

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على نبينا محمد على اله وصحبه  
أجمعين

تحية طيبه للجميع

الهدف الاول إستخراج الاسرار الادارية من العلوم  
التربوية والنفسيه والمجتمعية ومصدرها الانسان  
كتبت لكم في العلوم الادارة والتربية واثرها على  
الانسان ونقطة التحول حرصت جيدا الانتقاء والبقاء و  
اود إيصال الفكرة لديكم في بكل سهولة ومعرفة الناتج  
للولصول في البحوث العلمية والاستنتاجية التي تبقى  
على أثر ليصل صنع ذلك الانسان لمستوى الرقي من  
التقدم في المجتمع

ولنبدا اولاً العلاقة الانسان بالادارة

والكشف إلى مستوى عالي من المعرفة  
إن القيادة هي فن التعامل مع الناس، ويتمثل هذا الفن  
بالنشاط الإشرافي الذي يمارسه شخص معين على  
الآخرين، بأساليب معينة لتحقيق أهداف محددة،  
فالقائد الناجح هو الذي يتقن هذا الفن فيسعى مع  
العاملين عن طريق الاتصال بهم، وتوجيههم، ومراقبتهم  
إلى تحقيق أهداف المنظمة، فالقيادة هي عبارة عن

تفاعل مستمر بين القائد، ويتوقف نجاح القائد على مدى نجاح هذا التفاعل.

والقيادة الناجحة هي التي تساعد العاملين على إدراك احتياجاتهم ومواجهتها وإشباعها ، فالعاملون هم الدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمة الحديثة لتحقيق غاياتها وأهدافها، لأن هؤلاء العاملين هم أفراد يحتاجون إلى التقدير والتقبل والتشجيع والمكافأة بأنواعها المختلفة، كما يحتاجون إلى نمو مهني وشخصي، وإذا ما توفرت هذه القيادة تحقق النجاح. أولاً: مفهوم القيادة الإدارية :

لا تزال القيادة موضوعاً غامضاً، فلم يتمكن العلماء والكتاب من الاتفاق على تعريف موحد للمفهوم القيادة لأن التعريفات تختلف باختلاف الزوايا التي ينظر منها هؤلاء الكتاب والباحثون، وسوف تعرض الباحثة أهم المفاهيم التي وردت للقيادة:

عرف القيادة بأنها "عملية يتم عن طريقها إثارة اهتمام الآخرين وإطلاق طاقاتهم وتوجيهها في الاتجاه المرغوب".

كما عرفت بأنها "التأثير أو السلطة التي تمارس في المنظمة لتوجيه العاملين عن طريق قنوات الاتصال لتحقيق أهداف معينة

يرى أن مفهوم القيادة يعني قدرة تأثير شخص ما على الآخرين، بحيث يجعلهم يقبلون قيادته طواعية، ودونما إلزام قانوني، وذلك لاعترافهم بدوره في تحقيق أهدافهم، وكونه معبرة عن آمالهم وطموحاتهم، مما يتيح له القدرة على قيادة أفراد الجماعة بالشكل الذي يراه مناسباً، فالقائد الإداري الناجح هو من يستطيع كسب تعاون العاملين معه، وتحقيق التجانس بينهم، وإقناعهم بأن في تحقيقهم لأهداف التنظيم يكون نجاح شخصي لهم وتحقيق لأهدافهم".

وتعرف القيادة الإدارية بأنها "النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار القرار وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية عن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين.

كما تعرف القيادة الإدارية بأنها "صلاحية الشخص المنتخب من قبل الجماعة أو المعين من خارجها بمقتضى القوانين واللوائح لاتخاذ قرارات فعالة

تستهدف تحقيق التوازن بين المنظمة وإشباع رغبات التابعين بما له من مقدرة على التأثير والإقناع مستخدمة في ذلك أحدث الأساليب العلمية والتكنولوجية لتحقيق أكبر إنتاجية ممكنة." كما تعتبر القيادة الإدارية "عملية إنسانية تجمع العاملين وتحفزهم على تحقيق أهداف التنظيم، فهي ليست خاصة بشخصية، ولكنها إنتاج لمركب معقد من القائد، وجماعة العمل، وظروف التنظيم، ووظيفتها الأساسية وعليه فإنه يمكن إيجاز عناصر تعريف القيادة الإدارية في النقاط التالية:

1- وجود مجموعة من الأفراد يعملون في تنظيم معين ولديهم هدف مشترك يسعون إلى تحقيقه.

2- وجود قائد من أفراد الجماعة لديه القدرة على التأثير الإيجابي في سلوك باقي الأفراد.

3- القيادة تقوم بعملية توجيه أفراد الجماعة وتوحيد جهودهم وتنشيطهم.

4- الموقف القيادي يساعد القائد على إحداث التفاعل



بين هذه العوامل جميعة لتحقيق الهدف المطلوب.  
وبناء عليه فإنه يمكننا تعريف القيادة الإدارية على أنها  
عملية إنسانية يقوم من خلالها القائد بالتأثير بشكل  
إيجابي على المرؤوسين من خلال توحيد جهودهم  
وحفز همهم من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية  
المرجوة.

ثانيا: أهمية القيادة الإدارية للمؤسسات :  
القيادة الإدارية هي جوهر العملية الإدارية وأن أهمية  
مكانتها ودورها نابع من كونها تقوم بدور أساسي يسري  
في كل جوانب العملية الإدارية، فتجعل الإدارة أكثر  
ديناميكية وفعالية، وتعمل كأداة محركة لها لتحقيق  
أهدافها، وقد أصبحت القيادة الإدارية المعيار الذي  
يحدد على ضوءه نجاح أي تنظيم إداري.

كما أن أهمية القيادة تبرز بشكل خاص في الجانب  
الإنساني للإدارة، من خلال مسؤوليات القائد في تطوير  
العلاقات الإنسانية القائمة على التفاهم المتبادل بينه  
وبين مرؤوسيه، واحترام المرؤوسين في مناقشة ما  
يمس شؤونهم وتقبل اقتراحاتهم القيمة، وإشعار كل  
منهم بالتقدير المناسب لما يبذله من جهود في نشاط  
مجموعته، وحفز العاملين على العمل بحماس ورضا  
لتقديم أقصى طاقاتهم في العمل، وإشباع حاجات

المرؤوسين ومتطلباتهم.

وتكمن أهمية القيادة الإدارية في أنها:

1- هي حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.

2- أنها عملية تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليص الجوانب السلبية قدر الإمكان.

3- لها القدرة على السيطرة على مشكلات العمل وحلها، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.

4- لها القدرة على تنمية العاملين وتدريبهم ورعايتهم باعتبارهم أهم مورد للمنظمة.

5- الوسيلة التي لا غنى عنها للقائد الإداري لتحويل الأهداف المطلوبة منه إلى نتائج.

6- بدون القيادة الإدارية تفقد المنظمة قدرتها على

تصور المستقبل، وبالتالي يفقد كل من التخطيط والتنظيم والرقابة التأثير في تحقيق أهداف المنظمة كما تفقد كل العناصر الإنتاجية فاعليتها.

7- بدون القيادة الإدارية يصعب على المنظمة التعامل

مع المتغيرات البيئية الخارجية والتي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تحقيق المنظمة لأهدافها المرسومة.

8- أن تصرفات القائد الإداري وسلوكه هي التي تحفز العاملين وتدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة.

إن قيادة المنظمة هي روحها التي تتوقف عليها فاعليتها واستمرار وجودها، وهي المعيار الذي يحدد على ضوءه نجاح أي تنظيم، فهي تؤثر في كل جوانب العملية الإدارية من خلال اتخاذ القرارات الشجاعة والملتزمة بالنظم من أجل تحويل الأهداف المطلوبة إلى نتائج، كما تساعد على تصور المستقبل ووضع الخطط التي تساهم في التقدم والازدهار المستقبلي للمنظمة.

ثالثاً: أنواع وأنماط القيادة الإدارية :

اختلف الكتاب في تحديد أنواع القيادة الإدارية فمنهم من رأى أنها تختلف باختلاف المركز الوظيفي للقائد ومنهم من رأى أنها تختلف وفقاً لنمط شخصية القائد وسيتم توضيح ذلك كالاتي:

أولاً: أنواع القيادة وفقاً للمركز الوظيفي

ذكر عبوي أن القيادة الإدارية تنقسم وفقاً للمركز الوظيفي إلى:

1- القيادة الرسمية: وهي القيادة التي تمارس مهامها

وفقا لمنهج التنظيم (اللوائح والقوانين) التي تنظم أعمال المنظمة، فالقائد الذي يمارس مهامه من هذا المنطلق تكون سلطاته ومسؤولياته محددة من قبل مركزه الوظيفي والقوانين واللوائح المعمول بها.

2- القيادة غير الرسمية: وهي تلك القيادة التي يمارسها بعض الأفراد في التنظيم وفقا لقدراتهم ومواهبهم القيادية وليس من مركزهم ووضعهم الوظيفي، فقد يكون البعض منهم في مستوى الإدارة التنفيذية إلا أن مواهبه القيادية وقوة شخصيته بين زملائه وقدرته على التصرف والحركة والمناقشة والإقناع يجعل منه قائدة ناجحة، فهناك الكثير من النقابيين في بعض المنظمات يملكون مواهب قيادية تشكل قوة ضاغطة على الإدارة في تلك المنظمات.

وبشكل عام فإن كلا من هذين النوعين من القيادة لا غنى عنه في المنظمة فالقيادة الرسمية وغير الرسمية متعاونتان في كثير من الأحيان لتحقيق أهداف المنظمة وقلما أن تجتمعان في شخص واحد.

ثانيا: أنواع القيادة الإدارية وفقا لنمط شخصية القائد : تختلف أنماط القادة باختلاف درجاتهم العلمية واتساع خبراتهم وخلفياتهم الثقافية ونظرتهم إلى القيادة وكذلك اختلاف المناخ الاجتماعي المحيط بمكان العمل،



وهناك تصنيفات متعددة للقيادة، والتصنيف الشائع والغالب بالنسبة لأنماط القيادة يستند على أساس طريقة وأسلوب استخدام القائد للسلطة الممنوحة له وطريقته في التأثير في المرؤوسين. وتنحصر الأنماط القيادية في هذا البحث في أربعة أنماط هي:

1- النمط الأوتوقراطي.

2- النمط الديمقراطي.

3- النمط الحر.

4- النمط التحويلي.

النمط الأول: القيادة الأوتوقراطية

طبقاً لمفهوم القيادة الأوتوقراطية أو التحكمية أو التسلطية فإن القائد هو ذلك النوع من المديرين الذي يتخذ القرارات بمفرده ثم يأمر مرؤوسيه بتنفيذ مضمون هذه القرارات دون مناقشة أو مراجعة، ولضمان الالتزام من قبل الموظفين بتنفيذ مضمون القرارات فإن المدير يلجأ إلى أسلوب الترهيب أو التخويف سواء كان ذلك تلميحاً أو تطبيقاً، ويستمد القائد هنا قوته في إصدار القرارات من السلطة الرسمية الممنوحة له بحكم مركزه في التنظيم الإداري.

أشكال القيادة الأوتوقراطية :



## 1- القيادة الأوتوقراطية المتسلطة:

يتميز هذا النمط بنظرته إلى الإنسان كالة للعمل ومصدر من مصادر الإنتاج بغض النظر عن كونه مخلوق اجتماعي يتأثر بالعوامل النفسية والاجتماعية، ولذا فإن القائد يستخدم صلاحياته المستمدة من مركزه الرسمي في تأثيره على المرؤوسين، ويصنع القرارات بمفرده، دون مشاورة مرؤوسيه ظنا منه أنهم لا يعرفون شيئا، وهو الذي يحدد سياسة المرؤوسين ويرسم الخطط الرئيسية ويستخدم الاتصال المركزي من أعلى إلى أسفل، ومتابع لسلوك المرؤوسين حتى لا يقعون في الأخطاء، وهو يعتمد على التهديد دون أن يراعي مشاعر المرؤوسين، لأنه يظن أن هذا الأسلوب هو المثالي في التعامل معهم غير مبالي بقيمة العلاقات الإنسانية معهم.

## 2- القيادة الأوتوقراطية الخيرة أو الصالحة:

يكون القائد هنا أقل استبدادة من القائد الأوتوقراطي المتسلط فهو ينفرد باتخاذ القرارات ولكنه يحاول في الوقت نفسه أن يكون لبقة متعاونة وقادرة على خلق المناخ الملائم لدى مرؤوسيه لتقبلهم لقراراته وآرائه وتخفيف ردود الفعل السلبية التي قد تظهر.

## 3- القيادة الأوتوقراطية المناورة أو اللبقة:

هو القائد الذي يوهم مرؤوسيه بأنه يشركهم في اتخاذ القرار وهو في الواقع يكون قد انفرد باتخاذها. ويتميز بلباقته في التعامل مع مرؤوسيه واعتماده على اتصالاته الشخصية معهم لإنجاز العمل ومرونته في معالجة المشكلات التي تواجهه في العمل ويعتقد أن مشاركة مرؤوسيه له في أداء مهامه هي وسيلة غير عملية بل وغير محببة، ولذلك فإنه يحاول خلق الإحساس لدى مرؤوسيه بأنهم يشاركونه دون أن يتركهم فعلاً، وأسلوبه في ذلك هو المؤتمرات حيث يخبر مرؤوسيه ويزودهم بما توصل إليه من حلول ويحاول الحصول على موافقتهم على ما ينوي اتخاذ من قرارات.

ويلاحظ أن القائد الأوتوقراطي ومن خلال انفراده بوظيفة اتخاذ القرارات، ووضع السياسات والخطط دون مشاركة من مرؤوسيه، أو حتى استشارتهم في ذلك، فإنه في الغالب ما تكون هناك نتائج سلبية تظهر من خلال تجمعات غير رسمية بين المرؤوسين داخل التنظيم الرسمي نتيجة الإحباط والتوتر وانخفاض الروح المعنوية.

ويكون القائد الأوتوقراطي منفردة عن مجموعته، لا تربطه بهم علاقة إنسانية كريمة من التعارف والمحبة،

ومع أن هذا النوع من القيادة يؤدي إلى إحكام السلطة وانتظام العمل وزيادة الإنتاج، إلا أنه يتميز بانعكاس آثار سلبية كبيرة على شخصية الأفراد، ويظل تماسك العمل مرهونة بوجود القائد.

وبشكل عام فإن هذا النمط يعطي اهتماما كبيرا للمهام، واهتماما أقل للعاملين، حيث يكون ذلك السلوك غير مناسب، وليس لهذا القائد ثقة في الآخرين، كما أنه يهتم بالعمل العاجل فقط، ويلاحظ أنه في هذا النمط يبقى اتخاذ القرار حقا للقائد وحده وهذا يحجم عن تقويض سلطة اتخاذ القرار إلى غيره، ويركزها في يده بحيث تنتهي عنده كافة العمليات الإدارية.

خصائص القائد الأوتوقراطي:

1- يحدد منفردة أساسيات المؤسسة وخططها دون مشاورة مرؤوسيه.

2- لا يعطى مرؤوسيه فرصة لمناقشته فيما يقرر.

3- لا يفوض سلطاته الإدارية إلى المرؤوسين.

4- لا يهتم بإشباع حاجات المرؤوسين.

5- لا يبدي مشاعر طيبة نحو المرؤوسين إلا نادرا.

6- يركز اهتمامه على انجاز العمل.

7- يتحدث مع المرؤوسين بطريقة رسمية تشير أنه

المسئول الوحيد.

8- يتخذ الاجتماعات مع المرؤوسين مجالا لإصدار القرارات والأوامر.

9- يعتبر الولاء له مقياسا لحصول المرؤوسين على الامتيازات الخاصة.

10- القائد الأوتوقراطي يكون في الأغلب مكروها من قبل العاملين.

11- يستخدم أساليب الإرغام والغموض في التعليمات والأهداف .

ان من أهم صفات القائد الأوتوقراطي:

1- يستبد بالرأي مع التعصب الشديد والغموض في التعليمات والأوامر.

2- يكثر من الأوامر الصادرة لتوجيه المرؤوسين.

3- يتنصل من المسؤولية إذا فشل في حل مشكلة ما .

4- يكون قاسية وصارمة في تعامله مع مرؤوسيه.

تقييم النمط الأوتوقراطي:

أ- مزايا النمط الأوتوقراطي : أوضحت نتائج الدراسات

أن نمط القيادة الأوتوقراطي ليس سلبية في جميع

الأحوال بل أحيانا قد تقتضي بعض الظروف وبعض

المواقف تطبيق مثل هذا النمط من أنماط القيادة

وعندئذ يكون لهذا النمط مزايا مثل:

1- قد يكون النمط الأوتوقراطي ناجحة في التطبيق



خلال الأزمات أو في الظروف الطارئة التي تتطلب الحزم والشدة.

2- قد يكون النمط الأوتوقراطي ناجحة في التطبيق مع بعض المرؤوسين الذين لا يجدي معهم النمط الديمقراطي.

3- يمكن استخدام هذا النمط عندما تكون الأعمال المراد إنجازها لا يمكن أداؤها إلا بطريقة واحدة، وخاصة الأعمال التي درست بمعرفة الخبراء حيث لا يوجد مجال للاجتهاد والرأي الشخصي.  
ب- مآخذ على النمط الأوتوقراطي:

1- يقتل روح المبادرة والابتكار لدى المرؤوسين.  
2- يولد الكراهية لدى المرؤوسين نحو قائدهم وضد العمل.

3- شعور المرؤوسين بالإحباط ، فهم يحجمون عن القيام بأي نشاط.

4- يضعف الفرصة لدى المرؤوسين لكي يصبحوا قادة المستقبل.

5- يؤدي إلى تجمعات غير رسمية بين المرؤوسين داخل المنظمة.

6- يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لدى المرؤوسين.

7- يحدث فراغا وفوضى بين المرؤوسين إذا تخلى

القائد عن قيادتهم.

يتضح لنا مما سبق أن هذا النمط يؤدي إلى نتائج سلبية وإن كان من الممكن أن يلقي نجاحا في بعض الحالات إلا أنه يؤدي إلى أثار سلبية على المرؤوسين وعلى الإنتاج، كما أنه لم يعد يتماشى مع أسس الإدارة الحديثة التي تقوم على التشاور والديمقراطية و تراعى الناحية الإنسانية في العمل.

وفي الواقع لا يمكن تطبيق الأسلوب الأوتوقراطي المتسلط بشكل كبير في المنظمات الحديثة، ذلك أن وضع هذه المنظمات وتكوينها لا يسمح للقادة بممارسة هذا الأسلوب، فالقائد لا يملك السلطة المطلقة التي تمكنه من التصرف المطلق بكل شيء، كما أن كبر حجم المنظمة يحد من مدى إشراف القائد عليها مما يدفعه إلى تفويض سلطة اتخاذ القرارات إلى مرؤوسيه، وأخيرا فإن زيادة المستوى الثقافي للمرؤوسين يجعلهم أقل قابلية للأساليب التسلطية في القيادة.

النمط الثاني: القيادة الديمقراطية

يتمثل أسلوب القيادة الديمقراطية بالقيادة التي تعتمد على العلاقات الإنسانية، والمشاركة، وتفويض السلطة، فالقيادة الديمقراطية تعتمد أساسا على العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومرؤوسيه التي تقوم على

إشباعه لحاجاتهم وخلق التعاون فيما بينهم وحل مشكلاتهم.

كما تعتمد على إشراك المرؤوسين في بعض المهام القيادية كحل بعض المشكلات واتخاذ القرارات، وهي بالتالي تعتمد على تفويض السلطة للمرؤوسين الذين ترى أنهم قادرون بحكم كفاءتهم وخبرتهم على ممارستها، مما يتيح للقائد الديمقراطي الوقت والجهد للاضطلاع بالمهام القيادية الهامة.

والقيادة الديمقراطية يمكنها أن تخلق الجو النفسي والموقف الملائم الذي يحفز العاملين على بذل أقصى جهدهم لتحقيق أعلى مستوى للإنتاج.

كما يمكنها التوفيق بين مصالح ورغبات العاملين ومصالح التنظيم من خلال توسيع الدور الذي يقوم به المرؤوسين، وأن إمكانية تحقيق ذلك لا تأتي إلا عن طريق المشاركة التي تتمثل في أخذ القائد بالتوصيات والاقتراحات الفردية والجماعية التي يبدونها

المرؤوسون، والتي تيسر بالتالي تحديد الأهداف والمسؤوليات، واتخاذ القرارات، وتمكنه من تحقيق التكامل بين النشاطات المتعددة الأقسام التنظيم ومن أهم صفات القائد الديمقراطي الاهتمام بآراء الآخرين والاستفادة منها، ومساعدتهم على التعبير عن

آرائهم ويقدم لهم المعلومات والتوجيهات والإرشادات التي تشجعهم على مناقشة وتقييم الأمور بمعايير سليمة دون مجاملة أو خوف. لذلك فهو يلعب دورا فعالا في تنمية الابتكار وتحقيق المشاركة والتعاون وإظهار قدرات المرؤوسين وطاقاتهم، ويتمتع القائد الديمقراطي برضا المرؤوسين عن قيادته وهو يسعى إلى جذبهم إليه ومشاركته المسؤولية، ويظهر هذا القائد غالبا على أنه أحد أفراد الجماعة ولا يركز على سلطاته وموقفه فقط ولكنه يركز على عضويته في الجماعة بدرجة أكثر.

أنواع القيادة الديمقراطية:

للقيادة الديمقراطية نوعان رئيسيان هما:

1- القيادة الجماعية: حيث يشترك في هذا النوع عدد من القادة وتصدر قراراتهم باتفاقهم.

2- القيادة الفردية مع الاستعانة بالمستشارين: حيث لا يتخذ القائد قرارة إلا بعد أن يستشير في ذلك معاونيه ليتعرف على مختلف وجهات النظر ويلم بكافة الآراء والحلول ثم يتخذ في النهاية قرارا بعد أن يكون قد تكونت عنده خلفية واسعة من المعلومات من خلال استشارة ومعاونة الآخرين.

نماذج القيادة الديمقراطية:



لنماذج القيادة الأوتوقراطية كما يلي:

1- نموذج القائد الديمقراطي الذي يتيح قدرا من الحرية للمرؤوسين لمشاركته في عملية صنع القرار، فهو يضع المشكلة التي تواجهه أمام مرؤوسيه ويطلب منهم مشاركته في اتخاذ القرار المناسب.

2- نموذج القائد الديمقراطي الذي يضع حدودا معينة ويطلب من مرؤوسيه اتخاذ القرار ضمن هذه الحدود، فهو يحدد المشكلة ويرسم أبعادها ويعطي مرؤوسيه قدرا من الحرية في اتخاذ القرار.

3- نموذج القائد الديمقراطي الذي يتخذ القرار بنفسه ولكنه يحرص على إثارة الحوار والنقاش لمعرفة مدى قبول مرؤوسيه لهذا القرار.

4- نموذج القائد الديمقراطي الذي يتخذ القرار ثم يعطي الفرصة للمرؤوسين لمشاركته في تنفيذ القرار.

5- نموذج القائد الديمقراطي الذي يتيح لمرؤوسيه حرية كبيرة في اتخاذ القرار وينحصر دوره في الموافقة عليه وهذا النموذج يمثل أقصى قدر من حرية التصرف للمرؤوسين.

تقييم النمط الديمقراطي:

أ- مزايا النمط الديمقراطي:

1- تتفهم القيادة الديمقراطية مشاعر العاملين وتتلمس

مشاكلهم وتعالجها وتحاول إشباع الحاجات الإنسانية لهم، مما يولد لديهم الرضا والشعور بالارتياح ورفع الروح المعنوية.

2- تعتبر المنظمات التي بها قادة ديمقراطيون أكثر إنتاج من غيرها.

3- إن المشاركة في عملية صنع القرارات تساعد على ترشيد عملية اتخاذ القرار من حيث تحسين نوع القرار.

4- إن إشراك المرؤوسين في وضع الخطط والسياسات والأهداف وفي عملية صنع القرار يتيح لهم المجال للتعبير عن آرائهم والإسهام باقتراحاتهم مما يؤثر على مستوى أدائهم.

ب - مآخذ على النمط الديمقراطي:

1- تخلي القائد عن بعض واجباته القيادية التي يكفلها له مركزه الرسمي.

2- الأخذ برأي العاملين أسلوب غير علمي ولا يتوافق مع البيروقراطية للقادة.

3- أن التركيز على العاملين لا يؤدي بالضرورة إلى رفع روحهم المعنوية لأن القائد عندما يصرف اهتمامه عن الإنتاج ومسئوليته عنه يكون لذلك أثر على الروح المعنوية للعاملين وعلى إنتاجهم.

ويتضح لنا مما سبق أن أسلوب القيادة الديمقراطية

يعتمد على العلاقات الإنسانية بين القائد ومرؤوسيه ولكن هذه العلاقات لا تؤدي إلى تنازل القائد عن مسؤولياته أو معاملة مرؤوسيه برفق في كل المواقف، ولكنها تقوم على إشباع حاجات العاملين وخلق التعاون فيما بينهم وحل مشاكلهم والاهتمام بحقوقهم مع الإصرار على أدائهم للعمل المطلوب منهم.

النمط الثالث: القيادة الحرة أو المنطلقة ويطلق على القيادة الحرة أيضا "القيادة غير الموجهة والمنطلقة والمتساهلة" ويقوم هذا النمط من القيادة على إعطاء العامل الحرية كاملة ليفعل ما يشاء، وفيها يتنازل القائد لمرؤوسيه عن سلطة اتخاذ القرارات، ويصبح القائد في حكم المستشار، لا يمارس أية سلطة على مرؤوسيه ولا يؤثر فيهم. أشكال القيادة الحرة:

للقيادة الحرة أشكال عدة أهمها كما يلي:

- 1- اتجاه القائد إلى إعطاء أكبر قدر من الحرية لمرؤوسيه لممارسة نشاطاتهم وإصدار القرارات وإتباع الإجراءات التي يرونها ملائمة لإنجاز العمل.
- 2- اتجاه القائد إلى تفويض السلطة لمرؤوسيه وإسناد الواجبات إليهم بطريقة عامة غير محددة.
- 3- اعتقاد القائد الذي يتبع الأسلوب الحر أن التعليمات

العامة تتيح للمرؤوس فرصة الاعتماد على نفسه،  
وتكسبه خبرة في تحمل المسؤولية عبر إصدار القرارات  
الصائبة وتقييم النتائج.

4- إتباع القائد سياسة الباب المفتوح في الاتصالات  
فالقائد الذي يتبع أسلوب القيادة الحرة يرى أن أسلوب  
الحرية في الإدارة لن يكون مجدية إلا إذا جعل بابه  
مفتوحة لمرؤوسيه حتى يسهل لهم سبل الاتصال به،  
لتوضيح الآراء والأفكار التي يلتبس عليهم فهمها أو  
يصعب عليهم حلها، فالقائد هنا يترك للمرؤوسين حرية  
التصرف على ضوء ممارستهم وتجربتهم في العمل.  
تقييم النمط الحر:

أ- مزايا القيادة الحرة:

1- الأخذ بهذا النمط قد يؤدي إلى نتائج جيدة إذا  
تحققت الظروف المناسبة والمهارات القيادية لدى القائد،  
حيث يشجع ذلك على الابتكار والتميز الشخصي  
والحصول على الخبرة.

2- يعتمد نجاح هذا النمط على أن العاملين الذين  
يتعامل معهم القائد من ذوي المستويات العقلية  
والعلمية العالية.

ب - مآخذ القيادة الحرة:

1- التسبب والتذمر والقلق من سمات المنظمة التي



يشجع فيها هذا النمط وبروز العدوانية والتنافر بين العاملين وضعف مستوى إنتاجيتهم.

2- يتهرب القائد من مسؤوليته فيترك الأمور في أيدي المرؤوسين الذين قد تتعارض تصرفاتهم أو قد تصطدم ببعضها، وذلك نتيجة تفويض القائد كل سلطاته تقريبا، وبالتالي عدم سيطرته على المرؤوسين.

ويتضح لنا مما سبق أن هذا النمط من القيادة هو أسلوب غير عملي للقيادة، ففيها يتنازل القائد المرؤوسيه عن سلطة اتخاذ القرار وبالتالي يفقد القائد القدرة على الاحتفاظ بالمناخ الإداري الكفاء، حيث يشجع على التهرب من المسؤولية ويكون الاهتمام بالعمل ضئيلا مما يؤدي إلى حالة من القلق والتوتر في محيط العمل حيث لا يوجد توجيه حقيقي فعال أو رقابة فعالة من قبل القائد مما يؤدي إلى الفشل.

النمط الرابع: القيادة التحويلية

هي القيادة التي لها قدرة فائقة في الإيحاء للمرؤوسين للقيام بأفضل ما يمكن من جهود الصالح المنظمة للارتقاء بالأداء، فتخلق تغييرة مهمة على صعيد المرؤوسين والمنظمة فضلا عن قدرتها على قيادة التغيير في رسالة المنظمة واستراتيجياتها وهيكلها وثقافتها وكذلك الارتقاء بالإبداع التكنولوجي.

وقد عرفت القيادة التحويلية على أنها "عملية يسعى من خلالها القائد والمرؤوسين إلى النهوض بكل منهم الآخر للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق". أما فيرى أن القيادة التحويلية تسعى إلى النهوض بشعور المرؤوسين وذلك من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل الحرية والعدالة والمساواة والسلام والإنسانية، فسلوك القيادة التحويلية يبدأ من القيم والمعتقدات الشخصية للقائد وليس على تبادل مصالح مع المرؤوسين.

أبعاد القيادة التحويلية:

وقد طورت عناصر متعددة العناصر بنيت على نظرية أن القيادة التحويلية تتضمن أربعة أبعاد:

1- الجاذبية (التأثير المثالي): حيث تصف سلوك القائد الذي يحظى بإعجاب واحترام وتقدير المرؤوسين.

ويتطلب ذلك المشاركة في المخاطر من قبل القائد، وتقديم احتياجات المرؤوسين قبل الاحتياجات الشخصية للقائد، والقيام بتصرفات ذات طابع أخلاقي.

2- الحفز الإلهامي: يركز هذا البعد على تصرفات وسلوكيات القائد التي تثير في المرؤوسين حب التحدي، وتلك السلوكيات تعمل على إيضاح التوقعات للمرؤوسين، وتصف الالتزام بالأهداف التنظيمية

واستثارة روح الفريق من خلال الحماسة والمثالية.

3- الاستثارة الفكرية: وفيها يعمل القائد التحويلي على البحث عن الأفكار الجديدة وتشجيع حل المشاكل بطريقة إبداعية من قبل المرؤوسين، ودعم النماذج الجديدة والخلاقة لأداء العمل.

4- الاعتبار الفردي: وتظهر هذه الصفة من خلال أسلوب القائد الذي يستمع بلطف، ويولي اهتمام خاص لاحتياجات المرؤوسين وكذلك انجازاتهم من خلال تبني استراتيجيات التقدير والإطراء. خصائص القائد التحويلي:

تتميز القيادة التحويلية بالعديد من الخصائص يمكن حصر أهمها كما يلي:

1- له رؤية مستقبلية فهو يقدم رؤية مشرقة ومثيرة للمدى المثالي الذي يجب أن تبلغه الإدارة أو المنظمة مستقبلا وكيف تبلغه.

2- يشعر أعضاء المجموعة بالقدرة والثقة بالنفس: فعادة يساعد القائد أعضاء المجموعة على النجاح من خلال وضع مهام أو معايير أداء مناسبة أو في مستوى قدراتهم، وهكذا يزرع في مرؤوسيه صورة الإدراك الذات، وعندما ينجحون يبدى تقديره، ثم يعطيهم مهام أعلى صعوبة.

3- يرفع مستوى حاجات المرؤوسين من الحاجة إلى الأمن والتقدير إلى الحاجة إلى الإنجاز وتحقيق الذات.

4- يدفع المرؤوسين لتخطي مصالحهم الشخصية لصالح الفريق أو المنظمة ككل.

5- قادر على تحديد الأهداف المهمة، ثم حفز وتمكين الآخرين أن يهيئوا كل الموارد الضرورية لإنجاز هذه الأهداف.

6- يتمتع بالثقة بالنفس والقدرة على إدارة الذات.

7- قادر على اتخاذ القرارات الموضوعية في بيئة متغيرة، والقدرة على تنفيذها.

8- يعترف بإنجازات الآخرين وجهودهم.

9- يسعى إلى تحويل المرؤوسين إلى قادة.

ان من أهم خصائص القائد التحويلي:

1- المثابرة وتقديم الدعم والسلطة للعاملين لرقابة العمليات الإدارية.

2- التأثير القوي في العاملين من خلال الأفعال والمعتقدات، لا السيطرة واستخدام السلطة.

3- لديه القدرة على التعامل مع التعقيد والغموض وعدم التأكد.

4- القائد التحويلي صاحب رؤية يحلم ويتخيل ثم يترجم كل ذلك إلى حقائق.



مجالات عمل القيادة التحويلية:  
تشمل جهود القيادة التحويلية جانبين رئيسيين في  
المنظمة هما:

- 1- الجانب التنظيمي: ويشمل الجهود الرامية إلى إعادة بناء وهيكلة التنظيم المؤسسي، وتتضمن إحداث التغييرات في البناء الرسمي للمنظمة.
- 2- الجانب الثقافي الانفعالي: ويشمل الجهود الرامية إلى إعادة بناء النسق الثقافي في المنظمة، وتتضمن إحداث التغييرات في المنظمة المتصلة بالنماذج، والقيم، والدوافع، والمهارات، والعلاقات التنظيمية مما يؤدي إلى تعزيز أساليب ووسائل جديدة للعمل الجماعي التعاوني ينعكس أثرها مباشرة في إحداث فرق ملموس في المنظمة.

رابعاً: خصائص القيادة الإدارية الناجحة

تتميز القيادة الإدارية بالعديد من الخصائص لتساعدها على تحقيق أهدافها ومن أهم هذه الخصائص:

- 1- القدرة على إنجاز الأولويات.
- 2- القدرة على تحديد الأهداف التي تعتبر ذات ضرورة قصوى لاتخاذ القرارات الصعبة.
- 3- امتلاك الحنكة .

## الموضوع / العلاقات الإنسانية

تعتمد هذه النظرية في تحليلها للإدارة على أن العلاقات الإنسانية بين العاملين في التنظيم هي الأساس الذي يجب أن تركز عليه الإدارة وتهتم بإشباع حاجة المرؤوسين النفسية والاجتماعية مما يحفزهم على تقديم إنتاجية عالية، وتؤكد على أن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في مجال الإدارة يمثل أحد المقومات الأساسية لنجاح القادة الإداريين. ومن هنا ارتبطت العلاقات الإنسانية بالقيادة الإدارية وأصبحت من السمات البارزة للإدارة الحديثة نظرية التنظيم الاجتماعي ( SOCIAL ORGANIZATION )  
(THEORY):

تصور هذه النظرية التنظيم الإداري على أنه تنظيم اجتماعي حيث يتكون من مجموعة من الأفراد مجتمعين، يتعاونون مستخدمين موارد بشرية ومادية وطبيعية لتحقيق أهداف شخصية أو اجتماعية بواسطة سلوك منظم، يكفل أهداف التنظيم وأهداف العاملين فيه. وترى هذه النظرية أن مشكلة التنظيم الإداري تكمن في كيفية جعل المجموعة من الأفراد المختلفين في

القدرات يتعاونون في نشاط مشترك لتحقيق أهداف التنظيم وتحقيق رضاهم في نفس الوقت، وأن حل هذه المشكلة منوط بقيادتهم الإدارية، ومن هنا يتبين أهمية دور القيادة في الإدارة وصعوبته ويركز محللو هذه النظرية على استخدام أسلوب قيادي يعتمد على توفير الإحساس لدى الفرد العامل بالاطمئنان والاستقرار نظرية التوازن التنظيمي ( ORGANIZATION EQUILIBRIUM THEORY):

تقوم هذه النظرية على مشاركة أعضاء التنظيم الإداري في اتخاذ القرار، وأن بقاء التنظيم واستمراره يقتضي توفر أمرين هما: الكفاءة والفاعلية وأن حيوية التنظيم وفاعليته تكمن في رغبة أفراده في المساهمة بجهودهم في نشاطه، وأن على التنظيم الإداري أن يعمل على إيجاد المشجعات الكافية لإحداث التعاون والمساهمة المطلوبة من الأفراد، وهي قائمة على المساهمات التي يقدمها الفرد في التنظيم والمغريات التي يحصل عليها، ذلك لأن الفرد يستمر في تقديم خدماته ومساهمته للتنظيم طالما أن المغريات التي تقدم له تعادل أو تزيد على قيمة المساهمات التي يقدمها.

رابط بين الادارية والإنسانية: HUMAN

تعتمد هذه النظرية في تحليلها للإدارة على أن العلاقات الإنسانية بين العاملين في التنظيم هي الأساس الذي يجب أن تركز عليه الإدارة وتهتم بإشباع حاجة المرؤوسين النفسية والاجتماعية مما يحفزهم على تقديم إنتاجية عالية.

#لبيئة. إنه مفهوم يهدف إلى ضمان تأمين رعاية صحية للأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية وإزالة جميع العقبات المتمثلة في المسافة والوضع المالي، إلخ. يمكن أن تكون هذه المسؤولية سلبية، عند تجنّب الانخراط في أعمال ضارة اجتماعيًا، أو يمكن أن تكون إيجابية، من خلال انخراطها بأنشطة تسعى إلى تحقيق الأهداف الاجتماعية مباشرة. لا بد من توارث المسؤولية الاجتماعية بين الأجيال لأن أفعال جيل واحد تنعكس تبعاتها على الأجيال التي ستأتي من بعده. [المسؤولية الاجتماعية هي نظرية أخلاقية تقترح أن أي كيان، سواء كان منظمة أو فردًا، يقع على عاتقه العمل لمصلحة المجتمع ككل. فالمسؤولية الاجتماعية هي أمرٌ يتعيّن على كل منظمة أو فرد الالتزام بها للحفاظ على التوازن ما بين الاقتصاد والنظم البيئية. يمكن إيجاد موازنة بين التنمية الاقتصادية، بالمعنى المادي، ورفاهية المجتمع وسلامة البيئة للإدارة علاقة بكثير من



العلوم, من أهمها: علم الاقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع، علم الرياضيات، علم القانون وعلم الانسان - المسؤولية الاجتماعية هي نظرية أخلاقية تقترح أن أي كيان، سواء كان منظمة أو فردًا، يقع على عاتقه العمل لمصلحة المجتمع ككل. فالمسؤولية الاجتماعية هي أمرٌ يتعيّن على كل منظمة أو فرد الالتزام بها للحفاظ على التوازن ما بين الاقتصاد والنظم البيئية. يمكن إيجاد موازنة بين التنمية الاقتصادية، بالمعنى المادي، ورفاهية المجتمع وسلامة البيئة وتؤثر بالايجابية أو السلبية البيئة المحيطة تتأثر بالعوامل العقلية والنفسية على سبيل المثال :ومن ناحية زملائة وأبنائة وزوجته كذلك وأمة وأبيه واخوته وأسرته يتغير بنمط المحيط ويتشكل من جميع الاتجاهات فهنا الرابط،الاداري والانساني،والاجتماعي معاً يتكامل ويتوافق ويتاثر الملبس والماكل والمشرب والعطر ورائحة الزكية والمحبة لة او ينجذب لعشق صورة او موسيقى معينة او رسمة او لوحة او ساعة إلخ.. من ناحية الالوان المحيطة الداخلية والانارة الداخلية والمعلقات الحائطية والمكاتب وترتيبها والوانها اما المتغيرات الخارجية فيتأثر على طبيعة العوامل المناخية كالامطار والاجواء المناخية الحارة او الباردة

او المعتدلة والاشجار والبحار والانهار والبر والجبال.

موضوع / الشخصية الإنسانية:

هي خليط عادات وممارسات متوارثة ومكتسبة وبمعنى أدق أن شخصية كل أنسان ذكرا كان أو أنثى تخضع في تكوينها لعاملي الوراثة والبيئة المحيطة بالفرد . ومن هنا فأن الفرد هو حصيلة نتاج او تفاعل الوراثة والبيئة معا، حيث يتفق علماء والباحثين بان شخصية الفرد تتكون بالتفاعل المستمر بين الوراثة البيولوجية والقوة البيئية وعليه فان ( البيت يلعب الدور الرئيس في تشكيل نمط شخصية الفرد في الطفولة المبكرة كونه البيئة الأولى )التي يتحرك فيها الطفل .والتي من خلالها يستطيع التفاعل مع المحيط كبر او صغر هذا المحيط الذي ستؤثر بالتاكيد خصائص ذلك المحيط على نظرته للحياة ومدى تعاطيه معها سلبا او ايجابا، واذكر هنا أحد فريق البحث العلمي يقول فيه اعطني جهازا عصبيا متطورا وظروفا بيئية جيدة اعطيك الانسان الذي لايتكرر ..

وانا شخصياً أجرينا خلال الاشهر الماضية وكونت فريق مختصين مكون من أطباء علم النفس وأطباء

علم الوراثة والجيني وأكاديمين بالعلوم الاجتماع  
والعلوم الادارية وعلوم الارض وافادو ببحوث بعدة  
أبحاث واختبارات مجتمعية بين الاصدقاء في مختلف  
طبقات المجتمع وأكدنا واجمعنا بان- (ليست البيئة قوة  
مستقلة عن الوراثة او قوة تضاف اليها بل قوة تتفاعل  
معها ومن هذا التفاعل يتم نمو الفرد وسلوكه ومايتسم  
به من صفات جسمية وعقلية ومزاجية واجتماعية  
شتى. فالاستعدادات الفطرية الوراثة لايمكن أن تظهر  
وان يتضح أثرها من دون عوامل البيئة ). وعليه فان  
الوراثة تزود الفرد بالأمكانيات والاستعدادات، والبيئة  
تقرر ما اذا كانت هذه الإمكانيات ستتحول إلى قدرات  
فعلية ام سيكون هناك خلا ما، المهم ان شخصية  
الإنسان في تكوينها وبشكل بديهي تأخذ عادات وصفات  
وراثية وتتأثر تلقائيا بالبيئة المحيطة بها فإذا كانت  
البيئة جيدة فأنها ستساعد على صقل الشخصية  
بطريقة سليمة خاصة اذا كانت الصفات الموروثة صفات  
ايجابية فالبيئة والوراثة مشتركتان في التحكم  
بشخصية الفرد، ومجمل ميوله واتجاهاته وما يترتب  
عليها من ممارسات..

إن الشخصية في تكوينها ومراحل نموها تتأثر بعوامل  
كثيرة فهي حصيلة تفاعل عوامل ترجع الى الوراثة

وعوامل أخرى ترتبط بالبيئة والتنشئة ومن الممكن ان نوجز البعض منها كما يلي : تأثير الوراثة :- يتكون الجانب الوراثي منذ اللحظة التي يتم فيها الإخصاب ويتم الحمل ،وتؤثر الوراثة على شخصية الفرد من الناحية الجسمية فهي تلعب دوراً مهماً في تكوين الشخصية كالطول ولون العينين ولون الجلد، فالشخص الطويل متناسق الأجزاء جميل الشكل ذو الصوت القوي المؤثر يكون في العادة شخصاً اجتماعياً وقيادياً يتعامل مع الناس بثقة عالية بالنفس بخلاف الشخص الذي يعاني الامراض الوراثية مثل تخثر الدم وعمى الألوان، وأخرى تسبب التخلف العقلي مثل الشلل العام وأمراض النقص الناجمة عن أسباب جينية محددة . كما إن الأمزجة هي التي تمثل مجموع انفعالات الفرد فهي من المكونات الثابتة نسبياً حيث يصعب تغير مزاج الفرد كونه يتأثر بعوامل وراثية تحدد حالة الجهاز العصبي وإفرازات الغدد من الهرمونات. كما أن الذكاء يتأثر بالعوامل الوراثية وهو الآخر يحدد الصفات الشخصية ويحدد سلوك الشخص . • تأثيرات الخبرة البيئية :- يكون لخبرات الشخص داخل نطاق البيئة المحيطة به أثارها الرئيسية على نمو خصائص شخصيته وهذه الخبرات قد تكون فريدة تتصل بشخص واحد فقط أو



قد تكون مشتركة بين عدد من الأشخاص . وذكاء الفرد الذي يحدد الصفات الشخصية ويحدد السلوك الذي يكون المظهر الخارجي لها فضلاً عن كونه يتأثر بالعوامل الوراثية فهو يتأثر ويؤثر بالبيئة التي يعيش فيها وغيرها . وأخلاق الشخص التي تعد المرآة لمعتقداته وقناعاته واتجاهاته ، والتي تجسد مدى تطابق تصرفاته من معايير وقيم مجتمعه والتي تعتمد على الخبرة البيئية أيضاً . وان جميع العوامل الموجودة في المجتمع والبيئة تؤثر في تحديد شخصية الفرد من خلال تعامله مع أفراد المجتمع المحيط به وجغرافية البيئة التي يعيش فيها ، مثل المدرسة والأصدقاء والنظام الاجتماعي والاقتصادي وكذلك عدد أفراد العائلة وتسلسل الفرد بالعائلة والعيش في السهول أو الجبال . ومما سبق يمكن القول أن الصفات الشخصية هي عبارة عن مزيج من التأثيرات الوراثية والبيئية وفي أغلب الأحيان يصعب أن نحدد النسب المئوية لأهمية كل من المؤثرات الوراثية والبيئية ، لكن من السهل أن نرى الاثنين يعملان معاً

-إعداد

-الباحثين الاكاديمين/

من تخصصات علم الارض وعلم الوراثة وعلم  
الجغرافي وعلم البيئي وعلم الجيني وعلم الاجتماع

الموضوع /نماء الإنسان

وتفتحه بمدى الاستجابة لحاجاته إلى التقدير  
والاعتراف، وحاجته إلى أن يختار كيف يكون، وكيف  
يصير، وكيف يقود مصيره ومآله حسب قدراته  
واهتماماته ورؤيته للأمور، ويختار أسلوبه في التجاوب  
مع هذه الحياة والإتيان بمساهمته في الارتقاء بجودتها.  
تعتمد دائما على انخراط ومساهمة أفرادها في رفع هذا  
التحدي، إذ تعتبر أن كل فرد يمتلك طاقات وإمكانيات  
للفعل والتأثير والخلق والإبداع، تجعله فاعلا ومحركا  
أساسيا لتنمية وتطوير إمكانياته وإمكانية مجتمعه. إن  
الإنسان ترتفع مردوديته وعطاؤه وتتفتح إمكانياته  
الإبداعية وتزداد حافزته واستعداده للتجاوب، ويرتفع  
أيضا شعوره بالارتياح والرضا والانتماء، حينما يحظى  
بالتقدير والاعتبار والاحتضان  
تعبير عن أهمية التعليم نقدمه لكم من خلال مقالنا هذا  
ويتكون من مقدمة عن التعليم بالإضافة إلى أهمية  
التعليم في حياة الإنسان  
التعليم هو الطريق الصحيح التي تسلكه الشعوب عند

الرغبة في التقدم والتطور، كما أنه يساعد في التخطيط لمستقبل ملئ بالنور والتعليم هو الأداة التي تجعل الإنسان صاحب شأن في المجتمع، بل إنه يستطيع على إكساب الإنسان الاحترام من كل الأشخاص الذين يتعامل معهم كما إن التعليم هو الذي يعطي طعم حلو للحياة، فالحياة بلا تعليم، كالإنسان الذي لا يستطيع التنفس بل أنه يجعل الحياة ذات قيمة والتعليم بمقدوره أن يعطي للإنسان إنسانيته، كما أنه قادر على جعل عقل الإنسان منفتح على كل العلوم والأفكار والثقافات المختلفة كما إن التعليم يساعد الإنسان على اكتساب العديد من المهارات الحياتية والعلمية، كما أنه يعمل على إثراء عقله بالأفكار النيرة بالإضافة إلى إن التعليم يساعد الإنسان على مواجهة تحديات الحياة، بل أنه يكسبه القدرة على إيجاد حلول جذرية لهذه التحديات. أو أي مشكلات تواجهه أثناء مشوار حياته.

## اهمية التعليم

### -تحسين قيم المواطنة

تتجسد أهمية التعليم في الحياة من خلال غرس القيم الثقافية والاجتماعية والوطنية في المواطن، حيث يوثق التعليم عملية فهم الحقوق والواجبات التي يجب

أن يدركها جميع المواطنين، كما يُتيح الفرصة للمواطنين على التعرف بثقافتهم وتاريخهم وقيم مُجتمعاتهم مما يؤدي إلى إنتاج مواطنين صالحين. -تحسين الظروف الإقتصادية

يؤثر التعليم في تحسين ظروف الحياة المختلفة بما فيها المجالات الإقتصادية، ويأتي ذلك من خلال تطوير القدرات والكفاءات والمؤهلات لدى الأفراد والتي يتطلبها سوق العمل، حيث يُضيف التعليم للفرد تجارب عدة في مجالات مختلفة بما فيها التجارب الشخصية والخبرات المتعددة التي تعمل على إعداد الفرد لمواكبة تطورات سوق العمل بما يمتلكه من مهارات فنية أو علمية مختلفة كي يحصل على وظيفة مناسبة لتقوم بدورها في رفع المستوى المعيشي للفرد وتحقيق النمو الإقتصادي والصناعي للمجتمع.

-تحسين الوعي يُعتبر الوعي اللبنة الأساسية التي يُنتجها التعليم، حيث إنّ الوعي السليم يُغيّر من طريقة التفكير للأشخاص مما يؤدي إلى التقدم والنجاح ويكون ذلك من خلال تلقي التعليم المناسب الذي يؤثر في تحديد الطريقة الملائمة للتعامل مع البيئة المحيطة وما يحدث فيها بطريقة سليمة.



القضاء على الفقر في المجتمع

التعليم يساعد على الاندماج الاجتماعي هو من أهم أساسيات علاج مشكلة الفقر وتحقيق التقدم المستدام في أي مكان، ولكن لا يكون ذلك من خلال أي تعليم، بل يجب أن يكون التعليم بأفضل أداء واستمرارياً لجميع الأفراد في المجتمع، كما يجب تمكين المتعلمين من أن يكونوا مبدعين ومسؤولين وقياديين ومتعاونين، وبشكل عام الأثر السلبي للفقر في المجتمع يقل من خلال تحسين العملية التعليمية وجعله حق لجميع الأفراد دون أي تمييز أو تحيز.

-تحقيق التقدم

هناك رابط قوي بين التعليم وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، وهذا التعليم يجب أن يشمل تنمية كافة المهارات اللازمة لدى الطلاب بالإضافة إلى إمكانية مواكبة التكنولوجيا، واستخدام الحاسوب، وغيرها من المهارات.

إنّ تكوين الشخصية والأمور التي يؤمن بها الفرد يحكمها عدة نقاط ومن أهمها التعليم سواء في المدرسة أو الكلية أو الجامعة، صحيح أن للثقافة والدين العادات والتقاليد أثر في ذلك، لكن للتعليم دور أكبر، ومن الجدير بالذكر أيضاً أنّ التعليم يبني الثقة عند الأفراد بشكل

واضح، فهو يجعل الإنسان أكثر ثقة بنفسه وبقدراته وبالتالي يصبح أكثر إنتاجية من غيره، فمن خلال التعليم يصبح أكثر قدرة على اتخاذ القرارات، ومن خلال التعليم يعلم ما هي القيم والأخلاق الحميدة التي يجب التحلي والاتصاف بها، ويصبح قادراً على الابتكار والريادة في الأعمال المختلفة، بالإضافة إلى تمكنه من بناء مستقبله كما يريد وكما يخدم المجتمع.

-وتدل الأحاديث النبوية على أن النبي كان يحث على طلب العلم ويعجب به، فهو من هذه الناحية يختلف عن معظم المصلحين الدينيين فيقول: "مَنْ سَلَكَ طَرِيقاً يَطْلُبَ علماً سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقاً إِلَى الْجَنَّةِ" "يوزن مداد العلماء بدم الشهداء فيرجح مداد العلماء بدم الشهداء" ولقد كان اتصال العرب بالثقافة اليونانية في بلاد الشام مما أيقظ فيهم روح المنافسة العلمية القوية لليونان، ولم يمضِ إلا زمناً قليلاً حتى أصبح العالم والشاعر من أصحاب المكانة العليا في الإسلام.

-وكان تعليم الأطفال يبدأ منذ اقتدارهم على الكلام. فكانوا من هذه اللحظة يعلمون النطق بالشهادتين "أشهد أن لا إله إلا الله وأن محمداً رسول الله" فإذا بلغ الأطفال السادسة من العمر ألحق بعض أبناء الأرقاء،

وبعض البنات، وجميع الأولاد، عدا أبناء الأغنياء (الذين كانوا لهم مدرسون خصوصيون) بمدرسة أولية ملحقة في العادة بأحد المساجد، وفي بعض الأحيان بجوار عين ماء عامة في الخلاء. وكان التعليم في هذه المدارس عادة بالمجان، فإن لم يكن فقد كان أجره تافهاً يستطيع أدائه جميع الناس، فقد كان المعلم يتناول من والد الطفل ما لا يزيد على مليمين في الأسبوع، أما باقي النفقات فكان يؤديها المحسنون الخيرون. وكان منهاج التعليم من هذا النوع في المدارس غاية في البساطة يشمل ما يكفي لأداء الصلاة، ويمكن الطفل من قراءة القرآن، ثم حفظ القرآن نفسه ومعرفة ما فيه من أحكام الدين، والقصص، ومبادئ الأخلاق، والشريعة الإسلامية. هناك رابط قوي بين التعليم وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، وهذا التعليم يجب أن يشمل تنمية كافة المهارات اللازمة لدى الطلاب بالإضافة إلى إمكانية مواكبة التكنولوجيا، واستخدام الحاسوب، وغيرها من المهارات.

ويأتي إلى جانب تكوين الشخصية المستدامة في أي مكان، ولكن لا يكون ذلك من خلال أي تعليم، بل يجب أن يكون التعليم بأفضل أداء واستمرارياً لجميع الأفراد في المجتمع، كما يجب تمكين المتعلمين من أن يكونوا

مبدعين ومسؤولين وقياديين ومتعاونين، وبشكل عام  
الأثر السلبي للفقر في المجتمع يقل من خلال تحسين  
العملية التعليمية وجعله حق لجميع الأفراد دون أي  
تمييز أو تحيّز...

الموضوع / أهمية دور الانسان  
ودورا فعالا للأفضل، إلى جانب تطوير البناء الاجتماعي  
للمجتمع القابل للتغير في خواصه من زمن لآخر.  
وعلى الرغم من غنى دول مجلس التعاون الخليجي،  
وقدرتهم على ضخ الأموال من أجل النهوض بالبحث  
العلمي، إلا أنها فقيرة جدا في دعم البحوث العلمية التي  
من شأنها التطوير والارتقاء بسياسة التنمية للدولة  
لجميع جوانبها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.  
ويؤكد تقرير اليونسكو (المنظمة العالمية للتربية  
والثقافة والعلوم) لعام 2010م، أنه على الرغم من تمتع  
الدول العربية بثروات طائلة إلا أنها فقيرة جدا في  
مجال العلوم والتكنولوجيا، إلى جانب كفاءتها في زيادة  
المعرفة ضعيفة جدا، بالإضافة إلى مساهمات العالم  
العربي في البحث العلمي ضعيفة أيضا، وعلى الرغم من



تراجع أسعار النفط الذي شهدته الدول العربية كإنداز  
لمستقبلها عام 2008م، فقد شجعها ذلك على الاهتمام  
بمشاريع البحث العلمي في مجال العلوم والتكنولوجيا  
تفاديا لما سوف يحدث لمستقبلها، ولكنها تظل ضعيفة  
في إنجازها للبحث العلمي.

وحسب تقرير المعرفة العربي لعام 2009م، فقد قدرت  
نسبة المنشورات العلمية العربية إلى المنشورات العلمية  
العالمية بـ 1.1% على الرغم من جهود العالم العربي  
والباحثين العرب في تلك السنة، كما أن المساهمة  
العالمية في البحوث المنشورة في المجالات العلمية في  
البلدان العربية تتراوح بين 0.008 و 0.3% مقارنة مع  
إسرائيل 1.1% وألمانيا 7.9% واليابان 8.2% والولايات  
المتحدة الأميركية 30.8%.

وعلى المستوى المحلي، فإن الكويت قد ساهمت  
وبادرت لرفع مستوى البحث العلمي وتطوره من خلال  
المؤسسات الأكاديمية، منها الهيئة العامة للتطبيقي  
وجامعة الكويت ومعهد الأبحاث العلمية إلى جانب  
مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، إلا أنها لاتزال فقيرة في  
دعم الأبحاث وتطويرها، والدليل هو تراجع التنمية  
الملحوظ في جميع مجالات الدولة، كما أنها تفتقر  
لدراسات وخطط مبدئية لاحتياجات البلاد من تنمية

وحلول لمشاكلها، وعليه تدعم الدولة البحوث العلمية من أجل خدمة تنميتها بشتى المجالات.

ومن وجهة نظر بحثية لدعم تطوير إنتاجية البلاد المعرفية، لابد من المساهمة الجذرية من فرق المختصين في هذا المجال بالتعاون فيما بينها بشكل يسهم في خدمة البحث العلمي، وتوفير الميزانيات التي تخصص لها، ومن ثم تقنن لإنتاجية أفضل، فكثير من الأموال تنفقها الدولة عليها دون احتياج جذري فعال لها، إلى جانب مقارنتها بأعداد الباحثين والمستخدمين لها، يكاد عددهم لا يذكر، وعليه احتكارها من قبل الجهة المختصة لصالحها الخاص، وعدم السماح لجهة أخرى الاستفادة منها أو حتى التعاون فيما بينهما من أجل مصلحة وخدمة البلاد، إضافة إلى خلق بيئة جاذبة للعمل الفعلي وغير طاردة، فكم من باحثين يعانون من الإحباط والعراقيل في مسيرة بحثهم العلمي، ما أثر على إنتاجية الكويت للبحوث على المستوى المحلي والعالمي، ففي النهاية جميع الجهود المبذولة تصب في مصلحة هذا البلد الحبيب.

إن هدف البحث العلمي هو زيادة الإنجاز والابتكار في تنمية المجتمع للأفضل، ولأجل دعم البحوث لابد من زيادة تعاون القطاعات الحكومية والخاصة في تبادل

المعلومات والاحتياجات في البحث والدعم وتفعيل الاتفاقيات فيما بينهم، ومن أجل دعم سياسة التنمية على المستوى المحلي والخليجي والعربي أيضا..

الموضوع /إستهدفت الانسان في الدراسة لتحديد واقع التحول الرقمي .

كإستراتيجية لتطوير برامج الحماية الاجتماعية، وتحديد فوائده وتقنياته، وتحديد المعوقات التي تواجه تطبيق إستراتيجية التحول الرقمي والمقترحات التي تساعد على تفعيل التحول الرقمي كإستراتيجية لتطوير برامج الحماية الاجتماعية، وتعد من الدراسات الوصفية التي إعتمدت على منهج المسح الإجتماعي الشامل للاخصائيين الاجتماعيين المسؤولين ، وتوصلت الدراسة إلى تحديد واقع التحول الرقمي كإستراتيجية لتطوير برامج الحماية الاجتماعية وتمثل في إتاحة خدمات التسجيل الإلكتروني، وإتاحة التظلمات والشكاوى على الموقع الإلكتروني، وجود ربط شبكي بين قواعد المعلومات، أما عن الفوائد فتمثلت في سرعة الأداء، وتعزيز الشفافية والحوكمة وعدالة توزيع الخدمات، أما عن تقنيات التحول الرقمي فتمثلت في إستخدام التابلت الإلكتروني، والربط الإلكتروني الشبكي بين

المؤسسات المعنية، وجود قاعدة بيانات متكاملة عن المستفيدين من برنامج تكافل وكرامة، وتمثلت أهم المعوقات في عدم معرفة المواطنين بالخدمات الرقمية وكيفية التعامل معها، وتعطل العمل عند حدوث مشكلات تقنية، وضعف البنية التحتية والتكنولوجية، بينما تمثلت المقترحات في نشر الوعي بين المستفيدين بتحديثات خدمات وزارة التضامن الاجتماعي، ونشر الثقافة الرقمية داخل المنظمة وتوعية وتدريب العاملين على عملية التحول الرقمي.

الكلمات الدالة: التحول الرقمي، برامج الحماية الإجتماعية، تنظيم المجتمع.

\*التحول الرقمي والمستقبل

سيكون مدى ذكاء وتعاضم الدول في بناء وإدارة وتشغيل الحكومات والبنى التحتية والأعمال مبني على التحول الرقمي والذي يعتبر أحد أهم العوامل التي تحدد مستقبل شعوبها. فالقادة يتطلعون إلى تحسين الكفاءات وتقليل الإنفاق وتطبيق الخدمات الجديدة بسرعة ومرونة. هناك إمكانات ضخمة في الشرق الأوسط لبناء مجتمعات فعالة وتنافسية ومستدامة عبر التحول الرقمي، والذي سيعمل أيضاً على تحقيق تغيير



جذري في خدمات المواطنين وفي مجالات متعددة مثل الصحة والتعليم والسلامة والأمن والتي ستحقق بإذن الله رضا المواطنين وراحتهم. كما يُساهم التحول الرقمي في تحوّل أساليب العمل في العديد من القطاعات، كالنفط والغاز والخدمات المصرفية وتجارة التجزئة والسياحة والصناعات التحويلية إلى أساليب حديثة يمكن أن تخلق فرص عمل جديدة ومبتكرة لتكون مساهمة في النمو الإقتصادي الكبير. التحول الرقمي ضرورة في تحسين كفاءة المؤسسات

أصبح التحول الرقمي من الضروريات بالنسبة لكافة المؤسسات الخيرية والهيئات والشركات والمؤسسات وغيرها التي تسعى إلى التطوير وتحسين خدماتها وتسهيل وصولها للمستفيدين أو ، والتحول الرقمي لايعني فقط تطبيق التكنولوجيا داخل المؤسسة بل هو برنامج شامل كامل يمس المؤسسة ويمس طريقة وأسلوب عملها داخلياً بشكل رئيسي وخارجياً وأيضاً من خلال تقديم الخدمات للجمهور المستهدف لجعل الخدمات تتم بشكل أسهل وأسرع. كما أن التحول الرقمي يساهم في ربط القطاعات الحكومية أو الخاصة ببعضها بحيث يمكن أجاز الأعمال المشتركة بمرونة

وانسجام عال. وقد أصبحت الضرورة ملحة أكثر من ماضى لتحول المؤسسة رقمياً، ويعود ذلك وبشكل أساسي إلى التطور المتسارع وقد استخدم الافراد الناشطين والمبادرين والمتطوعين أحدث وسائل وأدوات تكنولوجيا فن المعلومات في كافة مناحي الحياة سواء كانت متعلقة بالمسؤولية الاجتماعية لتعاونها مع القطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو كانت تخص الأفراد. لذلك هناك نجاح واضح من كافة شرائح المجتمع على المؤسسات والهيئات والشركات لتحسين خدماتها واثاحتها على كافة القنوات الرقمية. - يوفر التحول الرقمي التكلفة والجهد بشكل كبير . - يُحسن الكفاءة ال تشغيلية وينظمها . - يعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين . - إيجاد فرص لتقديم خدمات مبتكرة وابداعية بعيداً عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات .

### خطوات التحول الرقمي

يمكن أن يبدأ التحول الرقمي من خلال بناء استراتيجية رقمية وإجراء تحسين على الوضع الراهن ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال قياس الإمكانيات الرقمية

الحالية ولتحديد أفضل هيكل عمل لأنشطة التسويق الرقمي في المنشئة. بعد ذلك يتم تحديد المتطلبات لخطط الإستثمار مع تحديد عوائق التكامل الرقمي لعمل خطة شاملة ومحكمة لكافة الظروف ولتدفع بعجلة التحول إلى المسار المنشود. وأخيراً، وجود إدارة التغيير للتحول الرقمي متطلب رئيسي للوصول إلى الأهداف الإستراتيجية.

## فوائد التحول الرقمي

التحول الرقمي له فوائد عديدة ومتنوعة ليس فقط للعملاء والجمهور ولكن للمؤسسات الحكومية والشركات أيضاً منها أنه يوفر التكلفة والجهد بشكل كبير ويحسن الكفاءة التشغيلية وينظمها، ويعمل على تحسين الجودة وتبسيط الإجراءات للحصول على الخدمات المقدمة للمستفيدين. كما يخلق فرص لتقديم خدمات مبتكرة وإبداعية بعيداً عن الطرق التقليدية في تقديم الخدمات ويساعد التحول الرقمي المؤسسات الحكومية والشركات على التوسع والإنتشار في نطاق أوسع

والوصول إلى شريحة أكبر من العملاء والجمهور وقد  
فتحت قنوات للمبشرين والرواد المجتمع والمهتمين  
مساحات وقنوات تواصل إجتماعي أمام المجتمع  
ووفرت ولخصت للمتطوعين أثر إيجابي أمام القطاعات  
العامة والخاصة ودخلت مفهوم جديد للمتطوعين عن  
بعد وحظي بالايجابية من دورات ومنصات ومبادرات  
ومنتديات ومكتبات رقمية وكتب رقمية ودورات رقمية  
.

خلقت للمسؤوليه الاجتماعية  
(ثوب جديد ومفهوم إداركي واقعي أمام المجتمع .)  
وتم بحمدالله اطلاق مبادرة الشخصية المؤثرة والتي  
أحتضنتها مجتمع (رواد المجتمع ) بتويتر  
والتي تعتبر هذه الشهادة الشخصية الانسانية نالت  
الاعجاب الاعلامي والشخصي والانساني الكبير  
كونها ماتمثل اي جهة واي،منشاة واعتبارها فردية  
وشخصية للمجتمع  
واصبحت دوليه على مستوى العالم والحمدالله  
وصدرت الاعلام والصحف المحليه والدوليه وبناء على  
يوم العالمي الانساني  
لهذا الفكرة واتت كذلك من مستوحاه من منظمة الدول  
العالمية لفريق،التطوع



الموضوع /الانسان في العلوم السلوكية الأنثروبولوجيا  
وربطها بالعلوم الاجتماعية والانسانية والادارية  
والنفسية .

يُعتبر مصطلح العلوم السلوكية اصطلاح دخل حديثًا  
في التقاليد العربية حيث يعود استخدامه إلى أكثر من  
عدة أعوام، رغم ذلك فهو قديم نسبيًا حيث يعبر عن  
مرحلة معينة من مراحل تطور الثقافة النفسية تعود إلى  
الأعوام السابقة مباشرة أثناء الحرب العالمية الأولى،  
وقد ارتبطت هذه المرحلة بمنهجية خاصة ذات تقاليد  
محددة تدور حول التجديد الوضعي في أساليب  
المعرفة بالظاهرة الاجتماعية.

مفهوم العلوم السلوكية:

هي العلوم التي تبحث في سلوك الإنسان حين  
يستجيب لمواقف أو مشيرات معينة تؤثر فيه، وتساهم  
هذه العلوم في فهم ذلك السلوك وفي تفسيره، كما

تهدف إلى التنبؤ بإمكانية حدوثه مستقبلاً، مما يسهل عملية السيطرة عليه أو التحكم في حدوثه وتوجيهه.

## خصائص العلوم السلوكية:

-العلوم السلوكية ثقافة حديثة نسبياً، لم تظهر وتتكامل إلا في خلال فترة ما بين الحربين العالميتين، وعلى وجه التحديد خلال الربع الثاني من القرن العشرين.

-رغم أن كلمة العلوم السلوكية قد تتسع فتشمل جميع أنواع الثقافة الاجتماعية إلا أن التقاليد الجارية المعاصرة عندما تطلق هذه الكلمة يُقصد بها أساساً تجميع تلك الثقافات المرتبطة بعلم النفس وعلم الاجتماع والأنثروبولوجيا تحت مجهر الحركة الاجتماعية في أوسع معانيها.

-وحدة التحليل التي تدور حولها الثقافة السلوكية سواء بمعنى تجميع المعلومات أو بمعنى اكتشاف القوانين هي السلوك، أي العلاقة بين الفرد والوسط في محاولة الأول لأقلمة رغباته عندما يرتطم بالثاني، بهذا المعنى العلوم

السلوكية تفترض اقتطاع قسط من المعرفة الاجتماعية والاقتصار عليها وترك ذلك الآخر الذي لا يدور حول السلوك.

-إن المنهجية السلوكية تعني استخدام وسائل للتحليل مشابهة لما يتم استخدامه في العلوم الطبيعية أساسها الملاحظة والمشاهدة مع السعي نحو الصياغة الكمية للمفردات، وتطبيقاً لأساليب العملية في أوسع نطاق، بمعنى أن العلوم السلوكية تقوم على أساس فكرة البحث التجريبي حتى أن بعض التقاليد الأوروبية تستخدم اصطلاح علم النفس التجريبي بدلاً من اصطلاح العلوم السلوكية.

أهمية دراسة العلوم السلوكية:

-اكتسبت العلوم السلوكية أهمية خاصة خلال السنوات الأخيرة لدرجة جعلت جامعات العالم تشترط أن يدرس طالب العلوم الطبيعية أو الهندسية أو الاقتصادية عددًا من المقررات في مجال العلوم الإنسانية كمتطلب رئيسي من متطلبات الدراسة، وتفسير هذا التحول بسيط وواضح، وهو أنه في زحمة مقابلة متطلبات

التخصص تم الاهتمام بتزويد الطالب بمجموعة من الحقائق العلمية والمعارف التي تجعله ملماً بالمادة وأحوالها والآلات وطرق تشغيلها وصيانتها والبرمجة التقنية والمعلوماتية، وتم نسيان الإنسان الذي تهدف تلك المواد والآلات والبرامج لخدمته، فالمهندس الذي يصمم مبنى جميلاً لا معنى له إذا لم يضع في اعتباره حاجات الناس الذين يستخدمون المبنى أو يقيمون فيه، وهكذا ظهرت الحاجة إلى ضرورة الاهتمام بالتعرف على هذا الإنسان وحاجاته ودوافعه ومحددات سلوكه، سواء كان مستعملاً لمنتجات العصر الحديث أو منتجاً لها أو له علاقة بها أو بمؤسسات إنتاجها أو استخدامها؛ وقد لبّت العلوم السلوكية هذا النداء، وحاولت مقابلة تلك الحاجة الملحة عن طريق تقديم مجموعة من معارفها التي تعين على تحقيق الأهداف المتوخاة من دراستها.

-مجال العلوم السلوكية يُعتبر أداة مهمة من أدوات الإدارة الحديثة، على أساس أن أي مسؤول إداري يتعامل بالدرجة الأولى مع مجموعة من الأفراد الذين تخضع تصرفاتهم ونشاطاتهم لأنماط السلوك البشري، ولما كان هذا السلوك في جملته هو محصلة لمجموعة



عوامل عديدة منها مكونات الشخصية والدوافع والقيم والاتجاهات والميول والانفعالات والقدرات والمهارات، فإن أي مدير أو قائد جماعة سوف يكون بحاجة إلى فهم مختلف جوانب الشخصية الإنسانية ودوافع نشاطها من أجل أن يكون قادرًا على تفهم سلوك زملائه ومرؤوسيه وضبطه والتحكم فيه وإمكانية التنبؤ بحدوثه؛ كما أن درجة التعقيد التي تحدث بسبب استخدام الأنظمة التقنية الحديثة ومسائل التخصص تتطلب وجود مسؤول إداري ذي سمات مميزة من بينها القدرة على التعرف على حقيقة دوافع الأفراد وميولهم وتشخيص حاجات العاملين وتحديد مقابلتها.

-تعمل العلوم السلوكية على توجيه المدير أو المسؤول الإداري للاهتمام بالعنصر البشري والتركيز على تقييمه لضرورة إعطاء الاعتبار الإنسانية والاجتماعية مكانها اللائق بها في العمليات الإدارية، حيث أن سلوك أي فرد تحدده مجموعة عوامل في مقدمتها العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية والحضارية.

-يرى كثير من العاملين في مجال العلوم السلوكية أن الحقائق المستمدة من النظريات النفسية والاجتماعية

تساهم في توفير المعلومات الأساسية عن طبيعة الأفراد وأنماط سلوكهم، سواء كانوا أفرادًا في القوى العاملة أو منتجين أو مستثمرين أو مساهمين أو مستهلكين، ومعرفة كيفية تأثير الأفراد على بعضهم البعض، وتفسير وتحليل مشكلات العمل، وكيفية وضع البرامج ورسم السياسات ذات الأثر في توجيه سلوك الأفراد بشكل إيجابي.

-أضافت العلوم السلوكية إلى مجال الإدارة أبعادًا جديدة مثل البعد النفسي والبعد الاجتماعي، وقدمت المنظمة على أنها نظام من التعاون يجمع بين علمي النفس والاجتماع، ويهتم بحوافز الأفراد واحتياجاتهم وما يمكن للمؤسسة تقديمه إلى جانب العامل الاقتصادي، كما اهتمت بالهيكل التنظيمي ووبربط أهداف العاملين الشخصية بأهداف المنظمة وبتأثير كل منهما على الآخر، وضرورة فهم المشاكل الإدارية وتحليلها، ودراسة طرق تأدية الأعمال وآراء العاملين فيها، كما ركزت على ضرورة إلمام المسؤولين الإداريين بالمبادئ العامة للسلوك حتى يكتسبوا بعدًا جديدًا في فهم المشاكل التطبيقية في بيئة العمل، مثل مبادئ الدافعية والقيادة والسلوك والعلاقات الإنسانية.

-قد اهتمت الإدارة الحديثة بدراسة السلوك البشري بعد أن لعبت الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية دورًا كبيرًا في العمل الإداري، وأصبح عنصر العلاقات الإنسانية حاضرًا بقوة في درجة نجاح أو إخفاق المنشآت بمختلف أنواعها ومجالاتها، ومع أن المدارس الإدارية أو الاقتصادية بصورة أعم أخذت تميل إلى المناحي العلمية أكثر من غيرها لا سيما في المدارس الغربية التي تتعامل مع المنتج الاقتصادي (عامل، موظف) على أنه مجرد آلة منتجة ليس لها شعور أو إحساس، إلا أن السلوك الإنساني في مثل هذه التعاملات الإدارية والإنتاجية عمومًا لا يزال يشكل حضورًا مهمًا لا يمكن إغفاله لتحقيق أي نجاح في مجال الإدارة والإنتاج وطبيعة العمل بصورة عامة؛ حيث أن العلاقات الإنسانية هي التي تحقق الأجواء التي تشجع على التعاون المثمر وتُصنع نوعًا من الألفة الإنسانية التي تدفع بالإدارة إلى التقدم الدائم.

أداة البحث في العلوم السلوكية:

تعد الاستبانة أهم أداة بحث في العلوم السلوكية

والبحوث الإنسانية والاجتماعية والبحوث في العلوم الطبيعية كالطب والهندسة والزراعة، وذلك للاستفادة منها في تجميع بعض المعلومات الضرورية لاتخاذ قرار طبي أو هندسي أو زراعي.

## طبيعة القياس في العلوم السلوكية:

يعد القياس هو عملية التعبير الكمي عن الخصائص والأحداث بناءً على قواعد وقوانين محددة، وعند قياس ظاهرة سلوكية أو نفسية مثلاً لا بد من تعريفها أولاً، وتحديد الفئة العمرية المعنية في تلك الظاهرة ثانياً، والتعرف على مجمل الظروف التي قد تؤثر في تلك الظاهرة وتغير في مقدارها، أو في دقة قياسها ثالثاً، إضافة إلى أن ضرورة الوضع في الاعتبار أن الظواهر النفسية والاجتماعية لا تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاستقرار كما في الظواهر الطبيعية.....



الموضوع / الاهميات الإرادية

وهي الكلمة واللفظ ومن خلال البحوث العلمية الاجتماعية والنفسية والادارية في علم الانسان ظهرت تلك الكلمات والكلام والتعبير وطريقة إستخراجها وإرتباطها بالمجتمع من أكثر ما يثير الاستغراب في هذه الحياة هو تأثير الكلمة على البشر، وكيف أن كلمة واحدة يمكن أن تصدر من إنسان ما قد تغير مسار حياة، وقد تحول الإنسان إلى عالم أو فنان، أو حتى هي من قد تضعه في طريق الهاوية والإجرام.

وبلا شك تستطيع الكلمة أن ترفع الإنسان إلى أعلى المراتب، وتستطيع أيضاً أن تهوي به إلى القاع. فالكلمة تؤثر في النفس لا إرادياً، وأحياناً عندما يشعر الإنسان بضيق بعد مقابلة شخص ما ولا يعرف له أسباباً، فغالباً حين يسبر أغوار نفسه يجد أنه قد يكون من تأثير كلمة استقرت في داخله من تلك المقابلة، وأثرت فيه بشكل غير مباشر، وعلمياً تؤثر الكلمة على دماغ المتلقي ولا تزول بمرور الأيام.

هناك من الناس من يجهل ماذا يمكن أن تفعل بنا الكلمة، ولا تأثيرها الذي قد يفعل ما لا يتوقعونه، لأنها حين تكون حادة تصبح كالسكين لديها القدرة أن تنغرز في الأعماق، وتجرح بقوة، وتتسبب في نزيف من المعاناة

والكآبة، كما أنها قد تترك لنا بصمة داكنة في الذاكرة يصعب أن تزول بمرور الزمن، ولاشك أن الكلمة الطيبة لديها القدرة العظيمة في سعادة إنسان، وانتشاله من أصعب حالات اليأس.

علينا إعادة النظر في كلماتنا، وأن نحاول أن ننتقي منها ما يعود علينا وعلى غيرنا بالحب والألفة والراحة النفسية.

لننتبه إلى كلمة نطلقها غير آبهين تكسر أحدهم، وتضع كل قوة وهمة فيه.

لننتبه إلى كلمة نطلقها كرساصة طائشة، تستقر في قلب أحدهم فتقتل معها كل المشاعر الطيبة، وتنتهي معها أعظم العلاقات..

وخير خاتمة لنا جميعاً، التي تعتبر منهج سلام وسعادة قوله تعالى:

(وقل لعبادي يقولوا التي هي أحسن).  
"صدق الله العظيم"

.....

الموضوع/ التربية تضيف القيمة المضافة  
وقاطرة التقدم والتنمية الشاملة يحل النتائج السليمة  
تعالج النظم التعليمية والمجتمعات قضاياها ومشكلاتها

التربوية والتنموية، ومن ثم لزم الاهتمام بالبحث العلمي ومنظومته بكل عناصرها ومكوناتها، وتلبية متطلباتها للقيام ببحوث ذات جودة عالية تسهم في حل مشكلات النظم التعليمية وتعمل على تطويرها، وتدفع عجلة التقدم والتنمية الشاملة بالمجتمع وعليه تأتي دعوة خادم الحرمين الشريفين وسمو ولي العهد لتحقيق الرؤية 2030 لتتناول طبيعة البحث العلمي وأهدافه وغاياته، وعناصر ومقومات منظومته، ودوره في تطوير النظم التعليمية وخدمة المجتمع ، وما يواجهه من تحديات ومعوقات تضعف دوره في القيام بهذه المهام، واقتراح سبل وحلول للتغلب على تلك التحديات.

البحث العلمي الأداة الأكثر فاعلية في تحقيق رؤية المملكة 2030 مما يملّي علينا أن نحدث أولوياتنا البحثية لتتفق مع أهدافها وذلك على مستوى الباحثين والباحثات وعلى مستوى الجامعات البحثية التي تدعم وتوجه البحث العلمي وتطلع المبادرة تلبية دعوة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز حفظه الله وسمو ولي العهد الأمير الملهم الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز حفظه الله

البحوث في الاستثمار المعرفي، دراسة أبرز التحديات

والمعوقات التي تعوق تنمية الاستثمار المعرفي في الجامعات السعودية ومراكز البحوث، دراسة واقع تمويل البحث العلمي في الدول الأجنبية والعربية وأثره على الاستثمار المعرفي، اقترح الباحث إطار لتفعيل دور الجامعات والمراكز البحثية في الاستثمار المعرفي وفق رؤية 2030، وحاول إستيعاب الجامعات السعودية ومراكز البحوث لمفاهيم المجتمع والدور الانساني النبيل

لمعرفه ماهى المعوقات الفنية والإدارية والبشرية للاستثمار المعرفي في الجامعات السعودية ومراكز البحوث وتذليل العقبات امام الجهات الخدمية والحكومية والخاصة كيف نفعل دور ودعوة خادم الحرمين الشريفين وسمو ولي العهد لتحقيق الرؤية 2030 للجامعات السعودية ومراكز البحوث في الاستثمار والاستفادة منها توصل الباحث إلى أن الاستثمار لا يكتمل إلا مع تحول مخرجات البحث العلمي إلى منتجات معرفية وانتقالها إلى صناعات قائمة،ويمكن تفعيلها امام الجهات ذات صلة هناك حاجة لإعادة تنظيم الجامعات بإنشاء أقسام جديدة ودمج أخرى وإختفاء أخرى لمواكبة رؤية 2030 خادم الحرمين الشريفين وسمو ولي العهد للجامعات دوراً



هاماً في تنمية ودعم عملية التحول الرقمي.  
وعلينا ان نستعد ونبدا التعاون الوطني الحقيقي امام  
تلك المبادرات الوطنية العالمية.  
اعداد وكاتب المؤلف / د.تركي بن عبدالمحسن بن عبيد  
عضو جامعات بالمملكة العربية السعودية  
مستشار دبلوماسي المفوضية لحقوق الانسان بمنطقة  
افريقيا بالشرق الأوسط لدى المملكة العربية السعودية  
مستشار اعلامي  
المستشار الاداري والباحث العلمي بالعلوم التربويه  
والنفسيه .