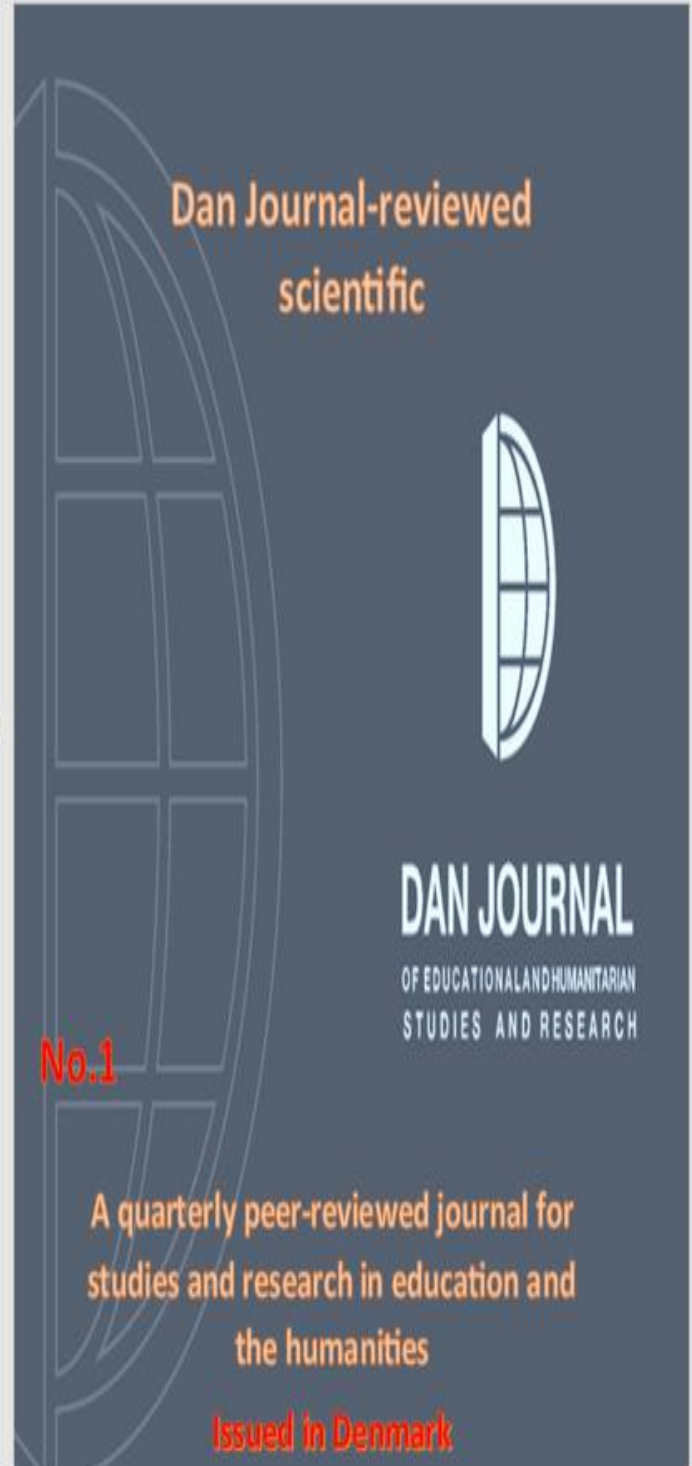


مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية



مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

دورية علمية محكمة فصلية تصدر عن مركز دان الأكاديمي للدراسات والبحوث العلمية / الدنمارك

رئيس التحرير

الأستاذ الدكتور صلاح عبد الهادي الجبوري

نائب رئيس التحرير

الأستاذ الدكتورة نسرین علي السلامة

الإخراج الفني وتنسيق العدد

م.م. مها نعمة لفتة

حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز دان الأكاديمي العلمي للدراسات والبحوث

الدنمارك

العدد (1)

2025

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية



رئيس التحرير

الأستاذ الدكتور صلاح عبد الهادي الجبوري

الاختصاص الدقيق / تاريخ حديث

رقم الهاتف - 009647806189688

البريد الإلكتروني: hhdrs2@gmail.com hhgfvd@gmail.com

كلية التربية الأساسية - جامعة واسط - العراق



نائب رئيس التحرير

الأستاذ الدكتورة نسرین علي السلامة

الاختصاص الدقيق / تخطيط اقليمي

رقم الهاتف: 00963997962632

العهد العالي للتخطيط الإقليمي - جامعة دمشق - الجمهورية العربية السورية

البريد الإلكتروني: nszemhal2014@gmail.com



الإخراج والتصميم الفني : مدرس مساعد: مها نعمة لفقة السعدي

بغداد / العراق / كلية التربية للعلوم الصرفة - ابن الهيثم / جامعة بغداد

رقم الهاتف / 07730024653

Mah.n.13-em@ihcoedu.uobaghdad.

جميع الحقوق محفوظة لمجلة دان العلمية المحكمة

الدنمارك

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

أعضاء هيئة التحرير

الأستاذ الدكتور سعد علّ ریحان المحمدي
الاختصاص الدقيق: إدارة الاعمال
بغداد/ العراق
الهاتف: 009647901774967

البريد الإلكتروني: doctor.alkaisy91@gmail.com

أستاذ مشارك الدكتور محمد عبد الستار عبد الوهاب محمد
الاختصاص الدقيق / قانون مدني
كلية الشريعة جامعة القصيم/ المملكة العربية السعودية
رقم الهاتف 00966546485090

البريد الإلكتروني: mohammedabdelstar@yahoo.com

الأستاذ الدكتور محمد ياسين أبو العنين إبراهيم
الاختصاص الدقيق دكتوراه الفلسفة في التربية الفنية تخصص (تصميم)
كلية التربية الفنية جامعة حلوان / جمهورية مصر
الهاتف: 01016125256 +

البريد الإلكتروني: Dr.yassen.m@hotmail.com

الأستاذ المساعد الدكتورة استبرق كاظم شبوط فيحان المسعودي
الاختصاص الدقيق / جغرافية طبيعية
جامعة واسط / كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم الجغرافية
الهاتف: 009647708847619

البريد الإلكتروني: ishabbboot@uowasit.edu.iq

الأستاذ المساعد الدكتورة جيهان سعيد عادل
الاختصاص الدقيق / ارشاد نفسي وتربوي
جامعة دهوك كلية التربية الأساسية / قسم علم النفس
دهوك/ العراق

الهاتف: 009647504864068

البريد الإلكتروني: Jehansa158@gmail.com

الأستاذ الدكتور عبد القادر قرمان
الاختصاص الدقيق / تاريخ اثار إسلامية
الجمهورية الجزائرية
الهاتف: 00213 772487303

البريد الإلكتروني: abdelkader.karamane@univ-mosta.d

الأستاذ المساعد علي حاي ف عباس
التخصص الدقيق: علم اللغة
جامعة واسط - كلية التربية الأساسية/ العراق
رقم التلفون: 009647800499897

الأستاذ الدكتورة مطروح ام الخير
الاختصاص الدقيق: علوم الآثار
المركز الوطني للبحث في علم الآثار، تيبازة. الجزائر
الهاتف: 00213672686409

البريد الإلكتروني: oumelkhirmetrouh@gmail.com

الأستاذ المساعد الدكتورة ديمة فايق طه أبو لطيف
الاختصاص الدقيق / الفكر الإسلامي والايديولوجيات المعاصرة
جامعة الاستقلال فلسطين- محافظة أريحا
الهاتف/ 972598235620

البريد الإلكتروني: Dema_latifa@outlook.com

الأستاذ المساعد الدكتور رؤوف نادي محمود ابو عواد
الاختصاص الدقيق قانون/ علم الجريمة
جامعة الاستقلال/ فلسطين
الهاتف: 972 5 1484 +

البريد الإلكتروني: raofabuawwad@yahoo.com

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الهيئة الاستشارية

الأستاذ الدكتور التيجاني مياطة
الاختصاص الدقيق / علم الآثار والمحيط
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة لشديد حمو
لخضر - الجزائر

الهاتف: 00213663354369

الايمل: tedjani-mayata@univ-eloued.dz

الأستاذ المساعد الدكتورة الخنساء أحمد محمد
الاختصاص الدقيق قانون دولي عام
كلية العلوم الإدارية والانسانية - كليات بريدة الأهلية
المملكة العربية السعودية

الايمل: khansaahmed72@gmail.com hgfvd:

أ.د يسرى خالد إبراهيم جميل العنكبي
الاختصاص الدقيق: اعلام
الجامعة العراقية اكلية الاعلام اقسام الصحافة الاذاعية
والتلفزيونية

رقم التلفون 009647703465165

الايمل: Yusra.kh.ibrahim@aliraqia.edu.iq

الدكتور عمر زهير علي
الاختصاص الدقيق: فلسفة علوم القرآن
كلية الاسراء الجامعة / العراق

رقم الهاتف : 009647727284836

الايمل: omarzuhar@yahoo.com

مدقق اللغة الانكليزية
الأستاذ الدكتور سمير محمد عبد الله الرمال
جامعة بيرزيت / فلسطين
التخصص الدقيق/ البلاغة واللغويات الانكليزية

رقم الهاتف: 09-2515-825

الايمل: rammalls@hotmail.com

الأستاذ الدكتور عزوق عبد الكريم
الاختصاص الدقيق / تاريخ اثار إسلامية
معهد الآثار جامعة الجزائر. الجمهورية الجزائرية
الهاتف: 00213 0 97 89 05 81

الايمل: abdelkader.karamane@univ-mosta.d

الأستاذ الدكتور مؤيد بركات حسن
الاختصاص الدقيق الفلسفة السياسية
الموبايل 009647504366015

الايمل: muayad.barakat@dpu.edu.krd

الأستاذ المشارك الدكتور محمد طالب عبد الرحمن دبوس
الاختصاص الدقيق/ قياس وتقويم تربوي
جامعة الاستقلال/ فلسطين

الهاتف/ 972599887679 + / نابلس

البريد الالكتروني/ mddabous@hotmail.com

الدكتور . بلال جاسم صالح القيسي
الاختصاص الدقيق: إدارة الاعمال/ إدارة تسويق
بغداد/ العراق

الهاتف: 00964771111511

الايمل: doctor.alkaisy1971@gmail.com

مدقق اللغة العربية
الأستاذ الدكتور مشتاق طالب منعم حبيب الشمري
الاختصاص الدقيق/ اللغة العربية الادب والنقد
القديم

جامعة واسط - كلية التربية الأساسية - العراق

رقم الهاتف: 009647712608180

الايمل: mushtaq083@yahoo.com

تنويه بخصوص النشر:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

تعتبر البحوث والدراسات التي تنشر في المجلة هي اراء الباحثين ومقترحاتهم وتعتبر هذه البحوث ملكية فكرية لهم . وتبقى حقوق ملكية النشر محفوظة لدى مجلة دان العلمية المحكمة لايمكن إعادة نشرها دون الاذن من المجلة ورئاسة تحريرها بموافقة مكتوبة . وتنشر المجلة وفق السياقات والقواعد العالمية للنشر.

المراسلات تكون عن طريق

[E.info @dan-jornal.com](mailto:E.info@dan-jornal.com)

E.mfsd64@gmail.com

Tel.004571602316

Tel.24873692

Website:[www. dan-jornal.com](http://www.dan-jornal.com)

جميع الحقوق محفوظة لمجلة دان الاكاديمية العلمية المحكمة

الدنمارك

شروط فنية لكتابة البحث:

1. عدد صفحات البحث لا تزيد عن 35 صفحة من القطع A4 (21×28)
 2. للكتابة باللغة العربية يستخدم خط Simplified Arabic بمقياس 14 ويكتب العنوان الرئيسي بمقياس 16 بخط عريض.
 3. للكتابة باللغة الإنكليزية يتم استخدام Times New Roman بمقياس 12 ويكتب العنوان بمقياس 14.
 4. الهامش العربي يكتب بمقياس 12 وبنفس نوع الخط ، أما الهامش الأنكليزي فيكتب بمقياس 10 بنفس نوع الخط المستخدم.
 5. يرفق مع ملخصين البحث كلمات مفتاحية (دالة) خاصة به ، وتكون باللغتين العربية والأنكليزية.
 6. ألا تزيد عدد صفحات المراجع والمصادر عن 5 صفحات.
 7. أن تكون الجداول الرسومات والأشكال بحجم (12×18)
 8. تكتب المراجع في المتن بطريقة APA – American Psychological Association
 9. ترتب المصادر هجائياً في نهاية البحث حسب الأسم الأخير للمؤلف.
- جميع الملاحق تذكر في نهاية البحث بعد المراجع.



كلمة رئيس التحرير:

في خطوة واعدة على درب العلم والثقافة، تم إصدار العدد الأول من مجلة "دان"، العلمية المحكمة والتي سوف تكون إضافة نوعية إلى المشهد العلمي والمعرفي. وتحمل المجلة في طياتها رؤية طموحة تهدف إلى تقديم محتوى متميز يجمع بين الأصالة والتجديد، ليكون نافذة للقارئ الباحث عن الإبداع والمعرفة والرصانة العلمية. ان رؤية مجلة "دان" العلمية المحكمة ورسالتها إلى أن تكون منبراً فكرياً وثقافياً يعكس اهتمامات الباحثين، من خلال تقديم مواضيع متنوعة بين العلوم التربوية والنفسية والأدب، والفنون، والتاريخ، وغيرها من العلوم الإنسانية إضافة الى قضايا المجتمع. كما تلتزم المجلة بتقديم محتوى يعتمد على التحليل العميق، والأسلوب العلمي في كتابة البحوث العلمية الرصينة من خلال الاعتماد على الأساتذة المحكمين من مختلف الاختصاصات المشهود لهم بالرصانة العلمية في اختصاصاتهم. والطرق العلمية البحثية المتبعة في اغلب البحوث العلمية الرصينة.

ان رحلة اصدار العدد الأول من مجلة "دان" العلمية المحكمة ليس مجرد انطلاقة لمجلة جديدة، بل هو وعدٌ برحلة علمية رصينة تهدف الى ان يكون هذا الإصدار يوازي الإصدارات العلمية العالمية الرصينة وان يأخذ طريقه في المستوعبات العلمية العالمية الرصينة. وإن يكون إصدار جديد واعدٌ بعبء علمي ثر ويخدم المجتمع، حيث يلتقي الفكر والإبداع في كل صفحة وكل بحث. نحن نؤمن بأن الكلمة لها سحرها، وأن المعرفة حق للجميع، ولهذا نسعى إلى تقديم محتوى يلامس اهتمامات الباحثين بمختلف اختصاصاتهم. شكراً لكل من ساهم في ولادة مجلة دان العلمية المحكمة، ونتطلع إلى أن تكون صفحاتها مساحة للبحث، والتطوير، والإلهام ومراجع علمية رصينة تهدف الى خدمة البحث العلمي.

الفهرست

ت	الموضوع واسم البحث	الصفحة
1	كلمة رئيس التحرير الأستاذ الدكتور صلاح عبد الهادي الجبوري	7
2	أثر العدالة التنظيمية في الحدّ من الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق الأستاذ المساعد الدكتور إبراهيم خضر ملحم قسم علم الاجتماع - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة دمشق - سوريا	9-87
3	{اتجاهات الشباب العربي نحو الاعلام والمواقع الإخبارية الالكترونية العربية في الدنمارك ودلالاته في شخصيتهم الثقافية} الأستاذ المساعد الدكتور محمد عبد الهادي الجبوري مركز دان الاكاديمي الدنمارك	88-131
4	آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء والحلول المقترحة للتصدي لها. (دراسة في التخطيط المكاني لبناء السلام والتنمية المستدامة) ا.د. نسرین علي السلامه الاختصاص العام: الجغرافية البشرية - الاختصاص الدقيق : التخطيط الإقليمي - جامعة دمشق - سورية	132-183
5	دراسة لوحة "الصرخة للفنان مونتش". مقارنة فنية للسياق التاريخي والثقافي م.م مها نعمة لفقة. كلية التربية للعلوم الصرفة - ابن الهيثم /جامعة بغداد	184-195

أثر العدالة التنظيمية في الحدّ من الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق

The impact of organizational justice in reducing job alienation from the perspective of workers at Damascus University

الأستاذ المساعد الدكتور إبراهيم خضر ملحم

قسم علم الاجتماع - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة دمشق - سوريا

مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى أثر العدالة التنظيمية في الحدّ من الاغتراب الوظيفي في العاملين في جامعة دمشق، وقد تمّ إجراء الدراسة الميدانية في جامعة دمشق، حيث تمّ اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واختيار العينة المؤلفة من (214) عاملاً وعاملة بطريقة عشوائية. وقد اجري البحث من شهر حزيران 2024 حتى تشرين الأول 2024. تمّ جمع البيانات بالاعتماد على أداتين لقياس متغيري الدراسة: إدراك العدالة التنظيمي والشعور بالاغتراب الوظيفي، وقد تمتّع المقياسان بدرجة جيّدة من الصدق والثبات. وجاءت النتائج على النحو الآتي:

- بلغت درجة إدراك العاملين للعدالة التنظيمية كبيرة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد العدالة التوزيعية (3.75) وهي درجة كبيرة، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد العدالة الإجرائية (3.78) وهي أيضاً درجة كبيرة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد العدالة التعاملية (3.75) وهي درجة كبيرة.

- تراوحت درجة شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي على أبعاد المقياس بين المتوسطة والضعيفة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد فقدان القوة (2.99) وهي درجة متوسطة، كما بلغت قيمة المتوسط

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد فقدان المعنى (2.20) وهي درجة ضعيفة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد فقدان المعايير (2.70) وهي درجة متوسطة، كذلك بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد العزلة الاجتماعية (2.57) وهي درجة ضعيفة، وأخيراً بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد الاغتراب عن الذات (3.38) وهي درجة متوسطة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن مستوى إدراكهم للعدالة التنظيمية وفقاً لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والراتب الشهري، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن مستوى إدراكهم للعدالة التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس والفروق لصالح الإناث ذوات المتوسط الحساب الأعلى.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور ذوي المتوسط الحسابي الأعلى، ووفق متغير العمر لصالح العاملين ذوي الأعمار الأكبر، ووفق متغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادة الدبلوم، ووفق متغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكثر، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغير الراتب الشهري.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - التفاعلية) في الحد من بُعد فقدان القوة لدى العاملين، بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (الإجرائية) في الحد من بُعد فقدان القوة لدى العاملين.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية) في الحد من أبعاد (فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) لدى العاملين، بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (الإجرائية والتفاعلية) في الحد من أبعاد (فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) لدى العاملين.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التعاملية، الاغتراب الوظيفي ، فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير ، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات .

Abstract:

The current study aimed to identify the impact of organizational justice in reducing job alienation among workers at the University of Damascus. The field study was conducted at the University of Damascus, where the descriptive analytical approach was adopted, and the sample consisting of (214) male and female workers was selected randomly. The research was conducted from June 2024 until October 2024 .

Data were collected based on two tools to measure the study variables: perception of organizational justice and feeling of job alienation. The two scales enjoyed a good degree of validity and stability. The results were as follows:

- The degree of employees' awareness of organizational justice was large, as the arithmetic average value of the sample members' answers on the distributive justice dimension reached (3.75), which is a large degree. The arithmetic average value of the sample members' answers on the procedural justice dimension reached (3.78), which is also a large degree. The arithmetic average value of the sample members' answers on the transactional justice dimension reached (3.75), which is a large degree.
- The degree of employees' feelings of job alienation on the dimensions of the scale ranged between medium and weak. The arithmetic average value of the sample members' answers regarding loss of power was (2.99), which is a medium degree.

The arithmetic average value of the sample members' answers regarding loss of meaning was (2.20), which is a weak degree. The arithmetic average value of the sample individuals' answers regarding loss of standards was.(2.70)

– It is a medium degree. The arithmetic mean value of the sample members' answers regarding the social isolation dimension reached (2.57), which is a weak degree. Finally, the arithmetic mean value of the sample members' answers regarding the self-estrangement dimension reached (3.38), which is a medium degree.

– There are no statistically significant differences between the averages of the sample members' answers about their level of perception of organizational justice according to the variables of age, years of experience, educational qualification, and monthly salary, while there are statistically significant differences between the averages of the sample members' answers about their level of perception of organizational justice according to the gender variable, and the differences are in favor of females with a higher average.

– There are statistically significant differences between the averages of the sample members' answers about the degree of their feeling of job alienation according to the gender variable in favor of males with the highest arithmetic mean, according to the age variable in favor of workers with older ages, according to the academic qualification variable in favor of diploma holders, and according to the years of experience variable in favor of those with the most experience. While there are no statistically significant differences between the averages of the sample members' answers regarding the degree of their feeling of job alienation according to the monthly salary variable.

- While there are no statistically significant differences between the averages of the sample members' answers regarding the degree of their feeling of job alienation according to the monthly salary variable.
- There is a statistically significant effect of organizational justice (distributive – transactional) in reducing the dimension of loss of power among employees, while there is no statistically significant effect of organizational justice (procedural) in reducing the dimension of loss of power among workers.
- There is a statistically significant effect of organizational (distributive) justice in reducing the dimensions of (loss of meaning, loss of standards, social isolation, alienation from the self) among workers, while there is no statistically significant effect of organizational justice (procedural and transactional) in reducing the dimensions of (loss of meaning, loss of standards, social isolation, alienation from the self) among workers.

Keywords: organizational justice, distributive justice, procedural justice, transactional justice, job alienation, loss of power, loss of meaning, loss of standards, social isolation, alienation from oneself.

المقدمة :

تشتمل أية منظّمة على عناصر متعدّدة كالأعمال والنشاطات والموارد المُتاحة والآلات، إلّا أنّ العنصر الإنساني يشكّل أحد أهمّ هذه العناصر على الإطلاق، فهو الذي ينظّم الأعمال ويوزّعها ويوفّر الموارد ويستخدمها. وتُعَدّ الموارد البشرية من أهمّ موارد المنظّمة، فهي المحرّك الأساسي لكلّ النشاطات التي ينتج عنها تحويل المُدخلات إلى مُخرجات، ومهما بلغت المنظّمة من التطوّر في تصميمها للهيكل التنظيمي وخطوط الإنتاج ونظم الرقابة، إلّا أنّها قد تفشل بسبب تعيينها لعاملين غير مناسبين أو لعدم قدرتها على تحفيز هؤلاء العاملين لتحقيق أهدافها. وعليه فإنّ بقاء أيّ منظّمة أو تطوُّرها أو تدهورها يعتمد اعتماداً كلياً على كفاءة مواردها البشرية، وطريقة التعامل معها، وقدرة هذه المنظّمة على تحفيز تلك الموارد لأداء المهام المطلوبة بكفاءة وفاعليّة.

ويشكّل تطبيق العدالة وقيم النزاهة والحياديّة في المنظّمة أحد أهمّ المتطلّبات الأساسية لتشكيل سلوكيّات واتّجاهات إيجابية لدى العاملين فيها، وزيادة قدرة المنظّمة على التكيف مع المتغيّرات والأحداث المحيطة بها. وبناءً على ذلك فإنّ تحقيق العدالة بين العاملين هو أحد التحدّيات الكبرى التي تواجهها المنظّمات المعاصرة، وذلك لتنوّع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفيّاتهم المعرفيّة والاقتصاديّة ولاسيّما ما يتعلّق منها بتحقيق مستوى كافٍ من العدالة التنظيميّة، ويشير مصطلح العدالة التنظيميّة إلى درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبّر عن علاقة العامل بالمنظّمة.

ولقد حظي موضوع العدالة التنظيمية باهتمام الكثير من الباحثين؛ إذ إن إحساس أفراد التنظيم بالعدالة يولد لديهم الشعور بالانتماء لمنظمتهم، والذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة المنشودة، التي يعملون فيها من المزيد من الجهود لرفع مستوى الإنتاجية (العدوان والعياصرة، 2020).

فالعدالة التنظيميّة تصبّ في المسعى العلمي لردم الفجوة الحاصلة بين أهداف العاملين وأهداف المنظّمة، وخلق الروابط الدافعة إلى إيجاد سبل ووسائل تكفل للأجهزة الإداريّة إشاعة مناخ تنظيمي إيجابي يتقبّله العاملون في المنظّمات.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

ويُعَدّ فشل المنظّمات في تحقيق العدالة التنظيميّة سبباً في ظهور بعض السلوكيّات السليبيّة لدى العاملين، التي قد تعيق عمل المنظّمة، وتحوّل دون تحقيقها لأهدافها، ومن أهمّ السلوكيّات الناتجة عن إحساس العاملين بعدم عدالة منظّمتهم هو الاغتراب الوظيفي الذي يعبر عن حالة من عدم الرضا، وضعف الشعور بالانتماء أو السعادة، فالعامل قد يبادل إحساسه بعدم عدالة المنظّمة في التعامل معه بإظهار الاغتراب الوظيفي الذي يعبر عنه بأبسط معانيه من خلال شعوره بأنّ هذه المنظّمة التي ينتمي إليها لم تُعدّ المكان المناسب للاستمرار بها، ممّا ينعكس سلباً على انتمائه وولائه لها. حيث يتدرّج شعور العامل من إحساسه بأنّ علاقته بمنظّمته لم تُعدّ طبيعيّة ويسودها شيء من التوتر، وتستمرّ المشاعر السليبيّة تُجاه المنظّمة حتى يترأى له بأنّ كلّ ما يعانيه من صعوبات تسبّبها له المنظّمة، لتتفاقم مرحلة الاغتراب النفسي إلى حالة من عدم القدرة على التركيز وإبداء مظاهر من الحزن والاكتئاب والإكثار من أخطاء الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ، وصولاً إلى الاغتراب الكلّي الذي يعبر عنه من خلال الغياب والتأخّر عن الدوام والخروج أثناء الدوام وغيرها من المظاهر المؤدّية إلى مشكلات عميقة في العلاقة بين العاملين والإدارة العليا. وتشكّل الجامعات واحدة من أهمّ المؤسسات الخدميّة في المجتمع، كونها تضمّ أعداداً كبيرة من العاملين، والتي تمدّ جيل المستقبل بالمعلومات والمهارات والقيم اللازمة لنموهم في إحدى أهمّ المراحل العمريّة ألا وهي مرحلة الشباب، وذلك بهدف إعدادهم ليكونوا صنّاع المستقبل في المجتمع، وهذا بدوره يعطي مبرراً لدراسة دور العدالة التنظيميّة في الحدّ من الاغتراب الوظيفي في تلك المنظّمة التربويّة الهامة من وجهة نظر عاملها.

مشكلة الدراسة:

تتوضّح مشكلة الدراسة من خلال النقاط الآتية:

- أظهرت نتائج دراسة استكشافيّة من خلال مجموعة من المقابلات المعمّقة قام بها الباحث على عيّنة استطلاعيّة مؤلّفة من (25) موظفاً من العاملين المعيّنين في جامعة دمشق - تمّ اختيارها بطريقة عشوائية - وجود مستوى من الشعور بالاغتراب الوظيفي داخل منظّمتهم، ممّا اقتضى البحث في أهمّ الحلول للحدّ من هذا الشعور، نظراً للدور السلبي الذي يلعبه شعور العامل بالاغتراب على أدائه.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- بالإضافة إلى ملاحظة الباحث الشخصية حول غياب مفهوم العدالة التنظيمية بين مجموع العاملين جامعة دمشق والشكوى الدائمة من الأجور المنخفضة والتفاوت فيما بينهم تبعاً للواسطة (المحسوبيات)، مما انعكس سلباً على علاقتهم بمنظمتهم وشعورهم بعدم الرضا.

- كما أكدت دراسات عديدة على العلاقة الوطيدة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي، منها دراسة (نجمكية، 2001) التي أكدت وجود علاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية ومتغيرات الاغتراب في العمل، وأظهرت أن عدالة الإجراءات كانت أكثر أبعاد العدالة التنظيمية تأثيراً في الاغتراب الوظيفي.

- كما أكدت عدة دراسات مثل دراسة (عنوز، 1999) ودراسة (المطرفي، 2005) ودراسة (الدوسري، 2011) ودراسة (الشهراني، 2013) على ضرورة العمل على الحد من مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة البحث بكل السبل الممكنة.

وتأتي هذه الدراسة للتعرف إلى الدور التي تلعبه العدالة التنظيمية في الحد من الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في جامعة دمشق، ومنه تحددت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس الآتي: ما أثر العدالة التنظيمية في الحد من الاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما مستوى إدراك العدالة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق؟
- 2- ما مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق؟
- 3- ما أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) في الحد من الاغتراب الوظيفي بأبعاده (فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) لدى العاملين في جامعة دمشق؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية وفقاً للمتغيرات الديموغرافية الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري).

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري).

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تعرّف دور العدالة التنظيمية في الحدّ من الاغتراب الوظيفي للعاملين في جامعة دمشق، ويتفرّع عن هذا الهدف الأهداف الآتية:

1- التعرف إلى مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية في العاملين في جامعة دمشق المشمولة في هذا البحث.

2- التعرف إلى مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عاملي التعليم الأساسي في جامعة دمشق المشمولة في البحث.

3- التعرف إلى أثر إدراك العاملين للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) في الحدّ من الاغتراب الوظيفي بأبعاده (فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) من وجهة نظر العاملين في جامعة دمشق.

4- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري).

5- التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري).

6- تقديم توصيات تسهم في رفع مستوى فهم أصحاب القرار الإداري لأهمية إدراك العاملين للعدالة التنظيمية المطبقة داخل وزارتهم، وبالتالي الاستفادة منها في الحدّ من الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى هؤلاء العاملين.

4- أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تبرز أهمية الدراسة النظرية من خلال:

- أهمية مفهوم العدالة التنظيمية الذي يتمحور حول ظروف الوظيفة التي تقود العاملين للاعتقاد بأنهم يعاملون بعدالة أو يتعرضون للظلم وعدم المساواة، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على شعورهم بالولاء والانتماء لمكان عملهم أو عدمه.
 - أهمية موضوع الاغتراب الوظيفي لما له من أثر سلبي على إنتاجية العامل، وبالتالي انعكاسه سلباً على إنتاجية وكفاءة المنظمة وسمعتها.
 - إمكانية إثراء المكتبة العربية بدراسة حول أحد أساليب الحد من الاغتراب الوظيفي.
 - أهمية دور العاملين في تنشئة الأجيال القادمة، وما قد يلعبه الاغتراب الوظيفي وعدم تحقيق العدالة التنظيمية في ضعف أدائهم لأدوارهم.
 - محاولة سدّ النقص في الأبحاث العربية المتعلقة بمفهومَي العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي، فهذه الدراسة - على حدّ علم الباحث - تُعدّ من أوائل الدراسات التي تتناول كلّ من موضوعَي العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي في قطاع التعليم العالي في الجمهورية العربية السورية.
- الأهمية العملية:

تبرز أهمية الدراسة العملية من خلال ما ستوفّره نتائجها لمتّخذي القرار في إدارة الجامعة و قطاع التعليم العالي من معلومات مهمّة عن مستوى إدراك العاملين للعدالة التنظيمية ومستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، وبالتالي قد تساعدهم في اتّخاذ الإجراءات المناسبة لرفع مستوى كفاءة وفاعلية قطاع التعليم العالي من خلال استخدام العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة في الحدّ من الاغتراب الوظيفي بمختلف مظاهره.

7- فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى التحقق من صحة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري)، ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية المتعلقة بكل متغير ديمغرافي على حدة.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري)، ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية المتعلقة بكل متغير ديمغرافي على حدة.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) في الحد من الشعور بالاغتراب الوظيفي (فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) من وجهة العاملين في جامعة دمشق .

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) في الحد من بعد فقدان القوة لدى العاملين في جامعة دمشق.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) في الحد من بعد فقدان المعنى لدى العاملين في جامعة دمشق.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) في الحد من بعد فقدان المعايير لدى العاملين في جامعة دمشق.

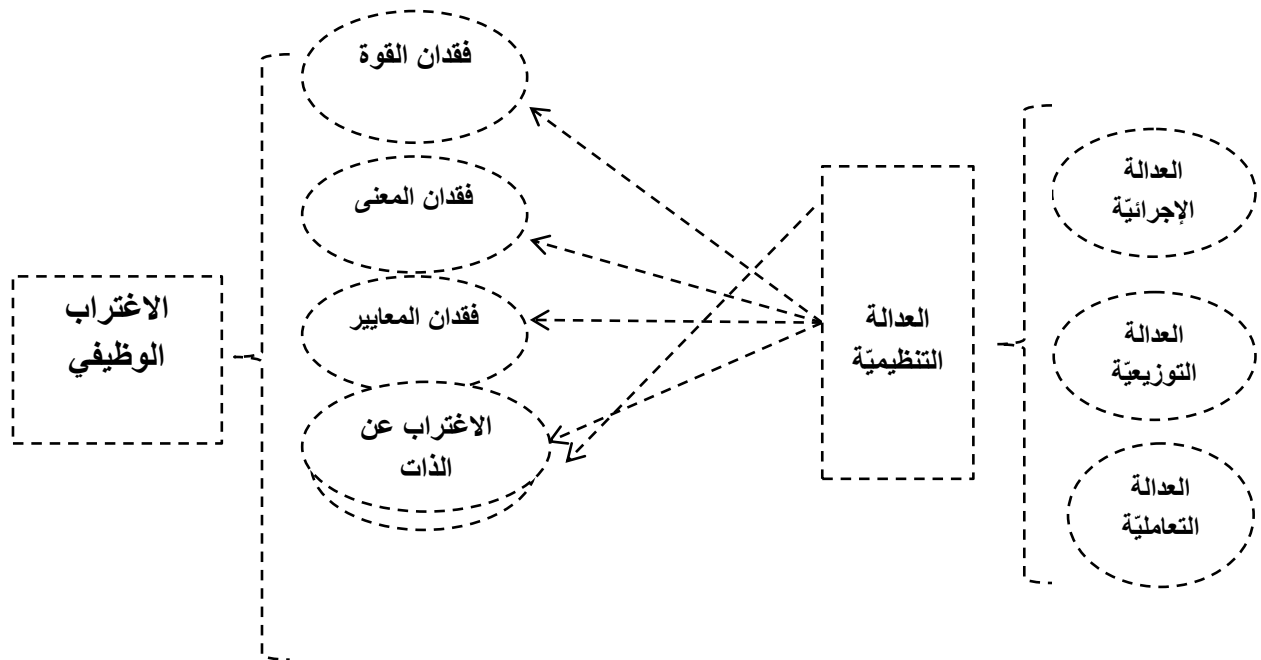
الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) في الحد من بعد العزلة الاجتماعية لدى العاملين في جامعة دمشق.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التفاعلية) في الحد من بعد الاغتراب عن الذات لدى العاملين في جامعة دمشق.

1- نموذج البحث:

1- نموذج البحث:



2- منهج الدراسة وإجراءاتها:

استُخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، وذلك من خلال اتباع الإجراءات الآتية:

1- الاطلاع على الأدبيات الإدارية، والدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية.

2- إعداد المقاييس الخاصة بمتغيرات الدراسة.

3- تطبيق المقاييس على عينة الدراسة.

4- اختبار صحة الفرضيات، وتحليل البيانات الناتجة عنها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة واستخلاص النتائج.

5- تحليل النتائج ومناقشتها وتفسيرها.

6- تقديم التوصيات والمقترحات.

3- مصادر وأدوات جمع البيانات:

استُخدم في الدراسة المقياسين الآتيين:

1. مقياس العدالة التنظيمية: من إعداد كولجيت (Colquitt, 2001) المكوّن من (16) عبارة مُوزَّعة على ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية وهي العدالة التوزيعية (4 فقرات)، والعدالة الإجرائية (6 فقرات)، والعدالة التعاملية (6 فقرات). بعد أن تمّت ترجمة فقراته إلى اللغة العربية، وتكييفها للبيئة السورية وبناء فقرات جديدة.

2. قياس الاغتراب الوظيفي: من إعداد ملفن سيمان (Melven Seeman, 1959) والذي على الرغم من قدمه فقد عُدَّ من أشهر من قاموا بتحليل الاغتراب الوظيفي وإخضاعه للقياس السيكميومي، وعلى الرغم من الانتقادات الموجهة له إلا أنه من أكثر المقاييس المُستخدمة في قياس الاغتراب الوظيفي في مختلف أنواع البحوث، وخلص الباحث في عباراته تلائم البيئة السورية مكان تطبيق الدراسة.

تكوّن هذا المقياس من (19) عبارة مُوزَّعة على خمسة أبعاد وهي بُعد فقدان القوة وتقيسه الفقرات من (4 فقرات)، بُعد فقدان المعنى وتقيسه الفقرات من (4 فقرات)، بُعد فقدان المعايير وتقيسه الفقرات من (3 فقرات)، بُعد العزلة الاجتماعية وتقيسه الفقرات من (4 فقرات)، بُعد الاغتراب عن الذات وتقيسه الفقرات من (4 فقرات).

وقد تكونت الأداة من جزأين:

الجزء الأول: ويتألّف من المتغيّرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

متمثلة في: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري).

الجزء الثاني: محاور أداة الدراسة وعباراتها وهي مُوزعة كما يأتي:

المحور الأول: العدالة التنظيمية: يقيس مستوى إدراك العدالة التنظيمية لدى عينة من العاملين، حيث استعان الباحث بمقياس ((Colquitt لبناء فقرات المقياس مع مراعاة التغير الذي يناسب هذه الدراسة. ويقابل كل عبارة من عبارات المحور خمسة مستويات من الاستجابة هي: (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جداً) ، وقد تم إعطاء كل مستوى من مستويات الاستجابة درجة محددة لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي: كبيرة جداً: (5) درجات - كبيرة: (4) درجات - متوسطة: (3) درجة - ضعيفة: (2) درجتان - ضعيفة جداً: (1) درجة.

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي: يقيس هذا المحور مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العاملين، ومن أجل ذلك استعان الباحث بمقياس ((Melven seeman للاغتراب الوظيفي مع إعادة صياغة العبارات بما يتلاءم مع أهداف الدراسة الحالية. ويقابل كل عبارة من عبارات المحور خمسة مستويات من الاستجابة هي: (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جداً) ، وقد تم إعطاء كل مستوى من مستويات الاستجابة درجة محددة لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي: كبيرة جداً: (5) درجات - كبيرة: (4) درجات - متوسطة: (3) درجة - ضعيفة: (2) درجتان - ضعيفة جداً: (1) درجة.

وبذلك فقد تبنت الباحث في إعداد المحاور الشكل المغلق الذي يحدد الإجابات المحتملة لكل سؤال.

11- مجتمع الدراسة وعينتها:

- مجتمع الدراسة: يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين القائمين على رأس عملهم في جامعة دمشق للعام 2023 .

- عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بطريقة السحب العشوائي، بلغ حجمها 311 وبلغت نسبة العينة 9.8 % من المجتمع الأصلي.

12- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

أ. اختبار صدق وثبات أداة الدراسة: استخدم الباحث هذا الاختبار بغية إيجاد معامل الارتباط بين كلٍّ من المتغيرات والدرجة الكلية للمتغيرات، بالإضافة إلى إيجاد معامل الترابط بين فقرات كلٍّ متغير والدرجة الكلية له وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

ب. النسبة المئوية: تم استخدام النسبة المئوية لمعرفة التوزيع النسبي لمفردات عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية لتوضيح خصائصها، بالإضافة إلى معرفة التوزيع النسبي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات الواردة في استمارة الاستبانة لوصف متغيراتها.

ت. المتوسط الحسابي: تم استخدام هذا المقياس لمعرفة متوسط إجابات أفراد العينة عن الفقرات الواردة باستمارة الاستبانة.

ث. الانحراف المعياري: تم استخدام هذا المقياس للتعرف إلى الانحرافات في اتجاهات أفراد العينة عن فقرات أسئلة استمارة الاستبانة.

ج. اختبار (ANOVA) للعينة الواحدة تنتمي إلى أكثر من مجتمع، ويتطلب حساب ما يُعرف بقيمة (F) المحسوبة، وقد تم الاعتماد في ذلك على اختبار (F) للفروقات الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات الإحصائية، كما تم الاعتماد على مستوى دلالة (0.05) كأساس لقبول أو رفض الفرضية.

ح. اختبار t البسيط: من أجل التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمتغيرات والعلاقات من وجهة نظر المبحوثين.

خ. اختبار الانحدار المتعدد: يهتم بدراسة وتحليل أثر عدة متغيرات مستقلة كمية على متغير تابع كمي.

13- حدود الدراسة:

1- الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على دور العدالة التنظيمية في الحدّ من الاغتراب الوظيفي.

2- الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على بعض العاملين الموظفين الإداريين في جامعة دمشق، والقائمين على رأس عملهم خلال العام الدراسي 2023 .

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- 3- الحدود المكانية: جامعة دمشق السورية في مدينة اللاذقية .
- 4- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة خلال الشهر الأول من العام 2023 .
- 14- محدّدات الدراسة:
- المتغيّر المستقلّ: العدالة التنظيميّة وأبعادها (العدالة التوزيعيّة - العدالة الإجرائيّة - العدالة التعامليّة).
- المتغيّر التابع: الاغتراب الوظيفي وأبعاده (فقدان القوّة - فقدان المعنى - فقدان المعايير - العزلة الاجتماعيّة - الاغتراب عن الذات).
- 15- التعريفات النظرية والإجرائية للمصطلحات:
- العدالة التنظيميّة Organizational justice : هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبّر عن علاقة العامل بالمنظمة، وتجسّد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل العاملين تجاه المنظمة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيميّة المطلوبة بين الطرفين (البشاشة، 2008، ص429). كما عرّفها غرينبرغ وكروبانسون (Cropanzano and Greenberg, 1997)) بأنّها : إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها من قبل المنظّمات. وتعرف إجرائياً بأنها العدالة (التوزيعيّة والإجرائيّة والتعامليّة) المدركة من قبل العاملين للتبادلات بينهم وبين زملائهم، وبينهم وبين مديريهم ومنظمتهم بشكل عام.
- العدالة التوزيعيّة (Distributive justice) : هي العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة، وهي تركز على إدراك العاملين لعدالة المخرجات المستلمة، فهم يقيّمون الحالة النهائيّة لعملية توزيع الموارد في المنظمة (Lee, 2000, 21).
- العدالة الإجرائيّة (Procedural justice) : العدالة المدركة عن الإجراءات والسياسات المستخدمة في اتّخاذ القرارات في مكان العمل (Lee, 2000. 27).
- العدالة التعامليّة (Transactional justice) عرّفها غرينبرغ (Greenberg, 1991) بأنّها: إدراك العامل للإنصاف في المعاملة مع الآخرين، وهذا الإدراك يعتمد على نوعيّة المعاملة والشرح المقدم من قبل السلطات

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

التنظيمية، في حين أشار ريجو وكونها (Rego and Cunha, 2006) إلى أنّ العدالة التعاملية تُعدّ امتداداً لمفهوم العدالة الإجرائية، ويُقصد بها طرق تصرّف الإدارة تُجاه العاملين، والتي ترتبط بشكل أساسي بطريقة تعامل المديرين مع المرؤوسين.

- الاغتراب الوظيفي : حالة أو شعور يصف ما بين العامل والوظيفة التي يؤديها، فارتفاع درجة الاغتراب يشير إلى علاقة ضعيفة بين العامل والوظيفة (الكنعان، 2008، 537)، (إجرائياً): شعور إنساني يعبر عن خلاله العامل عن عدم شعوره بالانتماء لمنظّمته وله عدّة مظاهر منها: فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات.

- فقدان القوة: عرّفه سورز وآخرون (Suarez and others, 2006) بأنّه: شعور العامل بأنّه لا يملك السيطرة على الطريقة التي تجري فيها الأمور داخل العمل.

- فقدان المعنى: يُقصد به شعور العامل بأنّه يفتقر إلى وجود مرشد أو موجّه للسلوك والاعتقاد (Sarros and others, 2002, 304)

- فقدان المعايير: عرّفه (نبات وسلامة، 2003) بأنّه: شعور العامل بأنّ الوسائل غير المشروعة ضرورية ومطلوبة، وأنّه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية، وتفشل في السيطرة على السلوك العملي وضبطه.

- العزلة الاجتماعية: عرّفها (المطرفي، 2005) بأنها شعور العامل بالغربة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع، وفي هذه الحالة لا يشعر العامل بالانتماء إلى منظّمته.

- الاغتراب عن الذات: عرّفه (الزغل وغضيبات، 1990) بأنّه عدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتياً، أي إنّ العامل لا يستمدّ الكثير من العزاء والرضا والاكتفاء الذاتي من نشاطاته، ويفقد صلته بذاته الحقيقية ويصبح مع الزمن مجموعة من الأدوار والسلع والأقنعة، ولا يتمكّن من أن يشعر بذاته ووجوده إلّا في حالات نادرة.

5- الدراسات السابقة:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

لقد دراسة (غزيل، 2022) إلى تشخيص واقع العدالة التنظيمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والموظفين الإداريين، على عينة عشوائية ، (، وأوضحت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع في المستوى العام للعدالة التنظيمية بين أفراد العينة، كما هدفت دراسة (شبل، 2019) إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها المختلفة (العدالة التوزيعية- العدالة الإجرائية - العدالة التفاعلية) والاعتراب الوظيفي بأبعاده المختلفة (انعدام القوة - انعدام المعنى - فقدان المعايير - العزلة - غربة الذات) لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من جهة والموظفين من جهة أخرى. وأظهرت نتائج الدراسة درجة مرتفعة من العدالة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ودرجة متوسطة للموظفين، كما أظهرت النتائج العلاقة العكسية ذات الدلالة الإحصائية بين العدالة التنظيمية والاعتراب الوظيفي.

وتناولت دراسة (محمد علي، 2018) أثر العدالة التنظيمية في الشعور بالاعتراب الوظيفي (دراسة ميدانية على بعض مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية) ، توصلت إلى أنه يوجد أثر سلبي ومعنوي للعدالة التنظيمية على الاعتراب الوظيفي (اللامعنى، واللامعيارية وغربة الذات، والعجز).

كما تناولت دراسة (الزبيدي، 2012) اختبار إمكانية إسهام العدالة التنظيمية في تقادي الاعتراب الوظيفي والوقوف عند مستوى كلٍ من العدالة التنظيمية، والاعتراب الوظيفي في معمل إسمنت الكوفة. وقد توصلت الدراسة إلى اهتمام العاملين بدرجة عالية بتوزيع الأجور، والاستحقاقات المالية، والمكافآت التي يحصلون .

وتناولت دراسة راي (Rai, 2013) البحث عن أثر العدالة التنظيمية بأبعادها التوزيعية والإجرائية والمعلوماتية والشخصية في بعض سلوكيات ومواقف الأفراد مثل الرضا والولاء والرغبة في ترك العمل، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالة التوزيعية، الإجرائية، المعلوماتية وبين الرضا الوظيفي، عدم وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالتين الإجرائية والشخصية وبين الرضا الوظيفي.

وتناولت دراسة (Temel and others, 2013) تحديد مستوى الاعتراب، والتحقيق في مستوى الاعتراب الوظيفي وفقاً لعدة متغيرات، وقد توصلت الدراسة إلى مستوى الاعتراب الوظيفي لدى عاملي التربية البدنية "في المحاور

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الفرعية المتعلقة بالعزلة الاجتماعية وفقدان القوة قد حُددت بدرجة عالية، بينما جاءت المحاور المتعلقة بالاغتراب المهني وفقدان المعنى منخفضة.

وتناولت دراسة (Ceylan and Sulu, 2010) اختبار العلاقة بين الظلم الإجرائي وضغوط العمل، وعمّا إذا كان الاغتراب في العمل بمنزلة الوسيط في هذه العلاقة. وقد تمّ تناول بعدين من أبعاد الاغتراب في العمل وهما (فقدان القوة والعزلة الاجتماعية)، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ الظلم الإجرائي كان مرتبطاً مع ضغوط العمل، وكلّ من أبعاد الاغتراب في العمل كان وسيطاً جزئياً في هذه العلاقة. وتمت مناقشة الآثار النظرية والعملية لهذه النتائج.

وتناولت دراسة (Nisha and Neharika, 2010) استكشاف العوامل التي توقع العاملين في مجال المعرفة في الاغتراب من خلال تصميم منهجية كاملة، على أساس عوامل مختلفة مثل: الهيكلية المركزية وإضفاء الطابع الرسمي، وخصائص العمل والاستقلالية الذاتية، والإبداع وعلاقات العمل والتصورات عن العدالة، كلّ ذلك ينبئ بالاغتراب بالعمل، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ أكبر عامل يؤثّر في اغتراب العاملين في مجال المعرفة عدم وجود عمل هادف، وعدم السماح بالتعبير عن الذات، وسوء علاقات العمل، وانخفاض مستوى التصورات حول العدالة المطبقة، حيث إنّ واحداً من بين كلّ خمسة من أفراد العينة يتركون العمل للأسباب المذكورة أعلاه سنوياً.

4- دراسة لي (Lee, 2000) بعنوان: العدالة التنظيمية كوسيط للعلاقات المتبادلة بين أفراد القيادة والرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، ونية ترك العمل في صناعة الضيافة.

An Empirical study of organizational Justice as a Mediator of the relationships among Leader-Member Exchange and Job satisfaction, organizational commitment, and Turnover intentions in the lodging industry

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير علاقات العمل بين الأفراد بشأن تصوراتهم عن العدالة، وآثار تلك التصورات على المواقف ذات الصلة بالعمل والعاملين في صناعة الضيافة، وتهدف هذه الدراسة إلى:

- دراسة دور العدالة التوزيعية والإجرائية كوسيط بين تبادل أفراد القيادة والرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، نوايا دوران العمل في صناعة الضيافة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- تحديد أثر العلاقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين في تصوّرات العاملين للعدالة التنظيمية وفي اتجاهاتهم نحو العمل وسلوكياتهم، وقد اشتملت الدراسة على عيّنة حجمها (562) عضواً من العاملين في فندقين تمّ اختيارهما من أصل (4) فنادق تتبع إدارياً لشركة واحدة.

وقد توصلت الدراسة إلى ما يأتي:

- أنّ هناك أثراً إيجابياً للعدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية على الرضا الوظيفي.
- عدم وجود أثر للعدالة الإجرائية على الولاء التنظيمي، بينما هناك أثر للعدالة الإجرائية على دوران العمل.
- أنّ هناك دوراً رئيسياً للعدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية في العلاقات التبادلية القائمة بين الرئيس والمرؤوسين، وأنّ العدالة الإجرائية لها دور في إحلال أسلوب إدارة النزاع من خلال المساومة، في حين إنّ العدالة التوزيعية أدت إلى تفضيل أسلوب إدارة النزاع من خلال التجنب.

6- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة الحالية بعض الدراسات السابقة التي تتقاطع معها في محورين هما: محور العدالة التنظيمية ومحور الاغتراب الوظيفي. وتختلف بعض الدراسات عن الدراسة الحالية في تناول موضوع العدالة التنظيمية من جوانب أخرى كعلاقتها بالرضا الوظيفي والرغبة في ترك العمل، والولاء التنظيمي، وسلوك المواطنة، والتوتر في مكان العمل، والعلاقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين..... بينما تتشابه دراسة (نجمكية، 2001) ودراسة (الزبيدي، 2012) مع الدراسة الحالية في تناولها لعلاقة العدالة التنظيمية بموضوع الاغتراب الوظيفي.

أمّا دراسات محور الاغتراب الوظيفي فقد اقتصر على الموضوعات التي تناولت الاغتراب الوظيفي من حيث علاقته بدرجة فعالية الأداء، وضغوط العمل، والعلاقات في مكان العمل، درجة المشاركة في اتخاذ القرارات....

وقد تنوّعت عيّنات الدراسات السابقة، فبعضها طُبّق على عاملين حكوميين سواء كانوا إداريين أم مديريين أم مشرفين، وبعضها الآخر طُبّق على عاملين وأعضاء هيئة تدريسية في الجامعات أو ممرضين أو أطباء أو ضباط.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسة (Temel and others 2013)، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد أهداف الدراسة، واختيار المقاييس والأدوات المناسبة للحصول على النتائج المطلوبة، واتباع الخطوات الإجرائية والمنهجية الصحيحة في كامل الدراسة.

نتائج الدراسة :

أداة الدراسة:

تمّ تطوير أداة الدراسة (الاستبانة) بعد الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال العدالة التنظيمية والاعترا بوظيفي. وقد تكوّنت الأداة من ثلاثة أجزاء:

- الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية وهي: الجنس ، العمر وأعطى ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، الراتب الشهري .

- الجزء الثاني: ويتكوّن من (16) فقرة لقياس العدالة التنظيمية من خلال ثلاثة أبعاد حيث تمّ الاعتماد بشكل أساسي على المقاييس التي طوّرها (Colquitt, 2001)، والأبعاد هي بُعد العدالة التوزيعية وتقيسه الفقرات من (1 - 4)، بُعد العدالة الإجرائية وتقيسه الفقرات من (5 - 10)، بُعد العدالة التعاملية وتقيسه الفقرات من (11 - 16).

- الجزء الثالث: ويتكوّن من (19) فقرة لقياس الاعترا بوظيفي من خلال خمسة أبعاد حيث تمّ الاعتماد على مقاييس أساسية؛ المقياس الذي طوّره (Melven Seeman, 1959) وهذه الأبعاد هي: بُعد فقدان القوة وتقيسه الفقرات من (17-20)، بُعد فقدان المعنى وتقيسه الفقرات من (21-24)، بُعد فقدان المعايير وتقيسه الفقرات من (25-27)، بُعد العزلة الاجتماعية وتقيسه الفقرات من (28-31)، بُعد الاعترا ب عن الذات وتقيسه الفقرات من (32-35).

ثمّ تمّ عرض أسلوب التحليل الإحصائي المُستخدَم لإجابات العينة على أسئلة الاستبانة التي تمّ توزيعها، حيث أجرت الباحث عدداً من الاختبارات الإحصائية على بيانات الدراسة بغية تحليل إجابات مفردات العينة ووصفها وتفسيرها واختبار فرضياتها.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الوسائل الإحصائية المستخدمة:

- اختبار صدق وثبات أداة الدراسة: تم استخدام هذا الاختبار بغية إيجاد معامل الارتباط بين كل من المتغيرات والدرجة الكلية للمتغيرات، بالإضافة إلى إيجاد معامل الترابط بين فقرات كل متغير والدرجة الكلية له وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون.
 - النسبة المئوية: تم استخدام النسبة المئوية لمعرفة التوزيع النسبي لمفردات عينة الدراسة حسب الخصائص الديموغرافية لتوضيح خصائصها، بالإضافة إلى معرفة التوزيع النسبي لإجابات مفردات العينة حول الفقرات الواردة في استمارة الاستبانة لوصف متغيراتها.
 - المتوسط الحسابي: تم استخدام هذا المقياس لمعرفة متوسط إجابات أفراد العينة عن الفقرات الواردة باستمارة الاستبانة.
 - الانحراف المعياري: تم استخدام هذا المقياس للتعرف إلى الانحرافات في اتجاهات أفراد العينة عن فقرات أسئلة استمارة الاستبانة.
 - اختبار (ANOVA) للعينة الواحدة تنتمي إلى أكثر من مجتمع ويتطلب حساب ما يعرف بقيمة (F) المحسوبة، وقد تم الاعتماد في ذلك على اختبار (F) للفروقات الإحصائية من أجل اختبار الفرضيات الإحصائية، كما تم الاعتماد على مستوى دلالة (0.05) كأساس لقبول أو رفض الفرضية.
 - اختبار t البسيط: من أجل التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالمتغيرات والعلاقات من وجهة نظر المبحوثين.
 - الانحدار الخطي المتعدد: يهتم بدراسة وتحليل أثر عدة متغيرات مستقلة كمية على متغير تابع كمي.
- اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة:

لاختبار صدق وثبات أداة القياس تم الاعتماد على:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- مراجعة مجموعة من الدراسات السابقة والاستفادة من بعض أدوات القياس فيها والتي تمّ اختبار صدقها وثباتها لتصميم استبانة الدراسة.
 - تمّ توزيع الاستبانة على عيّنة استطلاعية عددها (25) من العاملين في جامعة دمشق للتعرف إلى آرائهم حول العبارات الواردة في الاستبانة ومدى وضوحها وسهولة استيعابها وفهمها من قبلهم، وقياس الوقت الذي تحتاجه عملية الإجابة عن أسئلة الاستبانة.
 - كما عُرضت الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المختصين في كلية الآداب والعلوم الإنسانية قسم علم الاجتماع ، وذلك للتأكد من مدى دقة العبارات الواردة فيها ومدى قدرتها على قياس متغيرات الدراسة.
 - بناءً على الاقتراحات التي تقدّم بها المحكّمون للاستبانة بصورتها المبدئية، وآراء وملاحظات العاملين في العيّنة الاستطلاعية بعد إجراء الاختبارات، تمّ إجراء التعديل المناسب على بعض الأسئلة والعبارات التي تحمل مفاهيم مكررة أو غير واضحة، وبعدها تمّ التوصل إلى الاستبانة بصورتها النهائية الواردة .
- اختبار ثبات الاستبانة: تمّ التحقق من ثبات الاستبانة بطريقتين:

أ. الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ: استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لكل بُعد من أبعاد الاستبانة بهدف اختبار ثباتها، حيث إنّ قيمة ألفا كرونباخ تُعدّ مقبولة في العلوم الإنسانية في حال كانت أكبر أو تساوي (60%)، حيث تتراوح قيمة معامل الثبات بين (0 و 1) (Malhotra, 2004, 268) وكلما اقتربت من الواحد دلّ ذلك على ثبات عالٍ للاستبانة، وكلما اقتربت من الصفر دلّ ذلك على عدم وجود ثبات، وقد قام الباحث بحساب قيم معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة والنتائج موضّحة في الجدول الآتي:

جدول (1) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ

أبعاد الاستبانة	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا
بُعد العدالة التوزيعيّة	4	0.73
بُعد العدالة الإجرائيّة	6	0.87
بُعد العدالة التعامليّة	6	0.77
بُعد فقدان القوة	4	0.89

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

0.74	4	بُعد فقدان المعنى
0.69	3	بُعد فقدان المعايير
0.85	4	بُعد العزلة الاجتماعية
0.81	4	بُعد الاغتراب عن الذات

يتضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ كانت أكبر من (60 %) وهذا يعني أنّ أبعاد الاستبانة تتمتع بالثبات، كما تتمتع أيضاً بالصلاحية، مما يدلّ على موضوعية العبارات وقدرتها على التعبير عن المتغيرات التي تقيسها بوضوح.

ب. الثبات بطريقة إعادة الاختبار: تمّ تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية، ثمّ أُعيد تطبيقها على العينة نفسها بعد (15) يوماً من التطبيق الأول. وتمّ حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين وذلك بالنسبة لمجمل أبعاد الاستبانة، والجدول (2) يوضّح معاملات ثبات الاستبانة بطريقة إعادة:

جدول (2) معاملات ثبات الاستبانة بطريقة إعادة

أبعاد الاستبانة	عدد العبارات	معامل الثبات بالإعادة
بُعد العدالة التوزيعية	4	0.93
بُعد العدالة الإجرائية	6	0.92
بُعد العدالة التعاملية	6	0.94
بُعد فقدان القوة	4	0.92
بُعد فقدان المعنى	4	0.94
بُعد فقدان المعايير	3	0.92
بُعد العزلة الاجتماعية	4	0.94
بُعد الاغتراب عن الذات	4	0.95

يتضح من الجدول السابق وجود معاملات ارتباط مرتفعة بين درجات التطبيقين الأول والثاني، حيث تراوحت معاملات الارتباط للأساليب ما بين (0.92 – 0.95) مما يدل على ثبات الاستبانة بطريقة إعادة الاختبار.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

ت. اختبار صدق الاستبانة: تمّ التحقق من الصدق البنوي وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك بالنسبة لمحوري الاستبانة على النحو التالي:

1. معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمحور العدالة التنظيمية بالدرجة الكلية له: والجدول (3) يوضح تلك المعاملات:

جدول (3) معاملات ارتباط المحاور الفرعية لمحور العدالة التنظيمية بالدرجة الكلية

محور_العدالة_التنظيمية		
.743**	Pearson Correlation	العدالة التوزيعية
.000	Sig. (2-tailed)	
20	N	
.778**	Pearson Correlation	العدالة الإجرائية
.000	Sig. (2-tailed)	
20	N	
.710**	Pearson Correlation	العدالة التعاملية
.000	Sig. (2-tailed)	
20	N	
1	Pearson Correlation	محور العدالة التنظيمية
	Sig. (2-tailed)	
20	N	

يتّضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون قد كانت جيّدة وتزيد عن 65% كما كانت المعنوية تامة بالتالي نستطيع القول بأنّ الأبعاد التي وضعت لقياس محور العدالة التنظيمية قد كانت جيدة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

أ- معاملات ارتباط الأبعاد الفرعية لمحور الاغتراب الوظيفي بالدرجة الكلية له: والجدول (4) يوضح تلك المعاملات:

جدول (4) معاملات ارتباط المحاور الفرعية لمحور الاغتراب الوظيفي بالدرجة الكلية

محور_ الاغتراب_ الوظيفي		
.651**	Pearson Correlation	فقدان القوة
.000	Sig. (2-tailed)	
20	N	
.682**	Pearson Correlation	فقدان المعنى
.000	Sig. (2-tailed)	
20	N	
.680**	Pearson Correlation	فقدان المعايير
.000	Sig. (2-tailed)	
20	N	
.734**	Pearson Correlation	العزلة الاجتماعية
.000	Sig. (2-tailed)	
20	N	
.715**	Pearson Correlation	الاغتراب عن الذات
.000	Sig. (2-tailed)	
20	N	
1	Pearson Correlation	محور الاغتراب الوظيفي
	Sig. (2-tailed)	
20	N	

يتضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون قد كانت جيّدة وتزيد عن 65% كما كانت المعنويّة تامّة، بالتالي نستطيع القول إنّ الأبعاد التي وُضعت لقياس محور الاغتراب الوظيفي قد كانت جيّدة.

التحليل الوصفي

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

التحليل الوصفي لأفراد عينة الدراسة:

- إعداد جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية للاستبانة وفق الآتي:

البيانات الشخصية:

حيث إن الاستبانة التي تم توزيعها على العاملين في جامعة دمشق كانت تشتمل على مجموعة من الأسئلة التي تختص بكل من: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري، فقد جاءت نتيجة الإجابة على هذه الأسئلة على الشكل الآتي:

الجنس: الجدول التالي يبين توزع عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (5) توزع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	49	22.90%
أنثى	165	77.10%
المجموع	214	100%

من الجدول السابق يتضح أنّ نسبة الإناث هي أعلى من الذكور حيث بلغت نسبة الإناث (77.10%) بينما لم تتجاوز نسبة الذكور المشمولين بالدراسة (22.90%).

العمر: الجدول التالي يبين توزع عينة الدراسة حسب العمر:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (6) توزع أفراد العينة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 20 سنة	39	18.22%
من 20-35 سنة	135	63.09%
أكثر من 35 سنة	40	18.69%
المجموع	214	100%

من الجدول السابق يتضح أنّ نسبة العاملين الذين تتراوح أعمارهم (من 25-36 سنة) هي الأعلى حيث بلغت نسبتهم (63.09%).

المؤهل العلمي: الجدول التالي يبين توزع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول (7) توزع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة
إجازة جامعية	117	54.67%
دبلوم تأهيل	71	33.18%
دراسات عليا	26	12.15%
المجموع	214	100%

من الجدول السابق نلاحظ أنّ نسبة العاملين الذين يحملون إجازة جامعية هي الأعلى حيث وصلت نسبتهم إلى (54.67%) بينما جاءت النسبة التالية لحملة دبلوم التأهيل حيث تجاوزت (33%) بينما لم تتجاوز نسبة الدراسات العليا (13%).

سنوات الخبرة: الجدول التالي يبين توزع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (8) توزع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 6 سنوات	97	45.33%
6 سنوات فأكثر	117	54.67%
المجموع	214	100%

من الجدول السابق نلاحظ أنّ معظم أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة وظيفية تفوق 6 سنوات حيث إنّ نسبتهم تجاوزت (54%) وبينما لم تتجاوز نسبة العاملين ذوي الخبرة الأقل من 6 سنوات الـ46%.

الراتب الشهري: الجدول التالي يبين توزع عينة الدراسة حسب الراتب الشهري

جدول (9) توزع أفراد العينة حسب الراتب الشهري

الراتب الشهري	العدد	نسبة
أقل من 100 ألف	64	29.91%
من 100 حتى 125 ألف	114	53.27%
أكثر من 125 ألف	36	16.82%
المجموع	214	100%

من خلال الجدول السابق نلاحظ أنّ معظم أفراد عينة الدراسة يتقاضون رواتب (من 30 - 40 ألف) إذ تتجاوز نسبتهم 53%.

- التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن محور العدالة التنظيمية حسب الأبعاد:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

لتعرّف درجة توافر كلّ سؤال من أسئلة الاستبانة، أُعطيت كلّ درجة من درجات التوافر قيمةً متدرّجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وحدّدت فئات قيم المتوسط الحسابي لكلّ درجة باستخدام القانون الآتي:

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي، يمكن التعامل مع متوسطات الدرجات على النحو الآتي:

جدول (10) درجات إدراك العدالة التنظيمية في الاستبانة الموجهة للعاملين والقيم الموافقة لها

درجات الإدراك	القيمة المعطاة لكلّ درجة	فئات قيم المتوسط الحسابي لكلّ درجة
كبيرة جداً	5	5.00 – 4.21
كبيرة	4	4.20 – 3.41
متوسطة	3	3.40 – 2.61
ضعيفة	2	2.60 – 1.81
ضعيفة جداً	1	1.80 – 1.00

ثمّ قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي لكلّ سؤال من أسئلة الاستبانة الأساسية لتبيان درجة إدراك كلّ منها وفقاً لما يراه المستقصي منه، كما قامت بحساب الانحراف المعياري لكلّ سؤال لتبيان مدى الإجماع على درجة إدراك أو عدم إدراك كلّ عبارة وقد كانت النتائج كما يأتي:

بعد العدالة التوزيعية: تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلّ عبارة من عبارات بُعد العدالة التوزيعية من محور العدالة التنظيمية، والجدول الآتي يبيّن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات الواردة في هذا البعد.

جدول (11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد العدالة التوزيعية

العبارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
يتناسب ساعات عملي مع ظروفِي الخاصة.	214	3.6028	1.09895
أعتقد أنّ راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسب لمستوى معارفي و مهاراتي الوظيفية.	214	3.5935	1.02006
أعتقد أنّ واجبات وظيفتي في التدريس مناسبة.	214	3.9907	.89857
أعتقد أنّ الحوافز الماليّة التي أحصل عليها متناسبة مع الجهد المبذول من قبلي.	214	3.8271	.89496
العدالة التوزيعية	214	3.7488	.54087

يلاحظ من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية لبعد العدالة التوزيعية قد تراوحت بين (3.99) كحدّ أعلى للعبارة: (أعتقد أنّ واجبات وظيفتي في التدريس مناسبة) وهي درجة كبيرة، وتعبّر عن رضا العاملين عن طبيعة المهام الملقاة على عاتقهم في العملية التدريسية وملاءمتها لإمكاناتهم ومؤهّلاتهم، و(3.59) كحدّ أدنى للعبارة: (أعتقد أنّ راتبي الشهري الذي أحصل عليه مناسب لمستوى معارفي و مهاراتي الوظيفية)، وهي درجة كبيرة أيضاً وتعبّر عن عدم وجود قناعة نسبية بتناسب مستوى الدخل مع طبيعة الواجبات. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لبعد العدالة التوزيعية بشكل عام (3.75) وهي أيضاً درجة كبيرة.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الزبيدي، 2012) التي توصّلت إلى أنّ العاملين يهتمّون بشكل كبير بالاستحقاقات الماليّة وتوزيع الأجور والمكافآت.

● بالنسبة لمتغيّر العدالة الإجرائية:

تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلّ عبارة من عبارات بُعد العدالة الإجرائية من محور العدالة التنظيمية، والجدول الآتي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات الواردة في هذا البعد.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد العدالة الإجرائية

العبارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
يتخذ المدير القرارات الوظيفية بأسلوب غير متحيز.	214	3.5935	1.06509
يحرص المدير على استشارة العاملين قبل اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم.	214	3.9626	.89259
يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	214	4.0421	.75874
يشرح المدير القرارات للعاملين في حالة استفسارهم عن تلك القرارات.	214	3.9252	.88494
يطبق المدير جميع القرارات على كل العاملين دون استثناء.	214	3.6308	.95886
يسمح المدير للعاملين الاعتراض على القرارات التي يصدرها.	214	3.4813	.81484
العدالة الإجرائية	214	3.7819	.55544

يلاحظ من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية لبعد العدالة الإجرائية قد تراوحت بين (4.04) كحدّ أعلى للعبارة: (يجمع المدير المعلومات الدقيقة والشاملة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل) وهي درجة كبيرة وتشير إلى قبول العاملين لآلية اتخاذ القرارات الصادرة عن المديرين والمبنيّة على أسس صحيحة حسب رأيهم، و(3.48) كحدّ أدنى للعبارة (يسمح المدير للعاملين الاعتراض على القرارات التي يصدرها) وهي درجة كبيرة وتشير إلى استخدام المديرين للأسلوب الديمقراطي لمناقشة القرارات وتعديلها في ضوء الاعتراضات التي يتلقونها من العاملين. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لبعد العدالة الإجرائية بشكل عام (3.78) وهي درجة كبيرة.

● بالنسبة لبعد العدالة التعاملية:

تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلّ عبارة من عبارات بُعد العدالة التعاملية من محور العدالة التنظيمية، والجدول الآتي يبيّن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات الواردة في هذا البعد.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد العدالة التعاملية

جدول (13) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد العدالة التعاملية

العبارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكلّ احترام وتقدير.	214	4.0374	.63431
عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنّه يناقشني بكلّ صراحة.	214	3.7991	.99378
عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يأخذ بالحسبان احتياجاتي الشخصية.	214	3.4112	.98298
عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنّه يبدي اهتماماً بمصلحتي كعامل.	214	3.6916	.70426
يناقش المدير معي النتائج المترتبة على تلك القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي.	214	3.8131	.97990
يشرح لي المدير أسباب القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي.	214	3.7617	.96620
العدالة التعاملية	214	3.7555	.53433

يلاحظ من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية لبُعد العدالة التعاملية قد تراوحت بين (4.04) كحدّ أعلى للعبارة: (عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يتعامل معي بكلّ احترام وتقدير) وهي درجة كبيرة وتشير إلى وجود علاقات إنسانية قائمة على الاحترام المتبادل بين المديرين والعاملين في إطار القرارات المتعلقة بالوظيفة، و(3.41) كحدّ أدنى للعبارة (عندما يتخذ المدير قراراً متعلقاً بوظيفتي فإنه يأخذ بالحسبان احتياجاتي الشخصية) وهي درجة كبيرة ولكنها تشير إلى وجود حدّ أدنى من الاهتمام بالظروف الشخصية للعاملين عند اتخاذ القرارات. وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لبُعد العدالة التعاملية بشكل عام (3.76) وهي درجة كبيرة.

التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة عن محور الاغتراب الوظيفي حسب الأبعاد:

◊ بالنسبة لبُعد فقدان القوة:

تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلّ عبارة من عبارات بُعد فقدان القوة من محور الاغتراب الوظيفي، والجدول الآتي يبيّن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات الواردة في هذا البُعد.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (14) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد فقدان القوة

جدول (14) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد فقدان القوة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	العبارات
1.13098	2.7056	214	أشعر بأنني عاجز أمام مشكلات العمل اليومية
1.00437	2.7430	214	عندما يُطلب منّي أداء عمل أشعر بأنّي في حاجة لمساعدة العاملين الآخرين حتّى أنجزه.
.94516	3.7290	214	أحرص على ضرورة استحسان وموافقة الإدارة قبل البدء بتنفيذ الأعمال
1.04261	2.7897	214	أهتمّ بالتعرّف على ميول ورغبات الإدارة أكثر من الاهتمام بمتطلبات العمل.
.65625	2.9907	214	فقدان القوة

يلاحظ من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية لبُعد فقدان القوة قد تراوحت بين (3.73) كحد أعلى للعبارة: (أحرص على ضرورة استحسان وموافقة الإدارة قبل البدء بتنفيذ الأعمال) وهي درجة كبيرة وتشير إلى تفضيل العاملين الحصول على قبول الإدارات وموافقتها قبل اتخاذ أيّ إجراء أو تنفيذ أيّ نشاط يتعلّق بسير العمل حرصاً على عدم تحمّل المسؤولية بصورة مباشرة، و(2.71) كحدّ أدنى للعبارة (أشعر بأنني عاجز أمام مشكلات العمل اليومية) وهي درجة متوسطة وتعبّر عن وجود عجز نسبي لدى العاملين عن حلّ المشكلات اليومية التي تعترضهم أثناء العمل، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لبُعد فقدان القوة بشكل عام (2.99) وهي درجة متوسطة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Temel and others، 2013) التي توصّلت إلى وجود درجة كبيرة من الاغتراب الوظيفي في بعد فقدان القوة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

بالنسبة لبعد فقدان المعنى: تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلّ عبارة من عبارات بُعد فقدان المعنى من محور الاغتراب الوظيفي، والجدول الآتي يبيّن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات الواردة في هذا البعد.

جدول (15) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد فقدان المعنى

العبارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
لا اعرف كيف يتكامل عملي مع أعمال العاملين الآخرين والإدارة.	214	2.5093	.98696
يتساوى لديّ النجاح والفشل في العمل.	214	1.9159	.86802
ليس لديّ هدف محدّد لعملي في التدريس.	214	1.8411	.98961
كلّ شيء يتغيّر بسرعة في هذه الأيام ويصعب عليّ تحديد ما الصواب وما الخطأ.	214	2.5280	1.14926
فقدان المعنى	214	2.1951	.65423

1.14926 2.5280 214 كلّ شيء يتغيّر بسرعة في هذه الأيام ويصعب عليّ تحديد ما الصواب وما الخطأ.

يلاحظ من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية لبُعد فقدان المعنى قد تراوحت بين (2.53) كحدّ أعلى للعبارة: (كلّ شيء يتغيّر بسرعة في هذه الأيام ويصعب عليّ تحديد ما الصواب وما الخطأ) وهي درجة ضعيفة، وتشير إلى رفض العاملين الاعتراف بوجود شعور بالضياع نتيجة التغيّرات السريعة والمتلاحقة وإصرارهم على إمكانية التمييز بين ما هو صحيح أو خاطئ، و(1.84) كحدّ أدنى للعبارة (ليس لديّ هدف محدّد لعملي في التدريس) وهي درجة ضعيفة أيضاً وتشير إلى تأكيد العاملين على اعتماد الأهداف كأساس توجيهي يقوم عليه عملهم بشكل كليّ ورفض الوقوع في الفوضى أو الارتجالية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Nisha، 2010) التي توصّلت إلى أنّ أحد أهمّ العوامل المؤثرة في الاغتراب الوظيفي هو عدم وجود عمل هادف، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لبُعد فقدان المعنى بشكل عام (2.20) وهي درجة ضعيفة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Temel and others، 2013) التي توصلت إلى وجود درجة ضعيفة من الاغتراب الوظيفي في بُعد فقدان المعنى.

بالنسبة لبعد فقدان المعايير:

تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكلّ عبارة من عبارات بُعد فقدان المعايير من محور الاغتراب الوظيفي، والجدول الآتي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات الواردة في هذا البعد.

جدول (16) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد فقدان المعايير

العبارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
يصعب عليّ الالتزام بكلّ ما هو وارد في الانظمة.	214	2.4252	1.17146
أسعى إلى تحقيق أهدافي بأيّة وسيلة.	214	3.0187	1.44366
تتمّ الترقّيات في العمل على أسس ومعايير غير موضوعيّة.	214	2.6495	1.23850
فقدان المعايير	214	2.7040	.96612

يلاحظ من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابيّة لبُعد فقدان المعايير قد تراوحت بين (3.02) كحدّ أعلى للعبارة: (أسعى لتحقيق أهدافي بأيّة وسيلة) وهي درجة متوسطة وتشير إلى اعتماد العاملين على أسس منهجيّة ومعايير مقبولة لتحقيق الأهداف وإنجاز المهام، ورفضهم الخروج عن السياق التربوي المقبول عند أداء أيّ عمل، و(2.43) كحدّ أدنى للعبارة (يصعب عليّ الالتزام بكلّ ما هو وارد في الأنظمة) وهي درجة ضعيفة وتشير إلى اعتراف العاملين بالقوانين والأنظمة المعمول بها والتزامهم باتباعها أثناء العمل، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لبُعد فقدان المعايير بشكل عامّ (2.70) وهي درجة متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراستي (المطرفي، 2005) و(الثبتي، 2009) اللتين توصلتا إلى أنّ أحد أهمّ أسباب الشعور بالاغتراب الوظيفي هو افتقاد المعيارية سواء في أنظمة الحوافز أو كتابة التقارير.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

بالنسبة لبعد العزلة الاجتماعية:

تمّ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات بُعد العزلة الاجتماعية من محور الاغتراب الوظيفي، والجدول الآتي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات الواردة في هذا البعد.

جدول (17) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد العزلة الاجتماعية

العبارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
لا أميل إلى مشاركة زملائي العاملين في مناسباتهم الاجتماعية.	214	2.0280	.92901
بإمكاني تحقيق النجاح دون الاعتماد على الآخرين.	214	3.3645	1.22871
أرغب في أن تكون معظم علاقاتي مع أفراد خارج الجامعة التي أعمل بها.	214	2.6636	.94391
أجد صعوبة في الاحتفاظ بعلاقاتي مع العاملين الآخرين.	214	2.2103	.84347
العزلة الاجتماعية	214	2.5666	.59729

يلاحظ من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية لبُعد العزلة الاجتماعية قد تراوحت بين (3.36) كحدّ أعلى للعبارة: (بإمكاني تحقيق النجاح دون الاعتماد على الآخرين) وهي درجة متوسطة وتشير إلى اعتماد أسلوب الفردية بشكل نسبي في أداء الاعمال وتجنّب مشاركة الآخرين عند تنفيذ المهام و(2.03) كحدّ أدنى للعبارة (لا أميل إلى مشاركة زملائي العاملين في مناسباتهم الاجتماعية) وهي درجة ضعيفة وتعبر عن وجود جوّ إنسانيّ وعلاقات ودّيّة بين العاملين تدفعهم إلى مشاركة بعضهم البعض في مختلف مناسباتهم الاجتماعية، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لبُعد العزلة الاجتماعية بشكل عام (2.57) وهي درجة ضعيفة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Temel and others، 2013) التي توصّلت إلى وجود درجة كبيرة من الاغتراب الوظيفي في بُعد العزلة الاجتماعية.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

بينما تتفق مع نتيجة دراستي (Nisha، 2010) و(الثبتي، 2009) اللتين توصلتا إلى أن أحد أهم أسباب الشعور بالاغتراب الوظيفي هو سوء علاقات العمل ووجود رغبة لدى البعض للاحتفاظ بالمعلومات لأنفسهم. بالنسبة لبعد الاغتراب عن الذات:

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات بُعد الاغتراب عن الذات من محور الاغتراب الوظيفي، والجدول الآتي يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات الواردة في هذا البعد.

جدول (18) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة حول بُعد الاغتراب عن الذات

العبارات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أحسّ بتناقص طموحاتي وتطلّعاتي المستقبلية مع مرور الوقت في عملي الوظيفي.	214	2.8738	1.28479
أشعر بالمزيد من الألم والضجر نتيجة أعباء العمل اليومية.	214	3.4019	1.26238
حياتي أصبحت مملة وثقيلة في ظل الظروف الحالية.	214	3.4486	1.20042
أشعر أنّ الحياة بصورتها الحالية تثير القلق.	214	3.8271	1.14368
الاغتراب عن الذات	214	3.3773	.87504

يلاحظ من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية لبُعد الاغتراب عن الذات قد تراوحت بين (3.83) كحدّ أعلى للعبارة: (أشعر أنّ الحياة بصورتها الحالية تثير القلق) وهي درجة كبيرة وتعبّر عن قلق واضح لدى العاملين حيال الظروف المعيشية الصعبة التي تثقل كاهلهم، والتي قد لا تبشّر بمستقبل واعد لهم ولعائلاتهم، و(2.87) كحدّ أدنى للعبارة (أحسّ بتناقص طموحاتي وتطلّعاتي المستقبلية مع مرور الوقت في عملي الوظيفي) وهي درجة متوسطة وتشير إلى وجود نوع من الفتور وضعف الحماس لدى العاملين تجاه التغيير الوظيفي الذي قد يفتح أمامهم مجالات أوسع للترقية وتحسين نوعية العمل، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لبُعد الاغتراب عن الذات بشكل عام (3.38) وهي درجة متوسطة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسات (المطرفي، 2005) و(Nisha، 2010) و(الزبيدي، 2012) اللتين توصلتا إلى أنّ أحد أهم أسباب الشعور بالاغتراب الوظيفي هو فقدان مغزى العمل وضعف القدرة على التأثير وعدم السماح بالتعبير عن الذات وانتشار التراخي.

وقد تراوح مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي بين الدرجة المتوسطة والضعيفة بالنسبة لأبعاد المقياس الخمسة، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراستي (السبيعي، 2010) و(الكنعان، 2008).

اختبار الفرضيات:

تم اعتماد إلى اختبار T-test لعينتين مستقلتين فيما يتعلق بمتغير الجنس وسنوات الخبرة، واختبار ANOVA فيما يتعلق بمتغيرات المؤهل العلمي والعمر والراتب الشهري. وقد تمت مناقشة الفرضيات على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري)، ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية المتعلقة بكل متغير ديمغرافي على حدة.

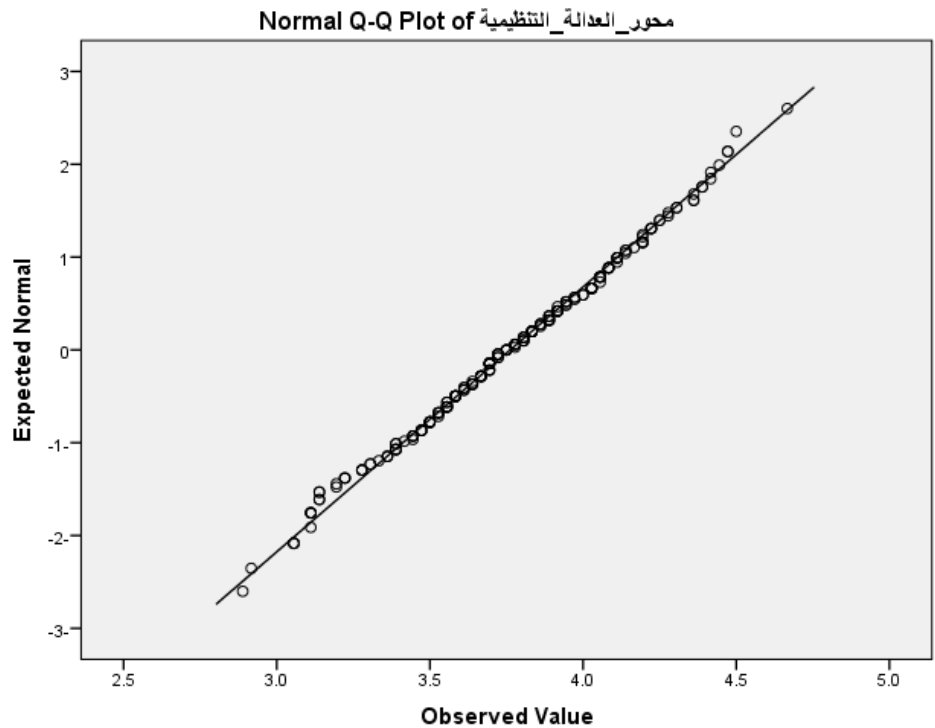
بعد إجراء اختبار التوزيع الطبيعي على قيم متوسط المحور الأول (العدالة التنظيمية) تبين من الجدول (19) أنّ قيمة Z لاختبار كولموكوروف-سميرنوف هي (0.686) عند مستوى دلالة (0.735) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة وبالتالي فإنّ قيم متوسط المحور الأول تتوزع توزعاً طبيعياً. كما يبدو من المخطط (1) أنّ متوسط إجابات المحور الأول (العدالة التنظيمية) تتوزع توزعاً طبيعياً حيث كانت قيم متوسط إجابات المحور تقع جميعها على أو بالقرب من المحور.

جدول (19) اختبار التوزيع الطبيعي لمحور العدالة التنظيمية.

جدول (19) اختبار التوزيع الطبيعي لمحور العدالة التنظيمية

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		محور العدالة التنظيمية
N		214
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7621
	Std. Deviation	.35042
Kolmogorov-Smirnov Z		.686
Asymp. Sig. (2-tailed)		.735

مخطط (1) التوزيع الطبيعي لمتوسط إجابات محور العدالة التنظيمية



مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

أ: مناقشة الفرضية الفرعية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (الجنس)".

يوضح الجدول (20) أن sig المرافقة لاختبار التجانس Levene's تساوي (0.832) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات متجانس، ويبدو لنا أن قيمة sig المرافقة لاختبار t-test هي (0.013) عند مستوى دلالة (0.05)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي تُرفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (الجنس) وهي لصالح الإناث ذوات المتوسط الحسابي الأكبر والذي بلغ (3.79) وهي درجة كبيرة، بينما بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الذكور (3.65) وهي درجة كبيرة أيضاً - وفقاً للجدول (21) - وهذا باعتقاد الباحث يعود إلى ارتفاع نسبة العنصر الأنثوي في الوظائف التعليمية، إذ تمثل مهنة التعليم بالنسبة للأنثى مجال عمل مريح وآمن يتناسب مع قدرتها وطبيعتها ومجتمعها، لذا تكون درجة إدراكها لمستوى العدالة التنظيمية أعلى بحكم رضاها عن هذا النوع من المهن.

جدول (20) اختبار التجانس حسب الجنس

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
محور العدالة التنظيمية Equal variances assumed	.045	.832	2.511	212	.013	-.14138
Equal variances not assumed			2.548	80.493	.013	-.14138

المصدر من مُخرجات برنامج SPSS

جدول (21) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تبعاً لمتغير الجنس

	جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
محور_العدالة_التنظ يمية	ذكر	49	3.6531	.33893	.04842
	انثى	165	3.7944	.34821	.02711

ب: مناقشة الفرضية الفرعية الثانية: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (العمر)".

من الجدول (22) نجد بأن قيمة sig المرافقة لاختبار Levene's هي (0.130) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات متجانس.

جدول (22) اختبار التجانس حسب العمر

Test of Homogeneity of Variances

محور العدالة التنظيمية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.059	2	211	.130

المصدر (من مُخرجات SPSS)

وبيّن الجدول (23) أن قيمة sig المرافقة لاختبار ANOVA هي 0.132 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة وبالتالي ترفض الفرضية البديلة وتقبل العدمية التي تنص: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (العمر)".

جدول (23) اختبار تحليل التباين ANOVA لمتغير العمر - محور العدالة التنظيمية

العدالة التنظيمية					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.496	2	.248	2.041	.132
Within Groups	25.658	211	.122		
Total	26.155	213			

(المصدر من مخرجات برنامج SPSS)

وتفسر هذه النتيجة بأن العاملين على اختلاف أعمارهم كان إدراكهم للعدالة التنظيمية متقارباً، إذ تراوحت متوسطات إجاباتهم عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية وفق متغير العمر بين (3.83) كحد أعلى للعاملين بعمر (36 سنة فأكثر) وهي درجة كبيرة وبين (3.67) كحد أدنى للعاملين بعمر (أقل من 25 سنة) وهي درجة كبيرة أيضاً وفق ما يشير إليه الجدول (24)، وتشير هذه النتيجة إلى أن إدراك العامل للعدالة التنظيمية باختلاف أبعادها يبدأ مع شروعه بممارسة المهنة ويستمر مع تراكم سنوات العمر.

جدول (24) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية وفق متغير العمر

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
أقل من 20 سنة	39	3.6709	.35610	.05702
من 20 حتى 35	135	3.7693	.32688	.02813
53 سنة فأكثر	40	3.8264	.40891	.06465
Total	214	3.7621	.35042	.02395

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

ج: مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (المؤهل العلمي)".

من الجدول (25) نجد أن قيمة sig المرافقة لاختبار Levene's هي (0.807) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات متجانس.

جدول (25) اختبار التجانس حسب المؤهل العلمي

Test of Homogeneity of Variances

محور العدالة التنظيمية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.215	2	211	.807

المصدر من مخرجات (SPSS)

ويبين الجدول (26) أن قيمة sig المرافقة لاختبار ANOVA هي 0.165 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة وبالتالي تقبل الفرضية العدمية التي تنص: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (المؤهل العلمي)".

جدول (26) اختبار تحليل التباين ANOVA للمؤهل العلمي - محور العدالة التنظيمية

العدالة التنظيمية

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.443	2	.222	1.819	.165
Within Groups	25.711	211	.122		
Total	26.155	213			

المصدر من مُخرجات برنامج (SPSS)

وتفسّر هذه النتيجة بأنّ العاملين على اختلاف مؤهلاتهم العلمية كان إدراكهم للعدالة التنظيمية متقارباً، إذ تراوحت متوسطات إجاباتهم عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية وفق متغيّر المؤهل العلمي بين (3.82) كحدّ أعلى للعاملين حملة شهادة (الدبلوم) وهي درجة كبيرة وبين (3.72) كحدّ أدنى للعاملين حملة شهادة (الإجازة الجامعية) وهي درجة كبيرة أيضاً وفق ما يشير إليه الجدول (27)، وتشير هذه النتيجة إلى أن إدراك العامل للعدالة التنظيمية باختلاف أبعاده يمكن بلوغه بغضّ النظر عن المؤهل العلمي، إذ تحكمه الإجراءات التنظيمية سواء كانت التوزيعية أو التعاملية أو الإجرائية التي تتبعها الإدارات لتكريس هذا النوع من العدالة.

جدول (27) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية وفق متغيّر المؤهل العلمي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
إجازة جامعية	117	3.7210	.33841	.03129
دبلوم	71	3.8173	.36138	.04289
دراسات عليا	26	3.7959	.36251	.07109
Total	214	3.7621	.35042	.02395

د: مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغيّر الديموغرافي (سنوات الخبرة)".

يوضّح لنا الجدول (28) أنّ sig المرافقة لاختبار التجانس Levene's تساوي (0.370) وهي أكبر من (0.05) ممّا يدلّ على أنّ تباين المجموعات متجانس، ويبدو لنا أنّ قيمة sig المرافقة لاختبار t-test هي (0.092) عند مستوى دلالة (0.05)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في البحث، وبالتالي تقبل الفرضية العدمية

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

التي تنص: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة).

جدول (28) اختبار التجانس حسب متغير سنوات الخبرة
Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
محور العدالة_	.807	.370	1.693	212	.092	.08111
التنظيمية			1.684	200.017	.094	.08111

المصدر من مخرجات برنامج (SPSS)

وتفسر هذه النتيجة بأن العاملين على اختلاف سنوات خبرتهم كان إدراكهم للعدالة التنظيمية متقارباً، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.81) لذوي الخبرة (أقل من 6 سنوات) وهي درجة كبيرة وبلغت (3.73) لذوي الخبرة (6 سنوات فأكثر) وهي درجة كبيرة أيضاً وفق ما يشير إليه الجدول (29)، وتشير هذه النتيجة إلى أن إدراك العامل للعدالة التنظيمية باختلاف أبعادها يبدأ مع شروعه بممارسة المهنة ويستمر مع تراكم سنوات الخبرة التي لم يكن لها أثر في تغيير مستوى إدراك العامل للعدالة التنظيمية.

الجدول (29) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية وفق متغير سنوات الخبرة

	سنوات الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
محور العدالة	أقل من 6 سنوات	97	3.8064	.35960	.03651
التنظيمية	6 سنوات فأكثر	117	3.7253	.33977	.03141

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

هـ: مناقشة الفرضية الفرعية الخامسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (الراتب الشهري)".

من الجدول (30) نجد أن قيمة sig المرافقة لاختبار Levene's هي (0.752) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات متجانس.

جدول (30) اختبار التجانس حسب متغير الراتب الشهري

Test of Homogeneity of Variances

محور العدالة التنظيمية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.285	2	211	.752

المصدر من مخرجات (SPSS)

وبين الجدول (31) أن قيمة sig المرافقة لاختبار ANOVA هي 0.688 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي ترفض الفرضية البديلة وتقبل العدمية التي تنص: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيمية تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (الراتب الشهري)".

جدول (30) اختبار التجانس حسب متغير الراتب الشهري

Test of Homogeneity of Variances

محور العدالة التنظيمية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.285	2	211	.752

الجدول من إعداد الباحث (من مخرجات برنامج SPSS)

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتفسّر هذه النتيجة بأنّ العاملين على اختلاف رواتبهم الشهريّة كان إدراكهم للعدالة التنظيميّة متقارباً، إذ تراوحت متوسطات إجاباتهم عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيميّة وفق متغيّر الراتب الشهري بين (3.79) كحدّ أعلى للعاملين الذين يتقاضون رواتب (أقلّ من 30 ألف) وهي درجة كبيرة وبين (3.72) كحدّ أدنى للعاملين الذين يتقاضون رواتب (أكثر من 40 ألف) وهي درجة كبيرة أيضاً وفق ما يشير إليه الجدول (32)، وتشير هذه النتيجة إلى أنّ إدراك العامل للعدالة التنظيميّة باختلاف أبعادها تحكمه الإجراءات التنظيميّة سواء كانت التوزيعيّة أم التعامليّة أم الإجرائيّة التي تتبّعها الإدارات لتكريس هذا النوع من العدالة أكثر ممّا يحكمه مستوى الدخل، ورضا العامل عن هذه الإجراءات يساعد في تقبلها ونشر جوّ قائم على العلاقات الإنسانية يعوّض ما قد يشعر به من ضيق مادّي.

الجدول (32) المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لإجابات العاملين عن درجة إدراكهم للعدالة التنظيميّة وفق متغيّر الراتب الشهري

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
أقلّ من 30 ألف	64	3.7856	.34791	.04349
من 30_40 ألف	114	3.7615	.33779	.03164
أكثر من 40 ألف	36	3.7222	.39797	.06633
Total	214	3.7621	.35042	.02395

الفرضيّة الرئيسيّة الثانية:

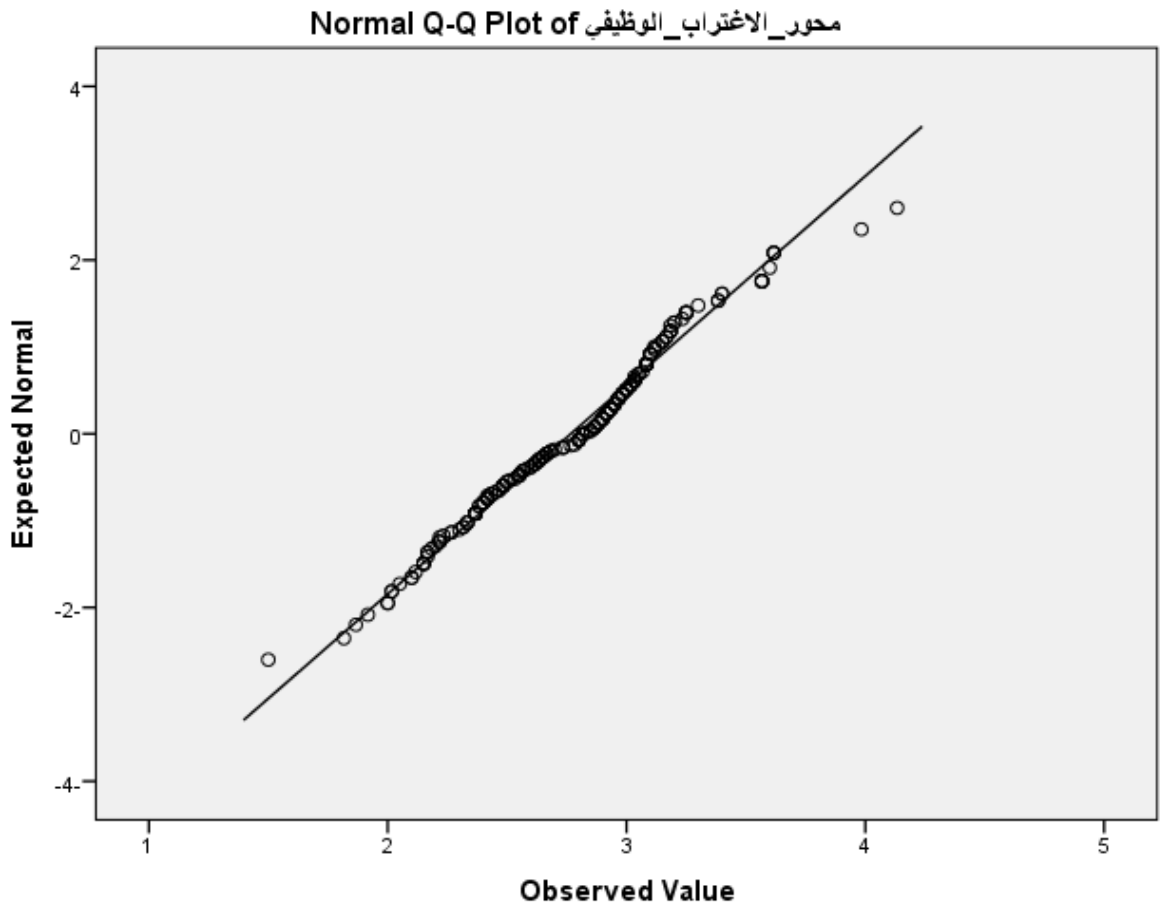
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات إجابات أفراد العيّنة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى للمتغيّرات الديموغرافيّة الشخصية: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الراتب الشهري)، ويتفرّع عن هذه الفرضيّة الفرضيّات الفرعيّة المتعلّقة بكلّ متغيّر ديمغرافي على حدة. بعد إجراء اختبار التوزيع الطبيعي على قيم متوسط المحور الثاني (الاغتراب الوظيفي) تبين من الجدول (33) أنّ قيمة Z لاختبار كولموكوروف - سميرونوف هي (1.150) عند مستوى دلالة (0.142) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة،

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وبالتالي فإنَّ قيم متوسط المحور الثاني تتوزع توزيعاً طبيعياً. كما يبدو من المخطط (2) أنَّ متوسط إجابات المحور الثاني (الاغتراب الوظيفي) تتوزع توزيعاً طبيعياً حيث كانت قيم متوسط إجابات المحور تقع جميعها على أو بالقرب من المحور.

جدول (33) اختبار التوزيع الطبيعي لمحور الاغتراب الوظيفي

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		محور الوظيفي الاغتراب
N		214
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.7667
	Std. Deviation	.41558
Kolmogorov-Smirnov Z		1.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142



مخطط (2) التوزيع الطبيعي لمتوسط إجابات محور الاغتراب

أ: مناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (الجنس)".

يوضح لنا الجدول (34) أن sig المرافقة لاختبار التجانس Levene's تساوي (0.997) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات متجانس، ويبدو لنا أن قيمة sig المرافقة لاختبار t-test هي (0.000) عند مستوى دلالة (0.05)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي ترفض

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الفرضية العدمية وتقبل البديلة التي تنص: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاعترا ب الوظيفة تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (الجنس)، وهي لصالح الذكور بمتوسط حسابي قدره (2.86) وهي درجة متوسطة في حين كان المتوسط الحسابي للإناث (2.45) وهي درجة ضعيفة وفقاً للجدول (35).

جدول (34) اختبار التجانس حسب الجنس
Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
	F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Equal variances assumed	.000	.997	6.684	212	.000	-.41169
Equal variances not assumed			6.675	78.552	.000	-.41169

الجدول من إعداد الباحث (من مخرجات برنامج SPSS)

جدول (35) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاعترا ب الوظيفة تبعاً لمتغير الجنس

	جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
محور_الاعترا ب_الوظيفة	ذكر	49	2.8610	.37930	.05419
	انثى	165	2.4493	.37836	.02946

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتفسّر النتيجة السابقة بأن العاملين الذكور ينظرون إلى مهنة التعليم نظرة دونية نوعاً ما بحكم أنها قد لا تلبي مستوى طموحاتهم المهنية والمادية والاجتماعية من وجهة نظرهم، وبالتالي قد تتسبب برفع مستوى شعورهم بفقدان القوة والاعترا ب الذاتي والاجتماعي وفقدان المعنى، وهذا كله يؤدي بهم للوصول إلى حالة من الاعترا ب الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراستي (السبيعي، 2010) و (Temel and others، 2013) التي توصلت لوجود فروق بين الذكور والإناث في الاعترا ب الوظيفي.

ب: مناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاعترا ب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (العمر)".

من الجدول (36) نجد أن قيمة sig المرافقة لاختبار Levene's هي (0.241) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات متجانس.

جدول (36) اختبار التجانس حسب متغير العمر

Test of Homogeneity of Variances

محور الاعترا ب الوظيفي

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.434	2	211	.241

الجدول من إعداد الباحث من مخرجات (SPSS)

وبين الجدول (37) أن قيمة sig المرافقة لاختبار ANOVA هي 0.000 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي ترفض الفرضية العدمية وتقبل البديلة التي تنص "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاعترا ب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (العمر)".

جدول (37) اختبار تحليل التباين ANOVA لمتغير العمر - محور الاغتراب الوظيفي

الاغتراب الوظيفي

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.491	2	3.246	22.605	.000
Within Groups	30.295	211	.144		
Total	36.786	213			

الجدول من إعداد الباحث من مخرجات برنامج (SPSS)

ولمعرفة اتجاه الفروق بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة. كما هو مبين بالجدول (38) حيث نجد أن الفروق بين العاملين بعمر (أقل من 20 سنة) بمتوسط حسابي قدره (2.40) وهي درجة ضعيفة، والعاملين بعمر (25-36 سنة) بمتوسط حسابي قدره (2.87) وهي درجة متوسطة، والفروق لصالح العاملين بعمر (25-36 سنة) ذوي المتوسط الحسابي الأكبر، كما توجد فروق بين العاملين بعمر (أقل من 20 سنة) بمتوسط حسابي قدره (2.40) والعاملين بعمر (أكثر من 36 سنة) بمتوسط حسابي قدره (2.79) وهي درجة متوسطة والفروق لصالح العاملين بعمر (أكثر من 36 سنة) ذوي المتوسط الحسابي الأكبر، ويبين الجدول (39) المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير العمر.

وتفسر النتيجة السابقة بأنه كلما تقدّم العامل في العمر ازداد شعوره بالاغتراب الوظيفي، إذ يزداد شعوره بعدم جدوى عمله في حال لم يوفر له سبل الراحة والضمان الصحي والاجتماعي ومستوى جيد من الحياة الكريمة له ولعائلته، وبالتالي يزداد شعوره بفقدان القوة والاغتراب الذاتي والاجتماعي وفقدان المعنى، وهذا كله يؤدي به للوصول إلى حالة من الاغتراب الوظيفي.

جدول (38) اختبار Scheffe للفروق بين مستويات متغير العمر

Multiple Comparisons						
محور الاغتراب الوظيفي						
عمر (I)	عمر (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
أقل من 20 سنة	من 25 - 36 سنة	-.46232*	.06888	.000	-.6321	-.2925
	أكثر من 36 سنة	-.38576*	.08527	.000	-.5960	-.1755
من 25 - 36 سنة	أقل من 20 سنة	.46232*	.06888	.000	.2925	.6321
	أكثر من 36 سنة	.07656	.06821	.534	-.0916	.2447
أكثر من 36 سنة	أقل من 20 سنة	.38576*	.08527	.000	.1755	.5960
	من 25 - 36 سنة	-.07656	.06821	.534	-.2447	.0916

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

جدول (39) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير العمر

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
أقل من 25 سنة	39	2.4030	.33838	.05418
من 25-36 سنة	135	2.8653	.38223	.03290
36 سنة فأكثر	40	2.7888	.40403	.06388
Total	214	2.7667	.41558	.02841

تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الكنعان، 2008) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير العمر.

ج: مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (المؤهل العلمي)".

من الجدول (40) نجد أن قيمة sig المرافقة لاختبار Levene's هي (0.075) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات متجانس.

جدول (40) اختبار التجانس حسب المؤهل العلمي
Test of Homogeneity of Variances
محور الاغتراب الوظيفي

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.625	2	211	.075

الجدول من إعداد الباحث من مخرجات (SPSS)

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

ويبين الجدول (41) أن قيمة sig المرافقة لاختبار ANOVA هي 0.000 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (المؤهل العلمي)".

جدول (41) اختبار تحليل التباين ANOVA للمؤهل العلمي - محور الاغتراب الوظيفي

الاغتراب الوظيفي

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.944	2	1.972	12.670	.000
Within Groups	32.842	211	.156		
Total	36.786	213			

المصدر من مخرجات برنامج (SPSS)

ولمعرفة اتجاه الفروق بين أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة. كما هو مبين بالجدول (42) حيث نجد أن الفروق بين حملة شهادة الدبلوم بمتوسط حسابي قدره (2.96) وهي درجة متوسطة وحملة شهادة الإجازة بمتوسط حسابي قدره (2.67) وهي درجة متوسطة أيضاً، والفروق لصالح حملة شهادة الدبلوم ذوي المتوسط الحسابي الأكبر، كما توجد فروق بين حملة شهادة الدبلوم بمتوسط حسابي قدره (2.96) وحملة شهادة الدراسات العليا بمتوسط حسابي قدره (2.67) وهي درجة متوسطة والفروق لصالح حملة شهادة الدبلوم ذوي المتوسط الحسابي الأكبر، ويبين الجدول (43) المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وتفسر النتيجة السابقة بأن حملة شهادة الدبلوم هم الأكثر شعوراً بالاغتراب الوظيفي، وقد يعود السبب في ذلك إلى ارتفاع مستوى شعورهم بفقدان القوة والاغتراب الذاتي والاجتماعي وفقدان المعنى وفقدان المعايير، وذلك نتيجة محاولتهم تطوير ذاتهم من خلال رفع مستواهم التعليمي واعتقادهم بعدم جدوى ذلك.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (42) اختبار Scheffe للفروق بين مستويات متغير المؤهل العلمي
Multiple Comparisons

محور_الاغتراب_الوظيفي:

(I) المؤهل العلمي	(J) المؤهل العلمي	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
إجازة جامعية	دبلوم	-.28702*	.05935	.000	-.4333	-.1407
	دراسات عليا	.00698	.08554	.997	-.2039	.2179
دبلوم	إجازة جامعية	.28702*	.05935	.000	.1407	.4333
	دراسات عليا	.29401*	.09044	.006	.0711	.5170
دراسات عليا	إجازة جامعية	-.00698	.08554	.997	-.2179	.2039
	دبلوم	-.29401*	.09044	.006	-.5170	-.0711

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

جدول (43) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم
بالاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
إجازة جامعية	117	2.6724	.40412	.03736
دبلوم	71	2.9594	.37012	.04393
دراسات عليا	26	2.6654	.41513	.08141
Total	214	2.7667	.41558	.02841

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (الكنعان، 2008) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، بينما تتفق مع نتيجة دراسة (السبيعي، 2010) التي توصلت إلى وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

د: مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)".

يوضح لنا الجدول (44) أن sig المرافقة لاختبار التجانس Levene's تساوي (0.007) وهي أصغر من (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات غير متجانس، وبالتالي نقوم باختبار الفرضية عن طريق اختبار مان وتني اللا معلمي الموافق للاختبار t-test، كما أن قيمة sig المرافقة لاختبار Mann-Whitney الموضحة في الجدول (45) هي 0.026 عند مستوى دلالة 0.05 وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي ترفض الفرضية العدمية وتقبل البديلة أي: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (سنوات الخبرة)" والفروق لصالح العاملين الذين يمتلكون خبرة (6 سنوات فأكثر) ذوي المتوسط الحسابي الأكبر والذي بلغت قيمته (2.82) وهي درجة متوسطة، في حين كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.70) للعاملين الذين يمتلكون خبرة (أقل من 6 سنوات) وهي درجة متوسطة أيضاً، كما هو موضح في الجدول (46).

جدول (44) اختبار التجانس حسب متغير سنوات الخبرة

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

محور الاغتراب	Equal variances assumed	7.454	.007	2.243	212	.026	.12679
الوظيفي	Equal variances not assumed			2.192	179.231	.030	.12679

المصدر (من مخرجات برنامج SPSS)

جدول (45) اختبار Mann-Whitney

Test Statistics^a

	محور الاغتراب الوظيفي
Mann-Whitney U	4680.500
Wilcoxon W	9433.500
Z	-2.205
Asymp. Sig. (2-tailed)	.027

a. Grouping Variable: سنوات الخبرة

المصدر (من مخرجات برنامج SPSS)

جدول (46) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

	سنوات الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
محور الاغتراب الوظيفي	أقل من 6 سنوات	97	2.6974	.46488	.04720
	6 سنوات فأكثر	117	2.8242	.36183	.03345

وتفسر النتيجة السابقة بأنه كلما ازدادت سنوات الخبرة عند العامل ازداد شعوره بالاغتراب الوظيفي، إذ يزداد شعوره بعدم جدوى عمله في حال لم يوقّر له سبل الراحة والضمان الصحي والاجتماعي ومستوى جيد من الحياة

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الكرامة له ولعائلته، وبالتالي يزداد شعوره بفقدان القوة والاعتراب الذاتي والاجتماعي وفقدان المعنى، وهذا كله يؤدي به للوصول إلى حالة من الاعتراب الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراستي (السبيعي، 2010) و (Temel and others، 2013) اللتين توصلتا لوجود فروق في مستوى الاعتراب الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

هـ: مناقشة الفرضية الفرعية الخامسة:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاعتراب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (الراتب الشهري)".

من الجدول (47) نجد أن قيمة sig المرافقة لاختبار Levene's هي (0.118) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على أن تباين المجموعات متجانس.

جدول (47) اختبار التجانس حسب متغير الراتب الشهري

Test of Homogeneity of Variances

محور الاعتراب الوظيفي

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.157	2	211	.118

المصدر من مخرجات (SPSS)

وبين الجدول (48) أن قيمة sig المرافقة لاختبار ANOVA هي 0.203 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) المعتمد في الدراسة، وبالتالي تقبل الفرضية العدمية التي تنص "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاعتراب الوظيفي تُعزى إلى المتغير الديموغرافي (الراتب الشهري)".

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (48) اختبار تحليل التباين ANOVA لمتغير الراتب الشهري - محور الاغتراب الوظيفي

الاغتراب الوظيفي

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.552	2	.276	1.608	.203
Within Groups	36.234	211	.172		
Total	36.786	213			

المصدر (من مخرجات برنامج SPSS)

وتفسر هذه النتيجة بأن العاملين على اختلاف رواتبهم الشهرية كان مستوى شعورهم بالاغتراب الوظيفي متقارباً، إذ تراوحت متوسطات إجاباتهم عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي وفق متغير الراتب الشهري بين (2.84) كحد أعلى للعاملين الذين يتقاضون رواتب (أقل من 30 ألف) وهي درجة متوسطة وبين (2.72) كحد أدنى للعاملين الذين يتقاضون رواتب (من 30-40 ألف) وهي درجة متوسطة أيضاً وفق ما يشير إليه الجدول (49)، وتشير هذه النتيجة إلى أن شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي تحكمه أسباب عدة بعيدة عن الدخل الشهري، وتتعلق بشعور فقدان القوة والاغتراب الذاتي والاجتماعي وفقدان المعنى وفقدان المعايير.

جدول (49) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الراتب الشهري

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
أقل من 30 ألف	64	2.8393	.35697	.04462
من 30_40 ألف	114	2.7235	.43509	.04075
أكثر من 40 ألف	36	2.7745	.44126	.07354
Total	214	2.7667	.41558	.02841

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (السبيعي، 2010) التي توصلت إلى وجود فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغير الراتب.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية- الإجرائية- التعاملية) في الحد من الشعور بالاغتراب الوظيفي (فقدان القوة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) من وجهة نظر عاملي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في حمص".

ويتفرع عن هذه الفرضية الفرعية الآتية:

أ. مناقشة الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية- الإجرائية- التعاملية) في الحد من بعد فقدان القوة لدى العاملين في جامعة دمشق.

لغرض اختبار الفرضية السابقة، قام الباحث باستخدام معادلة خط الانحدار المتعدد، وذلك باعتبار المتغيرات التفسيرية الآتية (التوزيعية- الإجرائية- التعاملية) كمتغيرات مستقلة، وبعد فقدان القوة كمتغير تابع.

تم الحصول من خلال تحليل البيانات على النتائج الآتية:

جدول (50): اختصار النموذج

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.797	.29813

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة الارتباط بين المتغيرات المستقلة مجتمعة والمتغير التابع بلغت قيمة مرتفعة، وهي 0.892 تدل على ارتباط قوي، أما معامل التحديد فقد بلغ قيمة 0.797 وهي قيمة جيدة، تدل على أن المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) يفسر على نحو عام ما مقداره 79.7% من التغير في فقدان القوة، وهي قوة تفسيرية

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

مقبولة جداً، ولغرض اختبار الفرضية الفرعية الأولى، استخدمت معادلة خط الانحدار المتعدد، ولكن قبل ذلك تم اختبار معنوية النموذج المستخدم، بتحليل (ANOVA):

، بتحليل (ANOVA):

جدول (51): تحليل ANOVA لاختبار معنوية النموذج المستخدم

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	73.066	3	24.355	274.013	.000 ^b
Residual	18.666	210	.089		
Total	91.731	213			

يلاحظ من الجدول السابق أنّ قيمة $\text{Sig.} \leq 0.05$ ، وعليه يمكن القول إنّ النموذج المختار للدراسة يلئم البيانات.

جدول (52): المعاملات

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.506	.227		-6.633	.000
	العدالة التوزيعية	1.090	.038	.898	28.580	.000
	العدالة الإجرائية	.017	.043	.015	.408	.684
	العدالة التفاعلية	.092	.045	.075	2.055	.041

يلاحظ من خلال الجدول السابق أنّ قيمة t لمتغير العدالة التوزيعية (28.580) وبلغت قيمة ($\text{Sig}=0.000$)، وهي أصغر من (0.05)، ممّا يعني أنّ العدالة التوزيعية تؤثر في فقدان القوة، أمّا بالنسبة لمتغير العدالة الإجرائية فقد بلغت قيمة ($t=0.408$)، وقيمة ($\text{Sig}=0.684$)، وهي أكبر من (0.05)، ممّا يعني أنّ متغير العدالة الإجرائية

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

لا يؤثر في فقدان القوة، وبلغت قيمة t لمتغير العدالة التعاملية (2.055)، وبلغت قيمة sig (0.041) وهي أصغر من (0.05)، مما يعني أن العدالة التعاملية تؤثر في فقدان القوة لدى العاملين في جامعة دمشق. ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد بالآتي:

$$\text{فقدان القوة} = -6.633 - (1.090 \times \text{العدالة التوزيعية}) + (0.092 \times \text{العدالة التعاملية})$$

وهذا يعني أنه كلما زاد فقدان القوة درجة معيارية واحدة رافقه نقصان في العدالة التوزيعية بدرجة قدرها (1.090) و(0.092) في العدالة التعاملية.

وتفسر هذه النتيجة بأن العدالة بشكليها التوزيعي والتعاملي تلعب دوراً كبيراً في خفض الشعور بفقدان القوة لدى العاملين من خلال التوزيع العادل والأمثل للرواتب والحوافز والنصاب التدريسي والواجبات الوظيفية. بالإضافة إلى أخذ عوامل الاحترام والمصلحة والاحتياجات الشخصية والصراحة المتبادلة بالحسبان عند اتخاذ أي قرار يخص العامل ومناقشته معه وشرح غموضه.

ب. مناقشة الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) في الحد من بعد فقدان المعنى لدى العاملين في جامعة دمشق.

لغرض اختبار الفرضية السابقة، قام الباحث باستخدام معادلة خط الانحدار المتعدد، وذلك باعتبار المتغيرات التفسيرية الآتية (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) كمتغيرات مستقلة، وبعد فقدان المعنى كمتغير تابع.

تم الحصول من خلال تحليل البيانات على النتائج الآتية:

جدول (53): اختصار النموذج

Model	RR Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.672
			.37451

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

يلاحظ من الجدول السابق أنّ قيمة الارتباط بين المتغيرات المستقلة مجتمعة والمتغير التابع بلغت قيمة مرتفعة، وهي 0.823 تدلّ على ارتباط قوي، أمّا معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.677 وهي قيمة جيّدة، تدلّ على أنّ المتغير المستقلّ (العدالة التنظيمية) يفسّر على نحو عام ما مقداره 67.7% من التغيّر في فقدان المعنى، وهي قوة تفسيرية مقبولة جدّاً، ولغرض اختبار الفرضية الفرعية الثانية، استُخدمت معادلة خطّ الانحدار المتعدّد، ولكن قبل ذلك تمّ اختبار معنوية النموذج المستخدم، بتحليل (ANOVA):

جدول (54): تحليل ANOVA لاختبار معنوية النموذج المستخدم

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61.713	3	20.571	146.662	.000 ^b
Residual	29.455	210	.140		
Total	91.167	213			

يلاحظ من الجدول السابق أنّ قيمة $\text{Sig.} \leq 0.05$ ، وعليه يمكن القول إنّ النموذج المختار للدراسة يلائم البيانات.

جدول (55): المعاملات

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.637	.285		-5.740	.000
	العدالة التوزيعية	.995	.048	.823	20.771	.000
	العدالة الإجرائية	.028	.054	.024	.531	.596
	العدالة التعاملية	-.002	.056	-.001	-.027	.979

يلاحظ من خلال الجدول السابق أنّ قيمة t قد بلغت لمتغير العدالة التوزيعية (20.771) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، ممّا يعني أنّ العدالة التوزيعية تؤثر في (فقدان المعنى)، أمّا بالنسبة لمتغير العدالة الإجرائية فقد بلغت قيمة ($t=0.531$) وقيمة ($Sig=0.596$) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ممّا يعني أنّ متغير العدالة الإجرائية لا يؤثر في (فقدان المعنى)، وبلغت قيمة t لمتغير العدالة التعاملية (0.027)، وبلغت قيمة ($Sig=0.979$) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ممّا يعني أنّ العدالة التعاملية لا تؤثر في (فقدان المعنى) لدى العاملين في جامعة دمشق. ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد بالآتي: فقدان المعنى = $-1.637 - (0.995 \times \text{العدالة التوزيعية})$

وهذا يعني أنّه كلّما زاد فقدان المعنى درجة معيارية واحدة رافقه نقصان في العدالة التوزيعية بدرجة قدرها (0.995).

وتفسّر هذه النتيجة بأنّ العدالة التوزيعية تؤثر بشكل إيجابي في خفض الشعور بفقدان المعنى لدى العاملين، فالنوزع العادل والأمثل للرواتب والحوافز والنصاب التدريسي والواجبات الوظيفية يحول دون ضياع الأهداف وخطأ الصواب بالخطأ والنجاح بالفشل، وبالتالي يشعر كلّ عامل بحصوله على كامل حقوقه وحاجاته.

ج. مناقشة الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) في الحد من بعد فقدان المعايير لدى العاملين في جامعة دمشق.

لغرض اختبار الفرضية السابقة، قام الباحث باستخدام معادلة خطأ الانحدار المتعدد، وذلك باعتبار المتغيرات التفسيرية الآتية (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) كمتغيرات مستقلة، وبعد فقدان المعايير كمتغير تابع. تمّ الحصول من خلال تحليل البيانات على النتائج الآتية:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (56): اختصار النموذج

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.48499

يلاحظ من الجدول السابق أنّ قيمة الارتباط بين المتغيرات المستقلة مجتمعة والمتغير التابع بلغت قيمة مرتفعة، وهي 0.867 تدلّ على ارتباط قوي، أمّا معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.752 وهي قيمة جيدة، تدلّ على أنّ المتغير المستقلّ (العدالة التنظيمية) يفسّر على نحو عام ما مقداره 75.2% من التغيّر في فقدان المعايير، وهي قوة تفسيرية مقبولة جدًّا، ولغرض اختبار الفرضية الفرعية الثالثة، استُخدمت معادلة خطّ الانحدار المتعدّد، ولكن قبل ذلك تمّ اختبار معنوية النموذج المستخدم، بتحليل (ANOVA):

جدول (57): تحليل ANOVA لاختبار معنوية النموذج المستخدم

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149.420	3	49.807	211.752	.000 ^b
Residual	49.395	210	.235		
Total	198.815	213			

يلاحظ من الجدول السابق أنّ قيمة $\text{Sig.} \leq 0.05$ ، وعليه يمكن القول إنّ النموذج المختار للدراسة يلائم البيانات.

جدول (58): المعاملات

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	-3.042	.369		
			-8.237	.000

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

العدالة التوزيعية	1.548	.062	.866	24.949	.000
العدالة الإجرائية	-.009	.069	-.005	-.135	.893
العدالة التعاملية	-.006	.073	-.003	-.076	.940

يلاحظ من خلال الجدول السابق أنّ قيمة t قد بلغت لمتغير العدالة التوزيعية (24.949) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، ممّا يعني أنّ العدالة التوزيعية تؤثر في (فقدان المعايير)، أمّا بالنسبة لمتغير العدالة الإجرائية فقد بلغت قيمة ($t = 0.135$) وقيمة ($\text{Sig} = 0.893$) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ممّا يعني أنّ متغير العدالة الإجرائية لا يؤثر في (فقدان المعايير)، وبلغت قيمة t لمتغير العدالة التعاملية (0.076)، وبلغت قيمة ($\text{Sig} = 0.940$) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ممّا يعني أنّ العدالة التعاملية لا تؤثر في (فقدان المعايير) لدى العاملين في جامعة دمشق. ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد بالآتي: فقدان المعايير = $-3.042 - (1.548 \times \text{العدالة التوزيعية})$

وهذا يعني أنّه كلّما زاد فقدان المعايير درجة معيارية واحدة رافقه نقصان في العدالة التوزيعية بدرجة قدرها (1.548).

وتفسّر هذه النتيجة بأنّ العدالة التوزيعية تسهم في خفض الشعور بفقدان المعايير لدى العاملين بالتوزيع العادل والأمثل للرواتب والحوافز والنصاب التدريسي والواجبات الوظيفية دليل على وجود معايير دقيقة وأسس موضوعية صحيحة تقوم عليها العملية التربوية والإدارية.

د. مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) في الحدّ من بعد العزلة الاجتماعية لدى العاملين في جامعة دمشق.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

لغرض اختبار الفرضية السابقة، قام الباحث باستخدام معادلة خط الانحدار المتعدد، وذلك باعتبار المتغيرات التفسيرية الآتية (التوزيعية - الإجرائية - التعاملية) كمتغيرات مستقلة، وبعد العزلة الاجتماعية كمتغير تابع.

تم الحصول من خلال تحليل البيانات على النتائج الآتية:

جدول (59): اختصار النموذج

Model	RR Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.48710

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة الارتباط بين المتغيرات المستقلة مجتمعة والمتغير التابع بلغت قيمة مرتفعة، وهي 0.587 تدل على ارتباط قوي، أما معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.344 وهي قيمة جيدة، تدل على أن المتغير المستقل (العدالة التنظيمية) يفسر على نحو عام ما مقداره 34.4% من العزلة الاجتماعية، وهي قوة تفسيرية مقبولة جداً، ولغرض اختبار الفرضية الفرعية الرابعة، استخدمت معادلة خط الانحدار المتعدد، ولكن قبل ذلك تم اختبار معنوية النموذج المستخدم، بتحليل (ANOVA):

جدول (60): تحليل ANOVA لاختبار معنوية النموذج المستخدم

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	26.162	3	8.721	36.754	.000 ^b
Residual	49.827	210	.237		
Total	75.989	213			

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة $\text{Sig.} \leq 0.05$ ، وعليه يمكن القول إن النموذج المختار للدراسة يلائم البيانات.

جدول (61): المعاملات

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.208	.371		-.561	.576
1 العدالة التوزيعية	.650	.062	.588	10.426	.000
العدالة الإجرائية	.044	.070	.041	.627	.531
العدالة التفاعلية	.046	.073	.041	.635	.526

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة t قد بلغت لمتغير العدالة التوزيعية (10.426) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أن العدالة التوزيعية تؤثر في (العزلة الاجتماعية)، أما بالنسبة لمتغير العدالة الإجرائية فقد بلغت قيمة (t= 0.627) وقيمة (Sig=0.531) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أن متغير العدالة الإجرائية لا يؤثر في (العزلة الاجتماعية)، وبلغت قيمة t لمتغير العدالة التفاعلية (0.635)، وبلغت قيمة (Sig= 0.526) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أن العدالة التفاعلية لا تؤثر في (العزلة الاجتماعية) لدى العاملين في جامعة دمشق. ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد بالآتي: العزلة الاجتماعية = -0.208 + (0.650 × العدالة التوزيعية)

وهذا يعني أنه كلما زادت العزلة الاجتماعية درجة معيارية واحدة رافقها نقصان في العدالة التوزيعية بدرجة قدرها (0.650).

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتفسّر هذه النتيجة بأنّ العدالة التوزيعيّة تساعد في خفض الشعور بالعزلة لدى العاملين بالتوزيع العادل والأمثل للرواتب والحوافز والنصاب التدريسي والواجبات الوظيفيّة يحول دون نشوب أيّ نوع من الخلافات مع الزملاء، إذ تتمّ معاملتهم على قدم المساواة بما يوطّد العلاقات الاجتماعية ويقوّي روابط الزمالة.

هـ. مناقشة الفرضيّة الفرعيّة الخامسة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائيّة للعدالة التنظيميّة (التوزيعيّة - الإجرائيّة - التعامليّة) في الحدّ من بعد الاغتراب عن الذات لدى العاملين في جامعة دمشق.

لغرض اختبار الفرضيّة السابقة، قام الباحث باستخدام معادلة خطّ الانحدار المتعدّد، وذلك باعتبار المتغيّرات التفسيريّة الآتية (التوزيعيّة - الإجرائيّة - التعامليّة) كمتغيّرات مستقلّة، وبُعد الاغتراب عن الذات كمتغيّر تابع.

تمّ الحصول من خلال تحليل البيانات على النتائج الآتية:

جدول (62): اختصار النموذج

Model	RR Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.58353

يلاحظ من الجدول السابق أنّ قيمة الارتباط بين المتغيّرات المستقلّة مجتمعة والمتغيّر التابع بلغت قيمة مرتفعة، وهي 0.749 تدلّ على ارتباط قوي، أمّا معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.562 وهي قيمة جيّدة، تدلّ على أنّ المتغيّر المستقلّ (العدالة التنظيميّة) يفسّر على نحو عام ما مقداره 56.2% من الاغتراب عن الذات، وهي قوّة تفسيرية مقبولة جدّاً، ولغرض اختبار الفرضيّة الفرعيّة الخامسة، استخدمت معادلة خطّ الانحدار المتعدّد، ولكن قبل ذلك تمّ اختبار معنويّة النموذج المستخدم، بتحليل (ANOVA):

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

جدول (63): تحليل ANOVA لاختبار معنوية النموذج المستخدم

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	91.586	3	30.529	89.657	.000 ^b
Residual	71.506	210	.341		
Total	163.093	213			

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة $\text{Sig.} \leq 0.05$ ، وعليه يمكن القول إن النموذج المختار للدراسة يلائم البيانات.

جدول (64): المعاملات

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.601	.444		-3.604	.000
العدالة التوزيعية	1.208	.075	.747	16.182	.000
العدالة الإجرائية	.120	.084	.076	1.433	.153
العدالة التعاملية	.000	.087	.000	-.005	.996

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن قيمة t قد بلغت لمتغير العدالة التوزيعية (16.182) عند القيمة الاحتمالية (0.000)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أن العدالة التوزيعية تؤثر في (الاغتراب عن الذات)، أما بالنسبة لمتغير العدالة الإجرائية فقد بلغت قيمة $t = 1.433$ وقيمة $\text{Sig} = 0.153$ وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أن متغير العدالة الإجرائية لا يؤثر في (الاغتراب عن الذات)، وبلغت قيمة t لمتغير

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

العدالة التعلّميّة (0.005)، وبلغت قيمة (Sig= 0.996) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، ممّا يعني أنّ العدالة التعلّميّة لا تتأثر في (الاغتراب عن الذات) لدى العاملين في جامعة دمشق. ويمكن صياغة معادلة الانحدار المتعدد بالآتي:

$$\text{الاغتراب عن الذات} = -1.601 - (1.208 \times \text{العدالة التوزيعيّة})$$

وهذا يعني أنّه كلّما زاد الاغتراب عن الذات درجة معيارية واحدة رافقه نقصان في العدالة التوزيعيّة بدرجة قدرها (1.208).

وتفسّر هذه النتيجة بأنّ العدالة التوزيعيّة تلعب دوراً كبيراً في خفض الشعور بالاغتراب عن الذات لدى العاملين من خلال التوزيع العادل والأمثل للرواتب والحوافز والنصاب التدريسي والواجبات الوظيفيّة، الأمر الذي يحول دون بثّ مشاعر الألم والضجر والقلق والخوف من المستقبل، أو تراجع الطموح والتطلّعات المستقبلية.

يلاحظ ممّا سبق أنّ أكثر متغيّرات العدالة التنظيميّة تفسيراً للاغتراب الوظيفي هو متغيّر العدالة التوزيعيّة وتتفق نتيجة الفرضيات السابقة مع نتائج دراسة (نجمكّليّة، 2001) التي توصّلت إلى وجود علاقة عكسيّة بين متغيّرات العدالة ومتغيّرات الاغتراب الوظيفي، بينما تختلف عنها في أنّ أكثر متغيّرات العدالة التنظيميّة تفسيراً للاغتراب الوظيفي هو متغيّر العدالة الإجرائيّة حيث فسّر ما مقداره (58.4) % من التباين في الاغتراب الوظيفي.

ملخص النتائج:

فيما يأتي عرض لأهمّ النتائج التي توصّلت إليها الدراسة الحاليّة:

- كانت درجة إدراك العاملين للعدالة التنظيميّة كبيرة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العيّنة عن بُعد العدالة التوزيعيّة (3.75) وهي درجة كبيرة، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العيّنة عن بُعد العدالة الإجرائيّة (3.78) وهي أيضاً درجة كبيرة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العيّنة عن بُعد العدالة التعلّميّة (3.75) وهي درجة كبيرة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- تراوحت درجة شعور العاملين بالاغتراب الوظيفي على أبعاد المقياس بين المتوسط والضعيفة، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد فقدان القوة (2.99) وهي درجة متوسطة، كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد فقدان المعنى (2.20) وهي درجة ضعيفة، وبلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد فقدان المعايير (2.70) وهي درجة متوسطة، كذلك بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد العزلة الاجتماعية (2.57) وهي درجة ضعيفة، وأخيراً بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة عن بُعد الاغتراب عن الذات (3.38) وهي درجة متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن مستوى إدراكهم للعدالة التنظيمية وفقاً لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والراتب الشهري بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن مستوى إدراكهم للعدالة التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس والفروق لصالح الإناث ذوات المتوسط الحساب الأعلى.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس لصالح الذكور ذوي المتوسط الحسابي الأعلى، ووفق متغير العمر لصالح العاملين ذوي الأعمار الأكبر، ووفق متغير المؤهل العلمي لصالح حملة شهادة الدبلوم، ووفق متغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأكثر، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة عن درجة شعورهم بالاغتراب الوظيفي وفقاً لمتغير الراتب الشهري.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية - التعاملية) في الحدّ من بُعد فقدان القوة لدى العاملين، بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (الإجرائية) في الحدّ من بُعد فقدان القوة لدى العاملين.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (التوزيعية) في الحدّ من أبعاد (فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) لدى العاملين، بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية (الإجرائية والتعاملية) في الحدّ من أبعاد (فقدان المعنى، فقدان المعايير، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات) لدى العاملين.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

التوصيات والمقترحات:

- في ضوء نتائج الدراسة، توصّل الباحث إلى جملة من المقترحات أهمّها:
- التأكيد على ضرورة الاهتمام بنظام الحوافز والمكافآت والتركيز على كلّ من العوائد الماديّة والتحفيز المعنوي وزيادة الدافعيّة، الأمر الذي يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى إدراك العدالة التنظيميّة التوزيعيّة.
 - ضرورة إشراك العاملين في صنع واتّخاذ القرارات التي تؤثر في عملهم، والسماح لهم بإبداء آرائهم وملاحظاتهم، وتفويض بعض السلطات إليهم دون الرجوع للإدارات بما يرفع مستوى ثقتهم بأنفسهم وإمكانيّاتهم وخفض شعور فقدان القوّة.
 - إعطاء دور فعّال للعاملين في تحديد مشكلات العمل اليوميّة واقتراح الحلول المناسبة لها واعتبارهم جزءاً أساسيّاً في اتّخاذ القرار لحلّ تلك المشكلات على مستوى الجامعة، وهذا يضمن انعكاسها بشكل إيجابي على تحقيق العدالة الإجرائيّة وخفض شعور فقدان القوّة عند العامل وبالتالي شعور الاغتراب.
 - التركيز على اختيار أهداف قابلة للتحقّق بالسبل والوسائل المتاحة التي تضمن عدم انحراف العامل عن المعايير التربويّة المقبولة في محاولة تحقيق تلك الأهداف، الأمر الذي يحول دون الوقوع في فقدان المعايير التي تتسبّب بشعور الاغتراب.
 - إتاحة الحرّيّة بالتعبير عن الأفكار الخاصّة بالعمل وتشجيع مظاهر الابتكار والإبداع وتحفيز العاملين الذين يثابرون على تطوير أنفسهم مهنيّاً بما يرفع من مستوى الطموحات والتطلّعات المستقبلية للعاملين، ويسهم في تحسين المستوى المهني والاجتماعي، وبالتالي خفض شعور القلق تجاه المستقبل والذي يؤدّي إلى الاغتراب عن الذات.
 - العمل على زيادة حسّ الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع التعليمي من الذكور، وذلك من خلال إعادة تصميم الوظائف بطريقة تزيد من شعورهم بالمسؤوليّة والإنجاز والتطور والاهتمام بما يتيح خفض شعور الاغتراب الوظيفي لديهم.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- الاهتمام ببرامج التدريب لتنمية قدرات العاملين ومهاراتهم، ولاسيما بعد مرور فترة طويلة على مزاولتهم المهنة، تتراكم فيها سنوات العمر والخبرة، وقد تتسبب بظهور مشاعر الملل وتغشي الروتين والتراخي وضعف الحماس، الأمر الذي ينعكس سلباً على شعورهم بالرضا ويزيد من شعور الاغتراب.
- منح فرص الترقية والترفع الوظيفي للعاملين الذين يجتهدون في الحصول على شهادات علمية أعلى كالدبلوم والدراسات العليا، الأمر الذي يساعد في شعورهم بالاستقرار والرضا بسبب الاعتراف بمؤهلاتهم وقدراتهم، وبالتالي تلافي الشعور بالاغتراب.

الدراسات المستقبلية:

- إجراء بحوث مستقبلية تربط بين أحد متغيرات الدراسة (العدالة التنظيمية أو الاغتراب الوظيفي) مع أحد المفاهيم الإدارية التالية كالرضا الوظيفي، جودة الحياة الوظيفية، تطوير المسار الوظيفي، ضغط العمل وغيره.....
- كذلك إجراء بحث مستقبلي يدرس العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي في وزارات مختلفة، كوزارة التعليم العالي، وزارة الإدارة المحلية.....

المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- 1- البشاشة، سامر (2008). أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، م 4، ع 4.
- 2- الثبتي، محمد بن وادع (2009). الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة. رسالة ماجستير، جدة، المملكة العربية السعودية.
- 3- خليفة، محمد عبد اللطيف (1997). محددات سلوك التطور التنظيمي في المنظمات العامة. المجلة العربية للعلوم الإدارية، م(5)، ع(1)، الكويت.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- 4- الدوسري، عمر متعب (2011): المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 5- الزبيدي، حيدر حمودي علي (2012). اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب الوظيفي-دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل إسمنت الكوفة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكوفة.
- 6- السبيعي، محمد سمحي (2010). درجة فاعلية الأداء وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى عاملي المدارس الثانوية بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.
- 7- الشهراني، فيصل بن ناصر (2013): الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي من وجهة نظر ضباط المديرية العامة للجوازات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 8- عنوز، عبد اللطيف (1999). الاغتراب الوظيفي ومصادره - دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني بإقليم الشمال. مجلة الإدارة العامة، م 39، ع 2.
- 9- الكنعان، حمود صالح (2008). المتغيرات الشخصية والتنظيمية على مستوى الاغتراب الوظيفي، مجلة الإدارة العامة، م 48، عدد 4.
- 10- المطرفي، شعيل بن بخيت (2005). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 11- نجمكلى، عبد الحكيم أحمد (2001). العلاقة بين العدالة التنظيمية والاغتراب في العمل - دراسة تطبيقية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، م 25، ع 2، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مصر.
- 12- وادي، رشدي عبد اللطيف (2008). العدالة التنظيمية - دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. غزة: الجامعة الإسلامية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- .1 Ceylan, Adnan and Sulu, Seyfettin(2010): Work Alienation as a Mediator of the Relationship of Procedural Injustice to Job Stress.
- .2 Cropanzano, R., & Greenberg, J (1997): Progress in Organizational Justice: Tunneling through the Maze. In I.T. Robertson & C.L. cooper (Eds), International Review of Industrial and organizational psychology.
- .3 Colquitt, J. A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, C.L.H and Ng, K.Y(2001) Justice at the millennium: A metaanalytic review of 25 years of organizational justice research, Journal of applied psychology, 86(3): 426.
- .4 Greenberg, J. (1990): Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow, Journal of Management, 16, 399-432.
- .5 Lee, H.R. (2000): An Empirical study of organizational Justice as a Mediator of the relationships among Leader-Member Exchange and Job satisfaction, organizational commitment, and Turnover intentions in the lodging industry, Virginia State University.
- .6 Miller, Lee E(1996) Dos and don of performance Evaluation, Human Resource Professional, (May/June)9 (3): 812.
- .7 Nisha, Nair & Neharika, Vohra (2010) an exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. Management Decision, 48 Issue 4, p600, 1 chart.

- .8 Rai, G.S(2013) Impact of organizational justice on satisfaction commitment and turnover intention: Can fair treatment by organizations make a difference in their workers' attitudes and behaviors, International Journal of Human Sciences,10(2): 261
- .9 Rego , A. & Cunha , M. (2006) . Organizational Justice and Citizenship Behaviors: a Study in a Feminine, High Power Distance Culture, Submission of Papers for Publication, University de Santiago. 3810–193 Aveiro. Portugal.
- .10 Sarros ,J .Tanewski ,r. Winter ,j and Densten ,l. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership .British Journal of Management.Vol.13: p.p 283–304.

{اتجاهات الشباب العربي نحو الاعلام والمواقع الإخبارية الالكترونية العربية في الدنمارك ودلالاته في شخصيتهم الثقافية}

ا.م.د محمد عبد الهادي الجبوري

مركز دان الاكاديمي /الدنمارك

Mfss64@yahoo.dk

ملخص البحث باللغة العربية :

ان انتشار الانترنت وظهور المواقع الالكترونية العربية في المهجر امرا مهما للمغترب العربي والذي يجد في هذه المواقع باب تفتح على ثقافتهم واخبار بلدانهم التي قدموا منها، وقد برزت حالة من التنافس بين هذه المواقع لإبراز المواضيع التي تهتم القارئ ذات الشأن الخاص بالانتماء والهوية وبالأخص المواقع التي تهتم بشان المهاجر العربي في بلاد المهجر. وتعتبر الخصوصية الثقافية وتحديد الشخصية الثقافية هو نفسه هاجس الأصالة والمعاصرة معا، لان ابراز المفاهيم الثقافية في المجتمعات كافة وإخضاعها لقيم وأنماط سلوك سائدة في ثقافات مختلفة او مجتمعات تحمل مفاهيم ثقافية غير التي تحملها الاسر العربية في المهجر، الأمر الذي يحمل إمكانية تفجير أزمة الهوية والشخصية التي أصبحت من المسائل الرئيسية التي تواجه المجتمعات الإنسانية على المستوى العالمي وبالأخص المهاجرين او المغتربين عن بلدانهم الاصلية، هذه الأزمة وحماية الخصوصية المجتمعية للناشئ أو للجيل الجديد ، مما جعل من المواقع الالكترونية العربية عليها

الثقل الكبير لتزيين الصفحات بالمنتجات المتميزة التي تهتم بالشأن الثقافي وتأصيل هوية الانتماء الثقافي للبلدان الام. لذلك أصبح من المسؤولية عليها أن تهتم بالشأن الثقافي لتأصيل هوية الانتماء الثقافي للبلد الأم . من هنا كان لابد من ايجاد دراسة تسلط الضوء على المواقع الإلكترونية في المهجر من خلال المواضيع المهمة التي تخدم القارئ العربي وتحديدًا الشباب في نقل موروثاتهم الثقافية وعاداتهم وتقاليدهم التي تشكل شخصيتهم الثقافية.. وقد تضمنت الدراسة الشباب العربي في المهجر الذين يتصفحون المواقع الإلكترونية وبالأخص المواقع العربية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في هذا البحث ، واعد استبيان لذلك بعد اختياره لمجموعه من الفقرات التي تم عرضها على مجموعته من الحكام وبعد الموافقة على عدد من هذه الفقرات تم استخدام اداة البحث لمعرفة اراء عينة البحث العشوائية (الشباب المتصفحين للمواقع العربية الالكترونية) وقد شملت الدراسة عينة عشوائية مكونة من 132 فرد من الشباب العربي المقيمين في الدنمارك ا، وبعد عرض اداة البحث (الاستبيان) على افراد العينة المكونة من (95) من الذكور و(37) من الاناث ، تبين أن :

1. اتجاهات القارئ العربي من الشباب الذكور اكثر اطلاعا على المواقع الإخبارية العربية من الاناث.

2. كما ان ابرز السمات التي تميز بها الشباب افراد العينة بالنسبة للمواضيع التي تهم شخصيتهم الثقافية بانها مقبولة لنسبة كبيرة من افراد العينة.

3.اغلب الشباب المطلعين على الموقع لديهم عدم الرغبة في نشر المواضيع باللغة العربية لان غالبية افراد العينة يجدون اللغة الدنماركية على انها اللغة الأم . وقد توصل البحث الى مجموعه من المقترحات والتوصيات التي تنصب في خدمة القارئ العربي بشكل عام والشباب العربي بشكل خاص.

Abstract

(Attitudes of Arab youth towards Arab media and electronic news sites in Denmark and its implications for their cultural personality))

The spread of the Internet and the emergence of Arab websites in the diaspora is an important matter for the Arab expatriate, who finds in these sites a window into their culture and the news of the countries from which they came. A state of competition has emerged to highlight topics of interest to the reader on topics related to belonging and identity, especially sites that are concerned with the immigrant issue. Arabs in the diaspora. Because the obsession with cultural specificity and defining cultural personality is the same as the obsession with authenticity and modernity together, because highlighting cultural concepts in all societies and subjecting them to values and patterns of behavior prevailing in different cultures or societies that carry cultural concepts other than those

carried by Arab families in the diaspora, Which has the potential to explode the crisis of identity and personality that has become one of the main issues facing human societies at the global level, this crisis and the protection of societal privacy for the young or the new generation, which has made Arab websites have a great burden to decorate the pages with distinguished products that are concerned with cultural affairs and rooting Identity of cultural affiliation to home countries. Hence, it was necessary to create a study that sheds light on websites in the diaspora through important topics that serve the Arab reader, specifically young people, in transmitting their cultural heritage, customs and traditions that constitute their cultural personality. The study included Arab youth in the diaspora who browse websites, especially Arabic websites. . The researcher used the descriptive method in this research. A questionnaire was prepared for this purpose after selecting a group of paragraphs that were presented to a group of referees, and after approving a number of these paragraphs, the research tool was used to find out the opinions of the random research sample (young people browsing Arab websites). The study included a random sample consisting of 132 individuals from Arab youth. Informed residents of Denmark, and after presenting the research tool (questionnaire) to members of the sample consisting of (95) males and (37) females, it was found that:

1. Trends of young Arab readers: Males are more informed about Arabic news sites than females.

2. The most prominent features that distinguish the young members of the sample regarding topics that concern their cultural personality are that they

Most of the young people familiar with the site do not want to publish topics in Arabic because the majority of the sample members find Danish to be their mother tongue.

3. The research came up with a set of proposals and recommendations that are intended to serve the Arab reader in general and Arab youth in particular.

الفصل الاول

المقدمة.

مشكلة واهداف البحث

تساؤلات البحث

حدود البحث

مصطلحات البحث

منهج البحث

المقدمة

يعد الاعلام عامل مهم ومؤثر في الافراد من خلال تعزيز الانتماء وابرار الشخصية الثقافية للأفراد حيث تعتبر العلاقة بينهما علاقة تكاملية تقوم على أساس التأثير والتأثير، فالثقافة تزود الفرد بالمواد الأساسية التي تمكنه من صناعة حياته، حيث إنّ الشخصية لا تعتمد في تكوينها على الصفات السيكولوجية فقط، بل تعتمد على التفاعل بين الجينات البيولوجية والقدرات السيكولوجية مع المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، (شوارتز توني 1998). وذلك من أجل اكتساب مفاهيم وأنماط فكرية وسلوكية تساعد على تكيف الشخص في مجتمعه بتكوين علاقات مع الأفراد المحيطين به، ومما لا شك فيه أنّ الثقافة بشكل عام تساهم في بناء الجزء الأكبر من شخصية الفرد من

خلال بعض الأهداف والاهتمامات، ويعد الاعلام الالكتروني احد الوسائل العصرية في التواصل السريع بين الافراد، الذي يقصر المسافات ، ويخترق الزمن بسرعة مذهلة لم تتيسر امام اية وسيلة اعلامية مسبقا ، الامر الذي جعله الاكثر استقطابا لجمهور من القراء والمتابعين ، كلا حسب رغبته، هذا بشكل عام وعلى وجه الخصوص والتحديد ، يؤثر هذا اللون من الاعلام بشكل كبير واستثنائي في اراء وسلوكيات الاشخاص ، لما له من دور في تنمية الجانب الثقافي بشكل عام ، لاحتوائه على مواضيع تؤثر بشكل او بأخر بهذا الجانب ، مما يكسب الاعلام الالكتروني العربي ، لونا تنظر اليه الجاليات بفخر ، وتتابع تفصيلاته بشكل يومي ، يتضح ذلك من خلال التواصل في النشر ، والقراءة كمشاهدات ، وابداء الآراء عبر التعليقات. ان الاعلام العربي الالكتروني اصبحت الحاجة اليه بشكل ملحوظ وكبير فاق التصورات حتى بدا وكأنه وجها متطورا للاتصال وعنصر محوري في بنية العملية الاجتماعية وضمان لتواصل الحياة الاجتماعية وتطورها ، من خلاله يتم التفاعل بين الافراد والجماعات وبواسطته يسهل انسياب مدخلات الفعل الاجتماعي ، وهكذا فان الاعلام الالكتروني قد تحول الى اعلام اجتماعي يساهم في خلق وجود هوية لدى الجاليات العربية في المهجر ، حيث تعاني (الجاليات) من ضيق الافق ، وصعوبة الاندماج ، والحاجة الى التواصل مع البعض من جهة ومع الاوطان من جهة اخرى ، ومع اوطان الاقامة التي هي الموطن الثاني للحياة ايضا. ان شخصية الفرد تنمو وتتطور من كل جوانبها ضمن الإطار الثقافي للمجتمع الذي تعيش فيه.

مشكلة وأهداف البحث :

يسعى البحث الى عرض الواقع الذي افرزته الثورة الاعلامية الالكترونية في الحياة عموما والمهجر على وجه الخصوص، حيث تكونت مجتمعات افتراضية ، تعد خارجة على المألوف في الحياة الاجتماعية التقليدية السائدة منذ قرون مضت ، كونها تتعامل الان مع بعضها خارج الحسابات الجغرافية وخلال ثواني دون الحاجة الى تأشيرات دخول او جوازات سفر ، وقد هدف البحث الى مايلي:

اولا : تسليط الضوء على كيفية تأثر شخصيّة الفرد بالثقافة السائدة في مجتمع (المهجر).

ثانيا : هل استطاع الاعلام الالكتروني ، حقا ان يكون البديل الحقيقي لوسائل الاعلام

التقليدية في المساهمة في تشكيل الشخصية الثقافية للفرد؟

ثالثا : التعرف على واقع عمل مواقع الإخبارية الالكترونية العربية في المهجر.. والدنمارك

تحديدا.

تساؤلات البحث:

1. ماهي اتجاهات الافراد حسب الجنس ذكور واناث بشأن الاعلام الالكتروني في المهجر؟

2. هل يسهم الاعلام الالكتروني بتنمية ثقافات معينة في شخصية الشباب. ؟

2. ما هي ابرز السمات التي تميز المواقع الالكترونية، وهل انها قادرة على ان تكون مستقلة

وحيادية ؟

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

3. ما هو موقف الشباب من الاعلام الالكتروني في المهجر .. واي نوع من هذه المواقع يفضلونها لتنمية ثقافتهم.

4. التعرف الى المواضيع التي تهتم الشباب من خلال المواقع الالكترونية والتعرف على المواضيع الأكثر استقطاباً لهم .

حدود البحث:

الحدود المكانية:

يتحدد البحث الحالي بالشباب (ذكور . أناث) المهاجر في بلدان مختلفة وبالأخص الشباب العربي في الدنمارك

الحدود الزمانية:

تتحدد الفترة الزمنية للبحث للسنة الدراسية 2024.2025

مصطلحات البحث:

الاعلام الالكتروني:

(هو نوع جديد من الإعلام ينشط في الفضاء الافتراضي ويستخدم الوسائط الالكترونية كأدوات له تديرها دول ومؤسسات وافراد بقدرات وإمكانيات متباينة، يتميز بسرعة الانتشار وقلة التكلفة وشدة التأثير) (شوارتز توني، 1998)

الشخصية الثقافية:

تمثل الشخصية الثقافية الجانل الذاتي من الثقافة، وهذا يعني أن شخصيات الأفراد الاجتماعية لا يمكن أن تنمو بطرق يرضى عنها المجتمع ما لم تحدث الاتصالات أو الاحتكاكات الأساسية بين أفرادها، فأنشاء نمو الفرد الاجتماعي، يدخل في اتصالات مع الكثير من الجماعات، والتي بدورها تحدد ما سوف تكون عليه شخصيته (دعان والشافعي، 2001).

منهج البحث:

استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي، لاقترب هذا المنهج من دراسة البحث الحالية عبر إعداد استمارة استبانة للشباب في الدنمارك حول اطلاعهم على المواقع الإلكترونية وبالأخص المواقع العربية الإلكترونية في الدنمارك .

الفصل الثاني

الإطار النظري للبحث

تمهيد:

لم يعد الإعلام مجرد عملية لنشر الأخبار والمعلومات، والتعبير الموضوعي عن عقلية الجماهير واتجاهاتهم وميولهم ، وإنما أصبح السلاح الأقوى للتعديل والتعبير ورسم السياسات وهو المادة الأساسية التي يؤديها الإعلام بما يحتويه من زخم معلوماتي وتقنية متقدمة في التواصل اللفظي وغير اللفظي، دوراً مهماً في التأثير على النفسية والمفاهيم الشخصية. ومما لاشك فيه ان الإعلام لغة العصر، إلى الحد الذي جعل العلماء والخبراء يرون في سلطة الإعلام بين السلطات الأربع السلطة الأولى متقدماً في ذلك على السلطة التنفيذية والتشريعية والقضائية بعد أن كان السلطة الرابعة .نحن، وحتى أطفالنا في هذا اليوم نقوم بالعديد من التصرفات، وتتقوه بكثير من الكلمات مما تعرضه وسائل الإعلام المختلفة كما أن أذواقنا واختياراتنا الشخصية وقراراتنا الشرائية والمصرفية أصبحت متأثرة إلى حد كبير بما تمليه علينا القنوات الاعلامية، حتى اصبحت المواقع الالكترونية هي جزء مهم وفعال في الاعلام وفي التأثير على النمو الثقافي للفرد.

مفهوم الإعلام الإلكتروني:

نظرا لحدثة مصطلح الإعلام الإلكتروني فقد اختلف العلماء والخبراء في وضع تعريف محدد له، ولكننا سنركز على تعريف اللجنة العربية للإعلام فتعرف الإعلام الإلكتروني بأنه: الخدمات والنماذج الاعلامية الجديدة التي تتيح نشأة وتطوير محتوى وسائل الاتصال الإعلامي آلياً أو شبه آلي في العملية الاعلامية باستخدام التقنيات الالكترونية الحديثة الناتجة عن اندماج تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات كنواقل إعلامية غنية بإمكاناتها في الشكل والمضمون ويشمل الاشارات والمعلومات والصور والأصوات المكونة لمواد اعلامية. ويمكن وضع تعريف مختصر للإعلام الإلكتروني (هو نوع جديد من الإعلام ينشط في الفضاء الافتراضي ويستخدم الوسائط الالكترونية كأدوات له تديرها دول ومؤسسات وافراد بقدرات وإمكانات متباينة، يتميز بسرعة الانتشار وقلة التكلفة وشدة التأثير). (الجمال محمد، 1999)

الاعلام الإلكتروني (بالإنجليزية: Electronic media) هو الإعلام الذي يتم عبر الطرق الالكترونية وعلى رأسها الإنترنت، يحظى هذا النوع من الإعلام بحصة متنامية في سوق الإعلام وذلك نتيجة لسهولة الوصول إليه وسرعة إنتاجه وتطويره وتحديثه كما يتمتع بمساحة أكبر من الحرية الفكرية ، وغدا واضحاً أن نشأة أي وسيلة إعلامية جديدة لا تلغي ما سبقها من وسائل، فالمذيع لم يبلغ الصحيفة والتلفاز لم يبلغ المذيع، ولكن الملاحظ أن كل طرق الإعلام المستحدثة يخضع الكثير من جمهور الطرق القديمة ويغير أنماط الاستخدام وفقاً لإمكانات الوسيلة الجديدة فرض ظهور الإنترنت ومن بعد الإعلام الإلكتروني وسيفرض واقعاً مختلفاً تماماً، إذ أنه لا يعد

تطوراً فقط لوسائل الإعلام السابقة وإنما هو وسيلة احتوت كل ما سبقها من وسائل، فأصبحت هناك الصحافة الإلكترونية المكتوبة، وكذلك الإعلام الإلكتروني المرئي والمسموع، بل إن الدمج بين كل هذه الأنماط والتداخل بينها أفرز قوالب إعلامية متنوعة ومتعددة بما لا يمكن حصره أو التنبؤ بإمكانياته، ليس هذا فقط بل أصبح عدد مستخدمي الإنترنت في الشرق الأوسط وحدها 45,861,346 مستخدماً يمثلون 13% من تعداد السكان، ونسبة 8.8% من المستخدمين في العالم، وبنسبة تضاعف بلغت 1,296.2 % خلال السنوات الثماني الماضية (2000-2008) ^[1] و 491.4% في العام الأخير فقط، ويتضاعف هذا الرقم في ظل ثورة الإنفوميديا والتي تتجسد في الدمج بين وسائل الإعلام والاتصال، كبت القنوات التلفزيونية على الهاتف المحمول مثل شركة الاتصالات الإماراتية التي بثت عشر قنوات ترفيهية وإخبارية، وكذلك تطوير شبكات المحمول والإنترنت. وتصفح المواقع الإلكترونية عبر الهاتف المحمول بسرعة وجودة توازي التصفح على الحواسيب، حيث بلغ عدد مستخدمي الهواتف المحمولة على مستوى العالم ما يفوق أربع مليارات مستخدم، (بيومي محمد، دون ذكر السنة)

وكشفت دراسة ألمانية حديثة أن الإنترنت أصبح أهم وسيلة إعلام متعددة المهام بالنسبة للشباب، بينما تراجع الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام التقليدية في حياة معظم الشباب بألمانيا، وأظهرت دراسة أن 93% من الشباب في ألمانيا يستخدمون الإنترنت يوميا، كما أشارت الدراسة إلى تزايد أهمية شبكات التواصل الاجتماعي على الإنترنت بالنسبة للشباب وفي المقابل يطالع 21% فقط من "جيل الشبكة العنكبوتية" الصحف، و6% المجالات ورغم أن التلفزيون والإذاعة ما زالا يتم استخدامهما كثيرا، إلا أن أهميتهما تتراجع أمام الإنترنت، حيث أظهر الاستطلاع أن 57% من

الشباب يشاهدون التلفزيون يوميا، بينما يسمع الإذاعة نسبة 42% فقط ومن ناحية أخرى كشفت الدراسة أن من أهم الأمور التي يوليها الشباب اهتماما في حياتهم هي الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي والاستمتاع بالحياة الخاصة وأظهرت الدراسة أن الصداقات الحميمة تمثل أهمية خاصة بالنسبة لـ 91% من الشباب، كما يرى 84% منهم أن الحصول على وظيفة آمنة من الأمور المهمة في الحياة ، ويحرص 54% من الشباب على تحقيق الأمان المالي من خلال الالتحاق بوظيفة ذات راتب مرتفع، بينما يرى 58% منهم أن توفير وقت كاف للحياة الخاصة أمر مهم بالنسبة لهم ، حيث أجرى الدراسة شبكة التواصل الاجتماعي "في.زد". وشملت الدراسة التي تعتبر الأكبر من نوعها في ألمانيا بحسب بيانات الشبكة نحو 30 ألف شخص تتراوح أعمارهم بين 14 و 29 عام. (لاسويل، 1998)

نظرية الاعلام الالكتروني:

أولاً: إن الاسس النظرية للإعلام الإلكتروني مبنية على النظرية التي صاغها الفيلسوف الألماني المعاصر يورغن هابرماس والتي تسمى بنظرية المجال العام ، حيث كثرت الحوارات والمناقشات العلمية حول مفهوم المجال العام منذ أن قام هابرماس بنشر كتابه التحول البنائي للمجال العام ، عام 1989 (Structural Transformation of the Public Sphere) ولكن ذيوع المفهوم وانتشاره ارتبط بالترجمة الإنجليزية التي صدرت عام 1989، وأصبح مصطلح المجال العام مفهوماً مركزياً في مجال الدراسات الإعلامية في السنوات الأخيرة. إذ تشرح النظرية كيف أن وسائل الإعلام نقلت النقاش من المجال العام إلى المجال الخاص الذي تتم فيه صناعة منتج إعلامي قادر على اختراق العقول وإيهامها و إبعادها عن الحقائق، كما أكد فيها أن وسائل الاعلام الالكتروني تخلق حالة من الجدل بين الجمهور تتيح تأثيرا كبيرا في القضايا العامة وتؤثر

على النخبة والنخبة الحاكمة والجمهور مما يعني أن ثقافة الانترنت أصبح لها جماهيرها وشعبيتها وهي في ازدياد مطرد على العكس من قراء الصحف والكتب لاعتبارات عدة، إذ تشير الاحصائيات التي جرت مؤخرا بأن أكثر من 80% من فئة الشباب يفضلون التعامل مع الإعلام الإلكتروني، لأنه يتيح لهم إمكانيات تفاعلية عديدة مثل الدردشة ، والتعليق بسرعة ، والتزامنية الشديدة ، مما يؤكد بأنه المستقبل للإعلام الإلكتروني.(الجمال محمد, 1999)

طور هابرماس مفهوم المجال العام كجزء من الحياة الاجتماعية حيث يستطيع المواطنون أن يتبادلون الآراء بطرق تهم المجتمع كله وهو ما يؤدي إلى تشكيل الرأي العام، حيث يظهر المجال العام للوجود عندما يتجمع الناس لكي يناقشوا القضايا الاعلامية والسياسية المشتركة ، تحاول النظرية أن تشرح الأسس الاجتماعية للديموقراطية من خلال النظر إلى المنظمات محددة الهوية والقائمة على أسس اجتماعية وثقافية مشتركة داخل المجتمع المدني كمنظمات قادرة على تطوير خطاب نقدي فعال يستطيع التقريب بين وجهات النظر المتعارضة ، وقد دعم الانترنت فكرة ساحات النقاش حول المجال العام المشترك الذي يجمع أفراد الرأي العام ويدخلهم في حالة حوار حول القضايا التي يهتمون بها بتأسيس نوع من النقاش يعتمد فكرة التفاعلية التي تفوق بها الانترنت على وسائل الاعلام التقليدية ، فالانترنت دعم مفهوم ديمقراطية وسائل الإنتاج الإعلامي ويُسّر فكرة المشاركة بين مجموعة من الأفراد في مساحة تتيح لهم تبادل الرأي والمعلومات حول القضايا الخلافية وتقريب وجهات النظر بينهم فساحات النقاش والمنتديات والمجموعات البريدية كلها أشكال اتصال تكنولوجية أوجدتها الانترنت فدعم من خلالها عملية الاتصال بين الجماعات وتشمل أجندة الاهتمامات التي يتم الاتصال حولها بكل ما يتعلق بشؤون الحياة اليومية والثقافة بكافة أشكالها.(دعنان والشافعي,2001)

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وبوجه عام فإن الإعلام بمستوياته المختلفة هو فن التأثير والإيقاظ والتنوير والتثقيف والإمداد بالمعلومات والأفكار، والمستجدات، فن الإقناع والاتصال والاستقطاب وتقوية الجبهة الداخلية، وتدعيم القيم والأخلاق، وتنمية السلوك الإيجابي، ونشر المعرفة، وتعميق ثقافة التسامح، والإعلام يتصف بالموضوعية والصدق والفضيلة، وليس من الإعلام في شيء نشر الرذيلة والفتنة والتحريض، وهدر القيم والأخلاق والتعدي على الحقوق، وقلب الحقائق والتزوير والأكاذيب، وليس من الإعلام دعاوى الانقسام والفوضى وتعميق ممارسة العنف واستخدام مفردات وألفاظ خارجة عن الآداب العامة بحجة التأثير والترويج والاستقطاب، نحن اليوم نعيش عالم الفضاء المفتوح بغير حدود أو قيود، نعيش عصر التسابق المتسارع والتنافس الصارخ بين الشركات الكبرى والدول العظمى والهيمنة الفجة لبسط النفوذ على الفضاء والتحكم في إمكانياته واستباحته والاستفادة من كل حيز باستخدام الأقمار الصناعية في مختلف المجالات لخدمة أهداف معلومة وغير معلومة، إذن نحن نعيش حالة من الصراع العلمي المتسارع الذي يهدد التشكيل العالمي عامة والواقع العربي خاصة، ويهدد الثقافات القومية والوطنية لصالح الأفكار العالمية المتدفقة تحت شعار العولمة بوجه عام، فإن هناك نظاماً إعلامياً جديداً في طور التكوين يتوافق مع النظام السياسي العالمي، وبالطبع فإن هذا النظام الإعلامي الجديد على مستوى العالم، يختلف عن النظام الإعلامي الذي تسعى الدول النامية إلى تحقيقه في السبعينيات من القرن العشرين حينما برزت مجموعة دول عدم الانحياز وقد تم إقرار هذا النظام في سياق المؤتمر العام لليونسكو مطلع الثمانينيات من القرن العشرين، وهدفه، تعديل أساليب تدفق الإعلام الدولي وتحقيق التوازن الإعلامي بين الدول النامية والدول المتقدمة.

الشخصية :

تنمو شخصية الفرد وتتطور من كل جوانبها ضمن الإطار الثقافي للمجتمع الذي تعيش فيه، وذلك من أجل اكتساب مفاهيم وأنماط فكرية وسلوكية تساعد على تكيف الشخص مع مجتمعه وتكوين علاقات مع الأفراد المحيطين فيه، ومما لا شك فيه أن الثقافة بشكل عام تساهم في بناء الجزء الأكبر من شخصية الفرد، من خلال بعض الأهداف والاهتمامات، (دعنان والشافعي، 2001)

تأثير الثقافة في تكوين الشخصية:

تعتمد الشخصية على دماغ الإنسان وجهازه العصبي بشكل خاص، بينما تتركز الثقافة على مجموع الأدمغة التي تؤلف المجتمع، وما إن تختفي هذه الأدمغة حتى تظهر عقول جديدة لأفراد جدد، فثقافة المجتمع لا تموت بهرم الإنسان أو موته، وبناءً على ذلك فالثقافة تؤثر في تكوين شخصية الفرد بشكل أولي، ثم في تكوين المجتمع، وفيما يأتي عرض لنقاط تأثير الثقافة في الشخصية:

- تكوين صور السلوك والتفكير والعواطف المفروض تواجدها في الفرد، خاصة في مراحل عمره الأولى، وذلك من أجل تنشئته على القيم والعادات المؤثرة في حياته، والتي تتناسب مع المجتمع والبيئة التي يعيش فيها.
- تقديم تفسيرات وتوضيحات عن الكون والطبيعة التي يعيش فيها الفرد، وعن أصل الإنسان وماهية دورة حياته.
- توفير المعايير والمبادئ التي تمكن الفرد من التمييز بين الأفعال الصحيحة والخاطئة.
- تنمية ضمير الفرد، وذلك حتى يصبح كالرقيب الداخلي على تصرفات الأفراد وسلوكياتهم.

- تقوية الروابط بين الفرد ومجتمعه، وذلك من خلال العيش ضمن جماعة واحدة تسعى لتحقيق هدف واحد، ضمن معايير محدّدة.
- إرشاد الفرد إلى الاتجاهات الصحيحة التي تحسّن من سلوكه بشكل عامّ، بحيث ينسجم مع السلوكيات المتعارف عليها من قبل المجموعة بأكملها في المجتمع الذي يعيشون فيه. (الغلاييني، 1985)

الشخصيّة وثقافة المجتمع:

تتأثّر شخصيّة الفرد بالثقافة السائدة في المجتمع، حيث تعتبر العلاقة بينهما علاقة تكاملية تقوم على أساس التأثير والتأثير، ولذلك لا يمكن الحسم بأنّ الثقافة نتاج عن الشخصية، أم أنّ الشخصية نتاج عن الثقافة، بغضّ النظر عن دور كلّ منهما وتأثيره بالآخر، فالثقافة تزود الفرد بالموادّ الأساسية التي تمكّنه من صناعة حياته، حيث إنّ الشخصية لا تعتمد في تكوينها على الصفات السيكلوجيّة فقط، بل تعتمد على التفاعل بين الجينات البيولوجيّة والقدرات السيكلوجيّة مع المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، ولهذا يمكن القول بأنّ شخصيّة الفرد تتأثّر بثقافته من خلال أربعة جوانب، وهي كما يأتي:

التربية.

التعليم.

التغيّر الثقافي.

- الصدمة الثقافيّة. (بيومي محمد دون ذكر السنة)

تعريف علم الثقافة والشخصية :

هو ذلك العلم الذي يدرس العلاقة المتبادلة بين المجتمع والثقافة والشخصية في كل متكامل، وهو فرع من فروع الأنثروبولوجيا الثقافية وهذا العلم يهتم بدراسة البناء الاجتماعي وما به من نظم ، والثقافة بجوانبها المادية (كالأدوات والفنون والتقدم العلمي والتكنولوجي) واللامادية (الدين والعادات والتقاليد والعرف) وكيف يؤثران معا في خلق نمط معين للشخصية ، فضلا عن محاولة الكشف عن أثر الشخصية في الثقافة والمجتمع .(لاسويل،1998)

ويعتمد هذا العلم في موضوعاته على الاستقادة من نتائج ثلاثة علوم رئيسية هي : علم الاجتماع ، وعلم الأنثروبولوجيا ، وعلم النفس ، والفرد هو المحور الأساسي الذي يجمع هذه العلوم ؛ فعلماء الاجتماع يهتمون بدراسة الفرد كجزء من المجتمع ، وعلماء الأنثروبولوجيا يهتمون بدراسة الثقافة ودورها في تكوين شخصية الفرد ، وعلماء النفس يهتمون بالفرد وانفعالاته النفسية ودورها في تشكيل شخصيته

وهذا يعنى أن علم الثقافة والشخصية يهتم بدراسة العلاقة المتبادلة بين كل من المجتمع والثقافة والشخصية؛ فليس هناك مجتمع بلا ثقافة، وليس هناك ثقافة بلا مجتمع، وليس هناك ثقافة بلا شخصية، ولا شخصية بلا ثقافة . (نفس المصدر السابق)

أهمية علم الثقافة والشخصية :

تمكننا دراسة هذا العلم من تحقيق العديد من الفوائد النظرية والعملية وهي :

أولا : الأهمية النظرية وتتمثل في

- يساعد على فهم العلاقة المتبادلة بين الثقافة والشخصية ، وتأثير كل منهما بالآخر

- الاجابة على الكثير من التساؤلات بخصوص الشخصية القومية ، وهل يوجد ما يسمى بالشخصية القومية التي تجمع بين أبناء المجتمع الواحد أم ان الشخصية القومية مجرد وهم في عقول العلماء فقط ، وغير موجوده على أرض الواقع ؟.
 - أولا : الأهمية العملية وتتمثل في:
 - يساعدنا على فهم أنفسنا بشكل أفضل ، ومعرفة نقاط القوة والضعف ، ومحاولة اصلاح الأخطاء وتنمية الجوانب الايجابية فينا .
 - يساعد على فهم الشعوب الأخرى ، ومعرفة كيفية التعامل معها بما يدعم التواصل بين الثقافات .
 - يساعد على فهم الأعداء من خلال الدراسات الخاصة بالشخصية القومية لهذه المجتمعات ، ومعرفة كيفية التعامل معهم ، والتنبؤ بردود أفعالهم في الحرب والسلام.
 - يمكننا من التنبؤ بسلوك الأفراد في المستقبل في المواقف المختلفة .
 - يمكن أن يفيد العاملين في مجال التنمية والتخطيط في أي مجتمع من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف بين أبناء المجتمع ومحاولة توجيهها الوجهة السليمة .(الغلاييني,1985)
- مراحل تطور علم الثقافة والشخصية :**

مر علم الثقافة والشخصية بثلاث مراحل رئيسية على النحو التالي :

المرحلة الأولى : مرحلة علماء الأنثروبولوجيا

تمتد البدايات الأولى لعلم الثقافة والشخصية الى عام 1920م ، حيث اهتم الرواد الأوائل لعلم الانثروبولوجيا بدراسة الثقافة وأثرها على شخصية الأفراد ، كما وجدت محاولات سابقة تمثلت في بعض المفكرين والفلاسفة القدماء للكشف عن أثر المجتمع في تشكيل شخصية الفرد .

وهكذا يمكننا تقسيم هذه المرحلة الى مرحلتين هما :

- 1-المرحلة الفلسفية : والتي تمثلت في محاولات المؤرخين والفلاسفة الأوائل أمثال أبقراط ، وشبنجلر ، والمؤرخ بوركخارت ، وابن خلدون ... وغيرهم
- 2-المرحلة العلمية : تتمثل في اهتمام علماء الانثروبولوجيا الأوائل في بدايات القرن العشرين بدراسة الثقافة وأثرها على شخصية الأفراد ؛ ومنهم روث بندكت ، مرجريت ميد ، مالينوفسكى ، بواس ، سابير ، ريفرز .(شوارتز توني)

المرحلة الثانية : مرحلة التزاوج بين علماء النفس وعلماء الانثروبولوجيا

وفيها ظهر علم الثقافة والشخصية كعلم مستقل بعد الحرب العالمية الثانية ؛ عندما طلبت الحكومة الأمريكية من بعض علماء الانثروبولوجيا وعلماء النفس دراسة الشخصية القومية اليابانية ، ومعرفة نقاط ضعفها وقوتها وكيفية التعامل معها وقت السلم والحرب .

وحدث في هذه المرحلة نوع من التزاوج والتعاون بين علماء النفس وعلماء الانثروبولوجيا ؛ حيث استفاد علماء الانثروبولوجيا من نظرية فرويد في التحليل النفسي ، وحاولوا تطبيقها على الشخصية القومية ، كذلك تأثر علماء النفس بآراء علماء الانثروبولوجيا وتأكيدهم على أهمية الثقافة في تشكيل الشخصية .

ومن أهم علماء هذه المرحلة : فرويد، كاردينر، ايريك فروم ، رالف لينتون، جورر... وغيرهم

المرحلة الثالثة : مرحلة الدراسات الاجتماعية:

وظهرت فيها العديد من الدراسات التي تناولت الشخصية القومية في العديد من المجتمعات الحديثة خلال الفترة (1950-1965) ؛ حيث اهتم علماء الاجتماع بدراسة أثر البناء الاجتماعي وما به من نظم اجتماعية كالعائلة ، والنظام السياسي والاقتصادي والديني والتعليمي في تشكيل شخصية الفرد .

ومن علماء هذه المرحلة : بارسونز ، إنكلز ، ليفنسون ، ريزمان ، هيرنج وغيرهم .
وقد حاول هؤلاء العلماء التأكيد على أهمية التحليل الاجتماعي في فهم العلاقة بين البناء الاجتماعي والشخصية ، ودور البناء الاجتماعي في تشكيل الشخصية .(شوارتز توني)

الفصل الثالث

اجراءات البحث:

يتناول الفصل الاجرائي كل ما قام به الباحث من اجراءات منهجية في هذه البحث التي اعتمدت على استمارة استبيان وجهت للشباب المقيمين في الدنمارك المتصفحين في مختلف المواقع الإلكترونية العاملة في الدنمارك،

أولاً: منهج البحث:

لأهمية هذا البحث والأهداف المرجوة منه وتوخياً للدقة، فقد استخدم الباحث منهجاً علمياً واحداً واستمارة استبيان لتحليل النتائج.

المنهج المستخدم منهج المسح الوصفي:

الذي يعرف استخداماته الأساسية الدكتور راسم محمد الجمال في كتابه (مناهج البحث في الدراسات الإعلامية)، بأنه يستخدم في: "البحوث التي تستهدف وصف سمات أو آراء أو اتجاهات أو سلوكيات عينات من الأفراد ممثلة لمجتمع ما، بما يسمح بتعميم نتيجة المسح على المجتمع الذي سحبت منه العينة.. ولكن على الرغم من أن منهج الوصف يلعب دوراً وصفيّاً، إلا أنه يمكن أن يلعب دوراً تفسيرياً بشرح الأحداث أو الظواهر التي تدرس. ويستخدم أيضاً في الدراسات التجريبية وشبه التجريبية، عندما نسأل عينة من الأفراد سؤالاً مصاغاً صياغة تجريبية، ونسأل عينة مشابهة سؤالاً مصاغاً بطريقة غير تجريبية. ويستخدم منهج المسح علاوة على ذلك في اختبار متغيرات شديدة التعقيد. (الجمال محمد، 1999)

ثانياً: -الإجراءات المنهجية للدراسة وعينة البحث:

اعتمد البحث الحالي على إعداد الأداة التحليلية المناسبة له والمتمثلة باستمارة استبيان تضمن مجموعة محاور تغطي اهداف البحث وقد طبقت الإجراءات والسبل الكفيلة للتحقق من صدق وثبات قياس هذه الاستمارة، ومن ثم جرى تطبيقهما على عينة البحث، (الشباب العربي المقيمين في الدنمارك)، وقد تم تحليل الاستمارة بموجب جداول، وتم استخلاص نتائج البحث واستنتاجاته ومقترحاته وبخصوص عينة البحث فقد اختار الباحث عينة لشباب المقيمين في الدنمارك المطلعين على المواقع الإلكترونية العربية في الدنمارك .

ثالثاً: أداة البحث:

للوصول الى تحقيق أهداف البحث، قام الباحث ببناء استمارة استبيان تضمنت عددا من المحاور ويتضمن كل محور منها مجموعة من الفقرات لتغطي جوانب ذلك المحور فضلا عن البيانات الأولية للعينة والتي تضمنت أربعة متغيرات هي بيانات عامة، تنوع المعلومات الثقافية، الفترة الزمنية بعيد عن الوطن الام ، تناول الموقع للأحداث اليومية، معوقات القراءة.

رابعاً:-الأداة. تم استخدم أداة تحليل الاستبيان الذي فرغت محتوياته في جداول تفريغ خاصة أعدت لفحص النتائج بدقة عالية.

وقد مرت عملية إعداد استمارة البحث بعدة مراحل، حيث قام الباحث بعرض صيغة الاستمارة الأولية على مجموعة من المختصين والخبراء والأساتذة لإبداء الرأي والملاحظات، وقد أبدى المحكمون جملة من الملاحظات، التي تطلبت التعديلات أو الحذف أو إضافة بعض الفقرات إلى الصيغة الأصلية لاستمارة التحليل، وقد أخذ الباحث بجميع ما أتفق عليه المحكمون من تعديلات، بالإضافة إلى الملاحظات التي استجبت أثناء عملية تحليل مفردات الاستبيان، وقد أجرى الباحث تغييراً ملحوظاً ببعض مفردات الاستمارة وأعاد صياغتهما مجدداً بشكلهما النهائي.

سادساً: الفترة الزمنية للبحث:

ينحصر هذا البحث مكانياً: في إطار الحدود المكانية الشباب العربي المقيمين في الدنمارك المتصفحين في المواقع الالكترونية في الدنمارك باللغة العربية.

وزمانياً: في الحدود الزمانية خلال الفترة التي تم اختيارها 2017 & 2018 وقد استغرقت فترة إعداد استمارة التحليل وإرسالها إلى السادة المحكمين والموافقة عليها، والتعديلات التي أجراها الباحث.

سادساً: مؤشرات الصدق والثبات:

أولاً: تحقيقاً لأهداف البحث، قام الباحث ببناء استمارة استبيان لتحليل عينة البحث، تناولت كل المفردات التي تغطي جوانب مشكلة البحث. وفيما يلي الإجراءات التي قام بها الباحث في بناء الأداة:

- 1- قام الباحث بعرض استمارة الاستبيان على عدد من الخبراء من ذوي الاختصاص لغرض إثبات مدى صلاحيتها.
- 2- قام الباحث ببناء مجموعه من الجداول لتحليل مفردات الاستبيان.
- 3- تم إجراء تغييرات الحذف والإضافة بمشورة السادة الخبراء كما تمت عملية المطابقة بين مفردات الاستمارة وجداول التفريغ لعينة البحث..
- 4- حصل اتفاق بنسبة (80%) بين الخبراء على جميع مفردات كل أداة بكونها صالحة لقياس ما وضعت من أجله، وبذلك تحقق الصدق الظاهري للقياس.
- 5- تمت الاستفادة من هذا الأجراء في عملية تفريغ النتائج وتعديل بعض فقرات التحليل.

ثانياً: أداة الصدق والثبات:

أ- **صدق الأداة:** انطلاقاً من تساؤلات البحث قام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان باستخدام أسلوب الصدق الظاهري (Face Validity) وهو الذي يعبر عن اتفاق المحكمين على أن المقياس أو الأداة صالحة فعلاً لتحقيق الهدف الذي أعدت من أجله.

ب- **ثبات الأداة:** لإثبات المقياس (Reliability) فإن أنسب الاختبارات هي التي تتم بطريقة إعادة الاختبار أو تعدد القائمين بالاختبار على مادة التحليل نفسها وتعليمات الترميز وقواعده نفسها، وقد قام الباحث بعد شهر من الانتهاء من عملية تحليل الاستمارة بإعادة التحليل، وظهرت تغيرات بسيطة بين نتائج التحليل في المرة الأولى ونتائج التحليل في المرة الثانية ولم تؤد إلى تغيرات كبيرة، وبلغت نسبة الثبات بين مرات التحليل (86.5) وفقاً لمعدلة (هولستي)، وهي نسبة كافية للدلالة على ثبات القياس في جميع النتائج.

ج- الوسائل الإحصائية:

استخدام الباحث النسب التكرارية في عملية تحليل نتائج العينة بحساب نسبة التكرارات لقياس قوة الظاهرة الناتجة بالتحليل قياساً إلى نتائجها، وقد تحقق من عدد التكرارات والنسب المئوية صدق وثبات ودقة المقارنة بين الفئات.

الفصل الرابع

تحليل بيانات البحث:

قام الباحث في هذا الفصل بتحليل البيانات التي تضمنتها استمارة الاستبيان والتعليق عليها وإجراء مقارنات عملية بين تلك البيانات. تم توزيع استمارة الاستبيان على الشباب المقيمين في الدنمارك من كلا الجنسين المتصفحين للمواقع الإلكترونية العربية في الدنمارك.

أولاً : البيانات العامة:

شملت البيانات العامة افراد عينة البحث النقاط الآتية :

1/1- الجنس : اوضحت بيانات البحث ان نسبة الذكور بلغت 95 بمعدل 71.9% وبلغات نسبة الاناث 37 بمعدل 28% وجدول رقم (2) يوضح ذلك .

جدول رقم (2) يبين جنس افراد العينة

الجنس	التكرار	%
ذكر	95	71.9
أنثى	37	28
المجموع	132	%100

2/1- العمر : اوضحت بيانات البحث ان اعمار عينة البحث من الشباب العربي في الدنمارك كانت كالآتي : العمر من (25.20) (50) ويشكلون نسبة (37.8) ، و اعمار الشباب من (30.26) عددهم (45) ويشكلون نسبة (34 %) اما (35.31) الشباب من عمر (37) ويشكلون نسبة (28 %) وكما هو موضح في الجدول (رقم 3).

جدول رقم (3) اعمار عينة البحث للشباب العربي في الدنمارك

العمر	التكرار	%
(25.20)	50	37.8
(30.26)	45	34
(31.30)	37	28
المجموع	132	%100

3/1- المؤهل التعليمي:

كشفت نتائج الدراسة ان المؤهل التعليمي الذي يحمله افراد العينة جاء كالآتي : يقرأ ويكتب (13) ويشكلون نسبة (9.8) ، ثانوي كانت (7) ويشكلون نسبة (5.3) ، جامعي عددهم (14) ويشكلون نسبة (10.6 %) ، فوق المستوى الجامعي و بينت نتائج هذا البحث بان افراد العينة

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الغالبية لديهم مؤهل تعليمي يؤهلهم من القراءة والاطلاع على المواضيع التي تهمهم ليس لديهم معوق من ناحية القراءة وهذا ما يوضحه. جدول رقم (4).

جدول رقم (4) يبين المؤهل التعليمي لعينة البحث .

المؤهل التعليمي	التكرار	%
يقرا ويكتب	27	20,4
ثانوي	30	22,7
جامعي	42	31,7
فوق الجامعي	33	22,9
المجموع	132	%100

4/1- عدد سنوات الإقامة في الدنمارك :

كشفت نتائج الدراسة ان عدد سنوات الإقامة لافراد العينية في الدنمارك كانت كالآتي :

إنّ فئة من (1-5) كان عددهم (49) ويشكلون نسبة (37.1%) ، وان فئة من (6-10) كان عددهم (38) ويشكلون نسبة (28.7%) ، وان فئة من (11-15) كان عددهم (25) ويشكلون نسبة (18.9%) وان فئة من (16-فما فوق) كان عددهم (20) ويشكلون نسبة (15.1%) ،

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وتقرز النتائج ان عدد سنوات الاقامة لا فرد العينة اتت بشكل متفاوت بين الذين لديهم فترة طويلة في الدنمارك والتي اظهرت ان الذين لديهم سنوات اقامة اقل من خمس سنوات الغالبية الاكثر وهذا ما يدل على ان افراد العينة لديهم ميل لمعرفة اخبار وطنهم الام لان عدد سنوات الاقامة القليلة لم تتسيهم الوطن والبحث عن المواضيع التي تهم اوضاع الوطن .وجداول رقم (5) يوضح ذلك.

دول رقم (5) يبين سنوات الاقامة في الدنمارك لافراد العينة

سنوات الاقامة	التكرار	%
(1 - 5)	49	37.1
(6 - 10)	38	28.7
(11 - 15)	25	18.9
(16 - فما فوق)	20	15.1
المجموع	132	%100

ثانياً : تنوع المعلومات الثقافية في الموقع :

1.2. هل تستخدم المواقع الالكترونية العربية لمعرفة مايجري من حولك من امور تهم ثقافتك العربية ؟.

وكشفت نتائج الدراسة ان (35) من افراد العينة وبنسبة (26.5%) أشارت الى استخدام المواقع العربية (شبكة الاعلام في الدنمارك) الاعلام في الدنمارك في معرفة مايجري من امور تهم الثقافة العربية ، بينما أشار (97) من افراد العينة وبنسبة (73.4%) الى عدم استخدام المواقع الالكترونية العربية (شبكة الاعلام في الدنمارك) في تعاملها مع المواضيع التي تهم الثقافة العربية ، وهذا يعود الى ان اغلبية افراد العينة من الذين يتكلمون اللغة الدنماركية كلغة اولى في التواصل الثقافي ولجهلهم في كثير من الامور التي تهم الثقافة العربية وهذا ايضا يتحمل جزء من مسؤوليته القائمين على المراكز والمنشآت الثقافية العربية التي تعنى بالشان الثقافي في المهجر . وجدول رقم (6) يوضح ذلك .

جدول رقم (6) استخدام المواقع الالكترونية لمعرفة ما يجري من امور تهم الثقافة

الإجابة	التكرار	%
- تستخدم المواقع العربية	35	26.5%
- لا تستخدم المواقع العربية	97	73.4%
المجموع	132	100%

2.2. هل يقوم الموقع بالمساهمة في توثيق كامل الاحداث في الداخل والخارج بشكل ينمي

الهوية الثقافية العربية:

وأشار (18) من افراد العينة الذي أجابوا بنعم وبنسبة (52%) الى قيام موقع شبكة الاعلام بإعداد المواضيع التي تهتم بهذا الجانب بالإضافة الى رغبة افراد العينة بمتابعة هذه المواضيع لأنها تنمي الجانب الوعي الثقافي فيها ، وأشار (17) من افراد العينة الذي أجابوا بلا وبنسبة (48%) الى عدم قيام الموقع بتوثيق الاحداث التي تنمي الهوية الثقافية العربية وكما هو مبين في الجدول رقم (7)

جدول رقم (7) يبين مساهمة الموقع بتوثيق الاحداث في الداخل والخارج الذي ينمي الهوية الثقافية العربية

الإجابة	التكرار	%
يقوم الموقع بتوثيق الاحداث	18	52%
لا يقوم الموقع بتوثيق الاحداث	17	48%
المجموع	35	100%

3.2 هل تعامل الموقع بجدية مع حالة المهاجرين واطماعهم في بلد المهجر؟

وعن أهمية الموقع في نقل حالة المهاجر واطماعهم في بلدان المهجر فقد أشار (71) من افراد العينة وبنسبة (53,7 %) الى ان الموقع قد تناول المواضيع المنشورة بالقضايا التي تهتم

المهاجر العربي ، وأشار (61) من افراد العينة وبنسبة (46,1%) ان الموقع لم يتطرق الى حالت المهاجرين في بلدان المهجر وعدم تسليط الضوء عليها في الموقع وهذا اتى من ان بعض المهاجرين يطمحون بان تكون المواقع العربية هي نافذتهم لشرح قضاياهم ولنشر معاناتهم بشكل اوسع وكما هو موضح في الجدول رقم (8) ،

جدول رقم (8) يبين تعامل الموقع مع حالة المهاجرين في بلد المهجر

الإجابة	التكرار	%
نعم	71	53.7%
لا	61	46,1%
المجموع	132	100%

ثالثا: الفترة الزمنية:

1. 3. ماهي الفترة الزمنية لزيارة المواقع الالكترونية :

أ. قصيرة المدى اقل من اسبوع

ب. ب. متوسطة المدى من اسبوع الى شهر.

ت. ج. طويلة المدى من شهر فاكتر.

وأشار (33) من افراد العينة وبنسبة (25%) الى ان الفترة الزمنية لزيارة الموقع اقل من اسبوع بينما اشار {80} من افراد العينة وبنسبة (80%) الى ان الفترة الزمنية لزيارة الموقع هي الفترة

الزمنية المتوسطة من اسبوع الى شهر وهو دلالة الى ان بعض افراد العينة كان متردد بين الاختيار او عدم الجدية والاهتمام بالقراءة في الموقع ، فيما اشارة (19) من افراد العينة وبنسبة (14,3) الى ان الفترة الزمنية لزيارة الموقع الى شهر فاكثر وهذا لربما ان الغالبية من افراد العينة لا تميل الى القراءة في المواقع الإلكترونية باللغة العربية او عدم وجود مواضيع تتناسب مع اختلاف التربية والبيئة التي هم عليها الان .. وجدول رقم (9) يوضح ذلك .

جدول رقم (9)

يبين الفترة الزمنية لزيارة المواقع الالكترونية الاخبارية

الإجابة	التكرار	%
قصيرة المدى اقل من اسبوع	33	25
متوسطة المدى من اسبوع الى شهر	80	60.6
طويلة المدى من شهر فاكثر	19	14.3
المجموع	132	%100

2.3. كيف تنظر الى مستوى المنشورات خلال تصفحك الموقع:

وأشار (24) من افراد العينة وبنسبة (18,1%) الذي اجابوا بان تقييمهم للمواضيع المنشورة في الشبكة بانها مقبولة، بينما اجابه (108) من افراد العينة وبنسبة (81,%) بان تقييمهم جيد للمواضيع المنشورة في الموقع وذلك للجدية في طرح العديد من المواضيع التي تهم الشاب العربي

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

في المهجر وكذلك تنوعها وغزارتها المعرفية مما يولد حالت ارتياح لتصفح وقراءة الموقع. وجدول رقم (10) يوضح ذلك .

جدول رقم (10) حول النظر الى مستوى المنشورات في الموقع

الإجابة	التكرار	%
مقبول	24	18.1%
جيد	108	81.8%
المجموع	132	100%

رابعاً: تناول الاحداث اليومية:

1.4 هل يستخدم الموقع الاحداث اليومية في التعامل مع الاخبار:

وقد اجابه (76) من افراد العينة بنعم لقبولهم على المواضيع المنشورة كأحداث يومية وهذا يمثل نسبة (57.1%) وهذا يعني ان نسبه كثيره من المواضيع المنشورة تهتم بأخبار تهتم الفراد. كما

اجابه (56) من افراد العينة وبنسبة (48.8%) ب لا الى المواضيع المنشورة في الموقع هي مواضيع لا تهتم بالأحداث اليومية بصفة عامة وكما هو منشور بالجدول رقم (11).

جدول رقم (11)

إجابات افراد العينة بشأن استخدام الاحداث اليومية كمواد في الموقع

الإجابة	التكرار	%
نعم	76	57.1
لا	56	48.8
المجموع	132	%100

2.4. الى أي مدى تسهم هذه المواضيع في تحقيق الاهداف التالية:

- أ- إعلام الجمهور بصراحة بالمشكلات والأزمات التي تواجههم في الحياة.
- ب- توعية الجمهور بأهمية الاحداث التي تمر من حولهم والدور الهام الذي يقوم به القراء من اجل التعايش مع الاحداث سواء داخلية او خارجية.
- ت- غرس ودعم المسؤولية الاجتماعية والتواصل مع البلد الام في تنمية الاحساس بالانتماء.
- ث- محاولة تجنب سوء الفهم الناتج عن المعلومات المضللة والزائفة عن الوطن الام.

وكما هو مبين في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12)

الى أي مدى تسهم هذه المواضيع في تحقيق الاهداف المذكورة في الجدول

مدى الاستخدام الطرق المستخدمة		بصفة دائمة		أحياناً		نادراً	
		التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
اعلام الجمهور		17	48.5	15	42.8	3	8.5
توعية الجمهور		15	42.8	10	28.5	10	28.5
غرس المبادئ		11	31.4	9	25.7	15	42.8
تجنب سوء الفهم		20	57.1	10	28.5	5	14.2

خامسا: معوقات القراءة :

1.5. هل هناك مشكل تواجهك عند القيام بالقراءة باللغة العربية ؟

جدول رقم (13)

المشاكل التي تواجه عينة البحث في القراءة باللغة العربية

الإجابة	التكرار	%
نعم	97	73.4%
لا	35	26.5%

بينت نتائج الدراسة ان (97) من افراد العينة وبنسبة (73.4) أشاروا بنعم بان هناك مشاكل يواجهونها عند القراءة ، وسبب ذلك ان اللغة العربية تعتبر للغالبية العظمى من الشباب اللغة الثانية وهي لغة تستخدم بمجالات تقتصر على اماكن معينة مثل البيت او المؤسسات الدينية وغيرها من المؤسسات الاجتماعية العربية الاخرى وان الغالبية منهم يتحدثون اللغة الدنماركية فيما بينهم، وأشار (35) من افراد العينة بلا وبنسبة (26.5) الى عدم وجود مشاكل في عملية القراءة لانهم في الاساس لديهم مرتكز باللغة العربية قوي سواء عن طريق تعلمهم في مدارس عربية خاصة او عن طريق متابعة من الالهل في اغلب الاحوال . والجدول رقم (13) يبين ذلك .

2.5 هل ترغب بمتابعة المواضيع المنشورة بالموقع باللغة الدنماركية:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وقد بينت نتائج البحث بان نسبة افراد العينة الذين تم احصاء اجاباتهم بنعم هو (88) وبنسبة (66.6% من افراد العينة وهذا يعني ان افراد العينة يجدون اللغة الدنماركية هي اللغة التي من الممكن ان تكون الاقرب الى متابعة الاخبار عن طريق القراءة بها وذلك لانها لغتهم التي تعلموا بها, . اما النتائج الاخرى والذين اجابوا بلا فكان (44) وبنسبة (33.1) من افراد العينة وهو نسبة ليست بالكبيرة وهذا يعني ان افراد العينة ليس لديهم مشكلة تذكر بالقراءة باللغة العربية اذا كان الموقع باللغة العربية وكما هو مبين في الجدول رقم (14).

جدول رقم (14)

متابعة المواضيع باللغة المفضلة عندهم بالقراءة

الإجابة	التكرار	%
نعم	88	66.6%
لا	44	33.1%
المجموع	132	100%

الفصل الخامس:

التوصيات والمقترحات:

اولا التوصيات:

اولا: تفرز نتائج البحث الى ان نسبة الشباب المتصفحين موقع الشبكة من الذكور اكثر من الاناث نسبة الى افراد العينة وهذا يعني ان اهتمام الذكور الى قراءة الموقع يأتي من اهتمام الذكور الشباب اكثر بالاهتمام بالمواقع العربية لمعرفة اخبار الوطن وهذا حافز للأهل والمهتمين بشان الشباب الى تشجيع وحث الاناث على الاطلاع على المواقع الالكترونية لأهميتها واهمية نشر الثقافة الموروثة التي تنتشر عن طريق هذه المواقع واعطائها للأبناء.

ثانياً: اظهرت نتائج البحث بان افراد العينة من الشباب الذين يطلعون على الموقع هم الفئة التي اعمارهم من (25.20) سنة وهذا دليل الى ان الشباب في مقبل مرحلة الشباب لهم اهتمام اكبر بالاطلاع على المواقع الالكترونية العربية لما يراه الشاب في هذه المواقع من نافذة يطل عليها على تأصيل هويته الثقافية الوطنية الاصلية وهذا يسترعي الى ان يكون الاعتماد بالمواضيع الثقافية التي تغني الثقافة العربية وتنتشر ثقافة الاعتزاز بهويتهم الوطنية وهذا لا يتحقق الا باهتمام المعنيين بهذه المواقع الى انتقاء المواضيع التي تعزز هذا الجانب في شخصية الشباب. .

ثالثاً: ان افراد العينة من الشباب بالاطلاع لا تعبر أي أهمية على الموقع للاطلاع على ما يجري من حولهم من امور تهم ثقافتهم في الموقع, وذلك لعدم وجود جدية من الشباب في بعض

الاحيان على التعرف على الواقع الثقافي الذي يهم تشكيل شخصيتهم وعدم التوجيه سواء من قبل الاهل او المجتمع بهذا الجانب وهنا لابد من وضع البرامج الكفيلة بتشجيع الشباب على الاطلاع اكثر على المواقع والقنوات التي تنمي بهم الشخصية الثقافية العربية من خلال تحفيزهم بان الموروثات الثقافية التي يجب ان يتربوا عليها هي جزء من حالة الانتماء وجزء من تشكيل شخصيتهم في المستقبل .

رابعاً: وجود مشاكل تواجه الشباب افراد العينة من الشباب من الاطلاع على الموقع وذلك يأتي من ضعف افراد العينة من الشباب القراءة باللغة العربية , عليه نقترح اجراء دورات تثقيفية و تعليمية باللغة العربية بين فترة واخرى وهذا يتحدد بمسؤولية الاهل وكذلك الجمعيات الثقافية معا و التي تعنى بالشأن العربي في الدنمارك وهي جمعيات لابس بها من حيث العدد لكن يبقى التنسيق بين هذه الجمعيات والاهل لحث الشباب على الاستفادة من البرامج التي تقيمها باللغة العربية حتى تعطي حافز للشباب على القراءة اكثر والاطلاع على ثقافتهم العربية سواء من خلال المواقع الإلكترونية او الدورات التثقيفية التي تقيمها هذه الجمعيات .

خامساً: ان اهتمام الشباب بالمواضيع التي تكون باللغة الدنماركية اكثر من متابعتهم البرامج باللغة العربية وهذا في حد علم الباحث حالة طبيعية لشريحة الشباب لان الغالبية تكون دراستهم باللغة الدنماركية وكذلك ان هذه اللغة هي لغة الاصدقاء واللعب والدراسة اضافة الى انها وسيلة التواصل مع المحيط في العمل او محيط المجتمع. عليه لتشجيع الشباب على الاطلاع اكثر على الثقافة العربية لابد من وجود دافع وحافز ينمي هذا الجانب في الشباب وذلك من خلال اسهام

شرائح الشباب في ادارة الجمعيات الثقافية التي تعني بالجانب الثقافي العربي واشراكهم في اعداد المواضيع التي تسهم في وعي الشباب بهذا المجال وهذه مسؤولية مشتركة من قبل الجميع

ثالثاً: - المقترحات:

يقترح الباحث من أجل إثراء البحث العلمي وتغطية العديد من الجوانب في موضوعات الاعلام الالكتروني وشريحة الشباب في المهجر الى ما يلي:

أولاً: ان يكون دور الاعلام الالكتروني في المجتمع بنقل الاخبار على كافة الاصعدة سواء الاخبار اليومية للأحداث او الاخبار الثقافية في كل مجالات الحياة , على هذه المواقع ايجاد قنوات تعريفية او مواضيع تهتم شريحة الشباب وحتى تكون هذه المواقع نوافذ يطل عليها الشباب في المهجر للاطلاع على ثقافتهم وموروثاتهم وهنا لابد من التركيز في المواقع الالكترونية الخاصة بشان المهجر على زيادة الاهتمام بهذه المواضيع التي تهتم شريحة الشباب.

الثاني: يجب ان تكون طرق التعامل مع المواضيع المطروحة في ظل مناخ يحفز الشباب على ابداء آرائهم في هذه المواقع من خلال افراد مواضيع تهتم شريحة الشباب لأبداء آرائهم التطويرية التي تسهم في زيادة وعي الشباب بهويتهم الثقافية وكذلك احتضان الكفاءات الشبابية وتشجيعها على كافة الاصعدة الادبية والكتابة والشعر من خلال نشر مواضيعهم وابرازها حتى تكون دافع وحافز لغيرهم من الشباب للمساهمة بالكتابة في المواقع الإلكترونية .

ثالثاً: وسائل التواصل الاجتماعي والمواقع الإلكترونية يجب أن يكون لها دورا بارزا في نقل الوقائع للجمهور لذا ان يكون نقل الواقع بعيدا عن التزييف والخداع وذلك بان يتكون هناك جهات رقابية مشتركة على هذا المواقع لإيصال الحقيقة والابتعاد عن كل ما يثير القارئ من ازمات قد تكون مختلفه في الاحيان .

رابعا: ان دور الاعلام وتحديد الاعلام الإلكتروني والذي اصبح الان من المواقع التي لا تقل اهمية عن القنوات الفضائية وذلك لسهولة اتاحته للفرد وكذلك كثرة هذه المواقع التي تجد اغلبها فئات قد تتحدد بتوجه هذه المواقع عليه نقترح ان تكون هناك الكثير من الدراسات المعمقة عن اهمية المواقع الإلكترونية بشكل عام وتأخذ شكل هذه الدراسات مواقع اكثر وشرائح عمرية اخرى خامسا: بما ان اكثر المواقع الإلكترونية هي مواقع في اغلبها تدار بإدارات فردية يعني بتمويل ذاتي فنرى هنا بان تكون هذه المواقع منضوية تحت جهات رقابية مسؤوله حفاظا على مصداقية هذه القنوات وعدم تركها للجهات المنفعة التي تروم نشر التفرقة وبث التوترات بين الافراد او نشر مفاهيم غير صحيحة.

سادسا: ان الحفاظ على الثقافة العربية ونقل العادات والموروثات الثقافية العربية هي مسؤولية مشتركة بين الأسرة والمنظمات الثقافية وكذلك المواقع الإلكترونية والقنوات لتلفزيونية، فعليه ان الدور الذي يقع على عاتق الاعلام بشكل عام والاعلام الإلكتروني بشكل خاص يجعل من هذه المواقع مصادر لنشر الفكر الثقافي العربي الاصيل وكيفية التأثير به من قبل الشباب لذا لا بد من

اختيار المواضيع التي تهم الشباب في هذا الجانب بعيدا عن كل ما يمس هذا التراث والثقافة العربية .

المصادر:

- 1.توني شوارتز، نقلاً عن محمود إسماعيل، مبادئ علم الاتصال و نظريات التأثير، القاهرة الدار العلمية، 1998، ص 11.
2. دعنان إبراهيم أحمد، محمد المهدي الشافعي، علم الاجتماع التربوي الأنساق الاجتماعية التربوية، ليبيا : جامعة سبها، 2001، ص 264.
3. الجمال، راسم محمد، مناهج البحث في الدراسات الإعلامية، الفصل السادس، (القاهرة، كلية الإعلام – جامعة القاهرة، 1999)، (ص 143 - 144).
- 4.محمد أحمد بيومي، علم الاجتماع القيم، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية، بدوت تاريخ النشر، ص 39.
5. محمد نوفق الغلاييني، وسائل الإعلام و آثارها في وحدة الأمة، السعودية : دار المنارة، الطبعة الأولى، 1985، ص 39.
6. هارولد لاسويل ، نقلاً عن : حسن عماد مكاوي، ليلي حسين السيد، الاتصال و نظرياته المعاصرة، القاهرة : الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، أكتوبر 1998، ص 72.

آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء والحلول المقترحة للتصدي لها.

(دراسة في التخطيط المكاني لبناء السلام والتنمية المستدامة)

أ.د. نسرین علي السلامه

الاختصاص العام: الجغرافية البشرية - الاختصاص الدقيق: التخطيط الإقليمي - جامعة دمشق - سورية

عضو هيئة تدريسية في جامعة دمشق - رئيسة قسم التنمية الإقليمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية في المعهد العالي للتخطيط الإقليمي بجامعة دمشق.

الشخصي: nszemhal2014@gmail.com

الرسمي: nsren1981.salameh@damascusuniversity.edu.sy

ملخص:

أشار تقرير الأمم المتحدة العالمي حول تنمية الموارد المائية لعام 2024 بأن أزمة المياه تشكل تهديداً يُحدق بالسلام العالمي، وأنّ التوترات بشأن المياه تزيد من حدّة النزاعات في سائر أرجاء العالم، وإنّ الدول - إن أرادت المحافظة على السلام - عليها الدفع بعجلة التعاون الدولي وتحفيز الاتفاقات العابرة للحدود في هذا المجال، ويشير هذا التقرير إلى أن الفتيات والنساء في مقدمة صفوف ضحايا شح المياه الآمنة، فهنّ من يقمن أساساً بجمعها في العديد من المناطق الريفية، ويستغرقن عدة ساعات يومياً على أقل تقدير لإتمام هذه المهمة، ويؤدي تقلص فرص الحصول على المياه الآمنة إلى تفاقم هذا العبء الذي يقوض تعليم المرأة ومشاركتها الاقتصادية وسلامتها، ناهيك عن ارتفاع معدل تسرب الفتيات من المدارس مقارنة بالفتيان، كما تؤدي الآثار المرتبطة بالتغير المناخي إلى زيادة تواتر وشدة الكوارث الطبيعية مما يؤثر بشكل سلبي على موارد المياه و

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

يُعرّض النساء لمخاطر أكبر، وقد تُجبر هؤلاء النساء على الهجرة من مناطق تُعاني من نقص المياه إلى مناطق أخرى، مما يُعرّضهن لمخاطر الاستغلال والعنف، كما يؤدي نقص المياه إلى زيادة التنافس على الموارد، مما يُعرّضهن أيضاً لمخاطر أكبر في المناطق الفقيرة والنائية، كما يحرم شح المياه الآمنة النساء من الخصوصية ويجبرهن على استخدام المرافق الصحية غير الآمنة أو المفتوحة، وقد تكون هؤلاء النساء عرضة للاستغلال وللاعتداء الجنسي أثناء البحث عن مصادر المياه، خاصةً في المناطق النائية ومخيمات اللجوء، مما يؤثر في شعورهن بالأمان والكرامة، ناهيك عن الوصمة الاجتماعية والشعور بالعار والحرج. وتمثل الهدف الرئيس للبحث بدراسة الصلة الوثيقة بين توافر المياه الآمنة الميسرة والسهولة وصون كرامة النساء وصحتهن، ووصل البحث لجملة من النتائج أهمها: يؤثر شح المياه الآمنة في النساء بدرجة أكبر من تأثيره في الرجال، وله آثار خطيرة في كرامة النساء، كما أنه لا يوجد اهتمام عالمي واضح بهذه الآثار في كرامة النساء، ولم يخصص أي برنامج عالمي لمواجهتها رغم عمقها وخطورتها، وارتباطها بأهداف التنمية المستدامة لا سيما الأهداف 6 و 1 و 3 و 4 و 5 و 10 و 13 و 16 و 17، لاسيما الهدف 6 (المياه النظيفة والإصحاح) والهدف 16 (السلام و العدالة و المؤسسات الفعّالة)، ولوحظ وجود تفاوت بين الدول في درجة تأثرها بشح المياه الآمنة في كرامة النساء، حيث تعد الدول النامية الأكثر تأثراً، كما أن خصوصية المجتمعات العربية الثقافية والدينية والعادات والتقاليد تجعل من هذه الآثار أشد عمقا لاسيما في ظل التعتيم عليها بسبب عدم وجود قوانين فاعلة لحماية كرامة النساء فيما يخص شح المياه الآمنة.

الكلمات المفتاحية: شح المياه الآمنة - كرامة النساء - النوع الاجتماعي - العدالة الاجتماعية.

**The effects of safe water scarcity on women's dignity and proposed
solutions to address them.**

(A study in spatial planning for peace building)

Prof. NESSRINE ALSALAMEH.

General Specialization: Human Geography – Specialization: Regional Planning –
Damascus University – Syria Faculty member at Damascus University – Head of
the Department of Human, Economic and Social Regional Development at the
Higher Institute of Regional Planning at Damascus University.

Personal nszemhal2014@gmail.com

Official nsren1981.salameh@damascusuniversity.edu.sy

Abstract:

The United Nations World Water Development Report 2024 indicated that the water crisis poses a threat to world peace, that tensions over water exacerbate conflicts around the world, and that if countries want to maintain peace, they must advance international cooperation and stimulate cross-border agreements, and this report

indicates that girls and women are at the forefront of the victims of water scarcity, as they are the main ones who collect water in many rural areas, and take several hours a day. At the very least, reduced access to water exacerbates this burden that undermines women's education, economic participation and safety, not to mention the higher dropout rate of girls from secondary schools compared to boys, and the effects associated with climate change increase the frequency and severity of natural disasters, negatively affecting water resources and exposing women to greater risks.

Women may be forced to migrate from water-scarce areas to other areas, exposing them to risks of exploitation and violence, water shortages increase competition for resources, exposing women to greater risks in poor and remote areas, and the scarcity of safe water deprives women of privacy and forces them to use unsafe or open sanitation facilities, and these women may be vulnerable to exploitation and sexual abuse while searching for water sources, especially in remote areas and refugee camps. This affects their sense of security and dignity, not to mention social stigma, shame and embarrassment.

. The main objective of the research was to study the close link between the availability of safe, accessible and easy water and the preservation of women's dignity and health, and the research reached a number of results, the most important of which are: The scarcity of safe water affects women to a greater degree than it affects men, and has serious effects on the dignity of women, and there is no clear global attention to these effects on the dignity of women, and no global program has been allocated to confront them, despite their depth and seriousness, and their link to the sustainable development goals, especially goals 6, 1, 3, 4, 5 and 10. 13, 16 and 17, especially Goal 6 (clean water and sanitation) and Goal 16 (Peace, Justice and Effective Institutions), and it was noted that there is a disparity between countries in the degree of their vulnerability to the scarcity of safe water in the dignity of women, and developing countries are the most affected, and the specificity of Arabic cultural and religious societies, customs and traditions makes these effects more profound, especially in light of the obfuscation due to the lack of effective laws to protect the dignity of women with regard to the scarcity of safe water.

Keywords: Scarcity of safe water – Women's dignity – Gender – Social justice.

مقدمة:

يجمع الباحثون والمعنون من أفراد ومؤسسات ومنظمات بالأثر الكبير لمدى توافر المياه الآمنة وما يرتبط بها من خدمات واستثمارات واستخدامات ونفقات فردية وحكومية وصرف صحي.... في التنمية المستدامة، وتعد من العوامل الأشد أثرا في الأمن والسلام الدوليين لارتباطها بالأمن المائي والأمن الغذائي والواقع الاقتصادي والنزاعات السياسية، سواء فيما يخص مدى الكفاية من جهة، وخطر التبعية الاقتصادية والسياسية على مستوى الأفراد والدول من جهة ثانية، وما يرتبط بذلك من تأثير تعود جذوره إلى تاريخ نشوء الحضارات (أعظم الحضارات القديمة ارتبط نشوءها بتوافر مصدر مائي كحضارة بلاد الرافدين أو منفذ بحري أو واجهة بحرية واسعة كالحضارة الفينيقية) وما خاضته من حروب ونزاعات، وصولا للحروب المعاصرة على الممرات المائية الدولية وثروات ما تحت البحار والمحيطات وقدرة الحكومات على توفير أمنها المائي واكتفائها الذاتي من المياه الآمنة السهلة والرخيصة لسكانها.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

ويؤكد التقرير الذي عنون ب: أزمة المياه تهديد يُحدق بالسلام العالمي (وهو تقرير الأمم المتحدة العالمي عن تنمية الموارد المائية لعام 2024، المنوط باليونسكو نشره بالنيابة عن لجنة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية)¹، أنّ التوترات بشأن المياه تزيد من حدّة النزاعات في سائر أرجاء العالم، وإنّ الدول - إن أرادت المحافظة على السلام - عليها الدفع بعجلة التعاون الدولي وتحفيز الاتفاقات العابرة للحدود بهذا الشأن، ويشير هذا التقرير إلى أن الفتيات والنساء في مقدمة صفوف ضحايا شح المياه، فهنّ من يقمن أساساً بجمع المياه في العديد من المناطق الريفية، ويستغرقن عدة ساعات يومياً على أقل تقدير لإتمام هذه المهمة، ويؤدي تقلص فرص الحصول على المياه إلى تفاقم هذا العبء الذي يقوض تعليم المرأة ومشاركتها الاقتصادية وسلامتها، ناهيك عن ارتفاع معدل تسرب الفتيات من المدارس مقارنة بالفتيان.

ولتفنيد هذا الأثر يتطلب الأمر لمجلات عدة، لذا تناول هذا البحث جزئية مهمة جداً مرتبطة بمدى توافر المياه الآمنة وأثره في التنمية المستدامة الداعمة للاستقرار والأمن والسلام ألا وهو: دراسة آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء وانعكاس ذلك على العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين، ومستوى الحاجة للمياه الآمنة وخدماتها حسب النوع الاجتماعي، وانعكاسات هذه الحاجة على مختلف مفاصل الحياة، وهذا له بالغ الأثر في مدى توافر متطلبات تحقيق تنمية مجتمعية مستدامة لخلق مناخ مناسب لتوطيد الأمن والسلام في المجتمعات، فلا يمكن الوصول للأمن والسلام الدوليين دون السعي الجاد لتحقيق أهداف التنمية المستدامة ولا يمكن القيام بتنمية مستدامة بدون أمن وسلام.

¹ تقرير الأمم المتحدة العالمي عن تنمية الموارد المائية لعام 2024، المنوط باليونسكو نشره بالنيابة عن لجنة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية.

مشكلة البحث:

بالرغم من أهمية المياه الآمنة بمختلف استخداماتها وخدماتها لكلا الجنسين وتنوع احتياجاتهم التي يلبيها توافرها، وبالرغم من بروز الحديث مؤخرا عن ارتباط النوع الاجتماعي بالهدف السادس من أهداف التنمية المستدامة (المياه النظيفة والإصحاح)، فإنه لم تتم دراسة الارتباط الوثيق بين توافر المياه الآمنة وصون كرامة النساء وأثر ذلك في تحقيق التنمية المستدامة وبناء السلام، كما لم تفند آثار شح المياه الآمنة حسب النوع الاجتماعي، ولم تتم الإشارة إلى الاختلاف بين المجتمعات (النامية والمتقدمة، والعربية والغربية) فيما يخص هذه الآثار، وتطرح هذه الإشكالية جملة من التساؤلات حاول البحث الإجابة عنها وهي:

- 1- ما هو الفرق بين الرجال والنساء من حيث تأثرهم بشح المياه الآمنة؟
- 2- ما هي أوجه تأثر النساء بشح المياه الآمنة؟
- 3- ما هي المجتمعات الأكثر تأثرا بشح المياه الآمنة في كرامة النساء؟
- 4- ما هي الخطوات المتخذة من قبل الحكومات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية فيما يخص التصدي لآثار شح المياه في كرامة النساء؟
- 5- ما هو مستقبل تطور هذه الآثار في ظل الظروف والتدابير الحالية؟
- 6- ما هي المقترحات الممكنة للتخفيف من آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء؟

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في أهمية موضوعه والشريحة التي يتناولها بالدراسة ألا وهي النساء، وأثار شح المياه الآمنة في كرامتهن وصحتهن، وما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية عميقة تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في أهداف التنمية المستدامة والأمن والسلام الدوليين، فالنساء نصف المجتمع ويربين النصف الآخر منه، وهن حلقة الوصل الرئيسة بين الواقع و تحقيق الأهداف التنموية على مختلف الأصعدة والمستويات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وتعود جذور الحديث عن الاحتياجات الخاصة للمرأة فيما يخص المياه الآمنة وخدماتها للعام 1979م في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة حيث نصت هذه الاتفاقية على (تكفل للمرأة الحق في الماء والإصحاح).

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث بدراسة الصلة الوثيقة بين شح المياه الآمنة وكرامة النساء وصحتهن، ويتفرع عن هذا الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- تصنيف آثار شح المياه الآمنة بحسب النوع الاجتماعي.
- 2- تحديد أوجه تأثير شح المياه الآمنة في كرامة النساء.
- 3- تصنيف المجتمعات وفقاً لمدى تأثير شح المياه الآمنة في كرامة النساء.
- 4- دراسة مدى فعالية التدابير الحكومية والمنظمات المحلية والإقليمية والعالمية في التصدي للآثار السلبية لشح المياه الآمنة في كرامة النساء، وتحديد آفاق تطور هذه الآثار في ظل هذه التدابير.

5- اقتراح خطة عمل وفق أساليب التخطيط المكاني للتخفيف من الآثار السلبية لشح المياه الآمنة في كرامة النساء.

الإطار النظري:

- المفاهيم والمصطلحات:

الكرامة: طرح هذا المصطلح في الكثير من الثقافات، وتطور عبر مراحل تاريخية عدة، فخلال عصر النهضة على سبيل المثال، صيغ التعريف حول ثلاثة مُثلٍ عليا هي الحق في الرأي المخالف، واحترام التنوع الثقافي والديني، والحق في النماء وإثراء. ورغم الترابط الذي ظل قائماً بين مفهوم الكرامة والفهم القانوني لحقوق الحياة، فقد تطور هذا المفهوم في الفترات المعاصرة، ويعد قانون حقوق الإنسان الكرامة جانباً متأصلاً في كل كائن بشري ترتبط بصورة مباشرة بمفهوم المساواة وبحق كل كائن بشري في الاحترام، ويرد مفهوم الكرامة في بداية ميثاق الأمم المتحدة كما يلي: "نحن شعوب الأمم المتحدة وقد آلينا على أنفسنا أن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية...". وورد أيضاً في ديباجة الإعلان الدولي لحقوق الإنسان كما يلي: "لما كان الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وغير قابلة للتصرف، يشكل أساس الحرية والعدل

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

والسلام في العالم"، وتتص المادة/1 من الإعلان على ما يأتي: "يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق".²

المياه الآمنة: يشير هذا المصطلح إلى المياه التي لا تحتوي على بكتيريا ضارة أو مواد سامة أو مواد كيميائية، وتُعد بالتالي آمنة للشرب، وهي المياه التي تتصف بخصائص ميكروبية وكيميائية وفيزيائية مطابقة لمعايير منظمة الصحة العالمية أو المعايير المحلية الخاصة بجودة مياه الشرب.³

شح المياه: مصطلح يشير إلى حالة الموارد المائية في العالم بحسب الطلب البشري عليها، وتم تطبيقه على حالة المياه في جميع أنحاء العالم من قبل الأمم المتحدة والمنظمات العالمية الأخرى، ويشير الشح في المياه إلى النقص الحاد في كمية المياه المتاحة للاستخدام البشري بمختلف أشكاله (شخصي، زراعي، صناعي...).
النوع الاجتماعي: هو الأدوار المحددة اجتماعياً بين النساء والرجال، والتي تكتسب بالتعليم وتتغير بمرور الزمن و تتباين تبايناً شاسعاً داخل الثقافة الواحدة وتختلف من ثقافة إلى أخرى، وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح النوع الاجتماعي لا يعد بديلاً لمصطلح "الجنس" الذي يشير بدوره إلى الاختلافات البيولوجية بين النساء والرجال والغير قابلة للتغير مع الزمن.⁴

التخطيط المكاني: أحد أساليب التخطيط التنموي العقلاني، الذي يأخذ بالحسبان البعد المكاني (الإقليم) بهدف دراسة الموارد والإمكانات المتوافرة، واختيار الشكل التنظيمي المكاني الأمثل لاستثمار هذه الموارد والإمكانات،

² الأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الإنسان الدورة الثانية والعشرون البنود 3 و 5 من جدول الأعمال تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية، دراسة للجنة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان بشأن تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية عن طريق تحسين فهم القيم التقليدية للبشرية، 2012م.

³ بوابة المصطلحات الخاصة بمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة.

⁴ الإسكوا. لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

وإيجاد توازن منتظم في البنية الإقليمية، لتحقيق أكبر فعالية اقتصادية واجتماعية بأقل تكلفة ممكنة وفي أقصر وقت، باستخدام أحدث منجزات التقدم العلمي والتقني، والاستفادة من تعبئة جهود المواطنين وتنظيمها وتوجيهها للعمل المشترك بإشراف مجالس الإدارة المحلية في الإقليم وضمن الإستراتيجية العامة للدولة، بهدف النهوض بالإقليم وتنميته، مما يؤدي إلى التخفيف التدريجي للفروقات في مستويات التطور الاقتصادي والاجتماعي بين الأقاليم، وحل المشكلات العمرانية فيها.⁵

بناء السلام: أنشأت الجمعية العامة ومجلس الأمن في عام 2005 لجنة بناء السلام كجهاز استشاري للأمم المتحدة يدعم جهود السلم المبذولة في البلدان الناهضة من النزاعات، وكان هدفها هو اقتراح استراتيجيات متكاملة لبناء السلام والإنعاش بعد انتهاء النزاع، وجمع كافة الفعاليات ذات الصلة وحشد الموارد، وأنشأ مجلس الأمن أيضا عددا من مكاتب بناء السلام للإطلاع على الاجتماعات التي يعقدها المجلس والتي تركز على المسائل المتعلقة ببناء السلام، ولجنة بناء السلام هي هيئة استشارية حكومية دولية تدعم جهود السلام في البلدان المتضررة من النزاعات، وتعد إضافة بالغة الأهمية إلى قدرات المجتمع الدولي في خطة السلام الواسعة النطاق، وتتألف اللجنة من 31 دولة عضوا ينتخبها كل من الجمعية العامة ومجلس الأمن والمجلس الاقتصادي والاجتماعي.⁶

⁵ الخليل، أديب و السلامه، نسرين. التخطيط الإقليمي، مطبوعات جامعة دمشق، دمشق، سورية، 2016م.
⁶ لجنة الأمم المتحدة لبناء السلام. <https://www.un.org/peacebuilding/ar/commission>.

فرضيات البحث:

1- يرتبط توافر المياه الآمنة ارتباطاً وثيقاً بصون وحفظ كرامة النساء، مما ينعكس إيجاباً على بناء السلام

العالمي.

2- التصدي لآثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء يتطلب جهوداً حكومية ومنظماتية وعالمية أكثر

جدية.

3- لا يوجد أي فروق تتعلق بالنوع الاجتماعي فيما يخص آثار شح المياه الآمنة.

منهجية البحث:

تم استخدام **المنهج الوصفي التحليلي**: في تحليل واقع ارتباط توافر المياه الآمنة بكرامة النساء وصحتهن،

حيث تم تحليل آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء، وأسباب هذه الآثار، وما يترتب عليها تجاه التنمية

المستدامة والأمن والسلام الدوليين، كما تم استخدام **المنهج الإحصائي** بجمع البيانات اللازمة وإجراء المقارنات

بينها، وتم استخدام **المنهج الإقليمي** من خلال سبر الإمكانيات وتحديد المشكلات، ثم وضع الخطط المكانية

الأكثر ملاءمة بما يضمن النمو المتكامل.

تم أيضاً استخدام **منهج المشكلات** من خلال تحديد المشكلات المرتبطة بتقادم آثار شح المياه الآمنة في

كرامة النساء وتحليل أسبابها ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت موضوع المياه بشكل عام، ولكن لم يتناول أي منها ارتباط شح المياه الآمنة بصون كرامة النساء، حيث اقتصر ذكر هذا الموضوع على هامش التقارير التي كانت تقدمها المؤتمرات التي عقدتها المنظمات المهمة بموضوع المياه والصحة ومنها: اليونيسيف، ومنظمة الصحة العالمية، والبنك الدولي، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واتحاد النوع الاجتماعي والماء، والمركز الدولي للمياه والصرف الصحي، ومبادرة بناء القدرات من أجل الإدارة المتكاملة للموارد المائية، وبرنامج الشراكة العالمي للمياه.⁷

المناقشة والنتائج:

تشكل المياه عنصر حيوي بالغ الأهمية فيما يخص التخطيط للتنمية المستدامة، فهي ضرورية للتنمية الاقتصادية الاجتماعية، والطاقة وإنتاج الغذاء وسلامة النظم الإيكولوجية وبقاء الإنسان، والتكيف مع تغير المناخ، وفي الوقت الذي يزداد فيه تعداد سكان العالم، تزداد الحاجة إلى خلق توازن بين المتاح والمطلوب من موارد المياه بما يتيح للمجتمعات الحصول على كفايتها، كما ينبغي أن تحصل النساء والفتيات خاصة على مرافق صحية خاصة ونظيفة تكفل لهن السلامة والكرامة عند التعامل مع المسائل الأنثوية البيولوجية (الحيض والأمومة)، ولا يمكن النظر إلى المياه بمعزل عن الصرف الصحي، فهما يشكلان معا عاملين حيويين في

⁷ اتحاد النوع الاجتماعي والماء (GWA)، <http://genderandwater.org/ar>

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

خفض العبء العالمي من الأمراض، فضلا عن دورهما في تحسين الصحة والتعليم والإنتاجية الاقتصادية للسكان⁸.

عانى 2.2 مليار شخص من صعوبة الوصول إلى خدمات مياه الشرب الآمنة في عام 2023م، واعتمد ما يقرب من ملياري شخص على مرافق الرعاية الصحية دون خدمات المياه الأساسية، وافتقر أكثر من نصف سكان العالم (4.2 مليار شخص) إلى خدمات الصرف الصحي المُدارة بأمان في العام ذاته، ويموت حوالي 297 ألف طفل دون سن الخامسة كل عام بسبب أمراض الإسهال بسبب سوء الصرف الصحي أو سوء النظافة أو مياه الشرب غير الآمنة، وهناك 2 مليار شخص يعيشون في البلدان التي تعاني من زيادة الضغط على استثمار موارد المياه⁹، وهناك 90% من الكوارث الطبيعية لها علاقة بالطقس، بما في ذلك الفيضانات والجفاف¹⁰.

وتدقق 80% من مياه الصرف الصحي مرة أخرى إلى النظام البيئي دون معالجتها أو إعادة استخدامها¹¹، واستهلكت الزراعة 70 % من المياه المستثمرة في العالم وذلك لعام 2023م.¹²

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة بحق الإنسان في الحصول على كفايته من المياه للاستخدام الشخصي والمنزلي (ما بين 50 و 100 لتر لكل فرد يوميا)، على أن تكون تلك المياه مأمونة وبأثمان معقولة (لا ينبغي

⁸ منظمة الأمم المتحدة، <https://www.un.org/>

⁹ منظمة الصحة العالمية - الونيسف 2019م.

¹⁰ مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث.

¹¹ اليونسكو، 2019.

¹² منظمة الأغذية والزراعة، الفاو.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

أن تزيد كلفة تأمين المياه عن 3% من مجمل الدخل الأسري)، وأن تكون متاحة مكانا (ألا تبعد أكثر من 1000 متر عن المنزل) وزمانا (ألا يستغرق الحصول عليها أكثر من 30 دقيقة).¹³

تهتم الأمم المتحدة ومنذ فترة طويلة بالأزمة العالمية الناجمة عن تزايد الطلب على الموارد المائية في العالم لتلبية الاحتياجات الإنسانية والتجارية والزراعية وغيرها، فضلا عن الحاجة إلى خدمات الصرف الصحي الأساسية، وركز كل من مؤتمر الأمم المتحدة للمياه (1977)، والعقد الدولي لتوفير مياه الشرب والصرف الصحي (1981 - 1990)، والمؤتمر الدولي المعني بالمياه والبيئة (1992)، ومؤتمر قمة الأرض (1992) على هذا المورد الحيوي، وساعد العقد الدولي للعمل (الماء من أجل الحياة) 2005 - 2015 حوالي 1.3 مليار فرد في البلدان النامية في الحصول على مياه الشرب الآمنة، كما دفع بعجلة التقدم في ما يتعلق بالصرف الصحي ضمن إطار الجهود التي بُذلت لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، ومن الاتفاقات التي تُعد بمثابة المعالم المهمة جدا: جدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة، وإطار سينداي للحد من مخاطر الكوارث للفترة 2015 - 2030، وخطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، واتفاق باريس ضمن معاهدة الأمم المتحدة الإطارية المعنية بتغير المناخ لعام 2015.¹⁴

تقوض المياه الملوثة وعدم وجود مرافق الصرف الصحي الأساسية الجهود المبذولة لإنهاء الفقر المدقع والمرض في البلدان الأكثر فقرا في العالم، فهناك 4,2 مليار شخص في العالم ليس لديهم مرافق للصرف

¹³ منظمة الأمم المتحدة، <https://www.un.org/>

¹⁴ منظمة الأمم المتحدة، <https://www.un.org/>

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الصحي المدارة بأمان، ووفقاً لبرنامج الرصد المشترك بين منظمة الصحة العالمية واليونسيف للمياه والصرف الصحي فإن هناك 1.8 مليار نسمة على الأقل يشربون مياه ليست محمية من مخلفات الصرف الصحي¹⁵. الجوانب الأساسية لحق الإنسان في الحصول على المياه وخدمات الصرف الصحي: يتطلب تحقيق خطة العام 2030 ووعدها القائم على 'شمل الجميع من دون أي استثناء - لا يتخلف أحد عن الركب' اعتماد حقوق الإنسان الدولية كموجه للعمل وعقد الشراكات بين أصحاب المصلحة، ويتطلب التصدي للتحديات التي يواجهها الهدف السادس من أهداف التنمية المستدامة تحولاً نموذجياً، فلا يُنظر إلى المياه كمورد طبيعي ينبغي إدارته واستخدامه فحسب، بل كحق أساسي من حقوق الإنسان يحق لجميع الناس التمتع به من دون أي تمييز. إن الوصول إلى مياه الشرب الآمنة وخدمات الصرف الصحي بطريقة مأمونة وبأسعار ميسورة وكافية هو حق أساسي من حقوق الإنسان، ويعد ذلك مسألة ضرورية لاستدامة سبل العيش السليمة والحفاظ على كرامة الناس، ويعتبر حق الإنسان في الحصول على المياه الآمنة وخدمات الصرف الصحي أساسياً للقضاء على الفقر وبناء مجتمعات سلمية ومزدهرة وضمان 'شمل الجميع من دون أي استثناء' في الطريق إلى تحقيق التنمية المستدامة.

ويلزم القانون الدولي لحقوق الإنسان الدول بالتعاون لتحقيق الوصول الشامل إلى المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع، من دون أي تمييز مع إعطاء الأولوية إلى الأشخاص الأشد حاجة إليها، أما العناصر

¹⁵ منظمة الصحة العالمية <https://www.who.int/ar>

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الأساسية للحق في الحصول على المياه وخدمات الصرف الصحي فهي: التوافر، إمكانية الوصول، القدرة على تحمل الكلفة، الجودة والسلامة، الرضا.

تعمل مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بما يتماشى مع خطة التنمية المستدامة لعام 2030 على:

- 1- التعاون مع الحكومات وأصحاب المصلحة المحليين من أجل دعم جهودهم في مواجهة التحديات المتعلقة بحق الإنسان في الحصول على المياه وخدمات الصرف الصحي.
- 2- تعزيز الشراكات وإدماج حق الإنسان في الحصول على المياه وخدمات الصرف الصحي في منظومة الأمم المتحدة، و تسريع تحقيق الهدف السادس من أهداف التنمية المستدامة عالمياً.
- 3- القضاء على التمييز وحالات عدم المساواة في الوصول إلى المياه وخدمات الصرف الصحي.¹⁶

المبحث الأول: دور النوع الاجتماعي في اختلاف طبيعة آثار شح المياه الآمنة:

يؤثر النوع الاجتماعي في طبيعة الآثار التي يخلفها شح المياه الآمنة، حيث يلاحظ أن أدوار الرجال والنساء تختلف في هذه القضية، ففي الوقت الذي يسيطر فيه الرجال على قضايا المياه العالمية (من حروب واتفاقيات وغيرها) ومحلية (من تخطيط لقطاع الخدمات المرتبطة بالماء والصرف الصحي وعمالة واتخاذ قرار)، يلاحظ أن أدوار النساء أشد ارتباطاً بموضوع تأمين المياه الآمنة للاستعمالات المنزلية والشخصية، وتزداد

¹⁶ المفوضية السامية لحقوق الإنسان والحق في المياه وخدمات الصرف الصحي OHCHR

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الحاجة لديهم لصرف صحي آمن وموثوق يتناسب مع خصوصيتهن الشخصية والصحية (حيض وأمومة وغيرها).

بدأ العمل على أخذ النوع الاجتماعي بالحسبان في حزيران 2021 واستمر حتى نهاية عام 2023، وسيتم إدراج مجموعة من الأدوات والمناهج في أنشطة بناء القدرات على المستوى القطري حتى نهاية عام 2024 والسنوات اللاحقة، ولدعم هذا العمل المهم، تم تشكيل مجموعة من خبراء النوع الاجتماعي لتقديم المدخلات الخاصة بالعمل ومسودة مخرجات IMI-SDG6

يتمتع أعضاء فريق العمل المذكور بخبرة عملية كبيرة في قضايا النوع الاجتماعي، سواء على مستوى المشروع أم على المستوى الوطني أو العالمي، بالإضافة إلى خبرة إضافية في العلاقة بين النوع الاجتماعي والمياه، وبيانات النوع الاجتماعي وأهداف التنمية المستدامة الأخرى المرتبطة بالمياه.

ويجري أيضًا اختبار تجريبي لمنهجية العمل في البلدان الرائدة التي تم اختيارها لتمثل مجموعة من القدرات والسياقات، وتشمل هذه البلدان حتى الآن البرازيل والسنغال والفلبين، ويتمثل الهدف من هذه المشاريع التجريبية في تقييم جدوى المناهج المقترحة لنظام المعلومات الإدارية المتكامل حول الهدف السادس من أهداف التنمية المستدامة لدعم احتياجات السياسات الوطنية ودون الوطنية للدول الأعضاء وجهودها لاستيعاب الجوانب الجنسانية في إدارة المياه والصرف الصحي، وتم تجميع قائمة المؤشرات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي لوضع الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي في سياق الهدف 6 من أهداف التنمية المستدامة، وقد تم تطوير

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

إطار تقييم وإتاحته للمشاريع التجريبية لتقييم هذه المؤشرات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي مقابل معايير محددة والتفكير في أهميتها وقيمتها المضافة¹⁷.

ويمكن أن تصنف الآثار باختلاف النوع الاجتماعي وفق الآتي:

أولاً: الآثار المرتبطة بالصحة: من أكثر الأمراض التي يسببها شح المياه الآمنة شيوعا هي: الإسهال والتيفوئيد والكوليرا و الأمراض الجلدية وضعف المناعة، بالإضافة إلى أثر شح المياه الآمنة المباشر في سوء التغذية، وفي التعب والإرهاق، إضافة إلى الآثار الكارثية لعدم توافر صرف صحي آمن ومستدام.

ثانياً: الآثار المرتبطة بالكرامة والأمان: وتتمثل بالاستغلال والعنف، ونقص الخصوصية و تردي الشعور بالأمان، والوصمة الاجتماعية، إضافة إلى التأثير المباشر لشح المياه الآمنة في ارتفاع معدلات الفقر، ونقص فرص العمل.

ثالثاً: الآثار المرتبطة بالتعليم: يقلل شح المياه الآمنة من جودة التعليم لسببين الأول بسبب آثاره في الصحة، والثاني بسبب الوقت المستغرق في جمع المياه والذي يقف عائقا أمام توافر الفرصة للتعليم في بعض المناطق.

رابعا: تتأثر النساء أكثر من الرجال بشح المياه الآمنة بسبب:

- 1- تقع أعباء جمع المياه للاستخدامات الشخصية والمنزلية للعائلة على النساء بشكل رئيس.
- 2- تستغرق النساء وقتا طويلا في جمع المياه الآمنة يذهب من حقها في التعليم والعمل وممارسة النشاطات الاجتماعية، وحتى اللعب للفتيات الصغيرات.

¹⁷ اتحاد النوع الاجتماعي والماء (GWA)، <http://genderandwater.org/ar>

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- 3- تقطع النساء في جمع المياه الآمنة مسافات طويلة مما يحملها أعباء جسدية ونفسية.
- 4- يُمكن للتكنولوجيا أن تُقاوم الفروقات بين النساء والرجال في هذه الآثار، خاصةً في المناطق الفقيرة والنائية.
- 5- الآثار المرتبطة بالتغير المناخي وزيادة تواتر وشدة الكوارث الطبيعية مما يؤثر بشكل سلبي على موارد المياه و يُعرض النساء لمخاطر أكبر، وقد يجبرهن ذلك على الهجرة من مناطق تُعاني من نقص المياه إلى مناطق أخرى، مما يُعرضهن لمخاطر الاستغلال والعنف، كما يؤدي نقص المياه إلى زيادة التنافس على الموارد، مما يُعرضهن لمخاطر أكبر في المناطق الفقيرة و النائية.
- خامسا: أثر نقص المياه الآمنة في كرامة النساء:**
- 1- الخصوصية: يجبر نقص المياه الآمنة النساء على استخدام المرافق الصحية غير الآمنة أو المفتوحة، مما يؤثر على خصوصيتهن وكرامتهن.
- 2- الاستغلال: قد تصبح النساء ضحايا للاعتداء الجنسي أو الاستغلال أثناء البحث عن مصادر المياه، خاصةً في المناطق النائية ومخيمات اللجوء، مما يؤثر في شعورهن بالأمان والكرامة.
- 3- الوصمة الاجتماعية: قد تُعاني النساء من وصمة اجتماعية إذا لم يكن لديهن إمكانية الوصول إلى المياه الآمنة، مما يؤدي إلى الشعور بالعار والحرج¹⁸.

وللمقارنة أكثر في الفروقات بين النساء والرجال فيما يخص آثار شح المياه الآمنة يلاحظ الآتي:

¹⁸ تم حصر هذه الآثار من خلال الاطلاع على عدد من تقارير المؤتمرات التي عقدتها منظمة الأمم المتحدة واتحاد النوع الاجتماعي والماء (GWA)، ودراسة أهداف التنمية المستدامة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

1- عبء العمل: عادة ما تكون النساء هن المسؤولات عن جمع المياه وتأمينها لاحتياجات المنزل سواء زوجات أم بنات، مما يستهلك وقتاً طويلاً من يومهن، ويؤثر على مشاركتهن في التعليم والعمل، والأنشطة الاجتماعية الأخرى، في حين يبدي الرجال مسؤولية أقل في جمع المياه، مما يمنحهم مزيداً من الوقت للتعلم والعمل.

2- مخاطر العنف: قد تتعرض النساء لخطر أكبر للعنف الجسدي أو الجنسي أثناء جمع المياه أو استخدام منشآت الصرف الصحي غير الآمنة، خاصة في المناطق النائية أو غير الآمنة كمخيمات اللجوء، بينما لا يواجه الرجال مثل هذه المخاطر.

3- الصحة: تتأثر النساء بشكل أكبر بالمشكلات الصحية المتعلقة بنقص المياه الآمنة، مثل الإسهال والأمراض المعدية، خاصة خلال الحمل والرضاعة والحيض بسبب الخصوصية الفيزيولوجية للنساء، بينما يكون الرجال أقل عرضة لمثل هذه المشكلات الصحية.

4- التعليم: تضطر الفتيات أحياناً للتسرب من المدرسة لمساعدة عائلاتهن في جمع المياه، وقد يكون السبب أحياناً هو عدم توافر منشآت صرف صحي آمنة في المدارس، مما يؤثر على فرصهن في التعليم، بينما يكون الفتيان أقل عرضة لترك المدرسة لذات الأسباب.

5- المشاركة بصنع واتخاذ القرار: لا تشارك النساء غالباً في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المياه وخدماتها وإمداداتها، مما قد يؤدي إلى حلول غير مناسبة لاحتياجاتهن، بينما يكون الرجال في الغالب هم

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

المسؤولون عن إعداد الخطط واتخاذ القرار فيما يخص خدمات المياه الآمنة والصرف الصحي على مستوى الإقليم والدولة والعالم .

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن هذه الاختلافات ليست مطلقة، وتختلف من مجتمع لآخر، ولكنها تشير وبشكل واضح إلى أن نقص المياه الآمنة له تأثير أكبر في النساء مقارنة بالرجال، مما يؤدي إلى آثار سلبية في كرامتهن وصحتهن، وتعليمهن، ومشاركتهن في المجتمع.¹⁹

المبحث الثاني: تصنيف المجتمعات وفقاً لدرجة تأثير شح المياه الآمنة في كرامة النساء وصحتهن:
في الدول المتقدمة:

الوصول إلى المياه الآمنة: تتوفر المياه الآمنة بشكل آمن ومستدام في المراكز العمرانية، مع وجود بنية تحتية متطورة لتوصيل المياه الآمنة إلى المنازل بشكل آمن ومستدام .

مرافق صحية: تتوفر المرافق الصحية والآمنة والمجهزة بشكل كبير، إلى جانب توافر مرافق خاصة بالنساء، مما يقلل من مخاطر التعرض للخطر أو الوصمة الاجتماعية أثناء استخدام المرافق مع الأخذ بالحسبان الثقافة المجتمعية التي تختلف من مجتمع لآخر بحسب الدين والعادات والتقاليد.

الوعي بالصحة: توجد حملات توعية مكثفة ومستمرة موجهة لمختلف الفئات العمرية (وتبدأ من أعمار صغيرة) حول أهمية المياه الآمنة والصحة النسائية.

¹⁹ توصلت الباحثة لهذه الاختلافات من خلال الملاحظة المباشرة، والاطلاع على عدد من التقارير الإنسانية الصادرة عن المنظمات الدولية.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

حماية قانونية: هناك قوانين ناظمة لحماية حقوق النساء ومنع التعرض لهن بالإساءة أو الاستغلال وهي مفعلة في المجتمعات المتقدمة أكثر من النامية.

ومع ذلك، فإن هذا لا يعني أن النساء في الدول المتقدمة لا يواجهن تحديات مرتبطة بتأمين مياه الشرب الآمنة مثل: **الفقر** فقد تواجه بعض النساء في الدول المتقدمة صعوبة كبيرة في تغطية تكاليف المياه الآمنة، خاصة في المناطق العشوائية وفي الحالات التي تكون فيها هذه النساء فاقدة للرعاية الاجتماعية أو غير قادرة على الحصول على فرصة عمل، ومن التحديات الأخرى هي **فقدان المأوى والتشرد** مما يجعل الحصول على خدمات المياه الآمنة والصرف الصحي صعباً.

أما في الدول النامية: فتعاني النساء بشكل كبير بسبب نقص المياه الآمنة، ويمكن القول بأن معظم الآثار التي سبق ذكرها في هذا البحث هي من نصيب النساء في الدول النامية، فهناك 7% من النساء في الدول النامية يُجبرهن على السفر لمسافات طويلة لجمع المياه، وتعاني 29% منهن من عدم توافر مرافق صحية كافية مما يزيد من خطر التعرض للإصابة بالأمراض المنقولة بالمياه، والوصمة الاجتماعية بسبب نقص المياه الآمنة، مما يؤثر في كرامتهن وشعورهن بالأمان، والاستغلال جسدياً أو جنسياً أثناء جمع المياه في المناطق النائية والمخيمات.

ففي الدول النامية هناك ما يقرب من 2.2 مليار شخص في العالم لا يملكون الوصول إلى مياه الشرب الآمنة، بينما يمكن لجميع سكان الدول المتقدمة الوصول إليها، وتُشير إحصائيات منظمة الصحة العالمية إلى

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

أن حوالي 525.000 طفل تحت سن الخامسة يموتون سنوياً بسبب الإسهال الذي ينتقل بالمياه في الدول النامية، و تشير بعض الدراسات إلى أن 4% من النساء في الدول النامية يقضين حوالي 6 ساعات يومياً في جمع المياه، وفيما يخص العنف ضد النساء الناتج عن شح المياه الآمنة فتشير بعض التقارير إلى أن 5% من النساء في الدول النامية تُعرضن لخطر العنف جنسياً أثناء جمع المياه في المناطق النائية في ظل قلة الإبلاغ بسبب الوصمة الاجتماعية وغياب تفعيل القوانين الرادعة، وفيما يخص التأثير في الصحة فقد تسبب شح المياه الآمنة في زيادة معدلات الإصابة بالأمراض المعدية وفقر الدم والأمراض الجلدية بين النساء، فقد بلغت نسبة النساء اللواتي أصبن بمثل هذه الأمراض في الدول النامية بسبب شح المياه الآمنة 32%، أما الوصول إلى الخدمات فتواجه 35% من النساء في الدول النامية صعوبة في الوصول إلى الخدمات الصحية والاجتماعية بسبب شح المياه الآمنة و المرافق الكافية²⁰.

وتعد المجتمعات العربية من المجتمعات النامية لذلك فإن العبء الأكبر يقع على نساءها في جمع المياه الآمنة، إضافة إلى تأثرهن بكل ما سبق ذكره من: الوصمة الاجتماعية، وانعدام الخصوصية، والاستغلال، وما يتعلق بالآثار السلبية المرتبطة بالصحة والتعليم، ولكن ما يميز هذه المجتمعات من خصوصية ثقافية واجتماعية واقتصادية ودينية وعادات وتقاليد تجعل آثار شح المياه الآمنة أكثر عمقا وخطورة، ويزداد عمق التحديات التي تواجه النساء في المجتمعات العربية فيما يخص تأمين المياه الآمنة بسبب عوامل عدة منها:

الفقر: يؤدي الفقر إلى صعوبة الوصول إلى المياه الآمنة و المرافق الصحية.

²⁰المفوضية السامية لحقوق الإنسان والحق في المياه وخدمات الصرف الصحي OHCHR ، واتحاد النوع الاجتماعي والماء (GWA)،
<http://genderandwater.org/ar>

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

نقص المياه: تُعاني العديد من الدول العربية من نقص المياه العذبة الآمنة، خاصةً في المناطق الجافة و شبه الجافة.

التغيرات المناخية: تؤثر التغيرات المناخية بشكل سلبي على موارد المياه في المنطقة.

الحروب والصراعات: تؤدي الحروب والصراعات إلى تدمير البنية التحتية لمياه الشرب وتُقلل من قدرة السكان في الوصول إلى المياه الآمنة.

الضغط على موارد المياه: يؤدي النمو السكاني السريع والتغيرات المناخية إلى زيادة الضغط على موارد المياه في المنطقة العربية²¹.

المبحث الثالث: دور الحكومات والمنظمات الدولية في التخفيف من آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء :

1- الجهود الدولية لتوفير مياه الشرب الآمنة:

المنظمات الدولية: تُقدم العديد من المنظمات الدولية مثل اليونيسيف ومنظمة الصحة العالمية والبنك الدولي دعماً لمشاريع المياه الآمنة في الدول النامية.

المنظمات غير الحكومية: تؤدي بعض المنظمات غير الحكومية مثل "وُرد فيجن" دوراً مهماً في توفير مياه الشرب الآمنة و دعم مشاريع المياه الآمنة في المناطق الفقيرة.

²¹ توصلت الباحثة لهذه الأفكار من خلال مقاطعة عدة دراسات وتقارير تنموية على مستوى الوطن العربي ، بالإضافة للملاحظة المباشرة على أراضي الجمهورية العربية السورية.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الجهود الحكومية: تقدم العديد من الحكومات في الدول المتقدمة المساعدات لتمويل ودعم مشاريع تأمين المياه الآمنة في الدول النامية.

التعاون الدولي: يُركز التعاون الدولي على تبادل المعرفة و التكنولوجيا في مجال إدارة المياه و توفير مياه الشرب الآمنة.

أمثلة على بعض الجهود الدولية:

أهداف التنمية المستدامة: تُعدّ أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة محفزاً أساسياً وملزماً للجميع في تحمل مسؤولياتهم في توفير الوصول إلى مياه الشرب الآمنة والمرافق الصحية للجميع بحلول عام 2030.

برنامج "المياه للجميع" التابع لليونسيف: يهدف هذا البرنامج إلى توفير الوصول إلى مياه الشرب الآمنة للجميع في العالم، وخاصةً في الدول النامية.

مشروع "تحلية المياه" في العديد من الدول النامية: تُركز العديد من الدول النامية على استخدام تقنية تحلية المياه لمعالجة نقص المياه الآمنة²².

دور المنظمات الدولية: تقديم الدعم المالي، ونشر المعرفة، والتوعية، ودعم منظمات المجتمع المحلي، والتعاون الدولي، كما يسعى كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واتحاد النوع الاجتماعي والماء GWA ، والمركز الدولي للمياه والصرف الصحي، ومبادرة بناء القدرات من أجل الإدارة المتكاملة للموارد المائية، وبرنامج الشراكة العالمي للمياه لتقديم الدعم اللازم في مجال الحد من شح المياه الآمنة.

²² اليونسيف <https://www.unicef.org/ar>

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

2- الجهود الإقليمية لتوفير مياه الشرب الآمنة:

المنظمات الإقليمية: تؤدي بعض المنظمات الإقليمية مثل جامعة الدول العربية ومنظمة التعاون الإسلامي

دورًا مهمًا في تنسيق الجهود الإقليمية لتوفير مياه الشرب الآمنة.

الجهود الحكومية: تركز العديد من الحكومات العربية على تطوير برامج و مشاريع للمياه الآمنة، مثل بناء

شبكات المياه و تحسين نظم الصرف الصحي.

منظمات المجتمع المحلي: تمارس منظمات المجتمع المحلي دورًا مهمًا في التوعية حول أهمية المياه الآمنة

ودعم مشاريع المياه الصحية في المجتمعات المحلية.

أمثلة على بعض الجهود الإقليمية:

برنامج "المياه للجميع" في جامعة الدول العربية: يهدف هذا البرنامج إلى توفير الوصول إلى مياه الشرب

الآمنة للجميع في العالم العربي بحلول عام 2030.

مشروع "تحلية المياه" في دول الخليج: تركز دول الخليج على استخدام تقنية تحلية المياه لمعالجة نقص المياه

الآمنة.

مشروع "إدارة المياه" في الأردن: يركز هذا المشروع على تحسين نظم إدارة المياه في الأردن لتوفير مياه

الشرب الآمنة للجميع²³.

3- دور الحكومات:

²³ تقارير لجان التنمية التابعة لجامعة الدول العربية.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

توفير البنية التحتية: يتمثل دور الحكومات بتوفير البنية التحتية الأساسية لتوصيل المياه الآمنة إلى جميع المنازل، خاصةً في المناطق الفقيرة والنائية.

تطوير سياسات المياه: يناط بالحكومات وضع سياسات مائية فعالة تُركز على إدارة الموارد المائية بشكل مستدام وتوفير المياه الآمنة للجميع، بما في ذلك النساء.

الاستثمار في التعليم والتوعية: تلتزم الحكومات بالاستثمار في البرامج التعليمية والتوعوية لإدراك أهمية المياه الآمنة وحفظها من الهدر والحفاظ على الصحة و الكرامة، والتوعية والتعريف بالقوانين الموضوعة لذلك واستثمارها.

حماية حقوق النساء: يقع على عاتق الحكومات وضع القوانين لحماية حقوق النساء ومنع تعرضهن للإساءة والاستغلال أثناء جمع المياه أو استخدام المرافق الصحية وتفعيل هذه القوانين بشكل حقيقي لا أن تبقى حبرا على ورق.

المشاركة المجتمعية: تشجع الحكومات المشاركة المجتمعية في تخطيط وتنفيذ مشاريع المياه الصحية، مع ضمان تواجد النساء في مراكز اتخاذ القرار²⁴.

هناك العديد من المشاريع التي تهدف لتوفير المياه الآمنة في الدول النامية لمواجهة مشكلة شح المياه الآمنة منها:

²⁴ الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة في الجمهورية العربية السورية خلال شهري أيار وحزيران 2024م.

- مشروع "المياه للجميع: (Water for All)"

الهدف: يهدف هذا البرنامج إلى توفير الوصول إلى مياه الشرب الآمنة للجميع في العالم، خاصةً في الدول النامية.

المُنَفَّذ: يُنفذ البرنامج من قبل اليونيسيف ومنظمة الصحة العالمية وشركاء آخرين.

- مشروع "تحلية المياه: (Desalination Project)"

الهدف: يهدف هذا المشروع إلى استخدام تقنية تحلية المياه لمعالجة نقص المياه في الدول النامية، خاصةً في المناطق الجافة و شبه الجافة.

المُنَفَّذ: يُنفذ المشروع من قبل العديد من المنظمات الدولية والحكومات والشركات الخاصة.

- مشروع "إدارة المياه: (Water Management Project)"

الهدف: يهدف هذا المشروع إلى تحسين نظم إدارة المياه في الدول النامية لمعالجة نقص المياه والتأكد من توزيع المياه بشكل عادل و مستدام.

المُنَفَّذ: يُنفذ المشروع من قبل العديد من المنظمات الدولية والحكومات والمنظمات غير الحكومية.

- مشروع "المياه الصحية للنساء: (Water, Sanitation and Hygiene for Women)"

الهدف: يهدف هذا المشروع إلى تحسين صحة النساء من خلال توفير المياه الآمنة والصحية، وتحسين مرافق الصرف الصحي، وتوعيتهن بأهمية النظافة الشخصية.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

المُنَفَّذ : يُنفذ هذا المشروع من قبل العديد من المنظمات الدولية ومنها "اليونيسيف، والمنظمات غير الحكومية مثل "وُرد فيجن" و "أوكسفام" .

- مشروع "النساء والمياه: (Women and Water) "

الهدف: يهدف هذا المشروع إلى تمكين النساء من المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المياه و تحسين الوصول إلى مياه الشرب الآمنة.

المُنَفَّذ : يُنفذ المشروع من قبل العديد من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية مثل "أوكسفام" و "وُرد فيجن".

- مشروع "التكنولوجيا لمياه الآمنة: (Technology for Safe Water) "

الهدف: يهدف هذا المشروع إلى استخدام التكنولوجيا لتوفير مياه الشرب الآمنة في المناطق الفقيرة والنائية، من خلال دعم مشاريع بنية تحتية المياه و التوعية الصحية.

المُنَفَّذ : يُنفذ المشروع من قبل العديد من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية مثل "وُرد فيجن" و "أوكسفام".

- مشروع "النساء و المياه و الصرف الصحي: (Women, Water and Sanitation) "

الهدف: يهدف هذا المشروع إلى تحسين الوصول إلى مياه الشرب الآمنة والمرافق الصحية المُحسَّنة للنساء في المناطق الفقيرة والنائية من خلال دعم مشاريع البنية التحتية للمياه والتوعية الصحية.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

المُنَفَّذ : يُنفذ المشروع من قبل العديد من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية مثل "وُرد فيجن" و "أوكسفام".

– مشروع "النساء و المياه و الطاقة:(Women, Water and Energy) "

الهدف: يهدف هذا المشروع إلى دمج توفير المياه الآمنة مع الطاقة المُستدامة، من خلال دعم مشاريع البنية التحتية للمياه والتوعية الصحية.

المُنَفَّذ: يُنفذ المشروع من قبل العديد من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية مثل "وُرد فيجن" و "أوكسفام".

– مشروع "المياه و الصحة النفسية:(Water and Mental Health) "

الهدف: يهدف هذا المشروع إلى تحسين الصحة النفسية للنساء في المناطق الفقيرة والنائية.

المُنَفَّذ: يُنفذ المشروع من قبل العديد من المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية مثل "وُرد فيجن" و "أوكسفام".

ومن الأمثلة عن هذه المشاريع في المنطقة العربية:

مشروع "المياه للجميع" في مصر، ومشروع "تحسين نظم الري" في المغرب، ومشروع "إدارة المياه الجوفية" في الأردن.²⁵

²⁵ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي <https://www.ungeneva.org/ar/about/organizations/undp>

المبحث الرابع: التطور المتوقع لآثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء:

يرتبط التطور المتوقع لهذه الآثار بالمحددات والروائز الآتية:

1- التحديات:

التغير المناخي: يؤدي التغير المناخي إلى تغيرات في أنماط هطول الأمطار، مما يؤدي إلى زيادة الجفاف و

نقص المياه في العديد من المناطق، خاصة في الدول النامية.

النمو السكاني: يؤدي النمو السكاني السريع في العالم إلى زيادة الطلب على المياه، مما يُفاقم مشكلة نقص

المياه الآمنة حيث لا تتوافق هذه الزيادة في أعداد السكان مع تجدد موارد المياه الآمنة لا سيما في ظل هدر

هذه المياه، وسوء استخداماتها، وانعدام عدالة التوزيع، وعدم اتباع التخطيط المستدام فيما يخص المياه الآمنة.

التلوث: يؤدي التلوث البيئي إلى تلوث موارد المياه، وخروج بعض مواردها الآمنة من الاستثمار، مما يُقلل من

قدرة الناس على الوصول إلى مياه الشرب الآمنة.

الفقر: يؤدي الفقر إلى صعوبة الوصول إلى مياه الشرب الآمنة والمرافق الصحية، حيث لا يستطيع البعض

تأمين تكاليف الحصول على خدمات المياه الآمنة والصرف الصحي، مما يزيد من خطر التعرض للمشكلات

الصحة والمشكلات المرتبطة بالكرامة.

التفاوتات: يُوجد تفاوت كبير في القدرة على الوصول والحصول على مياه الشرب الآمنة بين النساء والرجال،

وبين المجتمعات المتقدمة و المجتمعات النامية.

2- الفرص:

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

التكنولوجيا: يُمكن للتكنولوجيا الحديثة مثل تقنية تحلية المياه و نظم إدارة المياه المُستدامة أن تساعد في توفير مياه الشرب الآمنة لعدد أكبر من السكان.

الوعي: يُمكن لزيادة الوعي حول أهمية المياه الآمنة وحقوق النساء في الوصول إلى مياه الشرب الآمنة أن تُساعد في تغيير السلوكيات و دعم الجهود لتوفير مياه الشرب الآمنة.

المشاركة: يُمكن لمشاركة النساء في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المياه أن تُساعد في ضمان مراعاة احتياجاتهن وحقوقهن انطلاقاً من التخطيط واتخاذ القرار المبني على الواقع المعاش وبما يتوافق مع خصوصية المجتمعات.

التعاون: يُمكن للتعاون بين الحكومات والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية أن تُساعد في توفير مياه الشرب الآمنة لعدد أكبر من سكان العالم، وتوفير احتياجات النساء من هذه المياه بشكل أفضل.

لا بد من الإشارة هنا بأنه: إذا لم تُعالج التحديات المُرتبطة بشح المياه الآمنة، فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة الفقر والتفاوت التنموي وانعدام العدالة الاجتماعية وانتشار العنف مما يزيد من حدة آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء .

في حين أنه: إذا ما تم الاستثمار في التكنولوجيا والتعليم والوعي وتعزيز أشكال التعاون والاستدامة، فإن ذلك سيؤدي إلى توفير مياه الشرب الآمنة للمزيد من السكان²⁶.

²⁶ تم تطبيق تحليل سوات (SWOT) على ما تم مناقشته في هذا البحث للوصول إلى تحديد التحديات والفرص .

المبحث الخامس: استخدام أساليب التخطيط المكاني لاقتراح خطط تنموية للتقليل من آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء:

التخطيط المكاني: يرتبط هذا المصطلح بالتخطيط الإقليمي ارتباطاً وثيقاً إن لم نقل يتطابق معه فالفرق بين هذين المصطلحين هو اعتماد تسمية إقليم للمكان المراد التخطيط له، وعليه فالتخطيط المكاني يعنى بتحليل الخصائص الجغرافية (الطبيعية والبشرية والاقتصادية) وسبر الإمكانيات وتحديد وتحليل المشكلات، ثم وضع خطة الاستثمار الأمثل لهذه الإمكانيات واقتراح الحلول المثلى للمشكلات المرصودة، بما يحقق تحسين مستوى المعيشة وزيادة الدخل الوطني وتحقيق العدالة الاجتماعية، مع الحفاظ على حاجة الأجيال القادمة ضمن نهج التنمية المستدامة.²⁷

تنضوي أهم الحلول المقترحة باستخدام التخطيط المكاني لمساعدة النساء في الحصول على المياه الآمنة وحفظ كرامتهن بالآتي:

- 1- تمكين النساء .
- 2- تحسين الوصول إلى مياه الشرب الآمنة.
- 3- تحسين الوصول إلى مرافق الصرف الصحي الآمنة والمستدامة.
- 4- الاستدامة.
- 5- التوعية الصحية.

²⁷ الخليل، أديب، والسلامة، نسرین. مرجع سابق، 2016، ص63

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

6- برامج التثقيف والتوعية.

7- التعاون وعقد الشراكات.

8- الاستثمار في التكنولوجيا.

9- التخفيف من الفقر.

10- نشر السلام والأمن.

11- تركيز الجهود في البلدان النامية.

وفيما يأتي استفاضة في هذه الحلول المقترحة:

- تمكين النساء :

1- تمكين النساء من المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المياه وتنفيذ شبكات الخدمات المرتبطة

بها، وتحديد مواقع مرافق المياه وطرق توزيع المياه.

2- توفير فرص تعليم النساء والفتيات حول أهمية المياه الآمنة والصحة والنظافة.

3- توفير الوصول الآمن إلى الخدمات الصحية والاجتماعية للنساء.

- تحسين الوصول إلى مياه الشرب الآمنة:

1- بناء مرافق المياه الآمنة بالقرب من المنازل والمدارس لتقليل من الوقت والجهد المستغرق في تأمين

المياه.

2- مد وتنفيذ شبكات المياه الضرورية لضمان توفر مياه الشرب الآمنة للجميع.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

3- اعتماد تكنولوجيا تحلية المياه لتحويل المياه المالحة أو الملوثة إلى مياه صالحة للشرب.

4- استخدام أنظمة جمع مياه الأمطار لتوفير مصدر آمن للمياه، خاصة في المناطق الجافة.

- تحسين الصحة و النظافة:

1- تنفيذ برامج توعوية حول أهمية المياه الآمنة والنظافة الصحية، مع التركيز على صحة النساء والفتيات.

2- تنفيذ مرافق الصرف الصحي المحسنة والمناسبة للنساء في المناطق الفقيرة والنائية.

3- تدريب النساء والفتيات على ممارسات النظافة الصحية الأساسية.

- التخفيف من الفقر: من خلال عدة إجراءات ومن أهمها:

1- يساعد الاستثمار في الزراعة المستدامة في توفير الفرص العملية للنساء والتقليل من الفقر.

2- يساعد الاستثمار في التعليم في تمكين النساء والتقليل من الفقر.

- حماية حقوق النساء: من خلال:

1- سن قوانين واضحة لحماية النساء من الاستغلال والعنف أثناء جمع المياه أو استخدام المرافق الصحية.

2- توفير الأمن في المناطق التي يعاني سكانها من نقص المياه، خاصة في المناطق النائية والمخيمات

.

3- تنفيذ برامج توعية موجهة للمجتمعات المحلية حول قوانين الحماية من الاستغلال والعنف.

- تحسين البنية التحتية:

1- إنشاء مرافق المياه والصرف الصحي الآمنة والمستدامة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

- 2- إنشاء مرافق صحية مناسبة للنساء في المناطق الفقيرة والنائية، مع مراعاة الخصوصية والأمان.
- 3- تحسين نظم الري والحد من الفاقد من المياه، مما يُقلّل من الضغط على موارد المياه و يُحسّن كفاءة الاستخدام.

- التوعية والتثقيف:

- 1- تنفيذ برامج توعية للمجتمعات المحلية لتغيير السلوكيات والتشجيع على استخدام المياه بشكل مُستدام .
- 2- دمج التعليم حول المياه وإدارتها في منهاج التعليم، مع التركيز على أهمية المياه الآمنة والنظافة الصحية.

- 3- تنفيذ برامج توعية حول حقوق النساء في الوصول إلى مياه الشرب الآمنة ومنع الاستغلال والعنف.
- 4- ويتم تغيير السلوكيات عن طريق تثقيف الجمهور حول أهمية ترشيد استخدام المياه، وإشراك النساء في برامج التوعية حول أهمية المياه الآمنة وحقوق النساء في الوصول إلى مياه الشرب الآمنة.

- التعاون والشراكة:

- 1- التعاون الدولي: يُمكن للبلدان التعاون مع بعضها البعض لتبادل المعرفة والتكنولوجيا في مجال إدارة المياه الآمنة.
- 2- المساعدات الخارجية: تُعدّ المساعدات الخارجية أداة مهمة لتمويل مشاريع المياه الآمنة في البلدان النامية.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

3- التعاون بين القطاعات: يُشجع التعاون بين القطاعات المختلفة، مثل الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المحلي على إيجاد حلول لمشكلات نقص المياه الآمنة.

4- تبادل الخبرات: يشجع تبادل الخبرات والتقنيات بين الدول على إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات نقص المياه الآمنة.

5- التعاون بين الحكومات والمنظمات الدولية: يُمكن للتعاون بين الحكومات والمنظمات الدولية أن يساعد في توفير التمويل والتكنولوجيا والتدريب لتنفيذ مشاريع المياه الآمنة.

6- الشراكة مع منظمات المجتمع المحلي: يُمكن للشراكة مع منظمات المجتمع المحلي أن تُساعد في تنفيذ برامج التوعية والتدريب ودعم النساء والمشاركة في التخطيط واتخاذ القرار فيما يخص إدارة المياه الآمنة.

7- الاستفادة من الخبرات المحلية: يُمكن الاستفادة من الخبرات المحلية في إدارة المياه وتوفير الحلول المناسبة لمشاريع المياه الآمنة.

- الاستثمار في البحث والتطوير:

1- ابتكار تقنيات جديدة: من خلال تطوير تقنيات جديدة لمعالجة المياه وإعادة استخدامها من خلال الاستثمار في التكنولوجيا، مثل تقنيات تحلية المياه المنخفضة التكلفة و أنظمة جمع المياه المبتكرة ونظم الري المبتكرة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

2- حلول مستدامة: من خلال تطوير حلول مستدامة لمشكلات نقص المياه الآمنة، مثل تحسين نظم الري والحد من الفاقد من المياه.

- العدالة و المساواة:

1- التوزيع العادل للمياه الآمنة: ضمان توزيع المياه العادل والمُستدام، مع مراعاة احتياجات النساء والفتيات.

2- مشاركة النساء في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المياه، لضمان أن تُراعى احتياجاتهن وحقوقهن.

- التغيرات في النظام الغذائي:

1- التحول في الزراعة من النظام المستهلك للمياه إلى النظام الذي يحتاج لمياه أقل، مثل زراعة محاصيل

مقاومة للجفاف والحد من استخدام المياه في الري.

2- تغيير النظام الغذائي لتقليل الاعتماد على المحاصيل التي تحتاج الكثير من مياه الري وزيادة استخدام

المحاصيل المقاومة للجفاف في هذا النظام²⁸.

المبحث السادس: ارتباط البحث بأهداف التنمية المستدامة (SDGs) 2030م:

الهدف 6: المياه النظيفة والإصحاح: يُركز هذا الهدف على ضمان الوصول العادل والمُستدام إلى مياه

الشرب الآمنة ومرافق الصرف الصحي المُحسّنة للجميع، من خلال تفعيل وتنفيذ وتحسين مشاريع البنية التحتية

²⁸ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي <https://www.ungeneva.org/ar/about/organizations/undp>

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

المتعلقة بالمياه والتوعية الصحية، وعلى توفير الفرص للجميع للاعتناء بنظافتهم الشخصية بشكل منتظم، خاصةً في مناطق العمل والمدارس والمرافق الصحية.

يرتبط هذا الهدف بشكل مباشر بآثار نقص المياه الآمنة في كرامة النساء وصحتهن من خلال:

1- الصحة : يُساعد الهدف 6 في تحسين الصحة عن طريق توفير الوصول إلى مياه الشرب الآمنة ومرافق الصرف الصحي المُحسّنة، مما يُقلّل من خطر الإصابة بالأمراض الناتجة عن عدم توافر المياه الآمنة.

2- الكرامة : يُساعد الهدف 6 في تعزيز كرامة النساء عن طريق توفير الوصول إلى مرافق الصرف الصحي المناسبة، مما يُحسّن خصوصيتهن وأمنهن.

3- الفرص: يُساعد الهدف 6 في توفير الفرص للنساء عن طريق توفير الوقت اللازم للتعليم والعمل حيث لن تجبر النساء على قضاء وقت طويل في جمع المياه.

الهدف 5: المساواة بين الجنسين: يُركز هذا الهدف على تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، بما في ذلك ضمان حقوقهن وفرصهن، وبما أن شح المياه الآمنة يُؤثر في حقوق النساء وفرصهن كونهن يُجبرن على قضاء وقت طويل في جمع المياه فإن ذلك سيؤثر في تعليمهن و فرص العمل ويقلل من فرص المساواة بين الجنسين.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الهدف 1: القضاء على الفقر: يُركز هذا الهدف على القضاء على جميع أشكال الفقر في كل مكان، ويأتي ارتباط هذا الهدف بموضوع البحث من كون شح المياه الآمنة يسبب زيادة معدلات الفقر لأن النساء يُجبرن على ترك العمل لجمع المياه، مما يُؤثر في دخولهن و يُزيد من الفقر.

الهدف 3: الصحة والرفاه: يُركز هذا الهدف على تحسين صحة النساء والفتيات والحد من معدلات الوفيات الأمومة، ويرتبط هذا الهدف بموضوع البحث لكون شح المياه الآمنة يُؤثر بشكل كبير في صحة النساء والفتيات بما يسببه من أمراض و سوء التغذية لا سيما في مرحلة الأمومة والحيض والنفاس.

الهدف 4: التعليم الجيد: يُركز هذا الهدف على ضمان الحصول على تعليم جيد وعادل للجميع، ونظرا لكون الفتيات يُجبرن على ترك المدرسة لجمع المياه أو لرعاية إخوتهن الذين يُعانون من أمراض المياه، أو لعدم توافر شبكات صرف صحي آمنة في المدارس، فإن هذا يبين ارتباط موضوع البحث بهذا الهدف من أهداف التنمية المستدامة.

الهدف 10: تقليل عدم المساواة: يُركز هذا الهدف على تقليل عدم المساواة بين الدول و داخل الدول، وقد تبين خلال البحث التفاوت بين الدول في آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء حيث ارتفع في الدول النامية بشكل أكبر، مما يُزيد من عدم المساواة بين الجنسين من جهة وبين الدول من جهة ثانية.

الهدف 13: التغير المناخي: يُركز هذا الهدف على اتخاذ إجراءات عاجلة لمكافحة التغير المناخي وآثاره، ولا يوجد أي شك في دور التغير المناخي في شح موارد المياه الآمنة بما يسببه من جفاف، كما لوحظ تأثر النساء بشكل أكبر من الرجال بالتغير المناخي مما يجعل هذا الهدف يرتبط بموضوع البحث.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

الهدف 17: الشراكات لإنجاز الأهداف: يُركز هذا الهدف على تعزيز الوسائل لإنجاز أهداف التنمية المُستدامة من خلال الشراكات العالمية، حيث يُمكن لهذه الشراكات أن تُساعد في معالجة مشكلة نقص المياه الآمنة، عن طريق توفير التمويل و التكنولوجيا والخبرات، كما يُمكن لها أن تُساعد في تمكين النساء وتُعزز كرامتهن، عن طريق دعم مشاريع التنمية المُستدامة.

الهدف 16: السّلام والعدالة والمُؤسّسات الفعّالة: يُركز هذا الهدف على السعي للوصول لمجتمعات سلمية وعادلة، وبما أن شح المياه الآمنة يُؤثر في السّلام والعدالة بما يسببه من نزاعات على موارد المياه بمختلف استخداماتها ومستوياتها بدءا من الاستخدامات الشخصية ومسؤولية الحكومات والدول في تأمين المياه الآمنة لمواطنيها وحفظ كرامتهم وصولا للاتفاقات والمعاهدات المرتبطة بالممرات المائية والمياه الإقليمية وأعالي البحار وغيرها، مروراً بأهمية نشر العدالة بين النساء والرجال فيما يخص توفير المياه الآمنة للنساء لصون كرامتهن، فإن هذا يبين الارتباط الشديد بين هذا الهدف وموضوع البحث.

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأهداف متكاملة في عملها وغاياتها، ويمكن لتحقيق أحدها أن يؤدي لتحقيق الآخر أو يسهم بشكل فعال في تحقيقه.²⁹

المبحث السابع: انعكاس آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء على بناء السلام:

²⁹ منظمة الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة 2030م. لعام 2015م.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

بالرغم من الآثار الخطيرة لشح المياه الآمنة في كرامة النساء، وكونها مشكلة عالمية تعيق عملية بناء السلام كما لوحظ من خلال ارتباطها بالهدف 16 من أهداف التنمية المستدامة، ومن خلال ما تم عرضه خلال هذا البحث فإنه لم يعقد حتى الآن أي مؤتمر دولي متخصص بشكل كامل بمناقشة آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء، حيث كانت هذه القضية تُناقش بشكل جزئي على هامش بعض المؤتمرات الدولية دون الإشارة لها صراحة وتبنيها بشكل حقيقي، و من أهم هذه المؤتمرات التي ذكرت آثار نقص المياه على كرامة النساء على هامش أعمالها جزئياً:

1- مؤتمر الأمم المتحدة للمياه: يُعقد هذا المؤتمر كل ثلاث سنوات، و يهدف إلى مناقشة قضايا المياه

العالمية، ويناقش قضايا الوصول العادل إلى المياه ومرافق الصرف الصحي، و الإشارة إلى أهمية دمج النساء في اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة المياه.

2- مؤتمر الأمم المتحدة للمرأة: يُعقد هذا المؤتمر كل أربع سنوات، ويهدف إلى مناقشة قضايا المرأة و تمكينها في جميع أنحاء العالم، ويناقش هذا المؤتمر قضايا الوصول إلى المياه الآمنة ومرافق الصرف الصحي.

3- مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة: يُعقد هذا المؤتمر كل سنتين، ويهدف إلى مناقشة قضايا البيئة العالمية،

ويناقش قضايا الاستدامة والتغير المناخي، و يسلط الضوء على أهمية الوصول العادل للمياه للجميع³⁰. بالإضافة إلى بعض المؤتمرات التي تعدها المنظمات غير الحكومية.

³⁰ منظمة الأمم المتحدة، <https://www.un.org/>

مما سبق يلاحظ ضعف الاهتمام العالمي بدراسة آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء، بالرغم من أن هذا الموضوع شديد التأثير في بناء السلام العالمي للأسباب الآتية:

1- تشكل النساء عماد المجتمع، فمن حيث العدد يشكلن نسبة تفوق 50% من مجموع سكان العالم، ومن حيث الدور فهن يمارسن الدور الأكبر في بناء واستمرارية ونمو المجتمعات انطلاقاً من أسرهن وعائلاتهن.

2- حرمان النساء من التعليم يؤدي إلى تفشي المشكلات المجتمعية، وانتشار التخلف، وعدم قدرتهن على المشاركة في اتخاذ القرار، وإنشاء جيل غير قادر على مواكبة التطور والتقدم، سواء بشكل مباشر فيما يخص ارتفاع نسبة الأمية بين النساء، أم بشكل غير مباشر من خلال قلة الوعي في المشاركة باتخاذ القرار.

3- تردي صحة النساء يؤثر سلباً في أدوارهن في المجتمع، ويؤثر في مشاركتهن المجتمعية، إضافة إلى تأثير ذلك في صحة أجنتهن ومواليدهن، ومستواهن الاقتصادي.

4- هدر كرامة النساء يؤدي إلى تفاقم المشكلات الاجتماعية، والوصول لمجتمع مشوه. ومن هنا يلاحظ الدور الكبير للنساء في بناء المجتمع، فتخلفهن عن ركب التطور يعني بالضرورة الوصول إلى مجتمع يغص بالمشكلات الاجتماعية، وقاصر عن تحقيق النمو والتطور المرغوب به، ويحوّله لبؤرة محتملة للحروب الناتجة عن الحرمان والفقر وتردي الأخلاق، ويصبح بيئة حاضنة ومستقطبة لانتشار الجريمة، أو قد يجعل منه مجتمعاً عالة على غيره من المجتمعات في عجلة التطور العالمي، ويحتاج

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

للمزيد من تكاليف إعادة البناء التي يتحملها المجتمع الدولي انطلاقاً من شعار مؤتمر أهداف التنمية المستدامة 2030 (ألا يتخلف أحد عن الركب)، لذا فإن تكاليف الوقاية أقل بكثير من تكاليف العلاج، وعليه فإن الاهتمام بمتابعة ومعالجة آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء يقلل من تكاليف معالجة تدهور مجتمعات بأكملها صحياً وتعليمياً واقتصادياً واجتماعياً، ويسهم في بناء السلام العالمي المنطلق من التحليل الواقعي للمشكلات التي تحول دون تحقيقه على مختلف مستوياتها وأبعادها، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشكلات المدغمة (المخفية) كالمشكلة التي يعالجها هذا البحث تحمل آثاراً أكثر حدة على بناء السلام العالمي من تلك الواضحة المعالم والتي تم الاعتراف بها عالمياً.

- النتائج:

- 1- يؤثر شح المياه الآمنة في النساء بدرجة أكبر من تأثيره في الرجال.
- 2- من الآثار الخطيرة لشح المياه الآمنة في النساء هي تلك المؤثرة بكرامتهن، والناجمة عن حرمان النساء والفتيات من الوقت الكافي للتعليم واللعب، وعدم أخذ خصائصهن الفيزيولوجية بالحسبان فيما يخص الحمل والأمومة والنفاس التي تجعلهن أكثر حاجة للمياه الآمنة من الرجال في عملية الإصحاح، إضافة إلى تحملهن العبء الأكبر في تأمين المياه للاستخدامات المنزلية، وما يستغرقه من جهد وتعب ووقت كان من المفترض أن يخصص للتعليم أو الحياة الاجتماعية، إضافة إلى احتمالية تعرضهن للاستغلال والتحرش الجنسي في رحلة تأمين المياه أو استخدام مرافق الصرف الصحي غير الآمنة.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

3- لا يوجد اهتمام عالمي واضح بآثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء، ولم يخصص أي برنامج عالمي لمواجهة هذه الآثار رغم عمقها وخطورتها.

4- ترتبط آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء ارتباطاً وثيقاً بأهداف التنمية المستدامة لا سيما الأهداف 6 و 1 و 3 و 4 و 5 و 10 و 13 و 16 و 17، ويعد التصدي لهذه الآثار ومعالجتها في صلب تحقيق هذه الأهداف لا سيما الهدف 6 (المياه النظيفة والإصحاح)، والهدف 16 (السلام والعدالة والمؤسسات الفعالة).

5- تتفاوت الدول في درجة تأثرها بشح المياه الآمنة في كرامة النساء، وتعد الدول النامية هي الأكثر تأثراً، كما أن خصوصية المجتمعات العربية المنبثقة من الثقافة والدين والعادات والتقاليد تجعل من هذه الآثار أشد عمقا لا سيما في ظل التعتميم عليها بسبب عدم وجود قوانين فاعلة لحماية كرامة النساء فيما يخص شح المياه الآمنة.

- التوصيات:

1- حث المنظمات الدولية لعقد مؤتمر خاص برصد آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء على مستوى العالم عامة، وعلى مستوى المنطقة العربية خاصة، يحمل عنوان: آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء.

2- تشكيل لجنة أممية مصغرة تتبع للمنظمات الإنسانية الدولية تقوم بتشكيل فرق الدراسة والمسح على أرض الواقع (مؤلفة من أفراد من المجتمع المحلي وخبراء اختصاصيين) لرصد آثار شح المياه الآمنة

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

في كرامة النساء، وتكون هذه الفرق من مختلف الدول على مستوى العالم، ويتم طلب التمويل اللازم لها من هيئة الأمم المتحدة بالتعاون مع الجهات الحكومية في الدول المعنية.

3- تحديد مهام هذه اللجنة وأهدافها ووضع جدول زمني لعملها، وهنا أقترح ما يأتي:

- تتمثل مهام اللجنة بتشكيل فرق الدراسة والمسح والتحليل اللازمة لرصد آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء، وإدارة هذه الفرق، وعقد الاجتماعات الدورية، وتزويدها بالآليات والأدوات اللازمة، وتتبع تنفيذ مهام هذه الفرق بشكل دوري، ووضع خطط العمل اللازمة لها، وتكون هذه اللجنة هي صلة الوصل بين هذه الفرق والمنظمات الدولية والجهات الأخرى الداعمة.
- وتتمثل أهداف اللجنة بتقديم قاعدة بيانات متكاملة عن آثار شح المياه الآمنة في كرامة النساء في الدول التي تغطيها الفرق التي تم تشكيلها (والتي ستكون قابلة للزيادة والانتشار في دول أخرى تباعاً) ليتم تحليلها ووضع الحلول المناسبة للتصدي لهذه الآثار بما يضمن بناء السلام العالمي والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- يجب ألا يزيد الجدول الزمني الخاص بتشكيل هذه اللجنة والفرق المنبثقة عنها عن 3 أشهر من تاريخ إعلان الفكرة وتبني هذه اللجنة والفرق التابعة لها من قبل هيئة الأمم المتحدة لتقديم الدعم اللوجستي اللازم، ومن ثم يبدأ العمل على أرض الواقع.

- المراجع:

- 1- الأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الإنسان الدورة الثانية والعشرون البندان ٣ و ٥ من جدول الأعمال تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية، دراسة للجنة الاستشارية لمجلس حقوق الإنسان بشأن تعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية عن طريق تحسين فهم القيم التقليدية للبشرية، 2012م.
- 2- اتحاد النوع الاجتماعي والماء (GWA)، <http://genderandwater.org/ar>
- 3- الإسكوا، لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا.
- 4- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي <https://www.ungeneva.org/ar/about/organizations/undp>
- 5- بوابة المصطلحات الخاصة بمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة.
- 6- تقارير لجان التنمية في جامعة الدول العربية.
- 7- تقرير الأمم المتحدة العالمي عن تنمية الموارد المائية لعام 2024، المنوط باليونسكو نشره بالنيابة عن لجنة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية.
- 8- الخليل، أديب و السلامه، نسرين. التخطيط الإقليمي، مطبوعات جامعة دمشق، دمشق، سورية، 2016م.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

9- الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة في الجمهورية العربية السورية خلال شهري أيار وحزيران 2024م.

10- لجنة الأمم المتحدة لبناء السلام.

<https://www.un.org/peacebuilding/ar/commission>

11- المفوضية السامية لحقوق الإنسان والحق في المياه وخدمات الصرف الصحي OHCHR .

12- مكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث.

13- منظمة الأمم المتحدة، <https://www.un.org/>

14- منظمة الأغذية والزراعة، الفاو.

15- منظمة الصحة العالمية <https://www.who.int/ar>

16- منظمة الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة 2030م. لعام 2015م.

17- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، اليونسكو، 2019.

18- منظمة الأمم المتحدة للطفولة، اليونسيف <https://www.unicef.org/ar>

دراسة لوحة "الصرخة للفنان مونش". مقارنة فنية للسياق التاريخي والثقافي

م.م مها نعمة لفتة

كلية التربية للعلوم الصرفة - ابن الهيثم / جامعة بغداد

Mah.n.13-em@ihcoedu.uobaghdad.

ملخص البحث:

يعتبر إدوارد مونش فناناً غزير على الرغم من انه كان مضطرب دائماً وانشغلاً بأمور الوفيات البشرية مثل المرض المزمن والتحرر الجنسي والتطلع الديني. ولقد يجد المتابع ان نزعته في الرسم تعبير عن هذه الهواجس من خلال أعمال ملونة مكثفة وشبه تجريدية وموضوع غامض. ولقد تولى مونش المزيد من الإحساس الرسومي والرمزي المؤثر ، وأصبح بدوره أحد أكثر الفنانين إثارة للجدل والشهرة في نهاية المطاف بين جيل جديد من الرسامين **التعبيريين والرمزيين** القاريين . نشأ

مونش خلال ذروة الحديث الحركة وتركيزها المميز على كل الأشياء العضوية والتطورية والغريزية بشكل غامض. تمشياً مع هذه الزخارف ، ولكن مع الابتعاد بالتأكيد عن تطبيقاتها الزخرفية ، جاء مونش للتعامل مع المرئي كما لو كان نافذة إلى علم نفس إنساني غير مكتمل التكوين ، وقد هدفت الدراسة الى تبيان السياق الفني والتاريخي للوحة الصرخة للفنان مونش من خلال مقارنة فنية . وقدمت الباحثة مجموعة من التوصيات نوجز منها.

1. الإفادة من هذه الرسوم كمادة فنية تعبيرية لدواخل الانسان المضطربة لمعرفة دواخل الفرد النفسية.

2. التشجيع على الرسم بهذا المجال وهذه المدرسة الفنية لتفريغ النفس من المشاكل وتعقيدات الحياة. إضافة الى غيرها من المقترحات الأخرى.

Study of Munch's "The Scream." An Artistic Approach to the Historical and Cultural Context.

Assistant Professor Maha Nima Lafta

College of Education for Pure Sciences – Ibn al–Haytham, University of Baghdad

Mah.n.13-em@ihcoedu.uobaghdad.

Abstracts:

Edvard Munch is considered a prolific artist, despite his constant turmoil and preoccupation with matters of human mortality, such as chronic illness, sexual liberation, and religious aspiration. The observer may find his penchant for painting expressing these obsessions through intensely colorful, semi-abstract works and ambiguous subject matter. Munch embraced a more graphic and symbolic sensibility, ultimately becoming one of the most controversial and famous artists among a new generation of continental Expressionist and Symbolist painters. Munch emerged during the height of the Modernist movement and its distinctive focus on all things organic, evolutionary, and mysteriously instinctive. In keeping with these motifs, but certainly departing from

their decorative applications, Munch came to treat the visual as a window into an incomplete human psychology. The study aimed to clarify the artistic and historical context of Munch's painting The Scream through an artistic approach. The researcher presented a set of recommendations, some of which we summarize.

1. Utilizing these drawings as expressive artistic material for the turbulent human interior to gain insight into the individual's psychological depths.
2. Encouraging drawing in this field and this artistic school to relieve the soul of the problems and complexities of life, in addition to other suggestions

المقدمة:

الصرخة (بالنرويجية Skrik) هي مجموعة أعمال لوحات تعبيرية قام بإنجازها الرسام النرويجي إدفارت مونك مصوراً شخصية معذبة أمام سماء حمراء دموية عام 1893. المعالم الظاهرة في خلفية اللوحة هي من خليج أوسلفورد في أوسلو جنوب شرق النرويج. هناك العديد من النسخ للوحة الصرخة، اثنتان منها محفوظة في متحف مونك، والأخرى محفوظة في معرض النرويج الوطني. و أيضاً مونك ابتكر طباعة حجرية في عام 1895 م. لقد كانت لوحة الصرخة هدف للسرقه لعدة مرات. لقد تم سرقتها من قبل المعرض الوطني. لقد تم استردادها بعد

بضعة شهور. في عام 2004 تم سرقة لوحة الصرخة ولوحة مادونا من متحف مونك. كلتا اللوحتين تم استرداها في عام 2006. لقد تكبدت لبعض الضرر وتم ارجاعها للعرض في مايو 2008 . بعد خضوعها للترميم .

مؤخرا كشفت جريدة ستريت جورنال الأمريكية أن الملياردير الأمريكي ليون بلاك هو الذي اشترى لوحة الفنان النرويجي الراحل الصرخة والتي بيعت في مزاد في نيويورك بمبلغ ١٢٠ مليون دولار.

وظل اسم بلاك مبهما حتى كشفت الصحيفة عنه ويأتي ترتيبه ٣٣٠ ضمن أثرى أثرياء العالم وفقا لمجلة أرت نيوز كما أنه واحد من عشرة هم جامعو التحف الفنية في العالم.

مشكلة الدراسة :

ما هي المشاعر والافكار التي تعبر عنها اللوحة؟ وكيف تعكس تجارب مونش الشخصية؟

أهداف الدراسة :

1. دراسة السياق التاريخي والثقافي الذي تألفت فيه لوحة "الصرخة" مع تحليل الرمزية في اللوحة.
2. دراسة التأثيرات الفنية التي أثرت على تأليف لوحة "الصرخة".
3. تحليل الأهمية الثقافية والفنية للوحة "الصرخة".
4. تقديم رؤية جديدة حول لوحة "الصرخة" وتأثيراتها الثقافية والفنية.

أهمية الدراسة :

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

1. فهم أعماق اللوحة ورموزها وسيمبولياتها.
2. تعزيز المعرفة الفنية حول الحركات الفنية الانطباعية والرمزية.
3. تحليل التأثيرات الثقافية للوحة "الصرخة" على الثقافة الشعبية والفنون.
4. تقديم مصدر جديد للمعلومات حول لوحة "الصرخة" وتأثيراتها الثقافية والفنية.
5. تعزيز التفكير النقدي حول الفن والثقافة والمجتمع.

فروض الدراسة :

1. لوحة "الصرخة" تعبر عن مشاعر اليأس والقلق التي شعر بها مونش بعد موت والدته واخته.
2. لوحة "الصرخة" تأثرت بالحركات الفنية الانطباعية والرمزية، والتي أثرت على أسلوب مونش وتقنياته الفنية.
3. لوحة "الصرخة" تحتوي على رموز وسيمبوليات تعبر عن مشاعر مونش ومعتقداته حول الحياة والموت.
4. لوحة "الصرخة" أثرت على الثقافة الشعبية والفنون في القرن العشرين، وتعتبر واحدة من أشهر الأعمال الفنية في تاريخ الفن.
5. لوحة "الصرخة" تعبر عن تجارب مونش الشخصية ومشاعره حول الحياة والموت، وتعتبر واحدة من أهم الأعمال الفنية في مسيرته الفنية.

الفرض الأول . لوحة "الصرخة" تعبر عن مشاعر اليأس والقلق التي شعر بها مونش بعد موت والدته واخته.

اللوحة واشباح الموت تطارد مونش:

تميل المجتمعات لرسم صور معينة عن المبدعين، في الغالب تكون هذه الصور "غير طبيعية"، من ضمنها الصورة التي تربط الفنان أو المبدع (بالوحدة والعذاب والجنون)، وهذه الصورة هي الأكثر ثباتاً في الخيال الحديث. ويرجع الأساس الحديث لهذه الصورة النمطية إلى فنسنت فان جوخ، لكن لم يرسخها أحد كما فعل الفنان النرويجي إدفارد مونش (1863-1944). بدأت معاناة مونش منذ طفولته، عندما ماتت والدته وأخته بمرض السل، وقد شهد موتهما ولم يتمكن من تجاوز ما شاهده على مدار حياته. كذلك التربية الصارمة التي نشأ عليها ، فأخضع مونش لتربية قاسية وقد قلل من قيمة موهبة الفنية، لكن عمته شجعتة ورعت موهبته.⁽³⁾

وفي شبابه تعرض مونش للكثير من خيبات الأمل في الحب، كما عانى من عدد مختلف من الأمراض، منها الروماتيزم والانفعال الشديد والحمى والأرق، والتي جعلته يعاني من مزاج سوداوي حزين وأصبح لديه شعور دائم بمطاردة الموت له. وظهرت هذه الأشباح في معظم لوحاته التي على رأسها لوحة "الصرخة" بنسخها المختلفة. وكانت الأسماء التي أطلقها على لوحاته تعكس هذه الأفكار بشكل متكرر، فقد حملت لوحاته أسماء موحية مثل، (الفتى المريض)، (موكب الدفن)، (موت في غرفة المرض)، (كآبة)، (يأس)، (صراع الموت)، (العذراء والموت)، (قصة الموت) وغيرها. وقد رسم من بعض هذه اللوحات الكثير من النسخ في شكل سلسلة على مدار سنوات، كأن هذه الصور كنت تطارده وكان يحاول التخلص منها بالرسم.

رسم مونش مشهد مرض شقيقته الكبرى صوفي في ست لوحات مختلفة خلال أربعين عاماً، لقد كان يعود باستمرار لهذا الحدث المؤلم. يرسم صوفي في كل مرة مستلقية على فراش الموت

وخلفها وسادة بيضاء كبيرة وإلى جوارها امرأة حزينة، ملامح صوفي يظهر عليها الألم والضعف، تنحني المرأة الحزينة في ألم والتي يتوقع أنها عمة مونش، ولا تستطيع النظر للفتاة المريضة في عيناها، بينما تتطلع الفتاة للستارة باتجاه النافذة. خلال مسيرته كانت عودته لهذه اللوحة تعكس شعوره بالقنوط والإحباط وكذلك إحساسه بالذنب، لأنه هو نجا من المرض الذي قتل أخته وأمه. وقد وصف البعض هذه السلسلة بأنها دراسة حية لمراحل للتدهور الذي يسببه المرض.

الفرض الثاني. لوحة "الصرخة" تأثرت بالحركات الفنية الانطباعية والرمزية، والتي أثرت على أسلوب مونش وتقنياته الفنية.

تفاصيل اللوحة :

"الصرخة" هي أشهر أعمال الفنان إدوارد مونش. (شكل رقم 1) وقد اكتسبت هذه اللوحة، رغم بساطتها الظاهرية، شعبية كاسحة خاصة منذ نهاية الحرب العالمية الثانية. ربما يعود سبب شهرة هذه اللوحة إلى شحنة الدراما المكثفة فيها والخوف الوجودي الذي تجسده. في الجزء الأمامي من اللوحة نرى طريق سكة حديد، وعبر الطريق نرى شخصاً يرفع يديه بمحاذاة رأسه بينما تبدو عيناها محدقتين بهلع وفمه يصرخ. وفي الخلفية يبدو شخصان يعتمران قبعتين، وخلفهما منظر طبيعي من التلال. كتب إدوارد مونش في مذكراته الأدبية شارحاً ظروف رسمه لهذه اللوحة: "كنت أمشي في الطريق بصحبة صديقين، وكانت الشمس تميل نحو الغروب، عندما غمرني شعور مباغت بالحزن والكآبة. وفجأة تحولت السماء إلى لون أحمر بلون الدم. توقفت وأسندت ظهري إلى القضبان الحديدية من فرط إحساسي بالإنهاك والتعب. واصل الصديقان مشيهما ووقفت هناك أرْتَجِف من شدة الخوف الذي لا أدري سببه أو مصدره. وفجأة سمعت صوت صرخة عظيمة تردد صداها طويلاً عبر الطبيعة المجاورة." عندما يتذكر مؤرخو الفن إدوارد مونش فإنهم يتذكرونه بسبب هذه اللوحة بالذات، ربما لأنها لا تصور حادثة أو منظرًا طبيعيًا، وإنما حالة ذهنية. الدراما

في اللوحة داخلية، مع أن الموضوع مرتبط بقوة بطبوغرافية أوصلو مدينة الفنان. المنظر الطبيعي المسائي يتحول إلى إيقاع تجريدي من الخطوط المتموجة، والخط الحديدي المتجه نحو الداخل يكتف الإحساس بالجو المزعج في اللوحة. لوحة الصرخة لإدوارد مونش تحولت منذ ظهورها في العام 1893 إلى موضوع لقصائد الشعراء وصرعات المصممين، رغم أن للفنان لوحات أفضل منها وأقل سوداوية وتشاؤماً ! "

(شكل رقم 1)



الفرض الثالث: لوحة "الصرخة" تحتوي على رموز وسيمبليات تعبر عن مشاعر مونش ومعتقداته حول الحياة والموت.

طريقة النقد (فيلد مان):

من اكثر الطرق استخداما في التربية الفنية من قبل الناقد والتربوي "إدمند فيلدمان"، والتي من خلالها يصل الناقد إلى نقد وتذوق العمل بالمرور بأربعة مراحل اساسية في سلسلة كل حلقة منها تتصل بالأخرى، وهي التالي:

الوصف:

أوصف ما ترى.

أوصف إستعمالَ الفنانَ للون . كم عدد الألوان التي استعملت؟

كيف طبق الفنان الألوان؟

أوصف الملامس.

أوصف الخطوط في العمل.

ماهي أنواع الأشكال تراها؟

طريقة نقد فيلدمان على طريقتي :

الرا في الوجه خوف وهلع من خلال استخدام الفنان لدرجات اللون حيث انهو لم يستخدم سوا 6 الالوان (البرتقالي , الازرق, الاحمر , الاسود, الابيض , البني) ولقد اعجبني تناسق وتداخل الالوان وكل لون يعطي منظران مختلف من خلال تداخله مع لونٍ اخر , رغم اني اصف صوره إلا اني احوس و اكأناني امامها المس الطرفها وضربات الفرشاه الناعمه مع انسيب جميل ودقيق وقليل من الحده تصف هول المنضر , كما وصفت في ما سبق اناضربات الفرشه وخطوطها تتسم بنعومه والانسيابييه وقليل من الحده. هناك نوعان من الاشكال المستقيمه والمتعرجه فقط.

الفرض الرابع: لوحة "الصرخة" أثرت على الثقافة الشعبية والفنون في القرن العشرين، وتعتبر واحدة من أشهر الأعمال الفنية في تاريخ الفن.

مقاربة نفسية للوحة :

ويقول الدكتور شاكر عبد الحميد في كتابه عصر الصورة الصادر عن سلسلة عالم المعرفة 311 يناير 2005 " إن لوحة الصرخة الشهيرة لإدغار مونش مثلاً التي رسمها عام 1893 ، قد وجهت لتصوير ذلك الألم الخاص بالحياة الحديثة ، وقد أصبحت أيقونة دالة على العصاب والخوف الإنساني . في اللوحة الأصلية تخلق السماء الحمراء شعوراً كلياً بالقلق والخوف وتكون الشخصية المحورية فيها أشبه بالتجسيد الشبحي للقلق . ومثلها مثل كثير غيرها من اللوحات الشهيرة فقد تم نسخ الصرخة وإعادة إنتاجها في بطاقات بريد وملصقات إعلانية وبطاقات أعياد الميلاد وسلاسل مفاتيح ، واستخدمت كذلك كإطار دلالة في فيلم سينمائي سمي الصرخة ظهر عام 1996 وتجسدت اللوحة في أقنعة بعض الشخصيات في الفيلم ، حيث كان القاتل يرتدي قناعاً مستلهماً منها . الجدير بالذكر أن هذه اللوحة التي وصل ثمنها إلى مئة وعشرين مليون دولار قد سرقت من متحف مدينة أوسلو في النرويج خلال شهر أغسطس 2004 على رغم وجود كاميرات تصوير متعددة ضد السرقة داخل المتحف وخارجه " . وأخيراً .. يمكننا القول أنه يمكن توظيف اللوحة وفهمها ضمن أطر متعددة .. وبعضهم اجتزأ من اللوحة السماء واللون الأحمر وبعضهم ركز على الوجه فقط دون المحيط .

الفرض الخامس: اللوحة "الصرخة" تعبر عن تجارب مونش الشخصية ومشاعره حول الحياة والموت، وتعتبر واحدة من أهم الأعمال الفنية في مسيرته الفنية.

يرى د.نعيم عطية أننا إذا تأملنا لوحات مونش بشكل عام سنجد خطوط ثقيلة غير متكسرة، ترتفع إلى أعلى في أقواس مكتسحة لكنها لا تلبث أن تتحدر نازلة بقوة لا تقاوم كما لو أنها تتجذب لأسفل من فرط ثقلها. ويكتب: "وتبدو شخوصه منحنية في استرخاء وانشغال بال، واستسلام لا

يخلو من التحفز، حتى في مناظر الرقص حيث يتوقع المرء عادة المرح والحبور". كما يرى أن
فنه يخلط بين لا واقعية الحلم والواقع الذي يتمثل في طبيعة تثير في النفوس الرهبة والمهابة⁽⁶⁾.
لقد عاش مونش عذاب تجربة المرض، وأبدع بالرغم من المرض والألم، وكان فنانا من أولئك
الذين يعبر فنهم عن لحظة تحول تاريخية، إذ تأثر كثيرا بفلسفة نيتشه والتحليل النفسي، وكان
مونش يميل لمدرسة كارل يونغ في التحليل النفسي. ربما لهذا السبب تركز لوحاته على الحالة
الداخلية للإنسان، إذ تعتبر أعماله تحليلا نفسيا لحالات مختلفة للعالم الداخلي الذي كان يعيشه
مونش والذي يمكننا أن نجد فيه أيضا ما يشبهنا. وقد رسم مونش سلسلة أخرى
بعنوان سوداوية أو حزن، يكرر خلالها رسم رجل يضع يده على خده، ويجلس على شاطئ البحر
وتظهر على ملامحه علامات الكآبة والحزن. ان لوحات مونش وفنانين آخرين تقدم كمادة علمية
فنية لخريجي كلية الطب والأشخاص المهتمين بتقديم الدعم للمرضى بشكل عام لفهم الحالات
النفسية لدى المرضى، ولكي تساعد على فهم أفضل لحالة المريض النفسية وكيف يمكن إظهار
التفهم والتعاطف بما يناسب كل مريض بدون إخلال بالقيم الاحترافية للعمل. كما أن الطب ليس
عملا مهنيا فقط بل إنه يتضمن شقًا إنسانيا يجب من خلاله تقديم الرعاية والمواساة للمريض
بشكل احترافي، خصوصا أن هذه المشاعر الجيدة تساهم في تحسين صحة المريض. ومن خلال
المراقبة والتأمل الدقيق للوحاته الفنية التي تتناول موضوعات كالمرض أو الموت بما تحمله من
نزعة إنسانية متعاطفة، ينمي الأطباء والمسؤولين عن رعاية المرضى قدرة أكثر حساسية
بالاحتياجات الإنسانية للشخص المريض وبالطبيعة البشرية بشكل عام.

نتائج الدراسة:

1. اعلیٰ لرغم مما كان یعانیه مونش من مشكلات صحية ونفسية وتعقد في علاقاته الاجتماعية
إلا أنه لم يتوقف عن العمل أو عن الرسم لقد كان واحدا من أنشط الفنانين في تنظيم المعارض
الشخصية لأعماله الفنية.

مجلة دان العلمية المحكمة للدراسات والبحوث الإنسانية

2. بالرغم من مرضه وإحباطاته. لقد كان عمله مقاومة للاغتراب والعبث والخواء فقد كان يقاوم الحياة بما يستطيع فعله، بالفن والإبداع وانتصار على كل تلك الأشباح التي كانت تطارده لكي تسلبه الحيوية والحياة.
3. تعتبر لوحات مونش حالة تعبر عن قلقه وذعره ليس فقط وحده كما في لوحة الصرخة والعديد من لوحاته الأخرى، إنما كثيرا ما صور مونش قلق المجتمع الذي كان يرى أنه أصاب الجميع
4. تعكس هذه اللوحة شعوره بالقنوط والإحباط وكذلك إحساسه بالذنب، لأنه هو نجا من المرض الذي قتل أخته وأمه. وقد وصفت بأنها دراسة حية لمراحل للتدهور الذي يسببه المرض.
5. بالرغم من تربيته القاسية وما شهدته حياته إلا أنه اتجه للرسم كمادة تفريغ واسقاط للواقع الداخلي الذي هو فيه وأيضا انعكاس فني لدواخله النفسية تعبيرا برسوم أصبحت مثال لصرخة لأسقاط الفنان عن واقع داخلي مضطرب.

المقترحات والتوصيات:

1. الاستفادة من هذه الرسوم كمادة فنية تعبيرية لدواخل الإنسان المضطربة لمعرفة دواخل الفرد النفسية.
2. التشجيع على الرسم بهذا المجال الفني لتفريغ النفس من المشاكل وتعقيدات الحياة.
3. اخضاع المزيد من لوحات الفنان مونش للدراسة في مجالات فنية واجتماعية أخرى.
4. عقد ورش عملية وعلمية من أجل تشريح لوحات الفنان مونش والاستفادة من هذه المدرسة الفنية وتفسير الوسائل الفنية المساعدة التي ساهمت بهذا المجال الإبداعي في الرسم.

5. دراسة اتجاهات متنوعة لمجتمعات أوروبية لأن ميل المجتمعات لرسم صور معينة عن المبدعين، في الغالب تكون هذه الصور "غير طبيعية"، من ضمنها الصورة التي تربط الفنان أو المبدع (بالوحدة والعذاب والجنون)، وهذه الصورة هي الأكثر ثباتاً في الخيال الحديث.

المصادر:

1. شاكر عبد الحميد عصر الصورة الصادر عن سلسلة عالم المعرفة يناير 2005
1. رضوى عاشور (1946- 2014) كتاب لوحة "الصرخة" .
2. نعيم عطية 1982. (الفن الحديث : محاولة للفهم)
4. حياة مونش موقع <https://artarchive.com/artists/edvard-munch>