

الجمعية السعودية
للدراستات الاجتماعية
Saudi Social Studies Society (ssss)



جامعة
الملك سعود
King Saud University



مجلة
الدراسات
الاجتماعية السعودية
Saudi Social Studies Journal
www.ssss.org.sa

العدد (٥) سبتمبر ٢٠٢٠ م / محرم ١٤٤٢ هـ

jsss@ksu.edu.sa

ر. د. م. د ٨٦٠٦-٨٦٠٨



مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية العدد (٥)، ص ١-١٣٢ سبتمبر ٢٠٢٠ / محرم ١٤٤٢ هـ



المملكة العربية السعودية
الجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية

مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية Saudi Social Studies Journal

مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية

دورية علمية محكمة

تصدر عن الجمعية العلمية السعودية للدراسات الاجتماعية

جامعة الملك سعود

العدد الخامس

سبتمبر ٢٠٢٠ / محرم ١٤٤٢ هـ

هيئة تحرير مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية

(Saudi Social Studies Journal)

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ.د. يعقوب الكندري	عضواً	أ.د. حمود بن فهد القشعان	عضواً
أ.د. اسماعيل نوري	عضواً	أ.د. الجوهرة بنت فهد الزامل	عضواً
أ.د. عبد الله بن محمد الفوزان	عضواً	أ.د. عزيزة بنت عبد الله النعيم	عضواً
أ.د. عبد الله بن سعد الجاسر	عضواً		

رئيس التحرير

أ.د. محمد بن عبد الله الشايع

مدير التحرير

د. عماد حمدي عبد الله

هيئة التحرير

أ.د. عبد الرحمن بن محمد عسيري	عضواً	أ.د. سارة صالح الخمشي	عضواً
أ.د. نيل مكنجي	عضواً	أ.د. تشارلز كاوجر	عضواً
أ.د. نايف بن محمد الصبحي	عضواً		

للمراسلة

الجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية - مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية

كلية الآداب - جامعة الملك سعود - الرياض - المملكة العربية السعودية

البريد الإلكتروني

jsss@ksu.edu.sa

مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية

مجلة (علمية - دورية - محكمة) تصدر عن الجمعية العلمية السعودية للدراسات الاجتماعية، بجامعة الملك سعود، تنشر المواد العلمية التي لم يسبق نشرها، بالعربية أو بالإنجليزية، وتشمل البحوث العلمية في مجالات الدراسات الاجتماعية، والتربوية، وعلم النفس، والتربية الخاصة.

الرؤية

تسعى المجلة أن تكون رائدة ومميزة في مجال النشر العلمي، وتصنّف ضمن أشهر أوعية النشر العربية والعالمية، وتكون إحدى المجالات المتميزة وفق معايير قواعد البيانات الدولية.

الرسالة

الإسهام العلمي من خلال دعم النشر العلمي للبحوث المحكمة في العلوم الاجتماعية والتربوية وعلم النفس والتربية الخاصة وفق معايير مهنية عالمية متميزة.

الأهداف

- ١- تعزيز التنوع المعرفي بين الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية على المستويين الإقليمي والدولي.
- ٢- تطوير المعرفة الاجتماعية والنفسية والإسهام في نشر المعرفة وتبادلها بما يخدم المجتمع ويحقق تقدمه.
- ٣- تلبية حاجة الباحثين؛ لنشر أبحاثهم وفق معايير التحكيم العلمي.

قواعد النشر

المواد المنشورة

تنشر المجلة البحوث التي لم يسبق نشرها، بالعربية أو بالإنجليزية، في حقل الدراسات الاجتماعية والتربية، والتربية الخاصة، وعلم النفس.

تعليمات للباحثين:

- لا يتجاوز عدد كلمات البحث (١٠ آلاف كلمة) متضمنة الملخصين العربي والإنجليزي، والمراجع. لا مسافة بين علامات الترقيم والكلمات التي تسبقها، فالمسافة دائماً بين علامات الترقيم والكلمات التي تليها، إلا علامات الترقيم المزدوجة لخصر ما بينها مثل: القوسين () والشولتين « » والشرطتين - -، فإنها تُفصل بمسافة عما قبل الحصر بهما وعما بعده، ولكنهما بلا مسافة عما يحصرانه بينهما.

- يرفق مع كل مادة مقدمة للنشر ملخصان أحدهما بالعربية والآخر بالإنجليزية، على ألا يتجاوز كلمات كل منهما (٢٠٠ كلمة).

- تكتب بيانات الباحث (الاسم، الرتبة العلمية، التخصص، المؤسسة التعليمية: (القسم، الكلية، الجامعة، وعنوان المراسلة) باللغتين العربية والإنجليزية، في صفحة مستقلة في أول البحث ثم تتبع بصفحات البحث مفتوحة بعنوان البحث.

- لا يرد اسم الباحث، أو الباحثين، في متن البحث أو هوامشه أو قائمة مراجعه، صراحة، أو بأي إشارة تكشف عن هويته، أو هوياتهم، وتستخدم بدلاً من ذلك كلمة «الباحث» أو «الباحثين»

- يُتبع كل مستخلص بكلمات مفتاحية Keywords تعبر عن موضوع البحث، والقضايا الرئيسة التي تناولها، وذلك بعد بيانات الباحث وقبل الملخص في نسخته العربية والإنجليزية، ولا يتجاوز عددها (٦) كلمات.

- تُستخدم اختصارات عناوين الدوريات العلمية كما هو وارد في The World List of Scientific Periodicals وتستخدم الاختصارات المقننة دولياً، مثل: سم، مم، م، كم، سم ٢، مل، حجم، كجم، ق، %، الخ...

- يتم الإشارة إلى المراجع بنظام الاسم والتاريخ (name, date) داخل المتن ولا يقبل نظام ترقيم المراجع داخل المتن. وترتب المراجع في نهاية البحث هجائياً بقائمة مستقلة والمراجع الأجنبية بقائمة مستقلة أخرى أسفل منها ولا ترقم المراجع في قائمة المراجع نهائياً. ويكون ترتيب البيانات البليوجرافية على النحو التالي:

أ- يشار إلى الكتب في المتن داخل قوسين باسم المؤلف والتاريخ ورقم الصفحة. أما في قائمة المراجع، فيكتب الاسم الأخير للمؤلف (اسم العائلة) ثم الاسم الأول ثم الأسماء الأخرى أو اختصاراتها بالخط الأسود. فعنوان الكتاب يبنط مائل ثم بيان الطبعة. فمدينة النشر: ثم الناشر، ثم سنة النشر.

مثال: المصري، وحيد عطية. مقدمة في هندسة العمليات الحيوية. الرياض: جامعة الملك سعود، ١٤٢٥ هـ.

ب- يشار إلى الدوريات في المتن بنظام الاسم والتاريخ بين قوسين على مستوى السطر. أما في قائمة المراجع فيبدأ بذكر الاسم الأخير للمؤلف (اسم العائلة) ثم الاسم الأول ثم الأسماء الأخرى أو اختصاراتها بالخط الأسود. فعنوان البحث

كاملاً بين شولتين ” ”. فاسم الدورية مختصراً ببنط مائل، فرقم المجلد، ثم رقم العدد بين قوسين، ثم سنة النشر بين قوسين.

مثال: فقيها، أنيس بن حمزة. ”نمذجة تقطير خليط ذي نسبة تطاير عالية“. مجلة جامعة الملك سعود (العلوم الهندسية)، مجلد ١٥، العدد (١)، (٢٠٠٣م)، ١٣-٢٧.

ت- إذا كان المرجع (رسالة علمية لم تطبع): فترتب في قائمة المراجع بذكر الاسم الأخير للباحث (اسم العائلة)، فالاسم الأول والأسماء الأخرى: فعنوان الرسالة، فدرجة الرسالة (رسالة ماجستير/دكتوراه)، فمكانها: البلد، القسم، الكلية، الجامعة، فالسنة). مثال: الكناي، ظافر مشبب: الذات في النقد العربي القديم، رسالة دكتوراه، السعودية، قسم اللغة العربية، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، ١٤٣٠هـ.

ث- تستخدم الحواشي لتزويد القارئ بمعلومات توضيحية، ويشار إليها في المتن بأرقام مرتفعة عن السطر. وترقم التعليقات متسلسلة داخل المتن. وعند الحاجة، يمكن الإشارة إلى مرجع داخل الحاشية عن طريق استخدام كتابة الاسم والتاريخ بين قوسين وبنفس طريقة استخدامها في المتن، وتوضع الحواشي أسفل الصفحة التي تخصها والتي ذكرت بها وتفصل بخط عن (المتن).

- يتأكد الباحث من سلامة لغة بحثه، وخلوه من الأخطاء المطبعية واللغوية قبل إرساله.

- المواد المنشورة في المجلة لا تعبر بالضرورة عن رأي جامعة الملك سعود.

- يرسل للباحث نسخة إلكترونية وورقية واحدة فقط من عدد المجلة تتضمن بحثه المنشور.

إجراءات النشر:

- يرسل الباحث بحثه عبر موقع المجلة، واتباع الإجراءات المطلوبة.

- يُعد إرسال الباحث بحثه عبر موقع المجلة الإلكتروني تعهداً من الباحث/الباحثين بأن البحث لم يسبق نشره، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

- لهيئة تحرير المجلة حق الفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو رفضه.

- تخضع جميع البحوث، بعد إجازتها من هيئة التحرير، للتحكيم العلمي على نحو سري.

- يرسل البحث إلى اثنين من المحكمين المختصين في موضوعه فإن اختلف رأيهما، أرسل إلى ثالث ويكون رأيه حاسماً.

- البحوث التي يقترح المحكمون إجراء تعديلات عليها تعاد لأصحابها لإجراء التعديلات.

- عند قبول البحث للنشر، لا يجوز نشره في أي منفذ نشر آخر وركي أو إلكتروني، دون إذن كتابي من رئيس هيئة التحرير.

- يبلغ أصحاب البحوث المرفوض نشرها دون إبداء الأسباب

كلمة رئيس التحرير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد:

فيسر هيئه تحرير مجلة الدراسات الاجتماعية السعودية أن تقدم لكم العدد الخامس من سلسلة اعدادها، وحرصنا فيه على الالتزام بتجويد المحتوى العلمي والتحريري للموضوعات المطروحة؛ التزاماً بنهج اتبعناه، ومجموعة من الإجراءات حرصنا فيها على التدقيق والتحكيم العلمي الجاد ؛ لسلامة كل البحوث المقدمة إليكم

ونأمل أن تلي هذه المجلة طموحات الباحثين والمهتمين ونسعى بعون الله للنهوض بها نحو الأفضل إقليمياً وعالمياً.

ويتضمن هذا العدد أربعة بحوث متنوعة ، جاء البحث الأول بعنوان : اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي ، والبحث الثاني بعنوان: إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً ، والبحث الثالث بعنوان: واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد، من وجهة نظر منسوبي الإداريات ، والبحث الرابع بعنوان: جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة .

وأختتم هذه الافتتاحية بتوجيه الشكر إلى الزملاء أعضاء هيئه التحرير على جهودهم الموفقة، وزملائنا من المحكمين الذين أثرت ملاحظاتهم العلمية الدقيقة البحوث العلمية المقدمة، وإني لأرجو أن تكون الجهود المبذولة والأعداد القادمة في مستوى تطلع القراء حتى تحقق هذه المجلة الأهداف المرجوة وتواكب المستوى والأهداف النبيلة التي تسعى إليها الجامعة. كما نقدم الشكر للباحثين الذين اختاروا المجلة وعاءاً لنشر بحوثهم ولكافة قرائها الذين يتابعونها.

وفقنا الله جميعاً لما فيه خدمة العلم والانتفاع به.

رئيس التحرير

أ.د. محمد بن عبد الله الشايع

المحتويات

- أبحاث العدد ي
- اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.
 - د. نورة بنت ناصر القحطاني ١-٤١
 - إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أمودجاً
 - علي حمد السحيباني ٤٣-٦٨
 - واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد، من وجهة نظر منسوبيها الإداريات
 - فاطمة مشيب سعيد عبدالله ٦٩-٩٤
 - جامعة الجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة
 - د. صالح بن عبدالله العقيل ٩٥-١٣٢

أبحاث العرد

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

د. نورة بنت ناصر القحطاني

مستخلص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام التصميم المختلط لمنهج البحث (Mixed-Method Design)، حيث وُظف المنهج الوصفي من مداخله: المسحي، والتحليلي، والاستنتاجي. كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة الذي تمثل في جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية بمدينة الرياض. أما عينة الدراسة فقد بلغ قوامها (٧١٢) عضو وعضوة هيئة تدريس، وتم اختيارها باستخدام طريقة العينة الطبقية.

وقد أسفرت هذه الدراسة عن مجموعة من النتائج من أبرزها: إن المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي، يأتي في مقدمتها: المعاناة النفسية للمرأة المحتجزة أو السجينة وأفراد أسرتها، وعدم قدرتهم على التكيف مع المجتمع نتيجة الوصم الاجتماعي. وأن التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق هذا النظام يأتي في مقدمتها: إنه يجنب المحتجزات أو المحكومات العزلة الاجتماعية، ويحد بدرجة كبيرة من وصمهن اجتماعياً. كما كشفت النتائج أن المعوقات التي قد تقف في سبيل تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية يأتي في مقدمتها: صعوبة تقبل المجتمع للوضع تحت المراقبة الإلكترونية كبديل عن السجن، وإن البعض قد يعده انتهاكاً لحرمة البيوت والحرية الشخصية. وتأسيساً على ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، توصي الباحثة بالعمل على نشر الوعي بين أوساط القضاة والمحققين وأصحاب التخصصات ذات العلاقة بأهمية وفاعلية تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية، والعمل على التغلب على المعوقات التي قد تواجه تطبيقه.

الكلمات المفتاحية: المراقبة الإلكترونية، بدائل الاحتجاز، بدائل العقوبات السالبة للحرية.

Attitudes of Faculty Members in Saudi Universities towards the E-Surveillance System as an Alternative for the Detention and Short-Term, and Freedom-Denying Penalties for Women in the Saudi Society

Dr. Noura bint Nasser Al-Qahtani

Associate professor

Abstract

This study aimed to identify the trends of faculty members in Saudi universities regarding the application of the electronic monitoring system as an alternative to detention and short-term penalties for women in Saudi society. In order to achieve the objectives of the study, the mixed-method design was used, as the descriptive approach was employed from its approaches: survey, analytical, and deductive. The questionnaire was also used as a tool to collect data from the study population, which is represented by all faculty members in Saudi universities in Riyadh. As for the sample of the study, it consisted of (217) members and faculty members, and it was selected using the stratified sample method.

This study resulted in a set of results, the most prominent of which are: The justifications pushing for the application of electronic monitoring as an alternative to detention or short-term imprisonment for women in Saudi society, foremost among which are: the psychological suffering of the detained or imprisoned woman and her family members, and their inability to adapt to society The result of social stigma. And that the expected positive effects of implementing this system are first and foremost: it avoids social isolation of female detainees or those in government, and greatly reduces their social stigmatization. The results also revealed that the obstacles that may stand in the way of implementing the electronic monitoring system come in the forefront: the difficulty of society accepting the situation under electronic surveillance as an alternative to imprisonment, and that some may consider it a violation of the sanctity of homes and personal freedom. Based on the results of the study, the researcher recommends working to spread awareness among judges, investigators and those with relevant disciplines of the importance and effectiveness of applying the electronic monitoring system, and working to overcome obstacles that may face its application.

key words: Electronic-Montoring, Alternatives to detention, Alternatives to penalties depriving freedom of short duration

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

مقدمة

عرفت المجتمعات البشرية الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية منذ القدم؛ فقد استخدمت الاحتجاز كوسيلة للحفاظ على المتهمين لحين الانتهاء من التحقيق معهم والتثبت من إدانتهم أو براءتهم، كما استخدمت العقوبات السالبة للحرية، كجزاء للمجرمين عن ما اقترفوه من جرائم. وفي قوله تعالى: ﴿وَأَسْبَقَ أَبَابَ وَقَدَّتْ قَيْصَهُ مِنْ دُبُرٍ وَأَلْفَيَْا سَيْدَهَا لَدَا أَبَابٍ قَالَتْ مَا جَزَاءُ مَنْ أَرَادَ بِأَهْلِكَ سُوءًا إِلَّا أَنْ يُسَجَّنَ أَوْ عَذَابٌ أَلِيمٌ﴾ (سورة يوسف، الآية: ٢٥)، دليل واضح على معرفة المجتمعات والحضارات الإنسانية القديمة للسجن كعقوبة سالبة للحرية الهدف منها معاقبة من تثبت إدانتهم بارتكاب الجرائم والجنح.

ومع الإسراف في استخدام الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة؛ ازدحمت أماكن الاحتجاز والسجون، وكشفت العديد من الدراسات ما يترتب عليهما من آثار وتداعيات سلبية سواء على شخص المحتجز أو المسجون، أم على أسرته ومجتمعه. وفي هذا الإطار كشفت دراسة اليوسف (٢٠٠٣م)، ودراسة الكساسبة (٢٠١٢م) عن فشل السجن قصير المدة في تحقيق الردع والإصلاح للمجرمين، وما يترتب عليه من آثار وتداعيات صحية واجتماعية سلبية. كما كشفت دراسة الكيلاني (٢٠١٣م)، ودراسة المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (٢٠١٤م)، ودراسة العنزي (٢٠١٦م) ما يمثله الاحتجاز من إشكالية قانونية نتيجة سلبه لحرية المتهمين الذين يفترض تمتعهم بقرينة البراءة إلى أن تثبت إدانتهم. كما بينت دراسة نوبليت (Noblet, 2008) أن الآثار والتداعيات السلبية للاحتجاز والعقوبات السلبية للحرية قصيرة المدة تكون أكثر شدة وتأثيراً في حالة المرأة المحتجزة أو السجينة.

ونتيجة للإشكاليات القانونية والآثار والتداعيات السلبية التي تترتب على الاحتجاز والعقوبات السالبة

للحرية قصيرة المدة، فإن السياسة الجنائية الحديثة تشهد نقاشاً واسعاً حول قيمتين متقابلتين، يتمثلان في سعي المجتمع نحو الوقاية من الجريمة من جهة، والحفاظ على الحريات والحقوق الشخصية من جهة أخرى. وأمام هذا النقاش وبجانب الانتقادات الكبيرة التي توجه للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة؛ هناك جهوداً مستمرة للبحث تدابير غير احتجازية، وبدائل للعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة تتلاءم مع طبيعة الجرم والمجرم، وتحقق الأهداف الاجتماعية للعقوبة (إمام، ٢٠١٦م، ص: ٤٥). كما تشجع العديد من المنظمات الدولية، مختلف الدول على إيجاد بدائل للاحتجاز، والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة عموماً وللمرأة خصوصاً. وفي هذا السياق تؤكد العديد من الدراسات الاجتماعية والقانونية أهمية التوجه بقوة نحو التدابير والعقوبات البديلة لاحتجاز والسجن قصير المدة للمرأة، وذلك مراعاة لطبيعتها وظروفها الأسرية وأوضاعها الاجتماعية. كما بينت مجموعة من الدراسات إن نظام الوضع تحت المراقبة الإلكترونية يُعد أحد أنسب التدابير أو البدائل للاحتجاز أو العقوبات السالبة قصيرة المدة وللنساء، حيث يتلافى العديد من الآثار والتداعيات السلبية التي قد تعاني منها المرأة نتيجة احتجازها أو سلب حريتها.

مشكلة الدراسة:

كشفت الدراسات التي أجريت على نزلاء الاحتجاز والسجون عن العديد من الآثار والتداعيات الصحية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية السلبية، التي قد تكون أكبر في شدتها وتأثيرها في حالة المرأة، نظراً للطبيعة المرأة البيولوجية والسيكولوجية، وظروفها الأسرية. كما أظهرت الدراسات أن معاناة المرأة تزداد بعد خروجها من محبسها، خصوصاً في المجتمعات المحافظة، نتيجة ما يلحق بها وبأسرتها من وصم اجتماعي، حيث كشفت دراسة محمد (٢٠٠٨م)، ودراسة العنزي (٢٠١٦م) عن معاناة المرأة المحتجزة أو المعاقبة بعقوبات سالبة للحرية في المجتمعات

العربية أثناء، وبعد احتجازها أو سجنها؛ فهي أثناء احتجازها أو سجنها تعاني نفس الآثار والتداعيات التي تعاني منها المحتجزات والسجينات في مختلف المجتمعات، وبعد خروجها تعاني أكثر من غيرها من الوصم الاجتماعي والتفكك الأسري.

ونتيجة تعالي الأصوات المناادية بالبحث عن بدائل للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، عمدت العديد من الدول إلى إحداث تغييرات في سياساتها العقابية ونظمها القضائية بما يسمح لها بالاتجاه نحو هذه البدائل وتطبيقها، والاستفادة في ذلك من التقدم التقني والتكنولوجي. وتُعد كانت الولايات المتحدة أول دولة تطبيق نظاماً إلكترونياً للمراقبة عام (١٩٨١م) كبديل عن التوقيف والحبس الاحتياطي، وفي عام (٢٠٠٠م) أدرجت فرنسا نظام المراقبة الإلكترونية في قانون الإجراءات الجزائية، ثم توالى تطبيقه في العديد من الدول. وقد أظهرت العديد من الدراسات من بينها دراسة الوليد (٢٠١٣م)، ودراسة قشطة وإمام (٢٠١٧م) أن نظام المراقبة الإلكترونية يتلافى العديد من الآثار والتداعيات السلبية التي قد تترتب على الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، من أبرزها إنه يجنب المحتجز أو المسجون الأضرار الصحية والنفسية والاجتماعية التي قد تلحق بهم جراء الاحتجاز أو السجن، كما إنه يوجد نوع من التجانس بين حماية المجتمع من جهة (من خلال معاقبة الجاني)، وإعادة ربط الجاني مع محيطه الأسري والاجتماعي، إضافة إلى تقليله بشدة حالات العود للجريمة من جهة أخرى، حيث تشير إحصاءات التجربة الفرنسية إنه منذ عام (٢٠٠٠م) وحتى عام (٢٠٠٩م) طُبّق المراقبة الإلكترونية على (٣٣٥٤) محكوماً لم يحاول الهرب منهم سوى (٢٠) محكوماً فقط. كما تشير إحصاءات التجربة الأمريكية إلى أن حالات العود إلى الجريمة قلت نسبة تتراوح ما بين (٧٠-٩٨٪)، بين الذي خضعوا لنظام المراقبة الإلكترونية (أوتاني، ٢٠٠٩م، ص: ١٥١).

وترى الباحثة إن نظام المراقبة الإلكترونية يمكن أن يكون من أكثر البدائل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة مناسبة للمرأة في المجتمع السعودي، وإن أهمية تطبيقه تتعاظم في ظل تفشي فيروس «كوفيد-١٩»، الذي قد يؤدي ازدحام السجون وأماكن الاحتجاز إلى تفشيه بين نزلائهما. ونظراً لكون نظام المراقبة الإلكترونية كبديل للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة يُعد من المواضيع الحديثة في مجال السياسة العقابية، فإن تطبيقه يحتاج في البداية إلى تحديد دقيق لمبررات اللجوء إليه، والتأثيرات الإيجابية المتوقعة منه، وما قد يواجهه من معوقات، ومن ثم فإن مشكلة الدراسة الحالية تتمكن في الإجابة عن تساؤل رئيس هو: ما اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي؟

أهداف الدراسة:

١. الوقوف على المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.
٢. التعرف على التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.
٣. تحديد المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.
٤. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية (إن وجدت) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة والتي قد تعزى لمتغيراتهم الديمغرافية المتمثلة في: الدرجة العلمية، التخصص، نوع الجامعة.

تساؤلات الدراسة:

١. ما المبررات (القانونية، الاجتماعية، والصحية) التي

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

للدراصة الحالية في الآتي:

أ. لفت نظر القائمين على وضع وتنفيذ السياسة العقابية في المملكة العربية السعودية إلى نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية للمرأة، يتلافى الآثار والتداعيات التي قد تترتب عليهما، بجانب قدرته على تحقيق الردع والإصلاح للجنة.

ب. تتزايد أهمية الدراصة الحالية في ظل ما يشهده العلم حالياً من تفشي فيروس «كوفيد-١٩» في مختلف الدول، وما قد يمثله ازدحام أماكن الاحتجاز والسجون من خطورة على صحة المحتجزين والمسجونتين، والقائمين على هذه الأماكن، حيث يزيد الازدحام من احتمالية تفشي العدوى بالفيروس.

حدود الدراصة:

تتمثل حدود الدراصة الحالية في الآتي:

١. الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية للدراصة الحالية في التعرف على اتجاهات الأكاديميين في التخصصات ذات الصلة حول مبررات نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي، والتأثيرات الإيجابية المتوقعة من وراء تطبيقه، والمعوقات التي قد تواجه هذا التطبيق.

٢. الحدود البشرية: اقتصرت الحدود البشرية للدراصة الحالية على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الحكومية والأهلية، المتخصصين في المجالات ذات العلاقة بموضوع الدراصة، والمتمثلة في: الشريعة والقانون، علم الاجتماع، الخدمة الاجتماعية، علم النفس.

٣. الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للدراصة الحالية في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية بمدينة الرياض.

٤. الحدود الزمنية: اقتصرت الحدود الزمنية للدراصة الحالية

تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة للمرأة في المجتمع السعودي من وجهة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

٢. ما التأثيرات (الاجتماعية، القانونية والاقتصادية، الصحية والنفسية) الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي من وجهة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

٣. ما المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي من وجهة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية؟

٤. هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراصة حول محاورها تعزى لمتغيراتهم الديمغرافية المتمثلة في: الدرجة العلمية، التخصص، نوع؟ معالجاً

أهمية الدراصة:

١. الأهمية العلمية: تتمثل أبرز جوانب الأهمية العلمية للدراصة الحالية في الآتي:

أ. تأتي الدراصة الحالية استجابة للاتجاهات الحديثة في فلسفة العقاب وعلم الاجتماع الجنائي التي تدعو إلى البحث عن بدائل للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، تتلافى عيوبهما، خصوصاً المرتبطة باحتجاز أو سجن المرأة.

ب. تلقي الدراصة الحالية الضوء على نظام المراقبة الإلكترونية كأحد التدابير غير الاحتجازية، وبديل عن العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة بشكل عام وللرأة بشكل خاص، ومن ثم فإنها تحفز الباحثين والدارسين على إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث في هذا مجال.

٢. الأهمية العملية: تتمثل أبرز جوانب الأهمية العلمية

على العام الجامعي ١٤٤١هـ/ ٢٠٢٠م

مصطلحات الدراسة:

١. اتجاهات أعضاء هيئة التدريس: يُعرف الاتجاه من الناحية الاصطلاحية عموماً بأنه: «حالة من الاستعداد العقلي العصبي التي تُنظم عن طريق التجارب الشخصية السابقة، ويعمل على توجيه استجابة الفرد لكل الأشياء والمواقف التي تتعلق بهذا الاستعداد» (قدواح، ٢٠٠٨م، ص: ٢٤). كما يُعرف عضو هيئة التدريس بأنه: «كل من يعمل في مجال التدريس الجامعي من حملة درجة الدكتوراه ورتبة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد، وكذلك المحاضرين والمدرسين من حملة درجة الماجستير» (الطويسى وسمارة، ٢٠١٤م، ص: ١٣٧).

وتأسيساً على التعريفات السابقة وانطلاقاً من موضوع وأهداف الدراسة الحالية، تعريف الباحثة اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية إجرائياً بأنها: «الاستعدادات العقلية والنفسية الناتجة عن الخلفية المعرفية والعمليات الإدراكية والوجدانية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية بمدينة الرياض، الذين يحملون درجة الدكتوراه ورتبة أستاذ أو أستاذ مشارك أو أستاذ مساعد، وكذلك المعيدين والمحاضرين من حملة درجة الماجستير، والتي تحدد الشكل النهائي لدرجات استجابتهم الصادرة بالقبول أو بالرفض نحو الاشخاص والموضوعات والأشياء والمسميات».

٢. بدائل الاحتجاز: يُعرف الاحتجاز بأنه: «تدبير تلجأ إليه أجهزة التحقيق وإنفاذ القانون في مرحلة ما قبل المحاكمة أو ما قبل الإدانة، حيث ترى أن تقييد حرية المتهمين يصب في مصلحة التحقيق ومن ثم تحقيق العدالة» (القحطاني، ٢٠١٥م). أما بدائل الاحتجاز فتُطلق عليها الأمم المتحدة مصطلح «التدابير غير

الاحتجازية» وتعرفها بأنها: «أي قرار تتخذه سلطة مختصة بإخضاع شخص معين مشتبه فيه أو متهم أو محكوم عليه في جريمة لبعض الشروط والالتزامات التي لا تشمل السجن، ويمكن أن يتخذ مثل هذا القرار في أي مرحلة من مراحل إقامة العدالة الجنائية» (قواعد طوكيو، ١٩٨٧م، ص: ٢).

وتأسيساً على التعريفات السابقة وانطلاقاً من موضوع وأهداف الدراسة الحالية، تعريف الباحثة بدائل الاحتجاز إجرائياً بأنها: التدابير أو البدائل غير الاحتجازية التي تتخذها الجهات المخول لها نظامياً في المملكة العربية السعودية بحفظ الأمن وإقامة العدل، تجاه المتهمات بارتكاب أو المشاركة في أعمال إجرامية في مرحلة ما قبل التحقيق ومرحلة التحقيق وأثناء المحاكمة، إذا تبين لها أنه لا يخشى من تركهن في الوسط الحر بعد اتخاذ الإجراءات والضمانات اللازمة. ٣. بدائل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة: تُعرف العقوبة السالبة للحرية بأنها: «حجز المحكوم عليه في مكان محدد مع حرمانه من تنظيم حياته كما يشاء وعزله عن بيئته الاجتماعية الطبيعية» (بوسري، ٢٠١٣م، ص: ١٣). أما العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة، فتتمثل غالباً في السجن المؤقت، الذي يُعرف بأنه: «عقوبة سالبة للحرية مقررة للجنايات، ويُعطى للقاضي صلاحية استعمال سلطته التقديرية عند تحديد مدته المقررة لكل شخص، وتنفذ هذه العقوبة حسبما تنص عليه قوانين السجون في كل بلد» (القحطاني، ٢٠١٥م). أما بدائل العقوبات فتُعرف بأنها: «الإجراءات المجتمعية التي يتخذها المجتمع لمعاقبة المخالفين لنواميس وقوانين المجتمع، والتي تهدف إلى إصلاحهم وتطبيق العقوبة عليهم بسبب مخالفتهم للقوانين، وذلك دون تنفيذ هذه العقوبة داخل أماكن محددة خصيصاً لذلك، أو عزلهم عن المجتمع، لما يترتب على ذلك من سلبيات

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

المملكة العربية السعودية لا تزيد مدتها عن سنة، بالتواجد في مكان محدد - غالباً في منزلها - خلال أوقات محددة من اليوم، على أن يتم السماح لها بممارسة حياتها بصورة طبيعية في إطار قواعد معينة، باقي أوقات اليوم، وأن يتم مراقبة تحركاتها عبر استخدام وسائل إلكترونية للتأكد من وجودها خلال فترة المراقبة في المكان والزمان المحدد من السلطة القضائية الآمرة بالمراقبة.

الإطار النظري:

أولاً: إشكاليات وسلبات العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة:

إن إشكالية العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة تبدأ باختلاف حول مفهومها، ففي حين تُعرف العقوبة السالبة للحرية عموماً بأنها: "حجز المحكوم عليه في مكان محدد مع حرمانه من تنظيم حياته كما يشاء وعزله عن بيئته الاجتماعية الطبيعية" (بوسري، ٢٠١٣م، ص: ١٣)؛ فإن المعايير والتعريفات الخاصة بمفهوم العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة تتنوع وتباين؛ فهناك من يأخذ بمعيار المدة، وهناك من يستند إلى نوع الجريمة؛ في حين يربطها آخرون بنوع العقوبة، أو ببرامج التأهيل والإصلاح. ورغم هذا التنوع والاختلاف؛ فقد استقرت أغلبية الآراء على المعيار الزمني باعتباره أفضل الأسس التي يقوم عليها هذا التحديد، كما استقر رأي معظم فقهاء القانون على أنها العقوبات السالبة للحرية التي لا تزيد مدتها عن سنة، وأنها عقوبة أصلية في مواد الجنايات (عند مراعاة التخفيف) والجنح والغرامات. ومع تطور السياسة العقابية، ووضعها البعد الاجتماعي ضمن أولويتها الهامة؛ فقد تغيرت نظرتها إلى العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، من كون هدفها الوحيد هو عقاب الجاني، إلى إنها عقوبة موجهة لمصلحة المجتمع، بمعنى إنها تسعى إلى إصلاح الجاني، وتحقيق مبادئ العدالة المطلقة التي تتطلب أن لا تكون العقوبة مُجْلِبَةً للفساد، وأن تُصلح المحكوم عليه وتمنعه من العود للجريمة

كثيرة» (اليوسف، ٢٠٠٣م، ص: ١٨).

وتأسيساً على التعريفات السابقة وانطلاقاً من موضوع وأهداف الدراسة الحالية، تعريف الباحثة بدائل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة إجرائياً بأنها: مجموعة التدابير والإجراءات القضائية والاجتماعية التي يمكن استخدامها كبديل للعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة التي قد تتعرض لها المرأة المرتكبة للجريمة، والتي تحقق في الوقت نفسه أهداف هذه العقوبات من ردع وإصلاح، وتراعي وضع وظروف المرأة في المجتمع السعودي.

٤. نظام المراقبة الإلكترونية: يُعرف نظام المراقبة الإلكترونية كتدبير بديل عن احتجاز للمتهمين بأنه: "إلزام المحبوس احتياطياً بالإقامة في منزله أو محل إقامته خلال ساعات محددة بحيث تتم متابعته إلكترونياً" (سالم، د.ت، ص: ٩). كما يُعرف كبديل عن العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة بأنه: "طريقة حديثة لتنفيذ العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة خارج السجن، وذلك بإلزام المحكوم عليه بالمكوث في مقر إقامته أو في أي مقر آخر محدد خلال ساعات معينة يحددها القاضي، وللمحكوم عليه (المراقب إلكترونياً) الحق في الالتحاق بعمله أو الاستمرار في دراسته، وكذلك الوفاء بمتطلباته الأسرية كافة؛ ويتم تطبيق هذا النظام من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة، حيث تُعهد هذه المهمة في مراقبة المحكوم عليه إلى جهاز (سوار إلكتروني) يوضع على يد المحكوم عليه يُمكن مؤسسة الإصلاح والتأهيل (المؤسسة العقابية) من التأكد من تنفيذ العقوبة" (عبد الكريم وبشير، ٢٠١٩م، ص: ٤).

وتأسيساً على التعريفات السابقة وانطلاقاً من موضوع وأهداف الدراسة الحالية، تعريف الباحثة نظام المراقبة الإلكترونية إجرائياً بأنه: إلزام المرأة سواء التي كان من المفترض احتجازها كمتهمه على ذمة قضية أو فعل جنائي ما، أم المحكوم عليها بعقوبة سالبة للحرية داخل

(معيّزة، ٢٠١٣م، ص: ٢٧٩).

وفي مواجهة النظرة السابقة، هناك من يرى أن مدة العقوبة التي لا تزيد عن سنة هي مدة غير كافية لإصلاح المحكوم عليه وإعادة دمجها في المجتمع، كما إنها لا تسلب المحكوم عليه حريته فحسب؛ بل تسلبه أشياء أخرى كثيرة لا تقل أهمية عن هذه الحرية، فهي تسلبه كرامته وسمعته واعتباره الاجتماعي، وعلاقاته الأسرية والاجتماعية؛ بحيث يصبح من الصعب في العديد من الأحيان تحديدها ومعالجتها أو الحد من آثارها، خصوصاً ما يتعلق منها بالنواحي النفسية والجسدية. وقد كشفت العديد من الدراسات التي تناولت العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة عن مجموعة من الآثار السلبية المرتبة على هذه العقوبات، من أبرزها الآتي:

١. الآثار السلبية على شخص الجاني (السجين): يؤدي إيداع المحكوم عليه في السجن إلى شعوره بالتحقير والاضطراب النفسي والاجتماعي؛ فيسيطر عليه إحساس بالإحباط والمهانة، ويكون عرضة للإصابة بالإضرابات النفسية كالآكتئاب والقلق. كما إن حياته داخل السجن تؤدي به إلى اعتماد على المؤسسة السجنية، وتحوله تدريجياً إلى شخصية تابعة اتكالية؛ مما يُصعّب مهمة إعادة تأهيلها وإدماجها في المجتمع مرة أخرى (محمد، ٢٠٠٨م، ص: ٢٠٩)، إضافة إلى أن الوجود في بيئة السجن والاختلاط بالمجرمين يُعد مجالاً خصباً لتبادل الخبرات الإجرامية؛ ومن ثم يكون السجن مكاناً لتخريج مجرمين جدد بمؤهلات وخبرات إجرامية أكبر. وفي ظل بقاء الجاني في السجن يتولد لديه حرماناً عاطفياً قد يؤدي إلى الانخراط الأخلاقي والانحرافات الجنسية (المثلية الجنسية)، التي تؤدي إلى انتشار العديد من الأمراض الجنسية بين السجناء، وما لا شك فيه أن الإسراف في استخدام السجن كعقوبة يؤدي إلى اكتظاظ السجون، وهذا بدوره قد ساهم في انتشار وتفشي الأمراض المعدية بين نزلائها.

٢. الآثار السلبية على أسرة السجين أو السجينة: تمتد الآثار السلبية للعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة إلى أسرة المحكوم عليه (سواء أكان رجلاً أم امرأة)، خصوصاً إذا كان العائل الوحيد للأسرة، حيث تفقد الأسرة مصدر دخلها الأساسي، ويزداد على ذلك العديد من المشكلات المادية إضافة إلى المشكلات النفسية والاجتماعية، وفي حال كانت السجينة امرأة وأماً لأطفال، فإن المشكلات التي تواجهها الأسرة نتيجة سجن الأم تكون مضاعفة، حيث يعاني أطفالها من الحرمان العاطفي وفقدان الإحساس بالطمأنينة (الغانم، ٢٠٠٩م، ص: ٣٠)، أما بخصوص الزوج والأبناء الكبار فإن سجن الأم قد يؤدي إلى تفكك الأسرة، إضافة إلى ما يولده سجن أحد أفراد الأسرة من إحساس باقي أفرادها بالكراهية للعضو المسجون نتيجة اقترافه للجريمة وما يلحق بهم من وصم وعار نتيجة لذلك، حتى وإن أبدوا تعاطفاً تجاهه في البداية، وما من شك أن كل هذه السلبيات من شأنها أن تسبب آلام متنوعة لأسرة السجينة، وتقطع أو تخرب العلاقات الأسرية التي من المفترض أن تقوم على الحب والعطف المتبادل.

٣. الآثار السلبية على المجتمع: هناك العديد من الآثار الاجتماعية السلبية التي قد تترتب على العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة؛ فنزع المحكوم عليه من نسيجه الاجتماعي، يوجد حالة فتور بينه وبين أسرته ومجتمعه قد تصل في النهاية إلى القطيعة وعدم رغبة أفراد المجتمع في مخالطته بعد خروجه من السجن أو مخالطة أسرته مما يشعرهم بالمهانة وفقدان الاعتبار (الكساسبة، ٢٠١٣م، ص: ٢٣٧). كما إن سلب حرية المحكوم عليه وإيداعه داخل السجن يجعله يعيش في مجتمع السجن الذي تختلف مفاهيمه وعاداته وتقاليده وثقافته عن تلك التي تربى عليها، ويصبح مجبراً على التأقلم معها؛ مما يؤدي إلى إفساد

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

والإصلاح للجاني وحماية المجتمع من الجريمة من ناحية، وقدرة هذه العقوبات على تحقيقها ناحية أخرى؛ يتضح ضعف قدرة هذه العقوبات على تحقيق الأهداف المرجوة منها خصوصاً في ظل الإسراف في استخدامها كعقوبات في قضايا ومخالفات بسيطة أو ليست خطيرة؛ فمدة سلب الحرية لهذه العقوبات من القصر الزمني بحيث لا تسمح لبرامج الإصلاح المعدة لمثل هؤلاء الجناة أن تؤتي ثمارها، كما إن الآثار والتداعيات (النفسية والصحية، والاجتماعية، والاقتصادية) السلبية المترتبة عليها قد تفوق في إيلاها وضربها المستهدف منها، إضافة إلى أنها تُخل بمبدأ شخصية العقوبة بمعنى أنها لا تطل شخص المعاقب فقط، بل تمتد لتشمل أسرته ومجتمعه.

والحقيقة إن التداعيات والآثار النفسية والصحية والاجتماعية السلبية للعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة تكون أكثر إيلاماً وضرباً في حالة كون المعاقب بها امرأة، وذلك لطبيعة المرأة ووضعها الاجتماعي الخاص؛ ففي حالة معاقبة المرأة المعيلة بسلب حريته وعزلها عن أولادها وأسرقتها ومحيطها الاجتماعي تكون هذه المرأة، نتيجة لذلك، أكثر عرضة للآثار والتداعيات النفسية والصحية الضارة التي قد تؤدي بها إلى المرض العضوي والنفسي. كما إن المرأة السجينة وحتى بعد خروجها من السجن تعاني هي وأسرقتها وعشيرتها من الوصم الاجتماعي الذي تردد شدته كلما كان المجتمع الذي تعيش فيه المرأة وأسرقتها أكثر محافظة ويسوده النسق القبلي والعشائري.

ثانياً: الإشكاليات المتعلقة بالاحتجاز أو التوقيف:

يُعد الاحتجاز أو التوقيف من أكثر التدابير التي تلجأ إليها أجهزة التحقيق وإنفاذ القانون بالعديد من الدول في مرحلة ما قبل المحاكمة أو ما قبل الإدانة، حيث ترى أن تقييد حرية المتهمين يصب في مصلحة التحقيق ومن ثم تحقيق العدالة. إلا أن الإشكالية الرئيسة في مسألة الاحتجاز تتمثل في إنه يتم على المتهمين في مرحلة يفترض فيها استفادتهم من قرينة البراءة إلى أن تثبت إدانتهم بحكم

خلقه وتغيير أنماطه السلوكية (القواقزة، ٢٠١٦م، ص: ١٦). وفيما يتعلق بالمرأة السجينة وأسرقتها في المجتمعات العربية أكدت العديد من الدراسات إنها تعاني أكثر من الرجال نتيجة انخفاض عدد زيارات الأسرة والعائلة لها. وما يسببه السجن لها ولعائلتها من وصم اجتماعي؛ يؤدي إلى فقدانهم اعتبارهم الاجتماعي ونبت المجتمع لهم (خصوصاً في القضايا المخلة بالشرف، وفي حالة كون المسجون من الأسرة امرأة)، الأمر الذي قد يدفعها أو أفراد أسرتها نحو العمل على الإضرار بالمجتمع.

٤. الآثار الاقتصادية السلبية: يترتب على سلب الحرية قصيرة المدة العديد من الآثار الاقتصادية السلبية التي لا يقتصر ضررها على المحكوم عليه وحده، بل يمتد ليشمل أسرته ومجتمعه، حيث يؤدي سلب الحرية ولو لمدة وجيزة إلى إغلاق مصادر رزق المحكوم عليه إما بسبب فصله من عمله، أو توقفه عن ممارسة مهنته أو مشروعه الخاص، إضافة إلى إن فقدان أسرة المحكوم عليه لمصدر رزقهم الأساسي أو الوحيد، قد يؤدي بالأبناء إلى الانقطاع عن التعليم وربما الانحراف وارتكاب الجرائم (الختعمي، ٢٠٠٨م، ص: ٤٢). كما تعود العقوبات السالبة للحرية بالعديد من الآثار السلبية على الاقتصاد الوطني، فمن ناحية يؤدي إلى إرهاب موازنة الدولة، نتيجة ما يتم إنفاقه من أموال ضخمة على بناء وتجهيز وتشغيل السجون، وكذلك ما يُنفق من أجل إصلاح المحكومين وإعادة إدماجهم في المجتمع.

ومن خلال الاستعراض السابق للإشكاليات المتعلقة بالعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة سواء من منظور فلسفة العقاب والعدالة الجنائية، أم من خلال الآراء الفقهية والقانونية ذات الصلة، إضافة إلى آثارها وتداعياتها على شخص الجاني وأسرته ومجتمعه، وبموازنة هذه التأثيرات مع مقاصد السياسة العقابية المعاصرة المتمثلة في الردع

طويلة قد لا يتناسب مع ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية يلحق بهم أضرار قد تفوق في تأثيراً حجم الضرر الذي لحقته جريمتهم بالمجتمع حال ثبات إدانتهم.

وفيما يتعلق باحتجاز النساء خصوصاً، أقرت الأمم المتحدة قواعد تتعلق بالتدابير غير الاحتجازية للمجرمات المعروفة بـ(قواعد بانكوك)، وذلك في ٢١/١٢/٢٠١٠م، حيث نظمت القواعد من (٥٧) إلى (٦٦) منها مسألة التدابير غير الاحتجازية للسجينات، إضافة إلى مراعاة أوضاع الأمهات والحوامل والقاصرات المحتجزات. كما أكدت الأمم المتحدة أن التحول إلى التدابير غير الاحتجازية للنساء، يُعد مسألة مهمة، خاصة وأن عدداً لا بأس به منهن يخضعن لنظام العدالة الجنائية ويكن أمهات ومسؤولات عن عائلات، ويفضي احتجازهن إلى مشاكل كبيرة تؤثر على أطفالهن، مما يوجب التدقيق في التدابير التي ستتخذ في حقهن في إطار العدالة الجنائية، فنسبة كبيرة من النساء يتم احتجازهن لارتكابهن جرائم بسيطة أو غير خطيرة؛ فيكون الإفراج الشرطي عنهن في مرحلة ما قبل المحاكمة والمحاكمة أفضل من غيره من التدابير، كما ينبغي للمحاكمة أن تأخذ بالحسبان وضع المرأة في المجتمع، عندما تنظر في العقوبة البديلة التي ستتقضي بها في حقها، فالعمل المجتمعي قد يتطلب تعديلاً ليصبح أكثر ملاءمة لإشباع احتياجات النساء ولتتيح لهن النهوض بمسؤولياتهن تجاه أطفالهن (المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، ٢٠١٤م، ص: ١٩).

ونتيجة لما كشف عنه التطبيق الفعلي للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، إضافة إلى الجهود التي تقوم بها الأمم المتحدة؛ أضحت التدابير غير الاحتجازية جزءاً من قانون حقوق الإنسان الدولي. وقد بات على الدول الموقعة على العهود والاتفاقيات الأممية ذات الصلة أن تعمل على تطوير أنظمتها العقابية بحيث تشتمل على تدابير وبدائل غير سالبة للحرية للاحتجاز والسجن قصيرة المدة خصوصاً للنساء.

قضائي بات ونهائي (المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي، ٢٠١٤م، ص: ٩)، فالأصل أن سلب الحرية أو تقييدها لأي إنسان لا يجوز ما دام لم يصدر بحقه حكم قضائي بات، وأي سلب لحرية قبل ذلك يُعد من الإجراءات الاستثنائية نظراً لما يمثله من مساس بالحرية الفردية التي تحميها المواثيق الدولية، لذا يُحاط الاحتجاز بفيض من الضمانات القانونية من شأنها جعل رجحان مصلحة المجتمع على مصلحة الفرد في مسألة تقريره منضبطاً. والحقيقة إن الاحتجاز ليس بعقوبة، وإنما هو إجراء احتياطي لا يُتخذ إلا إذا كان اتخاذ قد قُصد منه مصلحة التحقيق، فاتخاذ يجب أن يكون باعتدال ودون إسراف، فإن زالت مبرراته فلا ضير من رفعه.

وفي ظل التزايد المستمر في أعداد المحتجزين والموقوفين؛ وما يترتب عليه من عدم احترام المعايير والقواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء التي أقرتها الأمم المتحدة سواء للأحداث أم للبالغين، والمتمثلة في قواعد بكين الصادرة عام (١٩٨٥م)، وقواعد طوكيو الصادرة عام (١٩٨٧م)، إضافة إلى توصيات مؤتمر الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين عام (١٩٩٠م)؛ فقد سعت الأمم المتحدة من خلال منظمتها ذات الصلة، إلى تنفيذ الآثار السلبية المترتبة على التدابير الاحتجازية، والنظر إليها كمبررات للبحث عن بدائل لها. وقد خلُصت هذه الجهود إلى أن أبرز الآثار السلبية المترتبة على هذه التدابير يتمثل في تأثيرها على حقوق الإنسان، حيث يُعد الحق في الحرية الشخصية من الحقوق الأساسية المعترف بها دولياً ووطنياً، ولا يجوز أن يُحرم الفرد من هذا الحق إلا بشروط شديدة تتعلق بالضرورة والتناسب مع المصلحة المشروعة، أي إن قانون حقوق الإنسان الدولي يجعل من التدابير السالبة للحرية ملاذاً أخيراً وبشروط دقيقة ومحددة. كما أن الغالبية العظمى من المحتجزين احتياطياً يكونون عادة من الشرائح الاجتماعية الفقيرة، وأن احتجازهم يكون غالباً بسبب ارتكابهم جرائم بسيطة، ومن ثم فإن احتجازهم قبل المحاكمة وأثنائها ولفترة

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

ثالثاً: التدابير غير الاحتجازية وبدائل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة:

تنوعت التسميات التي يتم إطلاقها على بدائل سلب الحرية بصفة عامة، والتي تختلف بدورها باختلاف مرحلة التقاضي التي تُطبق من خلالها (قبل، وأثناء، وبعد المحاكمة) ففي مرحلة ما قبل المحاكمة وأثناءها يُطلق عليها «التدابير غير الاحتجازية» أو «التدابير البديلة». أما في المرحلة التي تلي النطق بالحكم وتنفيذ العقوبة فيطلق عليها «العقوبات البديلة» أو «بدائل العقوبات السالبة للحرية» أو «بدائل السجن». وقد يبدو للوهلة الأولى أن مصطلحي: «العقوبات» و«التدابير» مترادفان؛ لكن ذلك ليس دقيقاً، فكلاهما يتمايزان من حيث الغاية وطبيعتهما القانونية؛ ومن ثم فإنه يلزم التعرف على مفهومهما بشكل أكثر دقة، على النحو الآتي:

١. مفهوم بدائل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة: يُطلق عليها البعض بدائل السجن قصير المدة أو العقوبات البديلة، وقد تنوعت الرؤى تجاهها، حيث يرى بعض الفقهاء أنها لا تختلف عن العقوبات الأصلية من حيث إنها عقوبة يفرضها المشرع الجزائي على من ارتكب جريمة أو ساهم فيها بدلاً من العقوبة الأصلية، تحول بينه وبين عقوبة السجن قصير المدة، وأنها تخضع لذات المبادئ التي تخضع لها العقوبة الأصلية، كما إنها عقوبة تنطق بها الجهة القضائية لتكون بديلاً عن العقوبة الأصلية (السعيد، ٢٠١١م). وفي هذا الإطار تُعرف بأنها: «استبدال السجن كجزاء أو عقاب كان من المقرر أن يقع على شخص الجاني، بجزاء أو عقاب آخر يحقق نفس أغراض عقوبة السجن» (القحطاني، ٢٠١٥م، ص: ١٦). كما عرفها هياجنة (٢٠١٦م، ص: ٣٥٨) بأنها: «عقوبات يقرها المشرع، وتحكم بها المحكمة على من ثبت اقترافه الفعل الإجرامي أو مساهمته فيه بناءً على سلطتها التقديرية، لتكون

بديلاً عن العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، إذا ما رأت المحكمة أنها تحقق غاية العقوبة الأصلية في الردع العام والردع الخاص، وتؤدي وظيفتها في التهذيب والإصلاح».

٢. مفهوم بدائل الاحتجاز: يُقصد بهذه البدائل أي تدابير يُتخذ بقرار من قبل سلطة مختصة قانوناً، بغية إخضاع المشتكي عليه أو المتهم لشروط والتزامات لا تتضمن إيداعه في السجن، وهي تدابير تتخذها جهة التحقيق أو المحكمة في المرحلة السابقة للمحاكمة وأثناءها. وتختلف هذه البدائل في الغاية والطبيعة القانونية عن العقوبات البديلة التي تقضي بها المحكمة وتستبدلها بالعقوبة الأصلية؛ فغاية العقوبات البديلة تحقيق تكامل وظائف العقوبة والتخفيف من حدة السجن قصير المدة وصولاً إلى غاية أسمى تتمثل في تهذيب المحكوم عليه وتقويمه؛ في حين إن بدائل الاحتجاز لا تهدف إلى ذلك، وإنما تتقرر في حال زوال مبررات التوقيف ذاته، وبالتالي فهي لا تحمل مجمل الخصائص القانونية التي تحملها العقوبة البديلة.

ولأن الآثار السلبية التي تترتب على الاحتجاز قد تتلاقى إلى حد كبير مع آثار السجن قصير المدة، ولأن الاحتجاز يجب أن يكون نطاق الالتجاء إليه في أضيق الحدود، فإن الآراء تتجه إلى ما اتجه إليه الفقه القانوني المعاصر من ضرورة البحث عن بدائل عنه، فكلما كانت حقوق الفرد على المحك، تبرز الضرورة إلى إحداث التوازن الفعلي لا النظري بين مصلحتين لطالما كانتا متعارضتين، وهما مصلحة المجتمع ومصلحة الفرد (هياجنة، ٢٠١٦م، ص: ٣٨٠).

رابعاً: التأصيل النظري لبدائل الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة:

تُعد نظرية الوصم الاجتماعي من أكثر نظريات علم الاجتماع الجنائي التي يمكن من خلالها تفسير اللجوء للتدابير والبدائل الخاصة بالاحتجاز والعقوبات السالبة

والحرية خصوصاً للنساء، وتقوم هذه النظرية على فرضية أساسية مفادها: إن الانحراف ظاهرة نسبية غير ثابتة تخضع في طبيعتها إلى تعريف الجماعة وتنشأ بحكمها، إذ تعتبر هذه الجماعة أن بعض الأنماط السلوكية هي خروج كبير على بعض القواعد التي تضعها الجماعة ولذلك يوصم فاعلها بوصمة الخروج على المجتمع أو بالأحرى الخروج على قواعد المجتمع (القحطاني، ٢٠١٥م، ص: ١٣٦).

ولا يؤمن أصحاب هذه النظرية بمجدوى المؤسسات التقليدية كالسجون والإصلاحات التي يُنَاط بها معاقبة الجناة والجانحين، ويرون أن مثل هذه المؤسسات توصم الأشخاص بوصمة الإجرام بحيث تكون هذه الوصمة عقبة تقف في سبيل إصلاح الشخص وتقويمه، ومن ثم فمن الضروري البحث عن بدائل للعقوبات والمؤسسات السجنية. وفي هذا السياق يؤكد «هربرت ميد» أن العقوبات الصارمة للجناة والمنحرفين تتعارض مع إعادة تكييفهم اجتماعياً، وتؤدي إلى تدمير التفاعل بينهم وبين المجتمع، ما يخلق بدوره روح العداوة عند المنحرف، ومن ثم يرى «ميد» أن سلب الحرية عن طريق السجن هو نظام فاشل تماماً، لأنه عاجز عن ردع الانحراف، كما يساهم في تشكيل فئة إجرامية احترافية. ويتفق «ليميرت» مع هذا الطرح مؤكداً على أن رد الفعل المجتمعي إزاء السلوك المنحرف غالباً ما يفرضي إلى تقويته، وليس إلى احتزاله، فالسجون مثلاً تلعب دوراً فعالاً في إفراز المجرمين أكثر من إصلاحهم (في عياد، ٢٠٠٧م، ص: ١٧-٢١).

خامساً: بدائل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة في المملكة العربية السعودية:

ينطلق النظام السعودي في نظريته وتبنيته لبدائل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة من كون سلب الحرية أو السجن كعقوبة عن بعض الجرائم والمخالفات هو بالأساس عقوبة تعزيرية، ومن ثم لا يوجد ما يمنع شرعاً من استبدال هذه العقوبات بعقوبات أخرى تحقق أهداف العدالة، وفي الوقت نفسه تتلافى عيوب العقوبات السالبة للحرية. وعلى هذا الأساس تُعرف بدائل العقوبات السالبة للحرية في المملكة العربية السعودية بأنها: «مجموعة التدابير والإجراءات والتكليفات التي تتخذ بحق بعض مرتكبي الجرائم والمخالفات التعزيرية للمرة الأولى، كبديل لإيداع المدان في السجن، وتتم وفقاً للضوابط والأنظمة التي تحكم هذه الإجراءات، بهدف تحاشي الآثار السلبية لعقوبة السجن على الفرد والأسرة والمجتمع» (الزهراني، د.ت). وتُعرف الباحثة العقوبات البديلة لسجن المرأة في المملكة العربية السعودية بأنها: مجموعة التدابير والإجراءات القضائية والمجتمعية التي يمكن استخدامها كبديل لعقوبة السجن التي قد تتعرض لها المرأة السعودية المرتكبة للجريمة، والتي تراعي وضع وظروف المرأة في المجتمع السعودي.

وترى الباحثة إنه في المجتمعات المحافظة ومن بينها المجتمع السعودي تظل الوصمة ملتصقة بالشخص مدى حياته ولا ينساها له المجتمع، بل يمتد أثرها إلى أبنائه وأحفاده، ويوصمون بها أيضاً، وقد يصل الأمر إلى أن توصم بها عائلته أو قبيلته كلها، وقد تؤثر الوصمة الإجرامية على المجرم وعائلته في العديد من المجالات، مثل: التعليم، وبعض مجالات العمل، مما يجعل من بدائل السجن مخرجاً أخلاقياً

وترى الباحثة إنه في المجتمعات المحافظة ومن بينها المجتمع السعودي تظل الوصمة ملتصقة بالشخص مدى حياته ولا ينساها له المجتمع، بل يمتد أثرها إلى أبنائه وأحفاده، ويوصمون بها أيضاً، وقد يصل الأمر إلى أن توصم بها عائلته أو قبيلته كلها، وقد تؤثر الوصمة الإجرامية على المجرم وعائلته في العديد من المجالات، مثل: التعليم، وبعض مجالات العمل، مما يجعل من بدائل السجن مخرجاً أخلاقياً

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

والإجراءات التي اتخذتها المملكة في سبيل تبني وتطبيق بدائل العقوبات السالبة للحرية، إلا أن المجال ما يزال مفتوحاً أمام تبني وتطبيق العديد من هذه البدائل الخاصة بالتوقيف والاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، خصوصاً ما يتعلق من بالنساء، والتي يُعد نظام المراقبة الإلكترونية من أهمها وأكثرها ملائمة لطبيعة وأوضاع المرأة في المجتمع السعودي.

سادساً: مفهوم ونشأة نظام المراقبة الإلكترونية:

يقوم نظام المراقبة الإلكترونية على فكرة أساسية مؤداها ترك المحكوم عليه في الوسط الخارجي الحر وعدم الحكم عليه بعقوبة سالبة للحرية قصيرة المدة مع إخضاعه لعدد من الالتزامات ومراقبته في تنفيذها إلكترونياً عن بُعد. وعلى ذلك ترى أوتاني (٢٠٠٩م) أن نظام المراقبة الإلكترونية هو أحد الأساليب الحديثة والمبتكرة كبديل عن الاحتجاز أو العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة، خارج أسوار السجن، ويعتبر هذا النظام من أهم مفرزات التقدم التكنولوجي، الذي انعكس بدوره على العديد من السياسة والأنظمة العقابية المعاصرة.

ونظراً لتوسع العديد من التشريعات في تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية ضمن أنظمتها الجزائية كعقوبة بديلة عن سلب الحرية للجناة أو الاحتجاز للمتهمين؛ فقد تعددت وتنوعت التعريفات التي قُدمت لاستجلاء مفهومه، حيث عرفه البعض باعتباره عقوبة بديلة للعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة بأنه: «نظام يقوم على ترك المحكوم عليه بعقوبة سالبة للحرية قصيرة المدة في الوسط الحر مع إخضاعه لعدد من الالتزامات ومراقبته في تنفيذها إلكترونياً عن بُعد» (مرعي، ٢٠١١م). كما عرف نظام المراقبة الإلكترونية كتدبير بديل عن احتجاز المتهمين بأنه: «إلزام المحبوس احتياطياً بالإقامة في منزله أو محل إقامته خلال ساعات محددة بحيث تتم متابعته إلكترونياً» (سالم، د.ت، ص: ٩). وقدم فقهاء القانون

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى المملكة العربية السعودية اتخذت مجموعة من القرارات المتعلقة بتبني وتطبيق بدائل العقوبات السالبة للحرية وخصوصاً العقوبات السجنية، ومن أبرز هذه القرارات الآتي:

١. قرار مجلس الوزراء رقم (٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/١هـ، القاضي بإنشاء اللجنة الوطنية لرعاية السجناء والمفرج عنهم وأسرهم «تراحم»، وهي لجنة وطنية يرأسها وزير الشؤون الاجتماعية، وتضم في عضويتها ممثلين عن عدد من الجهات الحكومية والأهلية ذات الصلة برعاية نزلاء السجون والإصلاحات، والمفرج عنهم، وأسرهم، ويأتي ضمن مهامها إجراء الدراسات العلمية المتعلقة بالبدائل الممكنة للسجن، والمشاركة في الندوات والملتقيات العلمية بخصوص العقوبات البديلة، وتشجيع ما تصدره المحاكم من أحكام بديله.

٢. قرار المجلس الأعلى للسجون بتاريخ ١٤٢٨/٩/١٢هـ، الذي تضمن: ضرورة الأخذ ببدائل عقوبة السجن، والتدابير المقيدة للحرية وغيرها مما يمكن تطبيقه من قبل المحاكم، وجهات القبض، والتحقيق، والإدعاء، وإدارات السجون، ووضع الآلية المناسبة للتنفيذ من قبل اللجنة المشكلة لهذا الموضوع.

٣. الأمر السامي البرقي رقم (٢٥٢٣/م ب) وتاريخ ١٤٢٩/٦/١٠هـ، والمشار فيه إلى: تشجيع الأخذ ببدائل السجن المالية والبدنية والاجتماعية، وبدائل التدابير المقيدة للحرية، مما يمكن تطبيقه من قبل المحاكم وجهات القبض والتحقيق والادعاء العام لمرتكبي المخالفات للمرة الأولى.

أما بخصوص بدائل العقوبات السالبة للحرية المطبقة في المملكة العربية السعودية فيتمثل أبرزها في: العمل دون أجر لخدمة المجتمع، والتعهد والكفالة، والمصادرة، والغرامة المالية، والإفراج المشروط.

ومن الجدير بالذكر الإشارة إلى إنه رغم القرارات

إما بخصوص نشأة نظام المراقبة الإلكترونية، فتُعد الولايات المتحدة الأمريكية أول دولة تُدخل هذا النظام في تشريعاتها العقابية عام (١٩٧١م) كبديل للعقوبة السالبة للحرية، حيث عُرف باسم (Electronic-Monitoring)، إلا أن هذا النظام لم يأخذ طريقه إلى التطبيق إلا في عام (١٩٨١م)، حيث استخدم كأحد الالتزامات المفروضة ضمن إطار الإفراج الشرطي، وكبديل عن الاحتجاز (إمام، ٢٠١٦م، ص: ٤٩). كما طبقته فرنسا للمرة الأولى عام (١٩٨٩م)، وقد أخضع المشرع الفرنسي نظام المراقبة الإلكترونية لعدة تعديلات ليصبح إطاراً تشريعياً ونموذجاً متكاملًا تعتمد عليه العديد من الدراسات المقارنة في مجال تطبيق المراقبة الإلكترونية. كما طبقته المملكة المتحدة عام (١٩٨٩م) (الكيلاني، ٢٠١٣م، ص: ٥٠). وتُعد الجزائر أول دولة عربية تأخذ بهذا النظام كبديل عن العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، وذلك بموجب قانون تنظيم السجون وإعادة الاندماج الاجتماعي للمحبوسين الصادر عام (٢٠٠٥م) (فارس وكنزة، ٢٠١٨م، ص: ٦٠).

سابعاً: شروط وآليات وصيغ تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية على المدانين:

هناك مجموعة متنوعة من الشروط التي يتعين توافرها حتى يتم تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية، يمكن تصنيفها وعرضها على النحو الآتي: (أوتاني، ٢٠٠٩م، ص: ١٣٨-١٤٠؛ فارس وكنزة، ٢٠١٨م، ص: ٦٣-٦٥؛ عبد الكريم وبشير، ٢٠١٩م، ص: ٧)

١. الشروط المتعلقة بالمحكومين: يُطبق هذا النظام بعد موافقة المتهم أو المحكوم عليه سواء أكانوا بالغين أم أحداث؛ إلا أنه فيما يتعلق بالحدث اشترط المشرع أن يتراوح عمر الحدث ما بين (١٣-١٨) سنة، مع وجوب موافقة ولي أمره، وهو نظام يشمل النساء

تعريفات متنوعة لنظام المراقبة الإلكترونية سواء أكان بديلاً للعقوبات السالبة للحرية أم للاحتجاز والتوقيف للمتهمين، حيث عرفه بعضهم بأنه: «إلزام المحكوم عليه به أو الخاضع له بالتواجد في مكان محدد - غالباً في منزله - خلال أوقات محددة من اليوم، على أن يتم السماح له بممارسة حياته بصورة طبيعية في إطار قواعد معينة، باقي أوقات اليوم، فيسمح له بالتوجه لعملة وشراء متطلبات معيشته» (الزيتي، ٢٠٠٥، ص: ٤).

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية يستلزم موافقة المراقب سواء أكان محكوماً بعقوبة سالبة للحرية أم محتجزاً على ذمة التحقيق، حيث يُعد هذا النظام أحد البدائل الرضائية التي يلزم لتطبيقها رضاء المراقب، ووجود نص تشريعي وحكم قضائي يسمح بتطبيقه، وجهة قضائية تشرف على تنفيذه (فارس وكنزة، ٢٠١٨م، ص: ٤٨-٤٩).

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن نظام المراقبة الإلكترونية يمتاز من الناحية القانونية بمجموعة من الخصائص المميزة له عن غيره من البدائل العقابية المقترحة للحد من إشكاليات العقوبات السالبة للحرية، من أبرزها الآتي: (عبد الكريم وبشير، ٢٠١٩م، ص: ٥-٦)

١. خضوع نظام المراقبة الإلكترونية لمبدأ الشرعية: يتميز نظام المراقبة الإلكترونية أنه لا يُقر ويُطبق إلا بموجب نص قانوني، وإلا حُكِمَ بعدم مشروعيته.
٢. خضوع نظام المراقبة الإلكترونية لمبدأ الشخصية: لا يُطبق نظام المراقبة الإلكترونية إلا على الشخص الذي يُتهم أو تثبت إدانته أو مسؤوليته عن جريمة معينة، ولا يجوز أن يمتد لأفراد أسرته أو عائلته.
٣. تحقيق نظام المراقبة الإلكترونية لأغراض العقوبة: يسعى نظام المراقبة الإلكترونية إلى ردع وإصلاح الجاني، حيث يحقق ارتداء السوار الإلكتروني إيلاًماً للجاني ويشعره بالذنب واللوم في نفسه.

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

والرجال.

٢. الشروط المتعلقة بالعقوبة: في حالة كونه عقوبة بديلة، يجب أن تكون العقوبة أو مجموع العقوبات المحكوم بها على المتهم وبحكم نهائي قاطع لا تزيد عن سنة أو أن يكون المتبقي منها لا يزيد عن سنة.

٣. الجهة المختصة بفرض نظام المراقبة الإلكترونية: يصدر نظام المراقبة الإلكترونية بحكم محكمة، ويكون له مبرراته التي تتعلق بالمحكوم عليه كأن يكون طالباً، أو عائلاً لأسرته أو مريضاً يستلزم مرضه علاجاً دائماً، وترك إجراءات الوضع تحت المراقبة الإلكترونية وطريقة التنفيذ لقاضي تنفيذ العقوبة.

٤. الجهة المنفذة للمراقبة الإلكترونية: يختص قاضي تنفيذ العقوبة بإصدار القرار بالوضع تحت المراقبة الإلكترونية، وذلك من تلقاء نفسه أو بناءً على طلب من الجهة العقابية، ويشترط موافقة المحكوم عليه؛ كما يجب الحصول على موافقة مالك العقار في حال تطلب الأمر وضع المحكوم عليه خلال مدة المراقبة في عقار معين (الكيلاي، ٢٠١٣م، ص: ٥٣).

ثامناً: مبررات تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية:

تتمثل أبرز مبررات تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية في الآتي:

١. دور المراقبة الإلكترونية في الحد من المساس بقرينة البراءة للمتهمين: يُعد أصل البراءة من المبادئ الدستورية الراسخة في النظم الديمقراطية. ويعتبر أصل البراءة في الإنسان أمر يقيني، فلا يجوز زواله إلا بيقين مثله، ومن هنا كان الأصل عدم سلب حرية الشخص إلا إذا أدين بحكم قضائي بات (سرور، ٢٠٠٢م، ص: ٢٧١). ورغم إن الاحتجاز قد أقر للضرورة التي يجب أن تُقدر بقدرها، فإن ذلك لا ينفي عنه إهداره لمبدأ أصل البراءة، وإذا كانت التشريعات المختلفة قد وضعت له ضوابط محددة في محاولة منها

لتحقيق التوازن بين حريات الأفراد ومصلحة المجتمع، إلا أن التطبيق العملي للاحتجاز حافل بالتجاوزات. وفي ظل هذه التجاوزات وما يترتب على الاحتجاز من أضرار تلحق بالمتهم؛ تصبح الحاجة ماسة لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية في هذا المجال. ويمكن القول إن تطبيق هذا النظام في مجال الاحتجاز يفوق في أهميته تطبيقه كبديل للعقوبة، ذلك إن المركز القانوني للمحتجز يختلف عنه للمدان، فالأخير تقرر مصيره بحكم قضائي بات مما يعني استحقاقه للإيلاء الذي تحققه العقوبة، فإذا خضع للمراقبة الإلكترونية فيكون ذلك من باب إعادة التأهيل ومنعاً لتكدس السجون. أما المحتجز فهو ما زال متهماً يستفيد من قرينة البراءة، فإذا خضع لمراقبة الإلكترونية، ثم حفظت الدعوى أو صدر حكم ببراءته، فإن الأضرار التي قد تكون أُلئت به تقل بكثير عن تلك التي كانت ستلحق به إذا تم احتجازه (الوليد، ٢٠١٣م، ص: ٦٧٢).

٢. دور المراقبة الإلكترونية كبديل للاحتجاز في تعزيز التوازن بين مصلحة الفرد ومصلحة المجتمع: إن تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية في مجال الاحتجاز يحقق قدراً كبيراً من التوازن بين الحقوق والحريات الشخصية ومصلحة المجتمع والدولة من جهة أخرى، بحيث يمكن القول إن هذا القدر من التوازن لا يمكن الوصول إليه في ظل الاحتجاز في صورته التقليدية، ولبيان ذلك يمكن المقارنة بينهما من خلال عرض أهم الحقوق التي يشكل الاحتجاز وبديله الإلكتروني مساساً بها على النحو الآتي:

- حق الفرد في تقبل المجتمع له: ينظر الأفراد في أي مجتمع بتوجس إلى غيرهم ممن سبق إدانتهم أو تم احتجازهم، كما إن المراقبة الإلكترونية هي الأخرى لم تنج من سهام النقد، حيث يؤخذ عليها أنها تولد عزلة اجتماعية وشعور لدى الخاضع برفض المجتمع له، غير إن المقارنة بين الاحتجاز من جهة

فإن هذا النظام نفسه لم ينج من الانتقادات التي تتعلق بالسلامة البدنية والنفسية، فقد يترتب على وضع السوار الإلكتروني على الجسد آثار صحية سيئة، إضافة إلى الآثار النفسية الناتجة عن شعور المراقب بالنظرة غير الكريمة من قبل المجتمع (مجلة الليموند الفرنسية، ٢٠٠٩م). والواقع إنه إذا كان لنظام المراقبة الإلكترونية مخاطر على الصحة البدنية والنفسية، فإن هذه المخاطر تبقى بسيطة إذا ما قورنت بمخاطر الاحتجاز أو السجن.

تاسعاً: ضوابط تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية:

تختلف ضوابط وشروط تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل للاحتجاز عنها في حالة تطبيقه كبديل للعقوبات السالبة للحرية، ويعود هذا الاختلاف إلى طبيعة المرحلة التي تطبق فيها المراقبة، ففي حالة كونها بديلاً للعقوبة يُطبق بعد صدور الحكم الواجب التنفيذ، وهي بذلك تحل محل العقوبة في مواجهة شخص تحدد مصيره بحكم الإدانة؛ بينما إذا كان بديلاً عن الاحتجاز في المرحلة ما قبل صدور الحكم النهائي؛ ففي هذه الحالة يجب الأخذ بالاعتبار أن المراقب يستفيد من قرينة البراءة، وأن سلطة التحقيق الابتدائي قد لا تكون انتهت من التحقيقات مما يثير التخوف من محاولة الخاضع للمراقبة طمس الأدلة والتأثير على مجريات التحقيق وهو ما يتعارض مع مبدأ سرية التحقيق. وفي هذه الحالة هناك مجموعة من الضوابط التي يتعين أخذها في الاعتبار عند تنفيذ المراقبة: (الوليد، ٢٠١٣م، ص ص: ٦٨٢-٦٩٠).

١. جسامة الجريمة والعقوبة المقررة لها: إن تطبيق المراقبة الإلكترونية في مجال الاحتجاز لا يعني إلغاء الاحتجاز وحلول المراقبة الإلكترونية محله، فدور المراقبة الإلكترونية في هذا المجال جزئياً، حيث يُحظر تطبيقها على المتهمين بجرائم خطيرة خوفاً من هروبهم.
٢. ارتباط الوضع تحت المراقبة بالسلطة التقديرية للمحقق:

والمراقبة الإلكترونية من جهة أخرى في هذا المجال ليست عادلة، وذلك أن من يخضع للاحتجاز لا يستطيع أن يخفي أمره عن المجتمع، عكس من يخضع للمراقبة الإلكترونية فهو يقيم في منزلة ويمارس عملة، وكل ما في الأمر أن هذا النظام يستوجب تثبيت سوار إلكتروني في يده أو أسفل قدمه، وهو جهاز يتعذر رؤيته بسهولة (عبيد، ٢٠٠٩م، ص: ١٥٦). أي إنه يحقق قدراً كبيراً من حماية حق الفرد في تقبل المجتمع له، وهو ما لا يحققه الاحتجاز.

- الحق في حرمة السكن الخاص: الحق في حرمة السكن الخاص هو أحد مجالات حق الحياة الخاصة. وحرمة المسكن بهذا المعنى ليست محلاً للبحث في حالة الاحتجاز، ولكنها تثار عند خضوعه للمراقبة الإلكترونية، حيث يرى البعض أن هذا النظام يشكل إهداراً للحق في حرمة المسكن. والحقيقة إن هذا الانتقاد محل نظر، إذ إن الاعتداء على حرمة المسكن الخاص يفترض فيها عدم رضا صاحب المسكن، وهذا ما لا ينطبق على نظام المراقبة الإلكترونية، الذي يُعد رضا الخاضع له من أهم شروط تطبيقه (سالم، د.ت، ص: ٩٠).

- الحق في سلامة النفس والبدن: إن الحق في سلامة النفس والبدن من الحقوق اللصيقة بشخصية الإنسان، ومما لا شك فيه إن إخضاع المتهم للسجن أو الاحتجاز يشكل مساساً بهذا الحق. ولا تخفى على أحد الأضرار الجسدية والنفسية والاجتماعية التي يسببها سلب حرية المتهم أو المحكوم (شريك، ٢٠١١م). ومن الجدير بالذكر إنه إذا كانت المساوئ السابقة تُعد من الأسباب التي تدفع إلى نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة،

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

في توافر مجموعة من الأجهزة المتصلة فيما بينها لتتم المراقبة الإلكترونية، حيث إن انفصال أحد هذه الأجهزة عن الآخر يحول دون السير الحسن للمراقبة الإلكترونية، وبصفة عامة تنحصر الشروط الفنية لتطبيق المراقبة الإلكترونية في ثلاث تقنيات متصلة فيما بينها بواسطة إشارات إلكترونية لا سلكية مما يساعد على إبقاء الشخص الخاضع للمراقبة ضمن مجال المراقبة، وتتمثل هذه التقنيات في الآتي: (الباز، ٢٠١٦م، ص ١١٥-١١٨)

١. السوار الإلكتروني: هو جهاز إلكتروني يشبه ساعة اليد، مصمم ليكون مضاد للصدمات ومضاد للماء، ولا تعرقل النشاط اليومي للمراقب، ويثبت في معصم الخاضع للمراقبة أو في أسفل ساقه حتى انتهاء مدة المراقبة. ويقوم هذا السوار بمهمة إرسال إشارات لا سلكية إلى وحدة المراقبة في نطاق مكاني معين، وفي حالة خروج الخاضع للمراقبة عن هذا النطاق تنقطع تلك الإشارات.

٢. وحدة الاستقبال أو المراقبة: هي جهاز يوضع في المكان المبدع للمراقبة، ويتصل بخط تليفوني ثابت ويقوم باستقبال الإشارات الواردة من السوار الإلكتروني، وإعادة إرسالها إلى الكمبيوتر المركزي الموجود في المؤسسة العقابية أو المركز المسؤول عن المراقبة، باستمرار، وعند فقدان هذه الإشارات نتيجة خروج المراقب عن نطاق تلقي الإشارات تقوم هذه الوحدة تلقائياً بإرسال إشارات تحذيرية إلى مركز المراقبة.

٣. مركز المراقبة: هو المركز الرئيس الذي يستقبل جميع الإشارات ويتضمن أجهزة الاتصالات اللاسلكية اللازمة لحسن إدارة عملية المراقبة، ويقوم هذا المركز بتلقي الإشارات الواردة من وحدة الاستقبال في أماكن المراقبة ثم يقارنها بالحدود الزمنية التي يجب أن يلتزم المراقب، كما يقوم بتحديد نوع وطبيعة الإشارات المرسل من وحدات الاستقبال، وما إذا كان سببها عدم التزام الخاضع للمراقبة بالنطاق المكاني المحدد أم

يتعين أن يصدر قرار تطبيق المراقبة الإلكترونية من جهة قضائية، يكون لها السلطة التقديرية في الوضع تحت المراقبة أو الحرمان منها، آخذة في الاعتبار سوابق المتهم وسنة والظروف التي ارتكبت فيها الجريمة، وبناءً على رضا المتهم خاصة إذا كان لا يُسمح بخصم مدة المراقبة الإلكترونية كبديل للاحتجاز من مدة العقوبة. ٣. مدة الإدانة كبديل للاحتجاز: يتميز الاحتجاز بأنه إجراء وقائي اقتضته الضرورة، يسلب حرية المتهم الذي يتمتع بقرينة البراءة، ومن ثم يتعين تحديد مدته؛ ولما كانت المراقبة الإلكترونية وسيلة بديلة عنه فإنه يتعين إخضاعها لقاعدة التحديد الزمني، بمعنى تحديد سقفاً زمنياً لا يجوز لها تجاوزه.

٤. مدى تطبيق القيود الخاصة بالاحتجاز على المراقبة الإلكترونية: هناك مجموعة من القيود المتعلقة بالاحتجاز تصلح لتطبيقها على المراقبة الإلكترونية كبديل لهما، منها: عدم جواز تطبيق المراقبة الإلكترونية على المتهمين بارتكاب المخالفات، واستجواب المتهم قبل خضوعه للمراقبة. وأن لا يكون الوضع تحت المراقبة الإلكترونية محصناً من المراجعة القضائية، مما يتطلب وضع نظام للطعن عليه.

عاشراً: الشروط المادية والفنية اللازمة لاتخاذ قرار الوضع تحت المراقبة الإلكترونية:

لا تختلف الشروط المادية اللازمة للوضع تحت المراقبة الإلكترونية في حالة تدبيراً بديلاً عن الاحتجاز أم كانت بديلاً للعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، وتتمثل هذه الشروط في: وجود مكان إقامة ثابت للمحكوم عليه، ووجود خط هاتفي ثابت دون أي ملحقات مثل الإنترنت، واستخراج شهادة طبية تؤكد أن حالة المحكوم عليه تتوافق مع وضع السوار الإلكتروني، إضافة إلى الحصول على موافقة مالك العقار أو مؤجره (فارس وكثرة، ٢٠١٨م، ص: ٦٥؛ عبد الكريم وبشير، ٢٠١٩م، ص: ٧). أما الشروط الفنية التي لا بد من توافرها لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية فتتمثل

في مقدمتها انتهاء مدتها، أو زوال أسبابها، أو إذا طلب المحكوم عليه هذا الإلغاء، ويكون ذلك إذا اتضح له أن هذا النظام يتعارض مع حياته الخاصة أو المهنية، أو في حال لم يتم الخاضع للمراقبة بتنفيذ شروطها، أو إذا صدر ضده أحكام جنائية أثناء مدة المراقبة، وكذلك إذا رفض التعديلات التي قد يفرضها قاضي تنفيذ العقوبة (الكيلاني، ٢٠١٣م، ص: ٥٥).

ومن خلال التعرف على مفهوم وشروط وآليات نظام المراقبة الإلكترونية وطريقة عمله والتزامات الشخص الموضوع تحت المراقبة الإلكترونية، يتضح أنه نظام يتسم بمجموعة من الصفات من أبرزها الآتي:

- إنه توظيف لأدوات ووسائل التقنية الرقمية في مراقبة المتهمين والمحكومين.
- إنه يقوم على ركن الرضا، حيث لا يمكن تطبيقه إلا بموافقة المتهم، أو المحكوم عليه، والحصول على موافقة شخصية من ولي أمره إذا كان قاصراً. كما يجب أن يصدر الأمر بتطبيقه من جهة قضائية، وهي التي تتابع تنفيذه، بمساعدة أجهزة أخرى.
- كما أنه نظام يرتبط بشرط المدة، أي إنه يعتبر محدد المدة؛ فينتهي بعد استنفاد المدة التي كانت مقررة للاحتجاز، أو مدة العقوبة المحكوم بها كلها أو جزء منها.
- إنه أقل تكلفة من نظام الوضع في الاحتجاز أو السجن.
- يُعد نظاماً موثقاً، حيث يقوم بعمله بكل احترافية، دون خطأ في تحديد موقع المراقب.

الدراسات السابقة:

في إطار الجدل الدائر حول العقوبات السالبة للحرية أجرى كل من "باتشين وكيفيليس" (W. Patchin) & N. Keveles, 2004 دراسة وصفية تحليلية حول استخدام السجن كاستجابة هامة للجريمة في الولايات

بسبب عبثه بجهاز المراقبة أم نتيجة عطل فني لا علاقة للمراقب به.

حادي عشر: التزامات الشخص الموضوع تحت المراقبة الإلكترونية:

إن الوضع تحت المراقبة الإلكترونية يتضمن منع الشخص من مغادرة بيته أو الغياب عنه، أو عن الأماكن المحددة من قبل قاضي تنفيذ العقوبة، وذلك خلال المدة التي يحددها القاضي في قراره. كما إن الموضوعين تحت المراقبة الإلكترونية يخضعون لمتابعة مكثفة من قبل المساعد الاجتماعي، لذا يجب على المراقب أن يضع السوار الإلكتروني على مدار ساعات اليوم وعليه أن يحترم الأوقات والمحيط المحدد لتنقلاته من قبل القاضي (أوتاني، ٢٠٠٩م، ص: ١٤٦). وتتمثل أبرز التزامات الشخص الموضوع تحت المراقبة الإلكترونية في الآتي: (الباز، ٢٠١٦م، ص: ١٢٠؛ فارس وكنزة، ٢٠١٨م، ص: ٦٥)

١. الانصياع لتوجيهات جهات الإشراف والمساعد الاجتماعي، والخضوع للفحوصات الطبية المقررة.
 ٢. الرد على الدعاوى الموجهة من قبل قاضي تنفيذ العقوبة.
 ٣. تعويض الضرر بصورة كلية أو جزئية، وأداء الغرامات والنفقات المالية المستحقة للخزينة العامة.
 ٤. المنع من قيادة بعض المركبات المحددة في فئات الرخص المنصوص عليها في قانون السير.
 ٥. المنع من مزاوله العمل إذا كانت الجريمة قد ارتكبت في معرض ممارسته.
 ٦. المنع من مقابلة بعض الأشخاص المحكومين، وخاصة المساهمين في الجريمة.
 ٧. المنع من الدخول في علاقات من أي نوع مع بعض الأشخاص، وخاصة مع المجني عليه.
 ٨. المنع من حيازة السلاح أو حمله وإتباع دورات خاصة في واجبات المواطنة.
- ويتم إلغاء المراقبة الإلكترونية إذا توافرت شروط معينة،

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

دراسة وصفية تحليلية ضمن دليل حقوق الإنسان الخاص بالقضاة والمدعين العامين والمحامين، هدفت إلى تناول المعايير الدولية التي تشجع على استخدام التدابير غير الاحتجازية، والتعرف على أهداف هذه التدابير، وأكثرها فائدة لتحقيق العدالة. وقد أظهرت نتائجها أن الهدف من التدابير غير الاحتجازية يتمثل في المساعدة في إصلاح وردع الجاني ودخوله من جديد في مجتمعه، مع مراعاة مصالح المجتمع ومصالح الجاني في إطار القانون.

وفي البيئة العربية أجرى الكساسبة (٢٠١٢م) دراسة وصفية مقارنة هدفت إلى التعرف على إشكالية تطبيق العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، وأهمية تطبيق بدائلها في إصلاح الجاني وتأهيله. وقد كشفت نتائجها أن أبرز الإشكاليات الخاصة بتنفيذ هذه العقوبات تتمثل في: مدى ملائمة تطبيقها، وجدواها في إصلاح الجاني وتأهيله، وأنها قصر مدتها بحيث يمثل صعوبات كبيرة تحول دون التمكن من تنفيذ البرامج الإصلاحية والتأهيلية، وأن الفائدة المتحققة من ورائها تقل بكثير عن الآثار السلبية المترتبة عليها؛ وهذا ما يدعو السياسة العقابية المعاصرة إلى تبني اتجاهات إصلاحية يقوم على إيجاد وتطبيق عقوبات بديلة لها مثل: الإفراج الشرطي، والمراقبة الإلكترونية.

وفيما يتعلق ليس فقط بالسجن قصير المدة، بل وبالاحتجاز للمتهمين أجرى الكيلاني (٢٠١٣م) وصفية مقارنة للتعرف على العقوبات البديلة للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية القصيرة المدة. وقد بينت نتائجها أن الدول التي طبقت العمل بالعقوبات البديلة عوضاً عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة حققت أهداف العدالة والسياسة العقابية، وفي مقدمتها تحقق الردع العام والخاص، والمساعدة في تأهيل الجاني وإعادة دمجها في المجتمع. كما كشفت النتائج أن نجاح العقوبات البديلة في تحقيق التأهيل الاجتماعي للمحكوم عليه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بقيام المشرع بتحديث مفهومه الشامل عن هذه العقوبات وتشريع بدائل جديدة

المتحدة، وضرورة البحث عن بدائل تتلافى عيوبه. وقد بينت نتائجها إقرار القيادات الحكومية والمثقفين بضرورة إيجاد بدائل للسجن تتلافى مشاكله الاجتماعية، وتقلل النزعة للارتداد إلى السلوك الإجرامي، إضافة إلى التقليل من التكلفة التي تكبدها الدول في إقامة السجون والإنفاق عليها. كما أجرى مركز الصحة والعدالة (CHJ, 2007) بولاية إيلينوي الأمريكية دراسة استكشافية هدفت إلى التعرف على جهود الولاية في التعامل مع الجرائم المصاحبة للمخدرات، ومدى إجازة نظامها القضائي للعقوبات البديلة للسجن في هذا المجال. وقد كشفت نتائجها أنه رغم اتباع الولاية مناهج متقدمة للتعامل مع الجرائم المصاحبة للمخدرات، إلا أن نظامها القضائي لا يحافظ على الالتزام بتقديم بدائل لسجن غير العنيفين المشتركين في جرائم المخدرات. كما بينت النتائج وجود تأييد قوي من المعنيين بهذه الجرائم للبدائل العلاجية للمدنيين عوضاً عن سجنهم، وأن هذه البدائل ذات قيمة اجتماعية، ونفسية.

وفيما يتعلق بأوضاع النساء سواء في الاحتجاز أم في السجن والأضرار المترتبة ذلك، والعقوبات البديلة التي يمكن استخدامها لتقيهن هذه الأضرار، أجرت «نوبليت» (Noblet, 2008) دراسة وصفية هدفت إلى تسليط الضوء على المعاملة التي تتلقاها المحتجزات والمسجونات، وما تعانيه من حرمان اقتصادي واجتماعي. وقد كشفت نتائجها أن نسبة كبيرة السجينات في المملكة المتحدة محتجزات على ذمة التحقيق، وأن الأمهات المنجبات بدون زواج تعاملن بقسوة، وتعانين من مشكلات عدة، أبرزها: ازدحام السجون، وسوء أحوالهن النفسية نتيجة الفصل بينهن وبين أطفالهن، وكذلك انتشار الاضطرابات العقلية، والاكتئاب، وإن سجن المرأة الجانحة بغرض الإصلاح غير ذي جدوى خصوصاً؛ ومن ثم فإن إيجاد بدائل للاحتجاز أو سجن النساء يعد من الأمور الضرورية. وعلى المستوى العالمي أجرت الأمم المتحدة (٢٠١١م)

والسجن قصير المدة. وأجرى العنزي (٢٠١٦م) دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى التعرف على أنواع العقوبات البديلة للاحتجاز والسجن في القانون الكويتي. وقد بينت نتائجها أن الإشراف في استخدام عقوبة السجن أدى إلى اكتظاظ السجون بالزلاء، دون تمييز بينهم من حيث ظروفهم الصحية والاجتماعية، وما إذا كانوا مجرمين بالصدفة أو للمرة الأولى أم معتادي الإجرام، ويترتب على ذلك العديد من الأضرار الصحية والنفسية والاجتماعية بالنسبة للمسجون تجعل الإيلاء المترتب على السجن يفوق الجرم المرتكب، كما تمتد التأثيرات السلبية للسجن إلى أسرة المسجون ومجتمعه من خلال ما يحدثه السجن من وصم اجتماعي، إضافة إلى الأخطار التي يشكلها خريجو السجون ممن لم يتم إصلاحهم على المجتمع. وبينت النتائج أيضاً أن العقوبات البديلة للسجن تتسم بالتعدد والتنوع، ومن ثم يمكن أن يستنبط منها المشرع ما يتناسب مع مجتمعه وما تحكمه من شرائع دينية وعادات وتقاليد.

وبالتوازي مع النجاحات التي حققتها بدائل العقوبات السالبة للحرية سعت مجموعة من الدراسات إلى التأصيل لهذه البدائل، من خلال تحديد الأسانيد التي تبرر اللجوء إليها كبديل للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، وفي هذا الاتجاه أجرى ماريبط (٢٠١٣م) دراسة مفاهيمية تأصيلية تناولت فلسفة ومشروعية بدائل العقوبات السالبة للحرية. وكشفت أن الأخذ بدائل العقوبات السالبة للحرية لم يعد خياراً ثانوياً، فأمام المؤشرات الخطيرة للعقوبات السالبة للحرية سعت العديد من الدول إلى تبني بدائل لهذه العقوبات من بينها: العمل للمنفعة العامة، والمراقبة الإلكترونية، والإفراج المقيّد بشرط، وإن الدراسات العلمية القانونية والاجتماعية والاقتصادية تشير بوضوح إلى جدوى وفوائد الأخذ بهذه البدائل. كما تناولت دراسة هياجنة (٢٠١٦م) الإطار النظري والفلسفي لمفهوم العقوبات والتدابير البديلة التي تتبناها التشريعات العقابية المعاصر. وقد خلّصت إلى أن منظومة

ومبتكرة مثل: المراقبة الإلكترونية. كما قامت المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (٢٠١٤م) بإجراء دراسة مقارنة تناولت من خلالها إشكالية التدابير الاحتجازية في مرحلة ما قبل المحكمة أو ما قبل الإدانة في كل من: الأردن، وتونس، والجزائر، ومصر، واليمن. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: إن الأولوية في الدول محل الدراسة ما تزال للتدابير الاحتجازية، وذلك نتيجة وجود نمطية ذهنية وثقافة مجتمعية في هذه الدول تنظر للعقوبة كإجراء ثأري من الجاني وليس كتدبير يهدف إلى إعادة إدماجه في المجتمع. كما إن القضاة قد ألفوا واعتادوا اللجوء إلى التدابير والعقوبات السالبة للحرية كوسيلة للحفاظ على الأمن المجتمعي، باعتبارها أيسر وأسهل بالنسبة لهم، خصوصاً في ظل عدم كفاية النصوص القانونية المتعلقة بالتدابير غير الاحتجازية. كما كشفت الدراسة إنه من اللافت للانتباه أن الدول محل الدراسة جميعها لم تُقر تدابير وإجراءات احتجازية صديقة للمرأة أو حساسة للنوع الاجتماعي، فالتدابير والإجراءات المعمول بها بشأن الرجال هي ذاتها المطبقة على النساء. وفيما له علاقة بالعقوبات البديلة لسجن المرأة في المملكة العربية السعودية أجرت القحطاني (٢٠١٥م) دراسة مسحية سعت من خلالها إلى التعرف على العقوبات البديلة للسجن الملائمة لردع وإصلاح المرأة المجرمة من وجهة نظر العاملين في بعض الجهات ذات العلاقة بجرائم النساء (القضاة، والمحققين، والضباط، والأخصائيين الاجتماعيين بسجن النساء بمدينة الرياض). وقد بينت نتائجها موافقة الباحثين على ملائمة بدائل السجن للمرأة السعودية المرتكبة للجريمة، وقدرتها على ردعها وإصلاحها، حيث تحفظ العقوبات البديلة للسجن المرأة السعودية وأسرتها من الوصم الاجتماعي، وتصور كرامتها وتقومها، كما تمنح الجانحات فرص أفضل للتأهيل والتوعية وتردع الأخريات؛ في حين يدمر السجن مستقبلهن. كما كشفت النتائج أيضاً عن قدرة العقوبات البديلة على التخلص من مشكلات الاحتجاز والتوقيف

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

النظام له تأثير كبير في التخفيف من ازدحام المؤسسات الإصلاحية والتأهيلية، حيث يسمح بتوجيه وتأهيل الحدث في المجتمع - الوسط الحر للعقوبة - حتى لا يدخل السجن نتيجة جرم غير خطير، ومن ثم يختلط بوسط السجن الفاسد الذي يُعد مدرسة لتعلم الجريمة. أما فارس وكنزة (٢٠١٨م) فقد قاما بإجراء دراسة وصفية للتعرف على مبررات تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية بديلاً للعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة. وقد بينت نتائجها أن المساوئ والآثار السلبية الناتجة عن العقوبة السالبة للحرية قصيرة المدة تأتي في مقدمة الأسباب التي باتجاه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية في العديد من الدول. وأن نظام المراقبة الإلكترونية كأى نظام عقابي آخر لا يخلو من السلبيات إلا أنه يبقى من أفضل بدائل العقوبات السالبة للحرية. وفي محاولة للتعرف على مدى قدرة نظام المراقبة الإلكترونية على تحقيق أغراض العقوبة المتمثلة في إصلاح وتأهيل الجاني وعدم عودته للجريمة أجرى كل من عبد الكريم وبشير (٢٠١٩م) دراسة تأصيلية مقارنة أظهرت نتائجها أن نظام المراقبة الإلكترونية يمثل انعكاساً حقيقياً لاتجاه التشريعات العقابية المعاصرة نحو تكريس سياسة جنائية فعالة من شأنها خدمة المجتمع والمجرم معاً، كما إنه نظام من شأنه تحقيق مزايا عظيمة تنعكس على الفرد والمجتمع، من أبرزها: حل مشكلة اكتظاظ السجون والتقليل من نفقاتها، إضافة إلى إنه يساعد على تجنب المحكومين مخاطر السجن.

التعليق على الدراسات السابقة:

ومن خلال الاستعراض السابق لمجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع وأهداف الدراسة الحالية يتضح إن بدائل الاحتجاز، والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة باتت تحظى باهتمام متزايد سواء من قبل المنظمات الدولية وفي مقدمتها الأمم المتحدة، أم من قبل النظم التشريعية في معظم الدول والمجتمعات، وذلك لما يمكن أن تقوم به من دور جوهري في الحد من هذه الآثار والتداعيات السلبية

العقوبات والتدابير البديلة إذا ما تم تبنيها من قبل التشريع الجنائي كاستجابة للمتغيرات في الفلسفة العقابية، فإنها لا تصطدم مع الأصول القانونية، بشرط أن يكون تبنيها على نحو متوازن وموازٍ للعقوبة الأصلية؛ فمن شأنها أن تعالج وتلافي الآثار السلبية المترتبة على سلب الحرية، كما يمكن من خلالها تحقيق تكامل وظائف العقوبة وجدواها في الإصلاح والتأهيل.

وفيما يتعلق بالمراقبة الإلكترونية تحديداً كبديل عن الاحتجاز والسجن قصير المدة، قامت أوتاني (٢٠٠٩م) بإجراء دراسة وصفية تحليلية للتعرف على نظام الوضع تحت المراقبة الإلكترونية، وأهم الإشكاليات المثارة حوله. وقد أسفرت عن مجموعة من النتائج، من أبرزها: أن نظام الوضع تحت المراقبة الإلكترونية وإن كان يمثل مرحلة جديدة في تاريخ العقوبة، إلا أنه لا يخرج عن النموذج العقابي، وهو ليس إلا تحديثاً تقنياً لتنفيذها، فهو في جوهره ومنطقه يمثل مساساً جسدياً يهدف إلى حرمان الشخص من حريته في (الذهاب والإياب). وفيما يتعلق باستخدام نظام المراقبة الإلكترونية كبديل للاحتجاز والتوقيف للمتهمين (الحبس الاحتياطي) أجرى الوليد (٢٠١٣م) دراسة وصفية تحليلية هدفت إلى التعريف بهذا النظام ومبررات تطبيقه كبديل للاحتجاز، وجدواها في تحقيق أهداف الاحتجاز. وقد بينت نتائجها إن أهمية تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز لا تقل عن أهميته كبديل للعقوبة، خاصة إنه يحافظ على تمتع المتهم بقرينة البراءة. كما إنه يحقق قدراً كبيراً من التوازن بين حقوق وحرريات الأفراد والمصلحة العامة للمجتمع. وفيما يتعلق بتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كعقوبة بديلة عن احتجاز وسجن الأحداث أجرى كل من قشطة وإمام (٢٠١٧م) دراسة وصفية تحليلية مقارنة هدفت إلى التعرف على دوافع تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل لحبس الأحداث. وقد كشفت نتائجها أن مراعاة مصلحة الحدث وأسرته والمجتمع تأتي في مقدمة مبررات اللجوء إلى المراقبة الإلكترونية؛ فهذا

الرياض، ثم استخدمت أسلوب العينة الطبقية في اختيار أفراد عينة الدراسة من الكليات، والأقسام بالكليات. كما استخدمت معادلة «ستيفن تمبسون» لتحديد حجم العينة، ووفقاً لهذه المعادلة بلغ عدد مفردات عينة الدراسة (٢١٧) عضو وعضوة هيئة تدريس.

رابعاً: أداة الدراسة:

بناء على طبيعة مجتمع الدراسة وموضوعها، استخدمت الباحثة الاستبانة باعتبارها الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة. وقد قامت ببنائها اعتماداً على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، ثم قامت بتقنينها عبر التحقق من صدقها وثباتها، وذلك على النحو الآتي:

١. التحقق من صدق الأداة (الاستبانة): قد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال الآتي:
أ. التحقق من الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين): بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم الاجتماع، والشريعة والقانون، والخدمة الاجتماعية، وعلم النفس، والإحصاء، بلغ عددهم (١٥) أكاديمياً، درجتهم العلمية دكتوراه فما فوق، وقد طُلب منهم التفضل مشكورين إبداء الرأي والمقترحات حول محاور الاستبانة؛ وبناء على آرائهم ومقترحاتهم، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة.

ب. التحقق من الصدق الداخلي للأداة (صدق الاتساق): بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة (٣٠) مفردة من مفردات مجتمع الدراسة، وعلى بيانات هذه العينة تم حساب معامل الارتباط «بيرسون» لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، وكانت النتائج على النحو الموضح بالجدول الآتي:

التي ترتب على الاحتجاز، والعقوبات السالبة للحرية خصوصاً المترتبة على احتجاز وسجن المرأة. كما بينت الدراسات السابقة أن العديد من النظم العقابية أصبحت تستخدم نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، باعتباره أحد الوسائل أو الأساليب الحديثة التي أثبتت قدرتها بشكل عملي في التغلب على العديد من الإشكاليات القانونية، والتأثيرات الاجتماعية والصحية والنفسية والاقتصادية السلبية المترتبة على الاحتجاز وسلب الحرية عموماً وللمرأة على وجه الخصوص.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة:

انطلاقاً من موضوع وأهداف الدراسة الحالية، وظفت الباحثة التصميم المختلط لمنهج البحث (Mixed-Method Design) وهو أسلوب يمتاز بالعديد من الفوائد، حيث يقوم على استخدام أكثر من مدخل منهجي؛ بما يكفل الدعم المتبادل بين نوعي البحث الكمي والكيفي (Robson, 2002, P: 5)، وعلى هذا الأساس استخدام الباحثة المنهج الوصفي بمدخله: المسحي، والتحليلي، والاستنتاجي.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع أعضاء وعضوات هيئة التدريس في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية بمدينة الرياض، الذين ترتبط تخصصاتهم بموضوع الدراسة، وتمثل هذه التخصصات في: علم الاجتماع، والخدمة الاجتماعية، والشريعة والقانون، وعلم النفس في العام الجامعي ١٤٤٠/١٤٤١هـ.

ثالثاً: عينة الدراسة:

استخدمت الباحثة أكثر من أسلوب لاختيار وتحديد عينة الدراسة، حيث تم استخدام أسلوب المسح الشامل في تحديد الجامعات السعودية الحكومية والأهلية بمدينة

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

جدول (١) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محاور الدراسة بالدرجة الكلية لكل محور (ن=٣٠)

المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية		التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية		المعوقات التي قد تواجه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٦٦٤**	١	٠,٧٣٠**	١	٠,٨٠٨**
٢	٠,٧٥٠**	٢	٠,٨٣٠**	٢	٠,٧٩٨**
٣	٠,٨٣٠**	٣	٠,٨١٧**	٣	٠,٦٤٢**
٤	٠,٧٧٩**	٤	٠,٧٩١**	٤	٠,٧٤١**
٥	٠,٨٦٩**	٥	٠,٧٤٧**	٥	٠,٧٤٩**
٦	٠,٨٥٦**	٦	٠,٩٣٩**	٦	٠,٦٦٢**
٧	٠,٩٠١**	٧	٠,٨٤٥**	٧	٠,٧٦٤**
٨	٠,٧٨٥**	٨	٠,٨٨٠**	٨	٠,٧٣٦**
٩	٠,٨٣٢**	٩	٠,٨٦١**	٩	٠,٨٣٩**
١٠	٠,٨٢٧**	١٠	٠,٥٩٨**	١٠	٠,٧٥٢**
١١	٠,٨٦٨**	١١	٠,٨٤٧**	١١	٠,٧٣٠**
١٢	٠,٧٧٧**	١٢	٠,٨٩٤**	١٢	٠,٧٥٤**
١٣	٠,٨٥١**	١٣	٠,٨٥٩**	—	—
١٤	٠,٧٦٧**	١٤	٠,٨٧٩**	—	—
١٥	٠,٨٤٥**	١٥	٠,٨٨٨**	—	—
١٦	—	١٦	٠,٨٧١**	—	—

** دال عند مستوى (٠,٠١)

وجميعها مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

٢. التحقق من ثبات الأداة (الاستبانة): تم قياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام معامل الفا كرونباخ، وكنت النتائج كما هو موضح بالجدول الآتي:

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (١) أن جميع عبارات المحاور دالة عند مستوى (٠,٠١)، حيث تراوحت معاملات الارتباط لمحور «المبررات» ما بين (٠,٦٦٤)، (٠,٩٠١)، ومحور التأثيرات الإيجابية ما بين (٠,٥٩٨)، (٠,٩٣٩)، ومحور المعوقات ما بين (٠,٦٤٢)، (٠,٨٣٩)،

جدول رقم (٢) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة (ن = ٣٠)

م	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	المبررات (القانونية، الاجتماعية، والصحية) التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي	١٥	٠,٨٦٠
٢	التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي	١٦	٠,٨٦٨
٣	المعيقات (القانونية، الاجتماعية والنفسية، البشرية والتقنية) التي قد تواجه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي	١٢	٠,٨٨٤
	الثبات الكلي للأداة	٤٣	٠,٨٨٦

عبارات.

- البُعد الثاني: المبررات القانونية والاقتصادية وتكون من (٧) عبارات.
- البُعد الثالث: المبررات الصحية والنفسية وتكون من (٣) عبارات.

المحور الثاني: التأثيرات (الاجتماعية، القانونية والاقتصادية، الصحية والنفسية) الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي: وتكون هذه المحور من (١٥) عبارة في ثلاثة أبعاد هي:

- البُعد الأول: التأثيرات الاجتماعية الإيجابية وتكون من (٤) عبارات.
- البُعد الثاني: التأثيرات القانونية والاقتصادية الإيجابية وتكون من (٨) عبارات.
- البُعد الثالث: التأثيرات الصحية والنفسية الإيجابية

يوضح الجدول السابق رقم (٢) أن استبانة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠,٨٨٩)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات للمحاور ما بين (٠,٨٦٠، ٠,٨٨٤)، وهي درجة ثبات عالية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

وبذلك وصلت الاستبانة إلى صورتها النهائية الصالحة للتوزيع، وقد تكونت من جزأين هما:

الجزء الأول: محاور الدراسة: وتكون من ثلاثة محاور احتوت على (٤٣) عبارة، على النحو الآتي:

المحور الأول: المبررات (الاجتماعية، القانونية والاقتصادية، الصحية والنفسية) التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي: وتكون هذه المحور من (١٥) عبارة في ثلاثة أبعاد هي:

- البُعد الأول: المبررات الاجتماعية وتكون من (٥)

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

وتكون من (٣) عبارات.

- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسطات العبارات).

- الانحراف المعياري (Standard Deviation) وذلك للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من محاورها الرئيسة عن متوسطاتها الحسابي.

- اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis)، وذلك للتحقق مما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف متغيري: الدرجة العلمية، والتخصص.

- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test) وذلك للتحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول محاورها باختلاف متغير نوع الجامعة.

عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج الخاصة بالمتغيرات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة:

أظهرت نتائج تحليل البيانات المتعلقة بالمتغيرات الوظيفية لأفراد عينة الدراسة أن توزيعهم وفقاً لهذه المتغيرات هو على النحو المبين بالجدول الآتي:

المحور الثالث: المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي: وتكون هذه المحور من (١٢).

وقد طلبت الباحثة من أفراد الدراسة الإجابة عن كل عبارة من عبارات محور الاستبانة من وفقاً لمقياس متدرج خماسي، وذلك بوضع علامة (√) وفقاً للجدول الآتي:

جدول رقم (٣) تحديد فئات المقياس المتدرج الخماسي

عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
٥,٠ - ٤,٢١	٤,٢٠ - ٣,٤١	٣,٤٠ - ٢,٦١	٢,٦٠ - ١,٨١	١,٨٠ - ١

الجزء الثاني: وهو يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة مثل: الدرجة العلمية، التخصص، نوع الجامعة.

وقد تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام التوزيع الإلكتروني، عبر تحويلها إلى الصيغة الإلكترونية، وإرسالها بالبريد الإلكتروني إلى أعضاء وعضوات هيئة التدريس في الأقسام المستهدفة. وقد انتظرت الباحثة فترة زمنية لحين استجابة العدد المطلوب من أفراد الدراسة لأدائها. وبعد اكتمال العدد المستهدف تم ترميز بيانات الاستبانات، وإدخالها إلى برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) على الحاسب الآلي، ومعالجة البيانات تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الوظيفية لأفراد الدراسة.

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب

جدول رقم (٤) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لخصائصهم الوظيفية (حكومية ١٥٤ + أهلية ٦٣)

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية	المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
الدرجة العلمية	أستاذ	٣٩	١٨	علم اجتماع	١٠٥
	أستاذ مشارك	٨٦	٣٩,٦	خدمة اجتماعية	٤٦
	أستاذ مساعد	٤٨	٢٢,١	شريعة وقانون	٥٧
	محاضر	٣٠	١٣,٨	علم نفس	٩
	معيد	١٤	٦,٥	-	-
نوع الجامعة	حكومية	١٤٤	٦٦,٤	-	-
	أهلية	٧٣	٣٣,٦	-	-
المجموع	٢١٧	١٠٠	المجموع	٢١٧	١٠٠

أعضاء وعضوات هيئة التدريس في مجتمع الدراسة وذلك يعود إلى إن أعداد الطلاب في هذه الجامعات هو أكبر بكثير جداً من أعداد الطلاب في الجامعات الأهلية.

ثانياً: النتائج الخاصة بمحاور الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها:

النتائج المتعلقة بالمحور الأول: المبررات (الاجتماعية، القانونية والاقتصادية، الصحية والنفسية) التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.

للتعرف على المبررات الاجتماعية، والقانونية والاقتصادية، والصحية والنفسية، التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي من وجهة نظر أفراد الدراسة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجاباتهم حول عبارات أبعاد هذا المحور، وترتيبها وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، وجاءت على النحو المبين بالجدول الآتي:

جدول رقم (٥) يوضح المبررات (الاجتماعية،

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (٤) أن (٨٦) من أفراد الدراسة بنسبة (٣٩,٦٪) درجتهم العلمية استاذ مشارك، تليهم من درجتهم العلمية أستاذ مساعد بنسبة (٢٢,١٪)، ثم من درجتهم أستاذ بنسبة (١٨٪)، مما يشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة وبنسبة (٧٩,٧) يحملون درجات عملية رفيعة (دكتوراه فما فوقها)، مما يعطي موثوقية في آرائهم نتيجة لخبراتهم والتراكم المعرفي بخصوص موضوع الدراسة. كما يتضح أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة (٤٨,٤٪) تخصصهم علم اجتماع، يليهم من تخصصهم شريعة وقانون بنسبة (٢٦,٣٪)، ثم الخدمة الاجتماعية بنسبة (٢١,٢٪)، وأخيراً علم نفس بنسبة (٤,١٪) ويشير ذلك إلى تنوع تخصصات مفردات العينة، وارتباطها القوي بموضوع الدراسة. كما يتضح من خلال نتائج الجدول السابق أن النسبة الأكبر من أفراد الدراسة يعملون في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض بنسبة بلغت (٦٦,٤٪)، في حين بلغت نسبة من يعملون في الجامعات الأهلية (٣٣,٦٪)، وهي نسبة منطقية تتفق مع واقع الجامعات بمدينة الرياض حيث إن أغلبها جامعات حكومية، إضافة إلى أنها تضم العدد الأكبر من

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

القانونية والاقتصادية، الصحية والنفسية) التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للنساء في المملكة العربية السعودية

م	المبررات	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب		
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً						
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%					
المبررات الاجتماعية																
٦	عدم قدرة أسرة المحتجزة أو السجينة على التكيف مع المجتمع نتيجة الوصم الاجتماعي.	١٦٤	٧٥,٦	٤٨	٢٢,١	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٥	٢,٣	٤,٦٩	٠,٧٠	١
٧	عدم قدرة المحتجزة أو السجينة على التكيف مع الأسرة والمجتمع بعد انتهاء احتجازها أو خروجها من السجن.	١٤٧	٦٧,٧	٥٥	٢٥,٣	١٠	٤,٦	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٥	٢,٣	٤,٥٦	٠,٧٩	٢
٨	اكتساب السجينات خصوصاً المسجونات للمرة الأولى لعادات وسلوكيات إجرامية من معتادات الإجراء بالسجن.	١٤٣	٦٥,٩	٥٢	٢٤,٠	١٣	٦,٠	٠	٠,٠	٩	٤,١	٤,٤٧	٠,٩٣	٤,٤٧	٠,٩٣	٣
١٥	تنامي الإحساس لدى المحتجزة أو السجينة بكرهية المجتمع قد يفقدها الانتماء إلى المجتمع مما يغذي لديها مشاعر الانتقام منه.	١٢٢	٥٦,٢	١٣٣	٣٣,٢	١٨	٨,٣	٠	٠,٠	٥	٢,٣	٤,٤١	٠,٨٣	٤,٤١	٠,٨٣	٤
١٤	أن الاحتجاز أو السجن لا يأخذ في الاعتبار الظروف والسيئات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع.	١١٦	٥٣,٥	١٢٥	٣٨,٢	٩	٤,١	٠	٠,٠	٩	٤,١	٤,٣٧	٠,٩٠	٤,٣٧	٠,٩٠	٥
المتوسط الحسابي العام للبعد																
٠,٨٧٨ ٤,٥٠																
المبررات القانونية والاقتصادية																
٢	عدم جواز الاحتجاز في مرحلة التحقيق وأثناء المحاكمة إلا في أضيق الحدود، لأن الأصل هو براءة المتهم إلى أن تثبت إدانته.	١٤٩	٦٨,٧	٤٠	١٨,٤	٢٣	١٠,٦	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٥٣	٠,٧٨	٤,٥٣	٠,٧٨	١
١١	عدم حصول المتهمه التي تثبت براءتها على تعويض مقابل احتجازها وما ترتب عليه من أضرار نفسية واجتماعية واقتصادية.	١٢٩	٥٩,٤	٧٨	٣٥,٩	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٥	٢,٣	٤,٥٠	٠,٧٦	٤,٥٠	٠,٧٦	٢
٤	ارتفاع تكلفة السجن مقارنة بعائده الإصلاحي والتأهيلي خصوصاً في حالة السجن قصير المدة.	١٤١	٦٥,٠	٤٤	٢٠,٣	٢٧	١٢,٤	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٤٨	٠,٨٠	٤,٤٨	٠,٨٠	٣
٩	ما قد يحدثه السجن من إيلام قد يفوق المستهدف من العقوبة خصوصاً في حالة كون الجرم المرتكب بسيطاً.	١٢٥	٥٧,٦	٧٢	٣٣,٢	١٥	٦,٩	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٤٦	٠,٧٣	٤,٤٦	٠,٧٣	٤
١٣	إن أغلب الغايات والأهداف المرجوة من وراء الاحتجاز أو السجن يمكن تحقيقها بفاعلية أكثر من خلال تدابير أو عقوبات بديلة.	١٢٢	٥٦,٢	١٩٧	٣٥,٥	١٣	٦,٠	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٤٣	٠,٨٠	٤,٤٣	٠,٨٠	٥
١	ضعف فاعلية السجن قصير المدة في تحقيق الردع والإصلاح.	١٤٤	٦٦,٤	١١٣	١٤,٧	٢٧	١٢,٤	٩	٤,١	٠	٠,٠	٤,٣٩	١,٠١	٤,٣٩	١,٠١	٦
١٢	يجعل قانون حقوق الإنسان الدولي التدابير السالبة للحرية ملاذاً أخيراً وبشروط دقيقة ومحددة.	١١٣	٥٢,١		٣٩,٦	٩	٤,١	٠	٠,٠	٩	٤,١	٤,٣٥	٠,٩٠	٤,٣٥	٠,٩٠	٧
المتوسط الحسابي العام للبعد																
٠,٨٩٩ ٤,٤٤																
المبررات الصحية والنفسية																
٥	المعاناة النفسية لأفراد أسرة السجينة خصوصاً الأطفال في حالة كون المحتجزة أو السجينة حاضنة.	١٥٠	٦٩,١	٦٢	٢٨,٦	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٥	٢,٣	٤,٦٢	٠,٧٢	٤,٦٢	٠,٧٢	١
١٠	الأمراض النفسية التي قد تصيب السجينة نتيجة إبعاد الاحتجاز أو السجن بينها وبين أطفالها وأسرته.	١٤٢	٦٥,٤	٧٠	٣٢,٣	٠	٠,٠	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٦١	٠,٧٢	٤,٦١	٠,٧٢	٢
٣	التأثيرات الصحية الضارة بالسجينات نتيجة ازدحام السجون وتهالك مرافقها.	١٤٦	٦٧,٣	٥٧	٢٦,٣	٩	٤,١	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٥٩	٠,٦٧	٤,٥٩	٠,٦٧	٣
المتوسط الحسابي العام للبعد																
٠,٧٣٢ ٤,٦٠																
المتوسط الحسابي العام للمحور																
٠,٦٤ ٤,٥٠ -																

وتتفق النتائج السابقة مع ما أكدته نظرية الوصم الاجتماعي من أن العقوبات الصارمة للجناة والمنحرفين تتعارض مع إعادة تكييفهم اجتماعياً، وتؤدي إلى تدمير التفاعل بينهم وبين المجتمع، وإن رد الفعل المجتمعي إزاء السلوك المنحرف غالباً ما يفضي إلى تقويته، وليس إلى اختزاله، وأن السجون تلعب دوراً فعالاً في إفراز المجرمين أكثر من إصلاحهم.

وتتفق النتائج السابقة كذلك مع كشفت عنه دراسة «باتشين وكيفيليس» (W. Patchin & N. Keveles, 2004، ودراسة مركز الصحة والعدالة (CHJ, 2007) من ضرورة البحث عن بدائل تتلافى عيوب العقوبات السالبة للحرية ومشكلاتها الصحية والنفسية والاجتماعية، وتتفق أيضاً مع ما كشفت عنه دراسة «نوبليت» (Noblet, 2008)، من أن معاناة المحتجزات والمسجونات خصوصاً الأمهات من مشكلات عدة، أبرزها: سوء أحوالهن الصحية والنفسية نتيجة الفصل بينهن وبين أطفالهن وما يحدثه السجن من تفكك للأسرة، كما تتفق النتائج السابقة مع ما كشفت عنه دراسة القحطاني (٢٠١٥م) من أن المحتجزات والسجينات في المجتمع السعودي تعانين من الوصم الاجتماعي الذي يظل ملتصق بهن وبأسرهن مدى الحياة، وإن المرأة في المجتمع السعودي تعاني من عدم تساوي ردة فعل المجتمع تجاهها إذا ارتكبت جريمة، مقارنة بردة الفعل تجاه إجرام الرجال، حيث تنسم تجاه المرأة بالقسوة وعدم التسامح. وتتفق هذه كذلك مع ما أظهرته دراسة العنزي (٢٠١٦م) من أن الإسراف في استخدام عقوبة السجن يؤدي إلى اكتظاظ السجون بالنزلاء، دون تمييز بينهم من حيث ظروفهم الصحية والاجتماعية، مما يؤدي إلى العديد من الأضرار الصحية والنفسية والاجتماعية التي تجعل الإيلاء المترتب على السجن يفوق الجرم المرتكب.

يتضح من الجدول السابق رقم (٥) أن متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محور المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي، تراوحت بين (٤,٣٥، ٥/٤,٦٩)، وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، التي تشير إلى أن الموافقة بدرجة (عالية جداً). كما بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد الدراسة حول هذا المحور (٥/٤,٥٠)، مما يعني موافقتهم بدرجة (عالية جداً) على المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للنساء في المملكة العربية السعودية، وقد تصدرت المبررات الصحية والنفسية هذه المبررات بمتوسط حسابي بلغ (٥/٤,٦٠) وجاء في مقدمتها: المعاناة النفسية لأفراد أسرة السجينة خصوصاً الأطفال في حالة كون المحتجزة أو السجينة حاضنة، والأمراض النفسية التي قد تصيب السجينة نتيجة إبعاد الاحتجاز أو السجن بينها وبين أطفالها وأسرتها، تلتها المبررات الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٥/٤,٥٠)، وفي مقدمتها: عدم قدرة أسرة المحتجزة أو السجينة على التكيف مع المجتمع نتيجة الوصم الاجتماعي، وعدم قدرة المحتجزة أو السجينة على التكيف مع الأسرة والمجتمع بعد انتهاء احتجازها أو خروجها من السجن. وفي المرتبة الثالثة جاءت المبررات القانونية والاقتصادية بمتوسط حسابي بلغ (٥/٤,٤٤)، وفي مقدمتها: عدم جواز الاحتجاز في مرحلة التحقيق وأثناء المحاكمة إلا في أضيق الحدود، وعدم حصول المتهمه التي تثبت براءتها على تعويض مقابل احتجازها، وارتفاع تكلفة السجن مقارنة بعائده الإصلاح والتأهيلي خصوصاً في حالة السجن قصير المدة، وما قد يحدثه السجن من إيلاء قد يفوق المستهدف من العقوبة خصوصاً في حالة كون الجرم المرتكب بسيطاً.

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

وتأسيساً على ما سبق تتضح أهمية ضرورة البحث عن بدائل للاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي، كما تتضافر هذه المبررات مجتمعة لتكون دافعاً قوياً نحو العمل على تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن احتجاز أو السجن للمرأة في المجتمع السعودي، وذلك لما يتمتع به هذا النظام من قدرة على تلافي معظم الآثار والتداعيات المترتبة على احتجاز أو سجن المرأة إذا كانت متهمّة أو مرتكبة لجرم أو مخالفة بسيطة ستكون عقوبتها في أغلب الأحيان بالسجن لمدة قصيرة لا تتجاوز سنة.

النتائج المتعلقة بالمحور الثاني: التأثيرات (الاجتماعية، القانونية والاقتصادية، الصحية والنفسية) الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي.

للتعرف على التأثيرات الاجتماعية، والقانونية والاقتصادية، والصحية والنفسية الإيجابية المتوقعة من تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، والتي تمثل بدورها الإجابة عن التساؤل الثاني من تساؤلات الدراسة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد الدراسة حول عبارات أبعاد هذا المحور، وتم ترتيبها وفقاً لمتوسطاتها الحسابية، وجاءت النتائج على النحو المبين بالجدول الآتي:

وترى الباحثة أن النتائج السابقة تتفق مع ما أكده الأدب النظري المتعلق بالأضرار والتأثيرات للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة عموماً والمتعلقة باحتجاز وسجن المرأة على وجه الخصوص، وضرورة البحث عن بدائل غير احتجازية وعقوبات غير سالبة للحرية تحقق أهداف السياسة العقابية والعدالة الجنائية، وتتلافى ما يشوب الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية من عوار قانوني، وما يترتب عليها من تأثيرات وآثار اجتماعية وصحية ونفسية واقتصادية تضر بشخص المتهم أو الحاني وأسرته ومجتمعه. كما ترى الباحثة إنه أن مبررات تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة تزداد قوة في حالة المجتمعات المحافظة ونظرتها للمرأة، ومن بينها المجتمع السعودي، الذي تحظى فيه المرأة بوضعية خاصة حيث تمثل ليس فقط شرف أسرتها، بل وقبيلتها أيضاً، وفي مقابل ما تحظى به المرأة في المجتمع السعودي من مكانة رفيعة باعتبارها عنوان للعفة والفضيلة، التي تفتخر بها أسرتها وقبيلتها؛ فإن هذا المجتمع يكون أكثر قسوة وعدم رغبة في التسامح مع المرأة المرتكبة للجريمة أو حتى المخالفات بسيطة ولكنها أودت بها إلى الاحتجاز أو السجن. وهنا تظهر بوضوح ما يمثله الاحتجاز والسجن حتى لو كان قصير المدة من عقاب وإيلاام يفوق بكثير حجم الجرم أو المخالفة، والإيلاام لمستهدف لتحقيق الردع للجاني أو المخالف.

جدول رقم (٦) يوضح التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للنساء في المملكة العربية السعودية

م	التأثيرات الإيجابية	درجة الموافقة										الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	التباين
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
التأثيرات الاجتماعية الإيجابية														
١٥	يجنب نظام المراقبة الإلكترونية المحتجزات أو المحكومات العزلة الاجتماعية، والحرمان العاطفي.	١٣٤	٦١,٨	٧٤	٣٤,١	٥	٢,٣	٤	١,٨	٠	٠,٠	٤,٥٦	٠,٦٤	١
٤	يحد نظام المراقبة الإلكترونية بدرجة كبيرة من الوصم الاجتماعي سواء للمحكومة أم لأفراد أسرتها وقبيلتها.	١٣٠	٥٩,٩	٧٢	٣٣,٢	١٥	٦,٩	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤,٥٣	٠,٦٢	٢
٦	تتميز المراقبة الإلكترونية بأنها لا تمس بتأثيرها إلا الجانبية وأن مساسها بأسرتها أو مركزها الاجتماعي محدود.	١٣٤	٦١,٨	٦٩	٣١,٨	٩	٤,١	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٥٣	٠,٧٤	٣
١	يُعد نظام المراقبة الإلكترونية ملائمة إلى حد كبير لوضع المرأة السعودية وظروفها الاجتماعية.	١٣٥	٦٨,٢	٤٢	١٩,٤	٢٢	١٠,١	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٥٣	٠,٧٧	٤
المتوسط الحسابي العام للبعد												٤,٥٣	٠,٧٠٩	
التأثيرات القانونية والاقتصادية الإيجابية														
٩	يُعد نظام المراقبة الإلكترونية أكثر دقة وانضباطاً وشفافية من نظم المراقبة البشرية.	١٤٠	٦٤,٥	٦٠	٢٧,٦	١٧	٧,٨	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤,٥٧	٠,٦٤	١
١٣	يتماشى نظام المراقبة الإلكترونية مع الشريعة الإسلامية (باعتباره بديلاً عن عقوبة تعزيرية) وقانون حقوق الإنسان الدولي.	١٣٩	٦٤,١	٦٠	٢٧,٦	١٤	٦,٥	٤	١,٨	٠	٠,٠	٤,٥٤	٠,٧٠	٢
٥	لا تؤد المراقبة الإلكترونية إلى عزل المحتجزات أو المسجونات عن المجتمع، ومن ثم لا حاجة لبرامج إعادة الدمج في المجتمع.	١٣٤	٦١,٨	٦٩	٣١,٨	٩	٤,١	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٥٣	٠,٦٩	٣
١٢	يسهم نظام المراقبة الإلكترونية في تقليص مصاريف التكفل بالمحتجزين والموقوفين ويقلل من تكاليف ونفقات السجون.	١٣٦	٦٢,٧	٦٣	٢٩,٠	١٤	٦,٥	٤	١,٨	٠	٠,٠	٤,٥٣	٠,٧٠	٤
٨	يشترط لتطبيق المراقبة الإلكترونية رضا المحتجزة أو المحكومة، ومن ثم فإن احتمالية التزامها بها تكون كبيرة.	١٣٨	٦٣,٦	٦٠	٢٧,٦	١٤	٦,٥	٥	٢,٣	٠	٠,٠	٤,٥٣	٠,٧٢	٥
١٤	إن نظام المراقبة الإلكترونية أكثر قدرة على تحقيق التوازن بين حقوق وحرريات وكرامة وسبعة الأفراد ومصلحة المجتمع.	١٤٠	٦٢,٢	٦٤	٢٩,٥	١٤	٦,٥	٤	١,٨	٠	٠,٠	٤,٥٢	٠,٧٠	٦
١٠	تسهم المراقبة الإلكترونية في الحد من العود للجريمة، حيث تجعل صورة السجن ماثلة في ذهن المراقبات طوال المراقبة.	١٤٠	٦٤,٥	٥٥	٢٥,٣	١٤	٦,٥	٤	١,٨	٤	١,٨	٤,٤٩	٠,٨٤	٧
١١	تؤدي المراقبة الإلكترونية إلى الابتعاد عن الاحتجاز أو التوقيف ومن ثم تلافي سلبياته وأضراره.	١٢٦	٥٨,١	٦٥	٣٠,٠	٢٢	١٠,١	٤	١,٨	٠	٠,٠	٤,٤٤	٠,٧٥	٨
المتوسط الحسابي العام للبعد												٤,٥١	٠,٧٢١	
التأثيرات الصحية والنفسية الإيجابية														
٧	المراقبة الإلكترونية وسيلة فاعلة للتقليل من ازدحام السجون وما ينتج عنها من أضرار صحية ونفسية.	١٣٨	٦٣,٦	٦٠	٢٧,٦	١٩	٨,٨	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤,٥٥	٠,٦٥	٣
٢	يحافظ نظام المراقبة الإلكترونية على استقامة سلوكيات المحكومات للمرة الأولى أو في أخطاء بسيطة.	١٢٦	٥٨,١	٦٩	٣١,٨	٢٢	١٠,١	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤,٤٨	٠,٦٧	١٣
٣	يتلافى نظام المراقبة الإلكترونية لإضرار والآثار السلبية التي قد تلحق بالأطفال نتيجة احتجاز أو سجن أمهاتهم.	١٢٦	٥٨,١	٦٧	٣٠,٩	٢٤	١١,١	٠	٠,٠	٠	٠,٠	٤,٤٧	٠,٦٩	١٥
المتوسط الحسابي العام للبعد												٤,٥٠	٠,٦٦١	
المتوسط الحسابي العام												٤,٥٢	٠,٧٥١	-

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

ومن ثم فمن الضروري البحث عن بدائل للمؤسسات والعقوبات السجنية.

كما تتفق النتائج السابقة كذلك مع ما أكدته دراسة الكساسبة (٢٠١٢م)، ودراسة الكيلاني (٢٠١٣م)، ودراسة المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (٢٠١٤م) من نجاح للبدائل الاحتجاز والسجن، التي من بينها نظام المراقبة الإلكترونية في تلافي سلبيات وأضرار العقوبات السالبة للحرية، والمساعدة في ردع وإصلاح وتأهيل الجناة، وإعادة دمجهم في المجتمع، ومن ثم تحقيق أهداف العدالة الجنائية. كما تتفق كذلك مع ما أظهرته دراسة دراسة الوليد (٢٠١٣م)، ودراسة قشطة وإمام (٢٠١٧م)، ودراسة فارس وكثرة (٢٠١٨م)، ودراسة عبد الكريم وبشير (٢٠١٩م) من أن نظام المراقبة الإلكترونية سواء أكان تدبيراً بديلاً عن الاحتجاز أم كبديل عن العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة، يتميز بالعديد من الفوائد والإيجابيات التي من بينها: إنه يحقق قدراً كبيراً من التوازن بين حقوق وحريات الأفراد والمصلحة العامة، كما إنه يعالج أو يتلافى السلبيات والأضرار الناشئة عن الاحتجاز والسجن، حيث يجنب المحتجزين أو المحكومين خصوصاً النساء منهن العزلة الاجتماعية، والحرمان العاطفي، والأضرار الصحية والنفسية، كما إنه لا يمس بتأثيره سوى الجانية فقط وأن مساسه بأسرتها أو مركزها الاجتماعي محدود، ومن ثم يتلاءم إلى حد كبير مع وضع المرأة السعودية وظروفها الاجتماعية. كما تتفق النتائج السابقة مع ما أكدته دراسة الطريمان (٢٠١٣م)، ومرابط (٢٠١٣م) من ضرورة أن تتماشى بدائل الاحتجاز وسلب الحرية مع الشريعة الإسلامية وهذا ما يتوافر في نظام المراقبة الإلكترونية باعتباره بديلاً عن عقوبة تعزيرية.

وترى الباحثة أن النتائج السابقة تشير إلى أن أفراد الدراسة يرون أن نظام المراقبة الإلكترونية يُعد من أنسب النظم أو الوسائل التي يمكن استخدامها ليس فقط لتلافي الأضرار والآثار السلبية للاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية للمرأة في المجتمع السعودي، بل إن تطبيق هذا النظام يحقق مجموعة من التأثيرات الإيجابية أو الفوائد التي قد لا تتعلق بالضرورة بمعالجة ضرر أو تأثير سلبي للاحتجاز

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي تراوحت بين (٤,٤٤, ٥/٤) وهي متوسطات تقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، التي تشير إلى أن الموافقة بدرجة (عالية جداً). وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد الدراسة حول هذا المحور (٥/٤, ٥٢)، مما يعني موافقتهم بدرجة (عالية جداً) على التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للنساء في المملكة العربية السعودية، وقد تصدرتها التأثيرات الاجتماعية الإيجابية بمتوسط حسابي بلغ (٥/٤, ٥٣)، وجاء في مقدمتها: إن نظام المراقبة الإلكترونية يجنب المحتجزات أو المحكومات العزلة الاجتماعية، والحرمان العاطفي، وأنه يجد بدرجة كبيرة من الوصف الاجتماعي، إضافة إلى إنه يلائم إلى حد كبير وضع المرأة السعودية وظروفها الاجتماعية. ثم جاءت التأثيرات القانونية والاقتصادية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٥/٤, ٥١)، وفي مقدمتها: إن نظام المراقبة الإلكترونية يُعد أكثر دقة وانضباطاً وشفافية من نظم المراقبة البشرية، وأنه يتماشى مع الشريعة الإسلامية وقانون حقوق الإنسان الدولي، إضافة إلى إنه لا يؤدي إلى عزل المحتجزات أو المسجونات عن المجتمع، ومن ثم لا حاجة لبرامج إعادة الدمج. وفي المرتبة الثالثة والأخيرة جاءت التأثيرات الصحية والنفسية الإيجابية بمتوسط حسابي بلغ (٥/٤, ٥٠)، وفي مقدمتها: إن نظام المراقبة الإلكترونية يُعد وسيلة فاعلة للتقليل من ازدحام السجون وما ينتج عنها من أضرار صحية ونفسية، وأنه يحافظ على استقامة سلوكيات المحكومات للمرة الأولى أو في أخطاء بسيطة، ويتلافى الإضرار التي قد تلحق بأطفالهن.

وتتفق النتائج السابقة مع ما تدعو إليه نظرية الوصف الاجتماعي التي لا يؤمن أصحابها بجدوى المؤسسات التقليدية كالسجون والإصلاحات التي يُنات بها معاقبة الجناة والجانحين، ويرون أنها تصم الأشخاص بوصمة الإجرام التي تمثل عقبة تقف في سبيل إصلاح الشخص وتقويمه،

الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجاباتهم حول عبارات هذا الحور، كما تم ترتيب هذه العبارات حسب المتوسط الحسابي لكلاً منها، وذلك على النحو المبين بالجدول الآتي:

جدول رقم (٧) يوضح المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن

والسجن، من أبرزها: إنه يُعد أكثر دقة وانضباطاً وشفافية من نظم المراقبة البشرية، وإنه ينسجم مع الشريعة الإسلامية (باعتباره بديلاً عن عقوبة تعزيرية) وقانون حقوق الإنسان الدولي، إضافة إلى إنه لا يستوجب برامج لإعادة دمج الجناة أو المخالفين في المجتمع، فهو بالأساس لا يعزلهم عن محيطهم الاجتماعي.

النتائج المتعلقة بالمحور الثالث: المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الالكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي.

للتعرف على المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة

الاحتجاز أو السجن قصير المدة للنساء في المملكة العربية السعودية

م	المعوقات	درجة الموافقة										المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		عالية جداً		عالية		متوسطة		منخفضة		منخفضة جداً				
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
١	صعوبة تقبل المجتمع للوضع تحت المراقبة الإلكترونية كبديل عن السجن.	١٩	٨,٨	١٥	٦,٩	٥٣	٢٤,٤	١٠٦	٤٨,٤	٢٤	١١,١	٢,٥٣	١,٠٧	١
٣	أن المراقبة الإلكترونية للمحكومات في بيوتهن يُعد انتهاكاً لحرمة البيوت والحرية الشخصية.	١٩	٨,٨	٢٥	١١,٥	٢٦	١٢,٠	٩٩	٤٥,٦	٤٨	٢٢,١	٢,٣٩	١,٢٠	٢
١١	عدم توافر البنية التحتية اللازمة لنظام المراقبة الإلكترونية (الأجهزة والمعدات والأماكن المناسبة لها).	٢٨	١٢,٩	٢٨	١٢,٩	١٧	٧,٨	٦٨	٣١,٣	٧٦	٣٥,٠	٢,٣٧	١,٤١	٣
٤	المشكلات التي قد تحدث نتيجة الاختراق الإلكتروني من قبل «الهackerز» لنظام المراقبة الإلكترونية وانتزاز المحكومات.	١٨	٨,٣	٣٠	١٣,٨	١٧	٧,٨	١٠٠	٤٦,١	٥٢	٢٤,٠	٢,٣٦	١,٢٢	٤
٨	التخوف الطبيعي من قبل المجتمع والأفراد من أي تقنية حديثة.	١٨	٨,٣	٣٨	١٧,٥	١٧	٧,٨	٧٢	٣٣,٢	٧٢	٣٣,٢	٢,٣٥	١,٣٢	٥
٢	إن المراقبة الإلكترونية تمثل تراخٍ في تحقيق العدالة وتحقيق الردع العام ومصلحة المجتمع.	١٠	٤,٦	٢٤	١١,١	٤١	١٨,٩	٩٠	٤١,٥	٥٢	٢٤,٠	٢,٣١	١,٠٩	٦
١٠	يشترط نظام المراقبة الإلكترونية أن يتم بالتوازي معه زيارات مشرفي الاختبار في أوقات فجائية، ومن ثم تشعور المراقبة بالاضطراب وأنها تمارس حرية مزيفة.	١٨	٨,٣	٣٣	١٥,٢	١٨	٨,٣	٧٦	٣٥,٠	٧٢	٣٣,٢	٢,٣٠	١,٣٠	٧
١٢	عدم توافر الكوادر القضائية والتنفيذية والفنية بالقدر الكافي لتعميم نظام المراقبة الإلكترونية.	٢٨	١٢,٩	٢٩	١٣,٤	٤	١,٨	٧٦	٣٥,٠	٨٠	٣٦,٩	٢,٣٠	١,٤١	٨
٥	شعور المراقبات إلكترونياً بالنفور من المنزل اللواتي تراقبن فيه على مدار الساعة.	١٠	٤,٦	٣٧	١٧,١	١٤	٦,٥	٩٦	٤٤,٢	٦٠	٢٧,٦	٢,٢٧	١,١٧	٩
٩	استسهال القضاة للعقوبات السالبة للحرية في مقابل التدابير والعقوبات البديلة.	١٨	٨,٣	٢٤	١١,١	٢٤	١١,١	٧٩	٣٦,٤	٧٢	٣٣,٢	٢,٢٥	١,٢٦	١٠
٦	شعور المراقبات إلكترونياً بالخجل لارتداء «ماركة» تدل على انحرافهن، وأنهن مراقبات في أدق أفعالهن وتحركاتهن.	١٠	٤,٦	٣٤	١٥,٧	١٧	٧,٨	٩٢	٤٢,٤	٦٤	٢٩,٥	٢,٢٤	١,١٧	١١
٧	قد تؤدي المراقبة الإلكترونية إلى اختفاء الحرية الفردية تدريجياً في ظل التقدم المذهل لوسائل المراقبة الإلكترونية.	١٩	٨,٨	٢٠	٩,٢	٢٢	١٠,١	٨٤	٣٨,٧	٧٢	٣٣,٢	٢,٢٢	١,٢٥	١٢
-	المتوسط الحسابي العام											٢,٣٢	١,١٥	-

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محور المعوقات التي قد

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

للمرأة في المجتمع السعودي، يعني إنه لا توجد معوقات يصعب التغلب عليها فيما يتعلق بتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي، وفق وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في التخصصات ذات العلاقة بالجامعات السعودية، وهذا بدوره يُعد مؤشراً إيجابياً يدفع في اتجاه تبني المنظم السعودي لهذا النظام والعمل على تطبيقه في المملكة، كما تعني هذه النتائج كذلك إن هذه المعوقات من السهل التغلب عليها أو معالجتها، إنها تتضاءل في مقابل الفوائد أو التأثيرات الإيجابية سواء الاجتماعية أم الصحية والنفسية إضافة إلى الإيجابيات القانونية والاقتصادية، التي يمكن تحقيقها من تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي.

النتائج المتعلقة بالمحور الرابع: الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول محمول الدراسة باختلاف متغيرات (الدرجة العلمية، التخصص، نوع الجامعة):

١. الفروق باختلاف متغير الدرجة العلمية:

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاورها باختلاف متغير الدرجة العلمية، تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis)، وقد جاءت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (٢,٢٢، ٥٣/٢)، وهي متوسطات تقع في الفئة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي، التي تشير إلى أن الموافقة بدرجة (منخفضة). وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد الدراسة حول هذا المحور (٥/٢,٣٢)، مما يدل على موافقتهم بدرجة (منخفضة) المعينات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي، وبأني في مقدمتها: صعوبة تقبل المجتمع للوضع تحت المراقبة الإلكترونية كبديل عن السجن، وأن المراقبة الإلكترونية للمحكومات في بيوتهم يُعد انتهاكاً لحرمة البيوت والحرية الشخصية، وعدم توافر البنية التحتية اللازمة لنظام المراقبة الإلكترونية (الأجهزة والمعدات والأماكن المناسبة لها)، والمشكلات التي قد تحدث نتيجة الاختراق الإلكتروني لنظام المراقبة الإلكترونية وابتزاز المحكومات.

وتتفق النتائج السابقة كذلك مع ما بينته دراسة الوليد (٢٠١٣م)، ودراسة المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي (٢٠١٤م) من أن النمطية الذهنية والثقافة المجتمعية التي تنظر للعقوبة كإجراء تأري من الجاني وليس كتدبير يهدف إلى يهدف إلى تأهيل وإعادة دمج الجناة في المجتمع، إضافة إلى اعتبار المجتمع تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية تراخ في تحقيق العدالة تُعد من أبرز المعوقات التي قد تقف في سبيل تبني وتطبيق بدائل الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية عموماً ونظام المراقبة الإلكترونية على وجه الخصوص.

وترى الباحثة أيضاً إن موافقة أفراد الدراسة بدرجة (منخفضة) على المعينات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة

جدول رقم (٨) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف متغير الدرجة العلمية

الأبعاد	الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي	أستاذ	٣٩	١٤٦,٥٩	٥٤,١٣١	٠,٠٠١
	أستاذ مشارك	٨٦	١٢٦,٩٥		
	أستاذ مساعد	٤٨	٨٧,٨٠		
	محاضر	٣٠	٧٥,٨٠		
	معيد	١٤	٣٧,٨٢		
التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.	أستاذ	٣٩	١٤٦,٥٠	٣٤,٧٥٧	٠,٠٠١
	أستاذ مشارك	٨٦	١١٦,٧٠		
	أستاذ مساعد	٤٨	٩٦,٩٩		
	محاضر	٣٠	٨١,٧٨		
	معيد	١٤	٥٦,٧١		
المعيقات التي قد تواجه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.	أستاذ	٣٩	١٢١,٠٣	٥٤,٢٠٩	٠,٠٠١
	أستاذ مشارك	٨٦	٧٥,٢٩		
	أستاذ مساعد	٤٨	١١٤,٢٣		
	محاضر	٣٠	١٥٦,٨٠		
	معيد	١٤	١٦٢,٢١		

(١٤٦,٥٩) للمبررات، وبمتوسط رتب (١٤٦,٥٠) للتأثيرات الإيجابية المتوقعة، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد الدراسة ممن درجتهم العلمية «أستاذ» يوافقون بدرجة أكبر على كل من (المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي، والتأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي).

كما بينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول كل من (المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي - التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي) باختلاف متغير الدرجة العلمية، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن درجتهم العلمية «أستاذ» بمتوسط رتب

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي باختلاف متغير الدرجة العلمية، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن درجتهم العلمية «معيد» بمتوسط رتب (١٦٢,٢١)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد الدراسة ممن رتبهم العلمية «معيد» يوافقون بدرجة أكبر على المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز

المتهمات أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.

٢. الفروق باختلاف متغير التخصص:

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاورها باختلاف متغير التخصص، تم استخدام اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis)، وقد جاءت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

جدول رقم (٩) نتائج اختبار كروسكال والاس (Kruskal Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف متغير التخصص

الأبعاد	التخصص	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي	شريعة وقانون	٥٧	١١٤,٠٣	٢٦,٨٧٩	٠,٠٠١
	علم اجتماع	١٠٥	١٠٢,٥٨		
	خدمة اجتماعية	٤٦	١٣٤,٤٣		
	أخرى	٩	٢٢,١١		
التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.	شريعة وقانون	٥٧	١٢٩,٤٠	١٧,٧٥٤	٠,٠٠١
	علم اجتماع	١٠٥	١٠٩,٦٧		
	خدمة اجتماعية	٤٦	٩٣,٥٣		
	أخرى	٩	٥١,٠٠		
المعوقات التي قد تواجه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.	شريعة وقانون	٥٧	١٠٨,١٠	٢,٦٢٥	٠,٤٥٣
	علم اجتماع	١٠٥	١٠٩,٩٦		
	خدمة اجتماعية	٤٦	١٠٢,١١		
	أخرى	٩	١٣٨,٧٨		

ممن تخصصهم «شريعة وقانون» يوافقون بدرجة أكبر على التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.

كما يتضح من الجدول السابق رقم (٩) كذلك إنه لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي باختلاف متغير التخصص، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمحور (٠,٤٥٣) وهي قيمة أكبر من (٠,٠٥) أي غير دالة إحصائياً.

٣. الفروق باختلاف متغير نوع الجامعة:

لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف متغير نوع الجامعة، تم استخدام اختبار (independent sample t-test) لعينتين مستقلتين، وقد جاءت النتائج على النحو المبين في الجدول الآتي:

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (٩) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي، باختلاف متغير التخصص، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن تخصصهم «خدمة اجتماعية» بمتوسط رتب (١٣٤,٤٣)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد الدراسة ممن تخصصهم خدمة اجتماعية يوافقون بدرجة أكبر على المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.

كما بنيت النتائج بالجدول رقم (٩) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي باختلاف متغير التخصص، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن تخصصهم «شريعة وقانون» بمتوسط رتب (١٢٩,٤٠)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد الدراسة

جدول رقم (١٠) اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول محاور الدراسة باختلاف متغير نوع الجامعة

الأبعاد	نوع الجامعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي	حكومية	١٤٤	٤,٥١	٠,٦٣	٠,٣٧٦	٠,٧٠٧
	أهلية	٧٣	٤,٤٧	٠,٦٨		
التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.	حكومية	١٤٤	٤,٥٣	٠,٥٧	٠,٣٩٢	٠,٦٩٦
	أهلية	٧٣	٤,٤٩	٠,٥٩		
المعوقات التي قد تواجه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي.	حكومية	١٤٤	٢,٣٠	١,١٣	٠,٤٨٧	٠,٦٢٧
	أهلية	٧٣	٢,٣٨	١,١٨		

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

إنه يُعد أكثر دقة وانضباطاً وشفافية من نظم المراقبة البشرية، ويتمشى مع الشريعة الإسلامية وقانون حقوق الإنسان الدولي. وفي المرتبة الثالثة تأتي التأثيرات الصحية والنفسية وفي مقدمتها: إنه وسيلة فاعلة لتقليل من ازدحام السجون وما ينتج عنها من أضرار، ويتلافى السلبيات التي قد تلحق بأطفال المحتجزة أو السجينة.

٣. موافقة أفراد الدراسة بدرجة (ضعيفة) على وجود مجموعة متنوعة من المعوقات التي قد تقف في سبيل تبني وتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي، ويأتي في مقدمة هذه المعوقات: صعوبة تقبل المجتمع للوضع تحت المراقبة الإلكترونية كبديل عن السجن، وأن المراقبة الإلكترونية للمحكومات في بيوتهن يُعد انتهاكاً لحرمة البيوت والحرية الشخصية، إضافة إلى عدم توافر البنية التحتية اللازمة لنظام المراقبة الإلكترونية.

٤. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول كل من (المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي، والتأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي) باختلاف متغير الدرجة العلمية، ولصالح أفراد الدراسة ممن درجتهم العلمية «أستاذ».

٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي باختلاف متغير

يتضح من خلال الجدول رقم (١٠) أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول جميع محاور الدراسة باختلاف متغير نوع الجامعة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للمحاور على التوالي (٠,٧٠٧، ٠,٦٩٦، ٠,٦٢٧)، وجميعها قيم أكبر من (٠,٠٥) أي غير دالة إحصائياً.

النتائج العامة للدراسة:

تتمثل أبرز النتائج العامة التي أسفرت عنها الدراسة الحالية في الآتي:

١. موافقة أفراد الدراسة بدرجة (عالية جداً) على المبررات التي تدفع باتجاه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة في المجتمع السعودي، وتصدرها المبررات الصحية والنفسية وفي مقدمتها: المعاناة النفسية للمحتجزة أو السجينة أفراد أسرتها، والأمراض النفسية التي قد تصيبها نتيجة الإبعاد بينها وبين أطفالها، تليها المبررات الاجتماعية، وفي مقدمتها: عدم قدرة المحتجزة أو السجينة وأسرتها على التكيف مع المجتمع نتيجة الوصم الاجتماعي. وفي المرتبة الثالثة تأتي المبررات القانونية والاقتصادية، وفي مقدمتها: عدم جواز الاحتجاز في مرحلة التحقيق وأثناء المحاكمة إلا في أضيق الحدود، إضافة إلى ارتفاع تكلفة السجن مقارنة بعائده الإصلاحية والتأهيلية.

٢. موافقة أفراد الدراسة بدرجة (عالية جداً) على التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو السجن قصير المدة للمرأة، وإن التأثيرات الاجتماعية الإيجابية تتصدرها، وفي مقدمتها: إنه نظام يجنب المحتجزات أو المحكومات العزلة الاجتماعية، ويحد بدرجة كبيرة من الوصم الاجتماعي. تليها التأثيرات القانونية والاقتصادية الإيجابية، وفي مقدمتها:

الوحيدة التي يمكن من خلالها تحقيق العدالة، وإن هناك بدائل أخرى قادرة على تحقيق نفس أهدافها.

٣. السعي للتغلب على المعوقات التي قد تواجه تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية من خلال تأهيل الكوادر البشرية اللازمة لتطبيقه، إضافة إلى توفير البنية التقنية التحتية اللازمة لتطبيقه.

٤. الاستفادة من فقهاء الشريعة والقانون وعلماء الاجتماع، والخدمة الاجتماعية وعلم النفس وغيرهم في وضع تصور مقترح لتطبيق نظام المراقبة الإلكترونية في المملكة العربية السعودية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة خصوصاً للنساء.

المراجع

- أحمد، شمس الدين إبراهيم. (٢٠٠٥م). وسائل مواجهة الاعتداءات على الحياة في مجال تقنية المعلومات في القانون السوداني والمصري: دراسة مقارنة. القاهرة: دار النهضة الجامعية.
- إمام، خلود محمد أسعد. (٢٠١٦م). وضع الأحداث تحت الرقابة الإلكترونية كعقوبة بديلة للحبس: دراسة تحليلية مقارنة. رسالة ماجستير (غير منشورة)، غزة: الجامعة الإسلامية، كلية الشريعة والقانون.
- الأمم المتحدة. (١٩٨٥م). قواعد الأمم المتحدة النموذجية الدنيا لإدارة شؤون الأحداث (قواعد بكين). نيويورك: منظمة الأمم المتحدة.
- الأمم المتحدة. (١٩٨٧م). القواعد النموذجية الدنيا للتدابير غير الاحتجازية (قواعد طوكيو). نيويورك: منظمة الأمم المتحدة.
- الأمم المتحدة. (١٩٩٠م). مؤتمر الأمم المتحدة لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين. هافانا: (٢٧ أغسطس - ٧ سبتمبر ١٩٩٠م).
- الأمم المتحدة. (٢٠١٠م). قواعد الأمم المتحدة لمعاملة السجينات والتدابير غير الاحتجازية للمجرمات (قواعد

التخصص، ولصالح أفراد الدراسة ممن تخصصهم «خدمة اجتماعية».

٦. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول التأثيرات الإيجابية المتوقعة لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي باختلاف متغير التخصص، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن تخصصهم "شريعة وقانون".

٧. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي قد تواجه تطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز أو العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي باختلاف متغير التخصص.

٨. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول متغيرات الدراسة تعزى إلى اختلافهم من حيث متغير نوع الجامعة.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بالآتي:

١. العمل على نشر الوعي بين أوساط القضاة والمحققين بأهمية تطبيق نظام المراقبة الإلكترونية، وقدرته على تحقيق أهداف العدالة الجنائية، وتلافي العديد من التأثيرات والتداعيات السلبية المترتبة الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة عموماً للمرأة في المجتمع السعودي على وجه الخصوص.
٢. العمل على تغيير الصورة الذهنية لدى أفراد المجتمع تجاه العقوبات السالبة للحرية، وإنها ليست الوسائل

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

- بانكوك). نيويورك: منظمة الأمم المتحدة.
- الأمم المتحدة. (٢٠١١م). حقوق الإنسان في مجال إقامة العدل: دراسة وثائقية عن مجمل قرارات الأمم المتحدة وأجهزتها الفرعية المتعلقة بالقرارات والمعاهدات والمواثيق الخاصة بإقامة العدل. نيويورك: منظمة الأمم المتحدة.
- أوتاني، صفاء. (٢٠٠٩م). الوضع تحت المراقبة الإلكترونية في السياسة العقابية الفرنسية. مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج (٢٥)، ع (١)، ص: ١٢٩-١٦٢.
- الباز، علي عز الدين. (٢٠١٦م). نحو مؤسسات عقابية حديثة. الإسكندرية: مكتبة الوفاء القانونية.
- بوسري، عبد اللطيف. (٢٠١٣م). النظم المستحدثة لمواجهة الحبس قصير المدة. رسالة ماجستير، بتانة: جامعة الحاج لخضر.
- الحثعمي، عبد الله بن علي. (٢٠٠٨م). بدائل العقوبات السالبة للحرية بين الواقع والمأمول. رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الزيني، أيمن رمضان. (٢٠٠٥م). الحبس المنزلي: نحو مفهوم حديث لأساليب المعاملة العقابية والعقوبات البديلة لسلب الحرية في السجون. الجيزة: دار الطباعة.
- سالم، عمر. (د.ت). المراقبة الإلكترونية طريقة حديثة لتنفيذ العقوبات السالبة للحرية خارج السجن. القاهرة: دار النهضة العربية.
- سرور، أحمد فتحي. (٢٠٠٢م). القانون الجنائي الدستوري. القاهرة: دار الشروق.
- السعيد، كامل. (٢٠١١م). العقوبات البديلة المطبقة على الصغار. ملتقى الاتجاهات الحديثة في العقوبات البديلة. الرياض: وزارة العدل.
- شريك، مصطفى. (٢٠١١م). نظام السجون في الجزائر. مسترجع بتاريخ ٢٨/٣/٢٠١٩م من الرابط <http://www.ulum.nl/d117.html>
- صحيفة الليموند الفرنسية. (٢٠٠٩م). المراهقون تحت المراقبة الإلكترونية. مسترجع بتاريخ ٢٨/٩/٢٠١٩م من الرابط <http://bigbrother.blog.lemonde>.
- الطويسى، أحمد؛ سمارة، نوف. (٢٠١٤م). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة نحو تقييم أدائهم التدريسي من قبل الطلبة ومدى رضاهم عن نتائجها. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مج ٢٨ (١)، ص: ١٢٧-١٥٦.
- عبد الكريم، بلعربي؛ بشير، عبد العالي. (٢٠١٩م). نظام المراقبة الإلكترونية نحو سياسة جنائية جديدة. الجزائر: معهد الحقوق والعلوم السياسية.
- عبيد، أسامة حسنين. (٢٠٠٩م). المراقبة الجنائية الإلكترونية: دراسة مقارنة. القاهرة: دار النهضة العربية.
- العتيبي، ثامر ضيدان. (٢٠١١م). شروط تفعيل خدمة المجتمع كبديل للعقوبات السالبة للحرية من وجهة نظر الضباط والنزلاء في إصلاحية الحائر. رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الاجتماعية.
- العنزي، مبارك عناد فيصل. (٢٠١٦م). العقوبات البديلة للسجن وتطبيقاتها في القانون الكويتي. رسالة ماجستير، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العدالة الجنائية، قسم الشريعة والقانون.
- عياد، هاني جرجس. (٢٠٠٧م). التداعيات الاجتماعية للوصمة الجنائية، دراسة ميدانية للمعوقات الاجتماعية التي تواجه المفرج عنهم من المؤسسات العقابية بمحافظه الغربية. رسالة دكتوراه، الغربية: جامعة طنطا، كلية الآداب، قسم اجتماع.
- الغانم، عبد الله. (٢٠٠٩م). مشكلات أسر السجناء ومحددات برامج علاجها. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- فارس، هارون؛ كنزة، حمادي. (٢٠١٨م). نحو تبني المراقبة الإلكترونية كبديل للعقوبات السالبة للحرية

الجزء الجنائي بين النظرية والتطبيق. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

- مراييط، إبراهيم. (٢٠١٣م). بدائل العقوبات السالبة للحرية: المفهوم والفلسفة. رسالة ماجستير (غير منشورة)، الرباط: جامعة ابن زهرة.
- مرعي، أحمد لطفي السيد. (٢٠١١م). التطبيقات المعاصرة لبدائل العقوبات السالبة للحرية قصيرة المدّة، مسترجع بتاريخ ١٢/١٠/٢٠١٩م من الرابط <http://www.wniv-sba.7ohn.org/1452-topic>
- معيزة، رضا. (٢٠١٣م). الحبس قصير المدّة في التشريع الجزائري: استفعال الظاهرة والبحث عن بدائل. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، ع (١)، ص ص: ٢٤٧-٢٨٥.
- المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي. (٢٠١٤م). بدائل التدبير الاحتجازية: دراسة حالة لعدد من الدول العربية (الأردن، الجزائر، المغرب، اليمن، تونس، مصر). عمان: المنظمة الدولية للإصلاح الجنائي.
- هياجنة، أحمد موسى. (٢٠١٦م). نظام العقوبات والتدابير البديلة: نظام ذو ملامح خاصة لفلسفة عقابية متغيرة. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، مج (١٤)، ع (١)، ص ص: ٣٥٤-٣٨٤.
- الوليد، ساهر إبراهيم. (٢٠١٣). مراقبة المتهم إلكترونياً كوسيلة للحد من مساوئ الحبس الاحتياطي: دراسة تحليلية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإسلامية، مج (٢١)، ع (١)، يناير ٢٠١٣، ص ص: ٦٦١-٦٩٥.
- اليوسف، عبد الله بن عبد العزيز. (٢٠٠٣). التدابير المجتمعية كبديل للعقوبات السالبة للحرية. الرياض: إصدارات أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.

قصيرة المدّة في التشريع الجزائري. رسالة ماجستير، بجاية: جامعة عبد الرحمان ميرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية.

- القحطاني، نورة بنت ناصر. (٢٠١٥م). العقوبات البديلة للسجن ودورها في ردع وإصلاح المرأة المجرمة: دراسة تطبيقية على العاملين في بعض الجهات ذات العلاقة بجرائم النساء بمدينة الرياض. رسالة دكتوراه، الرياض: جامعة الملك سعود، قسم الدراسات الاجتماعية.
- قدواح، منال. (٢٠٠٨م). اتجاهات الصحفيين الجزائريين نحو استخدام الصحافة الإلكترونية. رسالة ماجستير، قسنطينة: جامعة منتوري، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علوم الإعلام والاتصال.
- قشطة، نزار حمدي؛ إمام، خلود محمد. (٢٠١٧م). التنظيم القانوني لتطبيق المراقبة الإلكترونية كبديل لعقوبة الحبس على الأحداث: دراسة تحليلية مقارنة. مسترجع بتاريخ ١٢/١٠/٢٠١٩م من الرابط www.almanhal.com
- القوازة، أشرف علي عقله. (٢٠١٦م). العقوبات البديلة في التشريع الجزائري الأردني «بين الواقع والمطلوب». مجلة الندوة للدراسات القانونية، ع (٨)، ص ص: ٣-٣٦.
- الكساسبة، فهد يوسف. (٢٠١٢). إشكاليات تطبيق العقوبات السالبة للحرية والحلول البديلة. دراسة مقارنة. المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مج (٤)، ع (٢)، جمادى الأولى ١٤٣٣ هـ / نيسان ٢٠١٢.
- الكيلاني، أسامة. (٢٠١٣). العقوبات البديلة للعقوبات السالبة للحرية القصيرة المدّة، فلسطين: منشورات المركز العربي للبحوث.
- محمد، أمين مصطفى. (٢٠٠٨م). علم الجزء الجنائي:

د. نورة بنت ناصر القحطاني: اتجاهات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية حول نظام المراقبة الإلكترونية كبديل عن الاحتجاز والعقوبات السالبة للحرية قصيرة المدة للمرأة في المجتمع السعودي

- Robson, Colin. (2002). Real World Research. Second Edition, Blackwell Publishers LTD, Oxford, UK, 2002
- W. Patchin, Justin and N. Kevels, Gary. (2004). Alternatives To Incarceration: An Evidence-Based Research Review, Northwest Wisconsin Criminal Justice Management Conference, Lakewood Resort, Cable, Wisconsin, November 12, 2004, p p 1-17.
- المراجع الأجنبية:
- Center For Health And Justice (CHJ). (2007). No Entry: Improving Safety Through Cost-Effective Alternatives To Incarceration In Illinois', safe solutions series, may 2007
- Noblet, Amanda. (2008). Women in prison: areview of current female prison system: future directions and alternatives, internet journal of criminology, pp 1-44 www.internetjournalofcriminology.com

إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً*

علي حمد السحبياني

عمادة البرامج التحضيرية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور العمل التطوعي ومدى مساهمته في مواجهة جائحة كورونا من وجهة نظر المتطوعين، والتعرف على مدى إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، وتحديد المعوقات التي تواجههم، حيث تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وكانت عينة الدراسة عشوائية بلغ عددها (٢٦٦) متطوعاً، وطبق عليها استبانة من إعداد وتطوير الباحث.

وأُسفرت نتائج الدراسة عن مساهمة وفعالية العمل التطوعي ومشاركة الأفراد في مواجهة جائحة كورونا وبدرجة عالية، كذلك ضرورة وجود حوافز مالية ومكافآت للتشجيع على المشاركة في الأعمال التطوعية، وأن أفراد عينة الدراسة من المتطوعين لديهم درجة متوسطة من الوعي بواجباتهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، حيث بلغ متوسط موافقتهم على محور إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا (٢,١٠ من ٣,٠٠)، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى عالٍ من الرضا عن الدور التوعوي لوسائل الإعلام خلال الجائحة.

كلمات مفتاحية: العمل التطوعي، الكوارث، الأزمات، كورونا.

* يتقدم الباحث بالشكر الجزيل للجمعية السعودية للدراسات الاجتماعية بجامعة الملك سعود على دعمها هذا البحث من خلال مبادرة دعم نشر الأبحاث للمهندس محمد العقيل.

Contributions of volunteering activities in times of crisis and disaster: Coronavirus as an example

Abstract

The study seeks to identify the role of voluntary work and its contribution in dealing with the Corona-virus from the volunteers' perspective, as well as seeking to find out how volunteers are aware of their roles and responsibilities during the Corona-virus pandemic. It will further endeavor to find out potential hurdles that might face the use of descriptive survey method in the study. The sample of the study consists of 266 volunteers along with a questionnaire prepared by the researcher

The findings of the study suggest that volunteerism has shown a high degree of contribution and effectiveness in confronting the Corona-virus pandemic, and the need to provide financial incentives and rewards to encourage people to participate in voluntary work. The sample of respondents of volunteers in the study has shown a moderate degree of awareness of their duties and responsibilities during the Corona-virus pandemic where their average responses, with regards to their understanding of their responsibilities during the pandemic, averaged 2, 10 out of 3, 00). Moreover, it was found that there is a high level of satisfaction about the education role made by public media outlet during the pandemic

.Keywords: volunteerism, disasters, crises, corona-virus

مقدمة:

بلغ عدد المصابين بالفايروس أكثر من ٣٨ مليون إصابة، وبلغت حالات الوفاة أكثر من مليون وفاة حسب تقرير منظمة الصحة العالمية في ١٠ أكتوبر ٢٠٢٠، وهذا مما يؤكد تمامًا أنها جائحة عامة تؤثر بها كثير من الناس ولزم تدخل الأفراد كلاً وفق استعداداته وتخصيصه وإمكانياته للحد من انتشارها.

مشكلة الدراسة:

يُعد العنصر البشري القوة الدافعة لأي نشاط اقتصادي أو اجتماعي في المجتمع تحدد أدواره طبقاً للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها، واستجابة للدور الجديد لمنظمات ومؤسسات العمل التطوعي في كونها مؤسسات ذات اهتمامات مجتمعية، تشكل جزءاً من المسؤولية المجتمعية للمنظمات، ولعل أبرز صورة لهذا الدور هو العمل التطوعي الذي يحرك الجانب الإنساني باعتماد أساليب معاصرة لمواجهة الكوارث والأزمات المستجدة التي تطرأ على المجتمع. (الصواف، ٢٠١٢: ٢٧)

وقد حظي العمل التطوعي باهتمام دولي من خلال تقارير الأمم المتحدة التي دعت إلى تشجيع وتفعيل الندوات والمؤتمرات الخاصة بالعمل التطوعي، فضلاً عن إدراج فقرة العمل التطوعي على جدول أعمال المؤتمرات الخاصة بالهلال الأحمر كما اعتمد عام ٢٠٠١م عامًا دوليًا للمتطوعين. (حسين، ٢٠٠١)

وارتباطاً بهذا المنطلق فقد حظي العمل التطوعي باهتمامات الدولة وسياساتها، وأصبح يشار إليه باعتبار مكانته المرموقة في استراتيجيات وخطط التنمية على المدى القريب والبعيد، ولقد أدركت المملكة العربية السعودية حقيقتين أولهما: أن العمل التطوعي بالوطن العربي ما زال لا يحظى بالاهتمام الكافي ومحدود النطاق، وثانيهما: أن العمل التطوعي لكي يحقق أهدافه عليه أن يستثمر ويستفيد الاستفادة القصوى من المورد البشري المتعلق بالمتطوعين الذين يدركون أهمية العمل التطوعي ولذلك

تزايد في الفترة الأخيرة الإهتمام الدولي والمحلي بالعمل التطوعي، ومن ذلك دور العمل التطوعي الذي تقوم به الهيئات الحكومية والأهلية، إذ شهد العمل التطوعي تحولات في أساليبه وأنماطه وانتقل من الإجتهداد إلى العمل المؤسسي المنظم، وتزايد أعداد المتطوعين المسجلين رسمياً لدى المؤسسات المعنية، وتسعى رؤية المملكة العربية السعودية إلى الوصول لعدد مليون متطوع بحلول عام ٢٠٣٠م في شتى المجالات والمستويات.

وإذا نظرنا على المستوى الاجتماعي تحقق الإسهامات التطوعية دوراً مهماً في تكملة ما تشغل الدولة عن تقديمه وقت الكوارث والأزمات، فضلاً عن كونها تقدم حزمة مميزة تتسم بالسلاسة في الحركة بشكل أسرع وأيسر بالمقارنة بالجهود الحكومية، كما أنها وسيلة فعالة في مساندة المجتمعات وقت الكوارث، وعلى المستوى الفردي تسهم في تحقيق العديد من المزايا للمتطوعين منها تقوية روح الولاء والانتماء الديني والوطني وتعويد المتطوع على ممارسة المهارات الحياتية في التعامل مع الأزمات بصفة خاصة وضغوط الحياة بصفة عامة، وإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لديه. (أبو العلا، ٢٠١٧)

وتعد الكوارث بشتى أنواعها ظاهرة خارجة عن إرادة الإنسان، ولا يمكن للبشر التحكم فيها أو منع وقوعها، وأحياناً يصعب التنبؤ بها، فهي تأتي بدون سابق إنذار، وتخلّف كثيراً من الآثار والخسائر؛ سواء المادية أو البشرية، والكوارث رافقت الإنسان منذ وجد على وجه الأرض واختلفت طرق وسبل مواجهتها حسب ما لديه من قدرات وإمكانات. (الزامل، ٢٠١٦)

ويعتبر العالم جائحة كورونا (كوفيد-١٩) التي تعاصرنا هذه السنة من الجوائح التي تمثل ظرف طارئ، حيث انتشر الوباء بين البشر في جميع أنحاء العالم، وصنفت منظمة الصحة العالمية تفشي فيروس كورونا بوصفه وباء عالمي، إذ

عملت الدولة على غرس ثقافة التطوع وتشجيعها من خلال منصات التطوع المختلفة على المواقع الإلكترونية وغيرها. (أبو العلا، ٢٠١٧)

وتعد الأزمات والكوارث مشكلة تواجه كثيراً من الدول ومن بينها المملكة العربية السعودية، وانطلاقاً من دور العمل التطوعي وإسهاماته في مساندة المجتمع وقت الكوارث والأزمات، فإن هذه الدراسة تهدف إلى تسليط الضوء على إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات، من خلال معرفة هذه الإسهامات المختلفة ودورها في مواجهة الأزمات والكوارث.

وفي ضوء ما سبق لتحديد مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات؟
أهمية الدراسة:

يشهد العالم أزمات بين الحين والآخر، تشكل تهديداً للمجتمع واستقراره ونموه، بل وتتعدى ذلك إلى الظروف القاسية التي تخلفها هذه الأزمات، فمثلاً العالم اليوم يشهد أزمة فريدة من نوعها تتسم بالسرعة والمفاجأة حتى أنها تحولت من أزمة إلى جائحة، وهنا يأتي دور أفراد المجتمعات في التعاون والتكاتف لتخطيها بسلام والخروج بأقل الأضرار والخسائر المادية والمعنوية، وكذلك دور الجامعات ومراكز الأبحاث من جهة أخرى للقيام بمزيد من الأبحاث والدراسات حول طبيعة الأزمة وسلوك انتشارها وأضرارها وتداعياتها الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

من هنا تنبع أهمية هذه الدراسة بكونها تسعى إلى رصد دور العمل التطوعي وقت جائحة كورونا ودور أفراد المجتمع العاملين كمتطوعين في التصدي لمواجهة الجائحة وتجاوزها.

كما أن تقرير البنك الدولي جاء فيه أنه بحلول عام ٢٠٥٠م سيكون هناك ١,٥ مليار قتيل بسبب الكوارث الطبيعية؛ لذا كان من المهم الاستعداد لمواجهة مثل هذه التوقعات، من عمل دراسات علمية وأبحاث للوصول إلى تفسير للواقع وتنبؤ للمستقبل.

أسئلة الدراسة:

١. ما إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا من وجهة نظر المتطوعين؟

٢. ما مدى إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا؟

٣. ما هي المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة الحالية في الكشف عن الأهداف التالية:

- التعرف على دور العمل التطوعي ومدى مساهمته في مواجهة جائحة كورونا من وجهة نظر المتطوعين.
- التعرف على مدى إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا.
- تحديد المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا.

مصطلحات الدراسة:

الإسهامات (Contributions): يعرف الباحث الإسهامات إجرائياً بأنها الخدمات التي يقدمها العمل التطوعي لخدمة المجتمع في التصدي لهذه الجائحة، وما يمكن تقديمه من دور يساعد في تجاوزها.

العمل التطوعي (Voluntary work): «جهود إنسانية تبذل من أفراد المجتمع بصورة فردية أو جماعية ويقوم بصفة أساسية على الرغبة، والدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً». (النعيم، ٢٠٠٥: ٢٥) ويعرف الخطيب (٢٠١٣) العمل التطوعي بأنه «العمل الذي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف اجتماعية محددة، دون أن يستهدف من عمله الأجر المادي، أو تحقيق منفعة شخصية». ص ٥٤

ويعرف العمل التطوعي إجرائياً بأنه: الإسهام الذي يقوم به الإنسان سواء كان بدنياً، أو فكرياً (عقلياً)، تجاه المجتمع وقت الكوارث والأزمات، يبذل طوعية بدافع

الإطار النظري

مقدمة:

نظراً لما يشهده العالم هذه السنة (٢٠٢٠) من أزمة تحولت إلى جائحة تهدد أمن الإنسان واستقراره، حيث أصبح حدثاً جليلاً قد يهدد التعليم بأزمة هائلة ربما كانت هي الأخطر في زماننا المعاصر، حيث تسببت جائحة كورونا في انقطاع أكثر من ١,٦ مليار طفل وشاب عن التعليم في ١٦١ بلداً، أي ما يقرب من ٨٠٪ من الطلاب المتلحقين في المدارس والجامعات على مستوى العالم. (منظمة اليونسكو، ٢٠٢٠)

لذا فإن هذه المرحلة تتطلب تضامناً من الجهود بين أفراد المجتمع ومؤسساته لتقديم الخدمات اللازمة ومنها التطوع في المجالات الاجتماعية والصحية وغيرها، والتعرف على مدى إلمام أفراد المجتمع بدورهم ومسؤولياتهم وأوقات الأزمات والكوارث، وتحديد المعوقات التي تواجه العمل التطوعي وتحول دون المشاركة فيه.

إذ يعد العمل التطوعي أحد مؤشرات المشاركة لدى الأفراد، كما يعدّ التطوع من الأمور المهمة التي تسعى المجتمعات إلى إعطائها أولوية، وتكمن أهميته بأنه تعبير عن حيوية وديناميكية العلاقة بين الأفراد والمجتمع، والمشاركة بالعمل التطوعي تدعم نهضة المجتمع وارتقاؤه. (النبلسي، ٢٠٠٩)

المحور الأول: العمل التطوعي:

يمثل العمل التطوعي سلوكاً حضارياً ترتقي به المجتمعات والحضارات، حيث أصبح يمثل رمزاً للتكاتف والتعاون بين أفراد المجتمع من مختلف مؤسساته، ويرتبط العمل التطوعي ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجتمعات باعتباره ممارسة إنسانية، ولا شك أن للعمل التطوعي أهمية كبيرة تؤثر بشكل إيجابي في حياة الفرد والأسرة والمجتمع ومن كافة المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية حيث يمثل تجسيدا عملياً لمبدأ التكافل الاجتماعي، وأنه عمل اختياري نابع من إدراك

ذاتي دون إكراه عليه ودون طلب أجر مادي على ذلك.

الكارثة (Disaster): هي "حادثة محددة زمنياً ومكانياً ينجم عنها تعرض مجتمع بأكمله أو جزء منه إلى أخطار شديدة مادية وخسائر في أفراده تؤثر في البناء الاجتماعي بإرباك حياته وتوقف توفير المستلزمات الضرورية لاستمراره". (الشعلان، ٢٠٠٢: ٢٧)

وتعرف الكارثة إجرائياً بأنها: موقف أو حدث يمثل تهديداً للمجتمع؛ مما يؤدي إلى وجود توتر وصدمة تهدد استقراره، مما يتطلب التدخل السريع لمؤسسات الدولة وأجهزتها المعنية.

الأزمة (The Crisis): هي "اضطراب حاد يؤثر على قدرة الفرد على التصدي عاطفياً أو معرفياً أو سلوكياً، ويؤدي به إلى ضعف في قدرته على حل مشاكله بالطرق العادية". (Hoff, 1989: 5)

وتُعرف الأزمة إجرائياً بأنها: حالة غير مستقرة، تؤدي إلى اضطراب أو تفكك أنماط الأداء المعتادة لدى المجتمع مما يؤدي إلى الإخلال بالتوازن الطبيعي للأمور، وتكون بتوقف الأعمال وعدم استمرار الحياة الطبيعية.

فيروس كورونا (Coronavirus): هو مرض معد يسببه آخر فيروس تم اكتشافه من سلالة فيروسات كورونا، ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس الجديد قبل بدء تفشيه في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر ٢٠١٩. وقد تحول الفيروس المسمى ب(كوفيد-١٩) الآن إلى جائحة تؤثر على العديد من بلدان العالم (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٠)

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: وزارة الصحة في مدينة الرياض.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الصيفي لعام ١٤٤١هـ.

الحدود البشرية: الأفراد المسجلين رسمياً في منصة التطوع الصحي.

الشخص لدوره في المجتمع. (الراشدية، ٢٠١٦)

وظهر في الآونة الأخيرة دور القطاع التطوعي أو ما يسمى بالقطاع الثالث في اكمال الدور الذي تقوم به الجهات الحكومية السعودية ومؤسسات القطاع الخاص، حيث يقوم بتخفيف العبء عن كاهل الحكومة في تقديم بعض الإسهامات في مجال الرعاية الاجتماعية، والصحية، والاقتصادية، بالإضافة إلى قدرته على التنسيق مع المؤسسات الأهلية والأجهزة الحكومية، حيث يعد العمل التطوعي من عوامل التنمية بمفهومها الشامل، ودليلاً ساطعاً على حيوية المجتمع واستعداد أفرادهِ للتفاني والتضحية. (أبو العلا، ٢٠١٧: ٢٠٦)

ويحظى العمل التطوعي بالاهتمام المتزايد على المستوى العالمي، حيث يُعد ظاهرة عالمية ظهرت فيه العديد من المواثيق العالمية ومن مظاهر هذا الاهتمام ما قامت به منظمة الأمم المتحدة من طرح برنامج الأمم المتحدة الانمائي منذ عام ١٩٧٦م، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة عام ١٩٨٦م، وإقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج متطوعي الأمم المتحدة ١٩٧١م، كما تقرر أن يكون يوم ٥ ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للتطوع. (عباس، ٢٠١٣)

ويرى الباحث أن الدول العربية قد شهدت زيادة مستمرة في الأنشطة التطوعية وامتدت من الأفراد إلى تكوين المنظمات المتخصصة في مجالات متنوعة من العمل التطوعي شملت المساعدات الخيرية وخدمات الرعاية الصحية والاجتماعية وذوي الإعاقة والتوعية الدينية والتنمية المحلية والريفية والأنشطة التعليمية والثقافية والأدبية والشبابية، ويرتبط العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية بتعليم الدين الإسلامي الذي دعا الناس إلى التطوع في الأعمال الخيرية وفي أعمال البر والتعاون بين الناس بصفة عامة وبين المسلمين بصفة خاصة.

مفهوم العمل التطوعي:

يُعرف التمامي (٢٠١٠) العمل التطوعي بأنه «تلك الجهود التي يقوم بها الشباب برغبته، والنابعة من إدراكه بالمسؤولية الاجتماعية تجاه مجتمعه دون انتظار مقابل مادي، والتي تؤدي إلى إشباع احتياجاته وتحقيق أهدافه». ص ١١

ويُعرف الرباعي (٢٠١٣) العمل التطوعي بأنه «عمل إنساني يعكس فيه الفرد رغبته الصادقة في إفادة مجتمعه والمجتمعات الانسانية بما يمتلكه من إمكانيات مادية وفكرية ومهارية بهدف المساعدة في حل أزمة انسانيه أو فردية أو تطوير منفعة عامه دون أي مقابل». ص ١٤٧

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أن العمل التطوعي:

- عمل إنساني اجتماعي غير ربحي فردي أو جماعي، وبدون مردود مادي.
- يقوم به أي شخص صغير أو كبير، ذكر أو أنثى، ويكون نابعاً من رغبه وإقتناع ذاتي.
- يهدف إلى تحقيق مصالح مشتركة وإلى تنمية وتطوير منفعة عامة، بعيداً عن المصالح الشخصية مع خلال تحمل مسؤولياته تجاه المجتمع ومؤسساته والإسهام في حل المشكلات وتحقيق الخطط والطموحات التي يسعى إليها المجتمع.

أهمية العمل التطوعي:

- حدد كلاً من (التمامي، ٢٠١٠؛ حوالة، ٢٠١٣) أهمية العمل التطوعي فيما يلي:
١. مساعدة المجتمع على تخطي الصعوبات وقت الكوارث والأزمات.
 ٢. العمل التطوعي يشجع المتطوعين بالمشاركة في قضايا مجتمعتهم ووطنهم.
 ٣. دعم خطط وجهود التنمية طويلة المدى للمجتمع.
 ٤. تنمية وعي أفراد المجتمع بقيمة العمل التطوعي بصفة

خاصة.

٥. تعزيز المتطوع على الثقة بالنفس، وتنمية القدرات الذهنية لديه.

٦. حصول المتطوع على احترام وتقدير أفراد المجتمع له.

ويحدد الباحث أهمية العمل التطوعي فيما يلي:

- واجب وطني نحو المجتمع.
- اكتساب الأجر والثواب من عند الله.
- شعور المتطوع بتحقيق ذاته من خلال مساعدة الآخرين.
- ممارسة المتطوع لدوره الإيجابي في المجتمع.
- اكتساب مهارات وخبرات جديدة تساعد المتطوع في حل مشكلاته الحياتية.

أنواع العمل التطوعي:

يذكر (رشدي، ٢٠١٣؛ عز العرب، ٢٠١٢) أنه يمكن التمييز بين نوعين أساسيين من أنواع العمل التطوعي في ضوء من يقوم به:

- العمل التطوعي الفردي: وهو العمل أو السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الفرد برغبة منه وإرادة داخلية من تلقاء نفسه ولا يريد منه أي مقابل أو مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو إجتماعية أو إنسانية أو دينية.
- العمل التطوعي المؤسسي: وهو أكثر تنظيمًا وأوسع تأثيرًا في المجتمع، وهناك مؤسسات وجمعيات أهلية تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع والمؤسسات أو المنظمات التطوعية تكون غير حكومية، وظيفتها الأساسية هي تقديم خدمات إضافية أو موازية أو بديلة لخدمات قدمتها الحكومة.

ويرى الباحث أنه لا بد من الجمع بين هذين النوعين

لتفادي الكوارث والأزمات فلا بد أن يتحد الجميع (الأفراد والمؤسسات) ليقدم كلاً منهم ما لديه من إمكانيات لمواجهة الكوارث والأزمات فالكل يعمل من أجل تحقيق هدف واحد.

مجالات الإسهامات التطوعية:

تعدد مجالات إسهامات العمل التطوعي فيأخذ عدة أشكال ومجالات مختلفة، فقد يكون بأسلوب مالي فقط أو بالجهد الشخصي أو كلاهما، وقد يكون فكرياً إذ يقدم المتطوع وقته وإستشاراته في هذا المجال، فيشمل العمل التطوعي كما ذكرها سلطان (٢٠٠٩) المجالات التالية:

- أ- المجال الاجتماعي: ويتضمن (رعاية الطفولة - رعاية المرأة - إعادة تأهيل مدمني المخدرات - رعاية الأحداث - مكافحة التدخين - رعاية المسنين - الإرشاد الأسري - مساعدة المشردين - رعاية الأيتام - مساعدة الأسر الفقيرة).
- ب- المجال الإقتصادي: (مواجهة بطالة الشباب والبحث عن العمل - التأهيل لدخول سوق العمل - زيادة المهارات التي تسهل عمل الشباب).
- ج- المجال التربوي والتعليمي ويتضمن (محو الأمية - التعليم المستمر - برامج صعوبة التعلم - تقديم التعليم المنزلي للمتأخرين دراسياً).
- د- المجال الصحي: ويتضمن (الرعاية الصحية - خدمة المرضى والترفيه عنهم - تقديم الإرشاد النفسي والصحي - التمرين المنزلي - تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة).
- هـ- المجال البيئي: ويتضمن (الارشاد البيئي - مكافحة التصحر - العناية بالشواطئ والمنزهات - مكافحة التلوث).

مواقف العمل التطوعي:

يواجه العمل التطوعي عقبات تحد من فاعليته، ومن

انبعاث غازات وعملية إخلاء للمدينة توقعًا لثوران جبل العيص (٢٠٠٩)، وسيول جدة التي خلفت كوارث بيئية وبشرية ومادية، وذكر في تقارير الصحف عن كارثة جدة عام (٢٠٠٩) أن عدد الضحايا وصل ١١٦، وأكثر من ٨٠٠٠ منزل متضرر، وأضرار في العقارات والمركبات بلغت ٨٠٩٢ عقاراً و٧١٤٣ مركبة. (صحيفة الاقتصادية، ٢٠٠٩)

مفهوم الكوارث والأزمات:

تُعرف الكارثة بأنها «حادثة مفاجئة تقوم بتعطيل خطير لأنشطة المجتمع بصورة سريعة مع إحداث خسائر بشرية ومادية وبيئية أو صحية جسيمة تزيد في قوتها وحجمها قدرة الدولة المصابة بالكارثة، وتحتاج لمواجهتها جهود الدولة أو الجهود الإقليمية أو الجهود الدولية». (سعد، ٢٠١٢: ٢١٤)

إذن فالكارثة هي حادث مروع يصيب قطاعاً من المجتمع أو المجتمع بأكمله بمخاطر شديدة وخسائر مادية وبشرية، ويؤدي إلى إرتباك وخلل وعجز في التنظيمات، وتعم الفوضى في الأداء وتضارب في الأدوار على مختلف المستويات.

الأزمة:

الأزمة (The Crisis) هي "خلل مفاجئ نتيجة أوضاع غير مستقرة يترتب عليها تطورات غير متوقعة؛ نتيجة العجز عن احتوائها من قبل الأطراف المعنية وغالباً ما تكون بفعل الإنسان. (المصري، ٢٠٠٥: ١٢)

أما الجائحة: فهي وباء ينتشر بين البشر في مساحة كبيرة، مثل القارة، أو قد تتسع لتضم كافة أركان العالم. (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٠)

فيروس كورونا (كوفيد-١٩): هو مرض معدٍ، يُسببه آخر فيروس تم اكتشافه من سلالة فيروسات كورونا، ولم يكن هناك أي علم بوجود هذا الفيروس قبل بدء تفشيته

تلك العقبات ما يتعلق بالمتطوع نفسه ومنها ما يتعلق بالمؤسسة المنظمة للعمل، ومنها ما يتعلق بالمجتمع الذي تقدم فيه الخدمات التطوعية.

ومن المعوقات التي تحول دون الإقدام على المشاركة في العمل التطوعي ما ذكره رشدي (٢٠١٣):

١. الخجل (الرهاب الاجتماعي) والخوف من الانخراط في أنشطة تسلط الأضواء على الشخص.

٢. الاعتقاد بعدم وجود مهارات أو قدرة لدى الفرد على المشاركة.

٣. انعدام أو ضعف الدافع الذاتي.

٤. قلة الوعي وعدم إدراك أهمية العمل التطوعي.

٥. قصر الوقت المتوفر للعمل التطوعي لانشغال الفرد بتأمين دخل إضافي.

٦. الخوف من تحمل المسؤولية للأفراد الذين لم يتلقوا تربية أسرية مشجعة للثقة بالذات.

٧. العقبات الادارية التي تثني المتطوع عن الاستمرار في العمل التطوعي.

المحور الثاني: الكوارث والأزمات:

مقدمة:

عرّف الإنسان الكوارث منذ الأزل وعرف كيف يضع استراتيجيات لتخفيف آثارها والتغلب عليها أو حتى الخروج منها بأقل الخسائر، ويختلف البشر من منطقة لأخرى في إدراك وإدارة الكوارث بدرجات متفاوتة، استناداً على الخبرات والتدريب والتعليم والقدرة على فهم أبعاد ونتائج هذه الكوارث. (حياتي، ٢٠٠٧)

ولقد برزت الكوارث بروزاً ملحوظاً في السنوات الأخيرة في المملكة العربية السعودية متمثلة في سيول جازان (٢٠٠٤)، والتي تتكرر كل عام وت خلف كثيراً من الآثار والدمار؛ وزلزال (العيص) في المدينة المنورة وما رافقه من

تزويدهم بالمعدات التي تهدف إلى حمايتهم من مختلف الأخطار التي تفرضها عمليات الإغاثة والإنقاذ - وكذا بالنسبة لهذه الجائحة والتي كان لزاماً الإحتياط والاحتراز أثناء الخدمة - كونهم يقدمون خدماتهم الإنسانية بشكل تلقائي غير مباليين بالأخطار التي قد يعترضون إليها. (السميعات، ٢٠٢٠)

دور العمل التطوعي في مراحل إدارة الكوارث والأزمات:

إن الإدارة المنظمة والفاعلة للسيطرة على الكوارث والأزمات تشمل أربع مراحل أساسية مرتبطة ومتداخلة مع بعضها البعض أثناء العمل التطوعي هي: تخفيف الكارثة، الاستعداد، المواجهة، وإعادة التوازن.

١. تخفيف الكارثة: هي التدابير والإجراءات والأنشطة التي تتخذ قبل حدوث الكارثة وبعدها لتخفيف آثارها التخريبية والتدميرية وتوفير كل ما يلزم لإعادة التوازن للمنطقة والسكان المتأثرين بها.
٢. الاستعداد: هو النشاطات الهادفة إلى توفير المتطلبات الاقتصادية والتقنية واللوجستية لدرء الكوارث والتقليل من آثارها.

٣. عمليات الطوارئ المواجهة: تعتمد هذه المرحلة على القدر الذي سبقها من الاستعداد والتحصين هذا بالإضافة إلى ما هو متوفر من معلومات عن المقدرة التدميرية للكارثة إذ يستند عليها اتخاذ القرارات المتصلة بتخفيف آثارها، وهذه المرحلة غالباً ما تكون قصيرة وتتم أثناء الكارثة.

٤. إعادة التوازن: تغطي هذه المرحلة العمليات الهادفة لإعادة المنطقة التي اجتاحتها الكارثة لحالتها الطبيعية وتضم خطة بعيدة المدى تشمل إعادة الحد الأدنى من الخدمات والنشاطات الاجتماعية والاقتصادية لوضعها الطبيعي. (الطيب، ١٩٩٢)

في مدينة ووهان الصينية في ديسمبر ٢٠١٩، وقد تحول الآن إلى جائحة تؤثر على كل بلدان العالم، وصنفت منظمة الصحة العالمية تفشي فيروس كورونا بوصفه جائحة (Pandemic). (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٠)

وتعتبر فيروسات كورونا سلالة واسعة من الفيروسات التي قد تسبب المرض للإنسان، وأن عددًا من فيروس كورونا تسبب لدى البشر بأمراض تتراوح حدتها من نزلات البرد الشائعة إلى أعلى من ذلك مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية، والمتلازمة الحادة الوخمية (سارس). (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٠)

أهمية التطوع في الأزمات والكوارث:

يُعد التطوع خلال الكارثة أو الأزمة من العوامل الهامة في عمليات إدارة الكارثة وبخاصة في الكوارث الكبرى والتي تخلف خسائر جسمية على المستويين البشري والمادي والتي بحكم حجمها غالباً ما تعيق الجهود التي يتم بذلها من الجهات الرسمية للسيطرة على آثارها، وهنا تظهر أهمية الاستعانة بالأفراد المتطوعين من مختلف العمليات كإغاثة والنقل والإيواء وتقديم الاسعافات والمساعدات الاجتماعية الضرورية. (السميعات، ٢٠٢٠)

ويلعب التطوع دور بارز في شتى مجالات الحياة ولا سيما عند تلبية نداء الواجب في حالات الكوارث والأزمات، وبدافع حب المساعدة وتقديم يد العون للمتضررين جراء هذه الكوارث، يصبح لدينا العديد من الأشخاص المتطوعين الراغبين في المساهمة في خدمة مجتمعهم المتضرر، لذلك ونتيجة عن دراسات متتالية فإن الأعداد التطوعية لا تزال في ازدياد كونها ثقافة حث عليها الإسلام. (السلمي، ٢٠١٣)

وللاستفادة من الخدمات التطوعية بشكل جيد يستوجب العمل على تنظيم المتطوعين من قبل الجهات المعنية بإدارة الكوارث والأزمات وتوظيف مواهبهم وقدراتهم لخدمة العمل التطوعي وبشكل عقلاني، وكذلك ضرورة

- النظرية الموجهة للدراسة:

برزت نظريات اجتماعية ركزت على العلاقات الاجتماعية المتبادلة وقيمة المشاركة والعمل وأهميته بين أعضاء المجتمع، وتعتمد معظم الدراسات الاجتماعية التي تتناول العلاقات التبادلية إلى استخدام إحدى هذه النظريات ذات الصلة بهذا الجانب.

وفيما يلي يتناول الباحث إحدى هذه النظريات التي تنطلق منها الدراسة وهي نظرية الدور الاجتماعي والتي تهتم بدور الفرد الذي يقضيه في نشاطاته، أو في أعماله التطوعية، باعتبار الدور هو أحد عناصر التفاعل الاجتماعي، وهو أنماط متكررة من خلال الممارسة التي يكسبها خلال مواقف محددة، وهذا يوضح الدور المهم الذي يُحققه المتطوع في تنشيط الأعمال التطوعية، والنهوض بمساعدته لسد احتياجات الأفراد والجماعات.

إذ تُظهر نظرية الدور في العمل التطوعي، مدى وضوح المكانة الاجتماعية، الذي يرى جميع الأشخاص من الذين يشغلون هذه المكانة، يقومون بأفعال مُحددة، أو يقومون بأدوار تتصل بالمكانة، فلذلك يقوم العمل التطوعي على كفاية احتياجات الأفراد والجماعات، ويقوم على إغلاق الفجوات التي تؤثر عليها. (العتوم، ٢٠٢٠)

وتعد نظرية الدور من النظريات الاجتماعية التي تنطلق من فكرة أن المجتمع عبارة عن مجموعة من المراكز الاجتماعية المترابطة فيما بينها وتتضمن أدواراً اجتماعية مختلفة ومتكاملة فيها بينها، ويمكن توظيف هذه النظرية في العمل التطوعي كما يلي:-

- أن العمل التطوعي فيه إشباع لحاجة الأفراد والمجتمع على حد سواء، فهو يعمل على سد الثغرات والنقص، وفيه يؤدي كل فرد الدور المناط به لخدمة الجماعة والمجتمع.

- أن المتطوع ينبغي أن يؤدي عمله التطوعي من خلال مؤسسات ومنظمات حتى لا يتعرض البناء

الاجتماعي للخلل، وما يهملنا في هذه الدراسة وزارة الصحة والتي بدورها تتولى مسؤولية تدريب وتأهيل المتطوع.

الدراسات السابقة:

أ-الدراسات العربية:

دراسة (حامد، ٢٠١٩م):

تناولت الدراسة دور المنظمات التطوعية الوطنية في درء الكوارث ومواجهة الأزمات وتوصلت الدراسة إلى أن للمنظمات التطوعية الوطنية بولاية الخرطوم دور كبير في درء الكوارث ومواجهة الأزمات، وأوصت بتكوين هيئة عليا للعمل التطوعي تختص بوضع استراتيجيات الكوارث والأزمات، والتنسيق بين المنظمات وتوحيد قنوات عملها، ومطالبة وسائل الإعلام بدور أكثر تأثيراً بمهية العمل التطوعي ومدى دوره في عملية درء الكوارث ومواجهة الأزمات.

- دراسة (الدريس، ٢٠١٨م):

تناولت الدراسة تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في مجال الأزمات والكوارث، وطبقت على أعضاء هيئة التدريس من المختصين بالخدمة الاجتماعية في كليات وأقسام الخدمة الاجتماعية بمدينة الرياض، وقدمت الدراسة مقترحاً للجهات المعنية يوضح الدور الذي يمكن أن تساهم به الخدمة الاجتماعية في هذا المجال، وكان من أهم نتائجها ضرورة زيادة عدد الممارسين الاجتماعيين في هذا المجال مع أهمية تزويدهم بالمعارف والمهارات والقيم المناسبة وإلحاقهم بالدورات المتخصصة وإعطائهم الصلاحيات للتحرك في حالات الأزمات والكوارث إضافة إلى توعية المجتمع بمؤسساته لدعم الممارسين والاعتراف بدورهم في المجال.

- دراسة (الهاشمي، ٢٠١٧م):

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القوانين والتشريعات الدولية والوطنية في الحد من الأزمات والكوارث، وتوصلت

المتطوعين وكذلك تفعيل دور القطاع الخاص للمشاركة في الأعمال التطوعية.

ب- الدراسات الأجنبية:

- دراسة (Aminizade, 2017):

هدفت الدراسة إلى إلى التعرف على دور المتطوعين من المواطنين في التعامل مع الطوارئ والكوارث، حيث استعرضت الدراسة المقالات المنشورة خلال الفترة من عام ٢٠١٠ إلى ٢٠١٦ بناءً على الكلمات الأساسية التالية: التطوع غير الرسمي، حالات الكوارث والعقبات التي تواجه المتطوعين، المتطوعون غير الرسميين، في قواعد البيانات الرسمية المحلية والخارجية، وجرى استعراض ودراسة (٥٠) مقالة، وقد خلصت الدراسة إلى إلى الحاجة إلى أهمية التوصل إلى نماذج أكثر شمولاً وأكبر قدرة على التكيف لإدارة الطوارئ والكوارث، فضلاً على الحاجة إلى الاستفادة من قدرات ومرونة المتطوعين المتواجدين في مناطق الكوارث ومن بين أفراد المجتمعات المحلية من أجل إيجاد هيكل لإدارة شبكات المتطوعين بحيث يمكنها تقديم المساعدة لإدارة نشاط المتطوعين.

- دراسة (Whittaker, 2015):

حاولت الدراسة التعرف على دور المتطوعين غير الرسميين في إدارة الطوارئ والأزمات، حيث تم استعراض تعريفات التطوع وخلصت الدراسة إلى وجود تركيز مفرط على التطوع الذي يكون داخل المنظمات الرسمية، وقدمت الدراسة تعريفاً لـ «التطوع غير الرسمي» الذي يتضمن الأساليب الكثيرة التي يتطوع بها المواطنون العاديون بوقتهم ومعارفهم ومهاراتهم ومواردهم لمساعدة الآخرين في أوقات الأزمات. وخلصت الدراسة إلى وجود نوعين عامين للتطوع وهما التطوع الناشئ والآخر المتوسع، إضافة إلى النظر في تبعات ذلك على إدارة الطوارئ والأزمات.

وأشارت الدراسة إلى مصطلح جديد وهو «التطوع الرقمي» المتزايد بفضل سهولة الحصول على

نتائج الدراسة إلى أن الكوارث والأزمات تحظى باهتمام دولي لعدم اعترافها بالحدود الدولية، لكنها لم تجد القوانين والتشريعات الخاصة بالكوارث النصيب الوافي من البحث والدراسة، حيث تتضمن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية أدوات تحتوي على مجموعة واسعة من التعليمات واللوائح، وإن كانت بحد ذاتها غير ملزمة فهي تترك على أقل تقدير أثراً سياسياً واضحاً في حالة الاستجابة لمخاطر الكوارث.

- دراسة (الزامل، ٢٠١٦م):

استهدفت الدراسة التعرف على أهمية التخطيط لمواجهة الأزمات والكوارث في المملكة العربية السعودية، حيث طبقت الدراسة على (٢٠٠) من المسؤولين والخبراء في الجهات التي تُعنى بمواجهة الأزمات والكوارث في مدينتي الرياض وجدة، وأبرزت النتائج ضعف التخطيط في هذه المؤسسات والتنسيق فيما بينها، وضعف في عملية التدريب للعاملين في المؤسسات كما أشارت الدراسة إلى استجابات الباحثين بقبول إنشاء جهة موحدة تُعنى بمواجهة الأزمات والكوارث، وقدمت الدراسة تصور مقترح لإنشاء هذا الجهاز المستقل لمواجهة الأزمات والكوارث في المملكة العربية السعودية.

- دراسة (حياتي، ٢٠٠٧م):

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور آليات التطوع في إدارة الكوارث بالسودان حيث تناولت مفهوم العمل التطوعي وأهم الكوارث الطبيعية في السودان ممثلة في الجفاف، والمجاعات، والفيضانات، وآليات العمل التطوعي في السودان، وكان من أبرز نتائجها أن لآليات العمل التطوعي في السودان دور كبير في جميع عمليات إدارة الكوارث وإن أكبر المشكلات التي تعوق العمل التطوعي هي عدم وضوح الوضع النموذجي للمشاركة وضعف التنسيق، وأوصت الدراسة بالعمل على تعزيز قيمة العمل التطوعي عن طريق إدخالها في مناهج التعليم، والاستفادة من تجارب المنظمات ذات الخبرة الطويلة في المجال، وتدريب

ضروري وواجب تجاه المجتمع، بما هو متوفر لدى الأفراد من وقت وجهد ومال لمزيد من الرقي والتقدم للمجتمع الذي سيعود في النهاية بالخير لأفراد المجتمع كافة، ويعمل على تقدمهم ورفيهم، لذلك تحاول هذه الدراسة معالجة القصور في الدراسات السابقة وتبسيط الضوء على مدى مساهمة العمل التطوعي في أوقات الأزمات والكوارث.

ثالثاً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة:

تم استخدام منهج المسح الاجتماعي باعتباره المنهج الأنسب للدراسة، وملائمته لطبيعة الدراسة وأهدافها وأسئلتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مجال التطوع المسجلين رسمياً في منصة التطوع الصحي التابعة لوزارة الصحة في مدينة الرياض وبلغ عددهم (٥٣٠٠)، وأما عينة الدراسة فهي عشوائية بلغ عددها (٣٥٧) بناءً على جدول مورغان، وكانت عدد الاستجابات ٢٦٦ استجابة.

أداة الدراسة:

نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها، فقد استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وبعد مراجعة الأدب النظري السابق ومنها دراسة (الزامل، ٢٠١٦) ودراسة (الدريس، ٢٠١٨)، حيث تمت الاستفادة منها في بناء الاستبانة الحالية وتحديد أبعادها، وقد تكونت الاستبانة من جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: ويشمل البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: يتكون من (٣٣) عبارة تم تقسيمها إلى ثلاثة محاور على النحو التالي:

المحور الأول: ويقاس دور العمل التطوعي في مواجهة جائحة كورونا واتجاهات الأفراد نحوه، ويشتمل على (١٥) عبارة.

تقنيات المعلومات والاتصالات المتطورة والبسيطة في نفس الوقت. كما أشارت الدراسة إلى المسؤوليات الثقافية والقانونية باعتبارها عقبات رئيسية تحول دون حدوث مشاركة أكبر للمتطوعين غير الرسميين. ولذا ترى الدراسة أن هناك حاجة إلى وجود نماذج ذات قدرة أكبر في التكيف والشمول لإدارة الطوارئ والأزمات للاستفادة من هذه الإمكانيات والقدرات على الصمود في وجه هذه الأزمات داخل تلك المجتمعات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من ناحية الجانب النظري، والاستفادة من الإجراءات المنهجية ومن نتائجها. وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الكوارث والأزمات وسبل مواجهتها.

- تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في موضوعها الذي يتناول موضوع دقيق وهو (إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات) واتخاذ جائحة حديثة كنموذج.

- تتفق جميع الدراسات السابقة في أهمية العمل التطوعي للمجتمعات لما له من دور رئيسي في تقدمها.

- تتفق جميع الدراسات في أن هناك رغبة جادة من أفراد المجتمعات للمشاركة في العمل التطوعي.

- أوضحت هذه الدراسات أنه يمكن تعزيز العمل التطوعي وزيادة دافعية الأفراد نحوه من خلال وسائل الاعلام والمؤسسات الدينية والمؤسسات المجتمعية .

- أوضحت الدراسات أهمية السعي لتطوير المجتمع واستخدام الحوافز لتشجيع الأفراد.

- أوضحت الدراسات أهمية إنشاء وحدة مسؤولة عن التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقييم للبرامج التطوعية، وخدمة المجتمع.

وأخيراً يرى الباحث أن العمل التطوعي أمر

علي حمد السحبياني: إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً

على القواعد المنظمة للعمل التطوعي في أكثر من بلد.
٤. وبناءً على ما سبق تم عمل الاستبانة والتي تتكون من المحكات والمؤشرات والأبعاد ذات العلاقة بإسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات.
المرحلة الثانية: حساب صدق وثبات الاستبانة وتم ذلك كما يلي:
صدق المقياس:

١- الصدق الظاهري للمقياس:

للتأكد من صدق المقياس، قام الباحث بعرضه على مجموعة من المحكمين والمختصين، من أعضاء هيئة التدريس، وذلك للحكم على مدى انتماء العبارات للبعد الذي توجد فيه، وكذلك للحكم على درجة مناسبة العبارة من حيث صياغتها بنائياً ولغوياً، وتم الأخذ بملاحظات المحكمين وتعديلاتهم.

٢- صدق الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وكذلك معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

المحور الثاني: وقيس إلمام المتطوعين بمهامية العمل التطوعي ودورهم فيه، ويشتمل على (٩) عبارات.
المحور الثالث: وقيس معوقات تواجه الراغبين في التطوع ومقترحات لتطوير مجالات العمل التطوعي، ويشتمل على (٩) عبارات.

وصيغت العبارات وفقاً لمقياس ثلاثي على النحو التالي: (أوافق/ إلى حد ما/ غير موافق).

إعداد الاستبان

المرحلة الأولى: إعداد وصياغة الاستبانة في صورتها الأولية:

١. تم عمل مقابلات مع بعض المتخصصين بالنواحي التطوعية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكذلك مقابلة المسؤولين في مركز دراسات العمل التطوعي بالجامعة.

٢. تم الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة في مجال التطوع، ومجال تصميم وتنفيذ الأعمال التطوعية سواء داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها.

٣. تم الاطلاع على مصادر الكترونية في مجال الأعمال التطوعية في بعض الدول العربية، وكذلك تم الاطلاع

جدول رقم (١)

معاملات ارتباط بنود المحور الأول للدراسة والدرجة الكلية له

م	فقرات المحور الأول	معامل الارتباط
١.	تسهم مشاركات الأفراد في الأعمال التطوعية أثناء مواجهة جائحة كورونا بشكل عالٍ	٠,٣٦٤**
٢.	أرى أن هناك تكامل بين جهود المؤسسات والأفراد المتطوعين	٠,٣٨٨**
٣.	هناك ضرورة لزيادة أعداد المتطوعين لدورها الفعال في مواجهة جائحة كورونا	٠,٤٩١**
٤.	أجد صعوبة في تلقي الأوامر من الرؤساء خلال عملي في جائحة كورونا	٠,٤٥٤**

م	فقرات المحور الأول	معامل الارتباط
٥.	أستطيع الانسجام مع الأعضاء الآخرين في فرق التطوع	٠,٤٨٨**
٦.	أشارك في الأعمال التطوعية خلال أوقات الفراغ	٠,٣٩٩**
٧.	يرحب المسؤولون في وزارة الصحة بالمتطوعين	٠,٥٥٢**
٨.	أقضي وقتاً ممتعاً مع زملائي المتطوعين	٠,٣٠٤*
٩.	أرغب في تكرار المشاركة مستقبلاً في الأعمال التطوعية	٠,٥٣٣**
١٠.	أرى أن الدور المناط بي مناسب لمهاراتي وقدراتي	٠,٣١٧*
١١.	أشجع زملائي على المشاركة في الأعمال التطوعية	٠,٤٢٠**
١٢.	يقوم المتطوعون بالأعمال المناطة بهم بجدية	٠,٤٧٠**
١٣.	أحاول التغلب على الصعوبات التي تواجهني أثناء قيامي بالعمل التطوعي	٠,٣٨٤**
١٤.	أفضل القيام بالأعمال التطوعية التي تناسب مع قدراتي	٠,٤٦٦**
١٥.	تتملكني الرغبة مساعدة الآخرين في وقت الأزمات	٠,٤٩٨**

* عبارات دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل.

** عبارات دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل.

من الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠,٠١ $\leq \alpha$)، وبعضها دال عند مستوى (٠,٠٥ $\leq \alpha$)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكوّنة للمحور الأول تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط بنود المحور الثاني للدراسة والدرجة الكلية له

م	فقرات المحور الثاني	معامل الارتباط
١.	أعاني من صعوبة في فهم ثقافة التطوع	٠,٤٥٣**
٢.	ينتابني القلق عند الالتحاق بالعمل التطوعي لعدم معرفتي بالمهام المطلوبة	٠,٣٥٥**

علي حمد السحبياني: إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً

م	فقرات المحور الثاني	معامل الارتباط
٣.	أقوم بتوعية من حولي بقيمة وأهمية العمل التطوعي للمجتمع	**٠,٤١٢
٤.	ينشر العمل التطوعي روح التعاون والمحبة بين الأفراد	**٠,٤٠٢
٥.	تساعد الأعمال التطوعية على الإحساس بالآخرين	**٠,٤٨٦
٦.	يساعد العمل التطوعي في تنمية وعي أفراد المجتمع	*٠,٣٢٤
٧.	غياب الدور الإعلامي في تسليط الضوء على دور العمل التطوعي خلال جائحة كورونا	**٠,٦٧٣
٨.	تساعد الأعمال التطوعية على الحد من الأزمات والكوارث والتقليل من مخاطرها	*٠,٣٤٣
٩.	أشعر بالملل أو الكسل أثناء تأديتي للعمل التطوعي	**٠,٥١٨

من الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,01)$ ، وبعضها دال عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$ ، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكوّنة للمحور الثاني تتمتع بدرجة صدق عالية.

جدول رقم (٣)

معاملات ارتباط بنود المحور الثالث للدراسة والدرجة الكلية له

م	فقرات المحور الثالث	معامل الارتباط
١.	نقص المعرفة وغياب المعلومة عن الجهات المسؤولة عن العمل التطوعي	**٠,٣٧٤
٢.	عدم وضوح الأدوار والمهام للراغبين في الالتحاق بالعمل التطوعي	**٠,٤٧٦
٣.	سلبية الزملاء وعدم تشجيعهم للالتحاق بالأعمال التطوعية	*٠,٣٢٢
٤.	عدم وجود حوافز مادية	**٠,٧٩٠
٥.	عدم تعاون المؤسسات المعنية بتقديم خدمة التطوع	*٠,٣٠٥
٦.	أرى ضرورة توحيد مرجعية العمل التطوعي ودمجه تحت مظلة واحدة	**٠,٦٣٦
٧.	يساعد ربط عدد ساعات المشاركة في الأعمال التطوعية بمكافآت أخرى على زيادة أعداد المتطوعين	**٠,٧٧١
٨.	أرى أهمية ودور وسائل الإعلام في الحث على المشاركة في الأعمال التطوعية	**٠,٣٦٩
٩.	يسهم التدريب المستمر في تهيئة الأفراد لأي حدث يواجهه المجتمع	**٠,٥٥٦

طول الفئة = (أكبر قيمة- أقل قيمة) ÷ عدد بدائل
الأداة = (٣ - ١) ÷ ٣ = ٠,٦٧

ليكون التصنيف بالشكل التالي:

- أوافق من ٢,٣٤ - ٣,٠٠

- إلى حد ما من ١,٦٨ - ٢,٣٣

- غير موافق من ١,٠٠ - ١,٦٧

أساليب تحليل البيانات:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية للتعرف على خصائص عينة الدراسة وحساب صدق وثبات أداة الدراسة والإجابة على تساؤلاتها:

- التكرارات والنسبة المئوية، للتعرف على خصائص عينة البحث.

- المتوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.

- الانحراف المعياري (Standard Deviation) وذلك للتعرف على مدى انحراف آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، حيث يوضح الانحراف المعياري التشتت في آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، وكذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لاستخراج ثبات أدوات البحث.

- حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

من الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠,٠١ ≤ α)، وبعضها دال عند مستوى (٠,٠٥ ≤ α)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكوّنة للمحور الثالث تتمتع بدرجة صدق عالية.

ثبات الأداة:

للتحقق من الثبات لمفردات محاور الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤)

معاملات ثبات ألفا كرونباخ

أبعاد الدراسة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	١٥	٠,٨٥٧
المحور الثاني	٩	٠,٧٣٨
المحور الثالث	٩	٠,٨٣٦
معامل الثبات الكلي للاستبانة	٣٣	٠,٨٨٣

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات جميع أبعاد الدراسة مرتفع، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة ما بين (٠,٧٣٨ إلى ٠,٨٥٧)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (٠,٨٨٣)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

تصحيح أداة الدراسة:

لتسهيل تفسير النتائج استخدم الباحث الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل بحيث (موافق = ٣، إلى حد ما = ٢، غير موافق = ١) ومن ثم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

علي حمد السحبياني: إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً

وبنسبة ٤٢٪ يليهم مؤهل البكالوريوس وبنسبة ٢٩,٧٪ ثم حملة الشهادة الثانوية وبنسبة ١٨,٦٪ فيما احتل حملة الماجستير المرتبة الأقل وبنسبة ٩,٣٪.

جدول رقم (٧)

التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير عدد ساعات التطوع

النسبة	العدد	الساعات التطوعية المسجلة
٤٠,٢	١٠٩	صفر إلى ٤ ساعات
٣٣,٦	٨٨	٥ ساعات إلى ١٠
٢٦,٢	٦٩	أكثر من ١٠ ساعات
١٠٠٪	٢٦٦	المجموع الكلي

يعرض الجدول رقم ٧ توزيع أفراد العينة وفقاً لعدد ساعات التطوع المسجلة لدى الوزارة حيث يتضح أن أكثر أفراد العينة عدد ساعات تطوعهم أقل من ٥ ساعات وبنسبة ٣٣,٦٪ فيما كانت نسبة من لديهم أكثر من ١٠ ساعات تطوعية ٢٦,٢٪.

جدول رقم (٨)

التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير الوظيفة

النسبة	العدد	الوظيفة الحالية
١٨,٧	٥١	طالب
٢٨,١	٧٧	موظف قطاع حكومي
٤٦,٧	١٢٢	موظف قطاع خاص
٦,٥	١٦	لا أعمل
١٠٠٪	٢٦٦	المجموع الكلي

يعرض الجدول رقم ٨ توزيع أفراد العينة وفقاً لوظيفتهم

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أ- نتائج البيانات الأولية (الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لمجتمع الدراسة)

جدول رقم (٥)

النسبة	العدد	الجنس
٧١,٩	١٩١	ذكر
٢٨,١	٧٥	أنثى
١٠٠٪	٢٦٦	المجموع الكلي

يعرض الجدول رقم ٥ توزيع أفراد العينة وفقاً للجنس، ويظهر أن هناك تباين في عدد الذكور مقابل الإناث، حيث كانت نسبة الذكور ٧١,٩٪ في حين كانت نسبة الإناث ٢٨,١٪، حيث كانت نسبة المتطوعين من الذكور (٦٨٪) ونسبة المتطوعين من الإناث (٣٢٪) من إجمالي المسجلين في المنصة. وقد يرجع ذلك لكون بعض الأعمال التطوعية المتاحة تتطلب جهداً أعلى وتتطلب طبيعة العمل فيها وجود عنصر الذكور، وهذا الاختلاف في النسب لا يؤثر على الدراسة.

جدول رقم (٦)

التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل

النسبة	العدد	المؤهل
١٨,٦	٥٠	ثانوي
٤٢	١١٣	دبلوم
٢٩,٧	٧٩	بكالوريوس
٩,٣	٢٤	ماجستير
١٠٠٪	٢٦٦	المجموع الكلي

يعرض الجدول رقم ٦ توزيع أفراد العينة وفقاً للمؤهل، ويظهر أن أكثر أفراد العينة كانوا ممن يحملون مؤهل الدبلوم

الحالية حيث يظهر أن غالبية أفراد العينة ممن يعملون في القطاع الخاص وبنسبة ٤٦,٧٪ فيما كانت النسبة الأقل لمن ليس لديهم عمل بنسبة ٦,٥٪ .

إجابة السؤال الأول: ما إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا من وجهة نظر المتطوعين؟

للتعرف على إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا من وجهة نظر المتطوعين، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا من وجهة نظر المتطوعين، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (٩)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبرة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق				
١	تسهم مشاركات الأفراد في الأعمال التطوعية أثناء مواجهة جائحة كورونا بشكل عالٍ	٪	٤,٧	٢٤,٣	٧١,٠	٢,٦٦	٠,٥٦٥	موافق	١
١٠	أرى أن الدور المناط بي مناسب لمهاراتي وقدراتي	٪	٣,٧	٣٢,٧	٦٣,٦	٢,٦٠	٠,٥٦٤	موافق	٢
٢	أرى أن هناك تكامل بين جهود المؤسسات والأفراد المتطوعين	٪	١١,٢	٤٣,٩	٤٤,٩	٢,٣٤	٠,٦٧٢	موافق	٣
٦	أشارك في الأعمال التطوعية خلال أوقات الفراغ	٪	١١,٢	٤٣,٩	٤٤,٩	٢,٣٤	٠,٦٧٢	موافق	٣
٩	أرغب في تكرار المشاركة مستقبلاً في الأعمال التطوعية	٪	٢٢,٤	٤٢,١	٣٥,٥	٢,١٣	٠,٧٥٣	إلى حد ما	٤
٨	أقضي وقتاً ممتعاً مع زملائي المتطوعين	٪	٢٩,٩	٣٤,٦	٣٥,٥	٢,٠٦	٠,٨١١	إلى حد ما	٥
٧	يرحب المسؤولون في وزارة الصحة بالمتطوعين	٪	٢٧,١	٤٣,٠	٢٩,٩	٢,٠٣	٠,٧٥٨	إلى حد ما	٦
٤	أجد صعوبة في تلقي الأوامر من الرؤساء خلال عملي في جائحة كورونا	٪	٣٢,٧	٣٥,٥	٣١,٨	١,٩٩	٠,٨٠٧	إلى حد ما	٧
١٣	أحاول التغلب على الصعوبات التي تواجهني أثناء قيامي بالعمل التطوعي	٪	٣٠,٨	٤٢,١	٢٧,١	١,٩٦	٠,٧٦٤	إلى حد ما	٨
١٢	يقوم المتطوعون بالأعمال المناطة بهم بجدية	٪	٣٢,٧	٤٧,٧	١٩,٦	١,٨٧	٠,٧١٥	إلى حد ما	٩

علي حمد السحبياني: إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق				
٥	أستطيع الانسجام مع الأعضاء الآخرين في فرق التطوع	%	٣٨,٣	٣٦,٤	٢٥,٢	١,٨٧	٠,٧٩٠	إلى حد ما	٩
١٤	أفضل القيام بالأعمال التطوعية التي تناسب مع قدراتي	%	٣٨,٣	٤٣,٠	١٨,٧	١,٨٠	٠,٧٣٣	إلى حد ما	١٠
١٥	تتملكني الرغبة مساعدة الآخرين في وقت الأزمات	%	٤٨,٦	٢٩,٠	٢٢,٤	١,٧٤	٠,٨٠٥	إلى حد ما	١١
٣	هناك ضرورة لزيادة أعداد المتطوعين لدورها الفعال في مواجهة جائحة كورونا	%	٥٢,٣	٣٠,٨	١٦,٨	١,٦٤	٠,٧٥٦	غير موافق	١٢
١١	أشجع زملائي على المشاركة في الأعمال التطوعية	%	٥٣,٣	٣٠,٨	١٥,٩	١,٦٣	٠,٧٤٦	غير موافق	١٣
المتوسط العام						٢,٠٤	٠,٣٠٣	إلى حد ما	

المقياس الثلاثي، والتي توضح أن درجة موافقة أفراد الدراسة نحو إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا تشير إلى (موافق / إلى حد ما / غير موافق).

ثالثاً: تبين أن أفراد عينة الدراسة موافقين على عدد (٤) من العبارات التي تقيس إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا، وفيما يلي ترتيب هذه العبارات حسب متوسطات الموافقة:

جاءت العبارة رقم (١) وهي (تسهم مشاركات الأفراد في الأعمال التطوعية أثناء مواجهة جائحة كورونا بشكل عالٍ)، في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٦٦ من ٣,٠٠)، وهو ما يتوافق مع دراسة (أبو العلا، ٢٠١٧) بدور الأعمال التطوعية في مجابهة الكوارث والأزمات.

جاءت العبارة رقم (١٠) وهي (أرى أن الدور المناط بي مناسب لمهاراتي وقدراتي)، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٦٠ من ٣,٠٠).

- جاءت العبارة رقم (٢) وهي (أرى أن هناك

- ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: أفراد عينة الدراسة من المتطوعين موافقين بدرجة متوسطة على إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا، حيث بلغ متوسط موافقتهم على محور إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا (٢,٠٤ من ٣,٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (١,٦٨-٢,٣٣)، والتي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة نحو إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا تشير إلى (إلى حد ما) في أداة الدراسة كما بلغ الانحراف المعياري العام لاستجابات عينة الدراسة (٠,٣٠٣) وهي قيمة منخفضة، توضح انخفاض تشتت استجابات أفراد الدراسة عن المتوسط العام، مما يدل على تجانس استجاباتهم حول هذا المحور.

ثانياً: يتبين من الجدول السابق أن هناك تباين في آراء أفراد الدراسة نحو إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على عبارات محور إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا ما بين (١,٦٣ إلى ٢,٦٦)، وهي متوسطات تقع في جميع فئات

خامساً: تبين أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على عدد (٢) من العبارات التي تقيس إسهامات العمل التطوعي تجاه جائحة كورونا، وفيما يلي ترتيب هذه العبارات:

جاءت العبارة رقم (٣) وهي (هناك ضرورة لزيادة أعداد المتطوعين لدورها الفعال في مواجهة جائحة كورونا)، في المرتبة (الثانية عشر) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٦٤ من ٣,٠٠)، وقد يكون هذا بسبب توفر المتطوعين. إذ بلغ عدد المتقدمين على منصة التطوع الصحي ٧٩ ألف متقدم (واس، ٢٠٢٠)

فيما جاءت العبارة رقم (١١) وهي (أشجع زملائي على المشاركة في الأعمال التطوعية)، في المرتبة (الثالثة عشر) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٦٣ من ٣,٠٠).

إجابة السؤال الثاني: ما مدى إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا؟

للتعرف على مدى إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور مدى إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	تكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	المرتبة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق				
٨	تساعد الأعمال التطوعية على الحد من الأزمات والكوارث والتقليل من مخاطرها	%	١,٩	١٦,٨	٨١,٣	٢,٧٩	٠,٤٥٠	موافق	١
٥	تساعد الأعمال التطوعية على الإحساس بالآخرين	%	١٠,٣	٤٤,٩	٤٤,٩	٢,٣٥	٠,٦٦٠	موافق	٢
٤	ينشر العمل التطوعي روح التعاون والمحبة بين الأفراد	%	١١,٢	٤٥,٨	٤٣,٠	٢,٣٢	٠,٦٦٧	إلى حد ما	٣

علي حمد السحبياني: إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً

م	العبارة	تكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق				
٢	ينتابني القلق عند الالتحاق بالعمل التطوعي لعدم معرفتي بالمهام المطلوبة	%	٢٧,١	٢٩,٠	٤٣,٩	٢,١٧	٠,٨٣٠	إلى حد ما	٤
٦	يساعد العمل التطوعي في تنمية وعي أفراد المجتمع	%	٢٣,٤	٤٣,٠	٣٣,٦	٢,١٠	٠,٧٥٢	إلى حد ما	٥
٣	أقوم بتوعية من حولي بقيمة وأهمية العمل التطوعي للمجتمع	%	٢١,٥	٥٢,٣	٢٦,٢	٢,٠٥	٠,٦٩٢	إلى حد ما	٦
١	أعاني من صعوبة في فهم ثقافة التطوع	%	٣٦,٤	٣٥,٥	٢٨,٠	١,٩٢	٠,٨٠٢	إلى حد ما	٧
٧	غياب الدور الإعلامي في تسليط الضوء على دور العمل التطوعي خلال جائحة كورونا	%	٥٥,١	٢٨,٠	١٦,٨	١,٦٢	٠,٧٦٠	غير موافق	٨
٩	أشعر بالملل أو الكسل أثناء تأديتي للعمل التطوعي	%	٦٤,٥	١٥,٩	١٩,٦	١,٥٥	٠,٨٠٤	غير موافق	٩
المتوسط العام						٢,١٠	٠,٣٠٨	إلى حد ما	

- يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: أفراد عينة الدراسة من المتطوعين لديهم درجة متوسطة من الوعي بواجباتهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، حيث بلغ متوسط موافقتهم على محور إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا (٢,١٠ من ٣,٠٠)، كما بلغ الانحراف المعياري العام لاستجابات عينة الدراسة (٠,٣٠٨) وهي قيمة منخفضة، توضح انخفاض تشتت استجابات أفراد الدراسة عن المتوسط العام، مما يدل على تجانس استجاباتهم حول هذا المحور.

ثانياً: يتبين من الجدول السابق أن هناك تباين في آراء أفراد الدراسة نحو إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على عبارات محور إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا ما بين (١,٥٥ إلى ٢,٧٩)، وهي

متوسطات تقع في جميع فئات المقياس الثلاثي، والتي توضح أن درجة موافقة أفراد الدراسة نحو إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا تشير إلى (غير موافق/ إلى حد ما/ أوافق).

ثالثاً: تبين أن أفراد عينة الدراسة موافقين على عدد (٢) من العبارات التي تقيس إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، وفيما يلي ترتيب هذه العبارات حسب متوسطات الموافقة:

جاءت العبارة رقم (٨) وهي (تساعد الأعمال التطوعية على الحد من الأزمات والكوارث والتقليل من مخاطرها)، في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٧٩ من ٣,٠٠).

جاءت العبارة رقم (٥) وهي (تساعد الأعمال التطوعية على الإحساس بالآخرين)، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٣٥ من ٣,٠٠).

كورونا)، في المرتبة (الثامنة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٦٢ من ٣,٠٠)، ويتضح أن هناك رضا عن الدور الإعلامي الذي مارسه وسائل الإعلام خلال الجائحة، وقد يعزى ذلك لما قامت به شتى المؤسسات والوزارات من توعية وإرشاد ساعدت وساندت فيه وسائل الإعلام المختلفة.

وجاءت العبارة رقم (٩) وهي (أشعر بالملل أو الكسل أثناء تأديتي للعمل التطوعي)، في المرتبة (التاسعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٥٥ من ٣,٠٠).

إجابة السؤال الثالث: ما هي المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا؟

للتعرف على المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا، قام الباحث بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول التالي:

رابعاً: تبين أن أفراد عينة الدراسة موافقين إلى حد ما على عدد (٥) من العبارات التي تقيس إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، وفيما يلي عرض لأعلى وأقل العبارات حسب متوسطات الموافقة:

جاءت العبارة رقم (٤) وهي (ينشر العمل التطوعي روح التعاون والمحبة بين الأفراد)، في المرتبة (الثالثة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٣٢ من ٣,٠٠).

جاءت العبارة رقم (١) وهي (أعاني من صعوبة في فهم ثقافة التطوع)، في المرتبة (السابعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٩٢ من ٣,٠٠)، وقد يعزى ذلك لعدم وجود مقررات تدريسية خلال سنوات الدراسة تزرع قيمة وثقافة العمل التطوعي.

خامساً: تبين أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على عدد (٢) من العبارات التي تقيس إلمام المتطوعين بدورهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا، وفيما يلي ترتيب العبارات: جاءت العبارة رقم (٧) وهي (غياب الدور الإعلامي في تسليط الضوء على دور العمل التطوعي خلال جائحة

جدول رقم (١١)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثالث مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق				
٥	عدم تعاون المؤسسات المعنية بتقديم خدمة التطوع	%	١,٩	١٧,٨	٨٠,٤	٢,٧٩	٠,٤٥٦	موافق	١
٨	أرى أهمية ودور وسائل الإعلام في الحث على المشاركة في الأعمال التطوعية	%	٥,٦	١٦,٨	٧٧,٦	٢,٧٢	٠,٥٦٣	موافق	٢
٢	عدم وضوح الأدوار والمهام للراغبين في الالتحاق بالعمل التطوعي	%	٨,٤	٤٨,٦	٤٣,٠	٢,٣٥	٠,٦٣١	موافق	٣
١	نقص المعرفة وغياب المعلومة عن الجهات المسؤولة عن العمل التطوعي	%	١١,٢	٤٥,٨	٤٣,٠	٢,٣٢	٠,٦٦٧	إلى حد ما	٤

علي حمد السحبياني: إسهامات العمل التطوعي وقت الكوارث والأزمات: جائحة كورونا أنموذجاً

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق				
٣	سلبية الزملاء وعدم تشجيعهم للالتحاق بالأعمال التطوعية	%	٢٤,٣	٤٣,٠	٣٢,٧	٢,٠٨	٠,٧٥٤	إلى حد ما	٥
٧	يساعد ربط عدد ساعات المشاركة في الأعمال التطوعية بمكافآت أخرى على زيادة أعداد المتطوعين	%	٥٤,٢	٢٩,٩	١٥,٩	١,٦٢	٠,٧٤٨	غير موافق	٦
٩	يسهم التدريب المستمر في تهيئة الأفراد لأي حدث يواجهه المجتمع	%	٦٠,٧	١٧,٨	٢١,٥	١,٦١	٠,٨٢١	غير موافق	٧
٤	عدم وجود حوافز مادية	%	٥٦,١	٢٨,٠	١٥,٩	١,٦٠	٠,٧٥١	غير موافق	٨
٦	أرى ضرورة توحيد مرجعية العمل التطوعي ودمجه تحت مظلة واحدة	%	٦٣,٦	١٧,٨	١٨,٧	١,٥٥	٠,٧٩٢	غير موافق	٩
المتوسط العام						٢,٠٧	٠,٣٥٢	إلى حد ما	

- يتضح من الجدول السابق ما يلي:

أولاً: أفراد عينة الدراسة من المتطوعين موافقين بدرجة متوسطة على المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا، حيث بلغ متوسط موافقتهم على محور المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا (٢,١٠ من ٣,٠٠)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (١,٦٨-٢,٣٣)، كما بلغ الانحراف المعياري العام لاستجابات عينة الدراسة (٠,٣٥٢) وهي قيمة منخفضة، توضح انخفاض تشتت استجابات أفراد الدراسة عن المتوسط العام، مما يدل على تجانس استجاباتهم حول هذا المحور.

ثانياً: يتبين من الجدول السابق أن هناك تباين في آراء أفراد الدراسة نحو المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على عبارات محور المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا ما بين (١,٥٥ إلى ٢,٧٩).

ثالثاً: تبين أن أفراد عينة الدراسة موافقين على عدد (٣) من العبارات التي تقيس المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا، وفيما يلي ترتيب هذه العبارات:

جاءت العبارة رقم (٥) وهي (عدم تعاون المؤسسات المعنية بتقديم خدمة التطوع)، في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٧٩ من ٣,٠٠).

جاءت العبارة رقم (٨) وهي (أرى أهمية ودور وسائل الإعلام في الحث على المشاركة في الأعمال التطوعية)، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٧٢ من ٣,٠٠).

جاءت العبارة رقم (٢) وهي (عدم وضوح الأدوار والمهام للراغبين في الالتحاق بالعمل التطوعي)، في المرتبة (الثالثة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٣٥ من ٣,٠٠).

رابعاً: تبين أن أفراد عينة الدراسة موافقين إلى حد ما على عدد (٢) من العبارات التي تقيس المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا، وفيما يلي ترتيب

هذه العبارات:

جاءت العبارة رقم (١) وهي (نقص المعرفة وغياب المعلومة عن الجهات المسؤولة عن العمل التطوعي)، في المرتبة (الرابعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٣٢ من ٣,٠٠).

جاءت العبارة رقم (٣) وهي (سلبية الزملاء وعدم تشجيعهم للالتحاق بالأعمال التطوعية)، في المرتبة (الخامسة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (٢,٠٨ من ٣,٠٠).

خامساً: تبين أن أفراد عينة الدراسة غير موافقين على عدد (٤) من العبارات التي تقيس المعوقات التي تواجه الراغبين في التطوع خلال جائحة كورونا، وفيما يلي ترتيب هذه العبارات:

جاءت العبارة رقم (٧) وهي (يساعد ربط عدد ساعات المشاركة في الأعمال التطوعية بمكافآت أخرى على زيادة أعداد المتطوعين)، في المرتبة (السادسة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٦٢ من ٣,٠٠).

جاءت العبارة رقم (٩) وهي (يسهم التدريب المستمر في تهيئة الأفراد لأي حدث يواجهه المجتمع)، في المرتبة (السابعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٦١ من ٣,٠٠).

جاءت العبارة رقم (٤) وهي (عدم وجود حوافز مادية)، في المرتبة (الثامنة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٦٠ من ٣,٠٠).

جاءت العبارة رقم (٦) وهي (أرى ضرورة توحيد مرجعية العمل التطوعي ودججه تحت مظلة واحدة)، في المرتبة (التاسعة) من حيث الموافقة عليها بمتوسط مقداره (١,٥٥ من ٣,٠٠).

ملخص النتائج:

- أسهمت جهود الأفراد والمشاركة المجتمعية في مواجهة جائحة كورونا وبشكل عالٍ.

- اختلفت اسهامات العمل التطوعي في التصدي للجائحة ما بين تخطيط وجهد بشري ودعم مادي وتقاسم تسهيلات في شتى المجالات.

- هناك إلمام ووعي لدى المتطوعين بواجباتهم ومسؤولياتهم وقت جائحة كورونا وبدرجة متوسطة.

- تم توزيع الأدوار والمهام على المتطوعين بما يتناسب مع

قدراتهم ومؤهلاتهم وهذا دليل على الإدارة الناجحة في إدارة الأزمات.

- هناك تكامل بين جهود الأفراد المتطوعين والمؤسسات والمنظمات المعنية.

- يوجد قصور في تدريب وتأهيل المتطوعين وحاجتهم لمزيد من التوعية قبل الدخول في الميدان.

- وجود صعوبة في تلقي الأوامر ما بين الأفراد المتطوعين في الميدان والرؤساء.

- عانى عدد كبير من المتطوعين وخصوصاً من لم يسبق لهم العمل في المجال في فهم ثقافة التطوع.

- برز الدور الإعلامي وقت الجائحة بشكل إيجابي، وهذا بحسب لوسائل الإعلام بشتى أنواعها.

توصيات الدراسة:

- أهمية وجود عناصر بشرية مؤهلة عند مواجهة كوارث مفاجئة لا قدر الله كما حصل في جائحة كورونا.

- تكثيف التدريب للمتطوعين قبل الالتحاق في الأعمال التطوعية.

- تشجيع أفراد المجتمع على المساهمة في العمل التطوعي والمشاركة فيه وقت الكوارث والأزمات.

- التوعية بإقامة الملتقيات والمؤتمرات، والبرامج الثقافية، وعن طريق وسائل الإعلام الحديثة بأهمية العمل التطوعي، ونشر ثقافة التطوع.

- إنشاء مراكز متخصصة في الجامعات لإبراز أهمية العمل التطوعي المجتمعي.

- إبراز أهمية العمل الإنساني أثناء الأزمات والكوارث والاستفادة من الجهود السابقة لأعمال تطوعية مماثلة في إدارة مثل هذه الأزمات.

- الاستفادة من تجارب المنظمات ذات الخبرة الطويلة في المجال.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

- أبو العلا، تركي بن حسن (٢٠١٧). "إسهامات طلاب الجامعة في دعم المبادرات التطوعية". مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، مجلد ١٠، العدد (١)، ص ص ٢٠٤ - ٢٦٠.
- التمامي، علي (٢٠١٠). استخدام مدخل تعديل السلوك في خدمة الجماعة وتعديل اتجاهات الشباب نحو المشاركة في العمل التطوعي: دراسة مطبقة على إدارة التعليم المدني والقيادات الشبابية بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة القليوبية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، مصر، عدد (٢٩)، ج (٢)، ص ص ٤٧٩ - ٥٣٣.
- الخطيب، عبدالله (٢٠١٣). العمل الجماعي التطوعي القاهرة: الشركة العربية المتحدة.
- الدريس، الجوهرة محمد (٢٠١٨). تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية في مجال الأزمات والكوارث. جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مجلد ٣٥، عدد ١٣٧.
- الرباعي، أحمد (٢٠١٣). مفهوم ومصادر ثقافة التطوع وعلاقتها بالتنمية البشرية، ورقة عمل مقدمة لندوة العمل التطوعي - في جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، منشورات وزارة التنمية الاجتماعية.
- الراشدية، زيانة ناصر (٢٠١٦). الصورة الذهنية المدركة للعمل التطوعي وعلاقتها بالدافعية للتطوع لدى عينة من طلبة جامعة نزوي بسلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، جامعة نزوي، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية.
- رؤية ٢٠٣٠ المملكة العربية السعودية. (٢٠١٦). في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠،
- الزامل، الجوهرة بنت عبد العزيز (٢٠١٦). التخطيط لمواجهة الأزمات والكوارث في المملكة العربية السعودية،
- جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، الجمعية السعودية لعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، عدد (١١)، ص ٦٤.
- السلمي، صقر بن مناع؛ الكثيري، عبد الله بن أحمد (٢٠١٣). تجربة إدارة التطوع بمنطقة مكة المكرمة بمهيئة الهلال الأحمر السعودي في حالات الكوارث والأزمات، المؤتمر السعودي الدولي الأول لإدارة الأزمات والكوارث، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلد ١، ص ٢٠٧.
- الشعلان، فهد أحمد (٢٠٠٢). إدارة الأزمات، الأسس، المراحل، الآليات. ط ٢، الرياض: الوطنية للتوزيع.
- الصدر، فوزية شفيق (٢٠٠٣). إدارة الأزمات والكوارث البيئية، المؤتمر الثالث، إدارة الأزمات والكوارث، القاهرة: جامعة عين شمس، ص ص ٣٠٠ - ٣١٠.
- الصواف، محفوظ حمدون (٢٠١٢). استثمار الموارد البشرية للشركات الصناعية في العمل التطوعي في حالة الكوارث: أنموذج مقترح باعتماد أسلوب حلقات الجودة، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تنمية الرافيدين، مجلد (٣٤)، عدد (١٠٦)، ص ص ٢٧ - ٣٤.
- الطيب، حسن أبشر (١٩٩٢). الكوارث الطبيعية: إدارة الكوارث. لندن: شركة ميدلايت المحدودة للنشر.
- العوم، هديل (٢٠٢٠). نظرية الدور في العمل الاجتماعي. مقال منشور، موقع العربي الالكتروني.
- المصري، علي (٢٠٠٥). إدارة الأزمات الأمنية في ضوء المتغيرات المعاصرة، جامعة صنعاء. الأحد - ٢٣ يناير ٢٠٠٥ م - العدد ١٣٣٦٢.
- النابلسي، هناء (٢٠٠٩). دور الشباب الجامعي في العمل التطوعي والمشاركة السياسية. عمان: دار مجدلاوي.
- النعيم، عبد الله العلي (٢٠٠٥). العمل الاجتماعي مع التركيز على العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية. الرياض.
- الهاشمي، مصعب حبيب مرحوم (٢٠١٧). دور القوانين

<https://vision2030.gov.sa/download/file/fid/422>

شئون اجتماعية ، الامارات، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مجلد (٢٩)، عدد (١١٤)، ص ٩-٤٣.

- السميعات، مروان (٢٠٢٠). دور المتطوعين في الأزمات والكوارث - (دور نادي الدفع الرباعي الأردني أنموذجا)، الأردن، وكالة عمون الإخبارية، مقال منشور.

- منظمة الصحة العالمية (٢٠٢٠). تقرير وكالة الأمم المتحدة. <https://www.who.int/>

- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) (٢٠٢٠). باريس <https://es.unesco.org/reports/liderar-ods-2020>

- وكالة الأنباء السعودية واس (٢٠٢٠). <https://www.spa.gov.sa/2071979>

ب- المراجع الأجنبية:

- Aminizade, Mohsen (2017). The Role of Volunteer Citizens in Response to Accidents and Disasters. Health in Journal . Vol 2, No 3

- Hoff,lee Ann (1989). (people in crisis), Understand and helping, 3rd. ed Addison Wesley Publishing company, .p.5.

- Refecca, Hunter (2004). development international at volunteers. N.A.S.W. august.

- Whittaker, Joshua (2015). A review of informal volunteerism in emergencies and disasters Definition. University of Wollongong. Part 2.

والتشريعات الدولية والمحلية في مواجهة أزمات الكوارث، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة العلوم الإنسانية، مجلد ١٨، عدد ١ ص ٨٠-١٠١.

- حامد، صلاح الدين بدر (٢٠١٩). دور المنظمات التطوعية الوطنية في درء الكوارث ومواجهة الأزمات بولاية الخرطوم. جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، مجلد ١٤، عدد ٥٦.

- حوالة، سهير محمد (٢٠١٣). فلسفة العمل التطوعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات التربوية. مصر، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية، مجلة العلوم التربوية، مجلد (٢١)، عدد (٤)، ص ٥-١٨.

- حياتي، عمر أحمد (٢٠٠٧). دور آليات التطوع في إدارة الكوارث بالسودان، جامعة إفريقيا العالمية، مركز البحوث والدراسات الإفريقية، مجلة دراسات إفريقية، العدد (٣٨)، ص ٣٢٠.

- رشدي، عثمان (٢٠١٣). الريادة والعمل التطوعي. عمان : دار الراية.

- سعد، عادل حسين (٢٠١٢). دور الحماية المدنية في مواجهة الكارثة وأسلوب إدارة الأزمة، القيادة العامة لشرطة الشارقة، مجلة الفكر الشرطي، المجلد (٢١)، العدد (٨٢)، ص ٢١٣-٢١٤.

- سلطان، فهد (٢٠٠٩). اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية على جامعة الملك سعود، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (١١٢)، ص ١٣٢.

- صحيفة الاقتصادية (٢٠٠٩ ، ديسمبر٦). كارثة جدة تتجدد https://www.aleqt.com/2009/12/06/article_312122.html

- عباس، منال (٢٠١٣). العمل التطوعي بين الواقع والمأمول، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

- عز العرب، إيمان (٢٠١٢): صورة العمل التطوعي ومؤسساته لدى الشباب الجامعي في ظل المتغيرات الدولية،

واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد، من وجهة نظر منسوباتها الإدارية

فاطمة مشيب سعيد عبدالله

جامعة الملك خالد

المستخلص:

هدفت الدراسة للتعرف على مدى تطبيق نظام إدارة الموهبة والإبداع من وجهة نظر المنسوبات الإداريات بجامعة الملك خالد بأبها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) من الإداريات بجامعة الملك خالد. واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية. وخرجت الدراسة بالنتائج التالية: يتمثل واقع الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفية من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد على النحو التالي: (العبارة التي تنص «تضع الجامعة وصف وظيفي واضح ومعروف للعاملين في كل مستوى تنظيمي» جاءت أولاً بنسبة (٢, ٥٨٪)، العبارة التي تنص «تفوض إدارة الجامعة الصلاحيات للعاملين الموهوبين وتحدد مسؤوليتهم»؛ ثانياً بنسبة (٣, ٥٧٪). تتمثل شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد على النحو التالي: (العبارة التي تنص «تعمل الجامعة على جذب العمال المهرة والفنيين ذوي المواهب» أولاً بنسبة (٥٥٪)، العبارة التي تنص على «تحدد الجامعة ذوي المواهب ليكونوا بدلاء المناصب الحرجة فوراً في حال تركها للعمل» ثانياً بنسبة (٤, ٥٤٪)). يتمثل واقع وضع الموهبة لمناسبة في المكان المناسب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد على النحو التالي: (العبارة التي تنص «تجذب الجامعة الموهوبين لوظائف تدعم موهبتهم وتحافظ عليها» أولاً بنسبة (٩, ٦٠٪)، العبارة التي تنص «توزع الجامعة المهام على الوظائف بشكل يتناسب مع المعطيات المتوفرة» ثانياً بنسبة (١, ٥٦٪).

الكلمات المفتاحية/ الموهبة، الإبداع، تطبيق إدارة الموهبة والإبداع، المنسوبات الإداريات، جامعة الملك خالد.

The Reality of Applying Talent and Creativity Management at King Khalid University from the Viewpoint of Its Administrative Staff

Fatimah moshbab saeed abdallah

King Khalid University

Abstract

This study aimed to identify the reality of applying the talent and creativity management system by examining the availability of the essential principles of this system at King Khalid University in Abha from the its administrative staff's viewpoint, in addition to identify the obstacles that face applying it. The study used the descriptive and analytical method, and was applied on a sample consisted of (250) administrators from the at King Khalid University administration staff. The study relied on the questionnaire as a main tool for gathering information. The study showed the following results: A) Regarding the reality of intensive use of job competency models from the viewpoint of female administrators at King Khalid University: (The phrase that states "The university establishes a clear and well-known job description for workers at every organizational level" came first with a relative weight (58.2%)), The phrase that states "the university administration delegates powers to talented workers and determines their responsibility"; in second place with relative weight (57.3%). The comprehensiveness of talent management for all levels from the point of view of administrators working at King Khalid University is as follows: (The phrase that states "the university is working to attract skilled workers and talented technicians" is ranked first with a relative weight (55%), the phrase that states "determines the university Those with talents to be substitutes for critical positions immediately in the event of leaving them for work, "ranked second with relative weight (54.4%). The reality of putting talent for an occasion in the right place from the point of view of administrators working at King Khalid University is as follows: (The phrase that says "the university attracts talented people to jobs that support and preserve their talents" is ranked first with a relative weight (60.9%), the phrase that states "the university distributes Tasks on jobs in a manner consistent with the available data "in second place with relative weight (56.1%).

Key-words: Talent, Creativity, Applying Talent and Creativity Management, Administrative Staff, King Khalid University.

المقدمة:

يشهد العالم اليوم مجموعة من التغيرات السريعة في كافة مجالات الحياة، الأمر الذي أصبح معه التعاطي مع هذه التغيرات من أبرز التحديات التي تواجه المجتمعات، ويبرز دور المؤسسات التربوية في مواكبة هذه التحولات من خلال التعاطي مع المستجدات والتكيف مع المتغيرات بما يضمن بقائها من خلال إثراء خبرات القائمين على التعليم؛ ليكونوا قادرين على تحقيق التأثير الإيجابي لدى المتعلمين.

وفي ظل التغيرات المتلاحقة أولت المنظمات المعاصرة اهتماماً شديداً للموارد البشرية وخاصة ذات الكفاءة والموهبة والأداء العالي باعتبارها من العوامل التي تضعها في الطليعة، لذا ركزت الاستراتيجيات المنوطة بالموارد البشرية على مستوى الأداء في رسالتها على العنصر البشري النوعي، وما يمتلكه من مهارات ومواهب وإبداعات باعتباره الغاية والوسيلة بالوقت ذاته (النعمي، ٢٠١١، ٣٦). وهناك صفة اختصها الله بملكه من الموهبة والإبداع بشكل كبير في مجالات الحياة، فالموهبة الإنسانية هي أعظم وأهم ثروات المجتمع وأغلاها، ويتضح ذلك في أن المجتمعات التي استطاعت أن تكتشف موهبيها وترعاهم وتستثمر ما لديهم من مواهب وقدرات وإبداعات هي التي قادت وسيطرت وتقدمت على دول العالم (الزهراني، ٢٠١٣، ٢). وتعد المواهب البشرية مورداً لا غنى عنها للمنظمات التي ترغب في تحقيق التميز والتفوق على المنافسين في ظل المنافسة بين المنظمات على حيازة الموقع الريادي، ومن أجل تحقيق أهدافها التي تسعى إليها المنظمات، فإن المورد المتميز ينبغي أن تتعامل معه المنظمة بشكل خاص من خلال تبنيها لمفهوم إدارة المواهب البشرية، والتي تعد مصممة خصيصاً لإدارة هذا المورد البشري المتميز والنادر. (حسن والجرجاوي، ٢٠١٩، ١٧٥).

برز الاهتمام بإدارة المواهب في المؤسسات كقوة لا يمكن الاستغناء عنها، وأصبحت المهام المتعلقة باكتشاف الموهوبين والمبدعين أساسية لإدارة الموارد البشرية عند القيام بوظائفها الرئيسية المنوطة بالكوادر البشرية، وصقلها

وتنميتها والحفاظ عليها، الأمر الذي يقتضي ضرورة وجود استراتيجية إدارة مواهب جيدة في المنظمات، غير أن هذه الاستراتيجية لا يمكن أن تتحقق دون اندماج العاملين في العمل سواء أكان هذا الاندماج تنظيمياً أو وظيفياً.

ومع مطلع الألفية أضحت إدارة المواهب كما يشير أبو الجدائل (٢٠١٣، ٢٠) تشكل الأولوية الاستراتيجية في القرن الحادي والعشرين، فقد تبلور مفهومها واتضحت أبعادها ومجالاتها، وباتت تحتل موقعاً ثابتاً في هياكل الكثير من المنظمات والشركات والمؤسسات وتتولى بعضاً من وظائف واختصاصات إدارة الموارد البشرية، خاصة في المجالات والاستراتيجيات المتعلقة بالتعامل مع فئة القيادات التي تضع التميز في عملها في سلم الأولويات.

وتشير إدارة المواهب إلى عملية تطوير ودمج العاملين الجدد، والاحتفاظ بالعاملين الحاليين وجذبهم خاصة إذا ما كانوا من ذوي المهارات العالية للعمل في المؤسسة، وتهتم إدارة المواهب بالاستمرار في التدريب وتطوير الأداءات العالية للقيام بأدوار جديدة محتملة، والتعرف على الفجوات المعرفية للعاملين، وتنفيذ المبادرات الرامية إلى تعزيز الكفاءات بين العاملين (Annakis et al, 2014, P.165). وبذلك تزايد الاهتمام بإدارة المواهب كأحد أهم عوامل النجاح المؤسسي، فهي نظام متكامل يبدأ بتحديد حاجات المؤسسة للمواهب ومقارنتها بالمواهب المتوفرة داخل المؤسسة وتحديد العجز منها للعمل على استقطابها وجذبها من خارج المؤسسة، ثم العمل على تنمية وتطوير المواهب الحالية والجديدة، ووضع استراتيجيات للحفاظ على المواهب وتوفير البيئة الملائمة لهم لكسب ولائهم والتزامهم للمؤسسة. (رضا، ٢٠١٦، ١١٨). مما دفع الكثير منها لتبني استراتيجيات خاصة في إدارة المواهب، بيد أن هذه الاستراتيجيات لا يمكن أن تحقق النتائج المرجوة دونما العمل على دمج العاملين في هذه المنظمات وظيفياً أو تنظيمياً (Jain et. Al., 2012, Rowland, 2011, 497).

تعد الموارد البشرية الأكاديمية ذات المؤهلات العالية

على أن الأخذ بإدارة المواهب والمبدعين تسهم في تعزيز وتحفيز والكشف عن الموهوبين في المدارس، للوصول بأرقى المستويات والدخول في المنافسة العالمية.

تعد إدارة المواهب البشرية مورداً لا غنى عنه بالنسبة للمؤسسات التعليمية والتي ترغب في تحقيق التميز والتفوق على المنافسين، فإن هذه المواهب البشرية ينبغي التعامل معها بشكل خاص والعمل على استقطابها وتطويرها والاحتفاظ بها وإدارتها بالشكل السليم والصحيح (حسن والجرجاوي، ٢٠١٩، ١٧٥). وتواجه منظمات التعليم العالي اليوم متغيرات كثيرة ومنافسة شديدة وازدياد الطلب على النشاط الابتكاري والإبداعي، ويتطلب ذلك امتلاك أفضل المواهب لإدارة مهامها التدريسية والوظيفية بكفاءة عالية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، ولتحقيق هذا التوافق لابد من استخدام إدارة المواهب للتعرف على المهارات القيادية والسلوكية لدى الموظفين وتحسينها (مورتون، ٢٠١٠، ١٣).

وتفتقر الكثير من المنظمات إلى الثقافة التي تنادي بالاهتمام بالمواهب، حيث تركز إدارات الموارد على قياس الفجوات الأدائية، وتعمل بكل جهد لعلاجها عبر البرامج التدريبية والتطويرية والتوجيهية والتحفيزية، حيث أن استمرارية هذه الفجوة يمثل تهديداً حقيقياً للأداء المستهدف (هلال، ٧٤، ٢٠١٠).

وعلى الرغم من الأهمية البالغة لإدارة المواهب، إلا أنه من خلال الاطلاع على النتائج التي بينتها العديد من الدراسات السابقة، فقد أشارت دراسة (السكران، ٢٠١٩) بأن ممارسة الإدارة الخاصة بالمواهب في تنمية الموارد البشرية جاءت بدرجة متوسطة، وكما بينت دراسة (Abd nasir et al, 2012) إلى أن ممارسة الإدارة الخاصة بالمواهب في المنظمات والشركات غير راسخة. وكما توصلت دراسة (العنزي وآخرون، ٢٠١١) أنه لم يكتمل البناء الفكري بصدد محاوره الأساسية رغم أهميته، كما خلصت دراسة (الجراح، ٢٠٠٩) إلى وجود تأثير

من أفضل الاصول التي تتمتع بها المؤسسات التعليمية، ويمكن لإدارة المواهب والمبدعين مساعدة الجامعات في تحديد وإعداد المواهب المميزة ورعايتها، وذلك لأنها تدير حياة التوظيف كاملة بدءاً بالانضمام الى الجامعة حتى التعرف على المواهب وتطويرها، وتساعد إدارة المواهب في معرفة الثغرات لدى الكفاءات البشرية لتحسينها من خلال التدريب والتعلم، مما يمكن الجامعات من النمو وتلبية أهداف الاداء بفاعلية أكبر. ولا شك بأن بقاء الجامعة واستمرارها يرتبط بما تقدمه للمواهب والمبدعين من اهتمام ورعاية، لذا تشير أدبيات الادارة إلى أهمية وجود إدارة فاعلة للمواهب، خاصة مع توافر التكنولوجيا التي تؤثر في على المؤسسات كالجامعات والمدارس مما يتطلب توافر أفراد موهوبين للعمل بها (ناصر وزناقي، ٢٠٠٨م: ٣٧٠). وعليه تسعى الدراسة إلى تقصي واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد.

مشكلة الدراسة

إن إدارة المواهب صارت اليوم أحد الأدوات الاستراتيجية الحديثة التي تساهم في استمرار تدفق المواهب القيادية داخل المنظمة، وتوظيفها في مواقع تلائم قدراتها، وتوفير مقومات استمرارها وبقائها داخل المنظمة، مما زاد من اهتمام الشركات العالمية الكبرى مؤخراً بتعيين مسؤول تنفيذي لإدارة المواهب والمبدعين (الحوشان، ٢٠١٧، ١٤٥).

وقد أدركت الدولة أهمية اعتماد إدارة المواهب كأداة من أدوات تطوير العمل الحكومي في المملكة خلال المرحلة القادمة، حيث تضمن برنامج «الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية» «سمو»، الذي تم بدء العمل به رسمياً في ١٤٣٧/١/١ هـ، في عدة وزارات حكومية، حيث تم الإشارة إلى إدارة المواهب كأحد أدوات البرنامج في رفع جودة أداء وإنتاجية الموارد بالمملكة، وتطوير قدراتها الوظيفية، وإعداد وبناء القادة. (وزارة الخدمة المدنية، ٢٠١٦).

وفي ضوء ما سبق فإن هناك الدلائل التي تشير وتؤكد

أهمية الدراسة

- ندرة الدراسات المتخصصة في علم الموهبة والإبداع الذي يعد أحد أحدث الموضوعات في الإدارة المعاصرة.
- تناولت موضوع الاهتمام بمواهب الموظفين وتبنيها وتطويرها لرفع مستوى ادائهم.
- من المأمول ان تكون هذه الدراسة اساساً متيناً للتراكم البحثي والاسهام العلمي في موضوع الموهبة والابداع.
- تضيف هذه الدراسة معلومات جديدة من نوعها لقائمة دراسات الجامعة حيث لاتزال المكتبة المحلية تفتقر الى موضوعات عن ادارة الموهبة والابداع.
- قد تساعد نتائج هذه الدراسة كل من:
 - ١-الباحثين في مجال المواهب والابداع.
 - ٢-ادارة الموهبة والإبداع في الجامعة فيما يساعد الموظف على التطوير والإبداع في مجال عمله.

مصطلحات الدراسة

- الإدارة

عرفها أبو العلا (٢٠١٣، ٢١) بأنها: «فن التعامل مع البشر وتوجيه جهودهم من خلال التخطيط والتنظيم وتوجيه الموارد للوصول إلى الأهداف التنظيمية المرجوة».

وتعرفها الباحثة بأنها: «العمليات الوظيفية التي تتضمن التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، الرقابة والتي تمارس بغرض توجيه المنسوبات الموهوبات والمبدعات من أجل تحقيق أهداف الجامعة».

- الموهبة

عرفها إسماعيل وحسين (٢٠١٥، ٧٦) بأنها: «قدرات خاصة ذات أصل تكويني لا ترتبط بذكاء الفرد، بل إن بعضها قد يوجد بين المتخلفين عقلياً، والموهوب هو ذلك الفرد الذي يملك استعداداً فطرياً وتصقله البيئة الملائمة، أو كل من يرتفع مستوى أدائه عن مستوى العاديين في أي مجال من المجالات التي تقدرها المؤسسات أو الجماعات

مهم وارتباط طردي لتطبيق إدارة المواهب على درجة الانتماء لأعضاء هيئة التدريس. كما أشارت دراسة هلال (٢٠١٠) إلى أن الجامعات تفتقر إلى ثقافة الاهتمام بالمواهب، حيث أن إهمال مواهب موظفي الجامعة أدى إلى عدم الاستفادة منها وبالتالي تلاشيتها في ظل عدم الاهتمام باستثمار طاقاتهم ومواهبهم.

كما أشارت دراسة الأحدي (٢٠١٧) إلى أنه ورغم توافر المتطلبات التنظيمية لإدارة المواهب والإبداعات البشرية في الإدارة الجامعية بالجامعات السعودية إلا أن تطبيق استراتيجية إدارة المواهب في الإدارة الجامعية جاءت متوسطة. كما أشارت دراسة الجحدي (٢٠١٣) إلى أن واقع إسهام إدارة المواهب والإبداع في تنمية الموارد الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز جاءت بدرجة متوسطة.

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن السؤال التالي:

ما واقع تطبيق ادارة الموهبة والإبداع بجامعة الملك خالد بأبها من وجهة نظر منسوبياتها الاداريات؟
وتنبثق عنه الأسئلة التالية:

١. ما متطلبات تطبيق إدارة الموهبة والإبداع على الإداريات بجامعة الملك خالد؟
٢. ما معوقات تطبيق إدارة الموهبة والإبداع على الإداريات بجامعة الملك خالد؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

١. معرفة المتطلبات اللازمة لتطبيق إدارة الموهبة والإبداع على الإداريات بجامعة الملك خالد.
٢. التعرف على معوقات تطبيق إدارة الموهبة والإبداع على الإداريات بجامعة الملك خالد

سواء كان هذا المجال أكاديمياً أو غير أكاديمي».

وتعرف الباحثة الموهبة بأنها: ”القدرات الخاصة التي تمتلكها المنسوبات الإداريات بجامعة الملك خالد اللواتي يقدمن دليلاً على قدراتهن على الأداء الرفيع في المجالات العقلية والأكاديمية الخاصة والإبداعية والفنية والقيادية، ويحتجن إلى خدمات ونشاطات إثرائية غير معتادة لتطوير هذه القدرات والاستعدادات والإمكانيات بشكل مثالي“.

- الإبداع

عرفه موسى (٢٠١٦، ١٨) بأنه: «القدرة على ابتكار حلول جديدة لمشكلة ما وتمثل في ثلاث مواقف وهي التفسير للمشكلة، والتنبؤ بما سيقع، والابتكار، وذلك للإتيان بالشيء الجديد النادر المختلف والمفيد للبشرية».

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنها: ”عملية توليد وتبني وتنفيذ الأفكار والممارسات الجديدة لدى الإداريات الموهوبات المنسوبات بجامعة الملك خالد، ويكون نتيجة دور إدارة الموهبة والإبداع في تخطيطها لعمل إنساني وعمليات توضح الأدوار المختلفة والوظائف الاجتماعية الشخصية لهن، وعلاقتهم مع مختلف القوانين، بهدف الوصول إلى مستويات أداء عالية تساهم في تحقيق أهداف جامعة الملك خالد“.

- إدارة الموهبة والإبداع:

عرفها هلال (٢٠١٠، ٢٧): بأنها عملية تطوير وتوحيد وتكامل بين التركيز على قدرات ومواهب الموظفين لتحقيق المنافسة، وتطوير العاملين الجدد، والمحافظة على العاملين الحاليين، وجذب العاملين الموهوبين من ذوي الخبرات العالية للعمل في الشركات والمؤسسات.

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها: ”الجهد المبذول من قبل إدارة جامعة الملك خالد لتنظيم جهود المنسوبات الإداريات الموهوبات والمبدعات القادرات على خلق فارق إيجابي في أداء الجامعة من خلال إسهاماتهن المباشرة أو أداؤهن المميز الذي ينعكس على مخرجات العمل وتحقيق أهداف الجامعة“.

الإطار النظري للبحث والدراسات السابقة

أولاً: الموهبة واكتشاف الموهوبين

اكتشاف ورعاية الموهوبين:

أشار (القريطي، ٢٠٠٥، ١٧٣) أن العمل بمجال الموهبة والتعامل مع فئة الموهوبين يتم من خلال تكامل مرحلتين تكامليتين أساسيتين هما:

١. مرحلة الاكتشاف: والمتمثلة في الاجراءات المستخدمة للتعرف على أصحاب المواهب ومجال الموهبة التي يتمتع بها كلا منهم ويمكن الاشارة إلى أن المرحلة أقرب ما تكون إلى عملية التقييم.

٢. مرحلة الرعاية: تعني هذه المرحلة تقديم العون والتوجيه لكل من لديه موهبة على أن تكون تلك الرعاية متناسبة مع مجال الموهبة وخصائص الموهوب وإمكانيات المجتمع والمؤسسة التربوية.

طرق الكشف عن الموهوبين:

تعددت طرق الكشف عن الموهوبين ومنها (عبيد، ٢٠١١، ١٢٩):

١. محك الذكاء: كان (Terman) الأكثر اعتزازاً بهذا المحك ومقاييسه فقام باستخدام مقياس (ستانفورد، بينيه) للذكاء، ورأى أن الموهوب والمتفوق عقلياً هو من يحصل على درجات على هذا المقياس بحيث تضعه أفضل ١٪ من المجموعة التي ينتمي إليها في ضوء مستوى الذكاء.

٢. محك التحصيل المدرسي: وحسب هذا المحك يشمل التفوق أولئك الذين يتميزون بقدره عقلية عامة ممتازة ساعدتهم على الوصول في تحصيلهم الأكاديمي إلى مستوى مرتفع.

٣. محك التفكير الابتكاري: ويعتمد هذا المحك على اظهار المبدعين والموهوبين الذين يتميزون بدرجة عالية من الطلاقة والمرونة والاصالة في افكارهم بحيث يحاول هذا المحك الكشف عن الفرد المميز والفريد وغير المؤلف وبيان مدى تباين الموهوبون في طريقة تفكيره. ويتطلب هذا المحك الاهتمام بدراسة التكوين العقلي

لأصحاب الافكار الجيدة على أن يكون هذا الجزء حافظاً سريعاً ومتنافساً مع الفكرة وفائدتها وعائدتها.

خطوات جذب الموظفين الموهوبين للمؤسسة:

وهناك ثلاث خطوات لكيفية جذب واختيار المواهب للمنظمات وتمثل في (الصمادي، ٢٠٠٨، ٢):

الخطوة الاولى: تحديد المواهب المطلوبة: تولي معظم المنظمات اهتماماً خاصاً بالوصف الوظيفي حينما يتعلق الأمر باختيار موظفين جدد بدلاً من التركيز على المواهب وسمات الانجاز لدى المتقدمين.

الخطوة الثانية: الاختيار: يجب أن تتضمن عملية اختيار الموظفين الجدد مناقشة بين الموظف وصاحب العمل يسمح فيها لكل طرف بتوجيه ما يحلو له من أسئلة بحرية، أهم ما يميز عملية الاختيار الناجح هو تكوين فكرة عميقة عن حياة الشخص محل الاختيار وتاريخه المهني.

الخطوة الثالثة: الغربة: ثمة اعتقاد شائع بأن تعيين أفضل الأشخاص يضمن للشركة الحصول على أفضل النتائج، ولذلك يتحتم على المديرين سؤال أعضاء فرق العمل للتأكد مما إذا كان كل منهم يشعر بأنه في المكان المناسب ولديه الحافز للإنجاز أم لا.

الاحتفاظ بالموظف الموهوب:

ما من شك أن الاحتفاظ بالموظف الموهوب هو أمر تواجهه العديد من العقبات، أهم تلك العقبات رغبة الموظف في تطوير ذاته فيبحث عن فرصة عمل أفضل في مكان أكبر. لذلك تكمن المشكلة في إمكانية المنظمة إنشاء بيئة عمل تجعل المتميزين يرغبون في البقاء وتجع الآخرين يحملون بالعمل فيها (بارب، ٢٠٠٣، ١١). وتدرک المنظمات بضرورة إبقاء الموظف الموهوب كأساس للمنافسة، وترى كثير منها أن استراتيجية الاحتفاظ تتكون من خمسة عشر عاملاً منها حزمة التعويضات والمنافع، المكافآت وإدارة الاداء، وتوفير الاحتياجات للعاملين واستراتيجيات رضا العاملين، برامج التدريب المتبعة بالإضافة إلى وجود التخطيط الوظيفي ووضوح استراتيجيات العمل

للفرد، والتعرف على تلك القدرات التي تسهم في عملية الابتكار (المعاينة والبواليز، ٢٠٠٤، ٢٠٣).

علاقة الإبداع بالموهبة:

يلاحظ كثرة الترادف والتداخل أو التعارض بين مصطلحات «الموهبة» و «العبقريّة» والإبداع والابتكار في دراسات التفوق العقلي، ويرجع السبب إلى استناد تلك الدراسات إلى محكات متعددة من أهمها مستوى الذكاء والتفوق بمعناه العام. وتجدد الإشارة إلى أن اختبارات «الإبداع» تختلف اختلافاً كبيراً عن اختبارات الذكاء. وهناك من أعتبر الموهبة قدرة عقلية خاصة، وأختلف هؤلاء في تحديد النسبة المئوية للموهوبين، وأن أشار البعض إلى أن نسبة ذكائهم تبلغ (١٣٠) فأكثر، كما فضل هؤلاء استخدام مصطلح «موهبة» في مجال القدرات الخاصة فقط، فالموهوبون متفوقون ويمكن أن يكون التفوق عقلياً، أو غير عقلي وقد يكون التفوق العقلي ذكاءاً عاماً أو قدرة خاصة أو تحصيلاً دراسياً (خير الله، ٢٠٠٩، ٢٣).

ثانياً: إدارة المواهب

دور المنظمات في تنمية وتشجيع الإبداع لدى العاملين:

هناك مجموعة من الخطوات التي تعد من المؤشرات بأن المنظمة تلعب دوراً كبيراً في تنمية القدرات الابداعية للعاملين بها، وهي على النحو التالي. (العتيبي، ٢٠١٣، ٥٩):

١. التهيئة المناسبة لبروز الافكار الجديدة من خلال إتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن آرائهم.
٢. تشجيع التنافس بين العاملين في إبراز واقتراح الأهداف والأفكار والآراء الجديدة المتعلقة بالعمل.
٣. أن يكون المديرون والمشرفين قدوة للعاملين في التفكير المجرد وأن يتعدوا عن التفكير بطريقة تقليدية أو يجعلوا الأنظمة واللوائح حجرة عثرة ترفض تقبل وتطبق الجديد من الأفكار.
٤. تطبيق نظام مقنن ومحدد للحوافز يقدم المكافأة الجزئية

الاستبانة التي تم توزيعها على عينة تكونت من (٦٧) قائدة، و (٨٨) عضوة من عضوات هيئة التدريس. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، هي: جاءت الدرجة العامة لفاعلية استراتيجيات إدارة المواهب في تنمية الموارد البشرية بمستوى متوسط على مستوى المحاور، جاءت استراتيجية الاستقطاب بمتوسط (٣,٣٥) وحل ثانياً التنمية المهنية بمتوسط (٣,١٧) وحل ثالثاً الاكتشاف بمتوسط (٣,٠٩)، وجاءت استراتيجية الاحتفاظ كأقل الاستراتيجيات فاعلية بمتوسط حسابي (٢,٩٣).

٢. دراسة الجراح وابو دوله (٢٠١٥): هدفت الدراسة تعرف أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانة لجمع بيانات الدراسة، التي طبقت على عينة مكونة (٣٠٠) عضواً من هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الرسمية. وبعد التحليل توصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في الجامعات الأردنية الرسمية جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٤٨). وجود أثر مهم وارتباط إيجابي لمستوى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على مستوى الانتماء التنظيمي.

٣. دراسة الحارثية وآخرون (٢٠١٥): هدفت الدراسة معرفة واقع إدارة مواهب القيادات المدرسية الناشئة في المدارس والمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان وكيفية تحسينه باستخدام الأسلوبين الكمي والكيفي في جمع البيانات من خلال أداتين، هما الاستبانة والمقابلة؛ طبقت الاستبانة على عينة من (٤٠٠) فرد من المشرفين في دوائر التنمية البشرية والإداريين في المدارس، بينما طبقت المقابلة على (٦) أفراد من القيادات العليا والوسطى في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع إدارة

وغير ذلك، وكل عامل من هذه العوامل يشمل مجموعة من العناصر، مثلاً حزمة التعويضات والمنافع يمكن أن تشمل على خيارات امتلاك أسهم، وجود التخطيط التنظيمي يمكن أن يشمل على التعليم والتدريب المجاني من أجل المستقبل الوظيفي. وبشكل عام يجب أن تكون هذه العناصر مرنة وقابلة للتطبيق (Arthur, 2001, 251). ومن وجهة نظر الباحثة تعتبر عملية الاحتفاظ بالموهوبين عملية هامة في نجاح الإدارة الجامعية وتميزها عن بقية الجامعات.

أهمية الاحتفاظ بالموظف الموهوب:

هناك فوائد عده يمكن الحصول عليها من خلال الاحتفاظ بالموهوبين لأطول فترة ممكنة ومن هذه الفوائد (كرماللي، ٢٠٠٥، ١٢٥):

١- أن عملية استقطاب الأفراد الجدد تعتبر من العمليات المكلفة.

٢- الرغبة في تعزيز الاستثمار من الكفاءة المرتبطة بالموارد البشرية.

٣- معدل تدوير الأفراد المستمر في أماكن العمل يؤثر على معنويات الفريق.

٤- تضرر العلاقات مع عملاء المؤسسة إذا كان معدل الدوران مرتفع.

والخلاصة أن هذه العمليات باعتبارها أنظمة فرعية من نظام إدارة المواهب البشرية تتفاعل مع بعضها البعض، ومع البيئة الداخلية في التنظيم والبيئة الخارجية، مما ينتج عنها مخرجات معينة تعتبر الخلاصة.

ثانياً: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

١. دراسة السكران (٢٠١٩): هدفت الدراسة تعرف فاعلية استراتيجيات إدارة المواهب في تنمية الموارد البشرية بجامعة طيبة من وجهة نظر قائدات وعضوات هيئة التدريس بالجامعة، ووضع الحلول العلمية والتوصيات اللازمة باستخدام المنهج الوصفي، اعتمدت الدراسة

وتحقيق التميز البحثي، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية، وتكوين مجتمع المعرفة.

٥. دراسة (حجازي وآخرون، ٢٠١٢): هدفت هذه الدراسة لاكتشاف وتقييم معرفة المشاركين اللبنانيين ووعيهم بإدارة المواهب عن طريق استخدام التحليل الوصفي لاستجاباتهم. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، أجرت الدراسة استطلاع رأي من خلال استبانة الكترونية بالإضافة إلى مقابلات مع مدراء الموارد البشرية في شركة (SETS) وهي شركة لبنانية رائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات أنشئت في بيروت عام ١٩٩٠م، وتغطي معظم العملاء في منطقة الشرق الأوسط. وخلصت الدراسة بأن أغلبية المشاركين يعرفون بفائدة إدارة المواهب ولكن لا يعرفون المزيد من عمليات إدارة المواهب. وأن القليل من الشركات اللبنانية تعتمد مفهوم إدارة الموهبة في إدارتها، لذلك تطارد هذه الشركة من قبل منافسيها. وأن العيب الرئيس لعينة من الشركات اللبنانية هو عدم وجود استراتيجية شاملة لإدارة المواهب التي لا تميز بوضوح بين إدارة الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية، أي أن معظم الشركات تقوم بتطبيق بعض مكونات إدارة المواهب ولكن ليس بطريقة كاملة متكاملة. كذلك من نتائج الدراسة وجود فجوة في تطوير الموهوبين كما أن الشركات اللبنانية فشلت في تحديد موظفيها الموهوبين. وأن التقييم السنوي ليس كاف في حد ذاته لتعتبر أداة للتنمية بل يجب أن يتم على الأقل مرتين خلال السنة.

٦. دراسة الحميدي والطيب (٢٠١١): هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم الاستثمار في التدريب والموهبة باعتبارهما بعض المصطلحات والأفكار الحديثة في مجال الموارد البشرية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على أداة تحليل المحتوى لتجربة الإمارات العربية المتحدة في تعزيز ودعم المواهب والمبدعين. وأوضحت الدراسة جهود دولة الإمارات العربية المتحدة لدعم المواهب من خلال برنامج

مواهب القيادات المدرسية الناشئة دون المستوى المأمول في المستويات الثلاثة للدراسة: (١) على مستوى المدارس، (٢) على مستوى دوائر تنمية الموارد البشرية، (٣) على مستوى المشاركة بينهما، وأوضحت نتائج التحليل النوعي أسباب هذا التدني وطرق تحسينه، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية عن الواقع وفقاً لمتغير النوع لصالح الإناث، ومتغير طبيعة العمل لصالح الإداريين في المدارس.

٤. دراسة حمدان (٢٠١٥): يقدم هذا البحث إطاراً مقترحاً لتطبيق إستراتيجية إدارة المواهب البشرية، لتحقيق التميز البحثي في الجامعات الفلسطينية في ضوء مجتمع المعرفة، موطناً بالمنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق أهداف البحث، قام الباحثان باستخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وطبقها على عينة مكونة من ١١٠ رؤساء أقسام أكاديميين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. وقد توصل البحث إلى نتائج عدة، من أهمها أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية بقيمة ٣,٧٣ وبنسبة تساوي ٧٤,٦ في المئة، وقد جاء ترتيب المجالات على النحو التالي (جاء مجال الاستثمار في مكان المواهب في المرتبة الأولى بمتوسط ٤,٠٥، جاء مجال وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب في المرتبة الثانية بمتوسط ٣,٩٥، جاء مجال الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفي في المرتبة الثالثة بمتوسط ٣,٥٩، جاء مجال شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات في المرتبة الرابعة بمتوسط ٣,٥٢، جاء مجال تكامل عناصر النجاح في المرتبة الأخيرة بمتوسط ٣,٥). وجاء والمتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات مستوى توافر المعايير التي تحقق التميز البحثي يساوي ٦٨,٨ في المئة، والمتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات مستوى توافر مقومات مجتمع المعرفة يساوي ٧١ في المئة. كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية

أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم استخدام استبانة لقياسات الحسائية من أجل معرفة الأداء الأكاديمي والممارسات الإدارية الحالية يوم بعد يوم، وأشارت نتائج الدراسة إلى انتقادات للموقف الحالي على مستوى إدارة المواهب في القطاع الجامعي لافتقاده التوافق بين استراتيجية المؤسسة وكيفية قيد المواهب الأكاديمية وتنميتها واستعداداتها ومكافئتها ما ينم عن وجود قصور في هذا الجانب، ولقد أثبتت النتائج أن إدارة الموهبة من الممكن أن تقدم إطار مفاهيمي من أجل تعزيز الأداء على المدى البعيد من خلال التكامل بين استراتيجية الجامعة والقياسات الأدائية وأنظمة الإدارة يوم بعد يوم.

٢. دراسة (Moghtadaie & Taji, 2016):

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة المحتملة بين الأبعاد الأساسية لإدارة الموهبة وتنمية أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإيرانية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت عينة الدراسة في كافة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإيرانية، وتم جمع البيانات من خلال دراسة الأدبيات وإجراء المقابلات مع الخبراء وتوزيع الاستبانات، ولقد أظهرت النتائج أن بعد تنمية المواهب جاء في المرتبة الأولى، يليه بعد جذب الموهبة، ثم إدارة الموهبة كأنسب الأبعاد لإدارة الموهبة لتنمية أداء أعضاء هيئة التدريس في الخدمات التعليمية، وشم تأتي العمليات التي تتخلل العمل بالاعتماد على التكنولوجيا الحديثة بمعنى الدورات التدريبية، ومن ثم التعلم المستدام، ويليه التدريب على المهارات العملية، وقد أشارت النتائج إلى المجالات السابقة لا يمكن الاستغناء عنها في تنمية أداء أعضاء هيئة التدريس.

٣. دراسة (Altinoz, Cakiroglu, & Cop 2013):

هدفت الدراسة بشكل أساسي إلى بحث العلاقة بين إدارة الموهبة كمتغير مستقل وبين الثقة التنظيمية كمتغير تابع. من خلال توظيف المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة مناسبة للحصول على البيانات طبقت

الشيخ خليفة للتميز الحكومي، وجائزة زايد للكتاب، وجائزة الابداع الشرطي والجوائز التشجيعية الأخرى في المجالات العلمية والثقافية والأكاديمية، كما أشارت النتائج إلى أن إدارة الموهبة والإبداع تسعى إلى تطوير العاملين الحاليين وتحسين كفاءاتهم، وتنمية وتطوير الموارد البشرية بزيادة معرفتها ومهاراتها وخبراتها في القطاعات العامة والخاصة.

٧. دراسة (الكرعاوي، ٢٠١٠):

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة تحليل العلاقات السببية بين إدارة الموهبة (البنية التحتية والابعد) والأداء العالي، وكان ميدان الدراسة جامعي الكوفة والقادسية باعتبار أن الجامعات هي مصانع الموهبة ومراكزها الأساسية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، استخدمت الدراسة عينة مكونة من رئيسي الجامعتين ومساعديهما وعمداء الكليات ومعاونيههم ورؤساء الأقسام العلمية في الجامعتين وبواقع (٤٠) استمارة لجامعة الكوفة و(٤٨) استمارة لجامعة القادسية وبنسبة تجاوزت ٣٠٪ من المجتمع المستهدف (شريحة القيادات الجامعية). توصلت الدراسة إلى العديد من الاستنتاجات أهمها: أن الموهبة هي المصدر الأهم لتحقيق تنافسية واستدامة المنظمات بدلالة علاقات الارتباط والتأثير المعنوية التي حققتها أبعاد إدارة الموهبة وبنيتها التحتية في مؤشرات الأداء العالي للجامعتين قيد الدراسة، كما أكدت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية في إدارة الموهبة في الجامعتين على مستوى الأبعاد والبنية التحتية.

الدراسات الأجنبية:

١. دراسة (Bradley, 2016):

هدفت الدراسة إلى استقصاء ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الجامعي مع إلقاء الضوء على مجموعات المواهب وإدارة المواهب بشكل عام، وقد قدمت الدراسة تعريفاً لإدارة الموهبة في سياق قطاع الجامعات، كما تم استقصاء استقلاليتها تبعاً للاستراتيجيات التنظيمية، ولتحقيق

في الأوراق البحثية والمؤتمرات والدراسات التي تناولت الموضوع.

أوجه الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة

- من حيث المنهج

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وهو ما اتفق مع العديد من الدراسات مثل دراسة حمدان (٢٠١٥)، ودراسة (حجازي وآخرون، ٢٠١٢)، ودراسة الحميدي والطيب (٢٠١١)، ودراسة (الكرعاوي، ٢٠١٠)، ودراسة (Bradley, 2016)، ودراسة (Moghtadaie & Taji, 2016)، ودراسة (Kehinde, 2012)، ودراسة (Horvathova, 2011).

- من حيث الأداة

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة للحصول على استجابات أفراد العينة، وهو ما اتفق مع العديد من الدراسات مثل دراسة حمدان (٢٠١٥)، ودراسة (حجازي وآخرون، ٢٠١٢)، ودراسة (الكرعاوي، ٢٠١٠)، ودراسة (Bradley, 2016)، ودراسة (Moghtadaie & Taji, 2016)، ودراسة (Kehinde, 2012)، ودراسة (Horvathova, 2011).

فيما استخدمت دراسة الحميدي والطيب (٢٠١١) أداة تحليل المحتوى. كما تختلف مع دراسة (Moghtadaie & Taji, 2016) في استخدامها للمقابلات كأداة ثانية. كما اختلفت مع دراسة (Horvathova, 2011) التي استخدمت والمكالمات الهاتفية باعتبارها مقابلات كأداة ثانية.

أوجه التفرد في الدراسة الحالية

- أنه تناول إدارة الموهبة والإبداع من وجهة نظر الإداريات بالجامعة وهو أول بحث يشمل الإداريات بالجامعة على حد علم الباحثة.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة

على العاملين في الإدارتين العليا والوسطى في فنادق مدينة أنقرة. وبينت الدراسة: أن قرابة ٦٠٪ من الثقة التنظيمية لدى المبحوثين راجعة إلى ممارسات إدارة الموهبة في الفنادق التي يعملون بها. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين لإدارة الموهبة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، لصالح سنوات الخدمة أكثر من ١٠ سنوات.

٤. دراسة (Kehinde, 2012): هدفت الدراسة إلى

التعرف على مدى تأثير إدارة المواهب على الأداء التنظيمي للمنظمة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت العينة في ١٠٠ موظف في بيئة الأعمال النيجيرية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة. كشفت النتائج أن نظام إدارة المواهب لها أثر إيجابي على الأداء العام للمنظمة، وأن نظام إدارة المواهب أيضاً له تأثير على أداء الشركات متعددة الجنسيات والشركات الوطنية، ولكن الصغيرة والمتوسطة الحجم لم تكسب هذه التقنية عن بعد في بيئة الأعمال النيجيرية، وأشارت الدراسة إلى أهمية استخدام نظام إدارة المواهب لجميع فئات الموظفين من ذوي المواهب الخاصة داخل الشركات، كما أشارت إلى أهمية الفصل بين نظام إدارة المواهب ونظام إدارة الموارد البشرية داخل الشركات.

٥. دراسة (Horvathova, 2011): هدفت الدراسة

إلى تحديد مستوى ونوعية إدارة المواهب التي تستخدمها المؤسسات في جمهورية التشيك، وتقديم مقترحات لتوسيع نطاق نهج إدارة المواهب فيها. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، تكونت العينة من ٨٠ موظف في المؤسسات بشكل عام، وتم استخدام الاستبانة الإلكترونية والمكالمات الهاتفية باعتبارها مقابلات. أشارت النتائج إلى أن يتم تطبيق غدارة المواهب من قبل المؤسسات التشيكية إلى حد قليل، والسبب في ذلك أن المؤسسات ليست على دراية بإدارة المواهب، وقد ذكرت الأغلبية المطلقة من المنظمات بأنها لا تستخدم إدارة المواهب، وقد أشارت النتائج لقصور

الوظيفية التالية:

م	المسمى الوظيفي
١	رئيس الجامعة
٢	نواب الرئيس والمساعد
٣	عميد
٤	نائب/عميد مساعد
٥	رئيس قسم أكاديمي
٦	مدير
٧	قائم بأعمال مدير
٨	غير ذلك

أداة الدراسة

في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها فإن الأداة المناسبة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبانة، والتي عرفها العساف (٢٠١٢) بأنها عبارة عن أداة يشمل محتواها مجموعة من الأسئلة أو العبارات المكتوبة مزودة بإجاباتها أو الآراء المحتملة بهدف الحصول على إجابات أفراد العينة على أسئلة الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين وهما:

القسم الأول: المتغيرات الشخصية المتمثلة في (الفئة العمرية - الجنس - المؤهل العلمي - فئة التوظيف - المسمى الوظيفي - عدد سنوات الخدمة في الجامعة - عدد سنوات الخبرة في المسمى الوظيفي).

القسم الثاني: تكون من ٣٦ فقرة موزعة على ٤ مجالات مختلفة. ويتعين على الباحث وضع علامة (١) ، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠ في خانة الدرجة، ويشمل المحور الأول المجالات التالية:

- **المجال الأول:** الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفية، ويشمل (١٢) فقرة.
- **المجال الثاني:** شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات، ويشمل (٧) فقرات.

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الهادف لدراسة الظاهرة كما توجد على أرض الواقع، حيث يولي الاهتمام إلى توصيفها بشكل دقيق ويعتبر عنها كمياً. ولجأت الباحثة لهذا المنهج باعتباره مناسباً للوصول إلى النتائج

مجتمع الدراسة

يتكون المجتمع الدراسة من جميع الإداريات من أفراد الإدارة للوحدات والأقسام المختلفة بجامعة الملك خالد، والبالغ عددهم (٧١٨) موظفة بمسميات مختلفة.

عينة الدراسة

١. العينة الاستطلاعية:

تم تطبيق الأداة على عينة عشوائية تتكون من (٢٥) مفردة من مجتمع الدراسة، وذلك بهدف التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

٢. العينة الفعلية:

تم تقدير حجم العينة المطلوب من مجتمع الدراسة

$$n = \frac{\left(\frac{Z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{Z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

معادلة (١): معادلة ريتشارد جيكر لحساب حجم العينة

حيث أن:

n : العينة المطلوبة.

N : حجم مجتمع الدراسة.

d : نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه وأكبر قيمة

له ٠,٠٥.

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥

وتساوي ١,٩٦.

مما سبق بلغ حجم العينة المطلوب (٢٥٠) مفردة، وبناءً عليه تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من الإداريات من أفراد الإدارة للوحدات والأقسام المختلفة بجامعة الملك خالد بحجم (٢٥٠) موظفة موزعات على المسميات

فاطمة مشبب سعيد عبدالله: واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد، من وجهة نظر منسوبيها الإداريات

- المجال الثالث: وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب، ويشمل (٧) فقرات.

- المجال الرابع: نظام إدارة المواهب، ويشمل (١٠) فقرات. كما يشمل المحور الثاني عبارات تتعلق بمعوقات تطبيق إدارة الموهبة والإبداع وذلك من وجهه نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد بواقع ٦ عبارات.

صدق أداة الدراسة

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

تم اختبار الصدق بهدف التأكد من صلاحية

الأداة وملاءمتها للغرض البحثي، فقد تم عرضها على المحكمين من الأساتذة المختصين لتقديم رأيهم، وإثراء الأداة بتعديلات الحذف أو الإضافة أو إعادة صياغة. وقد قام المحكمين بتقديم تعديلات جوهرية على الأداة، واستجابت الباحثة لها، وقامت بإعادة الصياغة في ضوء هذه الملاحظات حتى خرجت بالشكل النهائي.

ب. صدق الاتساق الداخلي

الجدول التالي يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

جدول (١): صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول. (ن=٢٥)

المجال الأول		المجال الثاني		المجال الثالث		المجال الرابع	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	**٥٦٠.	١	**٥٢٣.	١	**٧٥٣.	١	**٣٩٩.
٢	**٣٧٥.	٢	**٦٢٤.	٢	**٤٦٥.	٢	**٦٠٠.
٣	**٧٢٤.	٣	**٥٤٩.	٣	**٦٨٦.	٣	**٤٥٠.
٤	**٤٧١.	٤	**٦٣٤.	٤	**٣٠٩.	٤	**٥٧٠.
٥	**٥٢٧.	٥	**٤٩٧.	٥	**٨١٧.	٥	**٣١٧.
٦	**٦٨٤.	٦	**٤٤٣.	٦	**٥٠٧.	٦	**٦٣٨.
٧	**٥٥٨.	٧	**٥٤٢.	٧	**٤٧٦.	٧	**٣٠٥.
٨	**٤١٥.	٩ *٥٦١. ١٠ **٥٦٤.		٨	**٦٦٠.	٨	**٦٦٠.
٩	**٣٢١.						
١٠	**٣٦٣.						
١١	**٤٩٢.						
١٢	**٤٩٣.						

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١.

ويشير ذلك لوجود صدق الاتساق الداخلي في فقرات أداة الدراسة، ما يدعم صحة بياناتها.

يتضح من الجدول رقم (٢) أن جميع فقرات أداة الدراسة ترتبط ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١، ومستوى دلالة ٠,٠٥ بالدرجة الكلية لمجالاتها،

Half_ لحساب الثبات للأداة، والجدول رقم (٢) يبين ذلك بكلا الطريقتين.

ثبات أداة الدراسة

تم استخدام كل من طريقة ألفا- كرونباخ Cronbach's Alpha وطريقة التجزئة النصفية Split

جدول (٢): ثبات أداة الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية. (ن=٢٥)

المحور	الثبات بطريقة ألفا كرونباخ		الثبات بطريقة التجزئة النصفية	
	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط بيرسون	معامل ارتباط سبيرمان براون المعدل
المجال الأول	١٢	٠,٧٧٦	٠,٦٤٣	٠,٧٥٢
المجال الثاني	٧	٠,٨٤٦	٠,٨٢٩	٠,٩٠٦
المجال الثالث	٧	٠,٨١٢	٠,٧٠٣	٠,٨٢٥
المجال الرابع	١٠	٠,٨٤٦	٠,٧٩٩	٠,٨٨٨
الأداة ككل	٣٦	٠,٨٩٠	٠,٨٦٢	٠,٩٢٠

واختبار العلاقة بين محاور الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

أولاً: نتائج الدراسة وتفسيراتها:

السؤال الأول:

ينص السؤال الأول على: « ما متطلبات تطبيق إدارة

الموهبة والإبداع في المجالات المختلفة: (مجال الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفية، ومجال شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات، ومجال وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب، ومجال نظام إدارة المواهب) على الإداريات بجامعة الملك خالد؟.

قامت الباحثة بحساب التكرارات ه والوزن النسبي لاستجابات الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد كل مفردة من مفردات القسم الأول بأبعاده الأربعة للاستبانة المستخدمة بالدراسة التطبيقية، علماً أنه تم تقسيم استجابات الإداريات إلى عدة أقسام على النحو التالي:

يتضح من الجدول رقم (٤) أن قيمة ألفا كرونباخ لجميع فقرات أداة الدراسة بلغت (٠,٨٩٠) ويشير ذلك لوجود ثبات كبير في بيانات الاداة، كما وبلغت قيمة معامل الارتباط المعدل (سبيرمان براون) لجميع فقرات بطاقة الملاحظة (٠,٩٢٠) ويشير ذلك لوجود ثبات مرتفع في بيانات الدراسة، ما يدعم صحة بياناتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات: تم الاعتماد على برنامج (SPSS v.26)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الأساليب التالية:

- المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة استجابات أفراد الدراسة حول فقرات محاور الاستبانة.
- الانحراف المعياري: للتعرف على انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات محاور الاستبانة.
- معامل ثبات «ألفا كرونباخ» ومعامل ثبات التجزئة النصفية لسبيرمان - براون لقياس للثبات.
- معامل ارتباط «بيرسون» لقياس صدق الاستبانة،

فاطمة مشبب سعيد عبدالله: واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد، من وجهة نظر منسوباتها الإدارية

الاستجابة	دالاتها	الاستجابة	دالاتها	الاستجابة	دالاتها
٢-١	بدرجة ضعيفة جدا	٤-٣	بدرجة ضعيفة	٦-٥	بدرجة متوسطة
٨-٧	بدرجة مرتفعة	١٠ - ٩	بدرجة مرتفعة جدا		

وفيما يلي نستعرض أبعاد الإجابة عن هذا التساؤل:

أولاً: الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفية
 جدول (٣): واقع الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفية لجميع المستويات من وجهة نظر الإداريات
 المعاملات بجامعة الملك خالد

رقم المفردة	الفقرة	٢-١	%	٤-٣	%	٦-٥	%	٨-٧	%	١٠-٩	%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
١	تحدد الجامعة المعارف والمهارات التي تشكل عوامل لنجاح لأي وظيفة.	٥٣	٪٢١	٨١	٪٣٢	٦١	٪٢٤	٤٣	٪١٧	١٢	٪٥	٢,٥٢	٪٥٠,٤	٧
٢	تضع الجامعة معايير للتمييز بين العاملين.	٦١	٪٢٤	٧٩	٪٣٢	٥٠	٪٢٠	٢٣	٪٩	٣٧	٪١٥	٢,٥٨	٪٥١,٧	٦
٣	تضع الجامعة وصف وظيفي واضح ومعروف للعاملين في كل مستوى تنظيمي.	٦٠	٪٢٤	٦٠	٪٢٤	٩٠	٪٣٦	٢٠	٪٨	٤٠	٪١٦	٢,٩٢	٪٥٨,٤	١
٤	تضع الجامعة مواصفات الوظيفية ومؤشرات الوظيفة في كل مستوى تنظيمي.	٧٠	٪٢٨	٨٨	٪٣٥	٣٧	٪١٥	٢٠	٪٨	٣٥	٪١٤	٢,٤٥	٪٤٩,٠	٨
٥	تحدد الجامعة المسارات الوظيفية وخطط التعاقب لأي وظيفة.	٧٠	٪٢٨	٧٢	٪٢٩	٨٦	٪٣٤	١٥	٪٦	٧	٪٣	٢,٢٧	٪٤٥,٤	٩
٦	تضع الجامعة نظام تقييم الأداء على أساس الكفايات والمواهب.	٥٥	٪٢٢	٥٠	٪٢٠	٩٨	٪٣٩	١٩	٪٨	٢٨	٪١١	٢,٦٦	٪٥٣,٢	٤
٧	يتوفر في الجامعة نظام للترقيات حسب الكفايات والمواهب	٨٨	٪٣٥	٨٠	٪٣٢	٤٨	٪١٩	٢١	٪٨	١٣	٪٥	٢,١٦	٪٤٣,٣	١١
٨	يتوفر في الجامعة نظام التعويضات المباشرة حسب الكفايات والمواهب	٧٢	٪٢٩	٨٢	٪٣٣	٧٨	٪٣١	٩	٪٤	٩	٪٤	٢,٢٠	٪٤٤,١	١٠
٩	يتوفر في الجامعة نظام المنافع التعويضات غير المباشرة حسب الكفايات والمواهب	١٠٠	٪٤٠	٨٢	٪٣٣	٢٣	٪٩	٣٥	٪١٤	١٠	٪٤	٢,٠٩	٪٤١,٨	١٢

رقم المفردة	الفقرة	٢-١	%	٤-٣	%	٦-٥	%	٨-٧	%	١٠-٩	%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
١٠	تركز الجامعة على الخبرات والمواهب الحقيقية التي يمتلكها الفرد وليس على سنوات الخدمة.	٧٠	%٢٨	٦٠	%٢٤	٥٠	%٢٠	٣٠	%١٢	٤٠	%١٦	٢,٦٤	%٥٢,٨	٥
١١	تشجع الجامعة العاملين باستمرار وتحفزهم على المبادرة	٥٥	%٢٢	٥٣	%٢١	٧٧	%٣١	٢٣	%٩	٤٢	%١٧	٢,٧٨	%٥٥,٥	٣
١٢	تفوض إدارة الجامعة الصلاحيات للعاملين المؤهلين وتحدد مسؤوليتهم.	٤٠	%١٦	٦١	%٢٤	٧٩	%٣٢	٣٣	%١٣	٣٧	%١٥	٢,٨٦	%٥٧,٣	٢

ومن خلال استقراء النتائج المتحصل عليه من الجدول (٣)، يتمثل واقع الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفية من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الآتي:

جاءت أعلى عبارتين على النحو التالي:

- المرتبة الأولى: عبارة نصت على "تضع الجامعة وصف وظيفي واضح ومعروف للعاملين في كل مستوى تنظيمي"؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٢,٥٨٪).
- المرتبة الثانية: عبارة نصت على "تفوض إدارة الجامعة الصلاحيات للعاملين المؤهلين وتحدد مسؤوليتهم"؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٣,٥٧٪).

وجاءت أدنى عبارتين على النحو التالي:

- قبل الأخيرة: عبارة نصت على "يتوفر في الجامعة نظام للترقيات حسب الكفايات والمواهب"؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٣,٤٣٪).
- المرتبة الأخيرة: عبارة نصت على "يتوفر في الجامعة نظام المنافع التعويضات غير المباشرة حسب الكفايات والمواهب"؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٨,٤١٪).

ويمكن تفسير النتائج السابقة على النحو التالي:

تعكس النتائج السابقة الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات الوظيفية من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد، كأحد مجالات رعاية الموهبة والإبداع بالجامعة، ومن خلال تلك النتائج يمكن الإشارة إلى أن

الوصف الوظيفي للأعمال الإدارية المختلفة التي تقوم بها الإداريات بجامعة الملك خالد يتسم بالوضوح ومعروف لمن في كل مستوى تنظيمي، وفي كل إدارة وقسم من الإدارات والأقسام المختلفة. كما تعكس تلك النتائج في مجملها وعى الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد بدور وأهمية رعاية المؤهلين والموهوبات، وتقديم أوجه الرعاية المختلفة لمن، وهو ما تسعى إليه الجامعة من خلال تفوض إدارة الجامعة بعض من الصلاحيات للعاملين المؤهلين وتحدد مسؤوليتهم، وتشجع الجامعة العاملين باستمرار وتحفزهم على المبادرة، كما أن الجامعة تقوم بعملية تقييم الأداء على أساس الكفايات والمواهب. وهذا ما يتفق مع دراسة الحميدي والطيب (٢٠١١) كما أشارت النتائج إلى أن إدارة الموهبة والإبداع تسعى إلى تطوير العاملين الحاليين وتحسين كفاءاتهم، بزيادة معرفتها ومهاراتها وخبراتها في القطاعات العامة والخاصة، وأن الاستثمار في التدريب وإدارة المواهب.

ثانياً: شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات:

يتمثل واقع شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الجدول رقم (٤):

فاطمة مشبب سعيد عبدالله: واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد، من وجهة نظر منسوباتها الإداريات

جدول (٤): واقع شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد

رقم المفردة	الفقرة	٢-١	%	٤-٣	%	٦-٥	%	٨-٧	%	١٠-٩	%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	ترتيب
١	تصنف الجامعة جودة الموهبة بما يتناسب مع كل مستوى تنظيمي	٥٠	٢٠٪	٧٧	٣١٪	٨٨	٣٥٪	٣٠	١٢٪	٥	٢٪	٢,٤٥	٤٩,٠٪	٥
٢	تتطلب الجامعة وجود الموهوبين في المستويات الإدارية العليا	٧٣	٢٩٪	٤٣	١٧٪	١١٥	٤٦٪	٩	٤٪	١٠	٤٪	٢,٣٦	٤٧,٢٪	٧
٣	تتطلب الجامعة وجود الموهوبين في المستويات الإدارية الوسطى	٣٣	١٣٪	١١٢	٤٥٪	٥٥	٢٢٪	١٠	٤٪	٤٠	١٦٪	٢,٦٥	٥٣,٠٪	٤
٤	تتطلب الجامعة وجود الموظفين الموهوبين في المستويات الإدارية الدنيا	٥٥	٢٢٪	٧١	٢٨٪	٥٢	٢١٪	٤١	١٦٪	٣١	١٢٪	٢,٦٩	٥٣,٨٪	٣
٥	تركز الجامعة على كسب الموهوبين لشغل المناصب الوظيفية الحرجة	٧٤	٣٠٪	٦٦	٢٦٪	٧٠	٢٨٪	١٠	٤٪	٣٠	١٢٪	٢,٤٢	٤٨,٥٪	٦
٦	تحدد الجامعة ذوي المواهب ليكونوا بدلاء المناصب الحرجة فوراً في حال تركها للعمل	٥٠	٢٠٪	٦٠	٢٤٪	٩٠	٣٦٪	١٠	٤٪	٤٠	١٦٪	٢,٧٢	٥٤,٤٪	٢
٧	تعمل الجامعة على جذب العمال المهرة والفنيين ذوي المواهب	٤٨	١٩٪	٩١	٣٦٪	٣١	١٢٪	٤٠	١٦٪	٤٠	١٦٪	٢,٧٣	٥٤,٦٪	١

١. قبل الأخيرة: عبارة نصت على ”تركز الجامعة على كسب الموهوبين لشغل المناصب الوظيفية الحرجة“؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٤٨,٥٪).

٢. المرتبة الأخيرة: عبارة نصت على ”تتطلب الجامعة وجود الموهوبين في المستويات الإدارية العليا“، حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٤٧,٢٪).

ويمكن تفسير النتائج السابقة على النحو التالي:

تعكس النتائج السابقة شمولية إدارة المواهب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد، كأحد مجالات رعاية الموهبة والإبداع بالجامعة، ومن خلال تلك النتائج يمكن الإشارة إلى أن الجامعة تعمل على جذب الإداريين والإداريات المهرة والفنيين ذوي المواهب، كما أن الجامعة تحدد ذوي المواهب ليكونوا بدلاء المناصب الحرجة فوراً في

ومن خلال استقراء النتائج المتحصل عليه من الجدول (٤)، يتمثل شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الآتي:

جاءت أعلى عبارتين على النحو التالي:

١. المرتبة الأولى: عبارة نصت على ”تعمل الجامعة على جذب العمال المهرة والفنيين ذوي المواهب“؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٥٪).

٢. المرتبة الثانية: عبارة نصت على ”تحدد الجامعة ذوي المواهب ليكونوا بدلاء المناصب الحرجة فوراً في حال تركها للعمل“؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٤,٤٪).

وجاءت أدنى عبارتين على النحو التالي:

متوسطة، حيث كان تركيز الإدارة على استقطاب العاملين ذوي المواهب وأن الجامعة تحاول على تنصيبهم في الوظائف الرئيسية وتحديدًا على وجودهم في الإدارة الوسطى.

ثالثاً: وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب:

يتمثل واقع وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الجدول رقم (٥)

حال تركها للعمل. كما تعكس تلك النتائج في مجملها وعي الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد بدور وأهمية رعاية الموهوبين والموهوبات، وكذلك وعي الإدارة الجامعية في تقسيم أوجه الرعاية المختلفة لهن، وهو ما تسعى إليه الجامعة من خلال وجود الموظفين الموهوبين في المستويات المختلفة. وتتفق النتيجة مع دراسة حمدان (٢٠١٥) والتي أشارت إلى أن مجال شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات بدرجة

جدول رقم (٥): واقع وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد

رقم المفردة	الفقرة	٢-١	%	٤-٣	%	٦-٥	%	٨-٧	%	١٠-٩	%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
١	تخطط الجامعة لاختيار الموهبة التي تحقق أهدافها في أي مستوى تنظيمي	١١١	%٤٤	٥١	%٢٠	١٥	%٦	٢٩	%١٢	٤٤	%١٨	٢,٣٨	%٤٧,٥	٣
٢	تجذب الجامعة الموهوبين لوظائف تدعم موهبتهم وتحافظ عليها	٣٢	%١٣	٧٥	%٣٠	٥٠	%٢٠	٣٦	%١٤	٥٧	%٢٣	٣,٠٤	%٦٠,٩	١
٣	تدرس الجامعة نوعية الموهبة لدى الفرد الموهوب قبل التعاقد معه	٩٠	%٣٦	٦٦	%٢٦	٥٠	%٢٠	٣٧	%١٥	٨	%٣	٢,٢٢	%٤٤,٥	٧
٤	توزع الجامعة المهام على الوظائف بشكل يتناسب مع المعطيات المتوفرة	٤٣	%١٧	٩٠	%٣٦	٤٢	%١٧	٢٣	%٩	٥٢	%٢١	٢,٨٠	%٥٦,١	٢
٥	توفر الجامعة كل ما يحتاجه الموهوبون في مجال عملهم	٩٨	%٣٩	٤٤	%١٨	٦٠	%٢٤	٣٢	%١٣	١٦	%٦	٢,٣٠	%٤٥,٩	٥
٦	تدعم الجامعة مقدار ما ينجزه الموهوبون في نطاق مسؤوليتهم	٨٥	%٣٤	٦٠	%٢٤	٧٣	%٢٩	٣٠	%١٢	٢	%١	٢,٢٢	%٤٤,٣	٦
٧	تسمح الجامعة بتطوير وثقل مهارات العاملين الموهوبين عن طريق برامج متخصصة.	٩٥	%٣٨	٥٠	%٢٠	٥٤	%٢٢	٢٠	%٨	٣١	%١٢	٢,٣٧	%٤٧,٤	٤

فاطمة مشبب سعيد عبدالله: واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد، من وجهة نظر منسوباتها الإدارية

ومن خلال استقراء النتائج المتحصل عليه من الجدول (٥)، يتمثل واقع وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد:

جاءت أعلى عبارتين على النحو التالي:

١. المرتبة الأولى: عبارة نصت على " تجذب الجامعة الموهوبين لوظائف تدعم موهبتهم وتحافظ عليها؛" حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٩, ٦٠٪).
٢. المرتبة الثانية: عبارة نصت على " توزع الجامعة المهام على الوظائف بشكل يتناسب مع المعطيات المتوفرة؛" حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (١, ٥٦٪).

وجاءت أدنى عبارتين على النحو التالي:

١. قبل الأخيرة: عبارة نصت على " تدعم الجامعة مقدار ما ينجزه الموهوبون في نطاق مسؤوليتهم؛" حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٣, ٤٤٪).
٢. المرتبة الأخيرة: عبارة نصت على " تدرس الجامعة نوع الموهبة التي يمتلكها الفرد الموهوب قبل توظيفه،" حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥, ٤٤٪).

ويمكن تفسير النتائج السابقة على النحو التالي:

تعكس النتائج السابقة بعداً أساسياً من الأبعاد القائم

عليها نظام إدارة الموهبة والإبداع، ومن خلال تلك النتائج يمكن الإشارة إلى أن الجامعة تعمل على جذب الموهوبين للوظائف المناسبة لهم، وتدعم موهبتهم وتحافظ عليها، كما أن الجامعة تعمل على توزيع المهام على الوظائف بشكل يتناسب مع المعطيات المتوفرة، كذلك سعى الجامعة نحو التخطيط الجيد لاختيار الموهبة التي تحقق أهدافها في أي مستوى تنظيمي كما تعكس تلك النتائج في مجملها وعى الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد بدور وأهمية رعاية الموهوبين والموهوبات، وكذلك وعى الإدارة الجامعية في تقديم أوجه الرعاية المختلفة لهم. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة حمدان (٢٠١٥) والتي أشارت إلى أن مجال وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب جاء في المرتبة الثانية بمتوسط ٣,٩٥، وكان تركيز الجامعة على استخدام وسائل اتصال فعالة تخدم عمل الموهوبين، إضافة إلى تعزيزها لنظام التغذية الراجعة لتطوير أداء الموهوبين، مع العمل على تقييم أداء الموهوبين بشكل مستمر مع الحفاظ على صرف مكافآت لهم بشكل مستمر.

رابعاً: نظام إدارة المواهب:

يتمثل واقع نظام إدارة المواهب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد جدول رقم (٦):

جدول رقم (٦): واقع نظام إدارة المواهب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد

رقم المفردة	الفقرة	٢-١	%	٤-٣	%	٦-٥	%	٨-٧	%	١٠-٩	%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
١	يوفر نظام إدارة المواهب بالجامعة خطط واستراتيجيات جديدة تدعو لابتكار والابداع	٥٨	٢٣٪	٩٢	٣٧٪	٧٠	٢٨٪	١٠	٤٪	٢٠	٨٪	٢,٣٧	٤٧,٤٪	٨
٢	يعتبر تطبيق نظام إدارة المواهب من أهداف الجامعة على المدى الطويل والمدى القصير	٨٨	٣٥٪	١٠٤	٤٢٪	٢٣	٩٪	٢٠	٨٪	١٥	٦٪	٢,٠٨	٤١,٦٪	٩
٣	يدعم نظام إدارة المواهب نماذج الكفايات الوظيفية بالجامعة	٥٥	٢٢٪	٦٠	٢٤٪	٨٢	٣٣٪	٤٢	١٧٪	١١	٤٪	٢,٥٨	٥١,٥٪	٤

رقم المفردة	الفقرة	٢-١	%	٤-٣	%	٦-٥	%	٨-٧	%	١٠-٩	%	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الترتيب
٤	يعزز نظام إدارة المواهب وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب بالجامعة	٧٠	%٢٨	٥١	%٢٠	٥٠	%٢٠	٦٠	%٢٤	١٩	%٨	٢,٦٣	%٥٢,٦	٢
٥	يزيد تطبيق نظام إدارة المواهب في الاستثمار في مكامن الموهبة	٦٣	%٢٥	٤٠	%١٦	٨٠	%٣٢	٣٣	%١٣	٣٤	%١٤	٢,٧٤	%٥٤,٨	١
٦	يستخدم نظام إدارة الموهبة في الجامعة ل (استقطاب- اختيار- تعيين- تطوير) العاملين	٧٨	%٣١	٥٤	%٢٢	٥٥	%٢٢	١٦	%٦	٤٧	%١٩	٢,٦٠	%٥٢,٠	٣
٧	يشمل نظام إدارة المواهب كافة المستويات في الجامعة	٧٠	%٢٨	٧٣	%٢٩	٤٥	%١٨	٤٢	%١٧	٢٠	%٨	٢,٤٨	%٤٩,٥	٧
٨	يرتبط نظام إدارة المواهب في توفر عناصر النجاح في الجامعة	٧٠	%٢٨	٧٠	%٢٨	٥٠	%٢٠	٢٠	%٨	٤٠	%١٦	٢,٥٦	%٥١,٢	٥
٩	يسبب نظام إدارة المواهب وجود اسلوب قيادة جديدة في الجامعة	١٠٣	%٤١	٨٠	%٣٢	٤٢	%١٧	١٥	%٦	١٠	%٤	٢,٠٠	%٣٩,٩	١٠
١٠	يدعم نظام إدارة المواهب عملية تقييم العاملين	٥٥	%٢٢	٩١	%٣٦	٤٥	%١٨	٣٠	%١٢	٢٩	%١٢	٢,٥٥	%٥١,٠	٦

والمدى القصير“؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٤١,٦٪).

٤. المرتبة الأخيرة: عبارة نصت على ”يسبب نظام إدارة المواهب وجود اسلوب قيادة جديدة في الجامعة“، حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٣٩,٩٪).

ويمكن تفسير النتائج السابقة على النحو التالي:

تعكس النتائج السابقة بعداً أساسياً وهو نظام إدارة الموهبة والإبداع، وذلك من خلال تطبيق نظام إدارة المواهب في الاستثمار في مكامن الموهبة، كما أن نظام إدارة المواهب يعزز وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب بالجامعة، ويستخدم نظام إدارة الموهبة في الجامعة ل (استقطاب- اختيار- تعيين- تطوير) العاملين، ويدعم نظام إدارة المواهب نماذج الكفايات الوظيفية بالجامعة. كما تعكس

ومن خلال استقراء النتائج المتحصل عليه من الجدول (٦)، يتمثل واقع نظام إدارة المواهب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الآتي:

جاءت أعلى عبارتين على النحو التالي:

٣. المرتبة الأولى: عبارة نصت على ”يزيد تطبيق نظام إدارة المواهب في الاستثمار في مكامن الموهبة“؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٤,٨٪).

٤. المرتبة الثانية: عبارة نصت على ”يعزز نظام إدارة المواهب وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب بالجامعة“؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٢,٦٪).

وجاءت أدنى عبارتين على النحو التالي:

٣. قبل الأخيرة: عبارة نصت على ”يعتبر تطبيق نظام إدارة المواهب من أهداف الجامعة على المدى الطويل

فاطمة مشبب سعيد عبدالله: واقع تطبيق إدارة الموهبة والإبداع في جامعة الملك خالد، من وجهة نظر منسوباتها الإداريات

العمل بطريقة إيجابية فاعلة، كما أنه له مردود في تحقيق المؤسسة لأهدافها المختلفة.

السؤال الثاني: ينص السؤال الثاني على: « ما معوقات تطبيق إدارة الموهبة والإبداع وذلك من وجهه نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد؟».

قامت الباحثة بحساب التكرارات لاستجابات الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد على سؤال مفتوح للمعوقات التي تعيق تطبيق إدارة الموهبة والإبداع بجامعة الملك خالد، والجدول (٧) يوضح ذلك على:

تلك النتائج في مجملها وعلى الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد بدور وأهمية رعاية الموهوبين والموهوبات، وكذلك وعلى الإدارة الجامعية في تقديم أوجه الرعاية المختلفة لهم، وهو ما تسعى إليه الجامعة من خلال دراسة توفير عناصر النجاح في الجامعة، ودعم عملية تقييم العاملين، وتوفير خطط واستراتيجيات جديدة تدعو لابتكار والإبداع.

وتتفق تلك النتائج ودراسة كل من: (القرعاوي، ٢٠١٠؛ حجازي وآخرون، ٢٠١٢) على اعتبار أن تلك الدراسات جميعها، أشارت إلى أهمية تطبيق نظام إدارة المواهب والإبداع في المؤسسات المختلفة، لما له من مردود إيجابي في إنجاز

جدول (٧): التكرارات والنسب المئوية لاستجابات الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد حول تصورهن للمعوقات التي تعيق تطبيق إدارة الموهبة والإبداع بالجامعة.

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	المعيق
٣	٨٠٪	٢٠١	عدم توفر الكوادر المؤهلة في مجال إدارة الموهبة والإبداع في كل قسم من الأقسام الإدارية المختلفة.
٤	٧٦٪	١٨٩	انتشار الروتين والبيروقراطية في عملية صناعة القرار داخل الجامعة.
١	٨٩٪	٢٢٢	قلة توفير الإدارة لقنوات الاتصال الخاصة بشكاوى ومشكلات الموهوبات والمبدعات من الإداريات.
٥	٦٨٪	١٧٠	عدم وجود استراتيجية وطنية واضحة لرعاية المبدعين
٦	٦٤٪	١٦٠	عزلة وفجوة بين المجتمع والجامعة لرعاية الموهوبين واستقطابهم للعمل بالجامعة والفجوة بينهما في اتساع مستمر
٢	٨٤٪	٢١١	الأساليب المستخدمة في تقويم أداء العاملين والعاملات بالجامعة تقليدية والقرارات لا تبنى على نتائج التقويم

حيث جاءت أعلى عبارتين على النحو التالي:

١. قلة توفير الإدارة لقنوات الاتصال الخاصة بشكاوى ومشكلات الموهوبات والمبدعات من الإداريات، حيث بلغت النسبة المئوية لذلك المعيق (٨٩٪).

ومن الجدول (٧) يتضح وجود معوقات التي تعيق تطبيق إدارة الموهبة والإبداع بجامعة الملك خالد، وذلك من وجهه نظر الإداريات العاملات بالجامعة ونستعرضها فيما يلي:

الوظيفية من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الآتي:

- المرتبة الأولى: عبارة نصت على «تضع الجامعة وصف وظيفي واضح ومعروف للعاملين في كل مستوى تنظيمي»؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٨,٢٪).

- المرتبة الثانية: عبارة نصت على « تفوض إدارة الجامعة الصلاحيات للعاملين المؤهوبين وتحدد مسؤوليتهم»؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٧,٣٪).

يتمثل شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الآتي:

- المرتبة الأولى: عبارة نصت على « تعمل الجامعة على جذب العمال المهرة والفنيين ذوي المواهب»؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٥٪).
- المرتبة الثانية: عبارة نصت على « تحدد الجامعة ذوي المواهب ليكونوا بدلاء المناصب الحرجة فوراً في حال تركها للعمل»؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٤,٤٪).

يتمثل واقع وضع المهوبة لمناسبة في المكان المناسب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الآتي:

- المرتبة الأولى: عبارة نصت على « تجذب الجامعة المؤهوبين لوظائف تدعم موهبتهم وتحافظ عليها»؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٦٠,٩٪).
- المرتبة الثانية: عبارة نصت على « توزع الجامعة المهام على الوظائف بشكل يتناسب مع المعطيات المتوفرة»؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٥٦,١٪).

يتمثل واقع نظام إدارة المواهب من وجهة نظر الإداريات العاملات بجامعة الملك خالد في الآتي:

- المرتبة الأولى: عبارة نصت على « يزيد تطبيق نظام

٢. الأساليب المستخدمة في تقييم أداء العاملين والعاملات بالجامعة تقليدية والقرارات لا تبنى على نتائج التقييم، حيث بلغت النسبة المئوية لذلك المعيق (٨٤٪).

حيث جاءت أدنى عبارتين على النحو التالي:

١. عدم وجود استراتيجية وطنية واضحة لرعاية المبدعين، حيث بلغت النسبة المئوية لذلك المعيق (٦٨٪).
٢. عزلة وفجوة بين المجتمع والجامعة لرعاية المؤهوبين واستقطابهم للعمل بالجامعة والفجوة بينهما في اتساع مستمر، حيث بلغت النسبة المئوية لذلك المعيق (٦٤٪).

ومن الملاحظ أن تلك المقترحات ترتبط بشقين أساسيين على النحو التالي:

- **أولاهما:** يرتبط بالجانب الأكاديمي التأهيلي، من خلال الاهتمام بتدريب المؤهوبين والمهوبات من الإداريين والإداريات داخل الجامعة، بما يساعد على ثقل المهوبة الإدارية وتطويرها وتنميتها في الوجهة الصحيحة لها.

- **ثانيهما:** يرتبط بالنظام واللوائح المعمول بها داخل الجامعة، من خلال العمل على القضاء على انتشار الروتين والبيروقراطية في عملية صناعة القرار داخل الجامعة، والعمل على وجود استراتيجية وطنية واضحة لرعاية المبدعين، والعمل على إزالة العزلة والفجوة بين المجتمع والجامعة لرعاية المؤهوبين واستقطابهم للعمل بالجامعة والفجوة بينهما في اتساع مستمر.

وتتفق النتيجة مع دراسة (Horvathova, 2011) والتي أشارت نتائجها إلى أن أبرز معوقات انتشار وتطبيق إدارة المواهب هو أن الأغلبية المطلقة من المنظمات بأنها لا تستخدم إدارة المواهب لأنها ليست على دراية بإدارة المواهب، إضافة إلى قصور في الأوراق البحثية والمؤتمرات والدراسات التي تناولت الموضوع.

ملخص نتائج الدراسة

يتمثل واقع الاستخدام المكثف لنماذج الكفايات

الهدف منها إكسابهن المهارات التي تمكنهن من التغلب على صعوبات العمل.

٧. الاهتمام بوضع الإجراءات الكفيلة بإشراك الإداريات الموهوبات والمبدعات في اتخاذ القرارات والحد من الرقابة المباشرة وتنمية الرقابة الذاتية وتحسين بيئة العمل الوظيفية بشكل أكثر فاعلية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو الجداءل، حاتم. (٢٠١٣). نحو نموذج منهجي متكامل لعملية إدارة المواهب. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- أبو العلا، ليلي. (٢٠١٣). مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة. عمان: دار يافا للنشر والتوزيع.
- الأحمدى، وفاء. (٢٠١٧). استراتيجية إدارة المواهب البشرية في الإدارة الجامعية بالجامعات السعودية في ضوء مدخل اقتصاد المعرفة: تصور مقترح. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- إسماعيل، حمدان، وحسين، علياء. (٢٠١٥). القائد الصغير: مواهبه وذكائه المتعددة: النظرية والتطبيق. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- بارب، وينجلفد. (٢٠٠٣). كيف تحتفظ بموظفيك المتميزين في ٥٠ دقيقة. ترجمة خالد العامري. القاهرة: دار الفاروق الحديثة للطباعة والنشر.
- البواليز، محمد، المعايطة، خليل. (٢٠٠٤). الموهبة والتفوق. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الجحدلي، غادة. (٢٠١٣). واقع إسهام إدارة المواهب في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة الملك عبد العزيز بمجدة من وجهة نظر القيادات الجامعية بها. رسالة

إدارة المواهب في الاستثمار في مكان الموهبة»؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٨,٥٤٪).

- المرتبة الثانية: عبارة نصت على « يعزز نظام إدارة المواهب وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب بالجامعة»؛ حيث بلغت قيمة الوزن النسبي (٦,٥٢٪).
تمثلت المعوقات التي تعيث تطبيق إدارة الموهبة والإبداع بجامعة الملك خالد، وذلك من وجه نظر الإداريات العاملات بالجامعة في الآتي:

- المرتبة الأولى: قلة توفير الإدارة لقنوات الاتصال الخاصة بشكاوى ومشكلات الموهوبات والمبدعات من الإداريات، حيث بلغت النسبة المئوية لذلك المعيق (٨٩٪).
- المرتبة الثانية: الأساليب المستخدمة في تقويم أداء العاملين والعاملات بالجامعة تقليدية والقرارات لا تبني على نتائج التقويم، حيث بلغت النسبة المئوية لذلك المعيق (٨٤٪).

توصيات الدراسة:

توصي الباحثة بما يلي:

١. ضرورة توفير الإدارة لقنوات الاتصال الخاصة بشكاوى ومشكلات الموهوبات والمبدعات من الإداريات.
٢. ضرورة تقويم أداء الإداريات الموهوبات والمبدعات بالجامعة عبر الأساليب المستخدمة المبنية على نتائج التقويم.
٣. ضرورة العمل بالاستراتيجية الوطنية لرعاية الإداريات الموهوبات والمبدعات.
٤. العمل على تحقيق مبدأ العدالة في المكافآت بين الموظفين والعاملات في الجامعة.
٥. إعداد برامج لتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الإداريات الموهوبات والمبدعات نحو المؤسسة الجامعية.
٦. عقد دورات تدريبية للإداريات الموهوبات والمبدعات

- ٤(١٣)، ٣٢-٦٤.
- الحميدي، محمد، والطيب، الهادي. (٢٠١١). الاستثمار في التدريب وإدارة المواهب: تجرب دولة الإمارات. ورقة مقدمة لندوة كلية الشرطة، معهد تدريب الضباط رأس الخيمة، الإمارات.
 - الحوشان، ممدوح. (٢٠١٧). واقع تطبيق إدارة المواهب مع القيادات المدرسية بمدينة الرياض. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ٣(٧)، ١٤٣-١٧٨.
 - خير الله، جمال. (٢٠٠٩). الإبداع الإداري. عمان: دار اسامة للنشر.
 - رضا، مروة. (٢٠١٦). استراتيجية إدارة المواهب لتعزيز ميزة تنافسية للمنظمة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١(١)، ٦٣-٨٧.
 - الزهراني، مسفر. (٢٠١٣). استراتيجيات الكشف عن الموهوبين والمبدعين ورعايتهم بين الأصالة والمعاصرة. مكة المكرمة: دار طيبة الخضراء.
 - السكران، بدرية. (٢٠١٩). فاعلية استراتيجيات إدارة المواهب في تنمية الموارد البشرية التدريسية من وجهة نظر قائدات وعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة. السعودية: الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة.
 - السكران، بدرية. (٢٠١٩). فاعلية استراتيجيات إدارة المواهب في تنمية الموارد البشرية التدريسية من وجهة نظر قائدات وعضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طيبة، السعودية.
 - الصمادي، نسيم. (٢٠٠٨). إدارة المواهب. مجلة خلاصات كتب المدير ورجال الأعمال- الشركة العربية للأعلام العلمي، ١(٣٦٣)، ١٩٠-٢٦٣.
 - عبيد، ماجدة. (٢٠١١). سيكولوجية الموهوبين والمتفوقين. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
 - العنزي، سعد، والعطوي، عامر، والعايدي، علي. (٢٠١١). أنظمة عمل الأداء العالي كمنهج لتعزيز
 - ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية.
 - الجراح، صالح. (٢٠٠٩): أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء الوطني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
 - الجراح، صالح. (٢٠٠٩). أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء الوطني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
 - الحارثية، خالصة والحارثية، عائشة والعايني، وجيهة (٢٠١٥): واقع إدارة مواهب القيادات المدرسية الناشئة في المدارس والمديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ١١(٢)، ص: ٢٠١-٢١٧.
 - حجازي، حسين، وعيد، عليان، ومحمد، بسام، وحداد، زياد. (٢٠١٢). إدارة الموهبة: تقييم معرفة الموظفين اللبنانيين. مجلة الادارة والعلوم الاجتماعية، ٢(٩)، ٢١-٣٨.
 - حسن، عبد المحسن. (٢٠١٠). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن..
 - حسن، محمد، والجرجاوي، أحمد. (٢٠١٩). مدى إسهام التسويق الداخلي في إدارة المواهب البشرية -دراسة استطلاعية لآراء بعض القيادات الإدارية في جامعة الموصل. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، ١١(٢٥)، ٦٣-٩٣.
 - حمدان، علام. (٢٠١٥). إدارة المواهب البشرية في الجامعات الفلسطينية: مقترح تطبيقي تنموي استراتيجي. مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والإنسانية،

- وزارة الخدمة المدنية (٢٠١٦). الدليل الإرشادي لإدارة المواهب. تم استرجاعه في ٢-٣-٢٠١٦م، تعلق الرابط <http://www.mcs.gov.sa/hr/Pages/default.aspx>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abd nasir, S., Hassan, R., and Roslani, M. (2012). Managing Talent In Tow Loading Companies In Malaysia, International conference on technology and management lecture notes in information technology, Malaysia.
- Altinoz, M., Cakiroğlu, D., & Cop, S. (2013). on organizational trust: A field study. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 1(99), 843-851.
- Annakis, John, Dass, Mohan and Isa (2014). Aernibinti: "Exploring Factors that Influence Talent Management Competency of Academics in Malaysian GLC's and Non-Government Universities". Journal of International Business and Economics, Vol.2, No.4, 33-49.
- Arthur, D. (2001). The employee Recruitment and Retention Handbook. United States of America: Library of congress catalogion in publication.
- Bradley, A. P. (2016). Talent management for universities. Australian Universities' Review, 58(1), 13-19.
- Horváthová, P. (2011). The application of talent management at human resource management in organization. In 3rd International Conference on Information and Financial Engineering,

- استراتيجية إدارة الموهبة في المنظمات. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٣٤(٨٩)، ٩١-١٠٥.
- القريطين، عبد المطلب. (٢٠٠٥). الموهوبون والمتفوقون خصائصهم واكتشافهم ورعايتهم. القاهرة: دار الفكر العربي.
- الكرعوي، محمد. (٢٠١٠). البنية التحتية لإدارة الموهبة وابعادها وأثرهما في تحقيق الاداء العالي للمنظمات دراسة مقارنة بين جامعتي الكوفة والقادسية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة، العراق.
- كرماللي، سلطان. (٢٠٠٥). ادارة المعرفة مدخل تطبيقي. ترجمة هيثم حجازي. عمان: الاهلية للنشر والتوزيع.
- مورتون، جيم. (٢٠١٠، مايو). تكامل ادارة المواهب والادارة المبنية على الجدارات لتحقيق استراتيجيات ادارة المواهب البشرية. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الرابع للموارد البشرية، شركة (Reference) للاستشارات والتطوير الإداري، عمان، الأردن.
- موسى، موسى. (٢٠١٦). رعاية الأطفال الموهوبين. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- ناصف، مرفت، وزناقي، أمل. (٢٠١٠). ادارة المواهب مدخل لتفعيل الانتماء التنظيمي لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية. دراسات في التعليم الجامعي، ١(١٩)، ٣٧٠-٤٧٤.
- النعيمي، براق. (٢٠١١). الواقع والطموح في رسم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل الحكومي المؤسسي الخليجي (سلطنة عمان). ورقة عمل مقدمة في ندوة إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، معهد التنمية الإدارية، الدوحة، قطر.
- هلال، محمد. (٢٠١٠). إدارة المواهب: الموهبة والاستثمار في الموارد البشرية. القاهرة: مركز تطوير الاداء للنشر والتوزيع.

- Moghtadaie, L., & Taji, M. (2016). Study of the performance of faculty members according to talent management approach in higher education. *Educational Research and Reviews*, 11(8), 781-790.
- Rowland, M. (2011). "How to cement a diversity policy: The key role of talent development". *Human Resource Management International Digest*, 19 (5), 36 - 38.
- Jain, D., Sharma, A., & Sharma, V. (2012). Talent Management Strategies in Current Scenario. *VSRD International Journal of Business & Management Research*, 2(9), 496-501.
- Kehinde, J. (2012). Talent management: Effect on organizational performance. *Journal of management research*, 4(2), 170-190.

جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

د. صالح بن عبدالله العقيل

أستاذ علم اجتماع الجريمة المشارك بجامعة المجمعة

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تحليل دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً وخدمياً وعلمياً، وكذلك إبراز دور الجامعة في تنمية المجتمع المحلي من خلال زيادة أعداد السكان والمشاريع التنموية ومساهمتها في حل البطالة، بالإضافة إلى وضع تصور عملي لتطوير دورها في التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية المجاورة لها. وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج المسحي باستخدام الاستبانة التي تم تطبيقها على (٨٣) من العاملين بالجامعة، وكذلك المنهج السببي المقارن، والمنهج النوعي بأسلوب الجماعات المركزة، حيث عقدت (٥) لقاءات مع أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية وأصحاب الخبرات التربوية وممثلين عن القطاعات الاقتصادية والخدمية، والمسؤولين بالدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة. وكانت أبرز نتائجها:

- عملت الجامعة على زيادة السكان بمحافظة المجمعة - باعتبارها المجتمع المحلي للجامعة - بشكل أسهم في زيادة القطاعات الاقتصادية والمؤسسات العاملة بالقطاع التجاري والخدمي بشكل خاص، والتقليل من البطالة بالمجتمعات المجاورة للجامعة.
- المستوى العام لدور الجامعة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة مرتفع، وجاء دورها بتحقيق التنمية الثقافية المستدامة للسكان في المجتمعات المحلية المجاورة للجامعة بالترتيب الأول، يليها الاجتماعية، ثم الخدمية، ثم السياحية، ثم الاقتصادية، وأخيراً الصناعية.
- أبرز الرؤى العملية تمثلت بضرورة التركيز على التنوع في التخصصات العلمية والإنسانية التي تدرسها الجامعة بما يتناسب مع حاجة السوق المحلي، وعلى تقييم كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على أساس نشاطاتهم وأعمالهم في خدمة المجتمع المحلي، وكفاءتهم بالتدريس والبحث العلمي.

الكلمات المفتاحية: جامعة المجمعة، التنمية، التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: معوقات، المحتوى المعرفي الرقمي، الطالبات ذوات الإعاقة السمعية.

Majmaah University and The Sustainable Development “Reality and Vision” An Applied study on a sample of the university’s affiliation

Dr. Saleh bin Abdullah Al-Aqeel
Associate Professor of Sociology of Crime
Majmaah University

The aim of this study was to analyze the role of the university in the sustainable development of the local community in the social, economic, cultural, services and scientific development; and to highlight its role through increasing population and developing projects and solving unemployment, along with sustaining the development of neighbouring communities. A questionnaire has been applied on (83) university workers following the comparative causal approach, the qualitative approach of concentrated groups that have been done by conducting (5) meetings with faculty, administrative, educational members and experts and representatives of the economic and service sectors. Findings:

- The university worked on increasing inhabitants in a way to increase working in the commercial sector and services particularly and reducing unemployment in the societies around the university.
- The overall level in local development is high, cultural development role came first; followed by the following development aspects: social, services, tourism, economical then finally industrial development.
- The need to focus on diversity in the scientific and humanitarian disciplines according to the need of the local market and focus on evaluating the efficiency of faculty members based on contribution to the local community and their efficiency in teaching and scientific research.

Keywords: Majmaah University, Development, Sustainable Development.

مقدمة:

يحتل التعليم الجامعي في الآونة الأخيرة على مستوى كافة المجتمعات الإنسانية بالاهتمام الكبير بوصفه أحد الدعائم الأساسية للتنمية المستدامة والتقدم والرفق وتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي والرفاهية للسكان. وتعد التنمية المستدامة في المجتمعات الحديثة أداة أساسية لإحداث التغيرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، ولقد برز مفهوم التنمية في علم الاقتصاد حيث استخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغيرات الجذرية في مجتمع معين، بهدف إكساب ذلك المجتمع القدرة على التطور الذاتي المستمر بمعدل يضمن التحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراده، بمعنى زيادة قدرة المجتمع على الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتزايدة لأعضائه بالصورة التي تكفل زيادة درجات إشباع تلك الحاجات عن طريق الترشيد المستمر لاستغلال الموارد الاقتصادية المتاحة، وتحسين توزيع عائد ذلك الاستغلال (محمود، ٢٠٠٩م).

وقد تطور مفهوم التنمية ليتجاوز المفاهيم الكمية، وليرتبط بالعديد من الحقول المعرفية والاجتماعية واشتمالها على مختلف قطاعات المجتمع، بهدف إحداث التكافؤ الاجتماعي والتوزيع العادل للثروة داخل الدولة، وكذلك إعطاء أولوية متقدمة لتنمية القدرات البشرية، فأصبح هناك التنمية الثقافية التي تسعى لرفع مستوى الثقافة في المجتمع، وكذلك التنمية الاجتماعية التي تهدف إلى إيجاد حلول للمشكلات الاجتماعية كالفقر والبطالة، وتطوير التفاعلات المجتمعية بين أطراف المجتمع: الفرد، الجماعة، المؤسسات الاجتماعية المختلفة، والمنظمات الأهلية، بالإضافة لذلك استحدث مفهوم التنمية البشرية الذي يهتم بدعم قدرات الفرد وقياس مستوى معيشته وتحسين أوضاعه في مجتمعه (المختار، ٢٠١٢م).

وبعد التعليم الجامعي بشكل خاص من أكثر العوامل التي تسهم في تنمية المجتمع وتطوره، بل يشكل مكون رئيس من مؤشرات دليل التنمية البشرية، لأنه تقع على الجامعات

مهمة إعداد الأجيال وتأهيلهم ليكونوا في المستقبل قادة المجتمع، ومفكره، وعلماء الذين سيقودون دفة التغيير والإمساك بناصية المجتمع نحو التقدم والرفق. وتؤدي الجامعات دوراً بارزاً في التنمية كونها تزخر بالعديد من المفكرين والباحثين والكفاءات والكوادر البشرية المتعلمة، ومن منطلق رؤية التحول الوطني للمملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، والتي رسمت الرؤية والتوجهات والسياسات العامة للمملكة والأهداف والالتزامات الخاصة بها، فقد اتخذت المملكة العربية السعودية خطوات فعالة في تنفيذ خطة أهداف التنمية المستدامة بجميع المجالات، رغبةً في أن تكون الجامعات بها نموذجاً رائداً على كافة المستويات. إذ أولت الحكومة الرعاية للجامعات ممثلة في وزارة التعليم، بهدف رفع مستوى مخرجات التعليم بما يتلاءم مع متطلبات التنمية واحتياجات المجتمع، من خلال الاهتمام بالإمكانيات البشرية والمادية التي تتمتع بها الجامعات السعودية، بأمل تحقيق التنمية المستدامة على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والثقافي بالمجتمع السعودي، بدلاً من قصر الدور على الجانب الأكاديمي والبحثي فقط، دون الاهتمام بما يحقق المواءمة مع متطلبات واحتياجات المجتمع التنموية.

وبالاعتماد على ما سبق، قد جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن الدور التنموي لجامعة الجمعة في المملكة العربية السعودية في المجالات الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والخدمية، والسياحية، والصناعية. والتعرف على الرؤيا المستقبلية لتطوير دورها في التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي على المدى القريب والبعيد، في ظل الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة بالمجتمع السعودي.

مشكلة الدراسة:

بالإشارة إلى ما تم ذكره، فإن مشكلة البحث تتمثل في قياس دور جامعة الجمعة بالمملكة العربية السعودية كإحدى الجامعات الناشئة في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمعات

الفرعية الآتية:

١. معرفة دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة من حيث زيادة أعداد السكان بالمجتمع المحلي للجامعة.
٢. معرفة الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة من حيث زيادة أعداد القطاعات الاقتصادية السائدة في محافظة الجمعية.
٣. معرفة دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة من حيث توافر فرص العمل للسكان في محافظة الجمعية.
٤. معرفة دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة (الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والخدمية، والسياحية، والصناعية) بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة.
٥. معرفة دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة من حيث توافر برامج (التدريب والابتعاث، البحث العلمي، الدراسات العليا) للسكان بالمجتمع المحلي.
٦. معرفة الرؤية العملية لتطوير دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية التي تخدمها الجامعة.

مصطلحات الدراسة:

التنمية المستدامة:

أولاً: التنمية: Development

في الاصطلاح: يعرفها (المختار، ٢٠١٢م) بأنها العمليات والجهود التي تقدم بقصد التطوير والتنظيم الاجتماعي والاقتصادي للناس وبيئاتهم وفق سياسات عامة، بالاعتماد على الجهود الحكومية والخاصة.

ثانياً: التنمية المستدامة: Sustainable Development

استحوذ مفهوم التنمية المستدامة على اهتمام الكثير من الباحثين، لدرجة أنها أصبحت مدرسة فكرية عالمية الانتشار في معظم دول العالم المتقدم والنامي على حد سواء، رغم الانتشار السريع لمفهوم التنمية المستدامة، إلا

المحلية التي تخدمها تعليمياً، في ضوء التحديات التي تواجه سكان تلك المجتمعات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي... الخ، كما تبرز مشكلة الدراسة في بناء تصور علمي لتطوير دور جامعة الجمعية المستقبلية في التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي في ضوء متطلبات العصر وما يشهده المجتمع السعودي من تغير وانفتاح ثقافي ومعرفي، وتحاول الدراسة الإجابة عن التساؤل الرئيس: ما دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي على مستوى النطاق الجغرافي الذي تغطيه الجامعة من خلال أبعاد التنمية المستدامة؟ وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة من حيث زيادة أعداد السكان بالمجتمع المحلي للجامعة؟
٢. ما دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة من حيث زيادة أعداد القطاعات الاقتصادية السائدة في محافظة الجمعية؟
٣. ما دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة من حيث توافر فرص العمل للسكان في محافظة الجمعية؟
٤. ما دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة (الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والخدمية، والسياحية، والصناعية) بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة؟
٥. ما دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة من حيث توافر برامج (التدريب والابتعاث، البحث العلمي، الدراسات العليا) للسكان بالمجتمع المحلي؟
٦. ما الرؤية العملية لتطوير دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية التي تخدمها الجامعة؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس (معرفة دور جامعة الجمعية في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي على مستوى النطاق الجغرافي الذي تغطيه الجامعة من خلال أبعاد التنمية المستدامة)، ويتفرع منه الأهداف

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

ولالأجيال القادمة في إطار الحفاظ على البيئة المحلية في آن واحد، ويتم قياسها كمياً من خلال المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة على ستة أبعاد متفاعلة ومتكاملة تضمنتها أداة الدراسة التي تم إعدادها لهذا الغرض.

ثالثاً: خدمة المجتمع المحلي: وهي أحد الأدوار الرئيسة التي تقوم بها الجامعات المعاصرة والتي تشمل عمليات التدريس والبحث العلمي، والحفاظ على التراث المحلي والوطني عبر الأجيال، وخدمة المجتمع المحلي كنسق فرعي من المجتمع الوطني، كي تضطلع الجامعات في مجتمعاتها المحلية بدورها كمرآة إشعاع حضاري وقوة راشدة دافعة نحو التقدم والازدهار.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

جامعة المجمعة:

تأسست جامعة المجمعة عام ٢٠٠٩م بناء على قرار الملك عبد الله بن عبدالعزيز آل سعود رئيس مجلس الوزراء، ورئيس مجلس التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وكانت الغاية من تأسيسها هو إيجاد مؤسسة للتعليم العالي تسعى إلى الإسهام في التنمية المحلية للمناطق المحيطة بالجامعة بجوانبها العلمية والاجتماعية والاقتصادية، عن طريق رفد مختلف القطاعات التنموية في مختلف المناطق بالكوادر الوطنية المؤهلة. وتقدم الجامعة خدماتها التعليمية والبحثية لمنطقة جغرافية كبيرة تشمل عدة تجمعات سكانية لتكمل منظومة التعليم فيها وتحقق هدف التوسع في التعليم الجامعي ليشمل كل أرجاء المملكة العربية السعودية، حيث تعمل على استيعاب الطلبة من خريجي الثانوية العامة من سكان المناطق المجاورة لها، مع العمل على خدمة المجتمع بهذه المناطق في عدة مجالات اجتماعية وتوعوية وتنشيطية وتدريبية والتي تمكنهم من الاستقرار الاجتماعي، بالإضافة إلى دورها في التخفيف من الضغط على الجامعات في المدن الكبيرة بالمملكة. وقد عملت الجامعة منذ تأسيسها على تنمية المناطق المجاورة لها من

أن مفهومها مازال غامضاً نوعاً ما، بوصفه مفهوماً وفلسفة علمية، ومازال المفهوم يعرف ويفسر بطرق مختلفة، ولذلك فقد تم التطرق إلى تعريف التنمية المستدامة الذي تم اعتماده بادئ ذي بدء من قبل تقرير لجنة (بورتلاند) عام ١٩٨٧م والتي عرفت سابقاً باللجنة العالمية للبيئة والتنمية، والذي صاغ أول تعريف للتنمية المستدامة، على أنها "التنمية التي تلبي الاحتياجات الراهنة دون المساومة على قدرة الأجيال القادمة في تلبية حاجياتهم" (غنيم و ماجدة، ٢٠٠٩م) وتم تعريف التنمية المستدامة من قبل مؤتمر الأرض الذي أقره مؤتمر البيئة والتنمية الذي عقد في البرازيل في مدينة ريو دي جانيرو عام ١٩٩٢م بأنها "ضرورة إنجاز الحق في التنمية بحيث تتحقق على نحو متساو الحاجات التنموية والبيئية لأجيال الحاضر والمستقبل" وتم تعريف التنمية المستدامة بشكل شامل بأنها "عملية مجتمعية واعية ودائمة موجهة وفق إرادة وطنية مستقلة من أجل إيجاد تحولات هيكلية وإحداث تغيرات سياسية واجتماعية واقتصادية تسمح بتحقيق نمو مطرد لقدرات المجتمع المعني وتحسين مستمر لنوعية الحياة فيه" (القُدوري، ٢٠٠٦م) وفي المجلد يتضح أن مفهوم التنمية الشاملة يشير إلى أنها استراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى توفير الحاجات الأساسية للإنسان، مع الحفاظ على البيئة وإيجاد حلول للقضاء على المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والاقتصادية والاجتماعية، تحقيق موازنة بين الأنظمة البيئية والاقتصادية والاجتماعية، وتوسيع الفرص أمام أفراد المجتمع لتحقيق أهدافهم، والعمل بشفافية تضمن حاجات الجيل الحالي والأجيال المستقبلية (التميمي، ٢٠٠٨م)

التعريف الإجرائي: تعرف التنمية المستدامة إجرائياً

في هذه الدراسة كمفهوم حديث بانها مستوى التزام جامعة المجمعة في المملكة العربية السعودية للعمل مع أفراد ومؤسسات المجتمع المحلي لتحسين مستوى قدرات أفرادها بشكل مستمر، وبأسلوب يخدم مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والخدمية والسياحية والصناعية

ما يسمى «عملية التحديث المجتمعي». وتكون عملية التنمية بالضرورة ذات طابع مكاني، أي تحدث ضمن إطار مكاني محدد قد يكون وطنياً أو إقليمياً أو ما دون ذلك. وتحدث التنمية عادة في كافة المجتمعات تحولات واسعة تشمل توزيع السكان في الإقليم، وتغيير لأنماط الاستيطان العمراني وأشكاله، وتطور في الأنشطة الاقتصادية وتعدد مجالاتها (عبدالفتاح، ٢٠٠٦م).

أهداف تنمية المجتمع المحلي:

تحدد أهداف تنمية المجتمع المحلي فيما يلي (عبد الحى، ٢٠٠٦م):

١. تطوير وتحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للسكان، مع المساهمة الفعلية للمجتمعات المحلية في ذلك.
٢. توفير الخدمات ومشاريع البنية التحتية للسكان، ويعد هذا الهدف الدافع الرئيس للتنمية.
٣. زيادة قدرات الأفراد في المجتمع المحلي عن طريق التعليم والتدريب.
٤. تحقيق مستويات مرتفعة من الضبط الاجتماعي بإيجاد مناخ مناسب لعملية التنمية، مثل معرفة الفرد بحقوقه وواجباته وشعوره بأن سلوكه سوف يؤثر ويتأثر بما يتم في المجتمع من تنمية.

دور الجامعة في التنمية المستدامة:

يؤدي التعليم دوراً هاماً في تطوير المجتمع وتنميته وذلك من خلال إسهام مؤسساته في تخريج الكوادر البشرية المدربة على العمل في كافة المجالات والتخصصات المختلفة، وتعد الجامعة من أهم هذه المؤسسات حيث يناط بها مجموعة من الأهداف تدرج تحت وظائف رئيسية ثلاثة هي (التعليم، وإعداد القوي البشرية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع) (السمادوني و أحمد، ٢٠٠٥م). كما تعتبر الجامعات رأس الهرم في النظام التعليمي بمختلف أنحاء العالم، وهي الدعامات والركيزة الأساسية للتنمية البشرية

حيث زيادة أعداد السكان والمشاريع التجارية والخدمية ومعدلات النمو العمراني في المنطقة، حيث أسهمت في نمو محافظة المجمعة الأقرب مكاناً لها وتوسعها في جميع الجهات، وعملت على تنشيط الحركة التجارية في المحافظة من خلال الشراء المباشر لجزء كبير من احتياجاتها المختلفة من أسواق محافظة المجمعة، كذلك واكب إنشائها زيادة الحركة والنشاط في قطاع التعمير والإنشاءات من أجل توفير أماكن للسكن للطلبة ولأعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية، وكذلك الحال بالنسبة لقطاع النقل والمواصلات حيث حدث تطور ملحوظ في هذا القطاع. وتعمل الجامعة على تخريج مجموعة من الطلبة المؤهلين علمياً من مختلف التخصصات من أبناء الوطن سنوياً، حيث بلغ عدد الطلبة الخريجين للعام الجامعي ١٤٣٤/١٤٣٥ هـ نحو ٤٢٣٩ طالب وطالبة، منهم ٢٠٧٢ طالب من مرحلة البكالوريوس و ٢١٦٧ طالب وطالبة من مرحلة الدبلوم، بينما بلغ عدد الطلبة الخريجين للعام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ نحو ٣١٩٥ من مرحلة البكالوريوس، و ٣٨٠ من مرحلة الدبلوم، وتقوم الجامعة بتوظيف عدد كبير من السكان المحليين من المناطق المجاورة من العاطلين عن العمل من مختلف المهن والتخصصات، حيث يبلغ عدد العاملين المصنفين في الجامعة نحو ٢٠٠٠ موظف وموظفة، كما قامت بتنفيذ برامج للتدريب والتأهيل من خلال عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر في الجامعة، استفاد منها ما يزيد عن ٥٠٠ متدرب من الموظفين والباحثين عن عمل في المناطق المجاورة للجامعة (المجمعة، ٢٠١٧م).

كل ذلك يشير إلى أن جامعة المجمعة أصبحت تقوم بدور حيوي في التنمية المحلية، وفي النمو السكاني والتوسع العمراني في المناطق المجاورة لها وبشكل خاص محافظة المجمعة الأقرب جغرافياً لها، وتتمتع الجامعة بموقعها العنقدي.

مفهوم التنمية المحلية:

تعد التنمية المحلية في المجتمعات النامية أداة هامة لإحداث التغييرات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية، أو

المستدامة، خصوصاً في العصر الحاضر، حيث تعد أحد أهم المؤسسات الاجتماعية التعليمية التي أصبحت مركز اهتمام العديد من العلماء والمتخصصين في مجالات مختلفة وذلك نظراً لما تؤديه من مهام متعددة في المجتمع، والجامعة كانت وما تزال تحتل داخل أي نظام تعليمي أهمية كبيرة، وبخاصة فيما يتصل بتكوين رأس المال البشري الذي يتمتع بالمهارات العلمية العليا والمؤهلة لتوظيف المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية الضرورية لإحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي، وكذا بوصفها أداة أساسية في تشكيل خطط التنمية المستدامة والتي يمكن للجامعة تحقيقها من خلال القيام بوظائف رئيسية ثلاثة اتفق خبراء التعليم العالي على إسنادها للجامعات الحديثة، وهي: التكوين الجامعي ومنح الشهادات العلمية للأفراد في المجتمع والبحث العلمي وخدمة المجتمع المحلي وتنميته. هذه الوظائف الثلاث مترابطة ومتشابكة، ويصعب فصل أحدها عن الآخر، ولا يقتصر دور الجامعة على تكوين رأس المال البشري فقط، بل يتعدى ذلك ليسهم بصورة مؤثرة في مسيرة التنمية المستدامة، ونشر المعرفة والقيام بالبحوث العلمية التي تحقق التقدم وتحمل مسؤولية اجتماعية تجاه المجتمع الذي أنشئت فيه لتلبية احتياجاته وتطلعاته.

أسباب الاهتمام بالوظيفة الثالثة للجامعة في العصر الحالي:

يرى (بدران و الدهشان، ٢٠٠١م) بأن العالم يمر اليوم بمجموعة من المتغيرات العالمية في النواحي العلمية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، والتي تتميز بسرعة التغير مع شموليته وعالميته وتعدد أبعاده، وأهم هذه التغيرات:

- النمو السريع في المعرفة حيث بلغت معدلات تزايد المعارف والعلوم حداً لا سابق له، وهذا التزايد بات من الضخامة إلى الحد الذي يصعب على أي فرد متخصص أن يلم بكل المعارف في مجال تخصصه، وقد أدى هذا النمو المعرفي إلى ظهور العديد من الاكتشافات والاختراعات والتي أحدثت بدورها تغييراً

- واضحاً في طرق المعرفة بل وفي الحياة الإنسانية كلها.
- الثورة العلمية والتكنولوجية والاتجاه المتزايد نحو استخدام الآلة في مجالات الحياة المختلفة وتطور تكنولوجيا الآلات المتناهية في الصغر والأدوات المعقدة، والأجهزة عالية الطاقة، والتي من المتوقع أن تقلب النظام الاقتصادي رأساً على عقب وأن تحدث تغيرات جوهرية في البيئة الطبيعية والاجتماعية.
- التطور الهائل في نظم ووسائل الاتصال وهو ما جعل الأخبار والأفكار والمعلومات في أي مكان بمثابة الأفراد، بحيث يستطيعون الإلمام بما يجري حولهم، وأصبح العالم اليوم قرية صغيرة بفضل التقدم الهائل في وسائل الإعلام والأقمار الصناعية.
- التغيرات السريعة بطبيعة المهن في سوق العمل نتيجة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة، حيث اختفت مهن وحرف وأخرى في طريق الاختفاء، وظهرت مهن وحرف جديدة اقتضتها ظهور المخترعات الحديثة.
- الحرية الاقتصادية والتجارية وانتشار مفاهيم الخصخصة وظهور نمط جديد في تقديم الخدمة التعليمية من خلال مؤسسات التعليم العالي الخاصة، والنظر إلى التعليم العالي كسلعة يمكن أن تقدم من ضمن الخدمات الأخرى التي تباع للأفراد.

الاتجاهات الحديثة لدور الجامعة في خدمة المجتمع المحلي:

تعد خدمة الجامعة للمجتمع الترجمة الفعلية لوظائفها من أجل تكيف الأفراد مع المتغيرات السريعة في محيط العلم والتكنولوجيا، وأيضاً مع الحاجات الثقافية المتزايدة التي تمت نتيجة اتساع وقت الفراغ والتسهيلات التي قدمتها وسائل الاتصال الحديثة، وقد خطت بعض الدول خطوات كبيرة لجعل الجامعة في خدمة المجتمع المحلي، ففي جمهورية الصين الشعبية قامت كليات التربية بالتعاون مع دوائر التربية المحلية بتقديم محاضرات لأولياء الأمور الملحقين بمدارس الآباء عن

فكر اقتصادي جديد، كما أنه يسهم عن طريق مقارنة منهجية وبنوية في خلق مجتمعات سوية. وقد حددت وظائف الجامعات بالملكة العربية السعودية فيما يلي:

١. التعليم الجامعي: بهدف صقل قدرات الطلاب، وتزويدهم بالمعارف والعلوم الأساسية في مجال تخصصاتهم، وإعدادهم للعمل.

٢. البحث العلمي: حيث تولي الجامعات السعودية عناية خاصة بالبحث العلمي، لأنه السبيل لرفع المستوى العلمي للمجتمعات وتطويرها، وقد زادت معدلات الإنفاق على البحث العلمي بالملكة في مجال التطوير والإبداع من ٠,٤٪ في عام ٢٠١٠م إلى نحو ٣,٤٪ في عام ٢٠١٦م، وهي تصدر بذلك معظم الدول العربية، حيث تبوأ موقعاً متقدماً في تقرير التعاون البحثي بين الجامعات والصناعة وذلك بحصولها على مرتبة متقدمة، حيث حصلت على الترتيب ٣٣ من بين ١٣٩ دولة مشاركة، ومن جانب آخر فقد حققت المملكة نحو ٤٥٪ من براءات الاختراع المسجلة عالمياً في الدول العربية (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٤م). الخدمة العامة: وذلك من خلال المساهمة في حل مشكلات المجتمع من خلال البحث العلمي.

الدراسات السابقة:

١. استعراض الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

- أجرى (الحري، ٢٠١٦م) دراسة بعنوان «دور الجامعات في دعم التنمية بالملكة العربية السعودية: معوقات وأساليب تطويره - دراسة ميدانية في مدينة الرياض-». وهدفت هذه الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف على الدور المفترض أن تضطلع به الجامعات السعودية في التنمية المحلية، في ضوء الأدوار الرئيسة للجامعات وهي: التدريس، وخدمة المجتمع المحلي،

كيفية الحفاظ على الصحة العامة، وعن الجينات وعن الأخلاق وعلم نفس الطفل (الخليج، ١٩٨٩م). وفي اليابان تقدم الكليات المتوسطة «Colleges Junior» البالغة حوالي ٥٠٠ كلية برامج تستغرق عامين في ميادين تتصل بتنمية المجتمع والعمل على خدمته، وهذه البرامج تتمثل في تعليم الأفراد حفظ الطعام، والتربية في رياض الأطفال والتصوير (بو شامب، ١٩٨٥م) كما قامت جامعة ولاية ميتشيجان «University State Michigan» بتقديم خدماتها للمجتمع وخاصة في المجال الزراعي لأنها تسمى كليات منح الأراضي، وبدأت بتقديم مقررات خاصة في الزراعة حتى تأسس اتحاد الخدمات الممتدة في الولايات المتحدة الأمريكية، كما تقوم الجامعات الروسية بتقديم خدماتها للمجتمع الخارجي واعتبارها عملاً تطوعياً (عامر، ٢٠٠٧م) ويشير (حبيب، ٢٠٠٧م) بأن التعليم الجامعي أصبح يسهم بدور هام في تطوير المجتمعات المحلية، حيث أصبحت الجامعات تحتل مكانة كبيرة بين المؤسسات المجتمعية، باعتبارها تمثل المصدر الرئيسي للمعرفة والإدارة القوية لتغيير المجتمعات، ويمكن تلخيص الأدوار الرئيسة للجامعات في المجتمعات المتقدمة، فيما يلي (Anninos، 2007م): نقل المعارف والعلوم المختلفة من خلال عملية التعليم، تطوير المعرفة والعلوم الإنسانية والطبيعية من خلال البحث العلمي، المشاركة في التنمية وتطوير المجتمع.

التعليم من أجل التنمية المستدامة:

إن التعليم من أجل التنمية المستدامة يعطي وجهة جديدة، فهو يروج لتعليم جيد النوعية يستوعب الجميع، كما أنه يستند إلى القيم والمبادئ والممارسات الضرورية لمواجهة التحديات الحالية والمقبلة بصورة فعالة، كما أن التعليم من أجلها يساعد المجتمعات على التصدي للعديد من المشكلات مثل: قضايا الماء والطاقة، تغير المناخ، التخفيف من آثار الكوارث وأخطارها، وضياع التنوع البيولوجي، وأزمات الغذاء، والمخاطر الصحية والهشاشة الاجتماعية وانعدام الأمن، وهو أساسي لتنمية

بينت نتائج الدراسة أن مستوى دور عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات السعودية في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة جاء بدرجة متوسطة، وبينت الدراسة أن من أبرز المعوقات تتمثل في قلة المخصصات المالية، والروتين في الإجراءات الإدارية، وعدم اعتماد برامج التدريب في وزارة التنمية.

- دراسة (المرشد، ٢٠١٧م) بعنوان «دور الجامعات الناشئة في التنمية المحلية: دراسة حالة جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية» هدفت هذه الدراسة الى تحديد دور جامعة الحدود الشمالية في تنمية المجتمع المحلي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة الى استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات الميدانية، وبينت نتائج الدراسة وجود مساهمة كبيرة لجامعة الحدود الشمالية في التنمية المحلية للمجتمع المحلي في الجانب العمراني بنسبة (١٠٪) وفي جانب توفير فرص العمل بنسبة (٨٪) وفي جانب تنشيط الحركة التجارية، بنسبة (٤٪).

- دراسة (المومني، ٢٠١٦م) بعنوان "دور كليتي إربد وعجلون الجامعيتين في تنمية المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين"، هدفت إلى معرفة دور كليتي إربد وعجلون الجامعيتين في تنمية المجتمع المحلي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (٧٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس من كليتي إربد وعجلون الجامعيتين، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات ومن أبرز نتائجها: أن دور كليتي إربد وعجلون في تنمية المجتمع المحلي جاء بدرجة متوسطة، وأكثر المجالات شيوعاً في تنمية المجتمع المحلي كان مجال المواطنة الصالحة، وأبرز المعوقات التي تحول دون قيام كليتي إربد وعجلون الجامعية في تنمية المجتمع المحلي هي أن معظم البحوث العلمية تستخدم لغايات شخصية كالحصول على درجة علمية أو ترقية.

والبحث العلمي. كما هدفت الى التعرف على أهم المعوقات التي تحد من قدرة الجامعات السعودية على القيام بدورها التنموي في خدمة المجتمع المحلي، اعتمدت الدراسة على منهج الوصفي التحليلي بشقه المسحي، واستخدام الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (٥٥) عضو هيئة تدريس من العاملين في قسم أصول التربية من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وجامعة الملك سعود، أظهرت نتائج هذه الدراسة أن من أهم الأدوار التنموية التي يمكن أن تقوم بها الجامعات لتحقيق التنمية المستدامة يتمثل في قيامها بإعادة صياغة أهداف المقررات الدراسية بما يتوافق مع الاحتياجات التنموية المتجددة وحاجة السوق المحلي للوظائف في المملكة، وأن تعمل على تقديم الدورات التدريبية التي تسهم في تطوير المهارات العلمية والعملية للطلبة والعاملين، وبينت الدراسة أن من أهم المعوقات التي تواجه الجامعات في دعم التنمية بالمملكة تتمثل في تركيز الجامعات على الجانب النظري في تدريس المقررات الدراسية، وعدم توافق المخرجات التعليمية للجامعات مع متطلبات السوق المحلي للوظائف.

- كما أجرى (الدوسري، ٢٠١٧م) دراسة بعنوان "دور عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات السعودية في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة - تصور مقترح-«، وتمثل الهدف الرئيس من هذه الدراسة في استعراض واقع البرامج التي تعتمدها عمادات شؤون الطلبة والتعليم المستمر في الجامعات السعودية لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع المحلي، وكذلك الكشف عن أهم المعوقات التي تواجه الجامعات لتحقيق ذلك، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٣) عضو هيئة تدريس من الجامعات السعودية، اعتمدت الدراسة لجمع البيانات على أسلوب المقابلة واستخدام الاستبانة،

مشاريع لتنمية المجتمع المحلي بمدينة نابلس، والتغلب على المشكلات التي تواجه التعليم الجامعي في المدينة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينتها من رؤساء الأقسام في جامعة النجاح الوطنية حيث بلغ حجم العينة (٤٤) رئيس قسم في جامعة النجاح الوطنية، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات. وكان من أبرز نتائجها: وجود دور حيوي لجامعة النجاح في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع المحلي، ووجود تأثير غير مباشر لجامعة النجاح في إيجاد حلول لبعض المشكلات التي تواجه التنمية الشاملة في مدينة نابلس.

• دراسة (الحراحشه، ٢٠٠٩م) بعنوان "دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، والتي هدفت إلى التعرف على وجهات نظر هيئة التدريس في دور جامعة اليرموك بخدمة المجتمع. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينتها من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، حيث بلغ حجم العينة (٨٦) مفردة. واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وكان من أبرز نتائجها: أن دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة كبيرة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

• دراسة إلينا، واوريانا (Elean و Oriana، 2010م) بعنوان "المسؤولية الاجتماعية للجامعات، دراسة حالة جامعة سبورو هارت"، والتي هدفت إلى التعرف على دور جامعة سبورو هارت في رومانيا على المسؤولية الاجتماعية لخدمة قضايا المجتمع المحلي، ومعرفة مدى رضا الخريجين والمؤسسات العامة وأسر الطلاب على دور الجامعة في خدمة قضايا المجتمع المحلي، ومدى مناسبة البرامج التعليمية وجودة العملية الأكاديمية وبرامج التدريب المقدمة للطلاب في تحقيق أهداف التنمية

• دراسة (القوس، ٢٠١٤م) بعنوان "دور الكليات الجامعية في التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بمحافظة عفيف"، والتي هدفت إلى معرفة دور الكليات الجامعية في التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بمحافظة عفيف، والعلاقة الإحصائية بين دور الكليات الجامعية في التنمية والبيانات الأولية لعينة الدراسة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتمثلت عينة الدراسة في عدد من فئات سكان المجتمع بمحافظة عفيف حيث بلغ حجم عينة الدراسة (٧٠٢) مفردة، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وذلك وفق المنهج الوصفي. وكان من أبرز نتائجها: أن دور الكليات الجامعية في التنمية بمحافظة عفيف في المستوى المتوسط وأقل من المتوسط في الجانب الاقتصادي.

• دراسة (عبدالجواد و الخطيب، ٢٠١٣م) بعنوان «دور الجامعات الناشئة في تحقيق التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية» والتي هدفت إلى معرفة الدور الذي يمكن أن تلعبه الجامعات الناشئة في تحقيق التنمية الاقتصادية في المملكة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية التي تشترك في تحقيق رؤية ورسالة وأهداف الجامعة، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات وكان من أبرز نتائجها أن الجامعات السعودية لها دور هام في دعم جهود التنمية الاقتصادية، كما أن جامعة سلمان بن عبدالعزيز تقوم بدور لا بأس به في إعداد الكفاءات العلمية المتخصصة وفي دعم البحث العلمي بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية.

• دراسة (كنعان، ٢٠١٣م) بعنوان "قياس مدى مساهمة جامعة النجاح الوطنية في تنمية المجتمع المحلي الفلسطيني من وجهة نظر رؤساء أقسام جامعة النجاح الوطنية"، والتي هدفت إلى معرفة مساهمة جامعة النجاح الوطنية في مدينة نابلس بفلسطين في تنمية المجتمع المحلي، وتحقيق الرفاهية الاجتماعية، والتعرف على دورها في تقديم

الأهداف والمحاور التي تناولتها، إذ ركزت على معرفة دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للنطاق الجغرافي الذي تغطيه خدماتها، وهي بذلك تعتبر أكثر شمولاً، فهي تضيف على التنمية طابع الاستدامة عن طريق التفاعل بين التنمية الاقتصادية القائمة على المعرفة والصناعة ذات الأساس العلمي والتقني من أجل زيادة القدرة على المنافسة والتنمية الاجتماعية والتنمية البيئية بالمحافظة على البيئة والمساهمة في حل مشكلاتها واستدامتها.

- أما من ناحية المنهج المستخدم، فقد استخدمت الدراسة الحالية منهج المسح الاجتماعي الذي يعتمد على الوصف والتحليل، وهي بذلك لم تختلف عن جميع ما سبقها من دراسات في هذا الجانب، ورغم ذلك فقد اختلفت عنها جميعها في كونها تضمنت تنوعاً في المنهج المستخدم، فإلى جانب منهج المسح الاجتماعي فقد استخدمت الدراسة الحالية المنهج السببي المقارن، والمنهج النوعي، وهذا ما لم تتبعه جميع الدراسات السابقة.
- ومن الملاحظ أيضاً تميز الدراسة الحالية من حيث مكان الدراسة، حيث طبقت الدراسة الحالية في إحدى الجامعات السعودية، وهي بذلك اختلفت عن جميع الدراسات السابقة في هذا الجانب، عدا دراسة القوس (٢٠١٤) التي تشابهت مع الدراسة الحالية لكونها هدفت إلى معرفة دور الكليات الجامعية في التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بمحافظه عفيف من وجهة نظر عدد من فئات سكان المجتمع في تلك المحافظة.
- أما فيما يتعلق بالأداة فلم تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الأداة المستخدمة لجمع البيانات، سوى عن دراسة (Laurie 2004) التي تميزت باستخدامها إلى جانب الاستبانة -أداة المقابلة-، وهذا ما لم تستخدمه الدراسة الحالية.

المحلية. وتكونت عينة الدراسة من (٥٣٠) فرد من أصحاب الأعمال في مدينة بوجارست، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وذلك وفق منهج المسح الاجتماعي. وكان من أبرز نتائجها: أن هناك رضى من عينة الدراسة حول البرامج التعليمية التي تقدمها الجامعة، وأن العملية التعليمية تتواءم مع متطلبات التنمية المحلية، وأن الجامعة تقدم بعض الخدمات والاستشارات التي تحدم قضايا التنمية المحلية.

- دراسة لوري (Laurie, 2004م) بعنوان "ترسيخ الجودة، وتحديدات التعليم العالي"، والتي هدفت إلى معرفة وجهات النظر حول تطبيق مؤسسات التعليم العالي البريطاني لإدارة الجودة الشاملة في التنمية المحلية. وتكونت عينة الدراسة من المدرء والأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي والجامعات البريطانية حيث بلغ حجم العينة (١٥٠) مفردة، واستخدمت أداة المقابلة والاستبانة لجمع البيانات، وذلك وفق المنهج الوصفي التحليلي. وكان من أبرز نتائجها: أن تطبيق معايير الجودة الشاملة في التنمية المحلية سيسهم في رفع كفاءة المؤسسات التعليمية بخدمة المجتمع المحلي، وخلق ثقافة تنظيمية بين أفراد المجتمع المحلي والجامعات، والتي تعد كمؤشرات لنجاح إجراءات الجودة الشاملة.

٢. التعقيب على الدراسات السابقة:

- من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن بعض تلك الدراسات تطرقت لموضوع دور الجامعات في تحقيق خدمة المجتمع وتنميته أو إحدى جوانب التنمية، كدراسة المومني (٢٠١٦م) والقوس (٢٠١٤)، والجواد والخطيب (٢٠١٣م)، وبعض الدراسات التي تطرقت إلى دور التربية والتعليم بصفة عامة في تنمية رأس المال البشري، كدراسة الحراحشة (٢٠٠٩م)، ومن الملاحظ أن مجمل الدراسات السابقة ركزت على دراسة دور الجامعة في التنمية، وعلى الرغم من التشابه بين الدراسة الحالية وبعض الدراسات السابقة، إلا أن الدراسة الحالية تختلف عنهن جميعاً من حيث

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على ثلاثة مناهج، الأول (منهج المسح الاجتماعي بالعينة) لتحديد دور جامعة المجمعة في التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي وذلك من خلال توزيع الاستبانة على عينة من موظفي جامعة المجمعة، والثاني (المنهج السببي المقارن) حيث تم استخدام هذا المنهج لتتبع دور جامعة المجمعة في إحداث التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي من خلال الكشف عن اتجاه الزيادة في أعداد السكان والمشاريع التنموية بمحافظة المجمعة بعد إنشاء الجامعة، والمنهج الثالث هو (المنهج النوعي) باستخدام أداة المقابلة الجماعية بأسلوب الجماعات المركزة «البؤرية»، كما تضمنت منهجية الدراسة الحالية مسحاً مكتيباً للأدبيات والدراسات المتعلقة بموضوعها من المصادر المتوفرة لبناء الإطار النظري للدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من منسوبي جامعة المجمعة (موظفين وأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم) من الجنسية السعودية والبالغ عددهم نحو (١٨٨٣) عضو هيئة تدريس وموظف إداري خلال فترة إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ.

عينة الدراسة:

لاختيار عينة الدراسة تم سحب عينة عشوائية طبقية تناسبية من مجتمع الدراسة حسب كليات ودوائر الجامعة بنسبة ٥ ٪، وعليه فقد بلغ حجم العينة الكلية المستهدفة نحو ١٠٠ عضو هيئة تدريس وموظف إداري، وبعد إجراء عملية التطبيق التي استمرت لمدة أربع أسابيع، تم استرجاع ٨٧ استبانة، واستبعدت ٤ استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك خضعت للتحليل ٨٣ استبانة، وتشكل ما نسبته ٨٣,٠ ٪ من عينة الدراسة المستهدفة، وما نسبته ٤١,٤ ٪ من مجتمع الدراسة، وهي نسبة مقبولة لأغراض تحقيق أهداف الدراسة الحالية.

المجموعات البؤرية:

وكان الغرض منها تحديد التصور المقترح لرؤية عملية خاصة بتطوير دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها، إذ يعد هذا الأسلوب مناسباً في البحوث الاستكشافية، وقد بلغ العدد الكلي لأفراد المجموعات البؤرية (٢٠) خبيراً، استند الباحث في اختيارهم على عدد من الأسس والاعتبارات، والتي من أهمها: التأهيل العلمي العالي وذلك من السكان المحليين في محافظة المجمعة، والخبرة الطويلة من العاملين في المجال التربوي والتعليمي والمسؤولين في الدوائر والمؤسسات الحكومية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني وممثلي القطاعات الاقتصادية والخدمية بمحافظة المجمعة، ومن أعضاء الهيئة التدريسية المؤسسين لجامعة المجمعة، وقد تم إعداد هذه اللقاءات والتجهيز لها وتسجيلها على أجهزة صوتية واستخلاص النتائج منها من قبل الباحث بالتعاون مع (٤) من الباحثين المساعدين ممن لديهم خبرة عملية في هذا المجال، وقد اعتبرت الإجراءات السابقة كإجراء للتحقق من صدق وثبات البيانات المتحصلة من المجموعات البؤرية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تحليل دور جامعة المجمعة في التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والخدمية والبحث العلمي بالمجتمع المحلي، وإبراز دورها بتنمية المجتمع المحلي من خلال زيادة أعداد السكان والمشاريع التنموية ومساهمتها في حل البطالة، بالإضافة إلى وضع تصور عملي لتطوير دورها في التنمية المستدامة بالمجتمعات المحلية المجاورة لها.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ.

الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة الحالية على جامعة المجمعة بمختلف كلياتها.

أداة الدراسة:

تم الاعتماد على نوعين من الأدوات، النوع الأول تم استخدام المجموعات المركزة «البؤرية» لجمع البيانات من

صدق الاتساق الداخلي: تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية تكونت من (٣٠) موظف من أعضاء هيئة التدريس والموظفين ومن في حكمهم العاملين في جامعة الجمعة ومن خارج العينة الرئيسة للدراسة، وبعد تطبيق أداة الدراسة واسترجاعها؛ تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات في كل مجال والدرجة الكلية للمجال للتحقق من صدق الاتساق الداخلي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين العبارات في كل مجال والدرجة الكلية للمجال

معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٧١٨**	٤	٠,٨٠٢**
٢	٠,٦٥٠**	٥	٠,٧٤٠**
٣	٠,٨٤٤**		
معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٨٣٢**	٤	٠,٦٥٥**
٢	٠,٨٢٠**	٥	٠,٥٩٩**
٣	٠,٨٥٧**		
معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٧٣٨**	٤	٠,٨٢٤**
٢	٠,٧٣٧**	٥	٠,٨٣٩**
٣	٠,٨٦٠**	٦	٠,٧٦٩**

المشاركين كممثلين للمجتمع المحلي، أما النوع الثاني فقد تم الاعتماد فيه على أداة الاستبانة التي تم تطبيقها على عينة من العاملين في جامعة الجمعة، والتي تكونت من الأجزاء التالية: الجزء الأول: ويشمل البيانات الخاصة بخصائص أفراد العينة. الجزء الثاني: ويشتمل على (٣١) فقرة لقياس دور الجامعة في التنمية المحلية. الجزء الثالث: ويشتمل على (١٧) فقرة لقياس دور الجامعة في التنمية المستدامة.

وقد تم تصنيف إجابات فقرات مجالات الدراسة في الجزء الثاني والثالث من أداة الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وحدد بثلاثة إجابات حسب أوزانها رقمياً وحسب درجة الموافقة على النحو التالي: دائماً = ثلاث درجات، أحياناً = درجتان، نادراً = درجة واحدة. ولحساب طول خلايا المقياس (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى لطول المقياس: $(3-1=2)$ ، ثم تقسيم عدد فئات المقياس على المدى للحصول على طول الخلية الصحيح أي: $(2 \div 3 = 0,66)$ ، ثم تمت إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) ولغاية الحد الأعلى للمقياس، مع الأخذ بالاعتبار أن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة للاتجاه العام للمجال تم التعامل معها لتفسير المتوسطات كالتالي: إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرة أو المجال أكبر من $(2,34)$ فيكون مستوى التصورات مرتفعاً، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي بين $(1,67-2,33)$ فإن مستوى التصورات يكون متوسطاً، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من $(1,66)$ فيكون مستوى التصورات منخفضاً.

صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري: تم عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على (١٠) من الخبراء والمختصين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، بقصد تحديد مدى صلاحيتها وقدرة مجالاتها وعباراتها على تحقيق أهدافها، ومدى ملاءمتها للتطبيق على عينة الدراسة، وعلى ضوء ملاحظات لجنة التحكيم، تم إجراء تعديل على صياغة وإضافة بعض الفقرات، لتحقيق الصدق الظاهري للأداة.

معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال البحث العلمي مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٨٢٣**	٤	٠,٨٦٤**
٢	٠,٩٢٥**	٥	٠,٩٣٥**
٣	٠,٩٢٣**	٦	٠,٩٣١**
معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال توفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٧٨٢**	٤	٠,٨٨٧**
٢	٠,٨١٩**	٥	٠,٨٠١**
٣	٠,٩١٤**	٦	٠,٦٦٣**

يتضح من الجدول رقم (١) أن قيم معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يدل على صدق البناء الداخلي لمجالات أداة الدراسة.

ثبتت أداة الدراسة: للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) يوضح معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للمجالات والدرجة الكلية لأداة الدراسة

معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الخدمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٨٢٠**	٤	٠,٨٩١**
٢	٠,٨٦٢**	٥	٠,٨٧٦**
٣	٠,٧٨٩**		
معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية السياحية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٧١٢**	٤	٠,٨٥٨**
٢	٠,٨٩٩**	٥	٠,٩٠٦**
٣	٠,٨٩٥**		
معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٨٨٩**	٤	٠,٩٥٧**
٢	٠,٨١٠**	٥	٠,٩٥٣**
٣	٠,٩٢٨**		
معامل ارتباط بيرسون لعبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال التدريب والابتعاث مع الدرجة الكلية للمجال			
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٧٢٧**	٤	٠,٩٤٩**
٢	٠,٩٤٨**	٥	٠,٨٣١**
٣	٠,٩٢٤**		

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة الجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

المجالات	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	٥	٠,٩٠٠
دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	٥	٠,٨٩٥
دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	٦	٠,٨٧٩
دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الخدمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	٥	٠,٩٠١
دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية السياحية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	٥	٠,٩٠٥
دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	٥	٠,٩٢٦
دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال البحث العلمي	٦	٠,٩٢٤
دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال توفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا	٦	٠,٩١١
معامل ثبات أداة الدراسة الكلي	٤٨	٠,٩٤١

الداخلي.

٥. معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات أداة الدراسة.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: وصف الخصائص الاجتماعية لأفراد عينة الدراسة:

جدول رقم (٣) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير «العمر»

النسبة المئوية	العدد	فئات متغير العمر (بالسنوات)
١٩,٢٨	١٦	أقل من ٣٠ سنة
٤٣,٣٧	٣٦	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
٣١,٣٣	٢٦	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
٦,٠٢	٥	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة

يتضح من الجدول رقم (٣) أن معظم أفراد العينة من الفئات العمرية (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) و(من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) بنسبة بلغت (٤٣,٣٧٪) و(٣١,٣٣٪)، يليها الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) بنسبة بلغت (١٩,٢٨٪)،

يتضح من الجدول رقم (٢) تمتع مجالات الدراسة بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث تراوح معامل الثبات للمجالات بين (٠,٨٧٩-٠,٩٢٦) ولأداة ككل (٠,٩٤١)، مما يعني إمكانية تطبيق أداة الدراسة والوثوق من النتائج التي ستسفر عنها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من خلال البرنامج الإحصائي SPSS، تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١. التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
٢. المتوسط الحسابي: وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات العينة على المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات).

٣. الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي.

٤. معامل ارتباط بيرسون: للتحقق من صدق الاتساق

المطلقين والأرامل بنسبة بلغت (٨٤,١٠٪) و(٢٣,٧٪). وتعد هذه نتيجة طبيعية تتناغم مع تفسيرنا للبيانات أعلاه، إذ يحتاج العاملون في الجامعة (خاصة الذين انتقلوا من مناطق المملكة) إلى الاستقرار الأسري الذي يساهم في تحقيقهم لأدوارهم الوظيفية والتي تنعكس إيجابياً على تطور ونهضة الجامعة الناشئة.

جدول رقم (٦) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير «المستوى التعليمي»

النسبة المئوية	العدد	فئات متغير المستوى التعليمي
٤٨,١٩	٤٠	دراسات عليا
٣٧,٣٥	٣١	جامعي
١٠,٨٤	٩	دبلوم بعد الثانوي
٣,٦١	٣	تعليم عام

يتضح من الجدول رقم (٦) أن غالبية أفراد عينة الدراسة من فئة المستوى التعليمي العالي «الدراسات العليا» حيث بلغت نسبتهم (٤٨,١٩٪)، يليها فئة «الجامعيين» من حملة درجة البكالوريوس بنسبة بلغت (٣٧,٣٥٪)، ثم فئتي «دبلوم بعد الثانوي» و«التعليم العام» بنسبة بلغت (١٠,٨٤٪) و (٣,٦١٪)، ويمكن تفسير ذلك كون الجامعة الناشئة تعتمد في استقطابها للكوادر البشرية على أصحاب المؤهلات العليا بسبب حاجتها الوظيفية والأكاديمية.

جدول رقم (٧) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير «الدخل الشهري»

النسبة المئوية	العدد	فئات متغير الدخل الشهري
٧,٢٣	٦	أقل من ٧٠٠٠ ريال
٣٤,٩٤	٢٩	من ٧٠٠٠ إلى أقل من ١١٠٠٠ ريال
٤٢,١٧	٣٥	من ١١٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠ ريال
١٥,٦٦	١٣	من ١٥٠٠٠ فأكثر

يوضح الجدول رقم (٧) أن غالبية أفراد العينة من فئة الدخل

ثم الفئة العمرية (من ٥٠ على أقل من ٦٠ سنة) بنسبة بلغت (٦,٠٢٪). وقد يكون ذلك بسبب كون جامعة المجمعة ناشئة وتعتمد في استقطابها للعاملين بها على الفئات العمرية التي تتراوح أعمارهم بين (٣٠ - ٥٠) سنة والتي تجمع بين حيوية الشباب وعنصر الخبرة العملية التي تساهم في تطوير الوظائف الأساسية للجامعة والارتقاء بمستواها الأكاديمي والعلمي، وأن انخفاض نسبة الفئة العمرية الأقل من (٣٠) سنة قد يعود إلى أنهم في الغالب من حملة درجة الماجستير والذين لا تعول عليهم الجامعة في موضوع التطوير والارتقاء بمستوى الجامعة الناشئة.

جدول رقم (٤) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير «النوع»

النسبة المئوية	العدد	فئات متغير الجنس
٥٦,٦٣	٤٧	ذكر
٤٣,٣٧	٣٦	أنثى

يتضح من الجدول رقم (٤) أن غالبية أفراد عينة الدراسة من فئة الذكور حيث بلغت نسبتهم (٥٦,٦٣٪)، بينما شكلت فئة الإناث النسبة الأقل حيث بلغت (٤٣,٣٧٪). وقد يكون ذلك بسبب صعوبة انتقال العاملات بالمجتمع الأكاديمي في مناطق المملكة إلى محافظات ومراكز وهجر المجتمع المحلي للجامعة وعدم توافر وسائل المواصلات المختلفة كالطيران ومحطات القطار فيها.

جدول رقم (٥) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير «الحالة الاجتماعية»

النسبة المئوية	العدد	فئات متغير الحالة الاجتماعية
٦٠,٢٤	٥٠	متزوجة
٢١,٦٩	١٨	أعزبة
١٠,٨٤	٩	مطلقة
٧,٢٣	٦	أرملة

يبين الجدول رقم (٥) أن معظم أفراد العينة من فئة المتزوجين والمتزوجات حيث بلغت نسبتهم (٦٠,٢٤٪)، يليها فئة العازبين والعازبات بنسبة بلغت (٢١,٦٩٪)، ثم فئتي

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

يبين الجدول رقم (٩) أن غالبية أفراد العينة من «محافظة الزلفي» حيث بلغت نسبتهم (٣١,٣٣٪)، يليها من «محافظة المجمعة» بنسبة بلغت (٢١,٦٩٪)، ثم «حوتة سدير» بنسبة بلغت (١٨,٠٧٪)، ثم «محافظة رماح» و«محافظة الغاط» بالمرتبتين الأخيرتين وبنسبة بلغت (١٦,٨٧٪) و(١٢,٠٥٪)، وقد يكون ذلك بسبب وجود كلية التربية بالزلفي والتابعة لجامعة الملك سعود قبل إنشاء جامعة المجمعة بفترة زمنية ليست بقليلة، الأمر الذي أسهم في وجود المؤهلين علمياً في محافظة الزلفي بالإضافة إلى قرب المسافة بين محافظة الزلفي ومنطقة القصيم حيث أسهم ذلك في تأهيل الخريجين في جامعة القصيم وبالتالي التحاقهم بالعمل الأكاديمي في كليات الزلفي التي تم ضمها لجامعة المجمعة فيما بعد.

ثانياً: الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

التساؤل الأول: ما دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة من حيث زيادة أعداد السكان بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة؟

للإجابة عن هذا التساؤل، تم حصر التعدادات السكانية لمحافظة المجمعة والمتوفرة من مصادرها المختلفة.

جدول رقم (١٠) يوضح تطور أعداد السكان في محافظة المجمعة (١٤٣١-١٤٣٨هـ)

السنة	عدد السكان	الزيادة
١٤٣١	١٣٣٣١٣	٢١٦٤٥
١٤٣٨	١٦٠٠١٤	٢٦٧٠١

المصدر: الهيئة العامة للإحصاء، ١٤٣٩هـ.

يلاحظ من الجدول (١٠) زيادة النمو السكاني المضطرد لمحافظة المجمعة خلال الفترة ما بين (١٤٣١-١٤٣٨هـ)، ووجود زيادة متتالية في أعداد السكان بالمحافظة، حيث تضاعف تقريباً عدد سكان المحافظة خلال الفترة، ويلاحظ أيضاً أن أعداد السكان قد تزايدت في المحافظة خلال الفترة ما بين (١٤٣١-١٤٣٨هـ) بمقدار (٢٦٧٠١) نسمة، وهذه الزيادة في أعداد السكان حدثت خلال فترة وجيزة، وهي مرتبطة بالفترة الزمنية التي تأسست فيها الجامعة بمحافظة المجمعة وتزايد معها أعداد الطلاب والأنشطة المرتبطة بها، وهي زيادة

«من ١١٠٠٠ إلى أقل من ١٥٠٠٠ ريال» حيث بلغت نسبتهم (٤٢,١٧٪)، يليها الذين دخلهم «من ٧٠٠٠ إلى أقل من ١١٠٠٠ ريال» بنسبة بلغت (٣٤,٩٤٪)، ثم الذين دخلهم «من ١٥٠٠٠ ريال فأكثر» بنسبة بلغت (١٥,٦٦٪)، وأخيراً الذين دخلهم «أقل من ٧٠٠٠ ريال» بنسبة بلغت (٧,٢٣٪)، وتتناغم هذه النتيجة مع تفسيرنا للبيانات أعلاه كون العاملين بالجامعة من أصحاب المؤهلات العليا ومن الذين يمتازون بخبرات وظيفية وأكاديمية تساعد الجامعة على تحقيقها لأدوارها التي أنشأت من أجلها.

جدول رقم (٨) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير «طبيعة العمل»

النسبة المئوية	العدد	فئات متغير طبيعة العمل
٣٨,٥٥	٣٢	عضو هيئة تدريس
٢٤,١٠	٢٠	معيد، محاضر
٣٧,٣٥	٣١	موظف إداري

يتضح من الجدول رقم (٨) أن معظم أفراد العينة هم من «أعضاء هيئة التدريس» حيث بلغت نسبتهم (٣٨,٥٥٪)، يليها فئة الموظفين «الإداريين» بنسبة بلغت (٣٧,٣٥٪)، ثم فئة الموظفين «المحاضرين والمعيدين» بنسبة بلغت (٢٤,١٠٪)، وهذا يعد أمر طبعي لا سيما وأن الجامعة الناشئة تحتاج إلى الأكاديميين أكثر من الذين يقومون بأدوار وظيفية إدارية.

جدول رقم (٩) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير «مكان العمل»

النسبة المئوية	العدد	فئات متغير مكان العمل
٣١,٣٣	٢٦	محافظة الزلفي
٢١,٦٩	١٨	محافظة المجمعة
١٨,٠٧	١٥	محافظة حوتة سدير
١٦,٨٧	١٤	محافظة رماح
١٢,٠٥	١٠	محافظة الغاط

١٤٣٨هـ)، حيث بلغ عددها نحو (٢٤٩٦) مؤسسة عام (١٤٣١هـ)، وارتفعت لتصل إلى نحو (٦٢٦٢) مؤسسة تنمية عام (١٤٣٨هـ)، ويلاحظ أيضاً بأن الفترة الأخيرة قد شهدت زيادة كبيرة في أعداد هذه المؤسسات وذلك بسبب زيادة أعداد الطلاب والهيئتين التدريسية والإدارية في الجامعة، وزيادة اهتمام سكان محافظة المجمعة بالاستثمار التجاري في المناطق المحيطة بالجامعة، إضافة إلى قيام الجامعة بفتح تخصصات جديدة عملت على جذب أعداد كبيرة من الطلاب والعاملين من مناطق مختلفة للإقامة فيها. ويلاحظ أيضاً أن هناك فروق ظاهرية كبيرة في أعداد المؤسسات العاملة في مختلف القطاعات التنموية بمحافظة المجمعة خلال الفترة الأولى والثانية مما يشير إلى الدور التنموي الكبير للجامعة على مختلف القطاعات الاقتصادية فيها، ويتضح أيضاً هيمنة القطاع التجاري على بقية الأنشطة الاقتصادية في المحافظة حيث بلغ عدد المؤسسات العاملة فيه خلال الفترة نحو (١٣٨٠٨) مؤسسة اقتصادية، بينما احتل قطاع الخدمات الترتيب الثاني حيث بلغ عدد المؤسسات الخدمية نحو (١٠٩٧٢) مؤسسة خلال نفس الفترة، وفي الترتيب الثالث جاء القطاع الصناعي حيث بلغ عدد الأنشطة الصناعية (٧٢٩٤)، وفي الترتيب الأخير جاء القطاع الزراعي حيث بلغت عدد المؤسسات العاملة فيه لنفس الفترة (٣٥٨) مؤسسة، مما يؤكد الدور المؤثر والكبير للجامعة على زيادة أعداد المؤسسات العاملة في القطاع التجاري والخدمي بشكل خاص، وخاصة خلال الفترة (١٤٣١-١٤٣٨هـ) والتي شهدت زيادة كبيرة في قطاعي التجارة والخدمات، وذلك بسبب إنشاء المجمعات التجارية الكبيرة، والتي تم استغلالها في أعمال التجارة والخدمات وسكن الطلاب، وجاء إنشاء هذه المجمعات بسبب الزيادة في أعداد الموظفين والطلاب الملتحقين بالجامعة.

التساؤل الثالث: ما دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة من حيث توفير فرص العمل للسكان في محافظة المجمعة؟

تم حصر أعداد العاملين في جامعة المجمعة خلال الفترة ما بين (١٤٣١-١٤٣٨هـ) كما يبينها الجدول (١٢)، كما تم حصر أعداد الخريجين والمؤهلين للعمل من جامعة المجمعة خلال الفترة ما بين (١٤٣٤-١٤٣٨هـ) كما يبينها الجدول (١٣).

تفوق الزيادة الطبيعية للسكان على مستوى المملكة العربية السعودية، مما يشير إلى أن المحافظة قد استقبلت بعد تأسيس الجامعة أعداداً جديدة من السكان، وهذه الظروف أنتجت تلك الزيادة الملحوظة في أعداد السكان بمحافظة المجمعة بعد تأسيس الجامعة عام (١٤٣٠هـ)، ويلاحظ أيضاً من الجدول القفزة الكبيرة في أعداد السكان خلال الفترة ما بين (١٤٣١-١٤٣٨هـ)، وهي التي تزامنت مع فترة إنشاء الجامعة والتوسع في إنشاء كليات جديدة بها.

التساؤل الثاني: ما دور الجامعة في تحقيق التنمية المستدامة من حيث زيادة أعداد القطاعات الاقتصادية السائدة في محافظة المجمعة؟

للإجابة عن هذا التساؤل، تم الاعتماد على البيانات الصادرة من الجهات الرسمية في المحافظة.

جدول رقم (١١) تطور أعداد المؤسسات العاملة في قطاعات التنمية بمحافظة المجمعة خلال الفترة (١٤٣١-١٤٣٨)

السنة	القطاع				المجموع
	تجاري	صناعي	زراعي	خدمات	
١٤٣١	١١٦٠	٥٢٨	٢٩	٧٧٩	٢٤٩٦
١٤٣٢	١٢٦٢	٦٠٦	٣٦	٨٩٥	٢٧٩٩
١٤٣٣	١٣٥٣	٧٢٠	٤٣	١٠٢٧	٣١٤٣
١٤٣٤	١٤٤٤	٨٠٩	٤٥	١٢٣١	٣٥٢٩
١٤٣٥	١٥٣٠	٩٩٢	٤٧	١٥٢٧	٤٠٩٦
١٤٣٦	١٨٤٥	١١٤٢	٤٨	١٧٢٤	٤٧٥٩
١٤٣٧	٢٢٥١	١٢٢٦	٥٢	١٨١٩	٥٣٤٨
١٤٣٨	٢٩٦٣	١٢٧١	٥٨	١٩٧٠	٦٢٦٢
المجموع	١٣٨٠٨	٧٢٩٤	٣٥٨	١٠٩٧٢	٣٢٤٣٢

المصدر: مجلس الغرف السعودية، ١٤٣٩هـ.

يشير الجدول رقم (١١) إلى أن هناك زيادة كبيرة في أعداد المؤسسات التنموية بمحافظة المجمعة خلال الفترة (١٤٣١-١٤٣٨هـ).

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة الجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

جدول رقم (١٢) يوضح تطور أعداد العاملين في جامعة الجمعة للمجموعة للفترة ما بين (١٤٣١-١٤٣٨هـ)

السنة	الفئات					
	سعوديين			غير سعوديين		
	ذكر	انثى	مجموع	ذكر	انثى	مجموع
١٤٣١	٢٠٥	١٧٧	٣٨٢	٧١	٣٠	١٠١
١٤٣٢	٢٦٨	٩٣	٣٦١	٤٣	١٧	٦٠
١٤٣٣	١٠٢٠	٣٥٢	١٣٧٢	١٢٤	٤٢	١٦٦
١٤٣٤	١٠٥٦	٣٩١	١٤٤٧	١٤١	٥٨	١٩٩
١٤٣٥	١١٨٦	٤٠٣	١٥٨٩	١٩٧	٧٦	٢٧٣
١٤٣٦	١٣٠٧	٤٢٦	١٧٣٣	٢٣٦	٩٧	٣٣٣
١٤٣٧	١٣٢٣	٤٣٢	١٧٥٥	٢٦١	١٠٧	٣٦٨
١٤٣٨	١٣٤٧	٤٦٠	١٨٠٧	٢٨٢	١٢٧	٤٠٩

المصدر: جامعة الجمعة، ١٤٣٩هـ.

بالنطاق الجغرافي المحيط بالجامعة، فلو قدرنا من الناحية النظرية أن كل موظف في الجامعة يعيل في المتوسط من أربعة إلى خمس أفراد، فإن عدد السكان المستفيدين من الجامعة سيقدر بأكثر من (١٠,٠٠٠) شخص.

جدول رقم (١٣) يوضح أعداد خريجي جامعة الجمعة خلال الفترة ما بين (١٤٣٤-١٤٣٨هـ)

السنة	أعداد الخريجين	النسبة
١٤٣٤/١٤٣٣	٣٧٧	٩,٨٧
١٤٣٥/١٤٣٤	٤٦٨	١٢,٢٥
١٤٣٦/١٤٣٥	٦٠٨	١٥,٩٢
١٤٣٧/١٤٣٦	٩٧٨	٢٥,٦٠
١٤٣٨/١٤٣٧	١٢٦٥	٣٣,١٢
المجموع	٣٨٢٠	١٠٠,٠٠

المصدر: جامعة الجمعة، ١٤٣٩هـ.

يتبين من الجدول رقم (١٢) زيادة أعداد العاملين في الجامعة بشكل مضطرد حيث بلغ عدد العاملين في عام (١٤٣١هـ) نحو (٤٨٣) موظف من أعضاء الهيئتين الأكاديمية والإدارية، بينما وصل أعداد العاملين فيها بعام (١٤٣٥هـ) نحو (١٨٦٢) موظف، وبلغ أعداد العاملين في الجامعة بعام (١٤٣٨هـ) نحو (٢٢١٦) موظف وموظفة، كما يلاحظ ارتفاع نسبة العاملين من السعوديين، مما يشير إلى اهتمام الجامعة بتوظيف المواطن السعودي، مع استمرار الاعتماد على غير السعوديين الذي قد يكون بسبب تطور قطاعات الجامعة وزيادتها كالكليات والعمادات والإدارات، حيث يعكس ذلك استمرار الحاجة لهم، وهذه الزيادة الملحوظة في أعداد العاملين بجامعة الجمعة تشير إلى تطور الجامعة عاماً بعد عام، وتدل على اهتمام الجامعة بتوفير الوظائف المختلفة للأفراد في المجتمع المحلي للجامعة كل عام، وهذا مؤشر إيجابي يدل على قدرة الجامعة في التخفيف من معدلات البطالة بالمجتمع المحلي، وأنها باتت تلعب دوراً مؤثراً في تحسين المستوى الاقتصادي للسكان، وزيادة أعدادهم على افتراض أن زيادة أعداد العاملين بالجامعة سوف يتبعه زيادة في أعداد السكان

القطاعات التنموية، ليس فقط بالمناطق المحيطة بالجامعة، بل في كافة مناطق المملكة.

الإجابة عن تساؤلات لدراسة:

أولاً: نتائج التساؤل الرابع: ما دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المحلية (الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والخدمية، والسياحية، والصناعية) المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة؟

يتضح من الجدول رقم (١٣) زيادة أعداد الخريجين في الجامعة بشكل مضطرد، حيث بلغ عددهم عام (١٤٣٤هـ) نحو (٣٧٧) خريج، بينما وصل عددهم عام (١٤٣٥هـ) نحو (٦٠٨) خريجين، وبلغت أعداد الخريجين في عام (١٤٣٨هـ) نحو (١٢٦٥) خريج، ويلاحظ أيضاً الزيادة الكبيرة في أعداد الخريجين عاماً بعد عام، وهذا مؤشر يدل على أن الجامعة ستسهم بشكل مباشر في التنمية المستدامة على مختلف

جدول رقم (١٤) يوضح آراء العينة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة بمجالاتها المختلفة في المجتمع المحلي المحيط بالجامعة»

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة بالمجتمع المحلي	٢,٢٩	٠,٥٠	٥	متوسط
دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة بالمجتمع المحلي	٢,٥٣	٠,٥١	١	مرتفع
دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بالمجتمع المحلي	٢,٥٢	٠,٥٣	٢	مرتفع
دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الخدمية المستدامة بالمجتمع المحلي	٢,٤٥	٠,٦١	٣	مرتفع
دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية السياحية المستدامة بالمجتمع المحلي	٢,٤٢	٠,٥٩	٤	مرتفع
دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة بالمجتمع المحلي	٢,٢٣	٠,٦٨	٦	متوسط
المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المحلية المستدامة بمجالاتها المختلفة في المجتمع المحلي المحيط بالجامعة	٢,٥٢	٠,٤٦	-	مرتفع

الترتيب الرابع جاء «دورها في التنمية السياحية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٢)، وفي الترتيب الخامس جاء «دورها في التنمية الاقتصادية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٢٩)، وفي الترتيب السادس والأخير جاء «دورها في التنمية الصناعية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٢٣).
أولاً: دور الجامعة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها:

تشير النتائج في الجدول رقم (١٤) إلى أن دور جامعة المجمعة متقارب بين المجالات التنموية (الاقتصادية، والثقافية، والاجتماعية، والخدمية، والسياحية، والصناعية)، حيث جاء «دورها في التنمية الثقافية المستدامة للسكان في المجتمع المحلي المحيط بالجامعة» في الترتيب الأول بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٣)، أما بالترتيب الثاني فتمثل في «دورها بالتنمية الاجتماعية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٢)، وفي الترتيب الثالث جاء «دورها في التنمية الخدمية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٥)، وفي

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

جدول رقم (١٥) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها»

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التنمية الاقتصادية	المستوى
١	٧٨,٠٠	٢,٣٤	تلبي جامعة المجمعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع من الخريجين	مرتفع
٢	٧٧,٠٠	٢,٣١	تقوي جامعة المجمعة الروابط بين الطلاب وقطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع مثل أصحاب المهن والأسواق التجارية	متوسط
٣	٧٦,٣٣	٢,٢٩	تقوم جامعة المجمعة بتعريف الطلاب بالمهن والمشاريع الاقتصادية الصغيرة بالمجتمع	متوسط
٤	٧,٠٠	٢,٢٥	توظف جامعة المجمعة نتائج أبحاثها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية بالمجتمع	متوسط
٥	٧٤,٦٧	٢,٢٤	تعرض الجامعة الاستشارات للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية بالمجتمع	متوسط
-	٧٦,٣٣	٢,٢٩	المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها	متوسط

وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية دور جامعة المجمعة التنموي في تلبية حاجة المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع من الخريجين المؤهلين في التخصصات المختلفة للانخراط في سوق العمل، والتي جاء دورها بمستوى مرتفع، إلا أنه يلاحظ بأن باقي أدوار الجامعة التنموية في المجال الاقتصادي قد جاءت بمستوى متوسط وللمستوى العام ككل، ويمكن تحليل ذلك بأن جامعة المجمعة من أحدث الجامعات السعودية والتي لم تتبلور بعد علاقتها الاقتصادية الواضحة مع المؤسسات الإنتاجية والقطاعات الخدمية والتجارية، وهذه العلاقة تحتاج الى وقت طويل لتظهر نتائجها بوضوح، وهذا ما يؤكد أهمية بذل مزيد من الجهود لتوطيد العلاقة والشراكة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في المجتمع بجميع مستوياتها لضمان مشاركة الجامعة في مجال التنمية الاقتصادية والاستفادة من الإمكانيات التي تملكها كمولدة للمعرفة الاقتصادية.

ثانياً: دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها:

يتضح من الجدول رقم (١٥) أن عبارة «تلبي جامعة المجمعة حاجات المؤسسات الإنتاجية وسوق العمل في المجتمع من الخريجين» كانت من أهم أدوار جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة، حيث جاءت في الترتيب الأول بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٣٤)، يليها عبارة «تقوي جامعة المجمعة الروابط بين الطلاب وقطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع مثل أصحاب المهن والأسواق التجارية» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٣١)، ثم عبارة «تقوم جامعة المجمعة بتعريف الطلاب بالمهن والمشاريع الاقتصادية الصغيرة بالمجتمع» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٢٩)، يليها عبارة «توظف جامعة المجمعة نتائج أبحاثها في خطط التنمية الاقتصادية الوطنية بالمجتمع» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٢٥)، وأخيراً جاءت عبارة «تعرض الجامعة الاستشارات للراغبين في عمل مشروعات اقتصادية بالمجتمع» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٢٤).

جدول رقم (١٦) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها»

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التنمية الثقافية	المستوى
١	٩٠,٠٠	٢,٧٠	تشارك جامعة المجمعة في المناسبات والفعاليات الوطنية التي تعكس ثقافة المجتمع	مرتفع
٢	٨٨,٦٧	٢,٦٦	تعقد جامعة المجمعة لطلابها ومنسوبيها وأفراد المجتمع من خارجها الدورات والمحاضرات التوعوية والدينية والثقافية لزيادة الوعي بأمور حياتهم	مرتفع
٣	٨٣,٠٠	٢,٤٩	تؤكد إدارة جامعة المجمعة على التعاون الثقافي بين طلابها ومنسوبيها من جهة والمراكز الثقافية في المجتمع من جهة أخرى	مرتفع
٤	٨٠,٣٣	٢,٤١	تستضيف جامعة المجمعة باحثين متنوعي الثقافة للتعريف بالحضارة الإسلامية والحضارات الإنسانية الأخرى	مرتفع
٥	٨٠,٣٣	٢,٤١	تخرج جامعة المجمعة الطلاب المؤهلين للحديث عن الثقافة العربية والإسلامية	مرتفع
-	٨٤,٣٣	٢,٥٣	المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها	مرتفع

وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية دور جامعة المجمعة التنموي في التنمية الثقافية المستدامة للمجتمع المحلي، والتي جاء دورها بمستوى مرتفع لجميع الفترات والمستوى العام ككل، ويمكن تعليل ذلك بأن جامعة المجمعة قد ساهمت بشكل مباشر في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة للمجتمع المحلي وذلك باهتمامها ومشاركتها الفاعلة في جميع الفعاليات والأنشطة الثقافية التي تقام في المنطقة، علاوة على اهتمامها الكبير بعقد الدورات التدريبية والندوات التوعوية سواء لطلبتها أو لأفراد المجتمع المحيط، حيث تعمل الجامعة سنوياً على عقد عشرات الدورات التدريبية المتخصصة في مجال التأهيل الوظيفي.

ثالثاً: دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها:

جدول رقم (١٧) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها»

يتضح من الجدول رقم (١٦) أن عبارة «تشارك جامعة المجمعة في المناسبات والفعاليات الوطنية التي تعكس ثقافة المجتمع» قد جاءت من أهم أدوار جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها، حيث جاءت هذه العبارة في الترتيب الأول وبمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٧٠)، يليها عبارة «تعقد جامعة المجمعة لطلابها ومنسوبيها وأفراد المجتمع من خارجها الدورات والمحاضرات التوعوية والدينية والثقافية لزيادة الوعي بأمور حياتهم» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٦٦)، ثم عبارة «تؤكد إدارة جامعة المجمعة على التعاون الثقافي بين طلابها ومنسوبيها من جهة والمراكز الثقافية في المجتمع من جهة أخرى» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٩)، يليها عبارة «تستضيف جامعة المجمعة باحثين متنوعي الثقافة للتعريف بالحضارة الإسلامية والحضارات الإنسانية الأخرى» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤١)، وأخيراً جاءت عبارة «تخرج جامعة المجمعة الطلاب المؤهلين للحديث عن الثقافة العربية والإسلامية» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤١).

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة الجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التنمية الاجتماعية	المستوى
١	٨٧,٠٠	٢,٦١	تشجع جامعة الجمعة طلابها ومنسوبيها على الحوار والعمل التطوعي والمشاركات الكشفية والطبية وغيرها في المناسبات الوطنية والدينية بالمجتمع	مرتفع
٢	٨٥,٦٧	٢,٥٧	تشجع جامعة الجمعة طلابها ومنسوبيها على المشاركة في المناسبات والبرامج والمبادرات الاجتماعية التي تنفذ في المجتمع المحلي	مرتفع
٣	٨٣,٦٧	٢,٥١	تعقد جامعة الجمعة اللقاءات والمحاضرات التوعوية والإرشادية لأفراد المجتمع المحلي	مرتفع
٤	٨٣,٦٧	٢,٥١	تشجع جامعة الجمعة طلابها ومنسوبيها على التفاعل مع الأندية الرياضية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينها وبين الجامعة	مرتفع
٥	٨٢,٦٧	٢,٤٨	تحت جامعة الجمعة أعضاء هيئتها التدريسية على بيان الفرق بين الانتماء الوطني والتعصب لطلابها ومنسوبيها من خلال المحاضرات والدورات والندوات	مرتفع
٦	٨٢,٠٠	٢,٤٦	تخرج جامعة الجمعة الكفاءات من الطلاب الذين يسهمون بشكل فعال في حل المشكلات وتقديم الاستشارات والتوجيهات لأفراد المجتمع	مرتفع
-	٨٤,٠٠	٢,٥٢	المستوى العام لدور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	مرتفع

يتضح من الجدول رقم (١٧) أن عبارة «تشجع جامعة الجمعة طلابها ومنسوبيها على الحوار والعمل التطوعي والمشاركات الكشفية والطبية وغيرها في المناسبات الوطنية والدينية بالمجتمع» قد جاءت من أهم أدوار جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة في

فعال في حل المشكلات وتقديم الاستشارات والتوجيهات لأفراد المجتمع» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٦).

وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة للمجتمع المحلي، والتي جاء دورها بمستوى مرتفع لجميع الفقرات وللمستوى العام ككل، ويمكن تعليل ذلك بأن جامعة الجمعة قد ساهمت بشكل مباشر في التنمية الاجتماعية للمجتمع المحلي وذلك باهتمامها في عمل اللقاءات والندوات وإيجاد حلول للمشكلات وتقديم الاستشارات التي تدعم العلاقات الاجتماعية معهم، وتأخذ بعين الاعتبار دعم الرفاه الاجتماعي للأفراد في المجتمع المحلي.

رابعاً: دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الخدمية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بها:

المجتمع المحلي المحيط بها، حيث جاءت في الترتيب الأول بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٦١)، يليها عبارة «تشجع جامعة الجمعة طلابها ومنسوبيها على المشاركة في المناسبات والبرامج والمبادرات الاجتماعية التي تنفذ في المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٧)، ثم العبارتان «تعقد جامعة الجمعة اللقاءات والمحاضرات التوعوية والإرشادية لأفراد المجتمع المحلي» و «تشجع جامعة الجمعة طلابها ومنسوبيها على التفاعل مع الأندية الرياضية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينها وبين الجامعة» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي لكل منهما (٢,٥١)، ثم عبارة «تحت جامعة الجمعة أعضاء هيئتها التدريسية على بيان الفرق بين الانتماء الوطني والتعصب لطلابها ومنسوبيها من خلال المحاضرات والدورات والندوات» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٨)، وأخيراً جاءت عبارة «تخرج جامعة الجمعة الكفاءات من الطلاب الذين يسهمون بشكل

جدول رقم (١٨) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الخدمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها»

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التنمية الخدمية	المستوى
١	٨٥,٦٧	٢,٥٧	توفر جامعة المجمعة الخدمات الالكترونية والتقنية في التواصل مع طلابها ومنسوبيها	مرتفع
٢	٨٣,٦٧	٢,٥١	توفر جامعة المجمعة اللقاءات الصفية والوسائط التعليمية المتنوعة المطبوعة والمرئية والمسموعة والالكترونية لأفراد المجتمع المحلي	مرتفع
٣	٨٠,٦٧	٢,٤٢	تعمل جامعة المجمعة على تقديم منح وخدمات تمس شرائح المجتمع مثل ذوي الاحتياجات الخاصة وذوي شهاداء الواجب في المجتمع المحلي	مرتفع
٤	٨٠,٠٠	٢,٤٠	تساهم جامعة المجمعة في التنمية المستدامة من خلال تقديم الخدمات الاستشارية لأفراد المجتمع المحلي	مرتفع
٥	٧٩,٠٠	٢,٣٧	يحفز التدريس الجامعي في جامعة المجمعة الطلاب المبدعين من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي لهم ولأفكارهم	مرتفع
-	٨١,٦٧	٢,٤٥	المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الخدمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	مرتفع

وأخيراً جاءت عبارة «يحفز التدريس الجامعي في جامعة المجمعة الطلاب المبدعين من خلال توفير الدعم المادي والمعنوي لهم لأفكارهم» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٣٧).

وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الخدمية المستدامة للمجتمع المحلي، والتي جاء دورها بمستوى مرتفع لجميع الفقرات وللمستوى العام ككل، ويمكن تعليل ذلك بأن جامعة المجمعة قد ساهمت بتوفير الخدمات المختلفة للمجتمع المحلي وذلك باهتمامها بتسهيل عقد اللقاءات بين أبناء المجتمع المحلي، وتوفير بعض الخدمات لذوي الحاجات الخاصة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي للطلبة المبدعين والمحتاجين في المجتمع المحلي.

خامساً: دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية السياحية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها:

يتضح من الجدول رقم (١٨) أن عبارة «توفر جامعة المجمعة الخدمات الالكترونية والتقنية في التواصل مع طلابها ومنسوبيها» كانت من أهم أدوار جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الخدمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها، حيث جاءت في الترتيب الأول بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٧)، يليها عبارة «توفر جامعة المجمعة اللقاءات الصفية والوسائط التعليمية المتنوعة المطبوعة والمرئية والمسموعة والالكترونية لأفراد المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥١)، ثم عبارة «تعمل جامعة المجمعة على تقديم منح وخدمات تمس شرائح المجتمع مثل ذوي الاحتياجات الخاصة وذوي شهاداء الواجب في المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٢)، يليها عبارة «تساهم جامعة المجمعة في التنمية المستدامة من خلال تقديم الخدمات الاستشارية لأفراد المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٠)،

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

جدول رقم (١٩) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية السياحية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها»

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التنمية السياحية	المستوى
١	٨٤,٠٠	٢,٥٢	تتيح جامعة المجمعة الفرصة لطلابها ومنسوبيها المشاركة في المناسبات والمهرجانات وإقامة المعارض الوطنية	مرتفع
٢	٨١,٠٠	٢,٤٣	تنظم جامعة المجمعة لطلابها ومنسوبيها وأفراد المجتمع المحلي المسابقات والمهرجانات والمعارض الوطنية	مرتفع
٣	٨١,٠٠	٢,٤٣	تشارك جامعة المجمعة القطاع الحكومي والخاص من خلال المهرجانات السياحية التي تقام في المجتمع المحلي	مرتفع
٤	٧٩,٦٧	٢,٣٩	تدعم جامعة المجمعة الأنشطة والبرامج والمهرجانات السياحية التي تقام في المجتمع المحلي من خلال التنظيم والتخطيط والمشاركة	مرتفع
٥	٧٧,٦٧	٢,٣٤	تنفذ جامعة المجمعة المسرحيات الترفيهية والأناشيد الوطنية في مسارحها بالمناسبات الوطنية والإجازات الصيفية	مرتفع
-	٨٠,٦٧	٢,٤٢	المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية السياحية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها	مرتفع

والمشاركة» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٣٩)، وأخيراً جاءت عبارة «تنفذ جامعة المجمعة المسرحيات الترفيهية والأناشيد الوطنية في مسارحها بالمناسبات الوطنية والإجازات الصيفية» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٣٤). وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية السياحية المستدامة للمجتمع المحلي، والتي جاء دورها بمستوى مرتفع لجميع الفقرات وللمستوى العام ككل، ويمكن تعليل ذلك بأن جامعة المجمعة قد ساهمت بشكل كبير بعقد ودعم الأنشطة الفنية والترفيهية وإقامة المهرجانات المختلفة في المجتمع المحلي.

سادساً: دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها:

يتضح من الجدول (١٩) أن عبارة «تتيح جامعة المجمعة الفرصة لطلابها ومنسوبيها المشاركة في المناسبات والمهرجانات وإقامة المعارض الوطنية» كانت من أهم أدوار جامعة المجمعة في تحقيق التنمية السياحية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها، حيث جاءت في الترتيب الأول بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٢)، يليها عبارتان «تنظم جامعة المجمعة لطلابها ومنسوبيها وأفراد المجتمع المحلي المسابقات والمهرجانات والمعارض الوطنية» و «تشارك جامعة المجمعة القطاع الحكومي والخاص من خلال المهرجانات السياحية التي تقام في المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٣)، ثم عبارة «تدعم جامعة المجمعة الأنشطة والبرامج والمهرجانات السياحية التي تقام في المجتمع المحلي من خلال التنظيم والتخطيط

جدول رقم (٢٠) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها»

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى	التنمية الصناعية
٢,٢٩	٧٦,٣٣	١	متوسط	تعمل جامعة المجمعة على الاستفادة من المدن والمناطق الصناعية في المجتمع المحلي من خلال الابتكار والإنتاج والشراكة مع المصانع القائمة
٢,٢٤	٧٤,٦٧	٢	متوسط	تنظم جامعة المجمعة الدورات وورش العمل لطلابها الخريجين من أجل تشجيع ودعم الاتجاه نحو التجارة والاستثمار في المجال الصناعي
٢,٢٢	٧٤,٠٠	٣	متوسط	تقوم جامعة المجمعة بتنفيذ ودعم الأبحاث والدراسات العلمية التي تسهم في علاج مشكلات القطاع الصناعي بالمجتمع المحلي وتؤدي إلى تطوره
٢,٢٢	٧٤,٠٠	٤	متوسط	تساعد جامعة المجمعة المصانع المنتشرة في المجتمع المحلي بعمل دراسات الجدوى وخطط التطوير في الأداء والإنتاج
٢,٢٠	٧٣,٣٣	٥	متوسط	تحفز جامعة المجمعة المشاريع الإنتاجية لطلابها ومنسوبيها والتي تلاءم متطلبات القطاع الصناعي في المجتمع المحلي
٢,٢٣	٧٤,٣٣	-	متوسط	المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية الصناعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها

ومنسوبيها والتي تلاءم متطلبات القطاع الصناعي في المجتمع المحلي» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٢٠).
وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية تفعيل دور جامعة المجمعة التنموي في المجال الصناعي، والتي جاء دورها بمستوى متوسط وللمستوى العام ككل، ويمكن إرجاع سبب ذلك بأن جامعة المجمعة مثلها كباقي الجامعات المحلية في المملكة العربية السعودية وعلى المستوى الإقليمي لدول الجوار ما زالت غير قادة على الاندماج في القطاع الصناعي وذلك لأسباب متعددة، والتي منها صعوبة العمل ضمن هذا القطاع لما يتطلب من إمكانيات مادية وفنية، وهذا ما يؤكد أهمية بذل مزيد من الجهود من الجامعة لتوطيد العلاقة والشراكة بينها وبين المؤسسات الصناعية في المجتمع.

ثانياً: نتائج التساؤل الخامس: ما دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجالات (التدريب والابتعاث، البحث العلمي، توفير برامج الدراسات العليا)؟

يتضح من الجدول (٢٠) أن عبارة «تعمل جامعة المجمعة على الاستفادة من المدن والمناطق الصناعية في المجتمع المحلي من خلال الابتكار والإنتاج والشراكة مع المصانع القائمة» كانت من أهم أدوار جامعة المجمعة في التنمية الصناعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة، حيث جاءت في الترتيب الأول بمستوى متوسط، ومتوسط حسابي (٢,٢٩)، يليها عبارة «تنظم جامعة المجمعة الدورات وورش العمل لطلابها الخريجين من أجل تشجيع ودعم الاتجاه نحو التجارة والاستثمار في المجال الصناعي» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٢٤)، ثم عابرتي «تقوم جامعة المجمعة بتنفيذ ودعم الأبحاث والدراسات العلمية التي تسهم في علاج مشكلات القطاع الصناعي بالمجتمع المحلي وتؤدي إلى تطوره» و«تساعد جامعة المجمعة المصانع المنتشرة في المجتمع المحلي بعمل دراسات الجدوى وخطط التطوير في الأداء والإنتاج» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٢٢)، وأخيراً جاءت عبارة «تحفز جامعة المجمعة المشاريع الإنتاجية لطلابها

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

جدول رقم (٢١) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجالات (التدريب والابتعاث، البحث العلمي، الدراسات العليا)»

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجالات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي
مرتفع	١	٨٤,٣٣	٢,٥٣	التدريب والابتعاث للسكان في المجتمع المحلي
مرتفع	٢	٨٠,٦٧	٢,٤٢	توجيه البحث العلمي لصالح السكان في المجتمع المحلي
مرتفع	٣	٨٠,٠٠	٢,٤٠	دور الجامعة في توفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا
مرتفع	-	٨١,٦٧	٢,٤٥	المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي

ينعكس إيجابياً على الدور الأكاديمي والعلمي للجامعة، كما أنه من الطبيعي أن يكون اهتمام الجامعة بالبحث العلمي متأخراً للمرتبة الثانية ذلك بسبب ترتيب أولوية الاهتمام والذي يتناغم مع تطور عمادة البحث العلمي في أي جامعة ناشئة، أيضاً قد نجد أنه من الطبيعي أن تكون فرص الالتحاق ببرامج الدراسات العليا في المرتبة الأخيرة من الاهتمام على مستوى أي جامعة ناشئة وذلك بسبب تناغم هذا الاهتمام مع تطور الجامعة الناشئة واستحداثها لبرامج الدراسات العليا فيها. أولاً: دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال التدريب والابتعاث:

يوضح الجدول رقم (٢١) أن «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة لمجال التدريب والابتعاث للسكان بالمجتمع المحلي جاء في الترتيب الأول بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٣)، أما في الترتيب الثاني فقد جاء دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة لمجال توجيه البحث العلمي للسكان بالمجتمع المحلي بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٢)، بينما جاء دور الجامعة في توفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا بالترتيب الثالث والأخير بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٤٠)، ويمكن تفسير ذلك بحرص جامعة المجمعة كجامعة ناشئة على تدريب وابتعاث المنتسبين لها أكاديمياً، رغبة في تطوير مؤهلاتهم العلمية من خلال التدريب والابتعاث، وبما

جدول رقم (٢٢) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال التدريب والابتعاث»

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال التدريب والابتعاث
مرتفع	١	٨٦,٩٣	٢,٦١	تسهم جامعة المجمعة في عقد الدورات التدريبية لطلابها لتهيئتهم وتأهيلهم وظيفياً في قطاعات العمل بالمجتمع المحلي
مرتفع	٢	٨٥,٦٠	٢,٥٧	توفر جامعة المجمعة الدورات والبعثات الخارجية لطلابها ومنسوبيها المتميزين
مرتفع	٣	٨٥,٢٧	٢,٥٦	تصمم جامعة المجمعة البرامج والأنشطة لتمكين طلابها من التعرف على موارد المجتمع المحلي

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال التدريب والابتعاث
متوسط	٤	٨١,٩٣	٢,٤٦	تتابع جامعة المجمعة خريجها في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث خططها المستقبلية بما يتلاءم مع حاجات السوق ومتطلباته
متوسط	٥	٨١,٩٣	٢,٤٦	يقضي طلاب بعض التخصصات الأكاديمية بجامعة المجمعة ساعاتهم التدريبية في العمل بالمصانع ومراكز الإنتاج القائمة في المجتمع المحلي
مرتفع	-	٨٤,٣٣	٢,٥٣	المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال التدريب والابتعاث

بعض التخصصات الأكاديمية بجامعة المجمعة ساعاتهم التدريبية في العمل بالمصانع ومراكز الإنتاج القائمة في المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٦).

وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية دور جامعة المجمعة التنموي في مجال التدريب والابتعاث، والتي جاء دورها بمستوى مرتفع والمستوى العام ككل، ويمكن تفسير ذلك بأن جامعة المجمعة تبذل الكثير من الجهود في هذا المجال ولا سيما في مجال عقد الدورات التدريبية والتي تعقدتها باستمرار لأفراد المجتمع المحلي، وكذلك التزامها بإيفاد الطلبة المتميزين من المجتمع المحلي للجامعة بالبعثات التعليمية للحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه.

ثانياً: دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال البحث العلمي:

يتضح من الجدول رقم (٢٢) أن عبارة «تسهم جامعة المجمعة في عقد الدورات التدريبية لطلابها لتهيئتهم وتأهيلهم وظيفياً في قطاعات العمل بالمجتمع المحلي» كانت من أهم أدوار جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال التدريب والابتعاث، حيث جاءت في الترتيب الأول بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٦١)، يليها عبارة «تصمم جامعة المجمعة البرامج والأنشطة لتمكين طلابها من التعرف على موارد المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٧)، ثم عبارة «تصمم جامعة المجمعة البرامج والأنشطة لتمكين طلابها من التعرف على موارد المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٦)، وأخيراً جاءت العبارتان «تتابع جامعة المجمعة الخريجين منها في سوق العمل بشكل مستمر لتغيير وتحديث خططها المستقبلية بما يتلاءم مع حاجات السوق ومتطلباته» و«يقضي طلاب

جدول رقم (٢٣) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي في مجال البحث العلمي»

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي في مجال البحث العلمي
مرتفع	١	٨٢,٦٧	٢,٤٨	تعقد جامعة المجمعة المؤتمرات والملتقيات العلمية على المستويين المحلي والدولي بشكل دوري ومتنوع
مرتفع	٢	٨١,٠٠	٢,٤٥	تسهم جامعة المجمعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث والكتب والرسائل العلمية والترجمات للطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين المميزين بالمجتمع المحلي

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي في مجال البحث العلمي
مرتفع	٣	٨١,٠٠	٢,٤٤	تقوم جامعة المجمعة بتسويق واستثمار الكتب المترجمة والبحوث والدراسات والرسائل العلمية من خلال مركز النشر والترجمة ومراكز البحوث فيها
مرتفع	٤	٨١,٠٠	٢,٤٣	يشجع التدريس الجامعي في جامعة المجمعة الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية على ممارسة البحث والدراسات العلمية حول قضايا ومشكلات المجتمع المحلي
مرتفع	٥	٧٩,٦٧	٢,٣٩	تهيئ جامعة المجمعة للباحثين في المجتمع المحلي التسهيلات والأجهزة والمواد اللازمة لتنفيذ أبحاثهم العلمية تشجيعاً ودعمًا لهم
مرتفع	٦	٧٨,٦٧	٢,٣٦	تخرج جامعة المجمعة كفاءات تمتلك مهارات البحث العلمي والقدرة على التعامل مع قواعد البيانات المحلية والعالمية
مرتفع	-	٨٠,٦٧	٢,٤٢	المستوى العام لدور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي في مجال البحث العلمي

ثم عبارة «تهيئ جامعة المجمعة للباحثين في المجتمع المحلي التسهيلات والأجهزة والمواد اللازمة لتنفيذ أبحاثهم العلمية تشجيعاً ودعمًا لهم» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٣٩)، وأخيراً جاءت عبارة «تهيئ جامعة المجمعة للباحثين في المجتمع المحلي التسهيلات والأجهزة والمواد اللازمة لتنفيذ أبحاثهم العلمية تشجيعاً ودعمًا لهم» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٣٦).

وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية دور جامعة المجمعة التنموي في مجال البحث العلمي، والتي جاء دورها بمستوى مرتفع والمستوى العام ككل، ويمكن تفسير ذلك بأن جامعة المجمعة تبذل الكثير من الجهود في هذا المجال ولا سيما في مجال عقد المؤتمرات والندوات العلمية، وتوظيف البحث العلمي لحل المشكلات التي تواجه المجتمع المحلي.

ثالثاً: دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال توفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا:

يتضح من الجدول رقم (٢٣) أن عبارة «تعقد جامعة المجمعة المؤتمرات والملتقيات العلمية على المستويين المحلي والدولي بشكل دوري ومتنوع» كانت من أهم أدوار جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال البحث العلمي، حيث جاءت في الترتيب الأول بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٨)، يليها عبارة «تسهم جامعة المجمعة في دفع تكاليف نشر الأبحاث والكتب والرسائل العلمية والترجمات للطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين المميزين بالمجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٥)، ثم عبارة «تقوم جامعة المجمعة بتسويق واستثمار الكتب المترجمة والبحوث والدراسات والرسائل العلمية من خلال مركز النشر والترجمة ومراكز البحوث فيها» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٤)، يليها عبارة «يشجع التدريس الجامعي في جامعة المجمعة الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية على ممارسة البحث والدراسات العلمية حول قضايا ومشكلات المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٣)،

جدول رقم (٢٤) يوضح آراء أفراد عينة الدراسة حول «دور جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال توفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا»

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	توفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا في المجتمع المحلي
مرتفع	١	٨٤,٠٠	٢,٥٢	تحت جامعة المجمعة منسوبيها من المعيدین والمحاضرين على استكمال دراساتهم العليا من خلال الابتعاث الداخلي والخارجي وتحفزهم في ذلك تحقيقاً للتنمية المستدامة في المجتمع المحلي
مرتفع	٢	٨١,٦٧	٢,٤٥	تعمل برامج الدراسات العليا بجامعة المجمعة على تبصير أفراد المجتمع بخطورة جرائم الإرهاب والتطرف على الخطط التنموية للمجتمع
مرتفع	٣	٨٠,٠٠	٢,٤٠	تعزز برامج الدراسات العليا بجامعة المجمعة قيم المواطنة الصالحة في نفوس طلابها ومنسوبيها
مرتفع	٤	٧٨,٦٧	٢,٣٦	تساهم برامج الدراسات العليا بجامعة المجمعة في توجيه طلابها ومنسوبيها نحو الاستفادة من إمكانيات ومقومات المجتمع المحلي
مرتفع	٥	٧٨,٠٠	٢,٣٤	تدعم وتشجع جامعة المجمعة طلابها ومنسوبيها على حضور المؤتمرات والندوات والمشاركة فيها سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها
متوسط	٦	٧٧,٦٧	٢,٣٣	تعمل جامعة المجمعة على تنمية مهارات وقدرات طلابها في برامج الدراسات العليا بما ينعكس إيجاباً على تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع المحلي
مرتفع	-	٨٠,٠٠	٢,٤٠	المستوى العام لدور الجامعة في توفير فرص الالتحاق ببرامج الدراسات العليا للسكان في المجتمع المحلي

ومتوسط حسابي (٢,٤٥)، ثم عبارة «تعزز برامج الدراسات العليا بجامعة المجمعة قيم المواطنة الصالحة في نفوس طلابها ومنسوبيها» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٤٠)، يليها عبارة «تساهم برامج الدراسات العليا بجامعة المجمعة في توجيه طلابها ومنسوبيها نحو الاستفادة من إمكانيات ومقومات المجتمع المحلي» بمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٣٦)، ثم عبارة «تدعم وتشجع جامعة المجمعة طلابها ومنسوبيها على حضور المؤتمرات والندوات والمشاركة فيها سواء كان ذلك داخل المملكة أو خارجها» بمستوى متوسط ومتوسط حسابي (٢,٣٤)، وأخيراً جاءت عبارة «تعمل جامعة المجمعة على

يتضح من الجدول رقم (٢٤) أن عبارة «تحت جامعة المجمعة منسوبيها من المعيدین والمحاضرين على استكمال دراساتهم العليا من خلال الابتعاث الداخلي والخارجي وتحفزهم في ذلك تحقيقاً للتنمية المستدامة في المجتمع المحلي» كانت من أهم أدوار جامعة المجمعة في تحقيق التنمية المستدامة للسكان بالمجتمع المحلي في مجال توفير فرص الالتحاق بالدراسات العليا، حيث جاءت في الترتيب الأول وبمستوى مرتفع ومتوسط حسابي (٢,٥٢)، يليها عبارة «تعمل برامج الدراسات العليا بجامعة المجمعة على تبصير أفراد المجتمع بخطورة جرائم الإرهاب والتطرف على الخطط التنموية للمجتمع» بمستوى مرتفع

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة الجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

٥. تصميم وتطوير الهياكل الجامعية الخاصة بجامعة الجمعة، بما يتناسب مع متطلبات وحاجات المجتمع المحلي.

٦. فتح القنوات والابتعاد عن الانعزالية بين جامعة الجمعة ومؤسسات المجتمع المحلي، ومشاركتهم في الرأي خاصة بالمسائل التي تتعلق بالتنمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة.

٧. التعاون والتكامل بين الكليات والأقسام الأكاديمية المختلفة في جامعة الجمعة، لتطوير الخطط والاستراتيجيات الخاصة بالتنمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة.

٨. قيام جامعة الجمعة باستثمار الفرص والتقنيات الحديثة، لنشر برامج التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني، والوصول بالخدمات التعليمية والتدريبية إلى كافة المناطق المحيطة بالجامعة.

٩. اهتمام جامعة الجمعة بتوفير الكتب والنشرات العلمية والإحصاءات ومصادر المعرفة، وجعلها متاحة للسكان بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة.

١٠. قيام جامعة الجمعة بعقد الدورات التدريبية المتخصصة للخريجين بهدف تعزيز قواعد المعرفة والمهارة العملية لديهم.

١١. قيام جامعة الجمعة برصد المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والخدمية والسياحية والصناعية التي يعاني منها المجتمع المحلي المحيط بالجامعة، والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها، من خلال إجراء الدراسات والبحوث.

١٢. قيام جامعة الجمعة بتسويق المنتجات المهنية والحرفية التي تقوم المؤسسات بإنتاجها بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة، وذلك عند طريق تنظيم المعارض التسويقية داخل وخارج الجامعة.

مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها:

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد استعراض نتائج الدراسة تبين ما يلي:

تنمية مهارات وقدرات طلابها في برامج الدراسات العليا بما ينعكس إيجابياً على تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع المحلي بمستوى متوسط ومتوسط حساسي (٢,٣٣). وبالإشارة للنتائج السابقة يتضح أهمية دور جامعة الجمعة التنموي في مجال توفير برامج الدراسات العليا للسكان في المجتمع المحلي والتي جاء دورها بمستوى مرتفع والمستوى العام ككل، ويمكن تفسير ذلك بأن جامعة الجمعة قد وفرت فرص حصول الطلبة في المجتمع المحلي لدرجة الماجستير والدبلوم العالي في العديد من التخصصات، مما وفر الجهد والتكاليف على كثير من الطلبة من السكان المحليين.

التساؤل السادس: ما الرؤية العلمية لتطوير دور جامعة الجمعة في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها؟

للإجابة على هذا التساؤل تم عقد (٥) لقاءات بأوقات مختلفة بواقع (٤-٦) خبراء في كل لقاء، وقد كان الهدف الرئيس من هذه اللقاءات استطلاع آراءهم لوضع تصور مقترح لدور جامعة الجمعة في التنمية المحلية المستدامة، وبالا اعتماد على المقابلات التي تمت مع الجماعات البؤرية، تم تحديد أهم الرؤى التي أكد المشاركون عليها، والتي تتمثل فيما يلي:

١. التركيز على أهمية التنوع في التخصصات العلمية والإنسانية التي تُدرّس في جامعة الجمعة بما يتناسب مع حاجة السوق المحلي من الوظائف والأعمال.

٢. توفير بيئة مناسبة للبحث العلمي المتميز والمرتبطة باحتياجات المؤسسات الإنتاجية من الوظائف والأعمال بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة.

٣. التركيز على تقييم كفاءة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجمعة على أساس نشاطاتهم وأعمالهم الخاصة بخدمة المجتمع المحلي بالإضافة إلى كفاءتهم في التدريس والبحث العلمي.

٤. بناء وتعزيز الشراكات التعليمية بين جامعة الجمعة والقطاع الخاص لتوفير فرص التعليم والتدريب للشباب عاطلين عن العمل، بما يكسبهم مهارات وقدرات في الحصول على الوظائف التي يوفرها القطاع الخاص بالمجتمع المحلي.

- أن جامعة الجمعة تقوم بدور حيوي ومهم في تحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها، وأصبحت قطب تنموي امتدت آثاره التنموية المختلفة لقطاعات متعددة في المجتمع المحلي بشكل خاص وللمنطقة بشكل عام، حيث أظهرت النتائج أن هناك أثراً إيجابياً لجامعة الجمعة على كافة القطاعات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية والخدمية والسياحية والصناعية، والتي تصب بشكل مباشر في صالح التنمية المحلية، وهذه الآثار قد ارتبطت بالفترة الزمنية التي تأسست فيها الجامعة، وتزايد معها أعداد الطلاب والسكان والأنشطة المرتبطة بها، إذ تضاعفت أعداد السكان بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة، مما يعني ارتفاع معدل النمو السكاني، وهذه الزيادة تفوق الزيادة الطبيعية للسكان ومعدلات النمو السكاني على مستوى المملكة، مما يشير إلى أن جامعة الجمعة قد استقطبت من المناطق المختلفة بالمملكة عقب تأسيسها عدداً من أعضاء هيئة التدريس والعاملين للعمل بها، حيث انعكس ذلك إيجابياً على الكثافة السكانية ونمو الأعمال في قطاع الخدمات والتجارة وغيرها بمحافظة الجمعة والمجتمع المحلي المحيط بالجامعة.
- كما اتضح أن جامعة الجمعة أسهمت في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها، من خلال تشجيع طلابها ومنسوبيها على الحوار والعمل التطوعي والمشاركات في المناسبات الوطنية والاجتماعية والدينية التي تنفذ في المجتمع المحلي المحيط بها، حيث تقوم بعقد اللقاءات والمحاضرات التوعوية والإرشادية لأفراد المجتمع المحلي المحيط بها، وتشجع طلابها ومنسوبيها على التفاعل مع الأندية الرياضية والجمعيات الشبابية والخيرية وتقوية الروابط بينهما.
- أما على مستوى إسهام جامعة الجمعة في تحقيق التنمية الثقافية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بها، فقد أظهرت النتائج أن الجامعة تقوم بتوفير الخدمات الإلكترونية والتقنية في التواصل مع طلابها ومنسوبيها، وتوفير الوسائط التعليمية المتنوعة المطبوعة والمرئية والمسموعة والإلكترونية لأفراد المجتمع المحلي، وتعمل على تقديم منح وخدمات تمس شرائح المجتمع مثل ذوي الاحتياجات الخاصة وذوي شهاداء الواجب والمرابطين من سكان المجتمع المحلي المحيط بها، بالإضافة إلى تقديم الاستشارات الاجتماعية والأسرية والنفسية.
- أما في مجال التنمية السياحية المستدامة بالمجتمع المحلي المحيط بالجامعة، فقد أظهرت النتائج أنها تقوم بمشاركة الجهات الرسمية والخاصة في المهرجانات السياحية التي تقام في المجتمع المحلي، وتعمل على دعم الأنشطة والبرامج والمهرجانات السياحية التي تقام في المجتمع المحلي من خلال التنظيم والتخطيط والمشاركة.
- كما أوضحت النتائج تميز جامعة الجمعة بتقديم فرص الابتعاث للسكان بالمجتمع المحلي المحيط بها وذلك لإكمال دراساتهم العليا، كما أسهمت في توظيف البحث العلمي لحل مشاكل السكان بالمجتمع المحلي المحيط بها.
- وتلتقي هذه النتائج مع دراسة المومني (٢٠١٦) التي أظهرت أن دور كليتي إربد وعجلون الجامعية لها أثر فاعل في تنمية المجتمع المحلي على كافة الأصعدة، كما تلتقي نتائجها جزئياً مع نتائج القوس (١٤٣٥) التي هدفت إلى معرفة دور الكليات الجامعية في التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بمحافظة عفيف في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والتي توصلت إلى أن دور الكليات الجامعية في التنمية بمحافظة عفيف في المستوى المتوسط وأقل من المتوسط، وتلتقي هذه النتائج مع دراسة كنعان (٢٠١٣) والتي أوضحت أن هناك دور حيوي لجامعة النجاح الفلسطينية في تحقيق

التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمجتمع المحلي، ووجود تأثير غير مباشر لجامعة النجاح في إيجاد حلول لبعض المشكلات التي تواجه التنمية الشاملة في مدينة نابلس. كما تلقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الحراشة (٢٠٠٩) (والتي توصلت إلى جملة من النتائج كان من أبرزها وجود دور كبير لجامعة اليرموك في شمال المملكة الأردنية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها وأخيراً تلقت هذه النتائج مع دراسة الجواد والخطيب (٢٠١٣) والتي توصلت بأن الجامعات السعودية لها دور هام في دعم جهود التنمية الاقتصادية.

- وقد تبين أن جامعة الجمعة قد أسهمت في نمو القطاعات الاقتصادية بالمجتمع المحيط بها خلال الفترة التي أعقبت إنشاء الجامعة، وأسهمت أيضاً في رفع مستوى الخدمات العامة المقدمة للسكان في المناطق المحيطة بالجامعة.
- كما اتضح أن الجامعة قد أسهمت فعلياً في الحد من البطالة من خلال توفير فرص التوظيف للسكان، حيث وفرت العديد من الوظائف سواء للمواطنين من حملة الشهادات الدراسية العليا والذين عملوا كأعضاء هيئة تدريس، أو الوظائف الإدارية والفنية الجديدة لسكان المناطق المحيطة، ويعد هذا مؤشر إيجابي يدل على أن جامعة الجمعة تؤدي دوراً مؤثراً في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة للسكان في المجتمع المحلي المحيط بالجامعة، وفي تحسين مستواهم الاجتماعي، وتقوم بدور مؤثر في زيادة أعداد السكان على افتراض أن زيادة أعداد العاملين بها سوف يتبعه زيادة في سكان المجتمع المحلي المحيط بها.

وتتوافق هذه النتائج مع الجهود الكبيرة التي تبذلها جامعة الجمعة لتطوير برامجها الدراسية في جميع كلياتها وأقسامها الأكاديمية لتتواكب مع آخر التطورات العلمية التي يشهدها العالم، وكذلك مع احتياجات سوق العمل المحلي من خلال تأهيل الخريجين من مختلف التخصصات

بالعلم والمعرفة والتدريب للمساهمة في مشاريع التنمية التي تشهدها المنطقة. وقد قامت بفتح تخصصات جديدة لتلبية حاجة السوق في المجتمع المحلي المحيط بها من الأعمال والوظائف والخبرات المختلفة، حيث تم استحداث أقسام أكاديمية جديدة في مختلف كليات الجامعة، وعملت حديثاً على استحداث تخصصات طبية جديدة جاءت استجابة لحاجة السوق المحلي ولسد النقص الحاصل في بعض التخصصات الطبية بالمستشفيات ومراكز الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية، وهكذا تكون عمليات التطوير في التخصصات الطبية بجامعة الجمعة تعبيراً لحاجة السكان للرعاية الطبية عموماً. كما عملت على التميز في المخرجات التعليمية لطلابها من خلال استخدام أحدث التقنيات العلمية والتجهيزات في معاملها ومختبراتها خدمةً للعملية التعليمية والبحثية، حيث يتوفر بها العديد من معامل الحاسوب المتخصصة والمزودة بالبرامج الحاسوبية بسعات مختلفة وبأحدث المواصفات العالمية، كما عملت على توفير الأجواء البحثية التي تعزز التعليم الذاتي والانفتاح على العالم والقدرة على حل المشكلات والتزود بالمهارات العصرية مع حرصها الشديد على الاحتفاظ بالأصالة والهوية العربية الإسلامية والإنسانية.

وتلقت هذه النتائج مع دراسة لوري Laurie (٢٠٠٤) التي أظهرت أن تطبيق المعايير الحديثة في التعليم الجامعي سيسهم في رفع كفاءة المؤسسات التعليمية لخدمة التنمية في المجتمعات المحلية، وخلق ثقافة تنظيمية بين أفراد المجتمع المحلي والجامعات، والتي تعد كمؤشرات لنجاحها في خدمة المجتمع المحلي، كما تتوافق نتائج هذه النتائج مع دراسة إلينا، وأورينا (Elena, & Oriana, 2010) التي أظهرت أن جامعة سبيرو هارت تضطلع بالمسؤولية الاجتماعية تجاه قضايا المجتمع المحلي، وأن العملية التعليمية في الجامعة تتواكب مع متطلبات التنمية المحلية، وأن الجامعة تقدم بعض الخدمات والاستشارات التي تخدم قضايا التنمية المحلية.

ثانياً: توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة الحالية، خرج الباحث بعدد من التوصيات وهي كما يلي:

١. وضع خطط شاملة للتنمية المستدامة في المناطق المحيطة بجامعة الجمعة تشترك بها مع الجهات المختصة بالإشراف عليها في المجالات التعليمية والثقافية والخدمية.

٢. توفير المرافق والخدمات العامة مثل الطرق والحدائق والخدمات الطبية والتعليمية في المجتمع المحلي المحيط بجامعة الجمعة، لمواجهة الأعداد المتزايدة من السكان، بحيث تناسب مع متطلبات المدن الحديثة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والخدمية والسياحية والصناعية.

٣. وضع الخطط التنموية الشاملة لتوجيه حركة السكان والتوسع العمراني بما يحقق سبل التنمية المستدامة في المجتمع المحلي المحيط بجامعة الجمعة.

٤. العمل على زيادة المخصصات المالية لجامعة الجمعة، وذلك للتوسع بمساهمتها في توفير الفرص والبعثات التعليمية وتقديم الاستشارات والدراسات العلمية المتخصصة للقيام بالمشاريع التي تخدم سكان المجتمع المحلي المحيط بها.

٥. زيادة اهتمام جامعة الجمعة في إيجاد الحلول للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية والسياحية والثقافية والخدمية للسكان في المجتمع المحلي المحيط بها، من خلال عقد الندوات والمؤتمرات العلمية وورش العمل.

٦. يقترح الباحث إجراء المزيد من الدراسات العلمية، للتعرف على سبل تنمية الموارد المتاحة في المجتمع المحلي المحيط بجامعة الجمعة، وبالتالي العمل على استغلالها بأفضل الطرق وأيسرها.

قائمة المراجع:

- لقاسم محمد المختار. (٢٠١٢م). التنمية والتحضر في منطقة الجبل الأخضر: سلطنة عمان.
- رؤى استراتيجية. سلطنة عمان: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.
- طارق عبد الرؤف عامر. (٢٠٠٧م). تصور مقترح لتطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع
- في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. مجلة البحث الإجرائي في التربية، صفحة ٤.
- هيام عقلة المومني. (٢٠١٦م). دور كليتي إربد وعجلون الجامعتين في تنمية المجتمع
- المحلي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها. دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- ابراهيم عبدالرافع السمدوني، و سهام ياسين أحمد. (٢٠٠٥م). تفعيل دور عضو هيئة
- التدريس بالجامعات المصرية في مجال خدمة المجتمع. مجلة التربية، الجزء الأول،
- صفحة ١٢٧.
- أحمد محمود. (٢٠٠٩م). قاموس التنمية دليل إلى المعرفة باعتبارها قوة، ترجمة أحمد
- محمود. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- إدوارد بو شامب. (١٩٨٥م). التربية في اليابان المعاصرة، ترجمة محمد عبد العليم مرسى.
- الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- جابر محمد عبد الجواد، و طارق توفيق الخطيب. (٢٠١٣م). دور الجامعات الناشئة في تحقيق
- التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية. جامعة طنطا.
- رعد سامي التميمي. (٢٠٠٨م). العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي.

د. صالح بن عبدالله العقيل: جامعة المجمعة والتنمية المستدامة «الواقع والرؤية» دراسة تطبيقية على عينة من منسوبي الجامعة

- عمان: دار دجلة.
- رغد هاني كنعان. (٢٠١٣م). قياس مدى مساهمة جامعة النجاح الوطنية في تنمية المجتمع المحلي الفلسطيني من وجهة نظر رؤساء أقسام جامعة النجاح الوطنية، مشروع تخرج.
- نابلس: جامعة النجاح الوطنية.
- رمزي أحمد عبد الحي. (٢٠٠٦م). التعليم العالي والتنمية: وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
- سحر الرفاعي القدوري. (٢٠٠٦م). التنمية المستدامة مع تركيز خاص على الإدارة البيئية.
- المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية. الجمهورية التونسية.
- سعود سهل القوس. (٢٠١٤م). دور الكليات الجامعية في التنمية الاجتماعية والثقافية
- والاقتصادية بمحافظه عفيف. دراسات في التنمية والمجتمع.
- سلطان عقلا المرشد. (٢٠١٧م). دور الجامعات الناشئة في التنمية المحلية دراسة حالة
- جامعة الحدود الشمالية بالمملكة العربية السعودية. مركز الدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد الأول.
- شبل بدران، و جمال الدهشان. (٢٠٠١م). التجديد في التعليم الجامعي. القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبدالله محمد عبدالفتاح. (٢٠٠٦م). تنمية المجتمعات المحلية من منظور الخدمة الاجتماعية.
- الإسكندرية: لمكتب الجامعي الحديث.
- فواز ياسين الحراحشه. (٢٠٠٩م). دور جامعة اليرموك في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. مجلة علوم إنسانية.
- مجدي عبدالكريم حبيب. (٢٠٠٧م). رؤية مستقبلية للتعليم الجامعي العربي: المتطلبات -
- الأدوار - التحديات - المعايير. ورقة بحثية لندوة استراتيجية التعليم الجامعي العربي وتحديات القرن ٢١ وورشه عمل تنمية أدوار عمداء الكليات كقادة إداريين. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- محمد عويس الدوسري. (٢٠١٧م). دور عمادات خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعات السعودية في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة تصور مقترح رسالة دكتوراه غير منشورة،
- جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
- محمد غنيم، و ماجدة. (٢٠٠٩م). التنمية المستدامة من منظور الثقافة العربية الإسلامية.
- مجلة دراسات العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، الصفحات ١-٣٣.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج. (١٩٨٩م). تطور التربية في الصين. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- وزارة التعليم العالي. (٢٠١٤م). واقع الإنفاق على البحث العلمي والتطوير في المملكة العربية السعودية للعام المالي ١٤٣٤/١٤٣٥هـ. الرياض: وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات.
- يحيى صالح الحري. (٢٠١٦م). دور الجامعات في دعم التنمية بالمملكة العربية السعودية:
- معوقات وأساليب تطويره - دراسة ميدانية في مدينة الرياض، مجلة العلوم التربوية. مجلة
- العلوم التربوية جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز.
- جامعة المجمعة. (٢٠١٧م، ٢٦). تاريخ ونشأة جامعة المجمعة. تم الاسترداد من الموقع الالكتروني لجامعة المجمعة.

- <https://m.mu.edu.sa/ar/content/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE>
- Anninos, L. (2007). The Archetype of Excellence Universities and TQM. Journal of management History, pp. 307-321.
- Elean, D., & Oriana, D. (2010). The University Social Role and Responsibility, The Case of Spiru Haret University, Social Responsibility, Professional Ethics, and Management.
- Ankara Turkey: the 11th International Conference.
- Laurie, L. (2004). Embedding Quality: the Challenges for Higher education. Quality Assurance the Education.

الجمعية السعودية
للدراستات الاجتماعية
Saudi Social Studies Society (ssss)



ssss20081