



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا



بحث بعنوان

تأثير عناصر ثقافة السلام على التنمية البشرية
(دراسة حالة الرضا الوظيفي جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2018-2021)

Effect Of Peace Culture Elements On Human Recourse Development
(Case Study of Job Satisfaction Sudan University of Science and Technology
2018-2021)

بحث مقدم لمتطلبات نيل درجة دكتوراة الفلسفة في دراسات السلام

الإشراف:

د.ابو القاسم قور حامد

د.عاطف ادم عجيب

اعداد الدارس:

رحيل جاه الله عبدالرحمن

يوليو 2022

الآية

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَافَّةً

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية 208

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي اعانني على اتمام هذه الدراسة فما كان لشيء ان يجري في ملكه إلا بمشيئته
جل شأنه،أحمده على توفيقه ورعايته ونصلي ونسلم على حبيبنا محمد صلى الله عليه وسلم
وبعد.

اتقدم بأسمى ايات الشكر والعرفان لكل شخص مد لي يد العون اخص بالشكر اسرة معهد
دراسات وثقافة السلام وكذلك مكتبة المعهد واساتذة المعهد الذين لم يبخلو علي بأي معلومة
تزيد من القيمة المعرفية لهذا البحث اشكر جميع منسوبي جامعة السودان للعلوم
والتكنولوجيا،واتقدم بالشكر لاسرة الموارد البشرية واسرة الدراسات العليا واساتذة كلية العلوم-
قسم الاحصاء التطبيقي،كما اتقدم بالشكر والامتنان لوالدي الغالية التي لولاها ماكنت
الان،واخيرا ارفع اسمى ايات العرفان والامتنان لزوجي ورفيق دربي على كل الدعم المادي
والمعنوي الذي قدمه لي بكل حب..

المستخلص:

تدور مشكلة البحث حول انه ليس بالضرورة ان تكون هناك حروب و اراقة للدماء فحاول الباحث تسليط الضوء على المشاكل في مجتمعات العمل و كيف يمكن ارساء عناصر ثقافة السلام في هذه المجتمعات وماهو تأثير عناصر ثقافة السلام ودورها في تحقيق الرضاء الوظيفي كأحد ركائز التنمية البشرية.

هدف البحث الى العريف بعناصر ثقافة السلام ودورها في تحسين بيئة العمل من خلال ادارة الموارد البشرية بالطريقة العلمية التي تجعل ذلك ممكناً.

توضيح اثر بناء السلام في تقدم المجتمعات والمؤسسات في ظل وجود كادر بشري مؤهل يعمل من اجل تحقيق السلام وفض النزاعات.

الفرضيات على النحو التالي:

1. توفر عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل يؤدي الى خلق بيئة تتسم بالهدوء والاحترام.
2. نجاح ادارة الموارد البشرية في مجتمع العمل يعتمد على بناء السلام في المؤسسة.
3. سوء الادارة وادارة التنوع يؤدي الى تدهور الموارد البشرية وانهيار المؤسسة.
4. تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يساعد في انجاز العمل بصورة فاعلة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأستخدام احد ادوات جمع المعلومات وهو الاستبيان ، خلصت هذه الدراسة الى وجود علاقة وطيدة بين عناصر ثقافة السلام وتنمية الموارد البشرية وما لذلك من اثر في تحقيق الرضا الوظيفي،وذلك من خلال ربط عناصر ثقافة السلام بالعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وكيف يمكن تطبيق عناصر ثقافة السلام في مجتمعات العمل لتحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية.

اهم النتائج التي توصلت لها الدراسة انه لا بد من تعريف المجتمع بعناصر ثقافة السلام وان توفر عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل يساعد في خلق بيئة تتسم بالهدوء والانسجام ويتم تطبيق هذه العناصر في بيئة العمل من خلال نبذ العنف اللفظي والجسدي والمعنوي ومن ثم احترام الطرف الاخر والاصغاء الجيد للاراء يلي ذلك نشر روح التعاون والترابط والميل الى العمل بروح الفريق الواحد،كما ان انسجام الموظف في بيئة عمله وحبه للعمل الذي يقوم به يجعله متفاني في اداءه يسعى دائما الى التفرد والتميز والابداع.وكانت من اهم توصيات الباحث هو العمل على نشر ثقافة السلام وتعريف العاملين بالمؤسسات بها وذلك من خلال الدورات التدريبية والحرص على تطوير العاملين ورفع مستويات ادائهم والعمل على تحسين بيئة العمل بكل السبل المتاحة.

Abstract:

The study aims to introduce Peace culture elements to the society , me over explains its developmental effect and the relations between culture of peace elements and human resources, the sturdy run through and addresses the impact of peace culture on jobs satisfactions in the works places

One of the study problem is that Peace is not the absence of the war, therefore researcher shad the light on the conflict in the work places ,and how peace culture can be disseminated and consolidated , and how development and jobs satisfactions could be achieved within human growth

The study concluded with fact that there is relation between peace culture elements and the development of the human resources with direct impact of the job satisfaction within anxious of peace culture elements and the effective factors on the jobs satisfactions , in addition how to implement peace culture element within jobs places to achieve sustainable development within human resources .

One of the most important result that the study run through is necessity of introduction of peace culture to the society , and to consolidate the peace culture elements in the works places, this would create the harmony in works environments , within nonphysical violence , hate speech , respect and listening to others

One of the most important recommendations of the researcher was to work on spreading the culture of peace and familiarizing employees with it through training courses and keenness on developing workers and raising their performance levels and working to improve the work environment by all available means.

قائمة المحتويات

| رقم الصفحة | العنوان | الرقم |
|------------|--------------------------------|-------|
| 1 | الاية | .1 |
| 2 | الاهداء | .2 |
| 3 | الشكر والتقدير | .3 |
| 4 | المستخلص باللغة العربية | .4 |
| 5 | Abesttract | .5 |
| 6 | قائمة المحتويات | .6 |
| | مقدمة | .7 |
| 8 | المقدمة | .8 |
| 9 | مشكلة البحث | .9 |
| 10 | اهمية البحث | .10 |
| 11 | فرضيات البحث | .11 |
| 11 | منهج البحث | .12 |
| 11 | مصطلحات البحث | .13 |
| 12 | هيكل البحث | .14 |
| 12 | الدراسات السابقة | .15 |
| | الفصل الاول: ثقافة السلام | .16 |
| 24 | المبحث الاول:الثقافة | .17 |
| 34 | المبحث الثاني:السلام | .18 |
| 38 | المبحث الثالث:ثقافة السلام | .19 |
| | الفصل الثاني: التنمية والادارة | .20 |
| 57 | المبحث الاول: مفهوم التنمية | .21 |

| | | |
|-----|----------------------------------------------|-----|
| 68 | المبحث الثاني: علم الإدارة- مفهوم الإدارة | .22 |
| 60 | المبحث الثالث: ريادة الأعمال | .23 |
| | الفصل الثالث: التنمية البشرية | .24 |
| 80 | المبحث الأول: مفهوم التنمية البشرية. | .25 |
| 93 | المبحث الثاني: الرضا الوظيفي. | .26 |
| 103 | المبحث الثالث: أخلاقيات العمل | .27 |
| | الفصل الرابع: الدراسة الميدانية | .28 |
| 102 | دراسة حالة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا | .29 |
| 114 | إجراءات الدراسة الميدانية | .30 |
| 125 | التحليل الوصفي لبيانات الدراسة | .31 |
| 149 | النتائج | .32 |
| 150 | الخاتمة | .33 |
| 150 | التوصيات | .34 |
| 151 | المراجع | .35 |
| 162 | الملاحق | .36 |

المقدمة:

تعتبر دراسات السلام من اهم الدراسات التي تخص وتهتم بالجانب السلوكي والاخلاقي للأفراد والمجتمعات وهي احد الفروع المهمة من الدراسات الاجتماعية، حيث انه مازال حلاً للبشرية منذ عصور بعيدة، عانت البشرية العديد من الحروب المدمرة التي لها اثر سلبي على الحالة النفسية والاجتماعية والمادية، حيث ان هذه الحروب تستنزف الارواح كذلك ميزانية الدول وخيرات البلاد، لذلك نجد ان ارساء مفهوم السلام يعتبر من الركائز الأساسية التي تعمل على تنمية الموارد البشرية وبالتالي تحقيق الرفاهية والوثام واللام للشعوب، وحتى تكون التنمية شاملة يجب ان تشمل كل المرافق والجوانب التي تتكامل مع بعضها البعض لتحقيق ما هو متفق عليه عالمياً وحسب ميثاق الامم المتحدة للتنمية المستدامة والتي تعمل الدول بكل ما لديها لتحقيقها.

ان دراسات السلام تهتم وتبحث في دراسة السلم والنزاعات وتركز في نظريات النزاعات مثل السيطرة على النزاع وتحويل الصراع، وقد شهد العالم عبر العديد من القرون تطوراً كبيراً في مجال تكنولوجيا و فلسفة الحروب، لدرجة صار فيها عدم التسامح وعدم تحمل الآخر جزءاً من حياة الإنسان المعاصر ولم يشهد تاريخ العالم فترة من فترات العنف والنزق الانساني وعدم تحمل الآخر مثل ما يشهده اليوم حيث نجد ان الدول تقتل فيما بينهم بسبب استخدام التكنولوجيا الحديثة الامر الذي ادي الي مزيدا من النزعات والصراعات والتهديدات التي شملت التهديدات البيولوجية في بعض الاحيان.

وفي ظل التطورات التي حدثت من تطوير الترسانات النووية والاجهزة الالكترونية الحديثة وذلك بفعل البشر حيث نجد ان عملية التنمية البشرية هي الاساس في هذه العملية الامر الذي جعلنا نهتم بهذا الجانب بربط دراسات السلام بالتنمية البشرية وبالاخص فيما يهتم بجانب الرضا الوظيفي للعاملين لذلك كان لابد من انشاء ادارة خاصة بالموارد البشرية من أجل المحافظة عليهم وتنميتهم وتوعيتهم وتعويضهم عن مجهوداتهم التي يبذلونها لاداء العمل بالطريقة التي تجعل هذا العمل ينساب بكل سهولة ويسر، وتقوم الموارد البشرية في اي مؤسسة او منظمة او شركة بعدد من العمليات مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة لكافة النواحي التي تتعلق بالعمل حيث تهتم ادارة الموارد البشرية في تلك المؤسسات والشركات بمجموعة من الوظائف مثل الاستفاداة من الأفراد من خلال تطبيق الإدارة الفعالة. وتوفير التـعويضات والحوافز للموظفين الأكفاء عن

طريق الاعتماد على دور تقييم الأداء. وتعزيز الأداء التنظيمي والفردى من خلال الحرص على تطوير كفاءات الموظفين. كذلك عملية دعم الإبداع والابتكار مما يساهم في تعزيز القدرة على المنافسة. تطبيق التخطيط الذي يساهم في تطوير الموظفين بالتزامن مع اتباع نهج جديد لتصميم العمل. والاعتماد على وسائل التكنولوجيا من خلال دمجها مع بيئة العمل للمساهمة في تطوير التدريب، والتوظيف، والتواصل مع كافة الموظفين.

جاءت الفكرة لهذه الدراسة للربط بين السلام وتنمية الموارد البشرية تدعيماً لمفاهيم السلام ولنشر هذه الثقافة بين الموارد البشرية في مجال العمل وفي جميع المجتمعات بشتى مستوياتها حتى يسود السلام في جميع المعاملات سواء يومية او مادية او ادارية...الخ.

مشكلة البحث:

ان للصراعات التي تنشأ بين الافراد والجماعات والدول آثار سلبية على الفرد وعلى المجتمع مما يجعل العيش بسلام امر في غاية الصعوبة، وان لعناصر ثقافة السلام دور في تعزيز وتوطين تلك الثقافة الامر الذي يجعل تلك النزعات قليلة بعض الشيء، كما ان للموارد البشرية دور اساسي تلعبه في هذه العملية لأنها تعتمد على الكادر البشري والذي هو من يقوم بتلك النزاعات والصراعات وفي ظل غياب السلام ووجود الحروب والنزاعات والصراعات لا يمكن ان تتحقق تنمية في اي بلد كان وذلك بسبب تنوع وتعدد الثقافات واللهجات والتنوع الثقافي بصور عامة يؤدي الي مزيدا من الاختلافات بين افراد الوطن في ظل عدم وجود وثائق واتفاقيات تقوم على السلام وعلى أساس كفل الحقوق والواجبات لكل مكون من تلك المكونات، تنحصر مشكلة الدراسة في تحقيق السلام لتنمية الموارد البشرية في المجتمع عامة وفي العمل خاصة، من خلال هذه الفكرة يمكن طرح عدة اسئلة فرعية على النحو التالي:

1. كيف يمكن ان نحقق التنمية للموارد البشرية من خلال ارساء عناصر ثقافة السلام في مجال العمل؟
2. ماهي تكلفة غياب السلام في العمل وماهي تأثيراتها على متطلبات التنمية في العمل؟
3. ماهي اسهامات السلام في تنمية ادارة الموارد البشرية وتحقيق الرضا الوظيفي؟
4. ماهي نتائج إسقاط عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل؟ وهل تساعد هذه العناصر مع ادارة التنوع الثقافي للموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي؟

• أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من الآتي:

1. ندرة المكتبات العربية والمحلية لتناول مثل هذه المواضيع التي تهتم بعناصر ثقافة السلام وفض النزاعات في ظل تطورات الاحداث التي تجري حول العالم وتتأثر بها كل الدول
2. مد الباحثين بمدى أهمية إرساء دعائم السلام في المجتمعات والتي يكون لها دور واضح في تطوير الموارد البشرية مما ينعكس على الأفراد في العمل وعلى المجتمع ككل.
3. القاء مزيداً من الاهتمام على دور الموارد البشرية في رفع كفاءة وزيادة الفاعلية في المجتمع وذلك من خلال بناء السلام في مجتمعات العمل.
4. حتى تتحقق التنمية ويحصل التطوير في مجال العمل لابد من توفر السلم في ظل وجود تنوع ثقافي والذي بدوره يكون العنصر الاساسي فيه هو الكادر البشري.
5. أهمية الوقوف على عناصر ثقافة السلام والتنوع الثقافي وربطها بادارة الموارد البشرية لتحقيق الرضا الوظيفي الذي ينشده العاملون في اي مؤسسة او شركة او منظمة.

• أهداف البحث:

يهدف هذا البحث الي تحقيق عدد من الاهداف التي يامل الباحث ان تتحقق

1. التعريف بعناصر ثقافة السلام ودورها في تحسين بيئة العمل من خلال ادارة الموارد البشرية بالطريقة العلمية التي تجعل ذلك ممكنا.
2. توضيح أثر بناء السلام في تقدم المجتمعات والمؤسسات في ظل وجود كادر بشري مؤهل يعمل من اجل تحقيق السلام وفض النزاعات.
3. التعريف بأهمية إدارة التنوع الثقافي ودورها في تحقيق وبسط الامن في المجتمعات مع الاخذ في الاعتبار الدور الذي تلعبه ادارة الموارد البشرية في التنمية المستدامه.
4. العمل على بناء السلام ومراعاة التنوع الثقافي في المؤسسات ونشر الوعي لتحقيق الغاية الاساسية في ادارة الموارد البشرية وهي الرضا الوظيفي.

• فرضيات البحث:

ان هذا البحث يقوم على اختبار عدد من الفرضيات التي تم وضعها لتغطي كل جوانب الموضوع المبحوث قد الامكان، حيث تم تقسيم البحث الي اربعة فرضيات أساسية كانت على النحو التالي:

1. توفر عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل يؤدي الى خلق بيئة تتسم بالهدوء والاحترام.
2. نجاح ادارة الموارد البشرية في مجتمع العمل يعتمد على بناء السلام في المؤسسة.
3. سوء الادارة وادارة التنوع يؤدي الى تدهور الموارد البشرية وانهايار المؤسسة.
4. تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يساعد في انجاز العمل بصورة فاعلة.

• منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج التاريخي والوصفي لاختبار دور أثر عناصر ثقافة السلام ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي كأحد ركائز التنمية البشرية.

• حدود البحث:

الحد المكاني: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

الحد الزمني: تم تنفيذ الدراسة في الفترة من 2018 م الى 2021م

أسباب اختيار الموضوع:

دافع ذاتي: رغبتني الخاصة في التعرف على مواضيع جديدة واكتساب معلومات عن دور وأثر عناصر ثقافة السلام في تنمية الموارد البشرية.

دافع موضوعي: وهو توضيح مدى ارتباط السلام بالموارد البشرية بأداء الاعمال بدقة وكفاءة عالية، وان ترسيخ السلام وفض النزاعات يجب ان تكون منهجاً متبع في جميع جوانب الحياة، وايماني الكبير في ان السلم سبب في تحقيق الاهداف ورفع كفاءة الاداء وطريق للتقدم الى الامام.

• مصطلحات البحث:

1. **ثقافة السلام:** مكونة من قيم، وسلوكيات مشتركة تركز علي عدم العنف ، واحترام الحقوق الأساسية للإنسان بالتفاهم والتسامح والتماصك.

2. **التنمية:** هي النمو وارتفاع الشيء من مكانه إلى مكان آخر الزيادة، والنماء، والكثرة، والوفرة، والمضاعفة

3. **تنمية الموارد البشرية:** البشرية بأنها العملية التي تهدف إلى زيادة كمية الخيارات المتاحة للناس وحجمها؛ عن طريق زيادة المهارات والمؤهلات البشرية.

4. **الرضا الوظيفي:** المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم ايجابية.

• هيكل البحث :

تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول كل فصل اهتم بجزء محدد حتى اكتمل بالصورة الحالية، الفصل الأول فقد ركز على الجانب النظري لثقافة السلام وتم تقسيمه الي اربعة مباحث المبحث الأول ركز على مفهوم الثقافة والمبحث الثاني ركز على مفهوم السلام والمبحث الثالث تناول مفهوم ثقافة السلام والمبحث الرابع:بناء السلام ، اماالفصل الثاني فصل التنمية والادارة فقد تم تقسيمة لثلاث مباحث المبحث الاول عن التنمية والمبحث الثاني عن الادارة والمبحث الثالث عن ريادة الاعمال،اما الفصل الثالث وهو فصل الموارد البشرية تم تقسيمة لثلاث مباحث ،المبحث الاول :عن التنمية البشرية والمبحث الثاني عن الرضا الوظيفي والمبحث الثالث عن اخلاقيات العمل، اما الفصل الرابع وهو فصل الدراسة الميدانية يحتوي ثلاث مباحث المبحث الأول: إجراءات الدراسة المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة ،المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة اما الفصل الخامس فقد تناول النتائج التي تم التوصل اليها بعد تحليل البيانات والتوصيات التي يأمل الباحث تحقيقها والملاحق التي تم الاعتماد عليها في تحليل البيانات والمراجع التي تم الاقتباس منها في الجانب النظري للبحث.

ثانياً: الدراسات السابقة:

لم يجد الباحث دراسة مشابهه لهذه الدراسة تماماً خاصة في مجال السلام لتنمية الموارد البشرية وتأثير ثقافة السلام على العاملين في مجال الخدمة المدنية وتقليل الصراع والنزاع فيما بينهم ومدى الكفاءة والفاعلية التي سوف تتحقق من دخول ثقافة السلام لتحقيق الرضا الوظيفي في مجال العمل المؤسسي، وقد تم التطرق الي بعض الدراسات التي راي الباحث أنها ذات صلة بطريقة ما بموضوع الدراسة.

الدراسة الاولى:

1/اسم الدراسة: السلام وأثره في تنمية المرأة النازحة في مدينة السلام أمدرمان

2/اسم الدارس: رباب عمر الفاروق محمد خير

3/نوع الدراسة: ماجستير

4/مكان وتاريخ الدراسة: مدينة السلام بأمدردمان 2.1م

أهداف الدراسة:

1. مراجعة المفاهيم والدراسات الخاصة في السلام والتنمية وأهميتها في تنمية المرأة النازحة اقتصادياً واجتماعياً.
2. التعرف على وضع المرأة النازحة في أماكن النزوح.
3. توضيح اثر النزوح على وضع المرأة إجتماعياً واقتصادياً.
4. وضع آليات للنهوض بالمرأة النازحة اجتماعياً واقتصادياً.

النتائج:

1. وجدت المرأة نفسها بلا عمل مما أضطر بعضهم للدخول في القطاع الهامشي وهذا الاخير لا يهتم في تنمية المرأة مما يثبت صحة الفرض الثاني من هذا البحث والذي نص على أن الحروب والنزاعات المسلحة علاقة سلبية لتنمية المرأة.
2. تخوف الكثير من النازحات من العودة الطوعية لعدم جداولها وخلوها من الضمانات حسب رأيهن.
3. الصعوبات التي تواجهها الأسر عند رغبتها في العودة خاصة التخطيط والاستقرار وتمليكهم قطع سكنية وارتباط ازواجهن بالعمل ودخول اطفالهن المدارس؟.
4. اختفاء روح التكامل التي كانت تسود المجتمع الذي عشنا فيه وظهور ظاهرة الاستقلالية والفردية والخوف من المصير عند العودة.
5. الشعور بالانتماء للمدينة اصبح سائدا عند بعضهم مما ساعدهن على البقاء.
6. معاناة مدينة السلام للنازحين من نقص كبير في الخدمات التعليمية خاصة معدل محو الأمية. وبعض النقص في الخدمات الصحية وبناء المراحيض مما اثبت صحة الفرض الثالث الذي ينص على أن الخدمات التعليمية والصحية المقدمة للمرأة النازحة في مناطق النزوح ليست كافية.
7. رغم المعاناة لكن لا يزال هنالك أمل في العودة للاقليم الاصلي خاصة عند توفر جميع الخدمات خاصة فرص العمل التقليدي (كالزراعة والرعي).

الدراسة الثانية:

1/اسم الدراسة: التعايش السلمي والتنمية في دارفور - منطقة كيم - ولاية جنوب دارفور

2/ اسم الدارس: سعد الدين السيد محمد الطيب

3 /نوع الدراسة: ماجستير

4/مكان وتاريخ الدراسة: منطقة كيم ولاية جنوب دارفور 2008-2011م

أهداف الدراسة:

تتمثل الأهداف العامة للبحث في استقصاء أهمية التنمية لتحقيق التعايش السلمي أما الأهداف الخاصة بالبحث تتمثل في الآتي:

1. تحليل الوضع الراهن لعوامل التعايش السلمي ونشر ثقافة السلام بمحلية كيم بولاية جنوب دارفور.

2. دراسة تأثير الوضع التنموي الراهن على التعايش السلمي ونشر ثقافة السلام بمحلية كيم بولاية جنوب دارفور.

النتائج:

1. بسط هيبة الدولة باعتبارها مدخلاً أساسياً للتنمية بدارفور.
2. أن تعمل الحكومة على الاهتمام بالريف بجميع مناطق دارفور بصفة خاصة والسودان بصفة عامة لان الإهمال هو الذي يولد هذه الصراعات كما أن التهميش هو الذي يقود الى هجرة أهل الريف الى العاصمة الأمر الذي يوقف عملية التنمية بالريف نتيجة هجرة الايدي العاملة.
3. أهمية استمرار جهود التنمية بدارفور حتى تنعم دارفور بالأمن.
4. العمل على بذل الجهود من أجل اكمال طريق الإنقاذ الغربي خاصة وأن كثير من الإفرازات الأمنية السالبة قد تنتهي باكمال طريق الإنقاذ الغربي.
5. ضرورة اكمال التنمية كمدخل أساسي للتنمية بالاقليم.
6. الوعي بنشر ثقافة التعايش السلمي بصياغة الموروثات في إطار قانون جديد يحقق الرضا والعدالة.
7. العمل على تحسين نسل الماشية واحتواء الرحل.
8. تطوير وتنمية الزراعة والإستفادة من مصادر المياه الهائلة.
9. مكافحة الجفاف والتصحر واكمال إقامة الأحزمة الغابية خاصة حزام الصمغ العربي.
10. تنمية الخدمات البيطرية وادخال تقنيات الإنتاج الحيواني والحديث.

11. العناية بالمراحل ورسمها

12. اكمال وإصدار خريطة استخدام الأرض وتسجيل الأراضي الزراعية لتمكين الزراع من الحصول على التمويل.

الدراسة الثالثة:

1/ اسم الدراسة: اثر البيئة في نشر ثقافة السلام - محلية التضامن بولاية النيل الأزرق 2..5-2..9م.

2/ اسم الدراس: اسماعيل ابراهيم محمد .

3 /نوع الدراسة: دكتوراة.

4/مكان وتاريخ الدراسة: محلية التضامن بولاية النيل الأزرق 2..5-2..9م

الأهداف:

1. فهم العلاقة بين البيئة وعملية ثقافة السلام
2. توضيح مدى تأثير البيئة على عملية نشر ثقافة السلام.
3. التعرف على أثر العادات والتقاليد في انتشار النزاعات والصراعات.
4. التعرف على مواسم النزاعات.
5. التعرف على الدور الحكومي والأهلي في النزاعات.
6. التعرف على اثر النزاعات في العلاقات الاسرية.

النتائج:

1. هناك علاقة طردية بين اثر العوامل البيئية وتدهورها في إنكاء نوع النزاعات والصراعات وعدم الاستقرار حسب مسألة نسبة النزلة الضيقة وأعلى نسبة في مجتمع الدراسة مما ساعد على انكاء نوع النزاعات بين الرعاة والمزارعين.
2. يمكن للموارد والعوامل البيئية أن تلعب دورا إيجابيا في خلق وبناء بصمة السلام حيث أن أغلب مجتمع الدراسة يعمل في مهن متنوعة ومع أنها تعتمد على الموارد وهذا يأخذ توفر الموارد وهو يعني الاستقرار والسلام.

3. يمكن الاستفادة من العوامل البيئية في بسط الأمن ونشر ثقافة السلام والعوامل البيئية تساعد في تنوع وتعدد المحاصيل وحفظها وهو إشارة الى تنوع الاستخدام من حيث العادات والتقاليد والثقافات في الاكل والشرب.
4. هنالك علاقة وطيدة بين الانسان والبيئة حيث انسان منطقة الدراسة يعتمد على البيئة في حياته اليومية هي مصدر دخله أو تدهور البيئة يؤدي الى خلق نزاعات وعدم استقرار واستخدام الانسان الغير مرشد في البيئة يؤدي الى عدم الاستقرار.
5. هناك تعايش سلمي اجتماعي بين قبائل منطقة الدراسة مما عكس الاستقرار البيئي.
6. هنالك تشابه بين مجتمع الدراسة ومجتمع امدرمان من حيث كثرة القبائل والتعايش السلمي بنفس انصهار الثقافات فيها وهنالك سلام اجتماعي في منطقة الدراسة من حيث الهوية القبلية والعادات والكفاءات والانصهار الثقافي الاجتماعي.
7. السلام الاجتماعي بمنطقة الدراسة قلل نسبة الظواهر الاجتماعية للبيئة .
8. البيئة الاجتماعية بمنطقة الدراسة قللت نسبة الفقر باستخدام البيئة في رفع نسبة الدخل للفرد.
9. تحدث النزاعات في فصل الخريف.
10. تلعب الإدارة الأهلية دوراً بارزاً في فض النزاعات بمنطقة الدراسة.
11. بالرغم من ان النزاعات قليلة بمنطقة الدراسة الا انها لها تاثيرها في العلاقات بين الاسر .
12. الأراضي في منطقة الدراسة لم تكن فيها مشكلة " حاكورات" كما هو الحال في
13. باقي مناطق السودان.

الدراسة الرابعة:

1/ اسم الدراسة: أثر النزاع المسلح على الأنشطة الاقتصادية،

2/ اسم الدارس : لطيفة ادم محمد السيد،

3/ نوع الدراسة: بحث

4/ مكان وتاريخ الدراسة : كلية دراسات المجتمع والتنمية الريفية: جوبا السودان 2011م.

الأهداف :-

1- معرفة الاثار السالبة المترتبة على النزاع المسلح ومدى تأثر الانشطة الاقتصادية بشأن الريف والنازحين به .

2- الوقوف على أشكال وانماط الانشطة الاقتصادية التي يمارسها سكان الريف النازحين .

3- معرفة المعوقات والصعوبات التي تواجه النازحين وسكان الريف .

النتائج :-

1- من الأسباب الرئيسية لتطور النزاع المسلح في دارفور هو غياب التنمية .

2- النزاع والنزوح عمليتان مدمرتان للاقتصاد بالولاية لأنه يؤدي لهجرة الأرض وفقدان الثروة الحيوانية وهما المصدران الأساسيان للاقتصاد بالولاية .

3- انهيار الاقتصاد المعيشي للسكان وتدني مستوى المعيشة .

معظم النازحون يعملون في مهن هامشية دون مصدر دخل ثابت (العمل في القطاع غير الرسمي) وبالتالي ينقصهم التأهيل والتدريب لذلك لا توجد قوى بشرية فعالة كان يمكن أن تساهم في مسيرة التنمية ودفع عجلة الاقتصاد .)

الدراسة الخامسة:

1/ اسم الدراسة: : دور تعليم الكبار في تنمية مجتمع نازح،

2 /إسم الدارس:همام احمد عثمان ، ،

3/نوع الدراسة :بحث

4/ مكان تاريخ الدراسة :حرف يدوية بمعسكر ودكثير . 2..2م

الأهداف التالية:-

1. إبراز دور تعليم الكبار في التنمية.

2. دراسة برامج تعليم الكبار التي ساعدت في تنمية المهارات وانسيابها كطرف جديد أو تدعيم دور تلك البرامج في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في معسكرات النازحين خاصة في قطاعات الشباب والأسر المنتجة .

3. توضيح مفهوم النزوح والتعرف للمشكلة الصحية والأمنية والاجتماعية والاقتصادية .

4. الإشارة فقط من خلال النتائج والتغيير الحضاري والثقافي الذي حدثته تعليم الكبار في مجتمع نازح .

5. من أهداف هذه الدراسة تسليط الضوء على قضية التجاهل المعتمد والتهميش المقصود من قبل الدولة لتعليم الكبار .

* النتائج : تساهم برامج الأسر المنتجة بالمعسكرات في رفع المستوى المعيشي من خلال إضافة مصادر جديدة للدخل كما أنها تساهم في خلق خصائص حضارية جديدة للمجتمع النازح في التعليم عموماً وتعليم الكبار خصوصاً في تعزيز فرص العمل للنازحين .

- سرعة التكليف الاجتماعي الناجح من خلال تبني عادات أهل المدينة كالزواج وثقافات أهل المدينة كالأزياء وخلافه .

- مساعدة النازحين للإنفكاك من عزلتهم الاجتماعية والانفتاح على الآخرين بتكوين الصداقات الناجحة والمتنوعة في المجتمع المضيف بمواكبة ومسايرة الجديد للحرفيين البدويين وما يساهم التعليم في :

- ❖ استنباط ظروف جديدة للتمويل الذاتي للحرفيين .
- ❖ التسويق الجيد لأعمال الحرفيين الخدمية والسلفية
- ❖ تغيير اهتمامات النازحين بتبني هوايات جديدة بتشجيع كرة القدم والاستماع للراديو وهي إشارات واضحة كسرعة الاندلاع بالمجتمع المضيف
- ❖ زيادة المشاركة الاجتماعية للنازحين في أعمال الخير في المعسكرات زيادة المشاركة في الآراء الشخصية وإبداء أفكار والحلول للمشاكل المختلفة بمعسكر النازحين .
- ❖ المشاركة السياسية الفاعلة : يعمل التعليم عموماً في استقرار الأوضاع الاجتماعية للنازحين بالمعسكرات من خلال إرساء العلاقات الأسرية الجيدة وتكوين الأسر المصالحة .

الدراسة السادسة:

1 /اسم الدراسة: دارة التنمية،

2/إسم الدارس: فضل الله على فضل الله،

3/نوع الدراسة:بحث

4/تاريخ الدراسة:1997م

الاهداف: هذه الدراسة إلى توضيح المفهوم الحديث للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كما انها سعت الى توضيح دور المؤسسات التنموية والنظر في مشاكل إدالة التنمية ورفض التوجهات الاقتصادية التي عرفتھا الدراسة بالطرود المعلبة.

النتائج :-

توصلت الدراسة إلى أن التنمية في جميع مراحلها تحقق لمعالجة مسبباتها الرئيسية المتمثلة في محاربة أالفقر والاهتمام بالتعليم والصحة . ويخلق فرص عمل للحد من البطالة لتقديم الخدمات الضرورية للمواطن . وكما وضحت الدراسة بأن الناتج القومي الذي يستخدمه الاقتصاديون في تحديد مستوى الدول من حيث التقدم أوالتخلف حيث يتجاهل هذا المعيار الكثير من الضروريات التي يعتمد عليها الناس في حياتهم و إن الناتج القومي لا يتساقط رزاً على الغالبية العظمى من السكان.

الدراسة السابعة:

1/اسم الدراسة: دراسات في الإقتصاد والتنمية في السودان،

2/اسم الدارس: بروفيسر محمد عبد القادر محمد خير

3 /نوع الدراسة: بحث.

4 /مكان وتاريخ الدراسة: 2.13م : الخرطوم.

البروفيسير/ محمد عبد القادر محمد خير

الأهداف:

يهدف هذا البحث إلى رصد الجهد التخطيطي الموزون في السودان ونتائجه بشكل عام عبر الحقبة التاريخية المختلف بحثاً عن دروس مستفادة يمكن استخلاصها من التجارب التي اشتمل عليها ذلك الجهد لأغراض تحقيق الهدف من هذا البحث فإن معالجة الموضوع تتم من خلال المحاور التالية :

1/ الجهد التخطيطي المبذول في السودان .

2/ النتائج المستخلصة والدروس المستفادة من تجربة التخطيط التنموي في السودان

نتائج الدراسة:

1 ان النتائج التي يمكن الخروج بها من هذا البحث تتمثل في الآتي:

- 1/ هنالك اختلاف كبير في الأوضاع التنموية بين دولتي السودان وجنوب السودان ، مما يعني بالضرورة اختلاف الجهد التنموي المطلوب لمواجهة تلك الأوضاع في كل دولة من الدولتين.
 - 2/ مستقبل التنمية في كل دولة من الدولتين يتوقف على مدى نجاح كل واحدة منهما في السيطرة على الأوضاع الداخلية فيها، وعلى مدى نجاحهما معاً في بناء علاقات قوية قائمة على الاعتراف بالمصالح المشتركة بينهما والإيمان بضرورة العمل على تحقيقها.
 - 3/ التحدي التنموي بالنسبة لجنوب السودان أكبر بكثير من التحدي التنموي الذي يواجهه الدولة القائمة في شمال السودان، لا سيما وهي يأتي متزامناً ومتلازماً مع تحديات بناء الدولة في الجنوب.
 - 4/ إن مواجهة التحدي التنموي الكبير في جنوب السودان بالاعتماد على مساعدة الآخرين أمر تحيط به العديد من المحاذير، وما فشل المجتمع الدولي في تقديم الدعم عقب توقيع اتفاقية نيفاشا إلا دليل على ذلك.
 - 5/ إستمرار المواقف السالبة تجاه دولة السودان القائمة في الشمال من قبل العناصر الفاعلة والمؤثرة في العلاقات الدولية سيبيطى من نتائج اي جهد تنموي يبذل فيه.
- الدراسة الثامنة:

- 1 /اسم الدراسة : مؤتمر الصلح بين قبيلة المساليت وبعض القبائل العربية ،
- 2/إسم الدارس: الزبير محمد صالح ،
- 3 / نوع الدراسة:بحث
- 4/مكان و تاريخ الدراسة: ولاية غرب دارفور الجنيه، في الفترة من 18-25 نوفمبر 1996 م .
ومن اهم والاهداف
- 1- ضرورة قيام الدولة برعاية هذا الصلح وإظهار هيبته وردع كل من يخل به وتوقيع عقوبات جزائية مغلظة
- 2- ان تعامل الدولة الاحداث التي تقع بعد التوقيع على الصلح معاملة فردية وبحسم ومنع الاطراف من التعاطف مع المجرمين .
- 3- نزع السلاح من كافة القبائل والجهات غير الرسمية دون استثناء على انتلترم السلطة باتخاذ التدابير التي تحفظ الامن للجميع انفساً واموالاً.
- 4- تكوين قوات طوارئ لتغطية الاحداث فى حينها .

- 5- أالنتائج التي توصلت اليه الدراسة :
 - 6- إعادة النازحين الي القرى والفرقان النواقعهم السابقة.
 - 7- تنظيم الادارة الاهلية وفقاً للقانون والاعراف المتفق عليها والشورى فى المسا ئل الهامة.
 - 8- الابقاء على الامارات القديمة ، دون ربط امارات الرحل بالحواكير .
- تزويد الادارة الاهلية بالمعينات اللازمة للاطلاع بدورها مع محاسبة المقصرتين منهم فى اداء واجبهم.

الدراسة التاسعة :

1/ اسم الدراسة: تنمية الموارد البشرية وأثرها فى نمو الاقتصاد

2/ إسم الدارس: السرف عبد السني حسن

3 / نوع الدراسة: بحث دبلوم عالى.

الاهداف:-

1/التخطيط الاستراتيجى لتطوير المؤسسات العلمية.

2/ اضافة بحث الى المكعبة العلمية.والتاهيل لتكون لبنة من لبنات الجهود الخاصة فى تنمية الموارد البشرية فى نمو الاقتصاد.

3 /التعرف على كيفية تنمية الموارد.

4/التعرف على نما زج تطبيقية للموارد البشرية مع دول معاصرة .

النتائج:-

1 /تعميم محو الامية الوظيفى والتدريب لمواجهة العولمة .

2 /التوزيع العا دل للثروة لتكون التنمية متوازنة .

3/تهيئة الفرص لتمو القدرات والتشجيع والتحفيز عليها .

ماتفردت به الدراسة:

امتازت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات بانها سلطت الضوء على علاقة عناصر ثقافة السلام بتنمية الموارد البشرية في مجال الخدمة المدنية وتأثير ذلك على تحقيق الرضا الوظيفي ، وهذا الربط ساعد في ارساء ثقافة السلام في حقول معرفية اخرى، ارست هذه الدراسة اسس لنشر ثقافة السلام في مجتمعات الاعمال، كما ساعدت هذه الدراسة في توضيح العلاقة بين عناصر ثقافة السلام وامكانية تحقيق الرضا الوظيفي وكذلك وضحت امكانية تحقيق التنمية البشرية في ظل توفر عناصر ثقافة السلام، اكدت هذه الدراسة ان تحقيق السلام لايستوجب وجود الحرب و اراقة الدماء لكي نرسي السلام ولكن اكدت اننا نحتاج السلام في جميع تعاملات الحياة اليومية ، ركز هذا البحث على مشاكل العمل ومدى التوتر في بيئة العمل بسبب المشاكل الامر الذي يؤدي الى عدم الانجاز لان بيئة العمل مزدحمة بالمناكفات والمشاجرات وسوء الفهم وعدم الاحترام بين الزملاء ولكن في حال تم الاخذ بنتائج وتوصيات هذا البحث سيقبل ذلك من مشاكل مجتمعات العمل وخلق جو سلمي في المكان.

الفصل الاول: ثقافة السلام

- المبحث الأول: الثقافة
- المبحث الثاني: السلام
- المبحث الثالث: ثقافة السلام

المبحث الأول: الثقافة .

• ثقافة السلام

المعنى اللغوي لثقافة و السلام لكل مفردة من المفردات المكونة للمصطلح (ثقافة السلام)

مفهوم الثقافة:-

مصطلح الثقافة من أكثر المصطلحات استخداماً في الحياة العربية المعاصرة ، لكنه من أكثر المصطلحات صعوبة على التعريف ففي حين يشير المصدر اللغوي و المفهوم المتبادر للذهن و المنتشر بين الناس إلى حالة الفرد العلمية الرفيعة المستوى ، فإن استخدام هذا المصطلح كمقابل لمصطلح (Culture) في اللغات الأوروبية تجعله يقابل حالة اجتماعية شعبية أكثر منها حالة فردية ، فوفق المعنى الغربي للثقافة : تكون الثقافة مجموعة العادات و القيم و التقاليد التي تعيش وفقها جماعة أو مجتمع بشري ، بغض النظر عن مدى تطور العلوم لديه أو مستوى حضارته و عمرانه.

الثقافة في اللغة العربية أساساً هي الحدق والتمكن ، وثقف الرمح أي قومّه وسواه. ، ويستعار بها للبشر فيكون الشخص مهذباً ومتعلماً و متمكناً من العلوم والفنون والآداب، فالثقافة هي إدراك الفرد و المجتمع للعلوم و المعرفة في شتى مجالات الحياة ؛ فكلما زاد نشاط الفرد و مطالعته و اكتسابه الخبرة في الحياة زاد معدل الوعي الثقافي لديه، وأصبح عنصراً بناءً في المجتمع.

ويستخدم مصطلح الثقافة وفق المفهوم الغربي للإشارة إلى ثقافة المجتمعات الإنسانية، وهي طريقة حياة تميز كل مجموعة بشرية عن مجموعة أخرى. والثقافة يتم تعليمها ونقلها من جيل إلى آخر؛ ويقصد بذلك مجموعة من الأشياء المرتبطة بنخبة ذلك المجتمع أو المتأصلة بين أفراد ذلك المجتمع، ومن ذلك الموسيقى، الفنون الشعبية ، التقاليد المحببة، بحيث تصبح قيماً تتوارثها الأجيال ومثال ذلك الكرم عند العرب ، الدقة عند الأوروبيين ، أو رقصات أو مظاهر سلوكية أو مراسم تعبدية أو طرق في الزواج.

الثقافة هي مجموعة من الأشكال و المظاهر لمجتمع معين. تشمل عادات، ممارسات، قواعد ومعايير كيفية العيش والوجود، من ملابس، دين، طقوس و قواعد السلوك والمعتقدات. و من وجهة نظر أخرى، يمكن القول

إن الثقافة هي كل المعلومات والمهارات التي يملكها البشر. مفهوم الثقافة أمر أساسي في دراسة المجتمع ،
لا سيما لعلم الإنسان وعلم الاجتماع.

المفهوم الفلسفي لكلمة الثقافة :

أستعمل العرب كلمة الثقافة للدلالة علي معاني متعددة منها الحذق ومنها الفطنة والذكاء، ومنها سرعة التعلم والضبط ومنها الظفر بالشيء والتغلب عليه ومنه التقويم والتهديب.

تستعمل كلمة الثقافة إستعمالاً حسيماً مادياً واستعمال آخر مادي ، أما الاستعمال المادي كقول القائل تثقيف الرماح وتسويتها ، أما الاستعمال المعنوي كقولنا تثقيف العقل (مختار الصحاح).

أما التعريف الاصطلاحي ففي العهد الروماني استعملت كلمة ثقافة للدلالة علي العلوم الإنسانية التي تستغل بها كل أمة عن غيرها من الأمم كعلوم الدين واللغة والآداب.

يقول المفكر هنري لاوست (أن الثقافة هي مجموعة الأفكار الموروثة لأمة ما ويؤمن بها أصحابها وتنشئ في عقلية تلك الأمة وتمتاز بها عن سواها من الأمم).

ويعرف المفكر أرنست باركر الثقافة أنها (ذخيرة مشتركة لأمة من الأمم تجمعت لها وانتقلت من جيل إلي جيل عبر تاريخ طويل وتغلب عليها بوجه عام عقيدة دينه هي جزء من تلك الذخيرة المشتركة المتمثلة في الأفكار والمشاعر وللغة .

وقد بين المفكر ماثيو أرنولد في كتابه المسمي (الثقافة والفوضى) أن الثقافة هي محاولتنا الوصول إلي الكمال الشامل عن طريق العلم بأحسن ما في الفكر الإنساني مما يؤدي إلي رقي البشرية و الدين من العناصر التي استعان بها الإنسان إلي الوصول إلي الكمال).

ونحن المسلمون ننظر إلي هذا التعريف بعين الناقد البسيط لان العقيدة الإسلامية ليست مجرد عنصر من العناصر التي يستعين بها الإنسان إلي الوصول إلي الكمال ، وإنما هي المفتاح الأول إلي الوصول إلي كل خير وإلي كل كمال والمتمثلة في كتاب الله وسنة رسوله .

وقد ذكر الدكتور احمد شلبي في موسوعته النظم والحضارة الإسلامية تعريفا للثقافة قال فيه (إنها الرقي من الأفكار النظرية وذلك يشمل الرقي في القانون والسياسة و الإحاطة بقضايا التاريخ والرقي كذلك في الأخلاق والسلوك)

هنالك تعريفات نوعية للثقافة يركز فيها المتخصصون إلي تخصصاتهم الدقيقة كذلك يري علماء الأجناس أن الثقافة هي الركن الأساسي لفهم الإنسان وهي تمثل أسلوب الحياة في مجتمع ما).

ويري علماء الاجتماع أن الثقافة هي الناتج الإنساني للتفاعل الإجتماعي ,إنها تعني كل الأشكال المادية والمعنوية في المجتمع (وإن الثقافة هي الصورة الحية للأمم فهي التي تحدد ملامح شخصياتها وهي التي تضبط سيرها في الحياة وهي أيضاً التي تحدد اتجاهها في عقيدتها التي تؤمن بها ومبادئها التي تحرص عليها ن وتراثها الذي تخشي عليه من الضياع و الاندثار ، وفكرها الذي تود له الانتشار .

أستعمل العرب كلمة قفة بمعاني متعددة تدور حول الأمور الحسية والمعنوية فتقويم المعوج وتسويته وتهذيبه وإصلاحه والعناية بالأرض من حيث حرثها وإصلاح شؤونها يعتبر ثقافة بالمعني المادي المحسوس، وسرعة التعلم والإدراك والحدق والفطنة والأدب يعتبر ثقافة بالمعني المعنوي.

إذن فإن كلمة ثقافة تشتمل علي معنيين ، المعني الأول المحسوس المادي يتمثل في المهارات إلي يكتسبها الإنسان خلال حياته والتي من خلالها يقوم بصناعة و بناء البنيات الأساسية للحياة من خلال العلوم والتي يسخرها في هذه الصناعات ، أما المعني الثاني المعنوي يتمثل في الجوانب الفطرية في الإنسان والتي يولد بها ويتعلمها من خلال الأسرة والمجتمع مثل العادات والتقاليد واللغة والتي هي بمثابة المحور الأساسي للثقافة .

نلقي الضوء علي كلمة الثقافة بعد اتصال العالم العربي والإفريقي بالثقافات الحضارات الوافدة التي شاع فيها استعمال كلمة ثقافة في معناها الحديث تحتمي مسمي Culture وهذه الكلمة ذات تاريخ قديم ارتبطت في الغرب منذ العهد الإغريقي والروماني بالعلوم الإنسانية كالقانون والآداب والتاريخ والفلسفة وكلمة Culture لها صلة وثيقة بزراعة الأرض وفلاحتها وتهذيبها كما أنها لها صلة بعصر النهضة في أوروبا وفي فرنسا بصفة خاصة .

لعل شيوع المصطلح يجعل من الصعب تعريفه والثقافة من المصطلحات الشائعة فكل من يطلقها يقصد بها معنى ومصطلح الثقافة من أكثر المصطلحات استخداماً في الحياة العربية المعاصرة، وبالتالي فهو من أكثر المصطلحات صعوبة على التعريف ففي حين يشير المصدر اللغوي والمفهوم المتبادر للذهن والمنشر بين الناس إلى حالة الفرد العلمية الرفيعة المستوى، فإن استخدام هذا المصطلح كقابل لمصطلح (Culture) في اللغات الأوروبية تجعله يقابل حالة اجتماعية شعبية أكثر منها حالة فردية، فوفق المعنى الغربي للثقافة : تكون الثقافة مجموعة العادات والقيم والتقاليد التي تعيش وفقها جماعة أو مجتمع بشري، بغض النظر عن مدى تطور العلوم لديه أو مستوى حضارته و عمرانته. وبذلك فإن الإشكال يطرح نفسه، ذلك إن تعريف الثقافة اختلط عند العرب باعتبار أن هناك فرق بين المثقف والمتحضر. فالمثقف هو الذي يتعدى إحساسه الذاتي للإحساس بالآخر والمتحضر هو الذي يسلك سلوكاً يلائم البيئة الذي يعيش فيها ولكي يكون الإنسان متحضراً لا بد أن يكون مثقفاً.

الثقافة في اللغة العربية أساساً هي الحدق والتمكن ،و المثاقفة أي الملاعبة بالسيف ، وثقف الرمح أي قومّه وسواه، ويستعار بها للبشر فيكون الشخص مهذباً ومتعلماً ومتمكناً من العلوم والفنون والآداب، فالثقافة هي إدراك الفرد و المجتمع للعلوم و المعرفة في شتى مجالات الحياة؛ فكلما زاد نشاط الفرد و مطالعته واكتسابه الخبرة في الحياة زاد معدل الوعي الثقافي لديه، وأصبح عنصراً بناءً في المجتمع. و وكان أول من استعمل مصطلح ثقافة ليقابل به لفظة culture في العصر الحديث هو سلامة موسى¹. سلامة موسى (1887- 4 أغسطس 1958)، مصلح من طلائع النهضة المصرية. هو رائد الاشتراكية المصرية ومن أول المرّوجين لأفكارها. عرف عنه اهتمامه الواسع بالثقافة، واقتناعه الراسخ بالفكر كضامن للتقدم والرخاء. وكانت حجتهم أن اللغة العربية لم تتغير لأجيال، وأن معظم المصريين أميون، مما دعا موسى وآخرين للمطالبة بالكتابة بالعامية.

ويستخدم مصطلح الثقافة وفق المفهوم الغربي للإشارة إلى ثقافة المجتمعات الإنسانية، وهي طريقة حياة تميّز كل مجموعة بشرية عن مجموعة أخرى. والثقافة يتم تعليمها ونقلها من جيل إلى آخر؛ ويقصد بذلك مجموعة من الأشياء المرتبطة بنخبة ذلك المجتمع أو المتأصلة بين أفراد ذلك المجتمع، ومن ذلك الموسيقى، الفنون الشعبية، التقاليد المحببة، بحيث تصبح قيماً تتوارثها الأجيال ومثال ذلك الكرم عند العرب، الدقة عند

الأوروبيين، أو رقصات أو مظاهر سلوكية أو مراسم تعبدية أو طرق في الزواج . فيقصد بالثقافة الكيان المادي والروحي لمجتمع من المجتمعات ويدخل في ذلك التراث واللغة والدين وعادات المجتمع ونشاطه الحضري. وتستخدم كلمة ثقافة في أوساط المجتمع ، كأن تقول فلان مثقف سياسي (أي ملم بكافة حيثياتها) ، بمعنى آخر (أن تعرف شيء عن كل شيء ، و أن تعرف كل شيء عن الشيء).

معنى الثقافة :

" إن تثقيف الرماح يعنى تسويتها وثقف الرجل أي صار حاذقاً مهذباً وأديباً (الرازي).

والعرب كانت ترسل أبنائها إلى البادية للتهذيب، والتشذيب، والتأدب وذلك لتعلم فنون الأدب من بلاغة ، وفصاحة ، وتهذيب ، وأن عملية التأديب والتشذيب تنطلق هي الأخرى من الفعل "ثقف" أي شذب وهذب . وفي ربطها بالمفهوم الوارد في التعريفات الأجنبية بمعنى المحصول " Harvest " (الصيدق،1999)، و يقول المرء:ثقت الحديقة فإنما يعني تنظيف وتشذيب أشجارها من الأعشاب الطفيلية الضارة ، والإبقاء على "حالة جمالية" "مفيدة . قيمة" ،وهذا تفسير يحدد المعنى العميق للعملية التثقيفية.

المفهوم العام للثقافة :

تعددت المفاهيم والتعريفات للثقافة ، إلا أنها كلها تصب في معنى واحد ، ولا اختلاف إلا في المفردة اللغوية المتنوعة تنوع وثراء اللغة العربية ، كما وإنها نتاج لرؤية أحادية اجتهادية جماعية المعنى لدى المفكرين ، وسيتيح التلاقي والتشاور بين قيادات المجتمع المدني الفكرية الوصول لصيغة واحدة يتفق عليها، ويشارك في وضعها الجميع.

وتنوع هذه التعريفات لا يؤثر ولا يحد من التفاهم ، فمثلاً" المواطن العربي يقول ثقافة والأجنبي ينطقها Culture . فتعريف الثقافة له وجوه متعددة ، مما يجعلنا نكتفي بالقليل من هذه التعريفات . فعلى سبيل المثال:

" الثقافة هي المحصول الفكري ،والعلمي، والديني، والأدبي، الفني لأمة من الأمم،ويشكل هذا المحصول "Harvest"، أو التراث المكتسب، الخصائص، والصفات التي تميز شعباً عن شعب وأمة عن

أمة. فهي بذلك تحدد نمطاً متميزاً من السلوك، والمثل العليا، والتعليم، والقيم التي تجمعت وتكونت نتيجة للخبرات، والتجارب التاريخية لهذه الشعوب، والتي برزت في شكل الممارسات الإبداعية، والفنية ومن معتقدات وأساطير" (الصديق، 1999).

ويعرفها الإنكليزي تايلور "إنها الكل المركب الذي يشمل القيم والعادات، التقاليد، وطرائق التفكير، وأسلوب الحياة، التي تسود مجتمعاً من المجتمعات الإنسانية. والثقافة لها شقان (مادي ومعنوي) فالمادي هو كل محسوس، ومنتج صناعي، أو تكنولوجي نجم عن خصيصة إجتماعية متفردة .

ويراعي هذا التعريف قيمة التناسق، و الانسجام بين الشق المادي، والمعنوي، وعلى ضوء ذلك ظهرت مفاهيم جديدة (كالتخلف الثقافي Culture lag) وهذا ما سنتعرض له في سياق الحديث عن الثقافة التنموية، أو التنمية الثقافية لما لها من مدلولات كبيرة إذ أن الإختلال في التوازن بين المادي، والمعنوي يحدث فجوة ثقافية لا بد من سدها، وإلا تأخرت مسيرة المجتمع.

ومن التعريفات الحديثة للثقافة، تعريف بارث¹ الذي يقول بأن للثقافة ثلاثة عناصر أساسية هي:

1/ البيئة والطبيعة .

2/ التنظيم الاجتماعي.

3/ الأفكار والعادات والتقاليد بما فيها الطقوس أو الشعائر "Rituals" المختلفة والأفكار الدينية.

ويرتكز تعريف بارث على "رؤية كونية" أي أن الثقافة دائماً في حالة "تكوين"، In making، the ويقول إن الثقافة لا يمكن التعرف عليها إلا بالبحث الدءوب، وتتبع بداياتها إلى أن تصبح تياراً له عنقوانه.

¹ بارث: فردريك، عالم إجتماع نرويجي، له دراسات ميدانية مكثفة منها عن السودان.

تعريف الثقافة في علم الاجتماع :

في علم الاجتماع: هي نتاج وإرث المجتمع أو القوم من عادات وتقاليد وأفكار وقيم ومبادئ ودين وعقائد وفنون وحرف وعمارة وغيرها(حاج ابا،2008).

الثقافة وأبعادها والمجتمع:

كما هو عاليه هي مجموعة العادات والتقاليد التي ينقلد بها المجتمع وتلك الثقافة هي نتاج لكل الثقافات والموروثات التي بداخل كل مجتمع فرعي.

- وكل مجتمع فرعي يتكون من عدة أحياء.
- وكل حي يتكون من عدة شوارع.
- وكل شارع يتكون من عدة منازل.
- وكل مبنى يتكون من عدة شقق أو من الممكن أن نقول عدة أسر تسكنه.
- وهذه الأسر مكونة من أفراد ولكل فرد اتجاهاته الخاصة التي يتوجه بها.

فستطيع أن نقول أن كل هذه السلسلة تكون مفهوم أن المجتمع عبارة عن عدة مجتمعات فرعية تتشابه مع بعضها البعض لتكون المجتمع. أي إن المجتمع يتكون من مجتمعات فرعية أو Subs cites.

أبعاد المفهوم :

1 - إن مفهوم "الثقافة" في اللغة العربية ينبع من الذات الإنسانية ولا يُغرس فيها من الخارج. ويعني ذلك أن الثقافة تتفق مع الفطرة، وأن ما يخالف الفطرة يجب تهذيبه، فالأمر ليس مرده أن يحمل الإنسان قيمًا-تنعت بالثقافة- بل مرده أن يتفق مضمون هذه القيم مع الفطرة البشرية.

2 - إن مفهوم "الثقافة" في اللغة العربية يعني البحث والتنقيب والظفر بمعاني الحق والخير والعدل، وكل القيم التي تُصلح الوجود الإنساني، ولا يدخل فيه تلك المعارف التي تقسد وجود الإنسان، وبالتالي ليست أي

قيم وإنما القيم الفاضلة. أي أن من يحمل قيمًا لا تنتمي لجذور ثقافته الحقيقية فهذه ليست بثقافة وإنما استعمار وتماهٍ في قيم الآخر.

3 - أنه يركز في المعرفة على ما يحتاج الإنسان إليه طبقًا لظروف بيئته ومجتمعه، وليس على مطلق أنواع المعارف والعلوم، ويبرز الاختلاف الواضح بين مفهوم الثقافة في اللغة العربية ومفهوم "Culture" في اللغة الإنجليزية، حيث يربط المفهوم العربي الإنسان بالنمط المجتمعي المعاش، وليس بأي مقياس آخر يقيس الثقافات قياسًا على ثقافة معينة مثل المفهوم الإنجليزي القائم على الغرس والنقل. وبذلك فإنه في حين أن الثقافة في الفكر العربي تتأسس على الذات والفطرة والقيم الإيجابية، فإنها في الوقت ذاته تحترم خصوصية ثقافات المجتمعات، وقد أثبت الإسلام ذلك حين فتح المسلمون بلادًا مختلفة فنشروا القيم الإسلامية المنسقة مع الفطرة واحترموا القيم الاجتماعية الإيجابية.

4 - أنها عملية متجددة دائمًا لا تنتهي أبدًا، وبذلك تنفي تحصيل مجتمع ما العلوم التي تجعله على قمة السلم الثقافي؛ فكل المجتمعات إذا استوفت مجموعة من القيم الإيجابية التي تحترم الإنسان والمجتمع، فهي ذات ثقافة تستحق الحفاظ عليها أيًا كانت درجة تطورها في السلم الاقتصادي فلا يجب النظر للمجتمعات الزراعية نظرة دونية، وأن تُحترم ثقافتها وعاداتها. إن الثقافة يجب أن تنظر نظرة أفقية تركيبية وليست نظرة رأسية اختزالية؛ تقدم وفق المعيار الاقتصادي -وحده- مجتمع على آخر أو تجعل مجتمع ما نتيجة لتطوره المادي على رأس سلم الحضارة. وقد أدت علمنة مفهوم الثقافة بنقل مضمون والمحتوى الغربي وفصله عن الجذر العربي والقرآني إلى تفرغ مفهوم الثقافة من الدين وفك الارتباط بينهما.

وفي الاستخدام الحديث صار المثقف هو الشخص الذي يمتلك المعارف الحديثة ويطالع أدب وفكر وفلسفة الآخر، ولا يجذر فكره بالضرورة في عقيدته الإسلامية إن لم يكن العكس تمامًا. ووضع المثقف كرمز "تتويري" بالفهم الغربي في مواجهة الفقيه، ففي حين ينظر للأخير بأنه يرتبط بالماضي والتراث والنص المقدس، ينظر للأول -المثقف- بأنه هو الذي ينظر للمستقبل ويتابع متغيرات الواقع ويحمل رسالة النهضة، وبذلك تم توظيف المفهوم كأداة لتكريس الفكر العلماني بمفاهيم تبدوا إيجابية، ونعت الفكر الديني -ضمنًا- بالعكس. وهو ما نراه واضحًا في استخدام كلمة الثقافة الشائع في المجال الفكري والأدبي في بلادنا العربية

والإسلامية؛ وهو ما يتوافق مع نظرة علم الاجتماع وعلم الاجتماع الديني وعلم الأنثروبولوجيا إلى الدين باعتباره صناعة إنسانية وليس وحياً منزلاً، وأنه مع التطور الإنساني والتنوير سيتم تجاوز الدين..والخرافة!! أما في المنظور الإسلامي فمتقف الأمة هو الملم بأصولها وتراثها. وعبر التاريخ حمل لواء الثقافة فقهاء الأمة وكان مثقفوها فقهاء.. وهو ما يستلزم تحرير المفهوم مما تم تلبيسه به من منظور يمكن فيه معاداة الدين أو على أقل تقدير النظر إليه بتوجس كي تعود الثقافة في الاستخدام قرينة التنوير الإسلامي الحقيقي، وليس تنوير الغرب المعادي للإله، والذي أعلن على لسان نيتشه موت الإله فأدى فيما بعد الحداثة إلى موت المطلق وتشو الإنسان.

الثقافة الفرعية :

كل مجتمع ينقسم إلى عدة أجزاء تسمى بالمجتمعات الفرعية ولكل جزء من هذه الأجزاء ثقافة خاصة وقيم وعادات وتقاليد وموروثات واتجاهات خاصة بها فقط. تسمى تلك الثقافة بالثقافة الفرعية أو Sub Culture ومن الممكن أن نجد أن الثقافة الفرعية هي في ذات الوقت تنقسم إلى ثقافات فرعية أصغر منها حتى نصل إلى ثقافة الفرد ومن خلال ثقافة الفرد نجد أن الموروثات والقيم والعادات التي بداخل هذه الثقافة هي جزء من الثقافة العامة للمجتمع.

الحركة الثقافية:

الحركة الثقافية هي كل تغيير في طريقة التفكير و الاعتقادات السائدة بخصوص مجموعة من القضايا الثقافية ذات العلاقة بمناحي و فروع معينة ، مما يترتب عليه تغيير في طريقة مقاربة و معالجة العمل في هذه النواحي و الفنون و طرق التفكير بحيث تشكل مدرسة جديدة في الفكر أو الفن أو الأدب نطلق عليها اسم حركة ثقافية ، تشمل هذه الحركات بالتالي أنواع الفن ، و العلوم ، و الفلسفات ، كانت هذه الحركات تتم بشكل متعاقب مستقل يختلف من منطقة لأخرى و من شعب لآخر ، لكن ثورة الاتصالات الحديثة سرعت من اختفاء هذا التمايز الثقافي و سرعت من تواصل الشعوب و انتقال الثقافات ، و كان من الطبيعي أن تفرض الثقافات الأقوى و الأكثر سيطرة نفوذها على مناطق الثقافات الأضعف ، و إن كانت كل ثقافة تحتفظ بقدر كبير من الممانعة و المقاومة للتأثيرات الخارجية .

غالبا ما تكون التغيرات التي تصاحب حركة ثقافية ما هي نتيجة رد فعل و ثورة على التقاليد الثقافية التي سادت في مرحلة سابقة ، يمكن في العديد من الحالات أن تذوي الحركات الثقافية القديمة و تموت ، لكنها أحيانا تنتفض من جديد و تستعيد بريقها لتشكل حركة ثقافية مجددة غالبا ما تسمى (الجديدة) .

تطور ثقافي-اجتماعي هو الحركة من التجانس غير المتلاحم إلى عدم التجانس المتلاحم عن طريق التفرق والتكامل حسب التعريف الكلاسيكي [لهيربرت سبينسر](#) ، فمثلا تتطور مجموعات القرى المتشابهة غير المتصلة إلى منظومات اجتماعية مركبة مكونة من وحدات مختلفة ومتصلة اتصالا قويا. فالنظام الاجتماعي الموجود الآن يختلف عن النظام الاجتماعي المشاعي أو النظام ألما قبل رأسمالي ، أو المجتمع ألما قبل صناعي . أي أن المجتمعات البشرية عرفت العديد من الأنظمة الاجتماعية قبل أن تصل هذه المرحلة من التطور، وليس كل تغير اجتماعي تطورا اجتماعيا. فمثلا تتغير أي مدينة تغيرا ملحوظا بين الساعة الخامسة والساعة العاشرة صباح كل يوم ولكن هذا التغير تغير وظائفها وليس تطورا فالتطور الاجتماعي عبارة عن تغير يؤدي إلى تغيير التركيب الاجتماعي.

يقوم مجتمع المعرفة على إنتاج ونشر المعارف وتوزيعها بكل حرية لاستخدامها في جميع ميادين حركة وسيرورة المجتمع، في الاقتصاد وفي الحياة المدنية والسياسية والحياة الثقافية والاجتماعية وحتى في الحياة الخاصة. ويبقى الهدف الأساسي لمجتمع المعرفة التحسين على ما أمكن من ظروف حياة المجموعة والأفراد على حد سواء ونشر ثقافة حقوق الانسان. وبهذا تصبح المعرفة الوسيلة المثلى لتحقيق الأهداف العليا والنبيلة للإنسانية وهي الحرية والعدالة والمساواة وكرامة الإنسان والسلام، وشرط أساسي في التنمية الانسانية وفي نشر ثقافة السلام ولا يمكن لأي مجتمع أن يحقق هذا الهدف الإنساني بدون تمكين قدرات أفرادها وشعبه بكل فئاته نساء، رجالا وأطفالا وشيوخا على البروز والإبداع وهذا لا يتحقق بدون توفير الحرية لكل فئات المجتمع.

المبحث الثاني: السلام

مفهوم السلام :-

حوت القواميس العربية تعريفات عديدة لمفردتي "الثقافة " و"السلام" منها :

ما ورد في القاموس المحيط في معنى السلام في الميم فصل السين السلام : من أسماء الله الحسنى والسلامة البراءة من العيوب(الفيروز ابادي،1952).

الإسلام وثقافة السلام:

سطوع شمس الحضارة العربية والإسلامية في التاريخ الإنساني لم يأت من فراغ ، فالحضارة التي دان لها العالم بخصائصها الشمولية، والتي وقفت نداءً للزحف الحضاري الغربي، ووقفت بين مثيلاتها من الحضارات، كاليونانية، والفارسية وغيرها، إنما تؤكد أنها كانت حضارة قوية قادرة علي تلبية الحاجات الماسة للمجتمع ، فكانت لها موضوعاتها . والدليل علي قوتها أنها خلال عملية التأثير والتأثر لم تتعرض للذوبان، وهو ما تتعرض له الحضارات الضعيفة . كما أنها استطاعت أن تصبح حضارة شاملة في فترة لا تتجاوز القرن من الزمان ولم يشر التاريخ لحضارة تكونت، وانتشرت، وتوسعت في مدي أقل من خمسة أو ستة قرون ، وقد تناول ذلك توينبي (كتاب الغرب) في سرده لحضارات العالم الإحدى والعشرين، هذه الحضارات التي كانت لها مقوماتها التي منحها هذه القوة إذ اعتمدت علي أهم عاملين هما :

. الفكر القوي.

. الاقتصاد المتين.

والمعروف أن الفكر بمعناه الشامل عندما يتفاعل مع اقتصاد قوي ينتج القوة فكنوز الفكر و المعرفة، وجهود، وإنجازات علماء المسلمين في مجال الطب، والهندسة، والاجتماع و مشروعاتهم الاقتصادية لا تخفي،مثل مشروع الرافدين، وسيطرة المسلمين علي البحار والمحيطات، والسيطرة علي التجارة العالمية أمراً بين إذ جعل التتار أول أهدافهم ضد المسلمين ضرب الحضارة الإسلامية في اقتصادها بضرب هذا المشروع الحيوي.

ويكفي في العلوم أن الطب وحتى عام 1820 كان يدرس في مصر بالقصر العيني باللغة العربية وحوله الإنجليز بعد الاحتلال 1882 إلى الإنجليزية (قاسم، 1995)

وأكثر المواقف إيلا ما منظر علماء الأزهر وهم يشاهدون جاحظي العيون ما كان يقوم به العلماء الفرنسيون المصاحبين لنابليون، بداية القرن التاسع عشر، من تجارب كيميائية سبقهم إليها سلفهم أمثال البيروني، وغيرهم، ومؤلفاتهم في خزائن الأزهر والمكتبات الأخرى (قاسم).

والحضارة الإسلامية في مطلعها كانت حضارة تعي وجودها، ورسالتها، وشموليتها، واعتبرت علوم الدنيا، وعلوم الآخرة وجهان لعملة واحدة، أي تنمية متوازنة، علوم طبيعية ضرورية للحياة، وعلوم دينية تدفع وجدان الإنسان لتجويد العمل. ورسالة هذه الحضارة كانت تركز علي الحميمية (وجدالهم بالتي هي أحسن) ، دون مساس بشخصية وتراث، ولغة أي بلد، أو حضارة ولهذا كانت شاملة جامعة ، وتعترف بالخصائص والتنوع والأعراف (..وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا) (سورة النحل، آية 125)، وان الإنسان ليس بجنسه أو بعرقه بل بتقواه ونزوعه إلي الخير والمحبة . الا أن الحضارة الإسلامية اخذت تلملم أطرافها قهراً ، عندما بان فكر ما يسميهم الأمام الغزالي بالمترسمين، أي الذين يأخذون الأشياء بظواهرها دون تعمق ، طبقة الحكام والأمراء المتسلطين، والذين استولوا علي مقدرات المسلمين وبهذا ابتعدت السياسة الإسلامية من هدفها الإنساني إلي إسلامية سياسية.

ولما بزغ العصر الحديث ، كانت الشقة بين المسلمين والغرب بعيدة وقد استمرأ الغرب هذا التدهور العقلاني عند المسلمين، الذين أخذوا في اجترار الإسلام، و أهملوا علوم الدنيا ، وأصبحت عباداتهم آلية فعملوا علي ترسيخ هذا السبات . فلما استعمروا العرب والمسلمين أغرقوا العرب بالعلوم الإنسانية، ودعموا خمولهم بالاحتياجات الجاهزة المعلبة من احتياجات إنسان هذا العصر، خاصة تعليب الثقافة وحولهم إلي مستهلكين . وللأسف خضع العرب لذلك ، و عندما حاول أمثال محمد إقبال، والأفغاني، والمهدي في السودان، إعادة ما يمكن أن اسميه "الحضارة العائدة" كان الغرب قد اقل منافذ العلم بالعلوم الطبيعية، وسن القوانين التي تمنع هذه الدول وخاصة العالم الثالث من الحصول عليها ، رغم أنها كانت بين أيدينا وقيل اليابان والصين " فحضارة الإسلام كانت حضارة سلام ، فكل الحضارات والأمم التي دانت للإسلام ما زالت كما ذكرنا نحفظ بثقافتها وسماتها ولغتها وعاداتها . بينما حضارة الغرب فترفض إلا ان يذوب الآخرون فيها (قاسم، 1995) .

وقد يقول قائل إن الثقافة الإسلامية هي ثقافة المسلمين وحدهم(مجتبي،1995)وأنها تسعى لتكريس الإسلام قسراً، أو كرهاً. والحقيقة أن الإسلام أقر الآتى:

أولاً : لا إكراه في الدين.

ثانياً : أن هنالك فرق منهجي بين العقيدة والثقافة .

فالعقيدة هي مركز التوحيد والعبادات والشرائع وكل الثوابت، فهي مركز النور الإلهي الذي ينداح بهدوء في الجهات كلها، (الله نور السموات والأرض مثل نوره كمشكاة فيها مصباح المصباح في زجاجة الزجاج كأنها كوكب دري يوقد من شجرة مباركة زيتونة لا شرقية ولا غربية يكاد زيتها يضىء ولو لم تمسسه نار نور علي يهدي الله لنوره من يشاء ويضرب الله الأمثال للناس والله بكل شيء عليم)(سورة النور،آية35) صدق الله العظيم .

هذا النور ينبعث من مركز مجرد من المكان ،والزمان، والآية ترسم لنا لوحة فيها مركز ، ينبعث منه نور لطيف تتشأ حوله الحضارات، والثقافات، وهو نور الفطرة التي فطر الناس عليها، ثم يأتي نور الوحي، نور علي نور، وإذا تطابق النوران كان هنالك تطابق مع المركز ،وبالتالي تزداد كثافة الضوء وبالتالي تتم الهداية، وإذا لم يحدث ذلك يظل هذا النور في فلك نور الله سبحانه وتعالى، ليهدي الله بنوره من يشاء . وبالتالي تتشا المعارف، والعلوم والثقافة من وحي هذا النور ،وكذلك الحال بالنسبة لنا فإن العقيدة هي ذلك المصباح الذي أضاء الطريق أولاً،ثم مشي علي هديه كل الناس البر والفاجر، المسلم، والوثني، والمسيحيين فالمظهر العام يدل علي ثقافة قومية إسلامية ،والخاص يدل علي ثقافة إسلامية عالمية، ساعدت علي التماسك، وحولت التنوع إلى إثراء وألفت بين قلوب العناصر، والسحنات المتباينة إذا عند التخطيط يجب أن نستلهم هذا المنهج(مجتبي،1995).

كل التعريفات والمفاهيم تتضاءل أمام هذا المنهج الإسلامي، فالإسلام يقرر التعدد والتباين ،ويقرر التواصل والمحبة والتوادم، ويقر السلم والتكافل والتراحم والتشاطر، وكل القيم التي يدعوا لها خلق الله من العلماء وكأنما أوحى الله إليهم بذلك. وكأن بيان 2000 السنة الدولية للسلام الذي وقع عليه رسل السلام من

الذين نالوا جائزة نوبل للسلام كان مرجعهم القرآن. فإن المحبة والسلام هي فحوي الرسالة التي حملها الرسول للبشرية في قوله " والذي نفسي بيده لا تؤمنوا حتى تحابوا " .

. إذا المحبة هي السلام وتتأتي بالتوادد والتراحم والتشاطر وهي قيم دينية .

. و تتجلي العبرة في ممارسة مفهوم التعارف ، والتعاون والتواصل بين أبناء البشر في قوله تعالى: (يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا) صدق الله العظيم .

هذا النوع من التعارف في الحقيقة هو دعوة للتواصل بين أبناء المجتمع الدولي، والاعتراف بالخصائص والصفات، والميزات الخاصة بكل شعب أو أمة.

. الإسلام يتجاوز مفهوم القبلية والشعب والشعبوية، إلى مفهوم الأمة الكامل، تجاوز لكل مظاهر التجزئة والتفرقة رغم اختلاف الألسنة والألوان (من آياته خلق السموات والأرض واختلاف ألسنتكم وألوانكم إن في ذلك لآية للعالمين)(الروم،اية 22) هذا اعتراف ضمني بالتعدد اللغوي والثقافي (ألسنتكم) واعتراف بالتعدد اللغوي (الوانكم) .

. هذه هي التعاليم السماوية المعبرة عن القيم الثابتة في تعامل العرب والمسلمين مع أبناء البشرية (ان ربك اعلم بمن ضل عن سبيله) (النحل،اية 125) و التقوى مرضاة الله .

وهكذا دخل الإسلام أفريقيا بعناصر السلام ، وأصبح الأفريقي ذا أبعاد ثلاثة عربية ، إسلامية ، وأفريقية، وما اتفاقية البقط ، (إتفاقية البقط تمت بين عبدالله بن أبي السرح و مملكة دنقلا عام 640) Pact إلا نتيجة لهذه القيم التي تعتمد علي الدبلوماسية.

المبحث الثالث: مفهوم ثقافة السلام لدى منظمات المجتمع المدني :-

مفهوم ثقافة السلام لدى الأمم المتحدة: UN Peace –Culture Concept

عقب التداعيات التي أدت إلى نظام عالمي جديد، برزت أيضاً مقاييس أخرى للدبلوماسية ، والدبلوماسية، وهذه المقاييس الجديدة ليست ردة على ما سبقه ولدعم السلام بل نوع جديد من الدعم ، والتكريس للحرب والنجاح فيها ، وفق استراتيجيات متكاملة اقتصادية ، وفكرية، وأمنية فطالت هذه التحولات شخص الدبلوماسية، فتغير المندوب لدى الأمم المتحدة من رجل مفكر وفيلسوف وحكيم وقد تبلور ذلك في تبني المنظمة للقيم الإنسانية الأصيلة الداعية إلى السلام وهذا ما شهدت به الحقبة الماضية من طرح فكري لقضايا العالم ، تعتمد السلم ، مرتكزاً أساسياً ومحاولات جادة بالمباشرة في قضايا النزاعات .

ولكن في ظل ضرورة متطلبات النظام الجديد استبدل الدبلوماسي برجل من أجهزة الاستخبارات أو الأمن أو السياسة ، وهو تحول خطير فيه يسعى السياسي لتضخيم نفسه سعياً لتحجيم المفكر. وأصبح السياسي في ظل قانون القوة على الصعيد المحلي والعالمي هو صانع قرار الحرب وثقافتها ، وأصبح للسلام علاقة وثيقة بالسياسة. وإن كانت العلاقة بين السلام والحرب معلومة فالعلاقة بين السلام والسياسة أيضاً معلومة . فإذا " كان الجنرالات والجنود هم الذين يخوضون القتال ، فإن السياسيين ومستشاريهم هم الذين يشعلون فتيل الحرب (موسى، 1995) .

وظلت الأمم المتحدة رغم هذه الضغوط المباشرة وغير مباشرة ، منذ تأسيسها في العام 1945 م تعمل علي تدارك هذا الخطر، الذي يقاد إليه العالم إذا ما استمرت حالة الحرب ونمت ثقافتها علي أرض ثقافة السلام، فأولت ثقافة السلام اهتماماً كبيراً ترجمته إلي خطوة أكثر فاعلية وهي إنشاء المنظمة العالمية" اليونسكو"، وهي الآلية المتخصصة لديها في قضايا الثقافة والتربية والعلوم والاتصال والاجتماع . وقد حوي خطاب الأمين العام الأسبق للأمم المتحدة عام 1992 م توصيات سبل تعزيز وزيادة قدرة الأمم المتحدة في دعم السلام والتي لخصها في الآتي: .

. الدبلوماسية الوقائية . Preventive Diplomacy

. صنع السلام . Peace making

. حفظ السلام . Peacekeeping

وفي مقدمة هذا الخطاب أكد الأمين العام علي أساسيات و هي أن :

" الأمم المتحدة تجمع لدول ذات سيادة وما تستطيع القيام به رهن الأرضية المشتركة التي تلتقي عليها هذه الدول ". وهذا تأكيد بأن ثقافة السلام مسئولية جماعية تحتاج إلى التعاضد العالمي .

وفي يونيو 1992م قدم الأمين العام للأمم المتحدة إلي الجمعية العمومية تقريراً عرف فيما بعد بأجندة السلام Agenda for Peace وفيه دعت الأمم المتحدة إلي المساهمة التامة في:

. دعم جهود الوساطة . Mediation

. دعم جهود التفاوض . Negotiation

. دعم جهود التحكم . Arbitration

كما أنشأت الأمم المتحدة محكمة العدل الدولية، وهي محكمة ذات صلاحيات في القضايا الخلافية الدولية . كذلك تبنت الأمم المتحدة القرار رقم 7 الذي يعطيها الحق في استخدام القوة العسكرية وإنشاء وحدة فرض السلام Peace Enforcement Unit بغرض فرض السلام في ظل العنف الدولي .

يقول د . أبو القاسم قور " أصبحت منظومة التدخل من أجل فرض السلام، ذريعة مواتية وغطاء لتدخل الدول المتفوقة عسكرياً في الشؤون الداخلية لدول أخرى، مما أفرز للعالم نوعاً من الحروب التي تصب في خانة مصالح بعض الدول، والأحلاف الدولية المتعددة وهو ما تشهد به أحداث البلقان التي إيذائها وقفت الأمم المتحدة موقف المتفرج مكتوفة الأيدي " (قور، 2010) . والباحث لا يري غضاضة في استخدام القوة إذا كانت فقط بغرض حماية سلام عادل أو بمعنى الاستتصار لضعيف أو إيقاف لظلم .

وقد أفرزت المتغيرات الأخيرة كما ذكرنا استراتيجيات جديدة ومحددة لأهداف "فئوية" الرسالة. وقد انعكس ذلك أيضاً علي رسالة الدبلوماسية فأصبحت خصائصه الجديدة لتمرير سياسات ، لا لتلقيح أفكار مجتمعية تدعوا للسلام، مما أبعد الفكر الإنساني الخالص عن طاولة الأمم المتحدة ، وحولتها من طاولة للفكر، والمفكرين إلي طاولة خالصة للسياسة والسياسيين ، وحولته إلي طاولة أخرى، هي منظمة اليونسكو

وجعلتها تتخصص في الفكر كفكر، لا كمفكر يضع السياسة. وسيظل هذا الصراع الخفي بين السياسي العسكري الضعيف . إلا بأجهزته القمعية والأمنية . وبين المفكر طبيب المجتمع والمجبول علي قول الحق، والرأي السديد في أي زمان أو مكان .

يمكن القول أنه لا يمكن الفصل بين مفهوم ثقافة السلام لدي اليونسكو UNESCO كمفهوم منفصل عن الأمم المتحدة، ومنظماتها لان المنظمة العالمية لليونسكو هي الذراع الثقافي، والعلمي، والتربوي للأمم المتحدة الموكل أليها آلية منظومة ثقافة السلام .

الأمم المتحدة ومنظماتها لا تعمل فقط لإيقاف حرب، بل هي معنية بظروف ما قبل وإثناء، وما بعد الحرب. ويتضح ذلك في نداءاتها لتطوير الظرف الاجتماعي، والاقتصادي الذي من شأنه إشاعة الاستقرار والحد من الصراعات في العالم .

أصبح اعتماد الدبلوماسية الوقائية، والدبلوماسية عامة كآلية عالمية تواصلية، أكثر أهمية مع فجر هذا النظام الجديد، وتبلورت العلاقة بين الثقافة والدبلوماسية باعتبار أن الثقافة هي البعد الرابع للدبلوماسية(الصديق). فالحفاظ علي صفات الدبلوماسي ورسالة ضرورة، خاصة و أن الدبلوماسية ليس نشاطاً جديداً، فإن الله قد بعث بالرسول، والأنبياء من أجل السلام، وقد أرسل الرسول الكريم مبعوثاً للبشر، وقد أدبه الله فأحسن تأديبه، وهياًه بصفات الرسل، أو السفراء ، أو السفرة من بلاغة ، وفصاحة، وبيان، وأدب، لكي يحمل الرسالة إلي البشرية ، إلى الدرجة التي وصف بأنه شاعر، وإن من البيان لسحرا، وهكذا يعد السفراء رسل ليصبحوا مؤهلين لحمل لغة الخطاب الدبلوماسي، ورسالة المحبة، و السلام بين أبناء الأسرة الدولية .

ولكن في ظل المواصفات الجديدة للدبلوماسي، والتي أوردناها في مطلع هذا البحث، فهل نتجج الدبلوماسية في وقاية هذا العالم من الحروب، وإشاعة ثقافة السلام والمحبة.

مفهوم ثقافة السلام لدى اليونسكو UNESCO , Culture Peace Concept

علي خلفية التحولات الكبيرة في شتي المجالات، أولت اليونسكو اهتماماً كبيراً لثقافة السلام وأصبح السلام الأجندة الثابتة في كل لقاءات الأمم المتحدة، ومنظماتها منها اليونسكو والتي نص دستورها على الاتي:

" إن السلام الذي يقوم علي الترتيبات السياسية، والاقتصادية للحكومات فقط لن يكفل أو يضمن الدعم الجماعي والدائم والصادق لشعوب العالم، ومن ثم فإنه ينبغي أن يقوم السلام على التضامن الفكري، و الأدبي، و المعنوي للجنس البشري، إذا ما أريد له أن يستمر ولا ينهار" . ويوضح هذا جلياً طلب المنظمة الدولية لدعم المفكرين، ورجالات المجتمع المدني وكياناته لترسيخ ثقافة السلام، وقد نجحت في استقطاب جماعات المجتمع المدني، وخاصة عندما أعلنت الأمم المتحدة في العشرين من نوفمبر 1997 م وذلك تعبيراً عن رغبة البشر في السلام، ووضع نهاية للحروب ولجميع مظاهر العنف، واستئصال الظلم، والقهر، بمبادرة من اليونسكو أن عام 2000 م هو العام الدولي للسلام، وأشادت فيه بمشاركات المجتمع المدني، حيث قامت مجموعة من الفائزين بجائزة نوبل للسلام، في أنحاء العالم بجمع توقعات تصل ألي مائة مليون لتقديمها إلي الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر 2000 م² .

يقول الكاتب رينيه زاباتا Rene Zapata³ معلقاً علي إعلان العشرين من نوفمبر حيث أعلنت الأمم المتحدة بالإجماع أن عام 2000 م هو السنة الدولية لثقافة السلام.

" اعترفت فيه الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بقصورها وبحاجتها الملحة لمفهوم سلام يؤدي إلي عملية تستطيع جميع الدول الأعضاء المشاركة فيها حتى إذا كانت ظروف أي دولة متواضعة وقاصرة .

ومن التعريفات التي أوردتها اليونسكو التعريف التالي:

ثقافة السلام مكونة من قيم، وسلوكيات مشتركة تركز علي عدم العنف، واحترام الحقوق الأساسية للإنسان بالتفاهم والتسامح والتماسك. كل ذلك في إطار التعاون المشترك، والمساهمة الكاملة للمرأة، واقتسام تدفق

المعلومات (زاباتا،2000) . وتذهب الأمم المتحدة في تحديدها لمصطلح ثقافة السلام إلي القول : " إن المفتاح إلي ثقافة السلام هو تحويل التنافس العنيف إلي تعاون في مجال تحقيق الأهداف " ، ويقول أبو القاسم قور " وتري اليونسكو إمكانية تحقيق مصطلح ثقافة السلام وازدهاره علي أرض الواقع في حالات تقليص بيئة الحرب ، وإحلال بدائل إيجابية محلها ، ويقول " إن اليونسكو تسعى لتحقيق هذا الهدف كمشروع متعدد الجوانب عوالمي الفضاء يرتبط بالنواحي التالية :

1/ التنمية والأمن الاقتصادي .

2/ الديمقراطية والأمن السياسي .

3/ نزع السلاح والأمن العسكري .

4/ الكفاءة والحوار الاقتصادي .

5/ تطوير التماسك الدولي .

تنظر اليونسكو إلي ثقافة السلام بوصفها مفهوم معقد ينمو، ويتطور مع الممارسة.و بدأت في وضع الترتيبات لآليات تنفيذ مشروع ثقافة السلام تمثلت في عدد من البرامج مثل برنامج (C.P.P) وتمثلت في عدد من المؤتمرات مثل:

. مؤتمر السلام في عقول البشر . Peace in the mind of men ببيامسكوري عام 1989 الذي ارتكز علي أطروحات أساسية وهي:

. تطوير ثقافة السلام كمسألة ترتكز علي قيم عالمية مثل احترام الحياة الفردية ، الحرية ، العدالة ، التماسك، وحقوق الإنسان، والمساواة بين الرجل و المرأة . ومن أهم توصيات هذا المؤتمر التوصية بتطوير التعليم وبحوث السلام . ويقول الأمريكي أرشيبولد ماكليش⁴، في أول مؤتمر عام لليونسكو عام 1946 م : " إن السلام الذي ورد ذكره في ذلك الدستور هو حالة من الثقة المتبادلة ووحدة الهدف وتنسيق الأنشطة التي يمكن للأحرار من الرجال والنساء أن يعيشوا فيها حياة راضية " .

أحد واضعي دستور اليونسكو. ⁴

كما يقول رينيه زاباتا " إن هذه الرسالة ليست جديدة فتقافة السلام هي نسيج نسجته أجيال عديدة في كل المجتمعات الإنسانية، وان لم يكن ممارسة هذه الرسالة بهذا المسمى تحديداً، فهي تعرف في بعض الأماكن بالتسامح، أو عدم العنف، أو العدالة ، وفي البعض الآخر تعرف بالتآلف، أو التوافق، أو التضامن، أو وحدة المصالح والأهداف مع الآخرين. نخلص إلي القول بأن مفهوم ثقافة السلام لم يأت من فراغ ، فوجود مسمي واحد ليصف عدداً وافر من المبادرات الأخلاقية، والعملية . قد يساعد علي تسليط الضوء علي الهدف المشترك ويوسع من رقعة انتشاره. كما عقدت منظمة اليونسكو في فبراير 1994م مؤتمراً لها في باريس بعنوان " المؤتمر الأول لثقافة السلام " ⁵ وفيه تم تحديد اطر ثقافة السلام بالاتي :

- 1/ تؤكد ثقافة السلام أن الصراعات المتوارثة بين الناس يمكن حلها بعيداً عن العنف
- 2/ السلام وحقوق الإنسان مسألة فردية مكفولة لكل فرد .
- 3/ بناء ثقافة السلام مهمة تعددية تتطلب تضافر جهود كل الناس في كافة القطاعات .
- 4/ ثقافة السلام امتداد للعملية الديمقراطية .
- 5/ تطبيق السلام مشروع يتم من خلال كل أنواع التعليم الرسمي وغير الرسمي وكذلك الاتصالات .
- 6/ تحتاج ثقافة السلام إلي التعليم وتوظيف وسائل جديدة وكذلك الحفاظ علي السلام وفض النزاعات .
- 7/ يمكن لثقافة السلام التطور والنمو من خلال تطور الإنسان المرتكز علي الاستقرار والأصالة والعدالة ولا يمكن فرض السلام من الخارج.

كما أصدرت منظمة اليونسكو أجندة أخري تشمل مفهوم فض، وشطب ثقافة الحرب من عقول البشر . سماها أبو القاسم قور " أجندة المحرمات " والتي ينبغي علي الناس إلا يرددوها باعتبارها وصفة غير صحيحة علمياً : Scientifically Incorrect وهي :

- إننا كبشر ورتنا الاستعداد للحرب عن أسلافنا الحيوانات .

- إن سلوك الحرب وسلوك العنف سلوك "وراثي" في الطبيعة البشرية .
- إن السلوك الإنساني ذو محتوى عدائي أكثر من أي استعدادات أخرى .
- يتمتع الإنسان بعقل عنيف، والطريقة التي نمارس بها أفعالنا متأثرة بالطريقة والكيفية التي جبلنا عليها، ولا يوجد في جهازنا العصبي والوظيفي ما يحد من انفعالاتنا العنيفة .
- تتم الحرب بطريقة غريزية أو عاطفية " .

سعت اليونسكو إلى تكوين مشاريع داعمة لثقافة السلام تمثلت في :

- مشاريع عالمية المدارس بغية نشر التداخل الثقافي، والفهم المشترك .
- توسيع إطار التلاقي الثقافي .
- تطوير القيم التي من شأنها إحداث التداخل، والحوار الثقافي من اجل السلام، والذي يضمن مشاركة النساء والشباب .
- مشاريع عالمية للحوار والتبادل الثقافي بين المناطق المختلفة .

بيان اليونسكو 2000 سنة دولية لثقافة السلام :

بعد إعلان الجمعية العامة للأمم المتحدة السنة 2000 سنة دولية للسلام قام عدد من الشخصيات العالمية التي نالت جائزة نوبل للسلام بجمع توقيعات لتقديمها للجمعية العامة للأمم المتحدة دعماً وتكريساً للسلام ، ونشرت البيان علي صفحات الإنترنت بعدة عناوين بصفحاتها⁶ يقول :

. أنشر بيان 2000 حولك

. بيان 2000 السلام بين أيدينا

. بيان 2000 من اجل ثقافة السلام والعنف

وقد حث البيان علي :

1/ احترام الحياة بكل أنواعها .

2/ نبذ العنف .

3/ التشاطر والعطاء .

4/ الإصغاء سبيل التفاهم .

5/ صون كوكبنا

6/ تضامن متجدد

والمختصر الرسمي للبيان يعد بيانات تعريفية للموقع علي البيان فنجد :

" أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2000 سنة دولية لثقافة السلام وقد صدر البيان بمبادرة من مجموعة من حملة جائزة نوبل للسلام بمناسبة الاحتفال بالذكرى الخمسين لصدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تطلب التوقيع على البيان و سترفع جميع التوقيعات علي بيان 2000 إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر 2000".

ونلاحظ من هذا الطرح إن الاهتمام بثقافة السلام قد طال كل قطاعات البشر في كافة أنحاء العالم.

تؤكد دراسات علم النفس الإعلامي أن رواج سلعة معينة لا يتوقف علي مجرد الإعلان عن وجودها وعرض مزاياها بل أن الرواج الأمثل إنما يتحقق بقيام ثقافة مساندة للسلعة تضمن لها دوام وتصاعد الطلب عليها. ويتطلب خلق مثل تلك الثقافة تشكيلا لخريطة الوعي بما تتضمنه من معايير وقيم واتجاهات بحيث يصبح الطلب علي تلك السلعة جزءا لا يتجزأ من نسيج تلك الثقافة. يصدق ذلك علي صناعة السياحة بقدر صدقه علي صناعة السينما وجراحات التجميل وكذلك الأسلحة.

ولعلنا لا نضيف جديدا إذا ما ذكرنا أن صناعة السلاح تعد من أضخم مجالات الصناعة وأكثرها ربحية، ولذلك فمن الطبيعي أن تسعى تلك الصناعة لدعم الثقافة التي تساندها وتساعد علي ترويجها، وأن تجند لنشر تلك الثقافة -أي ثقافة الحرب- تراثا ضخما من مختلف العلوم الإنسانية علي رأسها الإعلام وعلم النفس بل والتاريخ أحيانا. وهكذا شهدنا عبر سنوات طوال آلاف الأفلام والكتب ودواوين الشعر، بل والدراسات "العلمية"

التي تصب جميعا في تقديس العنف واعتباره جوهر الطبيعة الإنسانية والسبيل الأوحى للحصول على الكرامة والاحترام والحفاظ على الحقوق.

لقد ازدهرت تلك الثقافة وضربت جذورها في كافة نواحي الحياة بحيث لم يعد أمام الدول والجماعات مهرب من غواية الحصول على الأسلحة حتى لو لم تكن تخطط لقتال، فعليها دوما تكديس الأسلحة لكي لا تغري أحدا بالاعتداء عليها، وبحيث تستمر تجارة السلاح في الازدهار تحت كافة الظروف. وما أن تشتعل الحرب حتى يبلغ ذلك الازدهار أوجه ولا يقتصر تدفق الأرباح آنذاك على منتجي السلاح فحسب بل يشمل العديد من المهريين وتجار السوق السوداء وغيرهم، ومما يدعم ذلك أن مناخ الحرب بما يفرضه من سرية -خاصة فيما يتعلق بصفقات الأسلحة وعمولاتها- يشجع استثناء الفساد دون رقابة أو خوف من افتضاح، بعكس ما ينبغي أن يفرضه مناخ السلام من شفافية تتيح على الأقل فضح الفاسدين والمرششين، ولعلنا ما زلنا نذكر تعبيرا شاع بيننا خلال فترة الحرب العالمية الثانية عن "أغنياء الحرب" أي أولئك الذين ظهرت عليهم مظاهر الثراء فجأة بفضل مناخ الحرب والسوق السوداء، غير أن "أغنياء الحرب" هؤلاء لا يحتلون سوى ذيل قائمة أغنياء الحرب الحقيقية.

لقد أصدر الصحفي البريطاني جودين باروز عام 2002 كتابا بعنوان "صناعة السلاح" استخدم فيه تعبير "المجموعة القذرة" مشيرا إلى قائمة الدول التي تتصدر صناعة السلاح وتترجع الولايات المتحدة على رأسها، تليها روسيا، ثم فرنسا، ثم بريطانيا، وألمانيا، ثم هولندا، حيث تستأثر تلك الدول الست بتصدير 85% من السلاح في العالم وتحتل إسرائيل المرتبة الثانية عشرة في تلك القائمة، ومن المثير للانتباه أن الدول الأربعة التي تتصدر تلك القائمة أعضاء دائمين في مجلس الأمن المسئول عن "السلام العالمي".

نستطيع في ضوء ما تقدم أن نفهم مصدر تلك المقاومة الشرسة التي تثيرها الدعوة لثقافة السلام، فهي في النهاية مجرد ثقافة لا تستند إلى صناعة تدعمها وترعاها، شأنها في ذلك شأن ثقافة الطب الوقائي في مقابل صناعة الأدوية، وثقافة حماية البيئة في مقابل الصناعات الملوثة للبيئة.

لقد استخدم جودين باروز في كتابه تعبير "المجموعة القذرة"، وغني عن البيان أنه لا يقصد بطبيعة الحال شعوب هذه الدول، فهو شخصا ناشط بريطاني في حقل المنظمات غير الحكومية المعارضة لهذا النوع من

التجارة، وغيره العديد في كافة أنحاء العالم يدعمون ويمولون بل ويقدمون أرواحهم أحيانا دفاعا عن تلك الثقافة، ولعل بعضنا ما زال يذكر المناضلة الأمريكية اليهودية داعية السلام راشيل كوري، البالغة من العمر 23 عاما التي سحقتها جرافة إسرائيلية خلال احتجاجها علي الممارسات الإسرائيلية في رفح مارس 2003م.

صحيح أن مجموع أعداد الناشطين في مجال ثقافة السلام في العالم لا يمكن أن يقارن بأعداد العاملين في أجهزة القتال والأمن في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها مثلا ، وصحيح كذلك أن تمويل أنشطة السلام بل وحتى أنشطة التعليم والرعاية الصحية لا يمكن أن يقارن بتلك المليارات التي تنفق علي صناعة وتجارة السلاح، وصحيح كذلك أن الدعوة لثقافة السلام تتعرض دوما لمحاولات التزييف والتهمج ووصمها بأنها ليست سوى دعوة لاستسلام المظلوم للظالم، وأنها نقيض لثقافة المقاومة؛ ورغم كل ذلك فإن ثقافة السلام ما زالت رغم كل شيء تحاول الاستمرار في الحياة مستندة إلي تزايد الدمار الذي تحدثه تكنولوجيا الأسلحة المتطورة، وما تنذر به أسلحة الدمار الشامل الأكثر تطورا، وما يؤدي إليه ذلك من تزايد وعي من يدفعون بالفعل ثمن الحرب ويتحملون خسائرها ودمارها.

المبحث الرابع: بناء ثقافة السلام :-

إن ثقافة السلام يجب أن تتبني - في هذا الوقت الذي يطرح فيه شعار حوار الثقافات والديانات والحضارات- على الضرورات الخمس التي اتفق علماء الديانات السماوية منذ القديم على أنها الأسس الضرورية لاستمرار حياة الإنسان وخدمة مصالحه العليا التي هي الغاية من كل دين، ومن هنا حرمت جميع الديانات المس بها.

وهذه الضرورات الخمس هي: حفظ النفس، وحفظ العقل، وحفظ النسل، وحفظ المال، وحفظ الدين(الجابري).

1 - إن الأصل في مفهوم "حفظ النفس" هو كف الأذى عنها مهما كان نوعه: ابتداء من الكلمة غير الطيبة والتمييز بجميع أشكاله، العرقي والديني والاجتماعي والاقتصادي والحقوقى الخ... إلى التعذيب والقتل الفردي والإفناء الجماعي الخ... لقد شرع الله في الديانات السماوية الثلاث أن النفس بالنفس، ولكن ليس انتقاماً ولا ثأراً، بل كبحا للميول العدوانية وردعا لها. فليس القصد الإلهي من "النفس بالنفس" أن القاتل يجب أن يقتل انتقاماً أو ثأراً، بل إن القصد الإلهي أسمى من ذلك. إنه تنبيه للناس إلى أن الذي يقتل غيره أو يهيم بقتله هو كمن يقتل نفسه أو يهيم بقتلها. من هنا المعنى العميق لقوله تعالى: "وَلَكُمْ فِي الْقِصَاصِ حَيَاةٌ يَا أُولِي الْأَلْبَابِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ"(البقرة،179). باختصار تقرر الديانات السماوية الثلاث أن "الله خلق الإنسان على صورته". وحفظ النفس يجب أن يرقى إلى مستوى حفظ صورة الله في الإنسان، في الأفراد والجماعات والشعوب والأمم.

2 - هذا النوع من الفهم لـ"حفظ النفس" يتطلب عقلاً سليماً، عقلاً يعقل (=يكبح ويحبس) الميول العدوانية في الناس مهما كان نوعها وفي نفس الوقت ينمي ميول التساهل والتسامح. ومن هنا ضرورة "حفظ العقل". والعقل في أصل معناه هو القدرة التي تمكن الإنسان من التمييز بين الحسن والقبيح، بين الخير والشر، بين الصواب والخطأ، بين النافع وغير النافع، بين المفيد وغير المفيد... وهكذا فالنافع في الأصل هو المبني على الصواب والصحة والخير والحسن. وغير النافع هو المبني على عكس هذه. ذلك هو العقل المعياري، العقل كما يذكره الدين ويمجده، وتتحدث عنه الأخلاق وتشيد به، وهو الذي كانت له القيمة

الأسمى. وهو على العكس من "العقل الأدواتي" السائد اليوم والذي يقوم على مبدأ "المنفعة" والوسيلة تبرر الغاية.

3 - أما "حفظ النسل"، ثالث الضرورات الخمس، فبه يتميز الإنسان عن الحيوان. حفظ النسل في الحيوان عملية غريزية ومحدودة المدى. أما في الإنسان فهو، فضلا عن ذلك، عملية إنسانية، بها يتحقق انفصال الإنسان عن الحيوان. الإنسان وحده يميز بين أولاده وإخوته وأبائه وبين غيرهم، يربط نفسه بهم ويربطهم به. الإنسان وحده يقال عنه إنه ابن فلان ... ينتسب إلى الوالدين وإلى الجماعة والأمة والوطن والدين والإنسانية الخ. وإن حفظ النفس يشمل حفظ "المدينة" والاجتماع والسياسة والثقافة، وبكلمة واحدة حفظ الحضارة.

4 - وواضح أن المقصود بـ"المال" في "حفظ المال"، هو الخيرات المادية بمختلف أنواعها والتي هي ضرورية لحياة الإنسان. وحفظها يعني حمايتها من الضياع والتبذير والاحتكار وسوء الاستعمال الخ.. لقد سنت الديانات السماوية قوانين لذلك بعضها على سبيل الأمر الملزم، وبعضها على سبيل الحث والندب والترغيب. ومعلوم أن الديانات السماوية تقرر أن المال مال الله، باعتبار أنه وحده خالق كل شيء ومالك كل شيء.

وما يتحدى عصرنا اليوم، على صعيد المال والاقتصاد، هو ظاهرة العولمة. وفي هذا المجال يمكن القول بصفة عامة إن اقتصاد العولمة يتجاهل الدين والأخلاق إن لم يكن ينتكر لهما! ألا ينادي أصحابه بضرورة "الفصل بين التجارة والسوق من جهة، وبين معايير العمل والقيم الثقافية والاجتماعية من جهة أخرى". نحن إذن أمام تنكر صريح للجانب الأخلاقي وللتعاليم الدينية والمثل الحضارية، في ميدان العولمة الاقتصادية. يجب إذن "حفظ المال" والاقتصاد من هذا الاتجاه الخطير الذي يكرس مبدأ "المال من أجل المال" (الجابري).

5 . حفظ الدين: وحفظ الدين من منظور ثقافة السلام يقتضي أولا وقبل كل شيء حفظ المنطلق الذي انطلقت منه الديانات السماوية لتحديد هذه الضرورات الخمس: أعني كون الديانات السماوية إنما تقصد إلى

حفظ مصالح الناس، أما الله فهو غني عن العالمين. ومن هنا يكون حفظ الدين معناه حفظ الضرورات الأربع السابقة: حفظ النفس والعقل والنسل والمال.

ولكي يقوم الدين بوظيفته هذه يجب حفظه من داء الغلو والتطرف: التطرف في الدين يلغي وظيفة الدين التي هي حفظ المصالح، ويجر إلى توظيفه في غير ما وضع له، بل إلى استعماله ضد النفس والعقل والنسل والمال.

إن ثقافة السلام هي، أولاً وقبل كل شيء، ثقافة للسلام مع الله، وبالتالي فهي ثقافة للسلام مع خلقه، أفراداً وجماعات، وبالتالي فلا يجوز الاقتتال بدعوى أن هذا المذهب الديني أو ذلك أقرب إلى الله. الدين كله لله. وهو بهذا المعنى ضد ثقافة التطرف، سواء بالغلو فيه أو بادعاء احتكار حقيقته.

وإذا كان لكل مقام مقال، كما يقال، فإن المقام في هذه الأيام، يستحثنا على استحضار اسم مدينتين تلقبان في اللغة العربية بلقب "السلام".

أولاهما "مدينة السلام"، القدس: مهد الديانات السماوية التوحيدية، التي يدعونا تاريخها ومستقبلها للعمل معا من أجل أن تصبح فعلاً مدينة للسلام: لا تزهق فيها نفس، ولا تنتزع فيها أرض، ولا تشرد فيها عائلة، ولا يهجر عنها ساكن.

ثانية المدينتين العربيتين اللتين تلقبان في الثقافة العربية بـ"السلام" هي "دار السلام" (الجابري): بغداد التي تتعرض اليوم لخطر الحرب الأهلية التي تمارس باسم الدين والدين منها براء. الحرب الأهلية تلغي ثقافة السلام وتنهش في الضرورات الخمس وفي كل ما كرم الله به الإنسان.

ربما يستطيع المتفنون أن يشيروا للحائرين على طريق السلام، غير أنهم عاجزون عن صنعه، والحكومات الموحدة فقط هي القادرة على تعبيد طريق السلام والسير عليه بقوة واتزان، ومثل كل أنواع الطرق البطيئة والسريعة على وجه الأرض توجد محطة قيام، هذه المحطة ليس لها وجود خارج عقل الإنسان، من العبث أن تسأل الآخرين عن طريق السلام إذا لم تكن أنت في حالة سلام مع نفسك. إذا لم تنبع من قلبك الرغبة في السلام فلن تجد إلى الأبد طريقاً يوصلك إليه، وسيكون من الأنسب لك الانضمام لجماعة المقاتلين بغير حدود وبغير قضية (حفني)، لذلك سنجد أنه من المستحيل على فقراء النفس والفكر دخول سوق السلام لعجزهم

عن المساهمة فيه بنصيب. من الطبيعي أن تحارب السلام كفعل وفكرة إلى الأبد طالما كنت أنت عاجزا عن المساهمة في صنعه.

وثقافة السلام ليست هي النقيض لثقافة الحرب، فطريق الثقافة طوله آلاف الأعوام من الأفكار الإيجابية بينما الحرب ليست في حاجة إلا إلى إيقاظ وتفعيل غريزة العدوان داخل البشر بعد تعبئة سريعة للشارع بانفعالات الخوف من العدو وحشوههم بالرغبة العاطفية في القضاء عليه، ثقافة السلام هي نفسها ثقافة البشر العامة التي وصلوا إليها فكرة بعد الأخرى في مشوار دام طويل معبد بالجهل والخرافة، وما لم تترتب على حالة السلام زيادة في فرص العمل وتنمية أحوال البشر، فمن الصعب الاعتراف بوجوده. وبذلك يكون الوجه المقابل لثقافة السلام، ثقافة أخرى تنبه كاتب هذه السطور إلى وجودها منذ أعوام طويلة وهي ثقافة الموت. والموت ليس وقفا على البشر، فالأرض تموت عندما تعجز عن الإثمار، والأنهار تموت عندما يصب الناس فيها فضلاتهم، والمصانع تموت عندما تعجز عن المنافسة، والحب ذاته يموت عندما يفقد العشاق الرغبة في رعايته، بل إن الحياة نفسها تموت عندما لا يشعر البشر بأنها معجزة في حد ذاتها عليهم ألا يفوتوا فرصة الاستمتاع بها، ذلك الاستمتاع الذي من المستحيل أن يتحقق في غياب إنجاز نساهم به في الحضارة البشرية. لذلك ستلاحظ أن فلاسفة ثقافة الموت ومريديها بدافع من عجزهم عن المساهمة في هذه الحضارة، سيعملون بدأب على تدميرها.

إن ثقافة السلام هي نفسها ثقافة الإنسان العامة، هكذا يكون كل ما اكتسبه الإنسان من معرفة وقدرة على الالتزام بالمبادئ والمثل العليا، كل ما توصل إليه من رقي في انفعالاته وعواطفه، كل ما توصل إليه من نبيل، واعتزاز بعاطفة اعتبار الذات، هي جميعا من مكونات ثقافة السلام.

الخلاصة :

تمثل تلك الآراء و الإجتاهات سالفة الذكر ثقافة السلام وبتالي هي سياسة حسن الجوار، وعدم الاعتداء، وعدم التدخل في الشؤون الداخلية، والاحترام المتبادل وتأمين الحركة للأفراد، والممتلكات، بما فيها (التعايش الديني)، المساجد، والكنائس ، مع الاعتراف المتبادل بالمعتقدات الدينية ، والسماح بحرية العبادة.

لما كان البحث يركز على نشر ثقافة السلام، سأتناول في الجزء التالي الثقافة السودانية ، وما تحويه من مكونات، و عناصر لثقافة السلام، و أثر هذه العناصر في شكلها الإبداعي على التكوين الذهني للمتلقي.

السودان كأنموذج في إطار ثقافة السلام:-

ينتمي السودان الحديث إلى حضارة عريقة متميزة ، حيث امتدت حضارة النوبة في جغرافيتها القديمة من أسوان في صعيد مصر وحتى الخرطوم الحالية (مكي،1995)وعرفت بحضارة كوش، وهي حضارة قامت في منطقة متشعبة بالجانب الأخلاقي الروحي، منطقة شهدت حج الكثير من الرسل إليها، فقد جاءها إبراهيم عليه السلام، قبل أربعة آلاف عام ينشر الدعوة وتزوج من النوبة (هاجر)، وجاء إليها سيدنا موسى، رافعاً راية التوحيد وتزوج (صفورة) النوبية، وأن سيدنا داؤد تزوج من النوبة وأنجب سليمان، وأن سيدنا سليمان تزوج من بلقيس ملكة سبأ، وهي مملكة نبتة كما تذكر بعض المراجع، وإن اسم (كوش) هو لأحد أحفاد سيدنا نوح عليه السلام، والجدير بالذكر أنه لم يكن في تلك الحقبة مملكة لها اسم له دلالة دينية إلا في مملكة إسرائيل ، وأيضا دلائل هذا التداخل بين هذه الحضارات القديمة مع بعضها وتواصلها، تؤكد مسميات بعض الأماكن في شمال السودان، فمثلا منطقة (صفورة) منسوبة إلى زوجة سيدنا موسى، ومنطقة (ابرام) تشير إلى اللفظ العبري لسيدنا إبراهيم، مما يدل على استيطان المجموعات العبرية، في هذه المنطقة وكذلك منطقة (سكوت) بنص التوراة هي منطقة اعتزال سيدنا يعقوب عليه السلام، وكذلك أن شخصيات نوبية مثل لقمان الحكيم والذي أفردت له سورة في القرآن، كان مقيما في مملكة إسرائيل، مما يشير إلى العلاقة مع الأراضي المقدسة. ومملكة كوش استطاعت توحيد، وضم مصر والسودان، كما أنها ساهمت في الدفاع عن الأراضي المقدسة من جحافل الآشوريين.

ونقول إن نبي العهد القديم اشعيا، خص أهل كوش بنبوءة طالبهم فيها بالإسراع إلى تبليغ كلمة

التوحيد إلى شعوب، يقول الوصف أنها للأفارقة.

" أذهبوا أيها الرسل السريون إلى أمة طويلة جرداء .. قد خرقت الأنهار أرضها " ،وكذلك جال سيدنا يوسف في هذه المنطقة، وحاوّر الفرعنة، والأكابري قبل ثلاثة آلاف سنة .

و يقال إن أول قبول رسمي للمسيحية على مستوى العالم، بدأ في مروي وقد انتقلت المسيحية إليها بعد أن كانت على الشريعة الموسوية في عام 37 م ،بعد انصرام أعوام قليلة علي وفاة المسيح عن طريق مروي دخلت المسيحية إلي اكسوم ، والحبشة.

وما زال علماء الآثار يطمعون في فك رموز اللغة المروية، لكشف عراقة مروي وحضارتها، ومروي التي عرفت الترجمة، وازدهرت فيها اللغات القبطية، والإغريقية، وكما يقول د. حسن مكي " إن الحداثة المروية تمثلت في صهر الحديد(ابكر،1980) ولو إن هذا الفن تطور لأصبحت مروي سيدة صناعة الحديد في العالم" .

وبعد تدمير اليونانيون نبتة في حوالي 529 ق.م، وتدمير مملكة مروي في القرن الرابع الميلادي، على يد الاكسوم، انحطت الحياة الفكرية بعد انكماش المسيحية، وظهرت على أنقاض مروي ممالك النوبة، والمقرة، وقد تأثرت هذه الممالك بالمسيحية البيزنطية، وصراعاتها، وأصبحت ديانة الصفة مزيجا من الوثنية، وبقايا من شريعة موسى ،وأعراف مروي ،وخبر عيسي عليه السلام .

والسودان ثمرة تلاقح لأعراق متعددة، منها النوبة، والبجا ،والسود، والزنج ، وتجعله تنوعاته العرقية، وموقعه الجغرافي معبراً، وجسرا للثقافة العربية، والإسلامية لأفريقيا.

وما يربط بين العرب والأفارقة ،كعناصر أساسية في تكوين الشخصية السودانية وثقافتها، ومنطقاتها هي الرؤية الكونية للخلق مما يشير إلى مستوى الرقي العقلي، فطبيعة العربي هي نفس طبيعة الأفريقي في الغابة ،فكلاهما يواجه جبروت الطبيعة القاسية، وقد خلقت هذه التربية قناعات بالتعالى على الصنم الصغير، الذي لا حول ولا قوة، مقارنة بما يلاقونه من قوة شرسة في الطبيعة توحى بأن الخالق أقوى من إبعاد هذا التمثال، و إن وجد هذا الصنم فانه وجد كعرف، أو قل بفضل الساسة ،وأصحاب النفوذ، لدغدغة مشاعر الشعوب ، فمثلا نجد أن الحنفاء مجموعة ذات خلق مقدر عند العرب، قامت عليهم أول مراحل التجريد لفكرة الله، وحتى أننا كما نلاحظ أنه لا وجود لآلهة متعددة، كما عند الإغريق (الصديق)، وعلى الرغم من أن عقيدة الحنفاء لم تتكامل لتصبح دينا متكاملا، فقد كانت دعوة للأصول الأولى للعرب دعوة

إبراهيم عليه السلام، فإنها تعبر عن بداية تطور الفكر العربي، من البدائية إلى الحضارة، باعتبارها محاولة عقلانية لم تتم طقوس أو شعائر لها.

هذا السرد المقتضب تتبع أهميته لدى الباحث، للتدليل على التشبع الروحي لهذه المنطقة بداية بالإبراهيمية، ثم الموسوية، ثم المسيحية ثم الإسلام، وهو تشبع روحي إيماني في المقام الأول، و يوضح الأرضية الأخلاقية، والتي تنطلق منها مكونات الثقافة السودانية العربية والإسلامية والإفريقية، التي يلعب الإيمان بالغيبيات دوراً كبيراً في تشكيل أخلاقيات الأفريقي والذي أضاف له الثقافة العربية والإسلامية فكراً راسخاً .

ويقال إن اسم أفريقيا ذاته اسم عربي، مردوده إلى حكام اليمن، والصلة بين اليمن وما جاورها، وشرق أفريقيا، تعود إلى آلاف السنين، وأن روح الأخلاق الأفريقية ونسقتها القيمي كالكرامة، والاحترام، وحب الآخرين والعائلة الممتدة من روح الفريق، والحياة بعد الموت تتكامل معطيات الثقافة الإسلامية(الصديق).

ودخول الإسلام في أفريقيا عامة، والسودان خاصة ،كان أنموذجاً في مستوى العلاقات من خلال القيم الإسلامية مثل ،التوادم، والتواصل، والإعتراف ،والاحترام للتعدد اللغوي، والثقافي، والعرقي، والاثني ، كل هذه القيم ساعدت في خلق الانسان السوداني ذي الأبعاد الثلاثة(الصديق)، وأفرز تمازجاً حضارياً، وثقافياً، وعرقياً، و دينياً(قاسم،1995)

وعموماً حظي السودان كجزء من المجتمع الإسلامي،وحضارته، بنصيبه من الاستهداف الأوربي المبيت، و الساعي للإنفراد بالريادة العالمية، و موقف المجتمع الأوربي ضد أي حركات بعثية تجديدية، لاعادة رونق الحضارة الإسلامية فدعم تخلفه في المسار العلمي، و الاقتصادي، وهي الثغرة أو كعب آخيل الذي اقتحم به الغرب حصون الحضارة الإسلامية(دوليب،1995)

والسودان مر في حقبة المختلفة بتحولات سياسية، واجتماعية ،واقصادية بداية بنضاله الحضاري القديم، وحتى مراحل الحكم الوطني، وقد أدى ذلك إلى تغييرات في نظم معيشته ،ووسائل كسبه من مجتمع ريفي يقوم بالزراعة والرعي إلى مجتمع يسعى لركب الحضارة، فاستعان بالهجرة الداخلية، والخارجية ليحقق

طموحاته ، فتلاشت قيم وأفرزت قيم ، الأمر الذي أثر على ثقافة المجتمع وأدى إلى المناداة والدعوة إلى الأمن الثقافي، خاصة وسط الطفولة والشباب.

فالخلفية الأخلاقية للمجتمع المتدين، عند العرب ،والمسلمين ،والأصول الدينية الأخلاقية، عند الأفارقة كلاهما لا يشكل أرضية للعنف بل للسلام، وأن ثقافة العنف، وثقافة الحرب، كانت إفرازات من صميم الحداثة، والابتعاد عن روح الدين ،واعتبار الدين مجرد مراسم دون إحساس ومجرد اجترار (قاسم):

نقول الثقافة السودانية في هذا القطر القارة في بلد واسع مترامي الأطراف، بتنوع مناخاته، وأعرافه، وبيئاته جعلته يعد الملتقى لكل الثقافات العربية، والأفريقية، ويقف على أرضية صلبة يشهد عليها عدم ذوبانها في حضارات الآخرين، وتعتبر مساحة السودان الواسعة واحدة من عوامل السلام في السودان، إذ يساعد ذلك على عدم الاحتكاك، والرغبة في التوسع، وإتاحة حرية الحركة ،والارتحال، مما أدى إلى تلاقح فكري، وثقافي، خلقت ذات جماعية وتوآدد عمق العلاقات الإنسانية ، و هذا ما يجعل التنوع الثقافي من اهم سمات السودان و بتالي لا بد من الحرص و الحذر في التعامل مع إدارة النوع الثقافي.

الفصل الثاني: التنمية والادارة

- المبحث الاول:التنمية.
- المبحث الثاني:الادارة.
- المبحث الثالث:ريادة الاعمال.

التنمية:

لقد قام الإنسان منذ قديم الزمان بإجراء التجارب لإدراك التغيرات التي تحصل من حوله، وكان ذلك مرتبطاً بتلك التجارب الحية والتأمل في الاختلافات التي قد تحصل في الموجودات مثلاً فصول العام، والنبات، والإنسان، والحيوان .

وأكدت تلك التغيرات أنّ هذا العالم في حركة غير متوقفة وفي تغير مستمر، وقد أدت هذه الملاحظات والتأملات إلى ظهور نقاش فلسفي حول ماهية الأشياء، وطبيعة المتغيرات التي تحدث فيها. (الصندوق العربي للإنماء، 2000) .

ظهرت التنمية في العصر الحديث، واهتمت بها الدول الحديثة بشكل كبير، نظراً إلى الآثار الإيجابية التي تترتب على التنمية في جميع مجالات الحياة، وتأثيرها الحساس والمباشر في حياة أفراد المجتمع، لذلك وُضعت الخطط الاستراتيجية المدروسة في سبيل تحقيق أنواع التنمية المختلفة.

أولاً: مفهوم التنمية:

هي ارتقاء المجتمع والانتقال به من الوضع الثابت إلى وضع أعلى وأفضل، وما تصل إليه من تقدم ناتج عن إستغلال الطاقات التي تتوفر لديها، والموجودة والكامنة وتوظيفها بشكل أفضل، ويمكن القول إنّها عملية تغيير اجتماعي مخطّط يقوم بها الإنسان للانتقال بالمجتمع إلى وضع أفضل وبما يتوافق مع احتياجاته وإمكانياته الاقتصادية والاجتماعية والفكرية (الغانم، 1997). إنّ التنمية هي العملية التي تنتج عنها زيادة فرص حياة بعض الناس في مجتمع ما، دون نقصان فرص حياة بعضهم الآخر في الوقت نفسه، والمجتمع نفسه، وهي زيادة محسوسة في الإنتاج والخدمات شاملة ومتكاملة ومرتبطة بحركة المجتمع تأثيراً وتأثراً، مستخدمةً الأساليب العلمية الحديثة في التكنولوجيا والتنظيم والإدارة (مطاوع، 2002).

التنمية عند هيئة الأمم المتحدة (الأمم المتحدة 1956) هي العمليات التي بمقتضاها تُوجّه الجهود لكلّ من الأهالي والحكومة بتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية؛ لمساعدتها على الاندماج في حياة الأمم والإسهام في تقدّمها بأفضل ما يمكن.

ثانياً: تعريف التنمية لغة واصطلاحاً

1. التنمية لغة: هي النمو وارتفاع الشيء من مكانه إلى مكان آخر أو الزيادة، والنماء، والكثرة، والوفرة، والمضاعفة (ابن منظور 1968).

2. التنمية اصطلاحاً: اختلفت مفاهيم التنمية اصطلاحاً من شخص لآخر تبعاً للمضمون الذي يركّز عليه، لكن يمكن إجمال التعاريف للتنمية بأنها عبارة عن تحقيق زيادة سريعة تراكمية ودائمة عبر فترة من الزمن في الإنتاج والخدمات نتيجة استخدام الجهود العلميّة لتنظيم الأنشطة المشتركة الحكوميّة والشعبية. كذلك التنمية تعبر عن التغيير الإرادي الذي يحدث في المجتمع سواءً اجتماعياً، أم اقتصادياً، أم سياسياً، بحيث ينتقل من خلاله من الوضع الحالي الذي هو عليه إلى الوضع الذي ينبغي أن يكون عليه، بهدف تطوير وتحسين أحوال الناس من خلال استغلال جميع الموارد والطاقات المتاحة حتى تستغلّ في مكانها الصحيح، ويعتمد هذا التغيير بشكل أساسي على مشاركة أفراد المجتمع نفسه (القاضي 1995، ص60).

لقد عرفها عبدالباري دره بأنها: تلك الجهود المخططة المنظمة والتي تبذل لرفع قدرة الأجهزة (عبدالباري وآخرون، 1994، ص528) الإدارية في دول العالم الثالث تحقيقاً لأهداف التنمية الشاملة وتعرف التنمية أيضاً النماء الكمي والنوعي للموارد البشرية في التنظيم الإداري وفي الهياكل (زويلف واللوزي، 1993) التنظيمية وغيرها.

فالتنمية من منظور المجال الإداري تهدف إلى تنمية الإدارة وتطورها والعمل علي تحقيق الإصلاحات في الهياكل والبنىات التنظيمية وذلك لجعل تلك الأجهزة قادرة علي أداء وظائفها.

ثالثاً: الفرق بين النمو والتنمية:

يفرّق العلماء بين مفهوم النمو والتنمية، فالتنمية ترتبط دائماً بتغييرات جذرية في هيكل المؤسسة نفسها وليس فقط على النتيجة كما هو الحال في النمو (الاونكتاد 2001).

رابعاً: أقسام التنمية

هناك قسمان للتنمية:

1/التنمية الطبيعية

وهي عبارة عن القدرة على تنمية والارتقاء الزراعة والموارد البترولية والحفاظ عليه وجديدها باستمرار، وذلك لاستخراجها بصفة مستمرة والاستفادة منها على نحو جيد.

2/التنمية البشرية

وهي عبارة عن الاهتمام بتنمية العنصر البشري، وبعقل الإنسان وذلك في كافة المجالات العلمية للاستفادة من العنصر البشري بشكل كبير للاستفادة منه في المجتمع.

أنماط التنمية (الصندوق العربي للإنماء ، 2000):

- التنمية الثقافية الفكرية: هي التي تعتمد على تحسين ثقافة الأفراد وزيادة الوعي لديهم، ويكون ذلك من خلال عدة طرق منها تعميم التعليم للجميع ومحاربة الأمية.
- التنمية الاجتماعية: تهدف إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي للأفراد وتشجيعهم على المشاركة بالمناسبات الاجتماعية، والأعمال الخيرية، ونشر الروح الجماعية المشتركة فيما بينهم.
- التنمية السياسية: تهدف إلى زيادة قدرة الأفراد على المشاركة في العملية السياسية، وصنع القرارات، والقدرة على الاختيار السليم.
- التنمية الاقتصادية: تهدف إلى تشجيع الأفراد على العمل، والإنتاج، والإخلاص في العمل النابع من الضمير الداخلي للشخص، والحرص على المصلحة العامة.

أنواع التنمية:

1. التنمية الشاملة: مشاريع التنمية الشاملة كانت ولا زالت تتعامل مع كافة القطاعات بما فيهم السكان بنفس القدر من الاهتمام، مما زاد في أتساع الفجوة ما بين الحضر أو المدنية بسكانها والريف بكافة قطاعاته المختلفة.
2. التنمية المستدامة: التنمية التي تلبى احتياجات الجيل الحاضر دون التضحية أو الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها يمكن تعريف التنمية المستدامة بأنها العلاقة بين النشاط الإقتصادي واستخدامه للموارد الطبيعية في العملية الإنتاجية وانعكاس ذلك على نمط حياة المجتمع بما يحقق التوصل إلى مخرجات ذات نوعية جيدة للنشاط الإقتصادي وترشيد استخدام الموارد الطبيعية بما يؤمن استدامتها وسلامتها دون أن يؤثر ذلك الترشيح سلبا على نمط الحياة وتطوره (موشيت 2000 ص17).
3. التنمية المتكاملة: ويقصد بالتنمية المتكاملة أو المندمجة هي تلك العملية التي ينتج عنها زيادة فرص حياة بعض الناس في مجتمع ما دون نقصان فرص حياة البعض الآخر في نفس الوقت، ونفس

المجتمع، وهي زيادة محسوسة في الإنتاج والخدمات شاملة ومتكاملة ومرتبطة بحركة المجتمع تأثيراً وتأثراً، مستخدمة في ذلك الأساليب العلمية الحديثة في التكنولوجيا والتنظيم والإدارة

4. التنمية المتخصصة: هي التنمية المتخصصة في قطاع محدد وهي تشمل القطاعات الاجتماعية والقطاعات الاقتصادية والقطاعات المكانية أو العمرانية

خصائص تنمية المجتمع:

1. عملية شاملة لجميع جوانب المجتمع الاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والإدارية، حيث تتعامل معه باعتباره نظاماً كاملاً ومتكاملاً وهي عملية مستمرة، فهي لا تقف عند حد معين من التغيير، كما أنّ عملية تطبيقها للحصول على النتائج المطلوبة تحتاج إلى وقت طويل؛ لأنّ التغيير يحصل في البنية الأساسيّة للمجتمع. عملية مخططة، فلا يمكن البدء بأي شكل من أشكال التنمية إلا بعد تحديد الأهداف الرئيسية منها، ولا يمكن تحقيق هذه الأهداف إلا من خلال عملية تخطيط ذات أسلوب علمي منظم.
2. عملية استثماريّة؛ حيث تركز على استثمار الموارد البشريّة والماديّة الموجودة بهدف تحقيق النتائج.
3. عملية إدارية يركز النجاح فيها على كفاءة الإدارة في الدولة، ويتعاون جميع المؤسسات فيها سواءً كانت حكوميّة أم خاصة.
4. عمليّة التنمية تهدف إلى النهوض بأفراد المجتمع وتحقيق الرفاهية لهم.

الفلسفة والتنمية :

- الإغريق كان فلاسفة اليونان هم أوّل من ساهم في إظهار هذا الموضوع في ثقافة أوروبا ومنهم :
- 1. هرقليطس، الذي قال في فلسفته أموراً عن التغيير، وأوضح أنّ العالم في تطوّر وتغير دائمين، وله مقولة شهيرة: "إنك لا تستطيع أن تنزل في نفس النهر مرتين". وأوضح أن كل أمر يتكون من متعاكسات (متقابلات)، وينتج بذلك التوتّر الداخلي، أي للصراع .

2. أرسطو تحدّث عن التغيّر من جانب آخر، فأوضح طبيعة الدولة في كتاب السياسة بوجود نظام في الكائن العضوي ينتقل من فترةٍ إلى أخرى؛ يبدأ بالولادة، فالنضج، وأخيراً الاضمحلال، والموت .

• العرب في القرن الرابع عشر قال بن خلدون: "واعلم أنّ اختلاف الأجيال إنما هو باختلاف نحلهم من المعاش، فإنّ اجتماعهم في أحوالهم إنما هو للتعاون على تحصيله والابتداء بما هو ضروري من قبل الحاجي والكمالي، وكان حينئذٍ اجتماعهم وتعاونهم في حاجاتهم ومعاشهم وعمرانهم من القوة والذخيرة إنّما هو بالمقدار الذي يحفظ الحياة، ويحصل بُلغة العيش من غير مزيد للعجز عمّا وراء ذلك، ثم إذا اتّسعت أموال هؤلاء المنتحلين للمعاش وحصل لهم ما فوق الحاجة من الغنى والرفاهيّة دعاهم ذلك إلى السكون والدعة"

خلاصة الحديث عن التنمية:

إنّ أهم أشكال التنمية هي التنمية البشريّة للإنسان وبالإنسان، للإنسان لنفسه الفاعلة ومعارفه المتغيّرة والمتجدّدة، وقدراته الماهرة، وعقله الذكي والفظن .

التنمية الاجتماعيّة Social Development :

تعريف التنمية الاجتماعيّة: هي سلسلة من العمليّات الإداريّة ذات تخطيط مسبق، والتي تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف التي بدورها تقود الطاقات والإمكانات إلى التفاعل والاستغلال الأمثل، وزيادة جهود الدولة والقطاعات العامّة التابعة لها وإيجاد روابط اجتماعيّة بينها وبين القطاع الخاصّ والمواطنين، ويأتي ذلك بأكمله لخلق تغيّرات أفضل حالاً على النشاطات والمجالات الاجتماعيّة السائدة كالقيم والعادات والمعتقدات والنظم والمواقف، دون غياب عنصر الاهتمام بالحاجات الفسيولوجيّة والخدميّة والمعيشيّة للأفراد (Michalet, 2002,P55).

تهدف التنمية الاجتماعيّة الى تحقيق الرفاهيّة لأفراد المجتمع على الصعيد المادي والمعنويّ.

عناصر التنمية الاجتماعيّة :

1. التغيّر في البنية الاجتماعيّة: وهو ما يجب أن يطرأ على المنظمات الاجتماعيّة الحديثة النشأة وأدوارها من تغيّرات جذريّة حتى تكون مختلفة تماماً عن المنظمات القائمة من قبل في البيئية

المجتمعية نفسها، ويساهم هذا التغيير بإحداث تحولات ملحوظة في كل من النظم والظواهر المنتشرة في مجتمع ما.

2. الدفعة القوية: ويتمثل هذا العنصر من خلال إيجاد وخلق تغييرات جذرية تخفف من مستويات التباين فيما بين الأفراد فيما يتعلق بالثروات، والسعي لتوزيعها بشكل عادل بين المواطنين، إذ يقتضي ذلك أن يصبح التعليم متطلباً إلزامياً ومجانياً في المجتمع، وتوسيع نطاق التأمين على العلاج، ونشر المشاريع السكنية، وتقديم الخدمات اللازمة للمواطنين. الرؤية الماركسية.

3. الاستراتيجية الملائمة: وهو ما تسعى إليه السياسة الإنمائية في ظل إحداث نقلات نوعية من الوضع الحالي المتمثل بالتخلف الذي يعيشه مجتمع ما وقيادته نحو التطور والتقدم وخلق حالة من النمو الذاتي من خلال الاستغلال الأمثل للوسائل المتوفرة لتحقيق الأهداف المنشودة من التنمية الاجتماعية.

أهداف التنمية الاجتماعية (مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، 1995 ص7):

1. التحفيز على التغيير المستمر والترغيب به، وتنبتق هذه الرغبة من حالة عدم الرضا التي يعيشها الأفراد في مجتمع ما حول الوضع الراهن، والرغبة بالسعي لتقمص أدوار مستحدثة في المجتمع حتى يصبح المجتمع متقدماً اجتماعياً ومادياً.

2. رفع مستويات التعليم والارتقاء بالأوضاع الاجتماعية للأفراد، ومد يد العون لهم في حل المشاكل التي تواجههم.

3. خلق حلول جذرية لما خلفته التنمية الاقتصادية من مشاكل، ومن أبرزها ارتفاع معدلات البطالة نتيجة الانتقال من الريف إلى المدن.

4. توطيد أسمى المعاني والقيم وغرسها في نفوس الأفراد.

5. دعم اللبنة الأولى في المجتمع وهي الأسرة وتعميق أواصر التماسك والاستقرار فيما بينها.

معوقات التنمية الاجتماعية:

تصنّف العوائق التي تقف في وجه التنمية الاجتماعية إلى عدة أنواع (القصاص 2007 ص15)، وهي:

1. الفساد الإداري، يخضع الكيان الاجتماعي للتهديد من قبل ظاهرة الفساد الإداري، والتي تعد الأكثر بروزاً من بين الظواهر المجتمعية السائدة، فيتمثل ذلك بمنع تحقيق وتنفيذ العمليات المتعلقة بالتنمية الاجتماعية التي تتطلع حكومات الدول إلى تنفيذها، وتعتبر من الظواهر المدمرة.
2. العصبية، إذ قد يمانع المجتمع من تنفيذ بعض الممارسات المرتبطة بالتنمية الاجتماعية نظراً لمخالفاتها لمعتقدات يؤمنون بها أو لأسباب مجهولة.
3. الاستغلال وتعارض المصالح، تعتقد بعض الجماعات والمواطنين أنهم سيفتقدون للاستقرار والأمان في حال تطبيق مشاريع التنمية الاجتماعية.
4. المنزلة الاجتماعية، ولهذا العائق دور كبير في الحد من تنفيذ مشاريع التنمية، إذ لا تقبل بعض فئات المجتمع امتهان أدوار أخرى غير التي كانت تمتنها.
5. معوقات ثقافية: تتطلب التنمية الاجتماعية قبل مباشرة العمل بها وضع بنية المجتمع تحت المجهر ودراستها عن كثب، حتى يكون الباحث على علم ودراية بالثقافة التي يؤمن بها ذلك المجتمع حتى لا يترتب على ذلك الفشل لهذه المشاريع.
6. معوقات نفسية: ويرتبط هذا النوع بالفرد نفسه، ومدى قابليته للانخراط بالمشاريع والبرامج التنموية المستحدثة في بيئته، ويعتمد ذلك على قبوله أو عدمه المتعلق بالأهمية والقيمة التي تمتلكها مشاريع التنمية وبرامجها.
7. معوقات تخطيطية: الافتقار للتوازن والتكامل بين شتى القطاعات التي تشتمل عليها الخطة التنموية.
8. كف يد أفراد المجتمع عن المشاركة في العملية التنموية، مع العلم أنّ للمشاركة الشعبية أهمية بالغة في رفع مستويات الوعي بمدى أهمية التنمية.
9. انخفاض مستويات الوعي التخطيطي، والجهل بالمعرفة الفنية والعلمية اللازمتين لرسم أبعاد التخطيط الشامل.
10. غياب التعاون والتنسيق بين الجهات المختصة بعملية التنمية وخاصة جهازي التخطيط والتنفيذ.

أساليب التنمية الاجتماعيّة:

1. التنمية القائمة بالاعتماد على القيادة الخارجية.
2. الارتكاز على الموارد الذاتية في تحقيق التنمية الاجتماعية.
3. اتباع الأسلوب المتعدد الأهداف.

التنمية البشرية المستدامة:

لقد شكّل الإنسان محور التعريفات المقدمة بشأن التنمية المستدامة، حيث تتضمن تنمية بشرية قائمة على تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم والرفاه الاجتماعي. وقد أشار تقرير اللجنة العالمية للتنمية والبيئة "برونتلاند" إلى أن "التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر من دون النيل من قدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها". كما أن عبارة تنمية مستدامة تعني نمطاً من التنمية لا تفرط في استثمار مصادر الثروات الطبيعية، التي تركز عليها هذه التنمية، أو تخريبها، أي تنمية تعمل على تجديد الموارد والثروات وإعادة التصنيع بشكل يضمن بيئة نظيفة وصالحة لحياة الأجيال الحاضرة والقادمة (ابو جودة 2011).

التنمية كلمة تعني التطور والنمو والاستقرار، وكل هذه تعتبر عناصر أساسية في التنمية بشكل عام، والتنمية البشرية أحد فروع التنمية التي تهتم بالإنسان والذي يعتبر أهم عنصر في الوجود يجب الاهتمام بتنميته وتقدمه، ومن جهة أخرى، تمثل التنمية المستدامة، فرصة جديدة لنوعية النمو الاقتصادي وكيفية توزيع منافعه على طبقات المجتمع كافة، وليس مجرد عملية توسع اقتصادي، لا تمنع من ازدياد الفوارق بين مداخل الأفراد والجماعات، إن بين دول الشمال والجنوب أو داخل الدول النامية نفسها. التنمية المستدامة تفرض نفسها كمفهوم عملي للمشاكل المتعددة التي تتحدّى البشرية. إنها تسمح بتقييم المخاطر ونشر الوعي وتوجيه العمل السياسي على المستويات المحليّة والإقليميّة والدولية (حداد 2006 ص4) وكذلك يجب أن يتم الاهتمام بتطوير وزيادة العناصر التي تساعد في تنمية وتطوير الإنسان، وذلك لتطوير كوكب الأرض ككل، وكذلك يجب أن يتم تلبية كل احتياجات الإنسان في الوقت الحاضر وفي المستقبل (عقيلي 2005).

تعريف التنمية البشرية المستدامة:

التنمية المستدامة هي مصطلح أممي يهدف إلى تطوير موارد الكوكب البشريّة والطبيعيّة، وتجويد التعايش الاجتماعي والاقتصادي، بشرط تلبية احتياجات الحاضر دون التدخّل بقدرة الأجيال القادمة على تلبية

احتياجاتها الخاصة بها (حداد 2006 ص6)، وتعدّ التنمية المستدامة من الفرص المميزة التي تتيح إمكانية إقامة الأسواق، وفتح مجال العمل، ودمج المهتمين في المجال المجتمعي، ومنح كلّ فرد الحرية والقدرة على اختيار مسار وطريق مستقبلي، وفي هذا المقال سنعرفكم على أبعاد التنمية المستدامة (صالح 2004) كما يتضمن اعتماد التنمية المستدامة، عنصرًا جوهريًا في مخططات الدول والشركات، وخصوصًا في ما يتعلق بالقوانين الداخلية التي تنظم مشاريع الاستثمارات، بغية حماية البيئة ومنع التصحر، واتخاذ إجراءات لتأمين سبل الحصول على مياه الشرب المأمونة، وتحسين الصرف الصحي للمجتمعات القادمة. ومن أجل معالجة الفقر في العالم سوف يتطلب ذلك منح أكثر البلدان فقرًا، إعفاءً دائمًا من الديون وتحقيق تجارة عادلة من خلال وصول البلدان النامية إلى الأسواق (Christophe, 2001,P106).

أ. أبعاد التنمية المستدامة

1. البعد التقني

حيث لعبت التكنولوجيا دورًا كبيرًا في تعزيز العنصر البشري، وخاصة مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ذلك لكي يتم تحسين دور وأداء المؤسسات الخاصة وتعزيز الأنشطة البحثية، وكذلك المساهمة في تحديث كافة أنواع المؤسسات التي تستخدم مجال التكنولوجيا لتحفيز النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة للشباب، والحد من الفقر والبطالة في داخل المجتمعات (برنوطي 2004)، هذا وقد لعبت التكنولوجيا دور كبير جدًا في مجالات التنمية المختلفة، وكذلك عملت على تحويل المجتمع إلى مجتمع معلوماتي وتحقيق الأهداف المرجوة من التكنولوجيا في مجال التنمية المستدامة، وقد لعب الأنترنت دورًا عظيمًا كمصدر من مصادر المعلومات (مطوع، 2002).

2. البعد البيئي

تقوم التنمية المستدامة بعمل إنجاز هام جدًا وهو تحقيق الأهداف الخاصة بالبيئة، والتي من بينها تقليل استخدام الموارد القابلة للنضوب، وذلك بهدف الحفاظ على هذه الموارد البيئية للأجيال القادمة، وذلك نظراً لندرة البدائل المتاحة للموارد في خلال الفترات الحالية، وكذلك بغرض مراعاة القدرة المحدودة للبيئة على استيعاب المخلفات والنفايات الموجودة في داخل البيئة، وعدم وجود القدرة على استخدام هذه النفايات (السلمي 2001).

3. البعد الاقتصادي

التنمية الاقتصادية تسعى إلى تخفيض العديد من مستويات استهلاك الأفراد للموارد الاقتصادية والطبيعية للطاقة، ويحدث هذا عادة في البلدان المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تقلل أمريكا استهلاك الطاقة الناتجة من الفحم والغاز عن الهند حوالي 33 مرة (شاندا و كوبرا 2002).

4. البعد الاجتماعي

تهدف التنمية البشرية المستدامة إلى تطوير وتنمية العنصر البشري في كافة المجالات والتي منها التعليم والصحة وغيرها، كذلك يشارك الإنسان المجتمع الذي ينتمي إليه في صنع القرارات التنموية والتي تشكل الإنصاف والمساواة، وهناك نوعين من الإنصاف، وهما إنصاف الأجيال الموجودة حالياً عن طريق العيش بشكل جيد وتقديم الدولة كافة الموارد للعيش بشكل جيد، كذلك إنصاف الأجيال القادمة عن طريق الحفاظ على المخزون من الموارد الطبيعية والموارد الاقتصادية للأجيال القادمة، وتقديم المساعدة لكافة القطاعات الاقتصادية ورعاية المرأة وكافة فئات المجتمع (القاضي 1995).

ج. مقومات التنمية المستدامة

هناك مقومات عديدة للتنمية المستدامة والتي منها ما يلي:

1. النمو الاقتصادي:

وهو عبارة عن تنمية كافة الموارد الاقتصادية للمجتمعات وذلك عن طريق زيادة المصادر التي تدر الدخل القومي للبلاد، والتي تعمل على زيادة الدخل القومي للبلدان وشعور الأفراد بالإنفراجة الاقتصادية، وفتح العديد من الأسواق العالمية في خارج البلاد، ويعمل ذلك على تقليل الفجوة بين الطبقة الفقيرة والطبقة الغنية (شافعي، 1983).

2. النمو الاجتماعي:

تسعى كافة الدول إلى التنمية الاجتماعية المستدامة، وذلك لجمع العالم كله تحت راية التنمية والعمل على إلغاء الفروق الطبقيّة بين الدول وبعضها البعض، وكذلك إلغاء التمييز العرقي والطائفي والديني بين الأفراد في كافة بقاع الأرض، وذلك عن طريق جمع هؤلاء الأشخاص تحت راية واحدة وهي التنمية الاجتماعية المستدامة وتحقيق الهدف المنشود منها والتي تعود بالمنافع على كل الإخاض في شتى بقاع الأرض وتكون هذه الفائدة متساوية على كل الأشخاص، وذلك دون التفرقة بين أي طائفة أو دين أو عرق أو لون (القصاص، 2007).

3. حماية البيئة:

أعضاء مؤتمر التنمية المستدامة قد أكدوا على أهمية الحفاظ على البيئة الطبيعية الخالية من التلوث، وذلك عن طريق وضع بعض السياسات التي تقوم بترشيد الاستهلاك وتقليل استهلاك المياه، وتقليل من التلوث المائي والبيئي، كذلك العمل على ترشيد استهلاك الطاقة مثل الغاز وغيره، وكذلك تقليل التلوث البيئي الناتج عن استخدام بعض مصادر الطاقة مثل الفحم (مهنا، 2000).

المبحث الثاني: الإدارة

علم الإدارة:

أولاً: مفهوم الإدارة

هو أحد العلوم الإنسانية الحديثة، وقد اهتم بالطريقة المثلى للقيام بالأعمال في المؤسسات. ويمكن تعريفه بأنه: مجموعة القواعد والمبادئ العلمية التي تهتم بالاستخدام الأنسب للموارد من قبل المؤسسات لتحقيق هدف المؤسسة بأقل وقت وجهد وكلفة ممكنة .

وقد برع في هذا المجال العديد من العلماء أبرزهم: فريدريك تايلور، هنري فايول، آدم سميث . (جود، 2000) وقد تفرعت اهتمامات هؤلاء العلماء في عدة نواحي فيما يختص بهذا الأمر حتى وصلت لعدد من المناهج الإدارية ركز فيها كل واحد منهم وكثيرون غيرهم على نقاط عدة، يمكن التعرف عليها بمجرد التعرف على المناهج الإدارية .

الإدارة هي علم وفن وهي متجدده وليست قوالب ثابتة كما أنها تقوم على العنصر البشري. ويمكن القول بأن الإدارة علم لان هناك العديد من العلماء الباحثين في هذا المجال (شارلز وجاريت 1998).

تُعَدُّ الإدارة (بالإنجليزية Management) عاملاً أساسياً لنجاح المنظمات على اختلافها، أو حتى فشلها، سواء كانت منظمات اقتصادية، أو تعليمية، أو غيرها، كما أنها تؤدي إلى تقدم المجتمع، أو تخلفه، وهي تُسَكِّلُ مفتاحاً للتقدم على مستوى الدول أيضاً؛ فهي مُحركٌ للتنمية التي لا يمكن أن تتحقق بدونها حتى لو كانت العناصر الأخرى جميعها متوفرة (Richard, 2003)، علماً بأن هذه الإدارة لا بُدَّ من أن تكون إدارة فاعلة، تتخذ من الوسائل العلمية المستخدمة في اتخاذ القرارات، وأداء الوظائف الإدارية المتعددة سبيلاً لها، حيث إنها تسعى بذلك إلى تحقيق التكيّف مع شتى الظروف التي تحيط بها، إضافة إلى التطور، والإبداع، وللاإدارة المقدرّة على تحريك المنظمة بكفاءة وبما يُحقّق الأهداف التي تسعى إليها؛ ولهذا تتمثل مهمتها الرئيسية في أن تتمكن المنظمة بعناصرها كلّها من تحقيق مستوى عالٍ من الإنجاز، وذلك عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، والمادية المتوفرة (Donaldson & Davis, 1990). ومن هذا المنطلق، كان لا بُدَّ لنا من إلقاء الضوء على مفهوم الإدارة، حيث تعددت تعريفات الإدارة حسب الإداريين، والمفكرين بشكل كبير جداً، عُرِّفت بها الإدارة، وهي على النحو الآتي:

وصف (Wehrich & Koontz, 1993) الإدارة بأنها: "العملية الخاصة بتصميم، وصيانة بيئة معينة يعمل فيها الأفراد معاً -كفريق- بكفاءة؛ وذلك لإنجاز أهداف مختارة".

أنّ الإدارة هي: "العملية المتعلقة بالتخطيط، والتنظيم، والقيادة، والرقابة لكلّ من الموارد البشرية، والمادية، والمالية، والمعلومات في بيئة تنظيمية معينة". (بيتر دركر، 1954)

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول بأنّ الإدارة هي: تنفيذ الأعمال بوسيلة فعّالة، وذات كفاءة؛ لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة، وذلك عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة كلّها، والتي تتضمنها عمليات التخطيط، والتنسيق، والتوجيه، والرقابة، والتنظيم، والقيادة (عبدالله واخرون 2006، ص127).
ثانياً: أهمية الإدارة

للإدارة أهمية بالغة تتمثل بالعديد من النقاط التي من أهمها (توفيق 2013، ص61):

1. المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة: بحيث يتمّ تنظيم، وتنسيق، وتوجيه الموارد؛ بهدف تحقيق أهداف المنظمة، دون إهدار للجهد، والوقت، والمال.

2. استغلال الموارد على النحو الأمثل: بحيث تتمّ الاستفادة من المختصين، والخبراء، واستغلال مهاراتهم بشكل صحيح، بالإضافة إلى استخدام الموارد المادية، والبشرية على النحو الأفضل، ممّا يؤدي إلى تحقيق الفعالية، وتجنّب الهدر في المنظمة.

3. تقليل التكاليف: حيث إنّ التخطيط السليم في استخدام الموارد البشرية، والمادية يساعد على التقليل من التكاليف، وتحقيق المستوى الأعلى من الإنتاج.

4. تأسيس منظمة سليمة: وذلك عن طريق إنشاء هيكل تنظيمي سليم يساعد على تحقيق أهداف المنظمة، ويضمن عدم تداخل الوظائف، والمهام.

5. تحقيق التوازن للمنظمة: حيث تحافظ الإدارة على تحقيق توازن المنظمة ضمن البيئة المتغيرة، وتكيّفها مع مُتطلبات المجتمع، بالإضافة إلى أنّ من مهمّاتها الحفاظ على نموّ المنظمة.

6. تحقيق عوامل الازدهار للمجتمع: حيث تهتمّ الإدارة بتحسين الإنتاج الاقتصادي، وتحسين مستوى المعيشة، وتوفير فرص العمل للأفراد، ممّا يعود بالنفع عليهم، وعلى المجتمع ككلّ.

والإدارة فن لأنها تتيح للفرد إمكانية الإبداع وحرية التفكير لوضع الخطط التي تحقق الأهداف. لذلك فهي فن إنجاز الأعمال من خلال الآخرين مشرفين ومرؤسين الذين يعملون من خلاك (شاويش 2003، ص144).

ثالثاً: المناهج الإدارية

1. المنهج الكلاسيكي

وهو المنهج الذي ظهر في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، وقد ظهر هذا المنهج في أوروبا وأمريكا. ويتكون هذا المنهج من عدة نظريات إدارية منها: نظرية الإدارة العلمية لرائد المنهج الكلاسيكي الأمريكي فريدريك تايلور، ونظرية المبادئ الإدارية لوضعها الفرنسي هنري فايول، ونظرية البيروقراطية للألماني ماكس فايبر ويعد هذا المنهج من أكثر المناهج الإدارية صرامة وتجاهلاً للموارد البشرية في التعامل معها باعتبارها نفساً إنسانية (حسن، 2001).

2. المنهج السلوكي

المنهج السلوكي هو المنهج النقيض للكلاسيكي وأفكاره، حيث جاء كردة فعل على افتراضات المنهج الكلاسيكي الذي ركز بدوره على الحافز الاقتصادي. فالمناهج السلوكية التي ظهرت نتيجة لتجارب هوثورنفي مصانع وسترن إلكترونيك الأمريكية اهتمت بالعنصر البشري وبخلق علاقات إنسانية بوصفها الأهم والأكثر تأثيراً على العمل (الكردي، 2006). ومن أبرز رواد هذا المنهج إلتون مايو.

3. المناهج الحديثة

أسهم التقدم والإداري الذي حصل في العالم بعد الحرب العالمية الثانية في ظهور هذه المجموعة من المبادئ بعد الحرب العالمية الثانية، أبرزها (طه، 2013).

- الإدارة الموقفية: وهو من أكثر المبادئ الإدارية مرونة حيث يقر علماءه أنه لا توجد نظرية واحدة ثابتة للإدارة يمكن تطبيقها في كل المؤسسات وفي جميع الظروف.
- الإدارة بالأهداف: هو المبدأ الذي يركز على كيفية تحقيق المؤسسة لأهدافها، ويعتمد هذا الأسلوب على المشاركة الديمقراطية وحس العلاقات بين المديرين والمنفذين. ويبدأ بتحديد الأهداف والوسائل التي تساعد في تحقيقها.

الإدارة اليابانية Z: هي النظرية التي طرحها العالم الياباني وليم أوشي، وقد استوحى أوشي هذا المبدأ من المجتمع الياباني وثقافته، حيث اعتمد على التركيز على ضمان الوظيفة للفرد ما يوفر له الأمن الوظيفي ويعطيه حافزاً معنوياً لإتقان العمل. كما ركّز على وجود مدير واحد يتولى إعطاء الأوامر، كما تميز هذا المبدأ بما يسمى بحلقات الجودة والتي يتم فيها مشاركة جميع الموظفين في حل المشكلات وتقديم المقترحات

التي تساعد المؤسسة. وقد أثبتت المدرسة اليابانية في الإدارة أنها أكثر نجاحاً من النظريات الإدارية التي تم اتباعها في الولايات المتحدة الأمريكية (إسماعيل والمعاز ، 2004 ، ص186).

المبحث الثالث:ريادة الأعمال :

تؤدي ريادة الأعمال دورًا محوريًا في نمو الاقتصادات منذ مطلع القرن العشرين، إنها تحفز التحولات الصناعية وتصنع أسواقًا جديدة، وتساعد في بناء مجتمعات قادرة على الصمود، بالإضافة إلى أنها تُعتبر مهمة لعدد من الأسباب؛ منها: تعزيز التغيير الاجتماعي، ودعم الابتكار، وكثيرًا ما يُنظر إلى رواد الأعمال بأنهم أصول وطنية يجب صقلها وتحفيزها ومكافأتها إلى أقصى حد ممكن؛ (النجار، 2021) إن الدخول إلى عالم ريادة الأعمال ليس بالأمر السهل؛ إذ يتطلب هذا المجال شغفًا وتركيزًا والكثير من المهارات والخبرات والاستعدادات لتحمل المخاطر، ودائمًا ما يواجه رواد الأعمال مشاكل ويعتبرونها فرصة لصنع منتج أو خدمة، وعلى الرغم من اختلاف الرواتب إلا أن العمل في شركة ناشئة ناجحة يُمكن أن ينتهي به الأمر أيضًا إلى أن يكون مربحًا بشكل لا يصدق، ناهيك عن أن الاستمتاع بما تفعله والشعور بالعاطفة تجاه عملك سيجعلك شخصًا أكثر سعادة على المدى الطويل.

أولاً: تعريف ريادة الأعمال

تُعرّف ريادة الأعمال (بالإنجليزية) (Entrepreneurship): بأنها عملية إدارة، وتنظيم، وتطوير مشروع في سبيل تحقيق الربح رغم أي مخاطر، أو مجازفات، وتكون هذه العملية نابعة من رغبة الفرد، وقدرته على ذلك، حيث تتصف الروح الريادية بالإبداع، والقدرة على المجازفة، فهي ركنٌ أساسيٌّ من قدرة الدولة على الازدهار ضمن الأسواق العالمية ذات المعدلات التنافسية المرتفعة، ويعد تأسيس المشاريع، والشركات الجديدة من الأمثلة على ريادة الأعمال، وحسب علم الاقتصاد فإن ريادة الأعمال تتعاقد مع عدة عوامل أخرى لتحقيق الربح، وهذه العوامل هي الموارد الطبيعية، ورأس المال، والقوى البشرية العاملة، والأرض (businessdictionary,2019,P15) أما رائد الأعمال، أو ريادي الأعمال، (بالإنجليزية : Entrepreneur) فهو الشخص الذي يدير، أو ينظم أي مشروع مستعيناً بما يملكه من روح مبادرة، ومجازفة.

ويرجع تعريف رائد الأعمال إلي العالم الاقتصادي شومبيتر. إذ عرف شومبيتر الريادي بأنه: هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جيدة أو اختراع جديد إلي ابتكار ناجح. وبالتالي فوجود قوي الريادة " التدمير الخلاق" في الأسواق والصناعات المختلفة تنشئ منتجات ونماذج عمل جديدة.

مجالات ريادة الأعمال

يعتبر الرياديون، المشاريع الصغيرة، والمتوسطة Small/Medium Sized Enterprises مكونات ضرورية لاقتصاد الدول؛ لما تلعبه هذه العناصر من دور في خلق الحصة الأكبر من فرص العمل الجديدة مقارنةً مع الشركات، وأصحاب الأعمال الأخرى، وما تقدمه من دعم للأبحاث، لتؤكد الفرض القائل بأنه يمكن لريادة الأعمال أن تكون مولدًا مهمًا للوظائف، وفرص العمل. (P6، Momani, 2017) وفيما يلي نذكر لمجالات ريادة الأعمال من وجهة نظر بعض رواد الأعمال العالميين.

ثانياً: خصائص رواد الأعمال

في محاولةٍ لاستكشاف العوامل التي تدفع، وتحفز رائد الأعمال ذكرت الدراسات التي بدأت منذ القرن الثامن عشر صفات الشخص الريادي، (Kerr& et al 2017,P3) وفيما يلي ذكرٌ لبعض هذه الصفات: [6] التفوق في تحديد الفرص العملية، والتركيز عليها لا على المشكلات أو العقبات. التعلم من الأخطاء السابقة. الانحياز للفعل؛ فرائد الأعمال يحب أن ينجز المهام، وأن يحوّل أفكاره إلى واقع. الإلمام والمعرفة بما يجب أن يفعله تماماً؛ كي ينجح في عمله. التمتع بقوة تحمّل تعينه على الاستمرار في حياته وأعماله. البحث عن المساعدة من قبل أشخاص آخرين؛ كي يستفيد من خبراتهم، حيث يعمل حماس رائد الأعمال على جذب العديد من الناس حوله كالمستثمرين، والموظفين، والشركاء، وغيرهم.

ثالثاً: عناصر ريادة الأعمال

الابتكار: يعتبر عامل الابتكار من عناصر ريادة الأعمال الأساسية لنجاح لرائد الأعمال فهو يجعله يستغل الفرص المتاحة ويتغلب على التهديدات والمخاطر التي تواجهه. المخاطرة: عندما تقول تعريف ريادة الأعمال فلا بد أن نذكر بجانبها المجازفة، فهما عاملان مرتبطان ببعضهما والعامل الحقيقي الذي يجعل المشاريع الريادية تنطلق وتتجح هو المخاطرة والخروج عن المألوف. الرؤية: البصيرة التي تكون لدى رائد الأعمال ماهي الاحتمالات التي يمكن أن يوجهها مستقبلاً وكيف يمكن أن يتغلب على التهديدات التي ستظهر مستقبلاً، إضافة تساهم الرؤية ببناء الثقافة التي سيكون عليها المشروع الريادي.

التنظيم: من عناصر الريادة الأعمال التي يجب على رائد الأعمال أن يمتلكها هي المهارات والقدرات ومميزات وعناصر أخرى تساعده على تحقيق التوافق بين المهمات التي يجب تحقيقها في الوقت المناسب،

وإدارة الموظفين والتواصل معهم بشكل منتظم وفرز كل عنصر من عناصر رياده الأعمال حتى يتمكن المشروع من تحقيق نتائج سريعة وفعلية في الوقت المناسب.

رابعاً: أهمية رياده الأعمال

تتجلى أهمية رياده الأعمال من كونها تعني بعدد من القضايا التي تهتم المواطن بالمقام الأول ومن ثم تهتم الاقتصاد الأمر الذي يجعل الاهتمام بها كثيراً خاصة في الأوان الأخيرة، ومن أهم ما تركز عليه رياده الأعمال نذكر الاتي:

1. تحقيق الاستقلال المالي

هو واحد من أهم أهداف رياده الأعمال وهو سعي الأفراد إلى تحقيق الاستقلال المالي والتحرر من الوظائف الروتينية التي تقتل الإبداع والاستقلالية بداخلهم.

وتؤكد كثير من الأمثلة والنماذج على قدرة رياده الأعمال على تحقيق الاستقلال المالي لكثير من رواد الأعمال وأصحاب المشاريع المبتكرة حول العالم، وأنها كانت عاملاً رئيسياً في تحسين دخلهم بل وجعلهم من أغنى الأشخاص في العالم على سبيل المثال، رائد الأعمال الشهير إيلون ماسك، مؤسس شركة تيسلا، وجيف بيزوس، صاحب شركة أمازون (عملاق التجارة الإلكترونية)، وأيضاً ستيف جوبز، صاحب شركة آبل، وغيرهم الكثير والكثير.

2. خلق فرص عمل جديدة وتقليل نسب البطالة

ميزة أخرى من المميزات التي تعكس أهمية رياده الأعمال وهي القدرة الفائقة على خلق فرص عمل مناسبة لكثير من الأفراد حول العالم. وذلك من خلال المشاريع والابتكارات الرائدة التي يقدمها رواد الأعمال حول العالم والتي تحتاج إلى المزيد من الموظفين لإدارتها وتنظيمها من أجل إحداث الأثر المطلوب منها في النهاية.

هذا بدوره ينتج عنه تأثير متتالي في الاقتصاد، إذ يُساعد الكثيرين على تحسين دخلهم من خلال الوظائف التي يتيحها، بما يساعد بدوره على تقليل نسب البطالة التي تعاني منها دول كثيرة، وهكذا يُحدث أثر عظيم في البيئة التي يتواجد بها.

3. تطوير القدرات البشرية وتنميتها

مما لا شك فيه أن ريادة الأعمال تمثل بيئة خصبة للإبداع والابتكار وظهور العقول البشرية المتميزة والأفكار المستنيرة. وبالتالي فإن انتشار الكثير من المشاريع الريادية في أي بيئة من شأنه المساهمة بشكل أو بآخر في ظهور كوادر بشرية تحمل فكر مختلف يمكنه أن يغير حياة كل من حوله وإخضاع الطبيعة في خدمة البشرية بشكل فعال.

هذا إلى جانب دور هذه الكوادر البشرية المستنيرة في نشر العلم والمعرفة عبر الأجيال المختلفة، ما يساعد بدوره على الوصول نحو آفاق أعمق وأكثر تأثيراً في حياة البشرية جمعاء

4. زيادة الدخل القومي وتحقيق النمو الاقتصادي

تساعد المشروعات والأعمال الريادية بشكل فعال على زيادة الدخل القومي لأي بلد تتواجد فيه بقوة، إلى جانب تأثيرها الفعال في النمو الاقتصادي لهذه البلدان. فهي قوة جبارة يُعوّل عليها نمو وتطور اقتصاديات الدول بشكل كبير.

وكما أشرنا مسبقاً إلى قدرة ريادة الأعمال على تطوير أسواق جديدة وخلق فرص عمل لآلاف من الأفراد وزيادة الأرباح، ما يصب بدوره في زيادة الدخل القومي للدول على هيئة ضرائب وتدفقات مالية تساعد الحكومات على الإنفاق بشكل أفضل على الخدمات والقطاعات الحكومية المتعثرة. كل هذا يحدث تأثير إيجابي متراكم على نمو الاقتصاد وتطوره.

5. تنمية المجتمع

لا يقتصر دور المشاريع الريادية على تضخيم ثروات الدول والشعوب مثلما يحدث في ريادة الأعمال الهادفة للربح، ولكن قد يكون لها أثراً بالغاً في تنمية المجتمعات.

وكما أشرنا من قبل إلى أنه تختلف أنواع ريادة الأعمال باختلاف الأهداف التي يسعى أصحابها إلى تحقيقها، وكان منها المؤسسات الريادية الاجتماعية. تلك المنظمات التي تستهدف تنمية المجتمع عبر وسائل عدة، أهمها حل مشاكله ومعالجة قضاياها المختلفة.

ليس هذا فقط، بل نجد كثير من رواد الأعمال الذين يستهدفون الربح بشكل أساسي يستثمرون أموالهم أيضاً في خدمة قضايا مجتمعية بعينها، مثل قضايا التعليم والصحة العامة والفقر وغيرها.

فهم يحرصون على تقديم الدعم المالي لكافة منظمات المجتمع المدني والجمعيات الخيرية التي تعالج هذه القضايا؛ من أجل مساعدتها على الاستمرار في أداء أعمالها في صالح المجتمع بشكل عام

6. دعم وتنمية الحياة السياسية

تلعب مشروعات ريادة الأعمال دورًا بارزًا أيضًا في رفع مستوى الحياة السياسية وتنميتها وخلق تنوع سياسي في الدول حول العالم. هذا ما يمكن لريادة الأعمال السياسية تحقيقه بالفعل. وقد أشرنا إلى هذا النوع الذي يشمل المؤسسات والمنظمات التي تدافع عن أهداف سياسية مختلفة وتتبنى قضايا سياسية مختلفة أيضًا

7. توفير المزيد من الخدمات والمنتجات المتطورة بأعلى جودة

انتشار العديد من المشروعات الريادية، خاصة الهادفة للربح، من شأنه خلق التنوع في المنتجات والخدمات المقدمة للجمهور عن طريق العروض الفريدة المطروحة من قبل رواد الأعمال في السلع والخدمات الجديدة. وهو بدوره ما يخلق نوع من المنافسة الشديدة بين رواد الأعمال، والذي يصب بدوره في جودة المنتجات أو الخدمات المقدمة، نتيجة السعي وراء كسب رضاء الجمهور وتصدر المنافسة (عبود، 2012)

خامساً: أهم مميزات ريادة الأعمال

1- إتقان رؤية الاحتمالات والأفكار في كل مكان: عندما تقرر أن تصبح رائد أعمال فهذا يعني أنه أصبح لديك فكرة كاملة عن مفهوم ريادة الأعمال وذلك سوف يدفعك إلى الاعتماد على نفسك من الخطوة الأولى الى الأخيرة ولديك قائمة بجميع العناصر التي يجب عليك الاهتمام بها، فتصبح تحلل الأمور والأحداث التي تجري حولك وتقم بعملية تكاثر للأفكار بشكل مستمر اعتماداً على كل تعريف لريادة الاعمال هذا ما يجعلك ترى خيارات جديدة لبناء مشروعك ومستقبلك أيضاً.

2- تحديد دخلك: أنت الآن أصبحت في مرحلة تحديد ما يجب عليك أن تجنيه من أموال. ولكن السؤال المهم هنا من الذي يحدد دخلك؟ هل هو مجهودك الشهري؟ أو ما تنجز من مهام؟

ربما في أغلب الأحيان أنت لا تتقاضى ما تستحقه في عملك الحالي، ولكن عندما تقرر أن تصبح رائد أعمال فهنا أصبحت قادر على تحقيق التوازن بين مجهودك الحقيقي وما تستحقه.

3- الراحة في وقت العمل: أنت الآن أيضاً يمكنك العمل في الوقت الذي يناسبك صباحاً أو مساءً، تأخذ أوقات الراحة بشكل مريح أكثر. ويكون لديك مميزات أكثر عادةً تتيح هذه من مميزات ريادة الاعمال التي يجب أن تركز على النتائج أكثر من ساعات العمل فأنت أمام جدول من المهام يمكنك إنجازها في الوقت الذي يناسبك.

4-الاستمتاع في عملك: أصبحت الآن تعمل على شيء تأمن به وتستمتع بتطويره والسهر من اجله ولديك مفهوم ريادة الأعمال الخاص بك ومميزات خاصة تتمتع بها.

5-التخلي عن الجدول الزمني: تمكنك المعرفة الحقيقية ب تعريف ريادة الأعمال من العمل في أوقات أكثر راحة وهذا ما يعني أنك لن تطر الى العمل في عدد ساعات معينة.

سادساً: العوامل الداعمة لظهور رواد الأعمال:

نظرة المجتمع لرواد الأعمال كأبطال. مثال لذلك (بيل جيتس)

- اهتمام الجامعات بتدريس ريادة الأعمال

- العوامل الاقتصادية والديمغرافية.

- التطور التكنولوجي " أصبحت التقنية في متناول المشروعات الصغيرة."

-الحياة المستقلة.

-التجارة الإلكترونية "الانترنت وفر فرص كبيرة لريادة الأعمال ، التحول نحو الاقتصاد الخدمي."

هذا وقد أولت الدول ريادة الأعمال اهتماماً كبيراً إيماناً بان المشاريع الصغيرة والمتوسطة هي رأس الرمح للصناعة في المستقبل، فقامت بتوجيه المشروعات الصغيرة والمتوسطة والمتناهية الصغر إلي فتح آفاق جديدة للعمل خارج الحكومة لمواجهة البطالة، ولإدماج القطاع غير المنظم في عملية التنمية الاقتصادية لرفع الإنتاج. علماً بان المشاريع الصغيرة والمتوسطة توفر 75% من فرص العمل حالياً.

الفصل الثاني: الموارد البشرية

- المبحث الاول: التنمية البشرية
- المبحث الثاني: الرضا الوظيفي.
- المبحث الثالث: اخلاقيات العمل.

المبحث الاول:الموارد البشرية

مفهوم التنمية البشرية :

تعرف علي أنها تحسين وتطوير أنماط سلوك الأفراد والعمل على تعديل اتجاهاتهم ومعتقداتهم وذلك للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع تلك الظروف وذلك بأحداث التوازن بين طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودوافعهم وشخصياتهم وقدراتهم وآمالهم وبين أعمال ووظائف وأهداف المؤسسة (احمد، 2009م، ص78).

أيضا يمكن القول بأن تنمية الموارد البشرية هي تنمية إبداعية وإطلاقه لطاقات التفكير والابتكار عند المورد البشري وتنمية العمل الجماعي وشحن روح الفريق (لظفي، 2008، ص462).

وتعرف أيضاً التنمية البشرية هي عملية زيادة الخيارات المتوفرة للأفراد، وتشمل ثلاثة خيارات رئيسية وهي:

- توفير حياة صحية وبعيدة عن الأمراض.
- وزيادة انتشار المعرفة.
- وتوفير الموارد التي تُساهم في وصول الأفراد إلى مستوى حياتي لائق.

كما تُعرّف التنمية البشرية بأنها العملية التي تهدف إلى زيادة كمية الخيارات المتاحة للناس وحجمها؛ عن طريق زيادة المهارات والمؤهلات البشرية.

تعتبر الموارد البشرية مهمة بشدة لكافة المؤسسات و الشركات والهيئات وذلك لأنها تشكل العامل الرئيس للإنتاج حيث يعتبر العنصر البشري له أهمية قصوي ولا بد من وجود الكادر البشري لان الآلات و المعدات لا تعمل بدون الكادر البشري، لذلك نجد أن جميع المؤسسات و الشركات والهيئات تحرص على استغلال الكوادر البشرية المتوفرة لديها أفضل استغلال لتحقيق وإنجاز أهداف ما تسعى إليه المؤسسة أو الشركة أو الهيئة (العمر 2000، ص129)، لذلك فان التنمية البشرية تمثل أحداث المجالات المتعلقة بالوسائل و الطرق الإدارية الحديثة التي تسعى بشكل جوهري إلى الاستفادة من الكادر البشري لدى المؤسسة أو الشركة أو الهيئة بأفضل طريقة ممكنة، والاستفادة من الطاقات الكامنة لديهم لتحقيق أفضل نتائج ممكنة من الموارد و المواد المتاحة لديها (عوي، 2006).

نشأة التنمية البشرية:

ظهرت الجذور الأولى للتنمية البشرية في أمريكا، وتأثرت بالسلوكيات اليومية للناس، فانتشرت بالتزامن مع ظهور الترجمة اللغوية كأحد الفنون في سبعينيات القرن العشرين الميلادي، ومع الوقت تطورت مروراً بعدة مراحل وهي: المرحلة الكلاسيكية وبعد الحرب العالمية الثانية: هي الفترة ارتبطت فيها التنمية البشرية مع مفاهيم أخرى، مثل التنمية الاقتصادية؛ حيث كان اهتمام العلماء والمفكرين معتمداً على الدراسة الاقتصادية لزيادة الناتج القومي الإجمالي؛ من أجل تطوير مستوى المعيشة ورفع دخل الأفراد للوصول إلى الاستقلالية الاقتصادية والعيش الكريم، وظهرت في ذلك الوقت النظرية الكلاسيكية في الاقتصاد.

النظرية الكلاسيكية:

هي التي تعتمد على آراء مجموعة من العلماء المشهورين، وهم آدم سميث، وتوماس مالتوس، وديفيد ريكاردو.

اعتبرت النظرية الكلاسيكية أنّ السكّان ورؤوس الأموال هما المكوّنان اللذان يُساهمان في الوصول إلى التنمية الاقتصادية، وصار الطابع الاقتصادي مؤثراً بوضوح على مفهوم التنمية أثناء ستينات وخمسينات القرن العشرين للميلاد، وفي أواخر الستينات لم يقتصر اهتمام التنمية بزيادة الدخل فقط، بل صار يعتمد على تنفيذ مجموعة من السياسات التي تسعى إلى تقليل الفقر، ودعم توزيع الدخل بين الأفراد .

مرحلة الفترة الزمنية من السبعينات إلى التسعينات: هي الفترة التي تراجع فيها التأثير الاقتصادي في التنمية البشرية، وأصبح التأثير الاجتماعي هو المؤثر الرئيسي؛ حيث صارت المجتمعات الغربية تُحقّق تطوّرات ملحوظة في معيشتها، ولكنها لم تُساهم في تحقيق السعادة للناس، وفي عام 1970م حرصت هيئة الأمم المتحدة على إعادة دراسة مفهوم التنمية وتحليلها، وتوصّلت إلى أنّها تهدف إلى تحقيق الرفاهية وتوفير فوائدها لجميع الناس؛ حيث تمّ التركيز على عنصرين، وهما وصول التنمية إلى وضع أفضل من الوضع السابق؛ ممّا يُساهم في تحقيق الرفاه للأفراد، والحرص على تفعيل العدالة بتوزيع النتائج الناتجة عن الناتج القومي؛ لتعميم فوائد التنمية لجميع الناس .

أهمية الموارد البشرية:

إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في معظم المؤسسات أو الشركات لأنها تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية في المؤسسة أو الشركة وتمكينها من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات التي تواجهها في الفترة الحالية أو المستقبلية. فهي بالتالي تساهم بشكل كبير جدا في تحقيق

أهداف وأرباح تلك المؤسسات والشركات والهيئات. لذلك يمكننا القول بأن إدارة الموارد البشرية تعني الاستخدام الأمثل للكادر البشري المتوفر لديها والمُتَوَقَّع. على مدى كفاءة، وقدرات، وخبرات ذلك الكادر ومدى حماسه للعمل وتحمل الضغط وإخلاصه وتفانيه (برنوطي، 2004)، بالتالي تتوقف كفاءة المؤسسة أو الشركة في نجاحها على ذلك الكادر للوصول إلى تحقيق أهدافها. لذلك نجد أن علماء الإدارة اهتموا بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية. هذه الأسس تتمثل في التخطيط والتدريب والحوافز والتقييم وطريقة الاختيار (مصطفى 2000، ص20).

أهداف الموارد البشرية :

إن للموارد البشرية في كل مؤسسة أهداف تعمل تلك المؤسسة على تحقيقها بقدر الإمكان للوصول اليد الغاية النهائية وهي زيادة الإنتاجية وتحقيق الربحية التي تجعل مكانة مميزة لتلك المؤسسة (صالح 2004)، ومن هذه الأهداف نذكر الآتي:

- 1- تقسيم العمل على الكادر البشري بالمؤسسة وفقا لقدراتهم ومؤهلاتهم ومهاراتهم.
- 2- تقييم أداء الموظفين بين كل فترة وأخرى لمعرفة أماكن القوة والضعف لديهم.
- 3- رفع مستوى الكفاءة للموظف بالتأهيل والتدريب لترسيخ وتثبيت نقاط القوة، وتطوير الموظف في حال ظهور ضعف واضح في أدائه.
- 4- تحقيق أكبر إنتاجية ممكنة للشركة، وتعزيز وجود الشركة وقدراتها بين مثيلاتها.

الأنشطة الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

تختلف وظائف الموارد البشرية من مؤسسة لأخرى بحسب حجم تلك المؤسسة ونشاطها لكن هناك وظائف أساسية للموارد البشرية في أي مؤسسة لا بد من توفرها هذه الوظائف (السلمي 2001) تتضمن: توصيف الوظائف، تخطيط الموارد البشرية، توفير الموظفين من خلال الاستقطاب ثم الاختيار ثم التعيين:

- 1- توصيف الوظائف: حيث تعتبر خطوة أساسية في كل مؤسسة ولا بد من وجودها حتي لا يختلط عمل الموظفين فيما بينهم وبالتالي تحدث تقاطعات تؤدي إلي مشاكل وتقل الإنتاجية عليه يتم اختيار الرجل المناسب في المكان المناسب. وقد ذكر (الصباغ و آخرون) أن التوصيف يعتبر البداية الحقيقية لعمل إدارات الموارد البشرية لأنه يعمل علي تحدد الأعمال و المهارات المطلوبة بعد تحديد

أهداف المؤسسة. كما عرّفه **(آل علي و الموسوي)** بأنه "تحديد معالم كل وظيفة من الوظائف الموجودة في المنظمة من حيث واجباتها و مسؤوليتها و متطلباتها و الشروط التي يجب أن تتوفر فيمن يشغلها"(264). هذا الوصف المكتوب عن الوظيفة و متطلباتها يساهم في تحديد و تخطيط الاحتياج الفعلي من الموارد البشرية. أن من أهم بنود تخطيط الموارد البشرية أنها تهدف إلى التنبؤ باحتياجات المؤسسة من الأفراد و تطوير خطط واضحة تبين عدد العاملين الذين سيتم توظيفهم (من خارج المنظمة) و الأفراد الذين سيتم تدريبهم (من داخل المنظمة) لسد هذه الاحتياجات. بالتالي فإن تخطيط الموارد البشرية لا يعني بالضرورة عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف المناسبة، بل يعني تحديد الاحتياج الفعلي و المتوقع من الأفراد. و ذكر **(حنفي)** أما توفير الموظفين فيتم عن طريق الاستقطاب الذي يُعرف بأنه العملية التي يمكن من خلالها جذب طالبي العمل للتقدم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة عن طريق نشر مواصفات الوظيفة و متطلباتها و قد يكون هذا الجذب من داخل أو من خارج المؤسسة.

2- التدريب و التطوير: تأتي هذه الخطوة بعد توصيف الوظائف مباشرة و ذلك لمعرفة المهارات المطلوب توفرها في الأفراد الذين تم تعيينهم لشغل تلك الوظائف. فهو يمثل العملية التي تقوم على تزويد الأفراد بالمعلومات و الخبرات و المهارات اللازمة لأداء أعمالهم بفعالية **(الصبابي)**. أن التدريب و التطوير به عدة مزايا منها زيادة الإنتاجية و رفع معنويات الأفراد و تقليل الحاجة للإشراف عن قرب و تخفيض حوادث العمل و تعميق المعرفة المتخصصة و تعزيز استقرار و مرونة التنظيم **(حنفي)**. و يصبح التدريب أكثر جدوى و فعالية عندما يكون مبنياً على أساس التتابع و الاستمرارية من خلال تبني استراتيجية لتنمية و تطوير قدرات العاملين تعتمد على إعداد البرامج التدريبية لتقويم أي اعوجاج في الأداء **(الرفاعي)**. أن ما يلزم دراسته و التحسب التخطيطي له هو ظاهرة لم تحدث من قبل لا في تاريخ العمالة، ولا في التاريخ البشري كله ظاهرة إن الجدارة العالية للتكنولوجيا المتقدمة تسببت في تقادم البطالة عن طريق إعادة الهيكلة، و التخلص من الروتين، و تقليص فرص العمل، و تسريح الأيدي العاملة **(الركابي)**. و من مميزات التدريب أن التدريب يحقق التوازن في سوق العمل من حيث سد النقص و لفرغ الناتج عن عدم قدرة مخرجات التعليم على توفير العمالة المتخصصة و المدربة **(الرفاعي)**.

3- تقييم الوظائف، وهو مقياس للتأكد من أن الأداء الفعلي للعمل الذي يوافق معايير الأداء المحددة. ويعتبر التقييم مطلب حتمي لكي تحقق المؤسسة أهدافها بناءً على المعايير التي تم وضعها لتلك المؤسسة. إن تقييم أداء الموظفين هو عبارة عن مراجعة لما أنجزوه بالاعتماد على وصفهم الوظيفي ومعايير عملهم، كما يوفر تقييم الأداء معلومات عن المهارات التي يحتاجونها للقيام بمهامهم على أكمل وجه. فمن خلال التقييم وبناءً على نتائجه تتخذ القرارات بمكافأة المجتهدين ومعاقبة المقصرين. أن التقييم قد يستخدم لتنمية الفرد من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية له ومعرفة مدى تقدمه نحو الكفاءة (حنفي). هناك عدة طرق للتقييم منها وضع الأهداف و التقييم المقالي و مدخل معايير العمل وقائمة المراجعة و الترتيب البسيط (حسن، 2002). حيث إن نظام تقويم الأداء الذي يتسم بالفاعلية يساهم في كشف أوجه القوة والضعف في أداء الفرد ومن ثم ينمي ويدعم أوجه القوة ويعالج أوجه الضعف مما يؤدي إلى رفع مستوى الفرد . أن من المميزات الهامة للتقييم هو الكشف عن مدى كفاءة بعض وظائف إدارة الموارد البشرية الأخرى المرتبطة ارتباط وثيق بالتقويم مثل الاختيار والتدريب والتوظيف، ويساهم التقييم في إنجاح عمليات تخطيط أهداف المنظمة ويساعد على وضوح الرؤية. أن الحوافز تكمن مشكلتها في الممارسة والتطبيق فهناك اللاموضوعية والمحسوبية والعلاقات في المنظمات مما يؤثر على قيمة الحوافز لدى العاملين.

أهداف التنمية البشرية :

- تسعى التنمية البشرية إلى تحقيق جُملةٍ من الأهداف المهمة، وهي:
1. توفير الوسائل التي تُسهّل حصول جميع النَّاس الذين يعيشون في مجتمع واحد على التعليم، والسعي إلى الحدّ من انتشار الجهل والأميّة بين الأفراد .
 2. المساعدة على ظهور فُرص العمل المُتزامنة مع إنشاء ظروف تتناسب معها، سواء في المناطق الحضاريّة أو الريفيّة؛ وذلك للمساهمة في الحدّ من ظاهرة البطالة .
 3. السعي إلى تطوير مستويات الرعاية الصحيّة، وتحديدًا المُتعلقة بالأطفال الذين تقلّ أعمارهم عن خمسة عشر عاماً .
 4. المشاركة في بناء المساكن المناسبة للأفراد من أصحاب الدخل المحدودة .
 5. المساهمة في الحدّ من انتشار الجوع، والسعي إلى زيادة مُعدّلات التغذية بين النَّاس .

6. القضاء على الفقر

7. السعي إلى رفع دخول الناس؛ لتحسين مستوى معيشتهم. توفير جميع حاجات الأفراد .

8. توفير الحريات سواء في الاقتصاد، أو السياسة.

مؤشر التنمية البشرية:

يمتلك مؤشر التنمية البشرية طبيعةً مركّبةً، وقد أعدته هيئة الأمم المتحدة بالاعتماد على برنامجها الإنمائي في سنة 1990م؛ بهدف توفير مؤشر يقيس معدّل التنمية في حوالي 180 دولةً حول العالم، ويُحسب مؤشر التنمية البشرية بشكلٍ سنويّ، ويعتمد ترتيب الدول فيه على النقطة الخاصة بكلّ دولة منها، ويهدف هذا المؤشر إلى عرض ثلاثة أنواع من البيانات؛ لذلك تميّز بطبيعته المركّبة، وتشمل هذه البيانات الآتي:

- الدّخل القومي الإجمالي للفرد: هو المجموع الخاصّ بقيم الخدمات والسلع المنتجة محلياً، كما يشمل صافي الدخل الناتجة عن عوائد الأوراق الماليّة كالأسهم، ورواتب التقاعد، والأجور، وغيرها من الدخل الناتجة أثناء عام واحد، مقسومة على إجمالي عدد السكّان.
- مأمول العمر: هو معدّل الأعوام التي يُتوقّع أن يظلّ فيها الأفراد على قيد الحياة، بالاعتماد على استمرارية اتجاهات الوفاة على وضعها الحاليّ، وتُساهم هذه البيانات في توضيح مدى حصول سكّان كلّ دولة على الرعاية الصحيّة المناسبة، كما تُساعد على توضيح الحالة الصحيّة العامّة.
- معدّل التعليم: هو المستوى الذي يُستخدَم في قياس عدد أعوام الدراسة للأفراد الذين وصل عمرهم إلى خمسة وعشرين عاماً وأكثر، مع متوسّط عدد الأعوام الدراسيّة المُقدّر أن يدرسها الأطفال الذين يكونون في عُمرٍ أقلّ من العُمُر الرسميّ للانضمام إلى المدرسة، ويُساعد هذا المعدّل على توضيح مدى وكميّة المعرفة المتوفّرة عند السكّان؛ ممّا يُساهم في توفير أفضل الخيارات لحياتهم.

مجالات التنمية البشرية :

1.المجال السياسي:

المجال السياسي والذي يركز على توافر كل العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الديمقراطية وعدم احتكار السلطة السياسية، مع رفع وعي الفرد إلى ضرورة المشاركة في جميع الانتخابات المحلية والرئاسية، فالعامل البشري هو أساس المنظومة السياسية وأساس نجاحها. (Sun 2004 P9)

2.المجال السكاني:

المجال السكاني أيضًا يعد من أبرز مجالات التنمية البشرية والتي ينصب دورها على توفير الحياة الكريمة للفرد من مسكن مناسب وذات مساحة مناسبة، حيث يعتقد الكثيرون خطأ بأن الكثافة السكانية تقف عائقًا أمام تحقيق التنمية السكانية (U.N.D.P, 2002 P108).

3. المجال الإداري:

المجال الإداري لا يخرج عن مجالات التنمية البشرية الأكثر تأثيرًا في المجتمع، والتي تهتم بتنظيم الأمور الإدارية التي تنظم سير منظومة العمل من خلال الاعتماد على أحدث الأساليب العالمية الحديثة، مع الاعتماد على أساليب التخطيط الهادفة إلى التقدم (عبدالملك 2008 ص15).

4. المجال الاجتماعي:

المجال الاجتماعي وهنا تقوم التنمية البشرية بتوعية الفرد إلى ضرورة إقامة علاقات اجتماعية ناجحة سواء مع الأفراد أو المنظمات ومنها يتم اكتساب الكثير من الخبرات وتزيد من مدارك الفرد في التعامل مع المشكلات، حيث يتم تأهيل الإنسان بشكل كبير لكي يكون عنصر فعال من عناصر المجتمع، وتوفير كافة الاحتياجات الخاصة به من مأكّل أو مسكن أو حياة صحية واجتماعية (البنك الدولي 2015).

5. المجال التعليمي:

يعتبر المجال التعليمي من أهم مجالات التنمية البشرية التي أبدأ لا غنى عنها في تطور أي مجتمع فالتعليم يُعتبر أحد أسس ارتقاء الأمم فزيادة الوعي الثقافي و العلمي يؤهل الأشخاص للابتكار و الإبداع إلى أقصى الحدود، و لهذا فإنه لا بد من الاهتمام بهذا المجال بالقدر الكافي و توعية الشعوب بأهمية تطوير أساليب التعليم بشكل عام (بريدي وآخرون 2006 ص230).

6. المجال البيئي:

عن قرنائه فالبيئة هي المجال الكوني المحيط بالإنسان و يعيش بداخله و لهذا فإن البيئة تتأثر بأعلى شكل من أشكال التلوث سواء في الهواء أو الماء.

7. المجال النفسي للعنصر البشري:

كما تهتم التنمية البشرية بالحالة النفسية للشخص فالإنسان ليس مجرد ماكينة إنتاج تُعطي لا أكثر بل إن له الكثير من المتطلبات في كافة نواحي الحياة على الصعيد الاجتماعي و الصحي و غيره من الأصعدة التي

يجب أن تمنح الشخص الشعور بالاطمئنان و تدفعه للعطاء لقاء الاستفادة المادية و المعنوية (منظمة الصحة العالمية 2006 ص15) .

8. المجال التقني:

يعتمد المجال التقني على تدريب العنصر البشري و ضرورة التعامل مع كافة وسائل التكنولوجيا الحديثة، حيث يعمل هذا المجال على تلاشي المعاملات اليدوية التقليدية التي تستهلك قدراً كبيراً من الجهد و الوقت، فالتكنولوجيا تُعتبر واحدة من أهم مهارات التطور في العصر الراهن (عبد الملك 2008 ص20).

معوقات التنمية البشرية:

توجد مجموعة من المشكلات التي تعيق تطوّر التنمية البشرية في المجتمعات والدول، وتُلخّص وفقاً للنقاط الآتية:

1. المشكلات السياسية: هي الأساس لجميع مشكلات التنمية البشرية، وتنتج عنها حصارات اقتصادية وحروب متنوعة.
2. المشكلات الاقتصادية: هي مشكلات تؤدي إلى تدهور الحالة الاقتصادية؛ بسبب تراجع الحالة السياسية، وتؤثر في البنى التحتية للأمم والدول.
3. المشكلات الصحية: هي مجموعة من مشكلات تؤثر سلباً في حياة الأفراد، وتنتج عن تدهور الحالة الاقتصادية، مثل سوء التغذية الناتجة عن حالة الفقر، وانتشار العديد من الأمراض والأوبئة.
4. المشكلات التعليمية: هي غياب استقرار التعليم الناجح في الأمم والدول.
5. المشكلات الثقافية والاجتماعية: هي مجموعة المشكلات النهائية الناتجة عن جميع المعوقات السابقة؛ حيث تظهر في المجتمعات جماعات سكانية متعصبة. المُطبّقة لهذا المبدأ بإنتاجية أكبر من الشركات والمؤسسات في أمريكا.

علاقة عناصر ثقافة السلام بالتنمية الموارد البشرية:-

تناول هذا البحث نظرة عامة عن مفهوم السلام وماهيته وعناصره وتحدث أيضاً عن التنمية وعن أهمية الموارد البشرية وتطويرها وتنميتها .

اراد الباحث في هذا البحث اثبات ان المجتمعات عامة ومجتمعات العمل خاصة تحتاج الى ارساء ثقافة السلام فليس باضرورة ان يكون هناك حروب ودماء ليكون هناك سلام، فنحن نحتاج الى السلام دائما ،وان عناصر ثقافة السلام تدور حول معاملات الافراد وسلوكهم واليكم تلخيص لعناصر ثقافة السلام وعلاقتها ببنمية المورد البشري وكيف يمكن تطبيقها في مجتمعات العمل الخصها لكم كالاتي:

● احترام الحياة بكل أنواعها:

يجب احترام حياة وكرامة كل كائن بشري بلا تمييز وبدون عنصرية فنحن في مجتمعات العمل نحتاج الى الاحترام والتقدير ، فالاحترام هو هو أحد القيم الحميدة التي يتميز بها الإنسان، ويعبر عنه تجاه كل شيء حوله أو يتعامل معه بكل تقدير وعناية والتزام. فهو تقدير لقيمة ما أو لشيء ما أو لشخص ما، وإحساس بقيمته وتميزه، أو لنوعية الشخصية، أو القدرة، أو لمظهر من مظاهر نوعية الشخصية والقدرة. يتجلى الاحترام كنوع من الأخلاق أو القيم، كما هو الحال في المفهوم الشائع "احترام الآخرين" أو مبدأ التعامل بالمثل، لكن هنالك فرق بينة وبين عدة مصطلحات مثل " الاهتمام والإعجاب " يفضل عدم الخلط بينها... ويفضل عدم المبالغة في الاحترام حتى لا يساء الفهم.

إذ ورد في القرآن الكريم قوله تعالى (فَاصْفَحْ عَنْهُمْ وَقُلْ سَلَامٌ فَسَوْفَ يَعْلَمُونَ ﴿٨٩﴾ الزخرف)

2/ نبذ العنف:

يعتبر العنف إحدى الظواهر المجتمعية المنتشرة في غالبية مناطق العالم، ولا تقتصر على فئة عمرية معينة، وهو عبارة عن قوة جسدية أو لفظية أو حركية تصدر من طرف ما تجاه طرف آخر، فتلحق به الأذى النفسي والجسدي وربما الجنسي أيضاً، كما وتكثر النتائج السلبية التي يعتبر العنف سبباً رئيسياً فيها مثل التخريب والتدمير والانتحار والقتل وغيرها، وللنف من الأشكال فهناك اللفظي والجنسي والأسري والعنف في المدارس، وهناك عدة أشكال من العنف نجدها في مجتمعات العمل قد يكون العنف لفظيا وهذا ما قد يسبب اثار نفسية سيئة كذلك العنف الجسدي متواجد في بعض مجتمعات العمل.

تري الباحثة ان نشر ثقافة السلام يساعد في الحد من انتشار العنف في المجتمع. لذلك لابد من نبذ العنف في مجتمعات العمل والميل الى الحكمة والروية في اتخاذ القرارات والتعامل مع المواقف بهدوء وحنكة ادارية.

3/ التشاطر والعطاء:

يعتبر العطاء واحداً من أجمل الصفات التي تتواجد عند الإنسان، فهو يُساعد على زيادة المحبة والألفة بين الناس وعلى التخلص من مشاعر البغض والكراهية. والعطاء جزء من الكرم، بل يكون هو الكرم في صور كثيرة، وهو جزء من كينونة الإنسان السامي، والمثل الصيني يقول: "مثلما يعود النهر إلى البحر هكذا يعود عطاؤك إليك".

لذلك ترى الباحثة انه يجب ان يتصف الموظف بسلوك العطاء وحب التعاون مع زملائه بمافيه مصلحة العمل.

4/ الإصغاء سبيل التفاهم:

ثقافة الإصغاء عالم شديد الخصوصية، نعيشه بالفطرة والتربية الاجتماعية والسلوك اليومي المعتاد لنا، قوامه التأمل والصبر واستجماع الذاكرة والتهيؤ لاستقبال الأفكار واستحضار الأفكار البديلة والدخول إلى عوالم متشابهة من الأسئلة والأجوبة.. تشترك فيه الحواس كلها حسب الصفة الاجتماعية أو الرسمية للحديث والمحادثة وأهميتهما بالنسبة للشخص المصغي الذي عليه القيام بواجب الإصغاء والإنصات. وقد اشترك علماء النفس والاجتماع في تأطير هذا السلوك الاجتماعي بدراسات ومباحث كثيرة بوصفه فناً حضارياً وسلوكاً اجتماعياً يرقى إلى تأسيس حوار متقدم باتجاه تشكيل أسس حضارية وثقافية تقوم على الاحترام والاستماع إلى وجهات النظر بين أطراف المحاورة.

لذلك ترى الباحثة ان الاصغاء وقبول الاراء المختلفة يساعد في الوصول لنقطة تفاهم مشتركة في سبيل مصلحة العمل ،وذلك دون المساس بهدوء العلاقات بين الزملاء فاختلف الرأي لايفسد للود قضية.

5/ صون كوكبنا:

المقصود بصون الطبيعة بذل الجهود الحثيثة للحدّ من تراجع التنوّع الحيويّ والبيولوجيّ في الطبيعة، وحماية أنواع الكائنات الحيّة المُهدّدة بالانقراض من الاختفاء تماماً من كوكبنا الأرض.

وفي حين يرى البعض أنّ صَوْن الطبيعة والحفاظ عليها أمرٌ ثانويٌّ في ظلّ الكوارث البشريّة والطبيعيّة الأخرى في كلّ أنحاء العالم، فإنّ الخبراء يرون في هذا الهدف النبيل ضرورةً لحماية البشريّة في الاستمرار، ولمساعدة الجنس البشريّ على التكيف مع المُتغيّرات البيئيّة، وله فوائد عديدة على الصعيد الاقتصادي، والصحيّ، والبيئي، والاجتماعيّ.

كلّ ما يحتوي عليه سلّم التصنيف البيولوجي من كائنات حيّة، يساعد في الحياة على كوكب الأرض بمختلف الأشكال والأنواع.

قد لا يدرك البشر اليوم أهميّة هذا الأمر نظرًا لطبيعة الحياة التي نعيشها. فنحن نعيش في مبانٍ مكيفّة، ويصلنا الماء عبر الصنبور، ونشتري الغذاء جاهزًا من المحلات، ولا نعي جيّدًا ما نصّر به أنفسنا.

لذلك ترى الباحثة ان الاهتمام بالطبيعة مسؤولية اجتماعية وحمايتها مهمة جدا وذلك لعدة عوامل نذكرها كمايلي:

● الغذاء :

نعتمد في توفير غذائنا على الطبيعة؛ فاللّحوم، والخضروات، والفواكه، والأرز، والبقوليات مواد أساسية في طعامنا، ولذلك نحتاج لبيئة سليمة تنمو فيها، ومصدر دائم للماء النظيف غير الملوّث لنستطيع التمتع بنعمة الغذاء الصحي

●. الأدوية :

تعتمد صناعة الأدوية بالكامل على الكائنات الدقيقة والنباتات، حيث إنّ الأطباء يصفون ما يزيد عن الـ 25% من الأدوية المستخرجة من النباتات والمركبات الطبيعيّة، كما وأنّ هناك أكثر من 7000 مركّبٍ طبيّ مشتق من النباتات بما تزيد قيمته عن الـ 40 مليار دولار سنويًا. كما وإنّ الحفاظ على الصّحة العامّة بالقضاء على الكائنات والحشرات الضارّة، وحماية الأنواع من الانقراض يساعد في حفظ التوازن البيئي والأنظمة البيولوجيّة حتى لا تظهر لنا مشاكل بيئيّة أخرى من العدم.

●الاقتصاد:

يلعب التنوع الحيوي دوراً أساسياً في الاقتصاد العالمي؛ فإتّه مهم لعلم الوراثة والتركيبات الوراثة التي تساعدنا على إنتاج أفضل للنباتات، وإمداد البشر باحتياجاتهم من الأغذية، والمياه، والأدوية، والأخشاب، وغيرها. كذلك يلعب دوراً في السياحة؛ حيث يقصد الكثير من السّاح المتاحف وحدائق الحيوانات بهدف التعرف على الكائنات الحيّة بمختلف أنواعها.

●الصناعة:

تعتمد الكثير من الصناعات على الكائنات الحيّة الطبيعيّة؛ كالألياف، والخشب، والزيوت، والطاقة، والصبغات، والعمّور، والمطاط. أمّا الحيوانات فإنّها توفر لنا الكثير من المنتجات الأساسيّة؛ كالجلود، والفراء، والحريز، وتعتبر أيضاً وسائل للنقل وأغراض أخرى.

6/ تضامن متجدد:

يُعرف التضامن بأنه أحد القيم العالمية والأساسية القائم على المساواة والعدالة الاجتماعية، فهو أساس للعديد من القيم مثل الأخوة، والانتماء، والرفعة، وذلك لأنه يعدّ مبدأً إنسانياً يُعزز الشعور بالوحدة العاطفية مع الأفراد الذين تُقدم إليهم المساعدة، فهو لا يتعلق بالمصالح الذاتية للأفراد بل بطبيعة العلاقات المتبادلة بينهم للحفاظ على ترابط المجتمع وانسجامه مكن تحقيق التضامن من خلال الالتزامات المتبادلة بين أفراد المجتمع الواحد والمجتمع العالمي بتقديم المساعدة والتعاون فيما بينهم، والوعي بأهمية تقديم هذه الرعاية المتبادلة.

لذلك ترى الباحثة ان أهمية التضامن والتعاون المتبادل بين الأفراد أو الجهات المختلفة في تحقيق العديد من النتائج الإيجابية من أبرزها ما يأتي:

●تحقيق كرامة الإنسان.

●حفظ حقوق الإنسان كافة.

●التممية الإنسانية.

●تعزيز التواصل بين مختلف الفئات بغض النظر عن الفروق والاختلافات بينها.

• الحدّ من انتشار الفقر، والجوع، والمرض.

• وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية.

• تحقيق الشعور بالوحدة بين البشر.

• المساهمة في تجاوز الكوارث التي قد تتعرض لها المجتمعات كالكوارث الطبيعية أو الحروب.

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي :

إن الرضا الوظيفي ليس بالموضوع الجديد وإنما تم ذكره في عدة مواقع، فقد تم ذكره في كتاب الله عز وجل (القرآن الكريم)، قال تعالى : "والذين اتبعوهم بإحسان رضي الله عنهم ورضوا عنه" (التوبة). كما تم ذكره في الحديث الشريف قال "ص": "إذا أحب الله قوما ابتلاهم فمن رضي فله الرضا، ومن سخط فله السخط" . فالرضا فضل من الله على عباده يجعل الإنسان حيويًا ذا نشاط في مختلف أعماله. **(الهمشري 2004).**

مفهوم الرضا الوظيفي :

قد بدأت عدة محاولات لتحديد الرضا الوظيفي وحظي هذا المفهوم باهتمام العديد من الباحثين حيث عبروا عنه بعدة تعريفات ولم يت

فقوا علي تعريف محدد نسبة لاختلاف المفاهيم والمعتقدات والقيم ولكن يوجد اتفاق حول إشباع الحاجات والتوقعات الإنسانية، وان تلك الحاجات تختلف من فرد لآخر ومن وقت لآخر ويعود ذلك لتغير البيئة والظروف المحيطة بالعامل. (مصطفي، 1989، ص5)

وتباينت الآراء حول مفهوم معين للرضا الوظيفي وقد قام العلماء المتخصصين بالشأن الإداري ببذل عدة محاولات لتحديد وتعريف مفهوم الرضا الوظيفي وقد اختلفت وجهاتهم في ذلك مما جعل الإجماع من قبل هؤلاء العلماء أمراً في غاية الصعوبة نسبة لاختلاف آراءهم وكذلك آراء واتجاهات الباحثين الذين تناولوا مفهوم الرضا الوظيفي نسبة لاختلاف القيم والمعتقدات التي يتم بها تناول الموضوع من قبل الباحث.

كما أنه يشير، إلى مجموعة من اتجاهات الفرد ناحية عمله، وفي هذا المجال يمكن التفرقة بين جانبيين على الأقل من الرضا، فالأول: هو جانب الرضا، أي ميل الفرد لأن يكون راضياً، بدرجات متفاوتة عن الأوجه المختلفة للعمل، ومن أمثلة ذلك: العمل ذاته، الدافع، الترقيات، التقدير، المنافع، ظروف وشروط العمل، الإشراف، زملاء العمل، والسياسة التنظيمية.

وهناك الجانب الآخر من الرضا، وهو الرضا بوجه عام، أو بمعنى آخر ملخص عام يعمل كمؤشر لاتجاه الفرد ناحية عمله، ويقطع ابراً كل جوانب الرضا المختلفة، ومثاله: أن يعبر الفرد بقوله: بصفة إجمالية أحب عملي بالرغم من وجود بعض الجوانب التي تقف حائلاً لتحقيق بعض التحسينات"، ويمثل متوسط أو مجموع

اتجاهات الفرد ناحية الجوانب المختلفة للعمل، وبهذا يمكن لعدة أشخاص التعبير بنفس الفهم ولكن لأسباب مختلفة (حسن، 2003، ص169)

ومن الناحية التاريخية فقد استخدمت نظرية" ماسلو "للحاجات كمرجع للعديد من دراسات الرضا الوظيفي، ومن ثم سيطرت نظرية العاملين ل"هرزبرج" على أبحاث الرضا الوظيفي لأكثر من قرن، وفي فترة الستينات، أصبحت أبحاث الرضا الوظيفي أكثر تعقيدا واتساعا من ذي قبل، وصاحب ذلك تطورا كبيرا في الطرق المنهجية للأبحاث، وأصبح من الممكن الحصول على معلومات تتعلق بوضعية الرضا عن العمل من مجموعات كبيرة من الأفراد، كما أجريت في فترة الستينات الكثير من الأبحاث لاختبار نظرية العاملين، بالإضافة إلى دراسة العديد من الجوانب الأخرى، في موضوع الرضا الوظيفي والخصائص الاجتماعية والنفسية للأفراد، والهيكل التنظيمية والمناخ التنظيمي، ومعدل دوران العمل. لذا يمكن القول أن الفترة المشار إليها قد شهدت تطورا كبيرا في النواحي النظرية والمنهجية للأبحاث عامة وأبحاث الرضا الوظيفي بصفة خاصة. (كامل والبكري، 1990، ص80)

ووفقا لذلك فقد تم تعريف الرضا الوظيفي نسبة لمفهوم كل باحث علي النحو التالي:

أن رضا العاملين عن عملهم يتوقف على المدى الذي يجد فيه العامل منفذاً مناسباً لقدرته وميوله وسمات شخصية، وكما يتوقف على موقفة الفعلي، وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته. (Sangmanee,2003)

الرضا الوظيفي هو تقبل الموظف لعمله من جميع وجوهه، أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية، وما يتخلله من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين. (الخيرى(2008))

هو شعور العاملين تجاه عملهم، بما ينتجه هذا العمل من عائد مادي وفرصة للترقية، ومما يحظى به من تقدير ومكانه في المجتمع. (الكردي(1996))

كما عرفه آخر بأنه الدرجة التي تتسم بها تلبية احتياجات العمل والإنجاز الذي يحققه العاملون. (Suber,1983)

أيضا تم تعريفه بأنه المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم ايجابية. (Smith,2002)

لذلك فان الرضا الوظيفي يهتم بعدة عوامل تتفاعل مع بعضها وتتصل بالبيئة الداخلية أو الخارجية للعمل، وعلية ترتبط هذه العوامل في مجملها بتركيبية الفرد وبيئة عمله، فكلما تم إشباع الحاجات الأساسية للفرد كلما تم الحصول على شعور إيجابي لذلك الفرد.

هو تحقيق العامل الشيء الذي يريده من العمل وكلما زاد ما حققه كلما زاد رضاه الوظيفي، وكلما قل ما حققه قل رضاه الوظيفي (الصماني ، ١٤٢٠ هـ ، ص7)

هو شعور يتعلق بالتصور الذي يحمله الموظف عن العائد من الوظيفة (الطجم والسواط، ١٤١٧ هـ ، ص146)

هو الاتجاه العقلي عند الفرد نحو كل جوانب عمله، وكل الأشخاص الذين يعمل معهم" (زيدان ١٤٠٤ هـ ، ص80)

هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو و التقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها) ، (وعرفه تركي ١٤٠٦ هـ ، ص71)

وقد لاقى موضوع الرضا الوظيفي منذ الثلاثينات من القرن الماضي اهتماما متزايدا لدى الباحثين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا الغربية، فقد درس علماء النفس ظاهرة الرضا عن العمل في المؤسسات واستخدموا عبارة (الرضا المهني) منذ عام 1930 للدلالة على المواقف والميول الذاتية أو على مدى تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم، ومنذ ذلك الحين أكد مجموع من الباحثين على أهمية دراسة مواقف ومشاعر وتصورات الموظفين تجاه وظائفهم (العديلي، ص15)

ولم يعد العنصر البشري كما كان مهملا في السابق، وعلى وجه التحديد إبان الثورة الصناعية، حيث كان الموظف يعمل ساعات طويلة قد تمتد من ساعات الصباح الأولى حتى ما بعد الغروب بأجر زهيد قد لا يسد القوت اليومي ، وفي ظروف عمل سيئة. كما أن حركة الإدارة العلمية لم تعط هي الأخرى الاهتمام الكافي للعاملين ، فقد كان أصحاب هذه النظرية مشغولين عن مدى تحقيق الكفاءة الإنتاجية وأغفلوا العنصر البشري في العمل، ولكن تجارب" هاوثورن " بشركة ويسترن إلكتروك بأمريكا خلال الفترة (1926 - 1932) لفتت الأنظار إلى أهمية العلاقات الإنسانية، وفتحت آفاقا جديدة حول أهمية العنصر البشري وحاجاته

النفسية الاجتماعية مما ترتب . عليه حدوث تحول جذري في النظرة إلى العمل والعاملين. (غازي, 1992, ص31).

أهمية الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي من أهم سمات العمل، لانه يحقق الرفاه لدي العاملين في داخل المنظمة التي يعملون لديها، وله دلالات ذات تاثير ايجابي ومعنوي يعكس اثرها علي الانتاج والانتاجية مما يكون له الاثر في رفع درجة المسؤولية لدي الفرد والبيئة المحيطة به بذلك فهو يعمل علي تدعيم وتعزيز روح الفرد المبنية علي التحفيز والتشجيع و زيادة درجة الحماس وغرس روح المنافسة بين العاملين لرفع الاداء الانتاجية مما يعمل علي زيادة درجة الرضا الوظيفي, وبالتالي نجد ان الرضا يمثل شعور واحاسيس الموظف بالطمانينة والراحة تجاه الوظيفة التي يشغلها وتم تكليفه بها نظير عائد مادي معين أو من أجل الترقية لمنصب أو وظيفة أعلى، ومما يحظى به من تقدير ومكانة في المجتمع، وقد يؤدي الي اشباع رغبته.

كما أن ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة على مستوياته وضرورة التعرف على مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم والقناعة بإمكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تحددها المؤسسات المختلفة، وذلك لما له من تأثير على سير العمل وإتقانه وزيادة فاعليته. (Fornt,2006)

أن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح يمتازون بمردود أفضل من غيرهم ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعوا بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم . (الخرزاعلة (2001)) أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للأعداد المتخصصة والتدريب والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله. (رمضان (2007))

أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الشعور بالرضا تكون الإنتاجية في العمل أفضل عندهم من الأفراد الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا، وهذا ما يعزز أهمية تلك العلاقة الارتباطية ما بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل (Edward,2009).

العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي:

هنالك عدة عوامل تؤثر بشكل أو بآخر في تحقيق الرضا الوظيفي، وليس من الضروري أن تكون هذه العوامل مرتبطة مع بعضها البعض ولكن لا بد أن يجمع بينها قاسم مشترك واحد وتصب كلها في مفهوم الرضا الوظيفي. ويمكن أن يكون الفرد راضياً في مجال معين في عمله وغير راض في مجال آخر لنفس العمل. أما العوامل التي يعتمد عليها الرضا الوظيفي فهي عوامل الأمن، وفرص الترقى، إدارة الشركة، والأجور، محتويات الوظيفة والإشراف، والجوانب الاجتماعية للوظيفة، والاتصال، وأحوال العمل، والمغانم. لقد اختلفت الآراء حول العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي، وذلك يرجع إلى تعريف ومفهوم الرضا الوظيفي لأن كل باحث ينظر إليه بحسب الزاوية التي يتم بها تناوله لهذا الموضوع، ويمكن أن نذكر بعض هذه العوامل نسبة لأنها متشعبة وكثيرة:

أولاً: العوامل المتعلقة بالفرد :

يختلف الرضا الوظيفي من فرد لآخر حسب طبيعته وخصائصه . فالعامل الذي يعاني من اضطرابات عدة تنعكس عليه سلباً في رضاه عن العمل، ويمكن أن يرجع ذلك إلى الأسباب الآتية :

أ- الحالة الصحية : يمكن أن يكون ذلك راجعاً إلى أسباب فسيولوجية، حيث أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وكلما كبر ذلك الخلل كان عكسياً على نفسية العامل . زين الدين(2002).

ب- الحالة النفسية أو المزاجية : وهي اضطرابات انفعالية نفسية تؤثر في رضا الفرد حسب الحالة النفسية للعامل، ولا تدل الاضطرابات الانفعالية والنفسية على شخصية تتمتع بالصحة النفسية . خليل (2008).

ج - السمات الشخصية : هي عبارة عن الخصائص التي تؤثر في استعداد الموظف للعمل وميوله ورغباته وطموحة ودوافعه، مثل مستوى التعليم، الفئة العمرية ؛ الجنس والخبرة. بالإضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بمهارة العامل نفسه. الوليدي (2003).

ثانياً: العوامل المتعلقة بالعلاقات في العمل:

تلعب الإدارة دوراً مهماً في مساعدة العاملين في الشعور بالانتماء والانتظام في وحدات أو مجموعات تتشكل بتوجيه منها ضمن نطاق العمل بحيث يتحقق الرضا عن العمل . الطرأونة (2005) . وكلما كان هنالك تفاعل بين مجموعات العمل، كلما حصلنا على رضا أفضل والإنسان بطبيعته يميل للانتماء إلى

جماعة يحقق من خلالها إشباع الكثير من حاجاته الاجتماعية التي تنعكس في عدم مقدرته في الانعزال عن الآخرين. الكسجي(2000) .

ثالثا : العوامل المتعلقة بظروف العمل :

يتحقق الرضا الوظيفي في هذه الحالة إذا وفقنا بين الاحتياجات الجسدية وظروف العمل وتتضمن ظروف العمل عوامل مثل : الإضاءة والحرارة والضوضاء وساعات العمل والتلوث والنظافة والرعاية الصحية. عبدا لخالق (1995).

رابعا : العوامل المتعلقة بالإدارة :

يعتمد نجاح أي مؤسسة بالدرجة الأساسية على الإدارة، فكلما كانت الإدارة واعية في التعامل مع الأفراد، كلما نجحت في تحقيق أهدافها. الطرأونة (2003). والإدارة العصرية هي أسلوب تفكير متطور يسعى إلى تحقيق الكفاءة والترشيد ويقاس نجاحها بقدر اهتمام العاملين بالعمل. وزارة التربية والتعليم(2005).

خامسا : العوامل المتعلقة بالإشراف :

تشير الأبحاث والدراسات إلى إنه إذا أرادت الإدارة القيام بمهامها بشكل فعال، ينبغي أن تكون العلاقة بينهما وبين العاملين علاقة حسنة بشكل يحقق الأهداف الكلية. الشريدة (2002) .وتفيد الأبحاث التي أجريت من قبل باحثين ودارسين في جماعة " ميتشيغان الأمريكية " إلى أن المشرف الذي يجعل من العاملين تحت إدارته محوراً لاهتمامه يكسب ولاءهم ويحقق الرضا المطلوب، وإذا كان غير ذلك سوف ينعكس سلباً على العاملين ومن ثم على إنتاجية العمل. ياسين(2002) .

سادسا : العوامل المتعلقة بالحوافز والمكافآت

تعد السياسة الواضحة والعادلة لنظام الأجور والترقيات والعلوات دافعاً للعامل لبذل الجهود في العمل أملا في تحصيل ترقية أو زيادة اجر أو علاوة، لان الأفراد الذين يدركون أن قرارات الحوافز والمكافآت تتم بطريقة عادلة يزداد شعورهم بالرضا عن عملهم. الرواشدة (2000) .

أكد العالم Taylor على أهمية الحوافز المادية من خلال وصف الإنسان بالعقلانية والرشد وأنه يتخذ القرار الذي من خلاله يحقق أكبر منفعة مادية، لان الحوافز المادية تؤثر إيجابا في النواحي السلوكية ومن ثم على رضا الفرد. قروقة (1999) .

- تقسيم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

لقد تباينت تقسيمات عوامل الرضا الوظيفي، وذلك حسب الغاية والهدف من التقسيم، (الفار، 2003) إلى ثلاثة أنواع مختلفة للرضا عن العمل، وهي:

1- عوامل الرضا الداخلية وتأتي من خلال: المتعة النابعة من انهماك الفرد في نشاط العمل، ومن إحساسه بقدراته من خلال الانجاز.

2- عوامل الرضا المصاحبة التي تنتج عن الشروط النفسية والمؤسسية التي تصاحب عمل الأفراد.

3- عوامل الرضا الخارجية وهي المكافآت والأجور والعلاقات.

نظريات الرضا الوظيفي :

نظرا لأهمية الرضا الوظيفي وما يتطلبه من الوقوف على مشاعر وأحاسيس واتجاهات الأفراد

والعاملين في المؤسسات المهنية، فقد تم التطرق إلى أهم نظريات الرضا الوظيفي، وهي: -

1- نظرية الحاجات الإنسانية لماسلو:

تطرق ماسلو maslow عام 1949 في نظريته حول سلم الحاجات الإنسانية التي يحتاجها الفرد

لتحقيق الرضا الوظيفي حيث أنه عند قيام الفرد بإشباع حاجاته الأساسية التي تقع في قاعدة الهرم فإنه يتطلع

إلى الحاجات الأخرى المتتالية لكي تسهم في تحقق الذات ومن ثم فإنها تؤثر في اكتمال درجة الرضا

الوظيفي وزيادة إنتاجية الفرد، حيث حدد هذه الأولويات فيما يلي:- (الحاجات المادية والفسولوجية ،

وحاجات الحماية والطمأنينة والأمن والحاجات الاجتماعية ، والحاجة التقدير ، والحاجة للإنجاز). (البطانية،

2003)

1- نظرية العلاقات الإنسانية:

تقوم هذه النظرية على ضرورة أن يفهم العاملون في المؤسسات والمنظمات المهنية المختلفة بعضهم

البعض حيث يتمثل هذا الفهم أساسا في حتمية طابع العاملين وسلوكهم وتصرفاتهم وميولهم ورغباتهم لإمكان

خلق جو من التفاهم المتبادل و التعاون المشترك والمشاركة الجماعية وذلك باعتبار أن هؤلاء الأفراد

يساهمون في تحقيق الأهداف المشتركة الجماعية، والأهداف المشتركة لهذه المنظمات ، ويتوقف هذا على

مدى التفاهم والعلاقات الإنسانية بينهم وبين المرؤوسين ومن ثم فإن المشاعر والعلاقات الودية والإنسانية بين

العاملين والرؤساء تؤدي إلى إنتاجية عالية. (هزايمة، 1991).

3- نظرية التوقع:

تشير هذه النظرية إلى أن الاستمرار في العمل وفعالية الدافع له تعتمد على فناعة الفرد ورضاه، حيث تقوم هذه النظرية على الافتراض الذي يدور حول أن سلوك الفرد يرتكز على عملية التحليل والمفاضلة بين البدائل المختلفة، للقيام بسلوك معين يتوقع أن يحقق له أكثر الفوائد ويجنبه أكثر الصعوبات، وهنا يتأثر الفرد بالبيئة المرتبطة بالعمل وبالبيئة الخارجية ويختار سلوكاً يتوافق ودرجة رضاه عن عمله. (سلمان, 2004).

4-نظرية المشاركة في تحديد الأهداف:

تؤكد هذه النظرية على أن الدافعية لدى العاملين في المؤسسات المهنية مرتبطة بالأهداف والغايات التي يسعى كل منهم لتحقيقها، وأن العوامل الهامة في تحقيق الرضا للفرد عن عمله تتوقف على المكافآت المادية والمعنوية، وتوفر المناخ الملائم للعمل، والتقدير الذاتي. (الشوامرة, 2007).

5- نظرية الحاجة للإنجاز:

تقوم هذه النظرية على الدوافع الداخلية الذاتية والمتمثلة برغبة الفرد في التميز والإبداع حيث أن الأفراد يفضلون الأعمال ذات الطبيعية غير الآلية والتي فيها درجة من التحدي ومن ثم تزود من يقومون بها بمعلومات عن إنجازاتهم والتي يمكن التفاخر بها، حيث إنهم يبذلون جهوداً أكثر من غيرهم لأنهم يرون في ذلك إثباتاً لنفسهم وإرضاء لذاتهم بغض النظر عن ارتباط عملهم المميز بمكافآت ومنافع مادية. (وزارة التربية والتعليم(2005).

أركان الرضا الوظيفي وأهميته:

هنالك أسس وثوابت لابد أن تتوفر في الرضا الوظيفي حيث تعتبر قواعد أساسية تبني عليها مفهوم وأهمية الرضا الوظيفي.

الفرع الأول:أسس وأركان الرضا الوظيفي

قد اهتمت الدراسات الإدارية الحديثة بالدوافع من أجل فهم تأثيراتها على سلوكيات العاملين وأدائهم وانعكاساتها على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي، لذلك فإن الاهتمام بهذا الجانب، يدعونا إلى الإحاطة بجميع جوانب هذا الموضوع.

للرضا الوظيفي إذن أسس وثابت يقوم عليها لابد من توفرها، وهذه الأسس منها ما هو داخلي يتعلق بنفس الإنسان ودوافعه، ومنها ما يتعلق بمحيط العمل وبيئته، ومنها ما يتعلق بالمحيط العام من المجتمع بكل مقوماته ومكوناته، ومن هذه الأسس والأركان ما يلي:

أ الدوافع: الدافع قوة داخلية تعمل في نفس الإنسان وتدفعه للبحث عن شيء محدد، وبالتالي توجه تصرفاته وسلوكه في اتجاه ذلك الشيء (السلمي، 1983، ص 298) فهي القوة الداخلية التي تحرك الطفل ليبيكي طلبا للطعام، والطالب ليدرس ويحصل على درجة نجاح، والموظف ليبذل الجهد لينجز عملا ما (برنوطي، 2004، ص344) وتعتبر أحد مجالات وميادين البحث الرئيسية في علم النفس، وقد اختلف علماء النفس في تعريفهم لها، وفي أصل هذه الدوافع، وهل هي موروثه أم مكتسبة، أم هي مزيج بينهما، كما اختلفوا أيضا في مدى تأثيرها على السلوك الإنساني.

وهناك من يرى أن الدوافع هي الطاقات الكامنة في الكائن الحي التي ترسم له أهدافه وغاياته وسلوكياته لتحقيق أحسن تكيف ممكن مع بيئته الخارجية، لكن من يرى بهذا لم يوضح ماهية هذه الطاقة، وكيف تتولد، إلا أن هناك آخرون، يرون أن الدوافع هي الحاجات، وأن شدة الدافع تقاس بالزمن الذي يقضيه الإنسان محروما من حاجة معينة.

إلا أن الحقيقة التي نركن إليها، أن الدوافع هي العامل الأساسي المسيطر على السلوك، وهي مزيج من مؤثرات معقدة، داخلية وخارجية، وقد يكون بعضها عضويا، والآخر سيكولوجيا، وأن الحاجات هي المحدد الأول للدوافع، لكنها ليست دائما محددا أولا وأخيرا لها. وحول مفهوم الدوافع، فإنه يمكن القول أنها تعني الرغبة لدى الفرد، في بذل أقصى جهود ممكنة، لتحقيق الأهداف التنظيمية، من أجل زيادة قدرته على تلبية احتياجاته، فهي بالتالي محركات داخلية للسلوك. (قاسم، 2009، ص52)

ب الحوافز : وهي مجموعة العوامل الخارجية القادرة على إثارة القوة العقلية المحركة للفرد التي تؤثر على تصرفاته وتوجهها وجهة معينة في العمل والإنتاج، وهي الظروف أو العوامل التي تدعو الفرد إلى التصرف في اتجاه أو آخر، وهي التي تزيد من سرعة هذا التصرف أو تمنع وتحد من بعض أوجه نشاطه (السلمي علي، 1973، ص122) ويرى بعضهم أن الحوافز تعبر عن الإمكانيات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد التي يمكن استخدامها لتحريك دوافعه نحو سلوك معين وأدائه لنشاطات محددة بالشكل الذي يشبع رغباته ويحقق أهدافه، وتحقق كفاية الحوافز وعدالتها واستمرارها واستنادها إلى أسس مقبولة وارتباطها بأهداف محددة

لرضا العاملين (العديلي، ص36) ويساوي بعض علماء السلوك الإداري، بين الحوافز والأهداف، فالدافعية بمعنى العامل الداخلي المؤثر على سلوك الفرد، تمثل القوة التي تحرك سلوكه، وتستثيره لأداء العمل، ويعتمد الأداء وقوته على درجة هذه القوة، فالعامل المثابر، والذي يتقدم باستمرار هو الذي يتوافر لديه دوافع أقوى من غيره من الزملاء، الذين يقلون عنه أداء ومهارة، وهذا يعني أن الدافعية تتحكم إلى درجة كبيرة بمدى استخدام الفرد للطاقات الكامنة فيه، والتي تختلف درجة استثمارها، ما بين فرد وآخر، حسب قوة الدافعية التي لديه4 (قاسم , مرجع سابق, ص 52-53)

ويرى " جيمس دور"، من خلال نتائج التجارب التي أجريت خلال أحد عشر عاما، في بحثه الذي نشره عن العلاقات الإنسانية، أن المكافآت والفوائد المادية، عوامل مهمة لرفع الروح المعنوية، في حال عبرت بصراحة عن الاتجاه الإيجابي للإدارة نحو العمال، أما إذا سبقها دلائل بعدم اهتمامها (أي الإدارة) برعاية العمال، فإن الأجور المرتفعة، والمكافآت المجزية، لن توجد في أي حال من الأحوال روحا إيجابية بين العمال والإدارة . (الشماع، ص 139-140)..

المبحث الثالث: أخلاقيات الأعمال

مفهوم أخلاقيات الأعمال وأبعاده:

تعتبر الأخلاق أساس متين في بناء شخصية الإنسان، وهي مصدر كل الخيرات العاجلة والآجلة، وأن الأصل في الأخلاق أنها كامنة داخل النفس، ولا يعرف وجودها إلا بظهور آثارها، كما أن الخلق يتمثل في الأمر الحسن أو القبيح الذي يكون كامنا داخل النفس البشرية والذي تصدر عنه الأعمال والتصرفات بتلقائية وعفوية من دون تفكير أو تأمل، وتهدف الأخلاقيات إلى تحديد كلا من القواعد التي تحكم سلوك الناس وما يفعلونه من أشياء حسنة لها قيمتها. وكل القرارات الأخلاقية أساسها هي قيم الفرد. والقيم هي مبادئ وسلوك مثل الأمانة، الاحترام، الالتزام بتنفيذ الوعود، السعي إلى التميز، الولاء، الاستقامة، احترام الآخرين، وغالبية الناس يوافقون على هذه القيم ويعجبون بها كأساسيات للسلوك (عبدالهادي، 2011، ص1) وتعرف الأخلاق بأنها: "مجموعة من القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء ، وبين ما هو صواب وما هو خطأ ، فهي إذن تتركز في مفهوم الصواب والخطأ في السلوك ، والأخلاقيات تقدم دليلا - من خلال معاييرها وقيمتها - على الأنشطة الأخلاقية وغير الأخلاقية، وعلى ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعيا" (نجم، 2000، ص18).

وتعرف الأخلاق علي أنها صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك والمظهر الخارجي والصحة المختارة تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنها الخُلق، والخلق هو الدين والطبع والسجايا ، وهي المُعبر عن الصورة المعلنة للإنسان والصورة الباطنة له (أبن منظور ، 1968، ص86) ، وتصريفا يشير مصطلح الأخلاق إلى القوة الراسخة التي تقود الإنسان إلى الاختيار فيما بين الخير والشر (جواد ، 2000، ص123) . وهي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح والخاطئ ومن ثمّ تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة (Robbins & Coulter, 1999, 16) . فيما يراها (Hellriegel & Slocum) بأنها مجموعة من القواعد الأخلاقية والقيم المبدئية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بشأن الصحيح والخاطئ من التصرفات، كما أنها تسهم في تحديد المعايير اللازمة لما هو جيد وسيئ من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد (Hellriegel & Slocum, 1996, 146).

مفهوم أخلاقيات الإدارة:

أما أخلاقيات الأعمال فهي توجه الإدارة في منظمة الأعمال وتصرفاتها وسلوكياتها تجاه المشاركين Stackholder (الأونكتاد ، 2001 ، 194). كما تعرف علي أنها: مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس ، ناجحا في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من رؤساء ومرؤوسين " (ياغي،1995م،ص27)، ويشير البعض إلى أخلاقيات الأعمال بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزيهة والإعلان والعلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية وحرية الزبائن والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية (Wehrich & Koontz, 1993, 70) . كما يعرف اللوزي أخلاقيات الإدارة بأنها : " التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على القائد أن يسلكها في سبيل أداءه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير على كفاية العمليات الإدارية، ويشمل من بين الجوانب الأخرى الكثيرة الإخلاص في العمل و الولاء للدستور و القوانين، و احترام كل ما هو خير و حق و عدل في تنظيم أمور العمل" (اللوزي ،1998، ص28)

أن أخلاقيات العمل هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات ، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلا العمل لكل فرد ومن ثم يتولد من تلك الأخلاقيات ، نمط سلوكي إداري يكون أخلاقيات أو لا أخلاقيا " (العمر ، 1996م، ص83) . ويذهب البعض إلى أبعد من ذلك ليحدد الهدف الأساس من الاهتمام بأخلاقيات الأعمال بأنه ليس فقط تعلم الفرق بين الصواب والخطأ ، بل يمتد لتوفير الأدوات التي يتعامل بها الأفراد مع التعقيدات الأخلاقية ، أي في الاعتبار والتفكير بالتداعيات الأخلاقية الخاصة بالقرارات الاستراتيجية (هل وجونز ، 1998، ص121).

وفي هذا الإطار أشار البعض إلى أن إثارة الانتباه نحو أخلاقيات الأعمال يعدّ من المسائل الحاسمة في إطار ما تشهده البيئة من تغيرات أساسية وما تواجهه منظمات الأعمال التي تهدف إلى الربح والتي لا تهدف إليه من تغيرات وضغوط متسارعة ، من هنا برزت مسألة عدم ثبات القيم ، فالقيم التي كانت سائدة في الماضي أصبحت اليوم محل تساؤل يتعلق بإمكانية تبنيها أو انتهاجها ، لذلك فإنه ليس هنالك من أخلاقيات

واضحة ومرسومة لإرشاد القادة لمعالجة المشكلات المعقدة الناجمة عن تحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ في بيئة الأعمال وأن اهتمام الإدارة بالأسس الصحيحة لأخلاقيات الأعمال أدى فعله باتجاهين هما:

1. جعل الإدارة أكثر تحسناً عن الكيفية التي يفترض بهم اعتمادها في أداء الأعمال.
 2. ساعد في التأكد من بذل الجهود المضنية لمعالجة الأزمات والفوضى الناشئة عن تجاوز المعايير الأخلاقية، فضلاً عن سعي البرامج الأخلاقية إلى إنجاز عدد من المؤشرات الإيجابية نذكر منها:
 1. تسهم في تهذيب فرق العمل القوية وتهذيب إنتاجيتها.
 2. تسهم في دعم نمو الأيدي العاملة ومدلولاتها.
 3. تعدّ ضمانة للتأكد من أن السياسات المتبعة في المنظمة هي أخلاقية من جهة وديمومة متابعة الالتزام بالتصرفات الأخلاقية في أوقات الاضطرابات من جهة أخرى.
 4. تساعد في إدارة القيم المقترنة بإدارة الجودة، والتخطيط الاستراتيجي وإدارة التنوع (إدارة تشكيلة المنتجات) والتي تعدّ جميعاً من الحاجات التي تتطلب اهتماماً واسعاً في منظمات الأعمال لأنها تقود إلى ما يميز المنظمة عن غيرها في ميدان النشاط التي تمارسه.
 5. تسهم في تعزيز الصورة العامة للمنظمة لدى الجمهور (org) >
- يقود التطبيق الصحيح لتلك البرامج إلى تحقيق العديد من المنافع بحسب وجهة النظر التي حددها (Donaldson & Davis, 1990, 28) وهي:

- منح الشرعية للأفعال الإدارية.
 - تقوية الترابط المنطقي والتوازن في الثقافة المنظمة.
 - تحسين مستويات الثقة بين الأفراد والجماعات في المنظمة.
 - دعم عملية التمسك والثبات بمقاييس جودة المنتجات.
 - التمسك بأثر قيم المنظمة ورسالتها في المجتمع.
- وفي إطار الربط بين الجوانب الأخلاقية للمنظمة وأدائها المالي تشير إحدى الدراسات إلى أن المنظمة التي تتبع في ممارسة أعمالها قاموساً أخلاقياً واجتماعياً حققت نتائج تفوقت فيها على المنظمات التي لا تمتلك مثل هذا القاموس (Schapiro, 2001, 112). فيما أشارت الدراسة التي قام بها مركز

(Walker) للبحوث إلى أنه عندما يتساوى السعر والجودة فإن (2-3) من الزبائن يشيرون إلى ضرورة التحول إلى علامات تجارية تابعة لمنظمات لديها مسؤولية أخلاقية واجتماعية (Daft, 2003, 159).

عناصر أخلاقيات الإدارة:

إن المقاييس الخاصة بأي تصرف أخلاقي أو اجتماعي مسؤول قد جرى تجسيدها في داخل الموظف فضلاً عن داخل المنظمة نفسها وإن هناك قوى تمس القرارات الأخلاقية وتسهم في صنعها وتتمثل هذه القوى بالنسيج الثقافي وأخلاق الفرد وأنظمة المنظمة والجمهور الخارجي (Canter, 1995, p115).

إن ممارسات أخلاقيات الإدارة عبر هذه القوى المساهمة في تكوينها هي جزء مكمل للإدارة وإن نظرية الأخلاق لدي بعض الباحثين والمختصين في مجال الإدارة تقترض انه يتوجب على المدراء ان يركزوا على أشياء إضافية أخرى غير التركيز على الأرباح وهذه الفكرة الجديدة بشأن الإدارة تؤكد الحاجة إلى اتخاذ قرارات إدارية ذات علاقة بالطبع الأخلاقية والعادات السائدة داخل محيط المؤسسة، أن التزام بالأبعاد الأخلاقية في ممارسة الأعمال يسهم على نحو مباشر وغير مباشر في تحقيق النجاح واستدامته (Samuel, 1997, P69)

يتضح من ذلك أن هنالك ثلاثة مقومات أساسية لبناء المنظمات الأخلاقية، وكما يأتي:

أولاً. الأخلاقيات الفردية

ويمثل المدراء الفئة الرئيسية من الأفراد المكونين للأساس الأول من أسس المنظمة الأخلاقية ، وهنا تجب الإشارة إلى أهمية أن يتسم هؤلاء الأفراد بالصدق والاستقامة وأن تنعكس تلك السمات في قراراتهم وسلوكياتهم ، وذلك لثقة بقية الأفراد من داخل وخارج المنظمة بالمدراء كونهم أداة لتنفيذ المعايير الأخلاقية ، والمعاملة الصادقة ، ويكونون أخلاقيون في تعاملاتهم العادلة مع الآخرين ، وهم الذين يبذلون الجهود للوصول إلى مديات أخلاقية متطورة ، ويترتب عليهم تحديد طرق تركيز الانتباه على القيم الأخلاقية داخل المنظمة ، وإيجاد البيئة المنظمة التي تشجع وترشد وتدعم السلوك الأخلاقي لكل العاملين ، ولأجل ذلك يتوجب على المدراء أن يعملوا على إيجاد مناخ العمل الأخلاقي الملائم ليمارس فيه الآخرون أعمالهم ، والذي يتضمن خمسة جوانب أساسية هي (Daft, 2003, 162) :

1. الأفراد، من خلال تحديد ما هو أفضل للأفراد داخل المنظمة وخارجها.

2. الجوانب القانونية، ويتضمن التأكيد على إطاعة القوانين والمعايير المهنية وعدم انتهاكها يعد اعتباراً أخلاقياً مهماً في المنظمة.

3. الالتصاق بالقواعد، ويشير إلى تعقب تلك القواعد والإجراءات والسياسات المنظمة.

4. التركيز على الجوانب المالية والأداء المنظم، وذلك من خلال قيام الأفراد ببذل الجهود لتحقيق استفادة المنظمة والنتائج المتحققة فيها .

5. استقلالية الأفراد، وتتضمن استرشاد الأفراد بأخلاقياتهم الشخصية في المنظمة ليقرروا لأنفسهم ما هو الصحيح لاتباعه وما هو الخاطئ وتجنبه.

في حين يبين كلاً من (هل وجونز) إلى أن سعي المنظمة إلى تهيئة المناخ الأخلاقي الملائم يتم من خلال ثلاث خطوات هي (هل وجونز، 1998):

1. يجب على الإدارة العليا استخدام موقعها القيادي لتجسيد البعد الأخلاقي ضمن القيم التي يركزون عليها.
 2. كما يجب عليهم تمثيل القيم الأخلاقية في رسالة المنظمة.
 3. يجب عليهم تفعيل ومباشرة القيم الأخلاقية بصورة عملية، إذ يتعين عليهم أن ينفذوا عمليات التعيين والفصل وتوزيع الحوافز والمكافآت من خلال الالتزام بالقيم الأخلاقية.
- كما يتوجب على المدراء أن يكونون قادرين على التفكير بوعي تام في التداعيات الأخلاقية لقراراتهم المتخذة في المنظمة كسبيل لبناء المنظمة الأخلاقية .

ثانياً. أخلاقيات القيادة

أفرزت دراسة السياسات والممارسات الأخلاقية في العديد من المنظمات الناجحة حقيقة أن الدور الذي يمارسه القادة في هذه المنظمات في مجال تحديدها حيويًا، ففي إحدى المسوحات التي تم إجراؤها لقراء مجلة السكرتارية وجد أن **العاملين** مدركين بشكلٍ حقيقيٍ للزلات الأخلاقية لقادتهم، وأن المنظمات تسهم بشكلٍ سريع في إشاعة مواقع الاتصال بالطريقة التي يحدد المدراء فيها وسيلة الفعل الأخلاقية (Badaracco & Webb, 1995, 14).

وإن الطريق الأولي الذي يختاره القائد ليحدد النغمة الأخلاقية للمنظمة يتم من خلال الأفعال والتصرفات التي يقوم بها، أي عكس تلك القيم في الواقع العملي. وإذا لم يصغي الأفراد إلى القيم الأخلاقية

التي يحددها لهم قادتهم، فإن ذلك يؤشر أن الأفكار التي يحملونها تدور حول عدم أهمية القيم الأخلاقية في المنظمة (Daft, 2003, 156).

ويرى البعض بأن عملية صياغة أو نسج القيم الأخلاقية في المنظمة يتم في إطار الثقافة التنظيمية وفي استمرارية أعمالها لإعادة تجديد أو تحديث القيم الأخلاقية غير الثابتة، وأن الأفراد العاملين هم الذين يدعمون تلك القيم الجوهرية في إطار الأفعال والتصرفات التي يمارسونها. كما أن أنظمة التقييم والمكافأة المعتمدة في المنظمة يمكن أن تقود إلى اكتشاف الارتباط في الكيفية التي يقوم بها كل من المدراء والعاملين بملامسة القيم في أعمالهم وتصرفاتهم اليومية. وإن استخدام أنظمة المكافأة ومراجعة الأداء بشكلٍ فاعل يمكن أن يكون طريقاً فاعلاً يعتمد المدراء في الاستدلال على أثر الأخلاقيات في منظمة الأعمال ، وأن مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاينة السلوكيات المناقضة وفي مستويات المنظمة جميعها يعدّ من المكونات الحاسمة لبناء القادة الأخلاقيون في منظمات الأعمال (Linda & Katherine, 1999, 267).

ثالثاً: الهياكل الأخلاقية :

وتتمثل بالأنظمة المختلفة، والمواقف أو الافتراضات، والبرامج التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الأخلاقي من خلالها. وتتضمن هذه الهياكل مجموعة من الفقرات التنظيمية المتمثلة بالآتي:

آ. اللجان الأخلاقية: وهي عبارة عن مجموعة من مدراء الأقسام المعنيين بتفحص الأخلاقيات في المنظمة، ومن المهام الرئيسية لهذه اللجان أنها تقوم بتحديد الأحكام الملائمة للتساؤلات التي تثار حول الموضوعات الأخلاقية في المنظمة، كما تقوم هذه اللجان بتقدير مسؤولية المخالفات المرتكبة ومسؤولية الجهة المُحاسبة عنها، ويعدّ وجود هذه اللجان ضرورياً لاسيما للمنظمات التي ترغب بإجراء التعديل الفوري لسلوكيات الأفراد فيها (Daft, 2003, 158).

وفي هذا المجال يشير البعض إلى أن تحديد الرموز الأخلاقية لا يعدّ مسألة كافية، لذلك يصار إلى تشكيل اللجان الأخلاقية في المنظمات والتي تتضمن في عضويتها موجهين داخليين وخارجيين ، وتهدف هذه اللجان إلى ما يعرف بمأسسة السلوك الأخلاقي في المنظمة، وتشمل الوظائف الأساسية لهذه اللجان ما يأتي (Koontz, et. al., 1986, 54):

1. تنظيم اللقاءات لأغراض مناقشة الموضوعات الأخلاقية.
2. التعامل مع المساحات الرمادية اللون التي تشهد تجاوزاً على المعايير الأخلاقية.

3. إبلاغ الرموز الأخلاقية لكل فرد من أفراد المنظمة
 4. تأشير الانتهاكات المحتملة للرموز الأخلاقية في المنظمة.
 5. تقوية الرموز الأخلاقية أو وضعها موضع التنفيذ.
 6. مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة الانتهاكات الأخلاقية الحاصلة.
 7. مراجعة وتحديث الرموز الأخلاقية.
 8. كتابة التقرير عن توصيات اللجنة وتقديمه إلى الإدارة العليا.
- ب. المكاتب الأخلاقية: وهو إجراء تقوم به بعض المنظمات ويتمثل بتخصيص مكاتب أخلاقية في إطار الهيكل التنظيمي ومستوياته وتخصيص كوادر تعمل بوقت كامل في هذه المكاتب، وتتلخص مهمة هذه المكاتب في التأكد من مدى تكامل المعايير الأخلاقية مع عمليات المنظمة المختلفة (Daft, 2003, 158). ويرأس المكتب رئيس مكتب الأخلاق ليتابع عمليات الفحص والإشراف على الأبعاد الأخلاقية وحالات الإذعان للقوانين والتعليمات والتي تتضمن إقامة معايير الاتصالات الشفافة، وإجراء التدريبات الأخلاقية التي تتعامل مع التوقعات أو المشكلات ومن ثم تقديم النصح للإدارة العليا في آلية التعامل مع المشكلات الأخلاقية عند اتخاذ القرارات (Yuspeh, 2000, 21).
- ج. التدريب الأخلاقي: إذ تساعد برامج التدريب الأخلاقي القوية والمتماسكة العاملين في التعامل مع التساؤلات الأخلاقية وترجمة القيم المعلنة في الرموز الأخلاقية في سلوكياتهم اليومية (Geber, 1995, 110). وفي هذا المجال تؤكد المنظمات على ضرورة مرور أفرادها العاملين في ساعة من ساعات التدريب الأخلاقي في السنة على الأقل ويتأتى ذلك أصلاً من الدور التأثيري الذي تحققه تلك الساعات
- | | | |
|-----------|----|-------|
| التدريبية | في | تعريف |
| العاملين | | |
- بالرموز الأخلاقية بصيغة مكتوبة، فضلاً عن دورها في صياغة الحلول للمشكلات الأخلاقية التي تطرح أثناء المناقشات المستفيضة لها ، ومن شأن ساعات التدريب الأخلاقي كذلك أن ترشد الأفراد العاملين إلى الكيفية التي يتمكنون من خلالها من وضع الحلول الممكنة لحالات الصراع الناشئة بين القيم (Daft, 2003, 158)

ولكي تصبح عملية التدريب الأخلاقي مفيدة ، لا بد من التأكيد على ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الأخلاقية بشكل يتلاءم ويرتبط بالمضامين المحلية في البلد الذي يتم فيه التدريب الأخلاقي - في حالات

المنظمات العالمية - ، مع التأكيد على ضرورة تطوير البرامج التدريبية بشكل يتناسب مع البلد أو الإقليم بالتعاون مع المكاتب المركزية التابعة للمنظمة ، ويتطلب الوصول إلى فاعلية البرامج التدريبية الأخلاقية الاستعانة بالخبراء المحليين (حالات التدريب الداخلي) والخبرات التدريبية الأخلاقية الخارجية المتاحة في أي مكان في العالم (Revan, 2004, 78).

د. آليات الإبلاغ: وهي الوسيلة التي يمكن من خلالها حمل الأفراد للإفصاح عن كل الممارسات غير القانونية وغير الأخلاقية وغير المنطقية في تصرفاتهم وسلوكياتهم (Daft, 2003, 158). وفي هذه الحالة يؤكد البعض على أن المنظمة ستعاني من حالة عدم الثقة بالرموز السلوكية وبالهيكل الأخلاقية فيها للحد من تلك السلوكيات غير المرغوبة (Miceli & Mear, 1984, 698). وفي إطار اعتماد آليات الإبلاغ يتوجب على المنظمة تحديد الأفراد الذين يكشفون الجوانب غير القانونية الخطرة والأنشطة غير الأخلاقية وتقوم بإخضاعهم لآليات الإبلاغ التي ينتج عنها تقارير الإبلاغ لتحديد الأعمال والتصرفات الخاطئة وعرضها أمام الجهات الخارجية ومنها الوكالات المهمة ، ومجالس النواب والمحريين الصحفيين . وبموجب ذلك لجأت العديد من المنظمات إلى إنشاء برامج مبتكرة وافتتاح خطوط ساخنة موثوق بها لتشجع وتدعم عمليات الإبلاغ داخل المنظمة لتكون المنظمة بذلك قد سعت إلى تحديد العوامل الوقائية ضد التصرفات غير الأخلاقية (Garaventa, 1994, 373).

نظريات الأخلاق:

يُعد موضوع أخلاقيات العمل من المواضيع المعقدة والتي تحتاج إلى مزيد من الدراسة والتمحيص والتدقيق، وذلك لاختلاف وتباين وجهات النظر حول هذا الموضوع، وكل تلك الاختلافات تركزت حول مكونات السلوكيات الأخلاقية، التي بدورها تهتم في وكيف يجب أن تتخذ القرارات أو تنجز الأعمال بشكل يتسم بأنه أخلاقي، لذلك فقد وضع العلماء المختصين في هذا المجال أربعة نظريات لوصف الأطر الأخلاقية المستخدمة في المنظمات وهي (العنزي والساعدي 2002) (العنزي ونعمة 2009) (Gomez- Meija, 2005)

أولاً: النظرية المنفعية

وفق وجهة نظر النظرية المنفعية فإن القرار ينبغي أن يتخذ على أساس ما هو جيد لأكبر عدد من الأشخاص. ولأجل تطبيق هذه النظرية فإنه ينبغي دراسة كل الأشخاص الذين يتأثرون بالقرار ومن ثم اختيار الحل الذي يرضي أغلبهم (Gomez – Mejia et al., 2005:P104) لذلك فالنظرية المنفعية تطالب باختبار تأثيرات الفعل على الأشخاص المتأثرين به بما فيهم الشخص القائم بالفعل، وبالتالي فإن الفعل يكون صحيحاً من الناحية الأخلاقية إذا زادت منافعه الصافية الإجمالية عن المنافع الصافية الإجمالية لأي فعل آخر (العنزي ونعمة, 2009 ص 17).

ثانياً: نظرية الحقوق

أن أصحاب هذه النظرية يعتقدون بأن كل شخص له حقوق أساسية ينبغي أن تحترم وتُصان، مثل حرية التعبير عن الرأي، الخصوصية، المساواة والتعليم... الخ (Gomez – Mejia et al., 2005: P 105) لذلك فإن الناس ينظرون من وجهة النظر الأخلاقية عندما ينظرون إلى صحتهم التي يجب أن لا تُهدد من منتجات غير مألوفة مثلاً، ولديهم الحق في أن لا يتم خداعهم أو إغفالهم (العنزي والساعدي, 2002, ص 100) وطبقاً لنظرية الحقوق فإن القرار أو السلوك يعد لا أخلاقياً إذا كان يُجرد أو يحرم شخصاً معيناً من حقوقه الأساسية (Gomez – Mejia et al., 2005: P 105) وبذلك فإن الخيار الأخلاقي هنا هو الخيار الذي يتجنب انتهاك هذه الحقوق (العنزي ونعمة, 2009, ص 19)

ثالثاً: نظرية العدالة

إن الأساس الذي تستند عليه هذه النظرية هو معاملة كل الأشخاص بعدالة وباطراد عند اتخاذ القرارات، وتشمل العدالة هنا نوعين: عدالة توزيعية وعدالة إجرائية. العدالة التوزيعية تبحث عن عدالة المكافآت، والعقوبات، والنتائج في المنظمة، إذ إنها تتأكد فيما إذا كان العاملين قد استلموا المكافآت التي تتناسب مع أدائهم أو أ لا توجد مكافآت أكثر من اللازم أو أقل من اللازم قد أعطيت للعاملين. أما العدالة الإجرائية فإنها تتضمن العدالة والانتظام في تطبيق القواعد والإجراءات (Gomez et al., 2005: P 105)

رابعاً: نظرية الأنانية

إن الأشخاص الذين يستندون في قراراتهم الأخلاقية على هذه النظرية يعتقدون بأن المصلحة الشخصية ينبغي أن تعظم ما دامت لا تلحق الضرر بالآخرين .وهذه النظرية مشتقة من المبادئ الرأسمالية التي عبر عنها العالم الاقتصادي ادم سميث في كتابه ثروة الأمم، والتقييم وفق هذه النظرية يستند على السعي وراء تحقيق الأشياء الإيجابية المرغوبة من قبل الشخص وتجنب السلبية المؤلمة، وعلى الرغم من أن الأناانية الأخلاقية تسعى لتحقيق المصلحة الذاتية، إلا أن بعض الأناانيين يعتبرون مصالح الآخرين بمثابة طريقة لبلوغ غاياتهم، وأناانيون آخرون يهتمون بمصالح الآخرين لأنهم لا يرغبون بأن يفعل الآخرون نفس الشيء إزائهم (العززي ونعمة، 2009 ص12).

العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي وعلاقتها بعناصر ثقافة السلام:

أولاً: العوامل المتعلقة بالفرد :

يختلف الرضا الوظيفي من فرد لآخر حسب طبيعته وخصائصه . فالعامل الذي يعاني من اضطرابات

عدة تنعكس عليه سلباً في رضاه عن العمل، ويمكن أن يرجع ذلك إلى الأسباب الآتية :

أ- الحالة الصحية .

ب- الحالة النفسية أو المزاجية .

ج - السمات الشخصية .

يرى الباحث ان العوامل المتعلقة بالفرد لتحقيق الرضا الوظيفي تتعلق بعدد من عناصر ثقافة السلام وخصوصاً

ان عناصر ثقافة السلام تدعو الي احترام الاخرين واحترام الحياة بجميع اشكالها هذا الاحترام يولد لدي الافراد العاملين شعور ايجابي في العمل حيث انه يؤدي الى رفع الروح المعنوية للافراد.

ثانياً: العوامل المتعلقة بالعلاقات في العمل:

يرى الباحث ان علاقات الافراد في العمل يجب ان تكون موشحة بالاحترام تدعو الى نبذ العنف بجميع اشكاله لتحقيق بيئة صحيه لاداء العمل بالكفاءة المطلوبة. وهذا يحقق العنصر الثاني لثقافة السلام وهو نبذ العنف بجميع اشكاله.

ثالثا : العوامل المتعلقة بظروف العمل :

يرى الباحث امكانية ان يتحقق الرضا الوظيفي إذا وفقنا بين الاحتياجات الجسدية وظروف العمل وتتضمن ظروف العمل عوامل مثل : الإضاءة والحرارة والضوضاء وساعات العمل والتلوث والنظافة والرعاية الصحية ، وهذا يحقق احد عناصر ثقافة السلام وهو الاصغاء هو سبيل للتفاهم وذلك من خلال معرفة احتياجات العمل واحتياجات الفرد وهذا لا يتحقق الا بالاصغاء لآراء ومقترحات العاملين في المؤسسة لتحقيق التوافق في بيئة العمل.

رابعا : العوامل المتعلقة بالإدارة :

يرى الباحث ان نجاح أي مؤسسة يعتمد بالدرجة الأساسية على الإدارة، فكلما كانت الإدارة واعية في التعامل مع الأفراد، وهناك تقسيم للمسؤوليات مع نشر ثقافة العمل بروح الفريق الواحد يجد الباحث ان عنصر التشاطر والعطاء يتحقق بما ذكر سابقا لان نجاح العمل يعتمد على التكاملية والتعاون وتقسيم المسؤوليات.

خامسا : العوامل المتعلقة بالإشراف :

تشير الأبحاث والدراسات إلى إنه إذا أرادت الإدارة القيام بمهامها بشكل فعال، ينبغي أن تكون العلاقة بينهما وبين العاملين علاقة حسنة بشكل يحقق الأهداف الكلية .هنا تظهر علاقة عناصر ثقافة السلام بالعوامل المتعلقة بالإشراف لتحقيق الرضا الوظيفي وبذلك يتحقق عنصر صون كوكبنا وهو العنصر الذي يهتم بالإدارة وضرورة المحافظة على مبادئ العمل وممتلكاته ويدعو الى انتهاج نمط انمائي للحياة بكلان واعها للحفاظ على توازن الموارد الطبيعية للعمل والكوكب.

سادسا : العوامل المتعلقة بالحوافز والمكافئات

تعد السياسة الواضحة والعادلة لنظام الأجور والترقيات والعلاوات دافعاً للعمال لبذل الجهود في العمل أملاً في تحصيل ترقية أو زيادة أجر أو علاوة، يرى الباحث ان تحقيق الرضا الوظيفي في العمل يكون من خلال تحقيق احد عناصر ثقافة السلام وهو التضامن المتجدد الذي يدعو الى التجديد في اساليب العمل والعمل بروح الفريق الواحد والتضامن وذلك من خلال احترام المبادئ واحترام الجهد الذي يبذله العامل ويكون ذلك بتحفيزه ومكافئته، لتضمن الادارة التميز من هذا العامل لان الرضا الوظيفي يولد الابداع والتجديد والابتكار...

المبحث الأول: إجراءات الدراسة.

يشتمل هذا المبحث على منهجية إجراء الدراسة الميدانية، ويشمل ذلك تصميم أداة الدراسة وإجراء اختبار الثبات والصدق لهذه الأداة للتأكد من صلاحيتها، وتقديم وصفاً لمجتمع وعينة البحث، وأساليب المعالجة الإحصائية والتي تم بموجبها تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة.
أولاً: مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة والذي يتكون من العاملين بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
ثانياً: عينة الدراسة

اختار الباحث أسلوب العينة غير الاحتمالية الميسرة، وفي هذا النوع من تصميمات العينة لا توجد فرصة معروفة ومتساوية لكل عنصر من عناصر المجتمع، واعتمدت الدراسة هذا الأسلوب وذلك لتناسبه مع طبيعة ومجتمع الدراسة حيث تم توزيع عدد (165) استبانة بطريقة عادلة، وذلك وفقاً للصيغة الرياضية التالية:

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2}$$

حيث أن قيمة إحصائية Z تساوي 1.96 وأن P تمثل نسبة المفردات التي تتوفر فيها خاصية الدراسة، وq هي النسبة المكمل لها، في حين أن d تمثل خطأ العينة المسموح به في تقدير تلك النسبة (Tryfos,1996)، وبعد إعطاء قيم لكل الرموز السابقة وتطبيقها في الصيغة أعلاه فقد تم الحصول على حجم العينة المطلوب والذي يتحكم فيه بشكل أساسي الخطأ المسموح به للنسبة، وباستخدام المعادلة السابقة يتضح لنا أن حجم العينة المطلوب هو:

$$n = \frac{1.96^2 (0.7)(0.3)}{(0.07)^2} = 164.64 \cong 165$$

حيث عمدت الباحثة على أن توزع الاستبانات لكل من الأساتذة ومدراء الإدارات ونوابهم والموظفين والعمال بالجامعة حتى تكون العينة شملت كل العاملين بالمؤسسة (الجامعة) وان هذه العينة حقيقية وممثلة للمجتمع.
ثالثاً: أداة جمع بيانات الدراسة

عبارة عن الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، وهناك العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على البيانات اللازمة للدراسة، وقد اعتمد

الباحث على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات البيانات المتعلقة بفروض البحث والتي قام الباحث بتطويرها من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة والمرتبطة بموضوع الدراسة وذلك بهدف قياس رأي أفراد العينة المبحوثة حول موضوع البحث (أثر عناصر ثقافة السلام في تنمية الموارد البشرية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا)، وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات الميدانية.

الاستبانة:

وتعرف الاستبانة بأنها (أداة من أدوات البحث تتألف من مجموعة من المفردات مصحوبة بجميع الإجابات الممكنة عنها، أو بفرغ للإجابة عندما تتطلب إجابة مكتوبة، وعلى الفرد أن يحدد ما يراه أو ينطبق عليه فيها، أو يعتقد أنه الإجابة الصحيحة على كل مفردة من المفردات، أو أن يكتب في الفراغ المحدد ما يعتقد أو يراه أو يشعر به تجاه ما تقيسه هذه المفردات) (خطاب، علي ماهر، 2008م، ص399) علي ماهر خطاب، القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية، ط7(القاهرة: لأنجلو المصرية، 2008م)، ص 399

هذا وجاء اعتاد الباحث على الاستبانة لمزاياها المتعددة المتمثلة في الآتي:-

من عينة الدراسة للأسباب التالية:

1. توفر وقت المستجيب وتعطيه فرصة للتفكير.
2. أكثر الطرق موضوعية لأنها لا تحمل اسم المستجيب ضماناً للسرية مما يحفزه على تقديم معلومات أكثر صحة.

3. قلة التكاليف اللازمة لجمع المعلومات

4. عدم تحمل المبحوثين لأي تكاليف.

أرفق الباحث مع استمارة الاستبانة خطاب للمبحوثين لتعريفهم بموضوع الدراسة وهدفها والغرض من الاستبانة، حيث احتوت استمارة الاستبانة على قسمين:

القسم الأول: تضمن أسئلة عن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في النوع، العمر، الوظيفة، المؤهل الأكاديمي، سنوات الخبرة.

القسم الثاني: ويشمل عبارات الدراسة الأساسية وهي المحاور ومن خلالها يتم التعرف علي فروض الدراسة وقد احتوي هذا القسم على عدد أربعة محاور تمثل الفرضيات بمعدل (6)، (5)، (6)، (5) عبارة لكل محور تقيس فرضيات الدراسة بالترتيب.

رابعاً: مقياس الدراسة

توجد عدة أساليب يمكن استخدامها لقياس أبعاد وعناصر المتغيرات التي تم تعريف إجرائي لها، من ضمن هذه المقياس مقياس ليكرت Likert scale (سيكران،أوما،2006،ص 284) أو ما سيكران،تعريب اسماعيل على بسيني،طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية(الرياض:دار المريخ للنشر 2006م) ص 284:

صمم هذا المقياس للتعرف على قوة موافقة أو عدم موافقة المستقصى منه على جمل معينة، وذلك باستخدام مقياس مكون من خمس فئات (درجات) كما هي في الجدول التالي:

جدول (10/3) يوضح تدرج مقياس ليكرت الخماسي

| التصنيف | موافق بشدة | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|---------|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| الدرجة | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ويتم تجميع الإجابات الخاصة بكل مستوصي من عدد من العناصر التي تقيس مفهوماً أو متغيراً معيناً. ويعتبر مقياس ليكرت مقياساً فنوياً، كما أن الفرق بين كل نقطتين على المقياس يبقى كما هو متساوياً. وعليه يصبح الوسط الفرضي للدراسة الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة علي العبارات $(1+2+3+4+5) = 15$ وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة وعليه إذا زاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك علي موافقة أفراد العينة علي العبارة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (11/4) يوضح الدلالة الإحصائية لأوزان الاستمارة

| درجة الموافقة | الوزن النسبي | الوزن النسبي المرجح | الدلالة الإحصائية |
|---------------|--------------|---------------------|--------------------|
| أوافق بشدة | 5 | 4.2---5 | موافقة عالية |
| أوافق | 4 | 3.4---4.2 | موافقة |
| محايد | 3 | 2.6---3.4 | المحايدة |
| لا أوافق | 2 | 1.8---2.6 | عدم موافقة |
| لا أوافق بشدة | 1 | 1---1.8 | عدم الموافقة عالية |

خامساً: تقييم أدوات القياس

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس قدرة الأداة على قياس ما صممت من أجله وبناءً على نظرية القياس الصحيح تعني الصلاحية التامة وخلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة، وقد اعتمدت الدراسة في المرحلة الأولى على تقييم مدي ملائمة المقاييس المستخدمة في قياس عبارات الدراسة باستخدام اختبار الثبات والصدق لاستبعاد العبارات غير المعنوية من مقاييس الدراسة والتحقق من أن العبارات التي استخدمت لقياس مفهوماً معيناً تقيس بالفعل هذا المفهوم. ولا تعطي إبعاد أخرى وتتميز هذه الاختبارات بقدرتها على توفير مجموعة من المقاييس التي تحدد مدى انطباق البيانات للنموذج الذي تم الكشف عنه واستبعاد أي نماذج أخرى بديلة يمكن أن تفسر العلاقة بين عبارات المقياس بناء على استجابة مفردات عينة الدراسة. وفيما يلي يعرض الباحث نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

1. اختبار صدق محتوى المقياس:

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم التي قد ترجع إما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى. وبداية تم عرض عبارات المقاييس على عدد من المحكمين المختصين في الدراسة لتحليل مضامين عبارات المقاييس وتحديد مدى

التوافق بين عبارات كل مقياس والهدف منه وفقاً لرأيهم تم قبول وتعديل بعض التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية (أنظر ملحق 2).

2. الاعتمادية والموثوقية لنتائج الدراسة

تم استخدام عدد من المقاييس التي تعتمد في قياس كل من موثوقية الدراسة وكذلك الصلاحية وكان من أهمها اختبار الفا كرونباخ Cronbach–Alpha والتحليل التوكيدي Confirmatory Factor Analysis وذلك للتوصل إلى المكونات الأساسية لمتغيرات الدراسة، وقد تم تقييم البيانات اعتماداً على الاعتمادية Reliability والصلاحية Validity للمقاييس التي اعتمدت عليها الباحثة في الدراسة الحالية، وذلك من اجل تقليل الأخطاء وزيادة درجة الثبات والدقة في المقاييس والتوصل إلى مقاييس يمكن الاعتماد عليها اذا ما تمت دراسات في المستقبل تحت نفس الظروف.

3. تقييم الاعتمادية للمقاييس المستخدمة

يشير مصطلح الموثوقية أو الاعتمادية إلى اتساق دراسة بحثية معينة أو اختبار قياس معين، وانه اذا تم تكرار نتائج الأبحاث باستمرار فيمكن الاعتماد عليها وبالتالي يمكن استخدام معامل الارتباط لتقييم الموثوقية، أي اذا كان الاختبار موثوقاً فيه فيجب أن تظهر علاقة ارتباطية إيجابية عالية بين متغيرات الدراسة، وتنقسم الموثوقية إلى موثوقية داخلية وتهتم بتقييم اتساق النتائج داخل الاختبار وإلى موثوقية خارجية وتهتم بمدي اختلاف المقياس من استخدام لآخر، وعادة يتم تقييم الموثوقية بطريقة التجزئة النصفية في حالة الموثوقية الداخلية وطريقة إعادة الاختبار في حالة الموثوقية الخارجية.

تم استخدام معامل الفا كرونباخ باعتباره احد الأساليب المستخدمة بكثرة في تحليل الموثوقية لدلالة تقييم درجة التماسق الداخلي بين محتويات المقياس الخاضع للاختبار (إدريس، 2012) وفي تحديد مدي تمثيل محتويات بنود المقاييس المطلوب قياسها والذي يستخدم للتأكد من اتساق متغيرات الدراسة مع بعضها البعض، ومن خلال ارتباط متغيرات المجموعة الواحدة والمتغيرات مع بعضها البعض واعتماداً على اختبار الفا بحيث يجب أن تكون قيمة الاختبار المتحصل عليها أكبر من 0.6 لكي نقول بان الاختبار جيد والأسئلة يمكن الاعتماد عليها (Churchill, 1979) وفي ضوء ذلك تم تطبيق أسلوب معامل ارتباط الفاكرونباخ لكل محور من المحاور الخاصة بالاستبانة، ولكل محاور الاستبيان بصورة عامة، الجدول أدناه يوضح ذلك:

جدول رقم (4-1) معامل الصدق والثبات

| المحور | عدد الفقرات | معامل الثبات | معامل الصدق |
|------------|-------------|--------------|-------------|
| الأول | 6 | 0.89 | 0.94 |
| الثاني | 5 | 0.74 | 0.86 |
| الثالث | 6 | 0.80 | 0.89 |
| الرابع | 5 | 0.88 | 0.94 |
| كل المحاور | 22 | 0.90 | 0.95 |

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2020م

يتضح من الجدول (1-4) أن قيمة الفا كرونباخ لمعالملي الثبات والصدق تتراوح بين 0.74 و 0.95 لكل محور من المحاور المختلفة وقد أظهرت النتائج أن معامل الفا كرونباخ للمحور الأول توفر عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل يؤدي إلى خلق بيئة تتسم بالانسجام والاحترام كان مرتفع حيث بلغ 0.89 وهي قيمة كبيرة ومؤشر جيد لثبات هذا المحور، في حين أن قيمة معامل الصدق لهذا المحور قد بلغت 0.94، أما معامل الثبات للمحور الثاني نجاح إدارة الموارد البشرية في مجتمع العمل يعتمد على بناء السلام في المؤسسة فقد بلغ 0.74 مما يؤكد أن أسئلة هذا المحور تتمتع بثبات عال وقد بلغ معامل الصدق لهذا المحور 0.86 وأيضا تعتبر قيمة كبيرة، أما فيما يتعلق بالمحور الثالث سوء الإدارة وعدم إدارة التنوع الثقافي يؤدي إلى تدهور الموارد البشرية وانهايار المؤسسة فقد بلغ معامل الثبات لهذا المحور 0.80 وأيضا تعتبر قيمة كبيرة وتدل على ثبات المقياس للمحور ومعامل الصدق لهذا المحور بلغ 0.89، أما معامل الثبات للمحور الرابع لعناصر ثقافة السلام وإدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية دور إيجابي في تحقيق الرضا الوظيفي فقد بلغ 0.88 بمعامل صدق بلغ 0.94 وهي أيضا قيم كبيرة جدا تدل على ثبات وصدق هذا المحور، أما فيما يخص الاستبانة بصورة عامة فنلاحظ أنها تتمتع بثبات عال جدا حيث بلغ 0.90 وهذا يعني أن هنالك استقرار كبير جدا فيما لو تمت إعادة أسئلة الاستبيان مرة أخرى وتحت نفس الظروف فان من المتوقع أن تكون الإجابات مطابقة بنسبة 90%، كما أن صدق الاستبانة ككل بلغ 0.95.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

أ-معامل "ألفا كرونباخ" لاختبار الصدق والثبات للاستبانة.

ب-التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد الدراسة وتحديد نسب إجاباتهم علي عبارات الاستبانة

ج. الإحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي، المنوال والوسيط) لترتيب إجابات أفراد الدراسة لعبارات الاستبانة

حسب درجة الموافقة و(الانحراف المعياري) لمعرفة دلالة كفاءة الوسط الحسابي في تمثيل مركز البيانات

د. مربع كاي : لقياس المدى الذي تقترب أو تبتعد فيه التكرارات المشاهدة من التكرارات المتوقعة.

هـ. مستوي المعنوية للتأكد من معنوية العبارة.

التحليل الوصفي لخصائص عينة البحث

النوع:

يوضح الجدول رقم (2-4) والرسم البياني رقم (1-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير النوع لأفراد عينة

الدراسة.

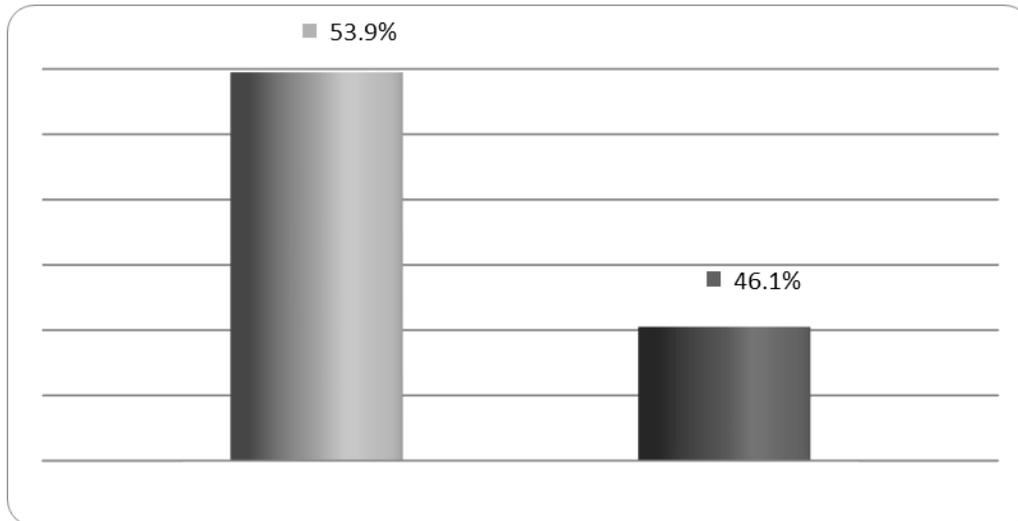
جدول رقم (2-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير النوع لأفراد عينة الدراسة

| النوع | التكرار | النسبة المئوية % |
|---------|---------|------------------|
| ذكر | 76 | 46.1 |
| أنثي | 89 | 53.9 |
| المجموع | 165 | 100 |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS Version

(21

رسم بياني رقم (1-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير النوع لأفراد عينة الدراسة



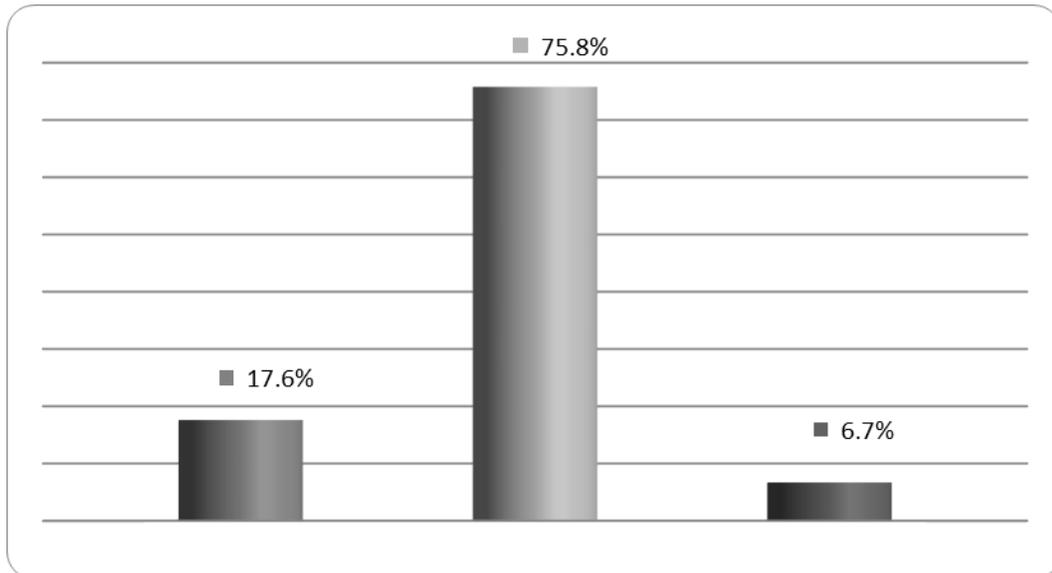
المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS
الجدول رقم (2-4) والرسم البياني رقم (1-4) يوضح النوع في العينة المبحوثة حيث بلغ عدد الذكور في
العينة (76) فرداً بنسبة بلغت (46.1%) في حين أن بلغ عدد الإناث في العينة (89) فرداً بنسبة بلغت
(53.9%)، حيث لا يوجد فرق كبير بين النوع في العينة المبحوثة.
العمر:

يوضح الجدول رقم (3-4) والرسم البياني رقم (2-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر لأفراد عينة
الدراسة.

جدول رقم (3-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر لأفراد عينة الدراسة

| النسبة المئوية % | التكرار | الفئة العمرية |
|------------------|---------|---------------|
| 6.7 | 11 | أقل من 30 سنة |
| 75.8 | 125 | 30 - 40 سنة |
| 17.6 | 29 | 40 - 50 سنة |
| 100 | 165 | المجموع |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS
رسم بياني رقم (2-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير العمر لأفراد عينة الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS
الجدول رقم (3-4) والرسم البياني رقم (2-4) يوضح الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة المبحوثين، حيث نجد أن (11) فرداً وبنسبة (6.7%) من المبحوثين أعمارهم كانت أقل من 30 سنة، (125) فرداً وبنسبة (75.8%) من المبحوثين أعمارهم تتراوح ما بين 30 إلى 40 سنة، (29) فرداً وبنسبة بلغت (17.6%) من المبحوثين أعمارهم تتراوح ما بين 40 إلى 50 سنة.

الوظيفة:

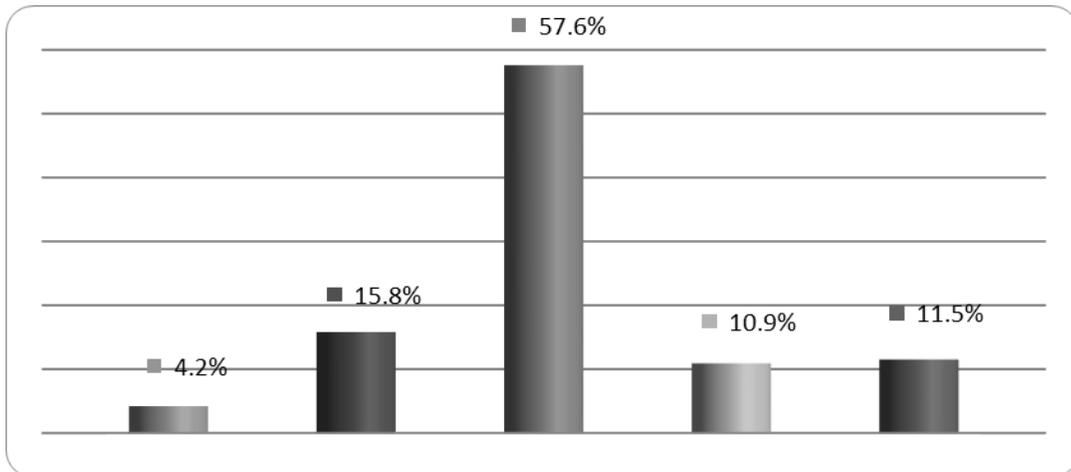
يوضح الجدول رقم (4-4) والرسم البياني رقم (3-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير الوظيفة لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (4-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير الوظيفة لأفراد عينة الدراسة

| الوظيفة | التكرار | النسبة المئوية % |
|------------|---------|------------------|
| مدير إدارة | 19 | 11.5 |
| أستاذ | 18 | 10.9 |
| موظف | 95 | 57.6 |
| عامل | 26 | 15.8 |
| أخري | 7 | 4.2 |
| المجموع | 165 | 100 |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

رسم بياني رقم (3-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير الوظيفة لأفراد عينة الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS
الجدول رقم (4-4) والرسم البياني رقم (4-3) يوضح الوظيفة لأفراد العينة المبحوثين، وقد اشتملت العينة على عدد (19) فرداً وبنسبة (11.5%) من المبحوثين يعملون في وظيفة مدير إدارة، (18) فرداً وبنسبة (10.9%) من المبحوثين يعملون في وظيفة أستاذ، (95) فرداً وبنسبة بلغت (57.6%) من المبحوثين يعملون في وظيفة موظف في الجامعة، أما (26) فرداً وبنسبة (15.8%) من المبحوثين يعملون في وظيفة عامل، في حين أن (7) أفراد وبنسبة (4.2%) من المبحوثين يعملون في مجالات أخرى في الجامعة.

المؤهل الأكاديمي:

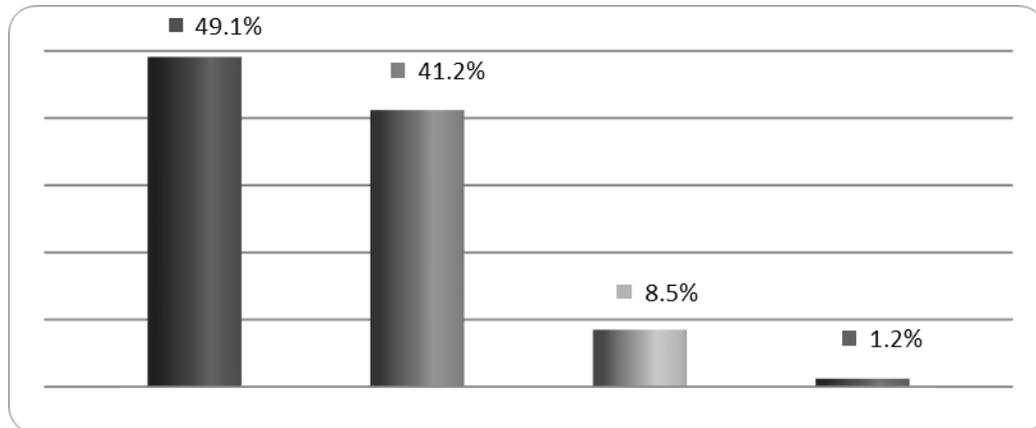
يوضح الجدول رقم (4-5) والرسم البياني رقم (4-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل الأكاديمي لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (4-5) التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل الأكاديمي لأفراد عينة الدراسة

| المؤهل الأكاديمي | التكرار | النسبة المئوية % |
|------------------|---------|------------------|
| دون الثانوي | 2 | 1.2 |
| ثانوي | 14 | 8.5 |
| جامعي | 68 | 41.2 |
| فوق الجامعي | 81 | 49.1 |
| المجموع | 165 | 100 |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

رسم بياني رقم (4-4) التكرارات والنسب المئوية لمتغير المؤهل الأكاديمي لأفراد عينة الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS
الجدول رقم (4-5) والرسم البياني رقم (4-4) يوضح المؤهل الأكاديمي حيث بلغ عدد الذين يحملون مؤهل أكاديمي دون الثانوي (2) فرداً وبنسبة (1.2%)، في حين بلغ عدد الذين يحملون مؤهل أكاديمي ثانوي (14) فرداً وبنسبة (8.5%)، وعدد (68) فرداً وبنسبة (41.2%) لديهم مؤهل أكاديمي جامعي (دبلوم وسيط-بكالوريوس)، و (81) فرداً وبنسبة (49.1%) لديهم مؤهل أكاديمي فوق الجامعي (دبلوم عالي، ماجستير و/أو دكتوراه).

سنوات الخبرة

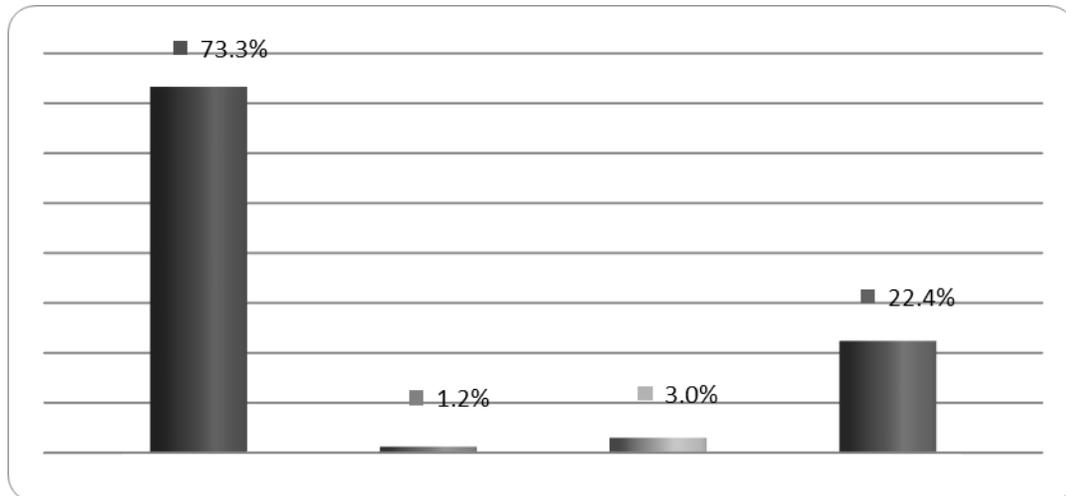
يوضح الجدول رقم (4-6) والرسم البياني رقم (4-5) التكرارات والنسب المئوية لمتغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (4-6) التكرارات والنسب المئوية لمتغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة

| سنوات الخبرة | التكرار | النسبة المئوية % |
|----------------|---------|------------------|
| أقل من 3 سنة | 37 | 22.4 |
| 3 - 5 سنة | 5 | 3.0 |
| 5 - 10 سنة | 2 | 1.2 |
| أكثر من 10 سنة | 121 | 73.3 |
| المجموع | 165 | 100 |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

رسم بياني رقم (4-5) التكرارات والنسب المئوية لمتغير سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة



المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS
الجدول رقم (4-6) والرسم البياني رقم (4-5) يوضح سنوات الخبرة للمبحوثين والأفراد الذين أجريت عليهم
الدراسة، حيث نلاحظ أن (37) فرداً وبنسبة (22.4%) من المبحوثين لديهم سنوات خبرة أقل من 3 سنوات،
(5) أفراد وبنسبة (3.0%) من المبحوثين لديهم سنوات خبرة تتراوح ما بين 3 إلى 5 سنوات، (2) فرداً
وبنسبة بلغت (1.2%) من المبحوثين لديهم سنوات خبرة تتراوح ما بين 5 إلى 10 سنة، (121) فرداً وبنسبة
(73.3%) من المبحوثين لديهم سنوات خبرة أكثر من 10 سنوات.

المبحث الثاني: التحليل الوصفي لبيانات الدراسة:

المحور الأول: توفر عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل يؤدي إلى خلق بيئة تتسم بالانسجام والاحترام

جدول (4-7) التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الأول

| الرقم | العبرة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | غير أوافق | غير موافق بشدة |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|-----------|-----------|----------------|
| 1 | الابتعاد عن جميع أشكال العنف (اللفظي - الجسدي - النفسي - الاجتماعي) في بيئة العمل يساعد في خلق بيئة مثالية خالية من المشاكل التي تعيق العمل | 136 %82.4 | 24 %14.5 | 3 %1.8 | 0 %0.0 | 2 %1.2 |
| 2 | الاحترام المتبادل بين العاملين بجميع درجاتهم الوظيفية يخلق بيئة إيجابية للعمل | 131 %79.4 | 33 %20.0 | 0 %0.0 | 1 %0.6 | 0 %0.0 |
| 3 | تقاسم المسؤوليات والتعاون بين العاملين يرفع من كفاءة العمل والإنجاز | 120 %72.7 | 43 %26.1 | 0 %0.0 | 2 %1.2 | 0 %0.0 |
| 4 | حسن الاستماع والإصغاء الجيد سبيل للتفاهم وإيجاد | 105 | 54 | 4 | 2 | 0 |

| | الحلول لمشاكل العمل | %63.6 | %32.7 | %2.4 | %1.2 | %0.0 |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|-----------|-----------|-----------|
| 5 | الحفاظ على ممتلكات العمل يزيد من معدلات الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين | 114 %69.1 | 43 %26.1 | 5 %3.0 | 2 %1.2 | 1 %0.6 |
| 6 | العمل بروح الفريق الواحد يتطلب الشراكة الفاعلة والتعاون بين العاملين في إنجاز الأهداف والمهام | 124 %75.2 | 38 %23.0 | 2 %1.2 | 0 %0.0 | 1 %0.6 |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS
يتضح للباحث من الجدول رقم (4-7) ما يلي:

1. أن أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن الابتعاد عن جميع أشكال العنف (اللفظي - الجسدي - النفسي - الاجتماعي) في بيئة العمل يساعد في خلق بيئة مثالية خالية من المشاكل التي تعيق العمل بلغ عددهم 136 فرداً وبنسبة (82.4%)، والموافقون بلغ عددهم 24 فرداً وبنسبة 14.5%، والمحايدون بلغ عددهم 3 أفراد وبنسبة 1.8%، ولا يوجد أي فرد غير موافق، وغير الموافقون بشدة بلغ عددهم 2 فرداً وبنسبة 1.2%.
2. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن الاحترام المتبادل بين العاملين بجميع درجاتهم الوظيفية يخلق بيئة إيجابية للعمل، 131 فرداً وبنسبة 79.4%، والموافقون بلغ عددهم 33 وبنسبة 20.0% يوافقون، ولا يوجد أي فرد محايد، وفرد واحد وبنسبة 0.6% غير موافق، ولا يوجد أي فرد غير موافق بشدة.
3. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن تقاسم المسؤوليات والتعاون بين العاملين يرفع من كفاءة العمل والإنجاز، 120 فرداً وبنسبة 72.7%، 43 فرداً وبنسبة 26.1% يوافقون، ولا يوجد أي فرد محايد، و2 فرد وبنسبة 1.2% غير موافق، ولا يوجد أي فرد غير موافق بشدة.

4. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن حسن الاستماع والإصغاء الجيد سبيل للتفاهم وإيجاد الحلول لمشاكل العمل، 105 فرداً وبنسبة 63.6%، 54 فرداً وبنسبة 32.7% يوافقون، 4 أفراد وبنسبة 2.4% محايدون، 2 فرداً وبنسبة 1.2% غير موافقون، ولا يوجد أي فرد غير موافق بشدة.

5. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن الحفاظ على ممتلكات العمل يزيد من معدلات الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، 114 فرداً وبنسبة 69.1%، 43 فرداً وبنسبة 26.1% يوافقون، 5 أفراد وبنسبة 3.0% محايدون، 2 فرداً وبنسبة 1.2% غير موافقون، وفرد واحد وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.

6. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن العمل بروح الفريق الواحد يتطلب الشراكة الفاعلة والتعاون بين العاملين في إنجاز الأهداف والمهام، 124 فرداً وبنسبة 75.2% يوافقون بشدة، 38 فرداً وبنسبة 23.0% يوافقون، 2 فرداً وبنسبة 1.2% محايدون، ولا يوجد أي فرد غير موافق، وفرد واحد وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.

المحور الثاني: نجاح إدارة الموارد البشرية في مجتمع العمل يعتمد على بناء السلام في المؤسسة
الجدول (4-8) يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني:

| الرقم | العبارة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | غير أوافق | غير موافق بشدة |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|-----------|----------------|
| 1 | بناء السلام في مجتمعات العمل يحتاج إلى وضع خطط وبرامج لمواجهة الأزمات وتجنب التأثيرات المضرة والغير مباشرة على الأفراد في المؤسسة | 61 | 95 | 5 | 3 | 1 |
| | | 37.0% | 57.6% | 3.0% | 1.8% | 0.6% |
| 2 | لبناء السلام نحتاج إلى | 77 | 59 | 25 | 4 | 0 |

| | | | | | | |
|---|---|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| | | | | | عمالة كاملة ومنتجة ولائقة ومختارة بعناية كوسيلة للوقاية من الأزمات | |
| 0 | 2 | 8 | 62 | 93 | على الإدارة معرفة الأسباب التي تؤدي إلى سوء الفهم بين العاملين ومعالجة المشكلة من جذورها | 3 |
| 0 | 1 | 13 | 56 | 95 | ضرورة ضمان احترام معايير العمل بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان الأخرى | 4 |
| 1 | 7 | 25 | 68 | 64 | تعمل الإدارة على تنمية منسوبيها وتطويرهم وذلك من خلال تطوير الاحترام وبناء الثقة وتحمل المسؤولية وتقبل الآخر | 5 |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح للباحث من الجدول رقم (4-8) ما يلي:

1. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن بناء السلام في مجتمعات العمل يحتاج إلى وضع خطط وبرامج لمواجهة الأزمات وتجنب التأثيرات المضرة والغير مباشرة على الأفراد في المؤسسة، بلغ عددهم 61

فرداً وبنسبة 37.0%، 95 فرداً وبنسبة 57.6% يوافقون، 5 أفراد وبنسبة 3.0% محايدون، 3 أفراد وبنسبة 1.8% غير موافقون، ولا يوجد أي فرد غير موافق بشدة.

2. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن بناء السلام يحتاج إلى عمالة كاملة ومنتجة ولائقة ومختارة بعناية كوسيلة للوقاية من الأزمات بلغ عددهم 77 فرداً وبنسبة 46.7%، 59 فرداً وبنسبة 35.8% يوافقون، 25 فرداً وبنسبة 15.2% محايدون، 4 أفراد وبنسبة 2.4% غير موافقون، ولا يوجد أي فرد غير موافق بشدة.

3. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن على الإدارة معرفة الأسباب التي تؤدي إلى سوء الفهم بين العاملين ومعالجة المشكلة من جذورها بلغ عددهم 93 فرداً وبنسبة 56.4%، 62 فرداً وبنسبة 37.6% يوافقون، 8 أفراد وبنسبة 4.8% محايدون، 2 فرداً وبنسبة 1.2% غير موافقون، ولا يوجد أي فرد غير موافق بشدة.

4. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن ضرورة ضمان احترام معايير العمل بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان الأخرى بلغ عددهم 95 فرداً وبنسبة 57.6%، 56 فرداً وبنسبة 33.9% يوافقون، 13 فرداً وبنسبة 7.9% محايدون، فرد واحد وبنسبة 0.6% غير موافق، ولا يوجد أي فرد غير موافق بشدة.

5. أفراد عينة الدراسة الموافقون بشدة على أن تعمل الإدارة على تنمية منسوبيها وتطويرهم وذلك من خلال تطوير الاحترام وبناء الثقة وتحمل المسؤولية وتقبل الآخر، بلغ عددهم 18 فرداً وبنسبة 30.0%، 32 فرداً وبنسبة 53.3% يوافقون، 7 أفراد وبنسبة 11.7% محايدون، 3 أفراد وبنسبة 5.0% غير موافقون، وفرداً واحداً فقط غير موافق بشدة.

المحور الثالث: سوء الإدارة وعدم إدارة التنوع الثقافي يؤدي إلى تدهور الموارد البشرية وانهايار المؤسسة

الجدول (4-9) التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثالث

| الرقم | العبرة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | غير أوافق | غير بشدة موافق |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| 1 | الاهتمام بإدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية يساعد على الابتكار والتفرد | 75 %45.5 | 72 %43.6 | 16 %9.7 | 1 %0.6 | 1 %0.6 |
| 2 | التنوع الثقافي والتباين الاجتماعي من أهم مسببات المشاكل داخل العمل | 23 %13.9 | 43 %26.1 | 38 %23.0 | 54 %32.7 | 7 %4.2 |
| 3 | عند إدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية يجب مراعاة المتغيرات الشخصية والفردية | 50 %30.3 | 72 %43.6 | 31 %18.8 | 10 %6.1 | 2 %1.2 |
| 4 | إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية تسعى لخلق جو من الانسجام بين قوي العمل بثقافتها المختلفة | 58 %35.2 | 83 %50.3 | 24 %14.5 | 0 %0.0 | 0 %0.0 |
| 5 | دعم الإدارة العليا لتنوع الموارد البشرية يساهم في تحقيق الريادة بأبعادها | 78 %47.3 | 73 %44.2 | 13 %7.9 | 0 %0.0 | 1 %0.6 |
| 6 | وجود باحث اجتماعي في المؤسسة يساعد العاملين على | 78 | 57 | 28 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|-------|-------|-------|------|------|-------------------------------------------------------|
| | | | | 47.3% | 34.5% | 17.0% | 0.6% | 0.6% | تخطي الظروف النفسية السيئة التي تؤثر سلباً على أدائهم |
|--|--|--|--|-------|-------|-------|------|------|-------------------------------------------------------|

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح للباحث من الجدول رقم (4-9) ما يلي:

1. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن الاهتمام بإدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية يساعد على الابتكار والتفرد، بلغ عددهم 75 فرداً وبنسبة 45.5%، 72 فرداً وبنسبة 43.6% يوافقون، 16 فرداً وبنسبة 9.7% محايدون، وفرد واحد وبنسبة 0.6% غير موافق، وفرد واحد وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.
2. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن التنوع الثقافي والتباين الاجتماعي من أهم مسببات المشاكل داخل العمل، بلغ عددهم 23 فرداً وبنسبة 13.9%، 43 فرداً وبنسبة 26.1% يوافقون، 38 فرداً وبنسبة 23.0% محايدون، 54 فرداً وبنسبة 32.7% غير موافقون، و 7 أفراد وبنسبة 4.2% غير موافق بشدة.
3. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن عند إدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية يجب مراعاة المتغيرات الشخصية والفردية، بلغ عددهم 50 فرداً وبنسبة 30.3%، 72 فرداً وبنسبة 43.6% يوافقون، 31 فرداً وبنسبة 18.8% محايدون، 10 أفراد وبنسبة 6.1% غير موافقون، و 2 فرداً وبنسبة 1.2% غير موافق بشدة.
4. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية تسعي لخلق جو من الانسجام بين قوي العمل بثقافتها المختلفة، بلغ عددهم 58 فرداً وبنسبة 35.2%، 83 فرداً وبنسبة 50.3% يوافقون، 24 فرداً وبنسبة 14.5% محايدون، ولا يوجد أي فرد لا يوافق، ولا يوجد أي فرد غير موافق بشدة.
5. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن دعم الإدارة العليا لتنوع الموارد البشرية يساهم في تحقيق الريادة بأبعادها، بلغ عددهم 78 فرداً وبنسبة 43.3%، 73 فرداً وبنسبة 44.2% يوافقون، 13 فرداً وبنسبة 7.9% محايدون، ولا يوجد أي فرد غير موافق، وفرداً واحداً وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.

6. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن وجود باحث اجتماعي في المؤسسة يساعد العاملين على تخطي الظروف النفسية السيئة التي تؤثر سلباً على أداؤهم، بلغ عددهم 78 فرداً وبنسبة 43.3%، 57 فرداً وبنسبة 34.5% يوافقون، 28 فرداً وبنسبة 17.0% محايدون، وفرداً واحداً وبنسبة 0.6% غير موافق، وفرداً واحداً وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.

المحور الرابع: لعناصر ثقافة السلام وإدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية دور إيجابي في تحقيق الرضا الوظيفي.

الجدول (4-10) يبين التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الرابع:

| الرقم | العبرة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | غير موافق بشدة | غير موافق بشدة |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------|-------|----------------|----------------|
| 1 | التقييم المادي لحجم العمل يزيد من معدلات الرضا الوظيفي | 109 | 48 | 6 | 1 | 1 |
| | | 66.1% | 29.1% | 3.6% | 0.6% | 0.6% |
| 2 | التعبير عن الرأي ومناقشة المشاكل والمعوقات بحرية دون خوف من الرئيس المباشر ينعكس إيجاباً على أداء العاملين | 107 | 50 | 6 | 1 | 1 |
| | | 64.8% | 30.3% | 3.6% | 0.6% | 0.6% |
| 3 | المشاركة بالرأي والمقترحات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل أهم أسباب الرضا الوظيفي | 98 | 60 | 3 | 3 | 1 |
| | | 59.4% | 36.4% | 1.8% | 1.8% | 0.6% |

| | | | | | | |
|------|------|------|-------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 2 | 3 | 8 | 49 | 103 | التعرض للظلم في العمل بسبب الإشاعات يولد الغبن والإحساس بالظلم وعدم الرضا | 4 |
| %1.2 | %1.8 | %4.8 | %29.7 | %62.4 | | |
| 1 | 1 | 6 | 35 | 122 | تسكين الفرد في الوظيفة التي تناسب مؤهلاته يحقق الرضا الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على العمل | 5 |
| %0.6 | %0.6 | %3.6 | %21.2 | %73.9 | | |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح للباحث من الجدول رقم (4-10) ما يلي:

1. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن التقييم المادي لحجم العمل يزيد من معدلات الرضا الوظيفي، بلغ عددهم 109 فرداً وبنسبة 66.1%، 48 فرداً وبنسبة 29.1% يوافقون، 6 أفراد وبنسبة 3.6% محايدون، وفرداً واحد وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.
2. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن التعبير عن الرأي ومناقشة المشاكل والمعوقات بحرية دون خوف من الرئيس المباشر ينعكس إيجاباً على أداء العاملين، بلغ عددهم 107 فرداً وبنسبة 64.8%، 50 فرداً وبنسبة 30.0% يوافقون، 6 أفراد وبنسبة 17.0% محايدون، وفرداً واحد وبنسبة 0.6% غير موافق، وفرداً واحد وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.
3. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن المشاركة بالرأي والمقترحات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل أهم أسباب الرضا الوظيفي بلغ عددهم 98 فرداً وبنسبة 59.4%، 60 فرداً وبنسبة 36.4% يوافقون، 3 أفراد وبنسبة 1.8% محايدون، و3 أفراد وبنسبة 1.8% غير موافق، وفرداً واحد وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.

4. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن التعرض للظلم في العمل بسبب الإشاعات يولد الغبن والإحساس بالظلم وعدم الرضا بلغ عددهم 103 فرداً وبنسبة 62.4%، 49 فرداً وبنسبة 29.7% يوافقون، 8 فرداً وبنسبة 4.8% محايدون، و 3 أفراد واحد وبنسبة 0.6% غير موافق، وفرداً واحداً وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.

5. أفراد عينة الدراسة الموافون بشدة على أن تسكين الفرد في الوظيفة التي تتناسب مؤهلاته يحقق الرضا الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على العمل بلغ عددهم 122 فرداً وبنسبة 73.9%، 35 فرداً وبنسبة 21.2% يوافقون، 6 أفراد وبنسبة 3.6% محايدون، وفرداً واحداً وبنسبة 0.6% غير موافق، وفرداً واحداً وبنسبة 0.6% غير موافق بشدة.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن: توفر عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل يؤدي إلى خلق بيئة تتسم بالهدوء والاحترام.

يستخدم الباحث الوسيط لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات واختبار مربع كاي لمعرفة دلالات الفروق بين الإجابات الموافقة والمحايدة وغير الموافقة. يوضح الجدول رقم (4-11) نتائج الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية الأولى:

جدول رقم (4-11)

نتائج الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية الأولى

| الرقم | العبارات | قيمة مربع كأي | القيمة الاحتمالية | الوسيط | التفسير |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|--------|------------|
| 1 | الابتعاد عن جميع أشكال العنف (اللفظي - الجسدي - النفسي - الاجتماعي) في بيئة العمل يساعد في خلق بيئة مثالية خالية من المشاكل التي تعيق العمل | 297.667 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |
| 2 | الاحترام المتبادل بين العاملين بجميع درجاتهم الوظيفية يخلق بيئة إيجابية للعمل | 166.836 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |
| 3 | تقاسم المسؤوليات والتعاون بين العاملين يرفع من كفاءة العمل والإنجاز | 130.509 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |
| 4 | حسن الاستماع والإصغاء الجيد سبيل للتفاهم وإيجاد | 173.448 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |

| | | | | الحلول لمشاكل العمل | |
|---|------------|---|-------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | أوافق بشدة | 5 | 0.000 | 285.758 | الحفاظ على ممتلكات العمل يزيد من معدلات الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين |
| 6 | أوافق بشدة | 5 | 0.000 | 242.879 | العمل بروح الفريق الواحد يتطلب الشراكة الفاعلة والتعاون بين العاملين في إنجاز الأهداف والمهام |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح للباحث من الجدول (4-11) ما يلي:

1. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن الابتعاد عن جميع أشكال العنف (اللفظي - الجسدي - النفسي - الاجتماعي) في بيئة العمل يساعد في خلق بيئة مثالية خالية من المشاكل التي تعيق العمل، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة حيث بلغت (297.667) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن الابتعاد عن جميع أشكال العنف (اللفظي - الجسدي - النفسي - الاجتماعي) في بيئة العمل يساعد في خلق بيئة مثالية خالية من المشاكل التي تعيق العمل.

2. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن الاحترام المتبادل بين العاملين بجميع درجاتهم الوظيفية يخلق بيئة إيجابية للعمل، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة حيث بلغت (166.836) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن الاحترام المتبادل بين العاملين بجميع درجاتهم الوظيفية يخلق بيئة إيجابية للعمل.

3. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن تقاسم المسؤوليات والتعاون بين العاملين يرفع من كفاءة العمل والإنجاز، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت حيث بلغت (130.509) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن تقاسم المسؤوليات والتعاون بين العاملين يرفع من كفاءة العمل والإنجاز.

4. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن حسن الاستماع والإصغاء الجيد سبيل للتقاهم وإيجاد الحلول لمشاكل العمل، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (173.448) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن حسن الاستماع والإصغاء الجيد سبيل للتقاهم وإيجاد الحلول لمشاكل العمل.

5. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن الحفاظ على ممتلكات العمل يزيد من معدلات الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت حيث بلغت (285.758) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن الحفاظ على ممتلكات العمل يزيد من معدلات الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

6. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن العمل بروح الفريق الواحد يتطلب الشراكة الفاعلة والتعاون بين العاملين في إنجاز الأهداف والمهام، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (242.879) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير

إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن العمل بروح الفريق الواحد يتطلب الشراكة الفاعلة والتعاون بين العاملين في إنجاز الأهداف والمهام.

اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن: نجاح إدارة الموارد البشرية في مجتمع العمل يعتمد على بناء السلام في المؤسسة.

يستخدم الباحث الوسيط لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات واختبار مربع كاي لمعرفة دلالات الفروق بين الإجابات الموافقة والمحايدة وغير الموافقة. يوضح الجدول رقم (4-12) نتائج الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية الثانية:

جدول رقم (4-12)

نتائج الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية الثانية

| الرقم | العبارات | قيمة مربع كأي | القيمة الاحتمالية | الوسيط | التفسير |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|--------|------------|
| 1 | بناء السلام في مجتمعات العمل يحتاج إلى وضع خطط وبرامج لمواجهة الأزمات وتجنب التأثيرات المضرة والغير مباشرة على الأفراد في المؤسسة | 222.303 | 0.000 | 4 | أوافق |
| 2 | لبناء السلام نحتاج إلى عمالة كاملة ومنتجة ولاتقة ومختارة بعناية كوسيلة للوقاية من الأزمات | 78.661 | 0.000 | 4 | أوافق |
| 3 | على الإدارة معرفة الأسباب التي تؤدي إلى سوء الفهم بين العاملين ومعالجة المشكلة من جذورها | 139.509 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |
| 4 | ضرورة ضمان احترام معايير العمل بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان الأخرى | 133.933 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |

| | | | | | |
|-------|---|-------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| أوافق | 4 | 0.000 | 119.697 | تعمل الإدارة على تنمية منسوبيها وتطويرهم وذلك من خلال تطوير الاحترام وبناء الثقة وتحمل المسؤولية وتقبل الآخر | 5 |
|-------|---|-------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح للباحث من الجدول (4-12) ما يلي:

1. أن قيمة الوسيط بلغت (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون على أن بناء السلام في مجتمعات العمل يحتاج إلى وضع خطط وبرامج لمواجهة الأزمات وتجنب التأثيرات المضرة والغير مباشرة على الأفراد في المؤسسة، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (222.303) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق على أن بناء السلام في مجتمعات العمل يحتاج إلى وضع خطط وبرامج لمواجهة الأزمات وتجنب التأثيرات المضرة والغير مباشرة على الأفراد في المؤسسة.

2. أن قيمة الوسيط بلغت (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون على أن بناء السلام يحتاج إلى عمالة كاملة ومنتجة ولاتقة ومختارة بعناية كوسيلة للوقاية من الأزمات، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (78.661) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق على أن ببناء السلام يحتاج إلى عمالة كاملة ومنتجة ولاتقة ومختارة بعناية كوسيلة للوقاية من الأزمات.

3. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن على الإدارة معرفة الأسباب التي تؤدي إلى سوء الفهم بين العاملين ومعالجة المشكلة من جذورها، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (139.509) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير

إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة أنه على الإدارة معرفة الأسباب التي تؤدي إلى سوء الفهم بين العاملين ومعالجة المشكلة من جذورها.

4. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن ضرورة ضمان احترام معايير العمل بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان الأخرى، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (133.933) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن ضرورة ضمان احترام معايير العمل بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان الأخرى.

5. أن قيمة الوسيط بلغت (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون على أن تعمل الإدارة على تنمية منسوبيها وتطويرهم وذلك من خلال تطوير الاحترام وبناء الثقة وتحمل المسؤولية وتقبل الآخر، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (119.697) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن تعمل الإدارة على تنمية منسوبيها وتطويرهم وذلك من خلال تطوير الاحترام وبناء الثقة وتحمل المسؤولية وتقبل الآخر.

اختبار الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أن: سوء الإدارة وعدم إدارة التنوع الثقافي يؤدي إلى تدهور الموارد البشرية وانهايار المؤسسة.

يستخدم الباحث الوسيط لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات واختبار مربع كاي لمعرفة دلالات الفروق بين الإجابات الموافقة والمحايدة وغير الموافقة. يوضح الجدول رقم (4-13) نتائج الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية الثانية:

جدول رقم (4-13)

نتائج الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية الثالثة

| الرقم | العبارات | قيمة مربع كأي | القيمة الاحتمالية | الوسيط | التفسير |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|--------|---------|
| 1 | الاهتمام بإدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية يساعد على الابتكار والتفرد | 170.364 | 0.000 | 4 | أوافق |
| 2 | التنوع الثقافي والتباين الاجتماعي من أهم مسببات المشاكل داخل العمل | 40.667 | 0.000 | 3 | محايد |
| 3 | عند إدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية يجب مراعاة المتغيرات الشخصية والفردية | 100.121 | 0.000 | 4 | أوافق |
| 4 | إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية تسعى لخلق جو من الانسجام بين قوي العمل بثقافتها المختلفة | 31.891 | 0.000 | 4 | أوافق |
| 5 | دعم الإدارة العليا لتنوع الموارد البشرية يساهم في تحقيق الريادة بأبعادها | 115.800 | 0.000 | 4 | أوافق |
| 6 | وجود باحث اجتماعي في المؤسسة يساعد العاملين على تخطي الظروف النفسية السيئة التي تؤثر سلبا على أدائهم | 141.636 | 0.000 | 4 | أوافق |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح للباحث من الجدول (4-13) ما يلي:

1. أن قيمة الوسيط بلغت (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون على أن الاهتمام بإدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية يساعد على الابتكار والتفرد، ويؤكد هذه النتيجة

قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (170.364) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق على أن الاهتمام بإدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية يساعد على الابتكار والتفرد.

2. أن قيمة الوسيط بلغت (3) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن إجابات معظم أفراد العينة محايدة على أن التنوع الثقافي والتباين الاجتماعي من أهم مسببات المشاكل داخل العمل، حيث بلغت قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة (40.667) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا محايد على أن التنوع الثقافي والتباين الاجتماعي من أهم مسببات المشاكل داخل العمل.

3. أن قيمة الوسيط بلغت (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون على أن عند إدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية يجب مراعاة المتغيرات الشخصية والفردية، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (100.121) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق على أن عند إدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية يجب مراعاة المتغيرات الشخصية والفردية.

4. أن قيمة الوسيط بلغت (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون على أن إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية تسعى لخلق جو من الانسجام بين قوي العمل بثقافتها المختلفة، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (31.891) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق على أن إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية تسعى لخلق جو من الانسجام بين قوي العمل بثقافتها المختلفة.

5. أن قيمة الوسيط بلغت (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون على أن دعم الإدارة العليا لتنوع الموارد البشرية يساهم في تحقيق الريادة بأبعادها، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (115.800) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق على أن دعم الإدارة العليا لتنوع الموارد البشرية يساهم في تحقيق الريادة بأبعادها.

6. أن قيمة الوسيط بلغت (4) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون على أن وجود باحث اجتماعي في المؤسسة يساعد العاملين على تخطي الظروف النفسية السيئة التي تؤثر سلبا على أدائهم، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (141.636) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق على أن وجود باحث اجتماعي في المؤسسة يساعد العاملين على تخطي الظروف النفسية السيئة التي تؤثر سلبا على أدائهم.

اختبار الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أن: لعناصر ثقافة السلام وإدارة التنوع الثقافي للموارد البشرية دور إيجابي في تحقيق الرضا الوظيفي.

يستخدم الباحث الوسيط لمعرفة اتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات واختبار مربع كاي لمعرفة دلالات الفروق بين الإجابات الموافقة والمحايدة وغير الموافقة. يوضح الجدول رقم (4-14) نتائج الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية الثانية:

جدول رقم (4-14)

نتائج الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة لعبارات الفرضية الرابعة

| الرقم | العبارات | قيمة مربع كأي | القيمة الاحتمالية | الوسيط | التفسير |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------|--------|------------|
| 1 | التقييم المادي لحجم العمل يزيد من معدلات الرضا الوظيفي | 266.000 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |
| 2 | التعبير عن الرأي ومناقشة المشاكل والمعوقات بحرية دون خوف من الرئيس المباشر ينعكس إيجاباً على أداء العاملين | 258.484 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |
| 3 | المشاركة بالرأي والمقترحات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل أهم أسباب الرضا الوظيفي | 235.697 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |
| 4 | التعرض للظلم في العمل بسبب الإشاعات يولد الغبن والإحساس بالظلم وعدم الرضا | 231.576 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |
| 5 | تسكين الفرد في الوظيفة التي تتناسب مؤهلاته يحقق الرضا الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على العمل | 324.303 | 0.000 | 5 | أوافق بشدة |

المصدر: إعداد الباحث من نتائج تحليل الدراسة الميدانية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS

يتضح للباحث من الجدول (4-14) ما يلي:

1. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن التقييم المادي لحجم العمل يزيد من معدلات الرضا الوظيفي، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (266.000) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن التقييم المادي لحجم العمل يزيد من معدلات الرضا الوظيفي.

2. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن التعبير عن الرأي ومناقشة المشاكل والمعوقات بحرية دون خوف من الرئيس المباشر ينعكس أيجاباً على أداء العاملين، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (258.484) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن التعبير عن الرأي ومناقشة المشاكل والمعوقات بحرية دون خوف من الرئيس المباشر ينعكس أيجاباً على أداء العاملين.

3. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن المشاركة بالرأي والمقترحات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل أهم أسباب الرضا الوظيفي، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (235.697) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن المشاركة بالرأي والمقترحات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل أهم أسباب الرضا الوظيفي.

4. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن التعرض للظلم في العمل بسبب الإشاعات يولد الغبن والإحساس بالظلم وعدم الرضا، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (231.576) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن التعرض للظلم في العمل بسبب الإشاعات يولد الغبن والإحساس بالظلم وعدم الرضا.

5. أن قيمة الوسيط بلغت (5) لإجابات أفراد عينة الدراسة، وهذه القيمة تعني أن معظم أفراد العينة موافقون بشدة على أن تسكين الفرد في الوظيفة التي تناسب مؤهلاته يحقق الرضا الوظيفي مما ينعكس أيجاباً على العمل، ويؤكد هذه النتيجة قيمة اختبار مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد عينة الدراسة حيث بلغت (324.303) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوي المعنوية (0.05) فإن ذلك يشير إلى

وجود فروق ذات دلالة معنوية بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الذين أجابوا أوافق بشدة على أن تسكين الفرد في الوظيفة التي تناسب مؤهلاته يحقق الرضا الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على العمل.

1. ان توفر عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل يساعد في خلق بيئة تتسم بالهدوء والانسجام وذلك من خلال تطبيق هذه العناصر في بيئة العمل وذلك من خلال نبذ العنف اللفظي والجسدي والمعنوي ومن ثم احترام الطرف الاخر والاصغاء الجيد للاراء يلي ذلك نشر روح التعاون والترابط والميل الى العمل بروح الفريق الواحد، كما ان انسجام الموظف في بيئة عمله وحبه للعمل الذي يقوم به يجعله متفاني في اداءه يسعى دائما الى التفرّد والتميز والابداع.
2. ان بناء السلام في مجتمعات العمل خلال وضع خطط لمواجهة الازمات ،واختيار عمالة لائقة ومنتجة وكاملة كوسيلة للوقاية من الازمات، كذلك يجب ان تكون الادارة حريصة على معرفة الاسباب التي تؤدي الى سوء الفهم بين موظفيها والعمل على حل المشكلة من جذورها مع ضرورة احترام معايير العمل والحقوق الاساسية وحقوق الانسان الاخرى، وكذلك تنمية وتطوير منسوبيها.
3. ان على الادارة الاهتمام بأدارة التنوع الثقافي ومراعاة المتغيرات الشخصية والفردية لمنسوبيها كما ان اهتمام الادارة بمنسوبيها وتطويرهم والعمل على تنميتهم يساعدها في تحسين ادائها ويقودها الى الريادة والابداع و لابد من وجود باحث اجتماعي في كل مؤسسه يساعد منسوبيها في تخطي الظروف النفسية السيئة التي يعيشون بها.
4. ان التقييم المادي للعمل يساعد في تحقيق الرضا الوظيفي وان السماح لمنسوبي المؤسسة بابداء ارائهم والمشاركة في حل المشاكل يزيد من معدلات ثقتهم في انفسهم ويؤدي الى الشعور بالرضا الوظيفي.

في ظل التطورات التي حدثت من تطوير الترسانات النووية والاجهزة الالكترونية الحديثة وذلك بفعل البشر حيث نجد ان عملية التنمية البشرية والسلام هي الاساس في هذه العملية الامر الذي جعلنا نهتم بهذا الجانب ووبربط دراسات السلام بالتنمية البشرية وبالاخص فيما يهتم بجانب الرضا الوظيفي للعاملين لذلك كان لابد من انشاء ادارة خاصة بالموارد البشرية من اجل المحافظة عليهم وتنميتهم وتوعيتهم وتعويضهم عن مجهوداتهم التي يبذلونها لأداء العمل بالطريقة التي تجعل هذا العمل ينساب بكل سهولة ويسر، تقوم الموارد البشرية في اي مؤسسة او منظمة او شركة بعدد من العمليات مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة لكافة النواحي التي تتعلق بالعمل حيث تهتم ادارة الموارد البشرية في تلك المؤسسات والشركات بمجموعة من الوظائف مثل الاستفادة من الافراد من خلال تطبيق الادارة الفعالة، وتوفير التعويضات والحوافز للموظفين الاكفاء عن طريق الاعتماد على تقييم الاداء وتعزيز الاداء التنظيمي والفردى من خلال الحرص على تطوير كفاءات الموظفين، كذلك عملية دعم الابداع والابتكار ممايساهم في تعزيز القدرة على المنافسة وتطبيق التخطيط الذي يساهم في تطوير الموظفين بالتزامن مع اتباع نهج جديد لتصميم العمل، والاعتماد على وسائل التكنولوجيا من خلال دمجها مع بيئة العمل للمساهمة في تطوير التدريب والتوظيف والتواصل مع كافة الموظفين. السلام له اهمية كبيرة جدا في المجتمع وذلك لانه يقوم بالعمل على الرحمة والتسامح والمودة، من خلال السلام يستطيع اي شخص ان يعبر عن ما بداخله من حرية بدون خوف او توتر او قلق، فيعمل السلام على تقارب افكار الاشخاص مع بعضهم البعض، وعندما ينتشر السلام في المجتمع فسوف يعم الخير والرزق وسوف تعمر الارض، يساعد السلام في انتشار الحب والمودة والاخلاق والاحترام، فالسلام هو نعمة وهبها الله سبحانه وتعالى للمجتمع لكي تقضي على الحروب وتنتشر العدالة، ويعمل السلام على انتشار الثقافات المختلفة وفي نهوض الدولة وتقدمها. نشر ثقافة السلام هو احد القيم العالمية والاساسية التي تقوم على المساواة والعدالة الاجتماعية فهو اساس للعديد من القيم مثل الأخوة، والانتماء، والرفعة وذلك لانه يعد مبدأً انسانياً يعزز الشعور بالوحدة مع الافراد الذين يتم التعامل معهم، فهو لايتعلق بالمصالح الذاتية للأفراد بل بطبيعة العلاقات المتبادلة بين افراد المجتمع للحفاظ على الترابط والتعاون فيما بينهم والوعي بأهمية نشر هذه العناصر لتعزيز التنمية البشرية.

ان تحقيق واقامة السلام في المجتمعات والدول ذات اهمية كبيرة في تنمية وغرس الشعور بالانتماء لهذه الدولة ممايعمل على خلق نوع من الاستقرار الاجتماعي بين افراد المجتمع.

1. العمل على نشر وتعريف مجتمعات العمل بثقافة السلام وذلك من خلال اهتمام ادارة الموارد البشرية بتوفير الدورات التدريبية التي تهتم بهذه الثقافة.
2. لابد من بناء السلام في مجتمعات العمل وذلك من خلال وضع الخطط لمواجهة الازمات ،واختيار عمالة لائقة ومنتجة وكاملة كوسيلة للوقاية من الازمات.
3. العمل على تعريف الافراد بالثقافات المتنوعة وذلك من خلال الرحلات الترفيهية والدورات التدريبية.
4. تطوير منسوبي المؤسسة ورفع قدراتهم ومهاراتهم وذلك من خلال ورش العمل والتقارير الدورية ومناقشة المشاكل في الاجتماعات واتاحة حرية التعبير وابداء الرأي.
5. ادخال ثقافة السلام كمادة اساسية تدرس في المدارس لتنشئة جيل مشبع بهذه الثقافة.
6. الاهتمام بعمل نظام خاص بالحوافز لتقييم الافراد ماديا حسب انجازاتهم واعمالهم.
7. تسكين الافراد في وظائف تناسب مؤهلاتهم وذلك من خلال تكوين لجان لتقييم الشهادات واختبار المزايا الشخصية للافراد ومعرفة الصفات الجبلية في الشخصية.

المراجع والمصادر :

المصادر:

1. القرآن الكريم.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. إبراهيم سليمان مهنا، "التحضر وهيمنة المدن الرئيسية في الدول العربية: أبعاد وآثار في التنمية المستدامة"، دراسات اقتصادية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، العدد 44، 2000م.
2. ابن منظور، أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم، (1968)، لسان العرب، المجلد العاشر، دار بيروت للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
3. أحمد فرغلي حسن، البيئة والتنمية المستدامة، جامعة القاهرة، القاهرة، 2007م.
4. احمد محمد أبكر " صناعة الحديد فى مروي"، بحث قدم لقسم الآثار كلية الاداب- جامعة الخرطوم، 1980 إقتباس حسن مكى، المصدر السابق، ص12 .
5. إسماعيل، محمد عثمان، حمدي المعاز: الإدارة العامة - بين النظرية والتطبيق، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.
6. إسماعيل الحاج موسى، ثقافة السلام، (دراسة)، الخرطوم: مجلة الثقافة السودانية، 1995م، العدد: 28، ص 19.
7. أبو بكر الرازي، مختار الصحاح، ص 84، 85.
8. أشوك شاندا، شلبا كوبرا: إستراتيجية الموارد البشرية، ترجمة عبدالحكيم الخزامى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002م.
9. أمارتيا صن، ترجمة شوقي جلال، "التنمية حريّة"، عالم المعرفة، مطابع السياسة، الكويت، أيار 2004م.
10. برنوطي، سعاد نائف(2004) "إدارة الموارد البشرية-إدارة الأفراد" دار وائل لطباعة والنشر واتوزيع، عمان-الممكة اردنية الهاشمية.
11. بغداد، كربالي، (2005)، تنافسية المؤسسات الوطنية في ظل التحولات الاقتصادية، كلية الاقتصاد وعلوم التيسير

والتجارة ، جامعة وهران - الجزائر .

12. تاج السر دوليب ،بناء الامن الثقافى وسط الشباب، الخرطوم: مجلة الثقافة السودانية1995م عدد:،28 ص103.
13. توفيق، حسن: الإدارة العامة، ط3، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، 2001.
14. ثومباسون، مايكل، اليس، رتشارد وابلدفسكي، لأرون: نظرية الثقافة، ترجمة علي سيد الصاوي والفاروق زكي يونس، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1997م.
15. ثقافة السلام بديلا لسرطان الحرب!..محمد عابد الجابري - موقع الكتاب العرب علي الأنترنت
16. جواد ، شوقي ناجي ، (2000) ، إدارة الأعمال : منظور كلي ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن .
17. د. حاج أبا آدم الحاج - مفهوم ثقافة السلام ورقة غير منشورة - مركز دراسات و ثقافة السلام - الخرطوم - 2008م - ص 5
18. حسن رواية: مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، 2002.
19. حسن مكى محمد احمد الشخصية السودانية بين ضغوط الحداثة ، الخرطوم : مجلة الثقافة السودانية ،الهيئة القومية للثقافة ، 1995 ، العدد:28، ص9
20. خالد عبدالله وأخرون: الإدارة والتخطيط التربوي - أسس نظرية وتطبيقات عملية، مكتبة الرشد، الرياض، 2006م.
21. راجع تقرير الصندوق العالمي لحماية الطبيعة WWF، 24 تشرين الأول 2006م.
22. دركر،بيتر:فن الادارة تعريب عبدالهادي الميداني،مكتبة العبيكان،1954.
23. راجع تقرير منظمة الصحة العالمية، جنيف،2002، ص. 26.22.
24. الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر: مختار الصحاح، عنى بترتيبه محمود خاطر.
25. ريمون حداد، "نظرية التنمية المستدامة"، برنامج دعم الأبحاث في الجامعة اللبنانية، بيروت، 2006م.
26. رينيه زاباتا ، رئيس وحدة التنسيق لمشروع مكونات السلام،مجلة اليونسكو يناير 2000، ص 18.
27. السلمي ، علي ، (2001) ، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ، دار غريب للنشر والطباعة - القاهرة.
28. شافعي، محمد زكي ، "التنمية الاقتصادية"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1983م.

29. شاويش، مصطفى نجيب: الإدارة الحديثة - مفاهيم ووظائف وتطبيقات، دار الفرقان، الأردن، 2003م.
30. شرف شمس الدين، "تمويل التنمية في ضوء السياسات الاقتصادية واستراتيجيات النمو"، دراسة حالة لبعض الدول الأعضاء في اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا، حزيران 2005.
31. صالح، محمد فالج (2004) "إدارة الموارد البشرية- عرض وتحليل" دارحامد للنشر والتوزيع عمان المملكة الأردنية الهاشمية.
32. صديق مجتبي، اساليب ترقية وتنمية المؤسسات الثقافية دراسة، الخرطوم: مجلة الثقافة السودانية، العدد: 27 السنة 1995م ص 45.
33. طه، توفيق: الإدارة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013م.
34. عبد القادر، محمد "مفهوم التنمية الاقتصادية"، الأهرام، القاهرة، 1999م.
35. عبد الملك، طلعت أديب، "دور التصدير في عملية التنمية"، سلسلة دراسات المعهد القومي للإدارة العليا، القاهرة، 2008م.
36. عبدالحميد، بهجت، وآخرون: الإدارة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م.
37. عبدالوهاب علي محمد، وآخرون: إدارة الأفراد، مكتبة عين شمس، القاهرة، 2004م.
38. عبوي، زيد منير (2006) إدارة الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان المملكة الأردنية الهاشمية.
39. عقيلي، عمر وصفي (2005) "إدارة الموارد البشرية- بعد إستراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، عمان المملكة الأردنية الهاشمية.
40. عون الشريف قاسم، الغزو الثقافي والامن الثقافي . لماذا وكيف ،دراسة، الخرطوم : مجلة الثقافة السودانية، 1995العدد: 27- ص12
41. ف.دوجلاس موسشيت، "مبادئ التنمية المستدامة"، ترجمة بهاء شاهين، الدار الدولية للإستثمارات الثقافية، القاهرة، 2000.
42. الفيروز آبادي، محي الدين محمد بن يعقوب: القاموس المحيط، الجزء الرابع، دار الجيل، بيروت 1952م
43. الكردي، محمد: الإدارة والتنظيم، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، 2006م.

44. مارجریت بریدی وآخرون: الإدارة التعليمية الاستراتيجية لجودة الموارد البشرية، ترجمة بهاء شاهين، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2006م.
45. محمد حسين سيد: (2010) أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف المؤسسات.
46. محمد سيد أحمد عبد المتعال ، دار المريخ للنشر ، الرياض - المملكة العربية السعودية، 2001 .
47. محمد فتحي: 766 مصطلح إداري، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، 2003م.
48. مصطفى، أحمد سيد ، إدارة الموارد البشرية، منظور القرن الحادي والعشرين، دار الكتب، القاهرة، 2000م.
49. مطاوع، إبراهيم عصمت(2002) التنمية البشرية بالتعليم والتعلم في الوطن العربي ، القاهرة ، دار الفكر . في الوطن العربي ، استراتيجية تنمية القوى العاملة.
50. المطيري، إيناس فؤاد(2008) مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك سعود، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
51. هل، شارلز و جونز ، جاريت ، (1998) الإدارة الاستراتيجية : مدخل متكامل ، ترجمة د. رفاعي محمد رفاعي
52. الهمشري، عمر،(2004)، التنشئة الاجتماعية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

ثانياً:المراجع الاجنبية:

1. Daft L. Richard, (2003), Management, 6th. Ed., Thompson South-Western Publishing Co.
2. Hellriegel, D. & Slocum, J. (1996), Management, 6th.ed., Addison Wesley Longman Inc., New York-U.S.A.
3. Jean, J. Lambin, (1993), Marketing Strategy, 2nd.ed., Paris.
4. Kegler, Cassandra, (2001), Holding Herself Accountable, Working Woman, May.
5. Koontz, Harold; O'Donnell, Cyril & Weihrich, Heinz, (1986), Essentials of Management, 4th.ed., McGraw-Hill International Edition, Singapore.
6. Linda Klebe Treino & Katherine, A. Nelson, (1999), Managing Business Ethics: Straight Talk About How to Do It Right, 2nd. Ed., John Wiley & Sons, New York.
7. Pastin, Mark, (1986), The Hard Problem of Management: Gaining the Ethics Edge,

Jossey–Bass.

- .8 Porter, M. (1993), *Advantages Concurrentiel des Nations*, Inter Edition.
- .9 Robbins, Stephen & Coulter, Mary, (1999), *Managemenr*, 6th.ed., Prentice–Hall, New Jersey, U.S.A.
- .10 „Trade Policy and Economic Development: How We Learn“ ,Anne Osborn. Krueger American Economic Review, National Bureau of Economic Research, Massachusetts, Vol 87, n° 1, March 1997,
- .11 Badaracco Joseph L. Jr. & Webb, P. Allen, (1995), *Business Ethics: A View from the Trenches*, California Management Review, 37, No. 2, Winter.
- .12 Basic Fact About the United Nations, Development of Public Information 1995
- .13 Basic Fact About the United Nations, Ibid, P. 20
Culture of Pacer, UNESCO publishing, Printed in France. 1st edition 1997, & UNESCO
- .14 Seuil, Paris, ,Eco–Economie, une autre Economie est possible ,Brown Lester Russell 2003
- .15 Bruxelles, Paris, Debock, ,« Economie du developpement durable“ ,Burgnmeir Beat .2004
- .16 Calderon , A ,(2006) , comparative study of satisfaction dissatisfaction of physical Education faculty in Colombian and Costa Rricon in situation O Higher Education : Dissertation Abstracts International , 46 No.
- .17 Cherry, C, (2007) , " The Moderating Effect of Organizational Climate on Leader Behavior and Subordinate Satisfaction " Dissertation Abstracts International, 54(12) , 4310–
- .18 Charles Albert –⁴ Plon, paris, 2001, ,« Le Monde nous appartient» ,Christophe Aguiton Edition La Découverte, Paris, 2002 ,« Qu'est–ce que la Mondialisation“ ,Michalet
- .19 Distafano, T(2007) , An Investigation of the Factors Influencing job satisfaction – Dissatisfaction of physical Education Athletic personal in selected small libral Arts

colleges Dissertation Abstracts International 46No.

- .20 Donaldson & Davis, (1990), Business Ethics, Management Decision Journal, Vol. 28, No. 6.
- .21 Edward , M, (2009) , Success and Causality in sport , The influences of perception , Journal of sport Psychology , 1 (1) : 13–22.
- .22 Fornt, R(2006) , Job Satisfaction Issues and problems. Personnel psychology.Vol.19.No.2
- .23 Garaventa, Eugene, (1994), An Enemy of the People by Henrik Ibsen: The Politics of Whistle Blowing, Journal of Management Inquiry, Vol. 4, No. 4.
- .24 Geber, Beverly, (1995), The Right and Wrong of Ethics Offices, Journal of Training, (October).
- .25 <http://www.unesco.org/manifesto2000> :Internet
- .26 Linda Klebe Terino, Laura Pincus & Michael Brown, (2000), Moral Person and Moral Management, California Management Review, 42 (4), Summer.
- .27 P. Gamo, Fedelino A. Aronso, and S. Horvitz: Globalization and Growth Prospect in Arab countries, INF working paper, 2005, WP/97 / I 25
- .28 Pang, (2006) , Job Satisfaction of women Faculty at Universities in Seoul , Republic of Korea , Dissertation Abstracts International , 54 (6) . 2017–A .
- .29 Pitts A. Robert & Lei, David, (1996), Strategic Management: Building and Sustaining Competitive Advantages, West Publishing Co., U.S.A.
- .30 Revan, Cherly, (2004), Globalization A Code of Ethics, Ethics Resource Center, Working Paper, April.
- .31 The Brookings ,”Money and Capital in Economic Development“ ,Ronald I. McKINNON Institution, Washington, D.C, 2003,
- .32 Op. cit., ,Money and Capital in Economic Development ,Ronald I. McKINNON

- .33 Sangmanee , W ,(2003) , job satisfaction of Education Institutions in Bangkok and Suburban Area , Thailand , Dissertation Abstracts International , 54 (10).
- .34 Schapiro, Mark, (2001), “All Over the Board”, Gork, (February – March).
Washington ,”The International Union for Conservation of Nature“ ,See Report IUCN D.C, 1980, p. 14–20
- .35 Simpson, R. Glenn, (2001), The Battle Over the Web Privacy, Wall Street Journal, 21, March.
- .36 Smith, W, (2002) , Sex Deference in the satisfaction of University professor , Journal of applied Mythology 61, No.2– Super,D,(1983) ATheory of vocational development, The American psychologist.
- .37 Sreenath, Sreenivasan, (1998), Business Ethics on the Web, New York Times Journal, 23 March.
- .38 Des :Développement & Climat ,2009 de l'ONG ENDA Tiers Monde Rapport annuel Voir le espaces pour l'innovation, Dakar, Sénégal, 2009,
- .39 Weihrich, Heinz & Koontz Harold, (1993), Management: A Global Perspective, International Edition, McGraw–Hill Inc., New York–U.S.A.
- .40 .www.worldbank.org/ press release Washington, 25–27/ 5/ 2004
- .41 Yuspeh, Allan, (2000), Do the Right Thing, CIO, August, No. 1.
- .42 (<http://www.lockheedmartin.com>)
- .43 (<http://www.managementhelp.org/ethics/ethxdge.htm>)

1. البطانية، عمر تيسير،(2003)، دور عمداء ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة اليرموك، الأردن.
2. الحكيم ، منتظر حمزة، (2005)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، العلوم التربوية ، المجلد 11.
3. الخزاعلة، محمد سلمان، (2001)، مدى رضا المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين عن تطبيق منحنى الإشراف التربوي في محافظة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
4. الخيري، حسين، (2008)، الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقفزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
5. رمضان، نعمت، (2007)، الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية، الأردن.
6. الرواشدة، خلف، (2000)، اثر الولاء الوظيفي لمديري المدارس على علاقاتهم مع المعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.
7. زين الدين، ضياف (2002) ، السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم الصناعي ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتسوري، الجزائر.
8. سلمان، احمد محمد (2004) ، تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.
9. الشرعاوي، محمد علي،(2009)، " مستوى الرضا الوظيفي للموظفات في المستويات الإدارية (العليا والوسطى) في الجامعات الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن.
10. الشوامرة، محمد (2007)، الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في مدارس نور الهدى التطبيقية في بلدة بيتونيا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القدس المفتوحة.
11. الطراونة، محمد سالم، (2001)، الرضا الوظيفي لدى الموظفين في قطاع الصناعات الغذائية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

12. الطروانة، سليمان محمد، (2005)، الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة ، إدارة تربوية ، جامعة بغداد.
13. الفار، عبير وديع، (2003)، العلاقة بين الرضا الوظيفي والسمات والشخصية عند المرشدين التربويين في محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن
14. فلمبان، إيناس فؤاد (2007) الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة أم القرى.
15. قروقة , عصمت إبراهيم،(1999)،أنماط السلوك الإداري لدى عمداء ورؤساء أقسام كليات الجامعة الأردنية وعلاقتها برضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل رسالة ماجستير غير منشورة , الجامعة الأردنية عمان.
16. الكسجي، أيمن محمد،(2000)، الرضا الوظيفي عن المعوقين بصرياً،رسالة ماجستير غير منشورة , الجامعة الأردنية , عمان
17. هزايمة، أحمد، (1991)، رضا المعلمين عن الممارسات الإشرافية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة اربد رسالة ماجستير غير منشورة ,الجامعة الأردنية , عمان.
18. الوليدي، علي محمد (2003)، الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
19. ياسين، فاطمة علي، (2002)، الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في الأردن , رسالة ماجستير غير منشورة , الجامعة الأردنية عمان .

رابعاً: التقارير

20. الأونكتاد ، (2001) ، السياسات العامة للأعمال وهيكل التنظيم الأساسية ، المنهج الدولي لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ، المجمع العربي للمحاسبين القانونيين ، عمان - الأردن .
21. تقرير الأمين العام عن أعمال المنظمة 2003، الأمم المتحدة، نيويورك، 2003م.
22. تقرير التنمية البشرية لعام 2002، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي U.N.D.P، نيويورك، 2002م.
23. تقرير التنمية البشرية لعام 2003، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، نيويورك، 2003م.

24. التقرير السنوي للأمين العام عن أعمال منظمة الأمم المتحدة 2001، الأمم المتحدة، نيويورك، 2001م.
25. تقرير المؤتمر الدولي لتمويل التنمية، مونتيري، المكسيك، 18 - 22 آذار 2002، نيويورك، م.
26. تقرير منظمة الصحة العالمية، العمل معاً من أجل الصحة، جنيف، 2006م.
27. تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، كوبنهاغن، الدانمرك، 6 - 12 آذار 1995.
28. تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة، جوهانسبرغ، جنوب إفريقيا، 26 آب . 4 أيلول 2002، نيويورك، 2002.

خامساً: الدوريات

29. خليل، جواد (2008) ، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
30. الشريدة، هيام نجيب (2002)، بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني، ص 511 - 527.
31. الشيمي، محمد نبيل ، "التنمية الاقتصادية في الدول النامية ووسائل تمويلها"، الحوار المتمدن، العدد 2538، 26/1/2009م.
32. عبد الخالق، ناصيف، (1995). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل المجلة العربية للإدارة ، المجلد (6)، ع (1).
33. عبد الهادي الصديق، الثقافة العربية في ظل النظام العالمي الجديد (دراسة) ، الخرطوم : مجلة الخرطوم، 1994، عدد: مزدوج 8 و 9 (مايو ويونيو) ص 6.
34. العمر فؤاد عبدالله: تطوير الموارد البشرية في الشركات الصناعية السعودية المرتبطة بالتصدير في ظل عالمية السوق: دراسة تطبيقية، مجلة الإداري، السنة 22، ع 80، الرياض، السعودية، مارس 2000م.
35. العنزي ، سعد والساعدي ، مؤيد ، (2002) ، أخلاقيات الإدارة : مداخل التكوين في منشآت الأعمال ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، المجلد (1) ، العدد (3) .

36. الغانم، كلثم على: مشكلات التنمية البشرية في الدول النامية، مجلة شئون اجتماعية، ع 54، الكويت، 1997م.
- الفيروزآبادى: محى الدين محمد يعقوب ، القاموس المحيط الجزء الرابع، بيروت: ، 1952 ص 132.
37. القاضي، فؤاد: إستراتيجيات تخطيط الاستثمار البشرى فى المؤسسات العربية: المؤتمر السنوى الثانى للتدريب، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة ، 24-26 أكتوبر 1995م.
38. الكردي، عصمت درويش، (1996)، الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، المجلد (32) ، ع (2).
- Aronld Toynbee ، إنجليزي مؤلف كتاب (دراسة التاريخ) ، من أشهر ثلاثة مفسرين للتاريخ هو و الألماني شبنجر صاحب (كتاب الغرب) و الروسي سوركين.
39. محمد عبد الفتاح القصاص، حين تنفصل التنمية عن العدالة الإجتماعية، مجلة بدائل، العدد الثامن، صيف 2007م، ص3.

سادساً: مواقع الانترنت:

1. <https://expandcart.com/ar/17695>(
2. <http://www.managemen thelp.org/ethics/ethxdge.htm>) .
3. www.unesco.org.menfesto

الملاحق

- اسماء المحكمين
- نموذج الاستبانة
- صور جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

اسماء المحكمين:

| الرقم | الاسم | الدرجة الوظيفية |
|-------|-------------------------|-----------------|
| .1 | أ.د. سليمان يحي | بروفيسور |
| .2 | أ.د. أمل عمر بخيت | بروفيسور |
| .3 | أ.د. خالد حسن البيلي | أ.مشارك |
| .4 | د. الطيب احمد عمر | أ.مشارك |
| .5 | د. خالد رحمة الله قناوي | أ.مشارك |

نموذج الاستبانة:

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

أخي / اختي الكريمة

الموضوع/ استبانة

نضع بين ايديكم دراسة علمية بعنوان :

(تأثير عناصر ثقافة السلام على التنمية البشرية لتحقيق الرضا الوظيفي)

وكلنا ثقة في كريم تفضلكم بالاجابة علي اسئلة الاستبانة مع العلم بان هذه الدراسة ستكون في غاية السرية ولا تستخدم الا لاغراض البحث العلمي فقط

الباحثة

رحيل جاه الله عبدالرحمن

اولا: البيانات الشخصية:

النوع : ذكر انثي

العمر:

اقل من 30 30-40 40-50 50 فما فوق

الوظيفة:

مدير ادارة/قسم نائب مدير ادارة او قسم موظف عامل

المؤهل الاكاديمي:

دون الثانوي ثانوي جامعي فوق الجامعي

سنوات الخبرة:

اقل من 3 سنوات من 3-5 سنوات من 5-10 سنوات اكثر من 10 سنوات

ثانياً: محاور الدراسة :

الفرضية الاولى:توفر عناصر ثقافة السلام في بيئة العمل يؤدي الى خلق بيئة تتسم بالهدوء والاحترام.

| | | | | | العبارة |
|---------------------|-------------|-------|-------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| لا اوافق بشدة | لا اوافق | محايد | اوافق | اوافق بشدة | |
| | | | | | الابتعاد عن جميع اشكال العنف (اللفظي-الجسدي-النفسي-الاجتماعي)في بيئة العمل يساعد في خلق بيئة مثالية خالية من المشاكل |
| | | | | | الاحترام المتبادل بين العاملين بجميع درجاتهم الوظيفية يخلق بيئة ايجابية للعمل. |
| | | | | | تقاسم المسؤوليات والتعاون بين العاملين يرفع من كفاءة العمل والانجاز . |
| | | | | | حسن الاستماع والاصغاء الجيد سبيل للتفاهم وايجاد الحلول لمشاكل العمل |
| | | | | | الحفاظ على ممتلكات العمل يزيد معدلات الثقة من المرؤوسين و العاملين. |
| | | | | | العمل بروح الفريق الواحد يتطلب التضامن المتجدد والتعاون بين العاملين |

الفرضية الثانية:نجاح ادارة الموارد البشرية في مجتمع العمل يعتمد على بناء السلام في المؤسسة:

| | | | | | العبارة |
|---------------------|-------------|-------|-------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| لا اوافق بشدة | لا اوافق | محايد | اوافق | اوافق بشدة | |
| | | | | | بناء السلام في مجتمعات العمل يحتاج الى وضع خطط وبرامج لمواجهة الازمات لتجنب التأثيرات المضرة الغير مباشرة على الافراد في المؤسسة. |
| | | | | | لبناء السلام نحتاج الى عمالة كاملة ومنتجة ولانقة ومخترة بعناية كوسيلة للوقاية من الازمات. |
| | | | | | على الادارة معرفة الاسباب التي تؤدي لسوء الفهم ومعالجة المشاكل من جذورها. |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | ضرورة ضمان احترام معايير العمل، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، وحقوق الانسان الاخرى وسيادة قانون العمل. |
| | | | | | تعمل الادارة على تنمية منسوبيها وتطويرهم وذلك من خلال تطوير الاحترام وبناء الثقة وتحمل المسؤولية وتقبل الاخر. |

الفرضية الثالثة:سوء الادارة وعدم ادارة التنوع الثقافي يؤدي الى تدهور الموارد البشرية وانهيار المؤسسة:

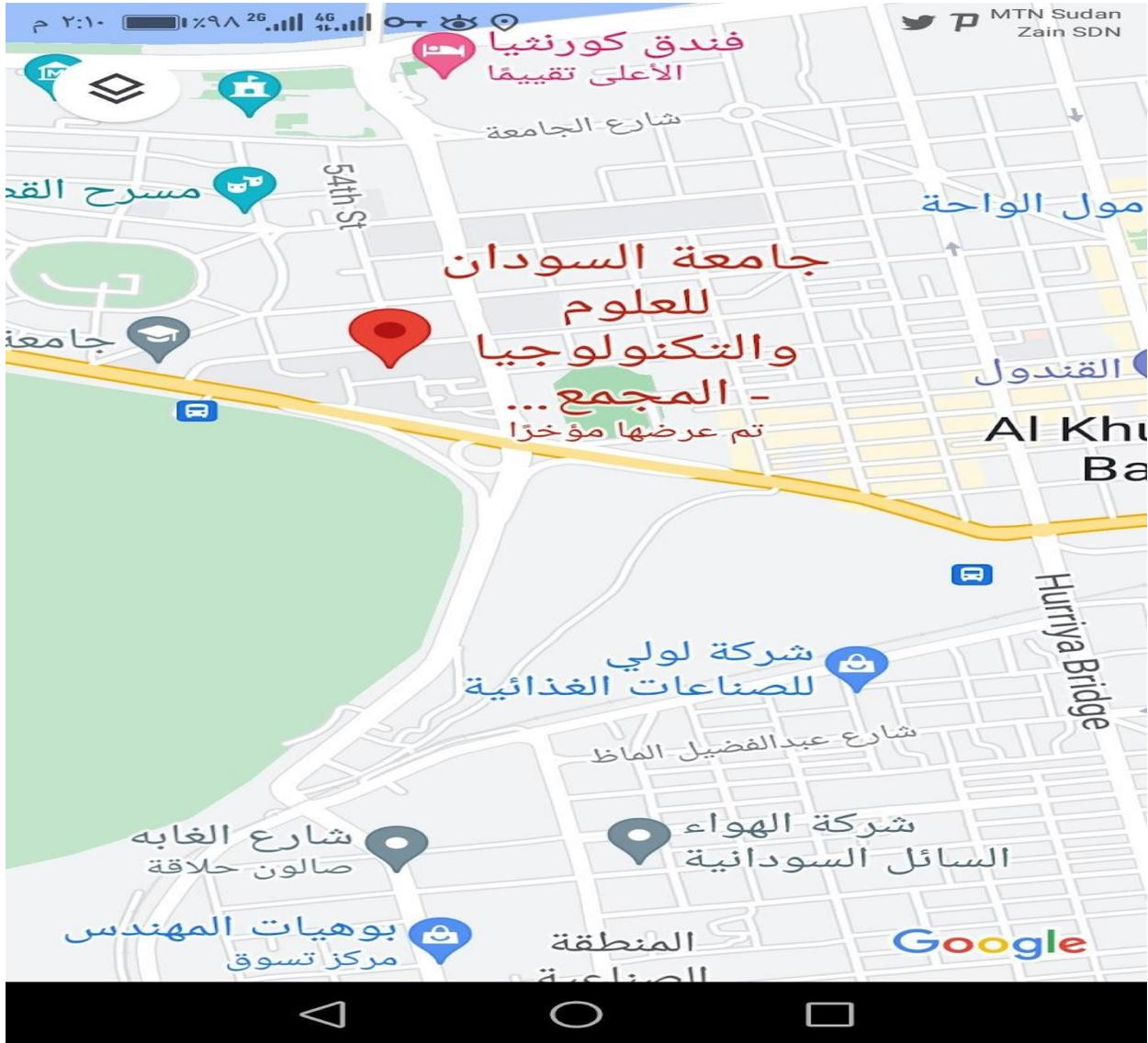
| الاجابات | | | | | العبارة |
|---------------|----------|-------|-------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| لا اوافق بشدة | لا اوافق | محايد | اوافق | اوافق بشدة | |
| | | | | | الاهتمام بأدارة التنوع في الموارد البشرية يساعد على الابداع و الابتكار والتفرد |
| | | | | | التنوع الثقافي والتباين الاجتماعي من اهم مسببات المشاكل داخل العمل. |
| | | | | | عند ادارة التنوع للموارد البشرية يجب مراعاة المتغيرات الشخصية والفردية(الجنس،العمر،المؤهل العلمي،الرتبة،الوظيفة، عدد سنوات الخبرة). |
| | | | | | ادارة التنوع في الموارد البشرية تسعى لخلق جو من الانسجام بين قوى العمل بثقافات مختلفة. |
| | | | | | دعم الادارة العليا لتنوع الموارد البشرية يساهم في تحقيق الريادة بأبيعادها(الابداع،الابتكار،التفرد). |
| | | | | | وجود مرشد اجتماعي في المؤسسة يساعد العاملين على تخطي الظروف النفسية السيئة التي تؤثر سلبا على ادائهم في العمل |

الفرضية الرابعة : تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين يساعد في انجاز العمل بصورة فاعلة:

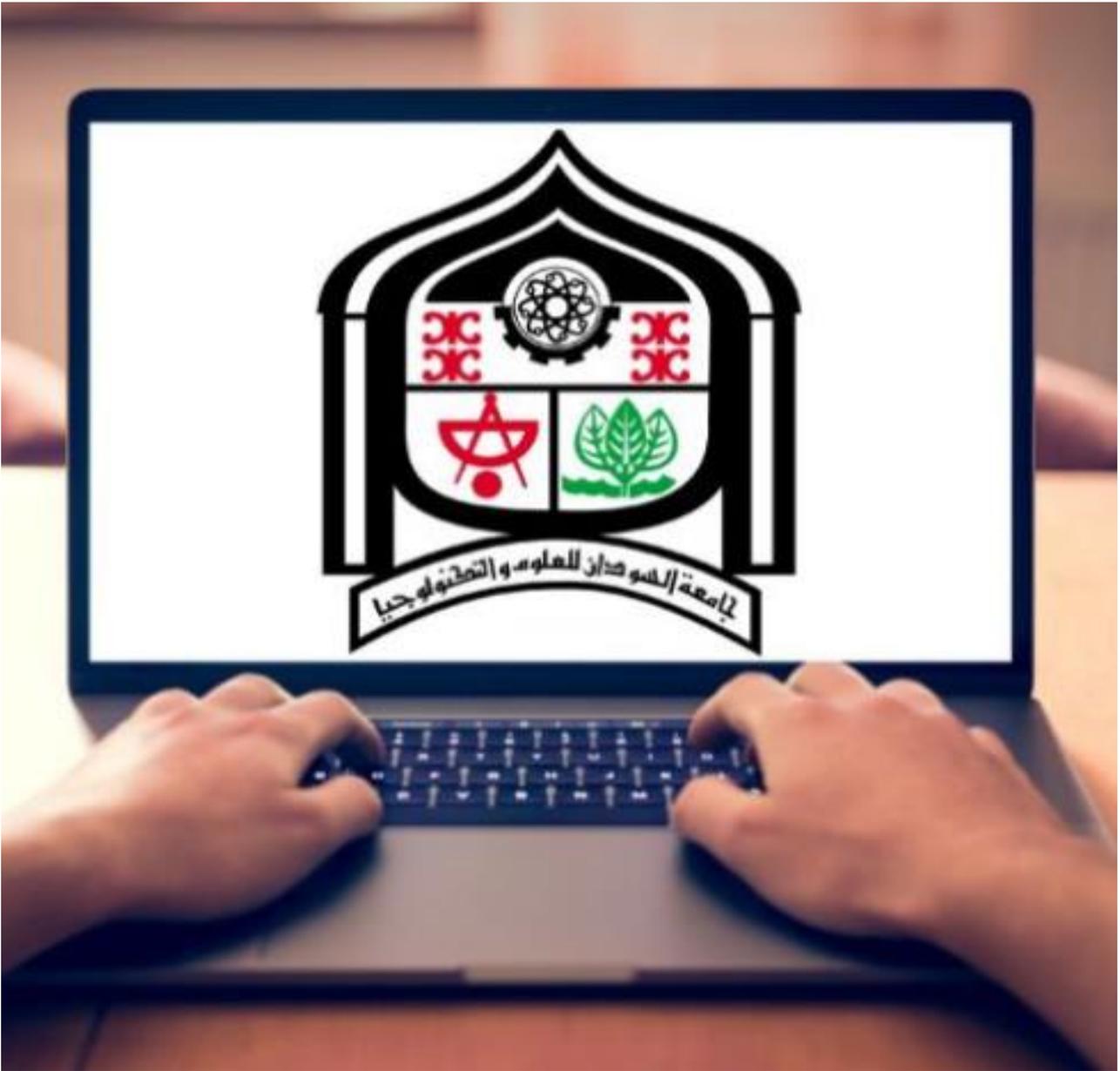
| | | | | | العبارة |
|---------------|----------|-------|-------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| لا اوافق بشدة | لا اوافق | محايد | اوافق | اوافق بشدة | |
| | | | | | التقييم المادي لحجم العمل يزيد من معدلات الرضا الوظيفي |
| | | | | | التعبير عن الرأي ومناقشة المشاكل والمعوقات بحرية دون خوف من الرئيس المباشر ينعكس أيجابا على أداء العاملين |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | المشاركة بالرأي والمقترحات في حل المشاكل المتعلقة بالعمل أهم أسباب الرضا الوظيفي |
| | | | | | التعرض للظلم في العمل بسبب الإشاعات يولد الغبن والإحساس بالظلم وعدم الرضا |
| | | | | | تسكين الفرد في الوظيفة التي تناسب مؤهلاته يحقق الرضا الوظيفي مما ينعكس إيجاباً على العمل |

موقع وصور جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا:
الموقع:



شعار الجامعة:



صور متنوعة للجامعة:



