



" البحوث الفائزة بالجوائز الأولى "

المسابقة البحثية التطبيقية لموظفي وزارة التنمية
الاجتماعية

الدورة الثانية ٢٠٢٠ م

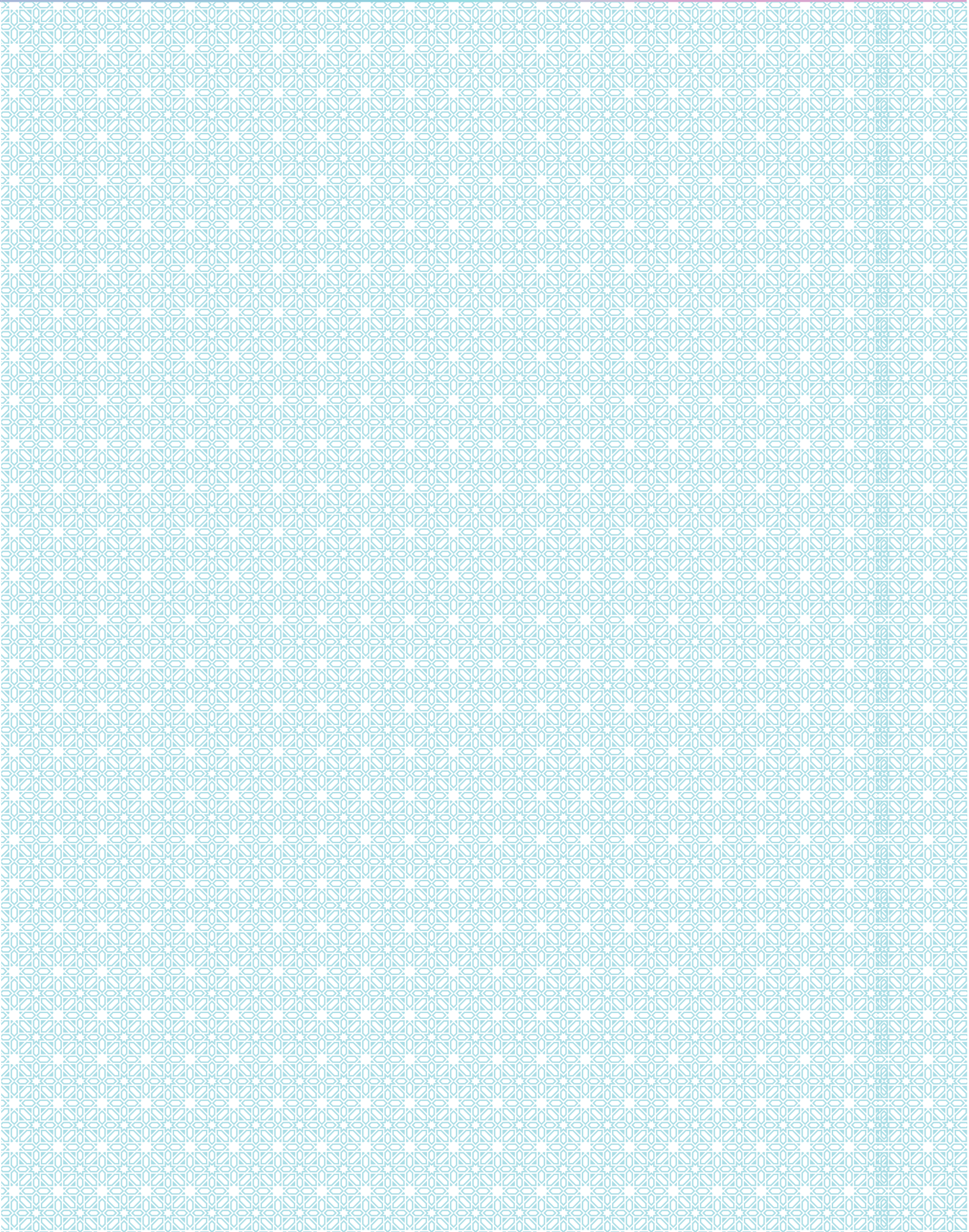
إعداد

دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية



إقرار

لا تتحمل الوزارة أي مسؤولية عن الآراء الواردة في هذه الدراسة وهي تعبر عن آراء المعدين لها وكذلك يتحملوا مسؤولية الاقتباس والناحية القانونية.



فهرس المحتويات:

الصفحة	الموضوع
١	كلمة الوزارة
٢	مقدمة
٢	أهداف المسابقة
٣	مجالات المسابقة
البحوث الفائزة في المسابقة البحثية	
١١٩-٤	١ تصميم برنامج تدريبي لرعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة (الذهنية/ التوحد)
٢١٨-١٢٠	٢ تطوير وتقتين مقياس تقييم وتصنيف الجمعيات والمؤسسات الخيرية
٢٦٩-٢٢٠	٣ الرضا الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.
٣٤٣-٢٧٠	٤ الدعم النفسي الاجتماعي وعلاقته بالمشكلات التي تواجه المسنين في المجتمع العماني في ضوء بعض المتغيرات.
٤٣٤-٣٤٤	٥ معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي لدى مؤسسات المجتمع المدني.
٤٦٣-٤٣٦	٦ التأثيرات النفسية والاجتماعية للطلاق على أطفال سلطنة عمان.

كلمة الوزارة

تضمن الإطار التنفيذي لاستراتيجية العمل الاجتماعي ٢٠١٦-٢٠٢٥، العديد من البرامج والمخرجات التي تؤكد على إجراء بحوث ودراسات ذات طابع تطبيقي تخدم عملية التخطيط والمتابعة وصنع القرار، كما تهدف هذه البرامج الى إيجاد نظام لجوائز الإبداع على مستوى الوزارة، وإيماناً من وزارة التنمية الاجتماعية بقدرات العاملين في الحقل الاجتماعي، فقد اعتمدت إقامة مسابقة بحثية تطبيقية سنوية، بهدف تعزيز العمل الابداعي البحثي لدى موظفي الوزارة، ونشر ثقافة الإبداع والإبداعية البحثية عند الموظفين وبث روح الابتكار والتنافس بينهم.

خصصت الوزارة هذه المسابقة البحثية التطبيقية، في المرحلة الحالية، لمنتسبي الوزارة اعتباراً من عام ٢٠١٩، في محورين هما الدعم المؤسسي، وتنمية الأسرة والمجتمع، واللذان يشكلان أثنتين من مجالات استراتيجية العمل الرئيسية الست (الرعاية الاجتماعية، الحماية الاجتماعية، تنمية الأسرة والمجتمع، مؤسسات المجتمع الأهلي، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الدعم المؤسسي)، على أن تشكل بقية هذه المحاور مواضيع المسابقة في المرحلة القادمة. كما نود الإشارة هنا، بأن هذه المسابقة تنفذ على مستوى فئتين هما، البحوث على المستوى الفردي، وهي التي يتم تنفيذها عن طريق باحث واحد، وعلى المستوى الجماعي، والتي يشترك فيها أكثر من باحث من موظفي الوزارة. وتحقيقاً للنزاهة، ومراعاة لأهمية استيفاء البحوث المقدمة للمتطلبات والمعايير العلمية الأساسية، فقد قامت اللجنة المشكلة لهذا الغرض بمراجعة كل البحوث التي تحقق شروط المسابقة وكانت بحث، وبعد ذلك تم إعلان النتائج، حيث فاز في هذه الدورة ستة بحوث ضمن المحاور المشار إليه أعلاه.

وإيماناً من الوزارة بأهمية هذه البحوث الفائزة في المسابقة البحثية، فقد تقرر نشرها في إصدار من ضمن إصدارات دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية، من أجل تعميم الاستفادة والاطلاع عليها من قبل جميع العاملين والباحثين في المجالات الاجتماعية والمختصين. ويسر الوزارة وهي تصدر هذا الإصدار أن تنتهز هذه الفرصة لتتوجه بكلمة شكر وامتنان لجميع الباحثين المشاركين في المسابقة البحثية والشكر موصول للمديرية العامة للتخطيط والدراسات (متمثلة بدائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية)، ولأعضاء لجنة التحكيم للجهود التي بذلوها وكان لتعاونهم واهتمامهم الأثر البالغ في انجاح هذه الدورة.

وفي الختام، نرجو للجميع التوفيق والنجاح في المسابقات القادمة والتي سوف تكون لعام ٢٠٢٠ في محوري: الرعاية الاجتماعية، والجمعيات والمؤسسات الأهلية.

ليلى بنت أحمد بن عوض النجار

وزيرة التنمية الاجتماعية

مقدمة

ضمن إطار تنفيذ برامج ومخرجات استراتيجية العمل الاجتماعي في المجالات المتعلقة بإجراء بحوث ذات طابع تطبيقي تخدم عملية صنع القرار، وكذلك إيجاد نظام لجوائز الإجابة على مستوى الوزارة. وحيث أن إجراء الدراسات والبحوث الاجتماعية من أهم اختصاصات وزارة التنمية الاجتماعية، وحرصاً على إشراك الموظفين المجيدين في مجال الدراسات والبحوث من المساهمة في دراسة الظواهر والمشاكل الاجتماعية بالإضافة إلى تقديم مقترحات إجرائية لتطوير آليات العمل بالوزارة، فإن الوزارة تطرح مسابقة بحثية لجميع موظفي الوزارة المؤهلين والذين تنطبق عليهم شروط المسابقة.

تهدف المسابقة إلى تعزيز العمل الإبداعي البحثي لدى موظفي الوزارة، كما أنها تهدف إلى بناء وتنمية شخصية الموظف العلمية والبحثية وتطوير القدرات والمهارات الإبداعية والابتكارية للموظفين تماشياً مع رؤية وتوجهات الوزارة بما يضمن توفير مجموعة من الباحثين الجيدين المتخصصين في الشأن الاجتماعي.

■ أهداف المسابقة:

- ١- تشجيع موظفي الوزارة على إعداد بحوث ودراسات تطبيقية في مختلف مجالات واختصاصات عمل الوزارة.
- ٢- تحفيز الموظفين على اقتراح آليات لتطوير العمل في الوزارة وكذلك تحفيزهم على تطوير أدائهم.
- ٣- نشر ثقافة الإبداع والإجابة البحثية بين الموظفين وبث روح الابتكار بينهم.
- ٤- تنمية قدرات الموظفين البحثية وصقل مهاراتهم في مجال إعداد الدراسات الاجتماعية والبحوث العلمية.
- ٥- تكوين قاعدة بيانات بالباحثين المجيدين على مستوى الوزارة في مختلف التخصصات.
- ٦- الاستفادة من الدراسات التي يقدمها الباحثون في إعداد البرامج الاجتماعية الكفيلة بالحد من الظواهر والمشاكل الاجتماعية.
- ٧- التعرف من خلال المقترحات البحثية على أبرز الظواهر والمشكلات التي تواجه المجتمع وكذلك العقبات والمشاكل التي تواجه سير العمل في الوزارة.

مجالات المسابقة:

يتم التقدم للمسابقة في أحد المجالات التالية:

محور الرعاية الاجتماعية:

- كل المواضيع المتعلقة بالسياسات والتشريعات والبرامج الداعمة لقضايا الرعاية الاجتماعية.
- المواضيع المتعلقة بدعم الأفراد وأسرة في الحصول على خدمات رعاية اجتماعية.
- المواضيع المتعلقة بالمسنين وأسرة.
- المواضيع المتعلقة بالأحداث ووقايتهم من الأخطار الاجتماعية والثقافية.
- أية مواضيع تتعلق بهذا المجال في استراتيجية العمل الاجتماعي أو تتقاطع معه من المحاور الأخرى للاستراتيجية.

محور الجمعيات والمؤسسات الأهلية:

- كل المواضيع المتعلقة بالسياسات والآليات الخاصة بقضايا الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- المواضيع المتعلقة بالتقييم المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي للجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- المواضيع المتعلقة بالحوكمة داخل الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- المواضيع المتعلقة بقضايا الدعم الفني والمالي للجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- المواضيع المتعلقة بالمشاركة المجتمعية الفعالة.
- المواضيع المتعلقة بالقدرات المؤسسية والبشرية للجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- أية مواضيع تتعلق بهذا المجال في استراتيجية العمل الاجتماعي أو تتقاطع معه من المحاور الأخرى للاستراتيجية .

تصميم برنامج تدريبي لرعاية وتأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة

أسماء الباحثين:

تامر على الدين _ محمد عبدالرحيم _ بهاء منير

المديرية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة

اهداء

إلى من علمونا النجاح والصبر... إلى من علمونا العطاء بدون انتظار...
أبناءنا رحمهم الله.

إلى من علمتن وعانتين الصعاب لنصل إلى ما نحن فيه... إلى من كان دعاؤهن سر نجاحنا... إلى من علمونا
النجاح والصبر... إلى من علمونا العطاء بدون انتظار...
أمهاتنا الغاليات.

إلى جميع أفراد أسرنا العزيزة زوجاتنا وأبنائنا أينما وجدوا.
إلى أصدقائنا رفقاء دربنا في العمل وخارج العمل.
إلى أساتذتنا الكرام الذين أناروا دروبنا بالعلم والمعرفة ولم يخلوا علينا بالنصيحة.
إلى كل من يقتنع بفكرة فيدعو إليها ويعمل على تحقيقها، لا يبغي بها إلا وجه الله ومنفعة الناس.
إليكم نُهدي ثمرة هذا العمل المتواضع.

الفريق البحثي

شكر خاص

نرى لزاما علينا تسجيل الشكر وإعلامه ونسبة الفضل لأصحابه؛ استجابة لقول النبي -ﷺ:-

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

وقال الله - تعالى-في كتابه الحكيم:

"وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ"

(إبراهيم: ٧)

فالشكر أولاً لله -عز وجل -على أن هدانا لتنفيذ هذا البحث المتواضع والتشبه بأهل العلم.

كما نتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء اللجنة الموقرة بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات بوزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان؛ لقبولهم المقترح البحثي الذي تقدمنا به، راجين المولى -عز وجل-أن يتمشى مع استراتيجيات العمل الاجتماعي بالوزارة ويحقق ما تطمحون إليه.

ونقدم أسمى آيات الشكر والعرفان لإدارات مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بولايتي صحار والعامرات ومركز التقييم والتأهيل المهني؛ لتسهيل الإجراءات للوصول لأسر أبنائنا من ذوي الإعاقة.

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة -عينة البحث-الذين ساهموا بشكل كبير في إتمام وإنجاح هذا البحث بمشاركتهم الفعالة والمثمرة خلال فترة التدريب مع أبنائهم ومع الفريق البحثي. فالشكر موصل إلى كل من قدم لنا فائدة أو أعاننا بمرجع، أسأل الله أن يجزيهم عنا خيراً وأن يجعل عملهم في ميزان حسناتهم.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
٨	قائمة الجداول
٨	قائمة الأشكال
٩	ملخص البحث
١٠	المقدمة
١٢	الفصل الأول
١٣	تعريف موضوع الدراسة
١٣	أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
١٤	ثانياً: أهداف الدراسة
١٤	ثالثاً: أهمية الدراسة
١٥	رابعاً: مصطلحات الدراسة
٢٠	الفصل الثاني
٢١	الدراسات السابقة وفروض الدراسة الحالية
٢١	أولاً: الدراسات السابقة العربية والأجنبية
٢١	١. الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت أهمية مشاركة الأسرة في العملية التأهيلية وأثرها في تدريب أبنائهم
٢٤	٢. الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت ضرورة تحديد احتياجات الأسرة للإرشاد والتوجيه التدريب
٢٧	٣. الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الضغوط المؤثرة على الأسرة ويمكن أن تعيق مشاركتها
٣٠	ثانياً: تعليق عام
٣٢	ثالثاً: فروض الدراسة الحالية
٣٣	الفصل الثالث
٣٣	إجراءات الدراسة
٣٣	أولاً: المنهج المستخدم
٣٣	ثانياً: حدود الدراسة
٣٦	ثالثاً: أدوات الدراسة
٤٧	رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية
٤٨	الفصل الرابع
٤٨	عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
٤٨	أولاً: تفسير النتائج والإجابة على تساؤلات الدراسة
٥٧	ثانياً: أهمية نتائج البحث، وطرق الاستفادة منها
٦٣	ثالثاً: التحديات والتوصيات والمقترحات
٦٩	رابعاً: المراجع العربية
٧٢	المراجع الأجنبية
٧٤	خامساً: الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع
٣٤	جدول (١) عينة الدراسة حسب متغير النوع
٣٥	جدول (٢) عينة الدراسة حسب متغير الإعاقة
٣٧	جدول (٣) محاور أداة الدراسة
٣٧	جدول (٤) طريقة الإجابة على أداة الدراسة حسب التدرج الثلاثي
٣٨	جدول (٥) الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
٣٩	جدول (٦) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وللمجموع الكلي
٤٠	جدول (٧) معامل الثبات بطريقة إعادة التطبيق لمحاور أداة الدراسة والمجموع الكلي
٤٤	جدول (٨) محاور أداة الدراسة
٤٥	جدول (٩) طريقة الإجابة على أداة الدراسة حسب التدرج الخماسي ليكرت
٤٥	جدول (١٠) الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
٤٦	جدول (١١) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة والمجموع الكلي
٤٦	جدول (١٢) معامل الثبات بطريقة إعادة التطبيق لمحاور أداة الدراسة والمجموع الكلي
٤٨	جدول (١٣) نتائج العبارات الخاصة بمحور الضغوط المؤثرة على الأسرة
٤٩	جدول (١٤) نتائج العبارات الخاصة بمحور استعداد الأسرة للتعاون والمشاركة
٥١	جدول (١٥) نتائج العبارات الخاصة بمحور احتياجات الأسرة للإرشاد والتوجيه
٥٢	جدول (١٦) نتائج العبارات الخاصة بمحور مهارات الإنتباه والتركيز
٥٣	جدول (١٧) نتائج العبارات الخاصة بمحور كفاءة أعضاء النطق والكلام والتقليد
٥٤	جدول (١٨) نتائج العبارات الخاصة بمحور اللغة التعبيرية
٥٥	جدول (١٩) نتائج العبارات الخاصة بمحور المهارات الاستقلالية والتفاعل الاجتماعي
٥٦	جدول (٢٠) نتائج العبارات الخاصة بمحور اداء أنشطة مهنية وعوامل الأمن والسلامة
٥٧	جدول (٢١) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين القياسين القبلي والبعدي في أبعاد مهارات الابن
٥٨	جدول (٢٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الفعلي
٥٩	جدول (٢٣) نتائج العبارات الخاصة بمحور تقييم الفريق البحثي
٦٠	جدول (٢٤) نتائج العبارات الخاصة بمحور فعالية البرنامج التدريبي
٦١	جدول (٢٥) نتائج العبارات الخاصة بمحور تأثير البرنامج التدريبي على الأسر
٦٢	جدول (٢٦) نتائج العبارات الخاصة بمحور المعارف والاتجاهات

قائمة الأشكال

الصفحة	الموضوع
٣٣	رسم توضيحي (١) المنهج المستخدم
٣٥	رسم توضيحي (٢) توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع
٣٥	رسم توضيحي (٣) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الإعاقة
٥٨	رسم توضيحي (٤) الفروق بين القياسين القبلي والبعدي في أبعاد مهارات الطفل كما تقدرها الأسرة

ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي لرعاية وتأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والتوحد؛ لتدريبها على المشاركة في تنفيذ البرنامج الفردي للأبناء، وحاولت الدراسة تحديد احتياجات الأسر، وتصميم برنامج تدريبي في ضوء احتياجاتهم، واحتياجات أبنائهم، وقياس فعالية البرنامج التدريبي على الأطفال وفقاً لتقرير الأسر وقياس رضا الأسر عن البرنامج. تكونت عينة الدراسة من أولياء أمور (٣٠) أسرة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والتوحد في ولايات (صحر / مسقط / العامرات). قام الباحثون بتطبيق أدوات الدراسة وكذلك البرنامج التدريبي الذي تم اعداده؛ أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع حجم الضغوط الأسرية على أسر الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك احتياج الأسر للارشاد والتوجيه، كما أوضحت النتائج فاعلية البرنامج التدريبي المُقدم من حيث مقارنة نتائج القياسين القبلي والبعدي لأبعاد استبيان تقدير مهارات الطفل في اتجاه القياس البعدي، كما أظهرت النتائج رضا الأسر عن فعالية البرنامج من حيث تقييم الفريق البحث وتقييم البرنامج وتغيير معارفهم واتجاهاتهم وزيادة وعي الأسرة، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات لدراسات لاحقة.

Abstract

This study aimed to construct a training program for the care and rehabilitation of the families of persons with intellectual disabilities and autism. That is to train them to participate in the implementation of the individual program for children, The study attempted to identify the needs of families, and the needs of their children, Also design a training programme according to their needs, Also, it identify to measure the effectiveness of the training program to children according to households. Also to measure the satisfaction of families on the program. The study sample consisted of (30) families of persons with mental disabilities and autism in the states (Sohar/ Muscat /Al-Amerat). The researchers applied the study tools as well as the training programme that had been developed. Results of the study showed the high volume of family pressure on families of persons with disabilities as well as families ' need for guidance and mentoring. The results showed the effectiveness of the proposed training program in terms of comparing the results of the pre and post measurements of the dimensions of the questionnaire. That is to estimate the child's skills in the direction of the dimensional measurement, as the results showed the satisfaction of families about the effectiveness of the program in terms of the panel's assessment of the search and evaluation of the program. Also to change their attitudes and increase the awareness of the family. The study provided a set of recommendations and proposals for subsequent studies.

المقدمة

تعد الرعاية الاجتماعية عنصراً أساسياً من عناصر الحماية الاجتماعية التي تسهم في ضمان أمن وتماسك الأسرة والمجتمع ، فبعض الأسر قد تحتاج لدعم ورعاية اجتماعية بشكل أو بآخر بسبب ظروف مختلفة ، قد تكون ظروف دائمة أو استثنائية على سبيل المثال: العوامل الطبيعية، ومن هذا المنطلق هناك فئات معينة بحاجة إلى دعم الرعاية الاجتماعية بشكل ملحوظ بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم، فالركيزة الأساسية لمحور الرعاية الاجتماعية أنها عملية تطوير مستمرة تهدف في النهاية إلى وجود نظام مستدام (استراتيجية العمل، ٢٠١٦ - ٢٠٢٥).

وتعتبر الأسرة من أقدم المؤسسات الاجتماعية ثباتاً على مر العصور في تكوينها واستقرارها بما ارتضاه الله للحياة البشرية في الأرض، حيث نجد أن الجميع ينظر أن الامتداد الطبيعي للأسرة في أطفالها، فنجد من يرى أن وجود الطفل يعني نوعاً ما من البقاء، والآخر يرى لكي يكون إنساناً طبيعياً من الضروري أن يُنجب طفلاً، ويترتب على هذا الطفل الكثير من الضغوطات النفسية والاجتماعية والاقتصادية وما غيرها وذلك في ظل وجود طفل عادي. ولكن ماذا سيحدث إذا رُزقت الأسرة بطفل مختلف عن غيره- ذو إعاقة-؟! ستكون الضغوط أكثر بكثير على الأسرة وما يتبعها من مشكلات نفسية واجتماعية تؤثر على الأسرة كاملة وليس الأب و الأم فقط، ومن هنا تأتي أهمية الدور الذي تقدمه المؤسسات المعنية بتقديم الخدمات التأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم ؛ مما يتيح الفرصة لمساعدة الأسر على التكيف وتقبل الوضع وكيفية التعامل مع واقعه - وجود طفل ذي إعاقة- والمساعدة في تدريبه وشغل وقت فراغه في مراحل العمر المختلفة من التدخل المبكر وحتى مراحل العمر المتقدمة كل حسب عمره الزمني وقدراته العقلية والجسمية.

فقد أكدت "سميرة" (٢٠١٨) على أهمية اشتراك أولياء أمور الأطفال المعاقين في البرامج التدريبية والتأهيلية لرعاية أبنائهم وتمكينهم بالتنظيم مع المراكز والمؤسسات المختصة، لافتة إلى الأثر الجيد لمشاركة الآباء مع الاختصاصيين في تمكين قدرات أولياء الأمور في تعاملهم مع أطفالهم المعاقين.

من هنا يجب توضيح دور الأسرة كشريك رئيسي في العملية التأهيلية، حيث أن تدريب الأسرة على كيفية القيام بالدور المساعد في التدريب والتعامل مع المشكلات السلوكية التي قد يواجهونها مع أطفالهم، وكذلك العمل على شغل وقت فراغ أبنائهم من ذوي الإعاقة الأمر الذي يسهم بشكل كبير في رفع قدراتهم بالتوازي مع التدريب في المؤسسات التعليمية؛ لذا يجب التأكيد على أن أي جهد يُبذل في رعاية الأطفال ذوي الإعاقة سواء كان جهداً علاجياً أو تدريبياً أو تعليمياً أو تأهلياً أو إرشادياً يُعد جهداً منقوصاً محدود الفائدة مالم يصاحبه تدخلاً موزائياً مكماً له على مستوى الأسرة، وقدمت الدراسة الاستطلاعية التي أجراها Bibby " (٢٠٠٢) تحليل بيانات (١٦) طفلاً توحدياً؛ وذلك لتقييم أثر برامج التدخل المبكر المكثف بمشاركة الأسرة. وبعد تطبيق البرنامج لمدة ستة أشهر أشارت النتائج إلى أن معدل الذكاء لم يتغير، بينما زادت درجة السلوك التكيفي لأحد عشر طفلاً بشكل ملحوظ، ولذلك لابد من الاهتمام بوضع برامج إرشادية وتدريبية فعالة لأفراد الأسرة ومساعداتهم على التدخل المبكر وتفاذي حدوث مشكلات سلوكية وغيرها.

وسيتم تسليط الضوء داخل البحث على دراسة هذا الموضوع الهام والذي أصبح ضرورة لا غنى عنها في ظل الأوضاع الراهنة، وتقديم مقترحات لتطوير دور الأسرة كشريك فعال لتدريب أبنائهم من ذوي الإعاقة، وسوف يتم ذلك من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لاحتياجات أبنائهم وتصميم برنامج تدريبي، وشرح كيفية تنفيذ كل هدف على حدة.



الفصل الأول

التعريف بموضوع الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

ثانياً: أهداف الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

تعريف موضوع الدراسة

أولاً: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.

إيماناً منا كفريق بحثي بدور الأسرة الذي يلعب أهمية كبرى كعنصر فعال لنجاح العملية التأهيلية للطفل بشكل عام ولذوي الإعاقة بشكل خاص ظهرت الضرورة الملحة لإشراك أسر الأشخاص ذوي الإعاقة عند وضع البرامج التأهيلية المناسبة للطفل في جميع المجالات، حيث أن إدماج الشخص ذي الإعاقة في المجتمع وفي الحياة ككل تبدأ من داخل الأسرة نفسها أولاً ، فللوالدين والأخوة دور كبير في تنمية وتعديل سلوكيات أبنائهم من ذوي الإعاقة أو العكس ؛ ولهذا يتطلب منهم معرفة جميع المعلومات المهمة للمجالات التي يحتاجها الطفل ذي الإعاقة، وليس هذا فقط وإنما يجب تدريبهم التدريب اللازم عملياً على كيفية أداء هذه البرامج العلاجية والتأهيلية المختلفة تحت إشراف المتخصصين والأخصائيين؛ مما يساعدهم على تطبيق البرامج سواء في فترة الإجازة أو عند حدوث ظروف طارئة، كإصابة الطفل أو مرضه أو حدوث ظرف استثنائية مثل الحادثة في العالم كله حالياً - جائحة الكورونا - التي فرضت على الجميع المكوث في المنازل وعدم التعامل المباشر والتباعد الاجتماعي؛ وذلك ضماناً لاستمرار العملية التأهيلية بشكل منظم دون حدوث انتكاسات كبيرة على مستوى الشخص ذي الإعاقة، فالكثير من الأسر يواجهون صعوبة في التعامل مع أبنائهم، وما ينتج عن ذلك الكثير من المشكلات لأبنائهم مما يضطروا إلى الهروب من الموقف وتجاهله؛ فتتعدد المشكلات أكثر وأكثر، والقليل منهم يلجأ إلى المختصين ليعاونوهم على حل هذه المشكلات، وكذلك تشتكي الأسر من وجود وقت فراغ لدى أبنائهم يحتاجون لأن يتم شغله بالأنشطة المفيدة والهادفة والتي تساعد على تطوير حالته والحد من المشكلات السلوكية التي قد تظهر نتيجة لعدم شغل وقت الفراغ. فالمشكلة الرئيسية تكمن في ضرورة تدريب أفراد أسرة الشخص ذي الإعاقة والمحيطين به في أسرته على كيفية التعامل معه في المنزل بنفس الطرق والأساليب التربوية والتأهيلية العلمية المتبعة معه من قبل المختصين على المجالات التي يحتاجها الطفل بالفعل بناءً على قدراته الفعلية التي يُقيّمها الأخصائيون وليس بناءً على توجهات وطموحات أولياء الأمور التي قد تكون مبالغاً فيها في بعض الأحيان وغير مناسبة وملائمة لطبيعة وقدرات أبنائهم.

ومن هذا المنطلق سنتناقل هذه الدراسة كيفية إشراك الأسر في التدريب المنزلي لأبنائهم من ذوي الإعاقة، وتحديد احتياجاتهم التدريبية بصورة عملية وعلمية من خلال تصميم برنامج تدريبي مبسط في مجالات (التربية الخاصة - علاج النطق - التهيئة المهنية) ومتناسب مع فئات عمرية مختلفة ما بين سن (٤) سنوات وحتى (١٩) سنة ودرجات إعاقة متباينة بين (بسيطة ومتوسطة وشديدة) وموضح به طريقة تنفيذ الأهداف مع توضيح طرق الدعم التي يمكنهم الحصول عليها أثناء تنفيذ البرنامج وذلك من خلال الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- هل الضغوط المختلفة لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة تؤثر على مدى مشاركتهم في تدريب أبنائهم بالمنزل وتوفير الأدوات التدريبية؟
- ٢- هل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة لديها الرغبة والدافعية للتدريب والمشاركة في تدريب أبنائهم؟
- ٣- هل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بحاجة للتدريب لتقوم بدور فعال في تقديم مستوى أبنائهم؟
- ٤- هل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة تحتاج الإرشاد والتوجيه والدعم بصفة مستمرة؟

ثانيًا: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى العديد من الجوانب المختلف، والتي تتمثل بشكل رئيسي في كيفية رعاية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والتوحد، وتأهيلهم من حيث تثقيفها وتدريبها على المشاركة في تنفيذ البرنامج الفردي لأبنائهم كشريك رئيسي في العملية التأهيلية مع المؤسسات التأهيلية المختلفة.

وتتمثل الأهداف الفرعية للدراسة في النقاط التالية:

- ١- الإسهام في تطوير تعامل الأسرة مع أبنائهم بشكل مناسب من خلال مساعدتهم على فهم الدور المتوقع منهم فيما يتعلق بمساعدة أبنائهم على التقدم.
- ٢- زيادة الوعي الأسري بطبيعة الخدمات المقدمة لأبنائهم، وأهمية الاستمرار في التدريب والتأهيل بالمركز والمنزل.
- ٣- تحديد احتياجات أولياء الأمور وفق منهجية علمية.
- ٤- تصميم برنامج تدريبي للأسر في ضوء احتياجاتهم وبما يتناسب مع قدرات أبنائهم.
- ٥- إيجاد حلول بديلة يمكن استخدامها في الأوقات الحرجة والخارجة عن إرادة المؤسسة أو المركز، والتي تعطل تقديم الخدمة مثل الكوارث الطبيعية أو انتشار الأمراض والأوبئة وغيرها.
- ٦- أن يكون أخصائي التربية الخاصة وغيره ممن يتعامل مع الطفل يقوم بدوره الإرشادي بالتوازي مع عمله الأكاديمي.

ثالثًا: أهمية الدراسة.

من واقع خبرات الفريق البحثي بالتعامل مع أولياء الأمور بالمراكز الحكومية في ولايات (مسقط – العامرات – صحار)، لوحظ أن العديد من الأسر في الأوضاع العادية يشكون من صعوبة في التعامل مع أبنائهم؛ وما يترتب عليه الكثير من المشكلات السلوكية التي يصعب التحكم فيها، ولم يتمكنوا من حلها بطريقة علمية وفنية، بالإضافة لقلّة اعتمادهم أو رجوعهم للمختصين ووجود وقت فراغ كبير لدى أبنائهم يحتاجون لشغله بالأنشطة المفيدة والهادفة والتي تساعد على تطوير حالتهم والحد من المشكلات السلوكية التي قد تظهر نتيجة لعدم شغل وقت الفراغ، وعلاوة على ذلك توقف الأنشطة والخدمات التأهيلية بجميع المؤسسات التأهيلية لفترة كبيرة من الزمن، ومما لا شك فيه أن هذا التوقف أثر بالسلب على معظم الأبناء نفسيًا ومهاريًا واجتماعيًا، وقد أشار "الخطيب" (٢٠١٤) لضرورة الاعتراف بأولياء الأمور كمعلمين أساسيين لأطفالهم، ومشاركتهم في تنفيذ البرامج التي سيتم تطبيقها في المؤسسة التعليمية وفي البيت، وتطوير شعور الوالدين بالثقة والكفاءة؛ لتحسين نوعية التفاعلات بين الوالدين وطفلهم. بينما أشارت "هالة" (٢٠١٠) و"عزة" (٢٠٠٣) إلى قلّة البرامج التدريبية المقدمة لأسر فئة الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد، وبمراجعة الأدبيات البحثية وجدت الباحثة إجماع الدراسات العربية على ندرة البرامج التدريبية التي تستهدف تدريب وإرشاد أسر فئة التوحد إلى كيفية التعامل مع أبنائهم؛ ومن هنا ظهرت أهمية الدراسة للحاجة الملحة والضرورية والتي تركز على تدريب الأسر للقيام بدور تكميلي للمختص وشبه مماثل له للعمل مع أبنائهم بالمنزل، وسوف نعرض أهمية الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية فيما يلي:

تكمّن الأهمية النظرية للدراسة في:

- ١- تحديد الاحتياجات التدريبية للأسرة وفقًا لقدرات أبناء عينة الدراسة.
- ٢- تعريف أسر الشخص ذي الإعاقة بالخطوات أو الإجراءات التي يجب اتباعها مع أبنائهم من ذوي الإعاقة؛ لتعليمه وتأهيله.
- ٣- احتياج أسر الشخص ذي الإعاقة للتوجيه والإرشاد باستمرار.
- ٤- حاجة الأسر للتكيف مع وجود طفل ذي إعاقة.

تكمن الأهمية التطبيقية للدراسة في:

- ١- تفعيل دور الأسرة كشريك رئيسي في تنفيذ أهداف البرنامج الفردي بالتعاون مع المختصين؛ مما يحقق التقدم في قدرات أبنائهم.
- ٢- تزويد أسرة الشخص ذي الإعاقة بالاستشارات والدعم الفني المناسب باستمرار.
- ٣- تصميم برنامج تدريبي لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والتوحد.
- ٤- تدريب أسر الأشخاص ذوي الإعاقة على طريقة التسجيل، ومتابعة مستوى أداء أبنائهم.
- ٥- تقديم معينات بصرية ومرئية من خلال أنشطة مهنية متوافقة مع معظم أهداف البرنامج التدريبي؛ لتساعدهم على التطبيق مع الأبناء.
- ٦- شغل وقت فراغ الأشخاص ذوي الإعاقة بالأنشطة الفعالة التي تعمل على المحافظة على المهارات المكتسبة وإكسابهم مهارات جديدة.
- ٧- مواكبة الظروف الطارئة التي قد تحدث وتؤدي إلى صعوبة تلقي الخدمات التأهيلية في المؤسسات التأهيلية.

رابعاً: مصطلحات الدراسة:

١- الأسرة (Family)

وهذا المصطلح هو محور هذه الدراسة والذي سيستخدم من أجل تحديد ما يمكن العمل به تجاه رعايتهم وتأهيلهم من ناحية التدريب المهني البسيط الذي يُمكنهم من العمل مع أبنائهم من ذوي الإعاقة، وتُعرّف الأسرة في اللغة على ثلاثة أوجه، فكلمة الأسرة تعني أهل الرجل وعشيرته، وهي هنا تدل على أفراد الأسرة، كما تُعرّف بأنها الدرع الحصين، ومفهوم الأسرة يُطلق على الجماعة التي يربطها أمر مشترك إذ توجد روابط تجمع أفراد الأسرة الواحدة، أما جمعها فهو "أسر" (المعاني، ٢١-١١-٢٠١٩) وقد تعددت التعريفات التي أشار إليها العلماء بمختلف تخصصاتهم من السيسولوجيا والأنثروبولوجيا وحتى في ميدان التربية واختافت الأفكار حول إعطاء مفهوم موحد للأسرة، ولكنها اتفقت على أن الأسرة هي اللبنة الأساسية لتكوين المجتمع، حيث تعد من أبسط أشكال البناء تنوعاً وتداخلاً في جملة العلاقات والأدوار والوظائف التي غالباً ما تعرف بها، لذلك يختلف علماء الاجتماع في تعريفهم لها، وهنا سنركز على الأسرة من المنظور الوظيفي حيث يختلف معنى الأسرة عن المعنى التقليدي لها، فهي هنا تعرف على أنها تضم الأب والأم والأبناء، إذ يُركّز تعريف الأسرة وظيفياً على الوظائف التي تقوم بها، مع وجود مُعيل للأطفال، كما أنّ التعريف يشمل عدداً من المعايير التي ينبغي توافرها في الأسرة لينطبق عليها هذا المفهوم، وبالتالي فإنّ أي أسرة لا تجمع هذه المعايير كاملة لا يُمكن اعتبارها أسرة بناءً على معناها من منظور وظيفي، وهذه المعايير هي:

- ١- المشاركة في الموارد المادية جميعها.
- ٢- الرعاية الأسرية والعاطفية.
- ٣- الالتزام العائلي وتحديد هوية الأفراد الملتزمين للأسرة بشكل قانوني.
- ٤- رعاية الأطفال والاهتمام بهم إلى أن يكبروا ويصبحوا قادرين على التفاعل في المجتمع.

٢- الرعاية الاجتماعية (Social Welfare)

يذكر "أبو المعاطي" (٢٠١٠) تعريف "ليندمان" الذي يتلخص في كون الرعاية الاجتماعية عبارة عن مجموعة من الخدمات والبرامج التي تقدمها الدولة نحو فئات معينة من الأفراد أو الجماعات ممن يحتاجون إلى ضروريات الحياة الأساسية، أو يحتاجون إلى الحماية سواء كانوا أفراداً أو أسراً، وخاصة من يشكل سلوكهم تهديداً لرفاهية المجتمع.

ويوضح د. "إحسان" (١٩٩٩) تعريف الخدمة الاجتماعية بصورة عامة هي "اصطلاح يصف الطرق النظامية التي تستعمل في تقديم العون والمساعدة للمحتاجين الذين لا يستطيعون بأنفسهم التغلب على المشكلات والأزمات الحياتية التي تواجههم، والطرق النظامية التي يستخدمها اختصاصي الخدمة الاجتماعية

في إسعاف الفقراء والمحتاجين وأصحاب المشكلات قد تطورت تطورا كبيرا خلال القرنين ١٩ و ٢٠ في معظم أقطار العالم، فقد كانت بادئ الأمر تركز على محاربة الفقر وتحسين الأحوال المادية لأبناء المجتمع، ولكن بعد ذلك أخذت تهتم بمعالجة الحالات الانفعالية والعقلية النفسية للأشخاص الذين يعانون من الاضطرابات السلوكية والانفعالية.

وتهدف خدمات الرعاية الاجتماعية إلى حماية التماسك الاجتماعي والتضامن الاجتماعي؛ لتوفير الحماية الاجتماعية، وتحقيق الاندماج الاجتماعي، وتعزيز تكافؤ الفرص لجميع المواطنين، لمكافحة الفقر والإقصاء الاجتماعي، وتعزيز مصالح الأفراد والأسر والمجتمعات. تسعى خدمات الرعاية الاجتماعية لتحقيق الأهداف التالية:

- ١- تقديم الدعم لوحدة الأسرة؛ حتى يتمكن أفراد الأسرة من أداء دورهم بفعالية.
- ٢- توفير التدريب المهني للمستفيدين من المساعدة العامة للدخول إلى سوق العمل.
- ٣- دعم الأسر والأفراد الذين يواجهون مشاكل اجتماعية.
- ٤- حماية حق كل فرد في مستوى معيشي لائق.
- ٥- توفير الحماية والرعاية للأطفال وغيرهم من الفئات الضعيفة من الناس.
- ٦- توعية المنظمات غير الحكومية والسلطات المحلية؛ لتقديم خدمات اجتماعية جيدة على المستوى المحلي.
- ٧- رفع مستوى الخدمات التي تقدمها مؤسسات الدولة ورعاية الأسر للفئات الضعيفة من الناس. (بدون، ٢٠١٩م)

٣- التأهيل الأسري (Family Rehabilitation)

يستخدم مصطلح التأهيل الأسري للإشارة إلى البرامج التأهيلية التي لا تسعى لمساعدة الشخص فحسب، وإنما تحاول تلبية حاجات جميع أفراد أسرته أيضاً، وسواء استخدم العاملون في ميدان التأهيل هذا المصطلح أم لم يستخدموه فهم يدركون أن إعاقة أحد أفراد الأسرة تؤثر بدرجات متفاوتة على جميع الأفراد، وأن الأسرة تلعب دوراً رئيسياً في تكيف الشخص وفي التأثير على فاعلية البرامج التدريبية والتعليمية المقدمة له؛ لذلك فالتأهيل الشامل الفاعل يهيئ الفرص الكافية للأسرة للمشاركة في تحديد أهداف عملية التأهيل وفي تنفيذها، ويقدم المعلومات والخدمات الإرشادية الداعمة لها. (دليل الإعاقة، ٢٠١٩م، صفحة ٥٠٢)

٤- تدريب أسر الأشخاص ذوي الإعاقة (Training Families of Children with Disabilities)

لעقود طويلة ظل الاختصاصيون ينظرون إلى آباء وأمهات الأطفال ذوي الإعاقة بوصفهم يعانون من مشكلات ويحتاجون إلى إرشاد وتوجيه وربما إلى علاج في بعض الأحيان؛ لأنهم لا يستطيعون التكيف مع إعاقة أطفالهم، وكانت النظرة السائدة أيضاً أن الآباء والأمهات لا يعرفون ولا يفهمون إعاقات أطفالهم، وأن الاختصاصيين فقط هم من يمتلكون المعرفة ويتمتعون بالبصيرة والحكمة، لكن البحث العلمي والخبرة الواسعة بيّنت عدم صوابية هذا الموقف، وأصبحت الكوادر العاملة مع الأطفال ذوي الإعاقة تدرك أن أولياء الأمور يستطيعون عمل الكثير لأبنائهم وأن على المعلمين أن يتيحوا لهم الفرص للمشاركة في تعليم أطفالهم وأن يقدموا لهم البرامج التدريبية، فأولياء الأمور يمتلكون معلومات مهمة عن أطفالهم وهم قادرون إذا أُتيحت لهم الفرص وزودوا بالتدريب والدعم المناسبين أن يساهموا بفاعلية في تدريب الأطفال ذوي الإعاقة جنباً إلى جنب مع المعلمين والمهنيين الآخرين. ولتدريب أولياء أمور الأطفال ذوي الإعاقة مبررات عدة، من هذه المبررات: هو إمكانية تدريبهم لتنفيذ برامج تعليمية وسلوكية مع أطفالهم، وبالتالي نقل أثر التعليم والتدريب من المدرسة إلى المنزل، وقد تزايدت القناعة في العقود الماضية بأن العمل مع الأطفال ذوي الإعاقة يكون أكثر فاعلية إذا لم يقتصر التدخل على البرامج والخدمات التي تقدمها المؤسسات المتخصصة في المجتمع، ومن المبررات أيضاً: مناهضة خدمات التربية الخاصة المقدمة في مؤسسات خاصة ومعزولة، والتأييد المتزايد للخدمات المجتمعية المتضمنة للدمج؛ مما سَلَطَ الضوء على

الأهمية الكبيرة لأدوار أولياء الأمور فيما يتعلق بتخطيط وتنفيذ البرامج المدرسية والمنزلية الهادفة إلى تدريب الأطفال ذوي الإعاقة وتطوير مهاراتهم وقدراتهم. (دليل الإعاقة، ٢٠١٩، صفحة ٥٥٧)

٥- التدريب (Training)

ونظرًا لأهمية التدريب سعى معظم الكُتاب والباحثين إلى إيجاد تعريف يظهر أهمية العملية التدريبية، ومن هذه التعريفات ما يلي:

يعرف "نبيل" (٢٠١٤) "التدريب" بأنه عملية يتم من خلالها إكساب الأفراد مهارات ومعارف جديدة وتوجهات حديثة، كما يحسن التدريب من سلوكيات الأفراد، وتتعاكس نتائج التدريب على تحسين أداء الأفراد أعمالهم بعد التدريب.

ويذكر "محمد" (٢٠١٠، صفحة ٥) أن "التدريب" هو عملية تعلم المعرفة والأساليب المتطورة لأداء العمل، من خلال إحداث تغيير في السلوك ومهارات الأفراد من أجل الوصول إلى أهداف مشتركة على مستوى الفرد والمنظمة.

ويرى (Auluck R.K, 2007) أن "التدريب" هو تلك العملية التي تلعب دورًا مهمًا في إكساب الأفراد مهارات وأساليب عمل جديدة لمجارات التقنيات الحديثة بما يضمن تحسين عملية تعلم الأفراد وأدائهم للمهام المطلوبة.

ويشير "حسن" (٢٠٠٢، صفحة ١٣) أن "التدريب" هو عبارة عن جهود منظمة ومخططة تهدف إلى إحداث تغيير في سلوك المتدربين من خلال إكسابهم مهارات وخبرات وقدرات جديدة من أجل رفع كفاءة أدائهم.

ونرى كفريق بحثي أن "التدريب" هو نشاط إنساني مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك، وتعد عملية تحديد الحاجات التدريبية أولى عمليات التخطيط للتدريب الناجح.

٦- الحاجات التدريبية (Training Needs)

يعرف "إبراهيم"، "عبدالكريم"، وآخرون (٢٠١١) بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في معلومات وخبرات العاملين؛ لتجعلهم قادرين على أداء أعمالهم على الوجه الأكمل، ويشمل ذلك معلومات المتدربين ومعارفهم، وطرق العمل التي يستخدمونها، ومعدلات الأداء، ومهاراتهم في الأداء، وسلوكياتهم، واتجاهاتهم؛ بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية أو تطوير سلوك معين، ويتبين مما سبق أن المقصود بالحاجات التدريبية تحليل مجالات عدم التوازن بين الأداء المستهدف والأداء الحالي من ناحية، والفرص التدريبية المتاحة من ناحية أخرى، وبناءً على ذلك فإن عملية تحديد الحاجات التدريبية تُعد عملية منظمة لتحديد الأهداف ومعرفة الاختلافات بين الحالة الفعلية والحالة المرغوبة، وترتيب أولويات العمل.

٧- البرنامج التدريبي (Training Program)

تناول الكثير من الباحثين تعريفات عدة للبرنامج التدريبي وفيما يلي بعض هذه التعريفات:

- عرف (reltthcs, ٣٠٠٢) "البرنامج التدريبي" على أنه جملة من الأنشطة المنظمة لإكساب

الأفراد العاملين معارف ومهارات متعددة للمساعدة في تحقيق استراتيجيات المنظمة المستقبلية.

- يعرف "الخطيب" (١٩٩٧) "البرنامج التدريبي" أنه مجموعة من الخبرات والنشاطات والفعاليات

المخططة والمبرمجة والتي يتم تصحيحها استنادًا إلى نظريات التعلم والتعليم التي يتعرض لها المتدرب ويمارسها لتمكنه من اكتساب المعارف والمهارات وأنماط السلوك والاتجاهات التي يؤدي اكتسابها إلى تلبية الاحتياجات التدريبية لوظيفة الأفراد وتحقيق الأهداف للمنظمات

ويقصد بـ "البرامج التدريبية" في هذه الدراسة مجموعة الخطوات والإجراءات التي تم إعدادها

خصيصًا وبشكل مدروس لتدريب أسر الأشخاص ذوي الإعاقة في عينة الدراسة على كيفية تنفيذ

أهداف تدريبية بناءً على احتياجات أبنائهم التدريبية، فكان الاعتماد في التدريب على إكساب

الخبرات من خلال التطبيق العملي وليست الجوانب النظرية مع تقديم دعم فني عند الحاجة.

٨- الإعاقة الذهنية (Intellectual Disability (ID))

قُدِّمَ للإعاقة العقلية/الذهنية في العقود الماضية أكثر من (٣٠) تعريفًا مختلفًا، فإن التعريف الأكثر قبولاً الآن هو الذي قدمته (الجمعية الأمريكية للإعاقة العقلية (American Association on Mental Deficiency) المعروفة اختصاراً بالرمز (AAMD) وينص هذا التعريف على أن "الإعاقة العقلية" هي انخفاض ملحوظ في مستوى الأداء العقلي العام (درجة ذكاء تقل عن ٧٠ على اختبار وكسلر و ٦٨ على اختبار ستانفورد - بينيه) ، ويصاحبه عجز في السلوك التكيفي وذلك في مرحلة النمو) السنوات الثماني عشر الأولى من العمر (، وهكذا فإن انخفاض درجة الذكاء شرط ضروري ولكنه غير كافٍ لتشخيص الإعاقة العقلية/الذهنية، إذ ينبغي أن يرافق ذلك الانخفاض عجز في السلوك التكيفي ؛ وهذا يتطلب استخدام أحد مقاييس السلوك التكيفي ، وقد أعادت الجمعية الأمريكية للإعاقات العقلية والنمائية تعريف هذه الإعاقة على النحو التالي:

"الإعاقة العقلية" هي انخفاض ملحوظ في مستوى الأداء العقلي العام يصاحبه عجز في مجالين أو أكثر من مجالات السلوك التكيفي التالية: التواصل، العناية بالذات، الحياة الأسرية، المهارات الاجتماعية، الحياة المجتمعية، التوجيه الذاتي، الصحة والسلامة المهارات الأكاديمية الوظيفية، الترويح، والعمل (دليل الإعاقة، ٢٠١٩، صفحة ٩٤).

٩- اضطراب طيف التوحد (Autism Spectrum Disorder (ASD))

- "التوحد" هو أحد الاضطرابات النمائية المعقدة التي تصيب الأطفال وتعيق تواصلهم الاجتماعي واللفظي وغير اللفظي، كما تعيق نشاطهم التخيلي وتفاعلاتهم الاجتماعية المتبادلة، ويظهر هذا الاضطراب خلال الثلاث سنوات الأولى من عمر الطفل وتكون أعراضه واضحة تمامًا في الثلاثين شهرًا من عمر الطفل الذي يبدأ في تطوير سلوكيات شاذة وأنماط متكررة والانطواء على الذات (حراج، ٢٠١٦، صفحة ١٦٧).
- كما عرف مصطلح "التوحد" في اللغة هو ترجمة للكلمة الإغريقية (autos) أي الذات الأنا التي تشير إلى الانطواء والتوحد مع الذات وقد استعمل العالم (بلولير إيغون) وهو عالم وطبيب سويسري ولد في زيورخ ١٨٥٧-١٩٣٩م مفهوم السلوك التوحدي لأول مرة عام ١٩١١م كدالة على الانفصام الشخصي بالرغم من الاختلافات الشديدة بين الاضطرابين (ماجد، ٢٠٠٥).
- وتعرف "الجمعية الأمريكية" أن "التوحد" نوع من الاضطرابات التطورية (النمائية) والذي يظهر خلال الثلاث سنوات الأولى من عمر الطفل حيث ينتج هذا الاضطراب عن خلل في الجهاز العصبي يؤثر بدوره على وظائف المخ وبالتالي يؤثر على مختلف نواحي النمو. (www.autism-society.org).



الفصل الثاني

الدراسات السابقة وفروض الدراسة الحالية

أولاً: الدراسات السابقة العربية والأجنبية:

- ١- الدراسات العربية والعربية التي تناولت أهمية مشاركة الأسرة في العملية التأهيلية وأثرها في تدريب أبنائهم.
- ٢- الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت ضرورة تحديد احتياجات الأسرة للإرشاد والتوجيه التدريب.
- ٣- الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الضغوط المؤثرة على الأسرة ويمكن أن تعيق مشاركتها.

ثانياً: تعليق عام على الدراسات السابقة

ثالثاً: فرضيات الدراسة الحالية

الفصل الثاني

الدراسات السابقة وفروض الدراسة الحالية

لقد تبين من خلال البحث عن المراجع والمصادر المختلفة والاستفادة منها أن هناك العديد من الباحثين قد اهتموا بإبراز دور الأسرة للمشاركة في العملية التأهيلية مع التأكيد لتلبية احتياجاتهم المختلفة التي تسهل عملية المشاركة وكذلك مع توفير الدعم والرعاية اللازمة من خلال تنفيذ البرامج الخاصة بالإرشاد والتوجيه، بالإضافة إلى العمل على تقليل الضغوط المؤثرة على أسر الأشخاص ذوي الإعاقة ؛ لتحقيق استفادة أكثر للطرفين ، الأسر من جانب، والأبناء من جانب آخر؛ فقد اتفقت العديد من الدراسات العربية والأجنبية على ضرورة إيجاد أفضل الطرق لرعاية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلها للمشاركة في العملية التأهيلية مع توفير الدعم الكامل المعرفي والتوجيه والإرشاد ومن بعض هذه الدراسات ما يلي:

أولاً الدراسات السابقة العربية والأجنبية:

١- الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت أهمية مشاركة الأسرة في العملية التأهيلية وأثرها في تدريب أبنائهم:

تعد مشاركة الآباء والأمهات أحد أهم العوامل في النجاح الأكاديمي لجميع الأبناء، ولكن مستوى مشاركتهم وشكلها يختلفان كثيراً من أسرة إلى أخرى، والنقطة الأهم التي ينبغي على المعلمين تذكرها هي أن ولي الأمر حليف لهم وليس عدواً، فأولياء الأمور يريدون ما هو أفضل لأطفالهم؛ ولذلك فهم يريدون علاقات عمل ناجحة مع معلمهم. وعندما يتعلق الأمر بالأطفال ذوي الإعاقة فإن الأسرة تلعب دوراً هاماً وخاصاً في تعليمهم وتدريبهم، وقد أدرك الباحثون والممارسون في مجال التربية الخاصة منذ عشرات السنين أهمية الاعتراف بأولياء الأمور كمعلمين أساسيين لأطفالهم ؛ ولذلك أصبحت مشاركة الوالدين في البرامج المقدمة لأطفالهم ذوي الإعاقات تحظى باهتمام كبير في عدة دول، ويتوخى من مشاركة الوالدين تحقيق أهداف متنوعة في عدة مجالات، مثل اطلاع الوالدين على المعلومات المتعلقة بطفلهم، وتأكيد حقهما في المشاركة في اتخاذ القرار، وتوظيف المعلومات التي يقدمها الوالدان لتحديد الأهداف الوظيفية للطفل، وقيام الوالدين باطلاع الاختصاصيين على سلوك الطفل في البيت، ومشاركة الوالدين في تنفيذ البرامج التي سيتم تطبيقها في البيت، وتطوير شعور الوالدين بالثقة والكفاءة، وتحسين نوعية التفاعلات بين الوالدين وطفلهم، وعلى الرغم من نبل هذه الأهداف إلا أن إمكانية تحقيقها من خلال الممارسات العملية السائدة في مجال التربية الخاصة ليست سهلة (دليل الإعاقة، ٢٠١٩، صفحة ٥٦٧).

أ- الدراسات العربية

١- هدفت دراسة "هناء" (٢٠١٩) إلى معرفة مستوى مشاركة أسر الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في برامج التدخل المبكر، والمعوقات التي تمنعهم من المشاركة، ومعرفة إذا كان هناك فروق في مستوى مشاركة الأسر في برامج التدخل المبكر، ومعوقات مشاركتهم تعزى إلى المتغيرات (عمر الأم، المستوى التعليمي للأم، عدد أفراد الأسرة، المستوى الاجتماعي الاقتصادي. تكونت عينة الدراسة من (١٢٢) أمّاً من أمهات الأطفال ذوي الإعاقة العقلية للملتحقين بمراكز التربية الخاصة في محافظتي "عمان والزرقاء في المملكة الأردنية الهاشمية"، ولجمع البيانات قامت الباحثة بإعداد مقياس "مشاركة الأسر في برامج التدخل المبكر ومعوقات مشاركتهم" والمكون من (٦٠) فقرة، واستخرجت دلالات صدق وثبات مقبولة لهذا المقياس، وأظهرت النتائج أن مستوى مشاركة أسر الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في برامج التدخل المبكر كان بمستوى متوسط، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مشاركة أسر الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في برامج التدخل المبكر تعزى للمتغيرات (عمر الأم، المستوى التعليمي للأم، عدد أفراد الأسرة)، بينما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عن مستوى الدلالة

($\alpha = 0.05$) في مشاركة أسر الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في برامج التدخل المبكر تعزى لمتغير المستوى الاجتماعي الاقتصادي بين المستوى المرتفع والمستوى المتدني لصالح المستوى المرتفع، ووجود فروق بين المستوى المتوسط والمستوى المتدني لصالح المستوى المتوسط، وعدم وجود فروق بين المستوى المرتفع والمستوى المتوسط، وأظهرت النتائج أن أبرز المعوقات التي تمنع الأسر من المشاركة في طرق التغلب على المعوقات من وجهة نظر الأسر لزيادة المشاركة في برامج التدخل المبكر كانت الشعور بالإجهاد المستمر، والافتقار للوقت الكافي للمشاركة، والانشغال بالواجبات الأساسية والأطفال الآخرين، وعدم القدرة على ترك الأطفال لوحدهم في المنزل والذهاب للمركز.

وفي ضوء النتائج السابقة، توصي الباحثة بإجراء دراسات مستقبلية مماثلة على عينات أوسع وبمتغيرات جديدة مرت خلال أجراء مقابلات مباشرة مع أمهات وأباء الأطفال؛ لمعرفة طرق التغلب على المعوقات من وجهة نظر الأسر لزيادة المشاركة في برامج التدخل المبكر.

- ٢- **تقدم دراسة "الشريبي" (٢٠١٤)** تصور مقترح لتفعيل العلاقة بين وسائط التربية (المدرسة، والأسرة، والجمعيات الأهلية، ووسائل الإعلام) لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم العام بمملكة البحرين، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبانة أداة للدراسة الميدانية؛ بهدف تعرف أساليب تفعيل العلاقة بين وسائط التربية لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم العام بمملكة البحرين، وقد تم تطبيقها على عينة قوامها (٢٣١) من مديري المدارس المطبقة للدمج، ومساعدتهم، واختصاصي التربية الخاصة، وعينة من أولياء أمور الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين، وعينة من مجالس إدارات الجمعيات الأهلية العاملة في مجال الإعاقة، وعينة من العاملين بوسائل الإعلام (الإذاعة - التلفزيون - الصحافة) حول دور كل منها تجاه باقي وسائط التربية؛ لتفعيل دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم العام بمملكة البحرين، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها:
- موافقة عينة الدراسة بدرجة كبيرة على جميع الأساليب المقترحة، حيث جاء ترتيب محاور الدراسة الميدانية من وجهة نظر عينة الدراسة على النحو التالي: (دور وسائل الإعلام في الترتيب الأول - دور الأسرة في الترتيب الثاني - دور الجمعيات الأهلية جاء في الترتيب الثالث دور المدرسة جاء في الترتيب الرابع).
 - كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الأساليب المقترحة لتفعيل العلاقة بين وسائط التربية لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم العام بمملكة البحرين تعزى لمتغير جهة العمل.
 - وأخيراً قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتفعيل العلاقة بين وسائط التربية (المدرسة، والأسرة، والجمعيات الأهلية، ووسائل الإعلام) لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم العام بمملكة البحرين.

- ٣- **يرى "عبدالسلام" (٢٠٠٢)** دور الأسرة في التعامل مع الابن وتأهيله من منظور الإسلام أن الإعاقة تحيط بنا من كل مكان سواء كان طفلاً يحتاج إلى عكازين إذا ما كسرت رجله، أو احتجنا نظارة لنرى أفضل، أو حين نستصعب صعود السلم عندما يتقدم بنا العمر؛ فالإعاقة أمر يؤثر فينا جميعاً في مرحلة من مراحل العمر. لكن هناك أبناء أنعم الله عليهم من فضله وخصهم بنوع من الابتلاء وأعاقهم سواء حركية أو ذهنية أو كف بصرهم أو حبس صوتهم وسمعهم وهم من ذوي الاحتياجات الخاصة - والتي تحتاج إلى طرق في التعامل معهم من قبل الآباء والأخوة داخل الأسرة؛ لرعايتهم وتأهيلهم ودمجهم في المجتمع. إن الأسرة بالنسبة للشخص المعاق هي الوسيلة الأولى للنمو والتطور والاندماج في المجتمع أو من الممكن أن تكون سبباً للاستسلام والسلبية والانعزال، ويحدث هذا أحياناً دون أن تدرك الأسرة أن هذا الوضع جاء نتيجة لطريقة تصرفها وتكمن القضية في محورها هو الإيمان بالقضاء والقدر - إذا ما أمنت الأسرة بقضاء الله وتعاملت مع هذه الإعاقة على أنها فضل من الله -، والكثير من الأسر تعاملت مع هذا الوضع من هذا المطلق.

ب- الدراسات الأجنبية:

١- وتوضح دراسة (Kidd & Kaczmarek, 2010, p. 275) تجارب الأمهات في المنزل لتثقيف أطفالهن باضطراب طيف التوحد، وجدت أن تجربة التعليم المنزلي كانت رحلة إيجابية بشكل عام لغالبية الأمهات في هذه الدراسة، وكان ذلك بالنسبة للكثيرين متعلقًا بتقدم أطفالهن من حيث التعلم والرفاهية. كانت أسباب قرار الأمهات بالتعليم في المنزل في هذه الدراسة متوافقة مع تلك التي أقرتها الأمهات في المنزل لتعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام، كما أشارت إلى أن عدد الأسر التي تختار المنزل لتعليم أطفالها ذوي الإعاقة بما في ذلك اضطراب طيف التوحد (ASD) قد ازداد في أستراليا في الآونة الأخيرة، ولكن معرفتهم بتجربة الوالدين في تنفيذ مثل هذه البرامج محدودة، وتم تصميم هذه الدراسة النوعية لاستكشاف وجهات نظر الأمهات لتعليم طفل ASD بالمنزل؛ تمت مقابلة عشر أمهات باستخدام تصميم بحثي نوعي ضمن إطار موضوعي حدد تحليل المحتوى ثلاثة مواضيع رئيسية: "تجربة المدرسة"، و"العودة إلى الوطن" و "تجربة الأم كمرربة"، وعلقت الأمهات بأن تعليم أطفالهن في المنزل أدى إلى تحسن في السلوك، والالتزان النفسي لأطفالهن؛ فلاحظ أن تجربة التعليم المنزلي متأثرة بالخبرات المكتسبة لدى الأطفال من المدرسة، وتنفيذ مثل هذه البرامج يعتمد على مستويات الآباء التعليمية والدعم الاجتماعي المتاح.

٢- وفي دراسة (Crowe, VanLeit, Berghmans, & Mann, 1997) التي هدفت إلى معرفة تصورات الأمهات مع أطفالهن من ذوي الاحتياجات الخاصة، واستخدمت "The Role Checklist" كأداة دراسة لتوضيح تصورات الأم بين الماضي والحاضر والمستقبل والأدوار المهنية المستقبلية، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٣٥) أمًا لأطفال من عمر (٦ شهور - ٥ سنين)، منها (٤٥) أمًا لأطفال (Multiple disabilities & functional limitations)، و(٤٥) أمًا لأطفال (Down Syndrome)، و(٤٥) أمًا لأطفال (Typically developing)، وأظهرت النتائج أن تصورات الأم لأطفال (Typically developing) كانت أكثر تقدمًا من المجموعتين الأخريين، وأن المجموعات الثلاث قد فقدت الكثير من أدوارها في الماضي - قبل ولادة الطفل - لصالح الأدوار المستقبلية وقيمة الأدوار المهنية من أجل الوفاء بالتزاماتها وتقديم الرعاية اللازمة للأطفال.

٣- قدم (Buch, 1995) دراسة هدفت الكشف عن فعالية تطبيقات برنامج التدخل المبكر لفئة التوحد، والمقدم من كل الأمهات وغير المتخصصين، شملت عينة الدراسة ثلاثة أطفال مصابين بالتوحد، وثلاثة أطفال من الذين شخصوا باضطراب نمائي غير محدد. وبعد اجتياز البرنامج التدريبي للأمهات-اللاتي تم تدريبهن فيه على أساسيات الجلسة التعليمية الفردية-تم تدريب الحالات لمدة ثلاثة أشهر، ومن ثم تمت مقارنة النتائج من خلال القياس (القبلي والبعدي) على مجموعة من المهارات المكتسبة. وقد أشارت النتائج إلى فعالية البرنامج في تطوير قدرات الأطفال -إن كان بنسبة محددة- مقارنة بإجراءات التدخل المعتمدة من قبل العيادة الجامعية.

٢- الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت ضرورة تحديد احتياجات الأسرة للإرشاد والتوجيه التدريب:

ربما تكون الحاجة للمعلومات عن الإعاقة من حيث طبيعتها، وأسبابها، وتقييمها، وخصائصها، وطرق التعامل معها من أهم احتياجات أسر الأطفال ذوي الإعاقة، فمعظم أولياء الأمور الذين يتم تشخيص حالات إعاقة لدى أطفالهم لا يكون لديهم معرفة تذكر بالإعاقات أو بالتربية الخاصة والتأهيل شأنهم في ذلك شأن أولياء الأمور الآخرين في المجتمع، وقد يحتاج أولياء الأمور إلى تفسير حالة الطفل للآخرين وخصوصاً أخوة الطفل والأطفال الآخرين والأصدقاء والأقارب؛ ولهذا فإن دولاً عديدة تنشئ مراكز لمصادر المعلومات حول الإعاقة حيث أن هذه المراكز مفيدة للغاية في تلبية احتياجات أولياء أمور وأسر الأطفال ذوي الإعاقة للمعلومات والدعم والإرشاد، وكذلك الحاجة للخدمات المجتمعية من الاحتياجات الرئيسية لأباء وأمهات الأطفال ذوي الإعاقة، والحاجة للمساعدة في معرفة الخدمات المتوفرة ومقدمي هذه الخدمات محلياً فهم بحاجة للحصول على معلومات مفيدة حول برامج التربية الخاصة والخدمات المساندة التي قد تكون ضرورية لأطفالهم. ويفضل أن توجه هذه الخدمات لأولياء الأمور منذ البداية وبطريقة منظمة وواضحة تمكنهم من اتخاذ القرارات بناء على معلومات صحيحة (دليل الإعاقة، ٢٠١٩م، صفحة ٥٥٧).

أ- الدراسات العربية:

١- دراسة "ميرفت" (٢٠١٨) هدفت إلى التعرف على أثر تدريب أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد غير المتلحقين في مراكز التربية الخاصة في تحسين مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي، وتم استخدام المنهج الكمي التجريبي، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٠) أمهات وأطفال من ذوي اضطراب طيف التوحد ممن هم على قوائم الانتظار في مراكز التربية الخاصة في محافظة العاصمة "عمان". أظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية على جميع أبعاد مقياس مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي الثلاثة والدرجة الكلية للمقياس، وجاءت الفروق لصالح القياس البعدي، أي أن تدريب الأمهات عمل على تحسين مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي لدى الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد، وتوصي الباحثتان بإعطاء دورات متواصلة ومكثفة للأسر للنهوض بمهارات الأطفال ورفع كفاءتهم الذاتية، وخاصة الأسر الأقل حظاً من حيث المناطق الجغرافية والظروف الاقتصادية، والتعاون مع المراكز؛ للوصول إلى الأسر غير المخدومة بهدف اقتراح برامج تدريبية أخرى للطلبة سعياً لتحقيق أهداف مختلفة.

٢- دراسة "نيرمين" (٢٠١٢) بعنوان برنامج إرشاد إلكتروني في تصميم الخطة التربوية الفردية من قبل أمهات أطفال التوحد في مرحلة التدخل المبكر وأثر ذلك على أداء الطفل فقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن فاعلية برنامج خطة تربوية فردية والتي تقابل الحاجات التدريبية الفعلية لأبنائهن التوحديين، وتحديد مدى الأثر الذي ينعكس على أداء الطفل التوحدي في كل من جوانب السلوك التكيفي والأداء العقلي وشملت عينة الدراسة (١٢) من أمهات أطفال التوحد التحق أبناءهن ببرامج التدخل المبكر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق قائمة المعايير الإكلينيكية للكشف عن اضطراب طيف التوحد إعداد "عزة الغامدي" (٢٠٠٣) ومقياس "شبلر" لتقدير سلوك الطفل التوحدي، تعريب "الشمرى" و"السرطاوي" (٢٠٠٢)، ومقياس السلوك التكيفي "للعنبي" (٢٠٠٤)، ومقياس الذكاء "جودارد"، وقائمة تقدير كفاءة الخطة التربوية الفردية (إعداد الباحثة)، ومنهج مرحلة التدخل المبكر، وبرنامج الإرشاد الإلكتروني (إعداد الباحثة)، ومن خلال تطبيق المنهج شبه تجريبي وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام أساليب إحصائية "لبارومتريه" شملت اختبار "مان-ويتني Mann-Whitney واختبار ويلكوكسون Wilcoxon واختبار كروسكال -والس Kruskal-Wallis". كشفت النتائج عن فاعلية برنامج الإرشاد الإلكتروني في تطوير تصميم الخطة التربوية الفردية من قبل والدة الطفل التوحدي في المجموعات الثلاثة بفارق سجل لصالح المجموعة الخارجية والمجموعة التجريبية على التوالي، وفي ذلك دلالة لأثر البرنامج الإيجابي، كما سجل أطفال التوحد في المجموعة التجريبية تحسن في جوانب السلوك التكيفي، وشملت توصيات الدراسة إشارة إلى أهمية العمل على تكييف وتطوير البرامج الإرشادية المقدمة لأسر فئة التوحد وتفعيل ثورة تكنولوجيا الاتصالات والبرامج الإلكترونية في ذلك.

٣- سعت دراسة "عدنان" (٢٠٠٩) إلى التعرف على الحاجات المعرفية، والمادية، والاجتماعية لأولياء أمور التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية وعلاقتها ببعض المتغيرات ذات العلاقة بخصائص التلميذ المعاق فكريا والمتمثلة في: (عمره الزمني، ودرجة إعاقته بسيطة أو متوسطة، وخصائص أولياء أمورهم والمتمثلة في مستواهم التعليمي والاقتصادي)، وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٠) من أولياء أمور التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية من الذكور الملحقين بمعهد وبرامج التربية الفكرية في المدينة المنورة، حيث قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من (٢٩) فقرة ومقسمة إلى ثلاثة أبعاد وهي: بُعد الحاجات المعرفية وتشتمل على (١٠) فقرات، وبُعد الحاجات المادية وتشتمل على (٨) فقرات، وبُعد الحاجات الاجتماعية وتشتمل على (١١) فقرة، وتوصل الباحث إلى معايير صدق وثبات موثوقة للاستبانة وفق الطرق العلمية المتبعة في ذلك. ولغايات تحليل نتائج الدراسة استخرج الباحث المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات الأبعاد الثلاث كما استخدم اختبار (ت) (t-test) وتحليل التباين الأحادي (one way ANOVA)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- أ- جاءت الحاجات المادية في المرتبة الأولى وفقاً لأهميتها بالنسبة لأولياء الأمور، الحاجات المعرفية، والحاجات الاجتماعية على التوالي.
- ب- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين حاجات أولياء أمور التلاميذ المعاقين فكرياً باختلاف عمر التلميذ.
- ج- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين أولياء أمور التلاميذ المعاقين فكرياً إعاقه بسيطة، وأولياء أمور التلاميذ المعاقين فكرياً إعاقه متوسطة في درجة الحاجات (المعرفية، المادية، الاجتماعية) لصالح أولياء أمور التلاميذ المعاقين فكرياً إعاقه بسيطة.
- د- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين حاجات أولياء أمور التلاميذ المعاقين فكرياً باختلاف المستوى التعليمي لأولياء الأمور.
- هـ- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل؛ بين حاجات أولياء أمور التلاميذ المعاقين فكرياً باختلاف المستوى الاقتصادي لأولياء الأمور.

٤- ويذكر "عبد الغني" (٢٠٠٨) أن المعلومات وطريقة الحصول عليها من الحاجات الضرورية لأولياء أمور الأطفال من ذوي الإعاقة، حيث أن حاجة أولياء الأمور لفهم إعاقه ابنهم بصورة أعمق مفيدة لتصوير ما يتوقعونه في المستقبل، وأيضاً هم بحاجة لمعلومات تتعلق باحتياجات الطفل وكيفية مساعدته ضمن نطاق روتين الحياة اليومية.

٥- وقد أوضح "عبد النبي حنفي" (٢٠٠٧) أن الحاجات الأساسية لأسر ذوي الإعاقة تتمثل فيما يلي:

أ - حاجات متعلقة بالتغلب على ردود فعل الوالدين المصاحبة لإعاقة الطفل:

- ١- يشير "الشخص" و"السرطاوي" (١٩٩٨) أن احتياجات أولياء أمور المعوقين بالترتيب حسب الأهمية وفق التالي: (الدعم المادي، الاحتياجات المعرفية، الدعم المجتمعي، الدعم الاجتماعي).
- ٢- ويشير "الحديدي" و "مسعود" (١٩٩٧) أن الحاجات الأسرية تصنف إلى ما يلي:
 - الحاجة إلى الاستفادة من الموارد التربوية المناسبة، والمشاركة في التخطيط لبرامج الطفل.
 - الحاجة إلى التواصل.
 - الحاجة إلى المعلومات.
 - الحاجة إلى تعلم الاستراتيجيات الفاعلة للعناية بالطفل المعوق في البيئة الأسرية.
 - الحاجة إلى الدعم العاطفي.
- ٣- ويتحدث (Dean, 1995) عن حاجات الآباء فيقول: " رغم أن آباء الأطفال المعوقين يختلفون في عدد من الطرق، فإن هناك أيضاً خبرات مشتركة بينهم ومن هذه الجوانب المشتركة ما يلي:
 - الحاجة إلى المساندة الانفعالية (العاطفية) المناسبة.

- نقص المعلومات عن الجهات التي يمكن أن يقصدها للحصول على الخدمات التعليمية المناسبة بعد تشخيص الحالة.
- نقص المعلومات حول التشريعات القائمة في المجتمع والتي تتصل بوضع الطفل واستبعاده من خبرات معينة، وكيفية تغيير هذه التشريعات (القوانين).

ب - حاجات والدية متعلقة بالمعوق:

- إن إعاقة الطفل قد تكون مصاحبة لمشكلات كثيرة؛ مما يضيف أعباء على كاهل الأسرة قد تعجز إمكانيات الأسرة عن الوفاء بها.
- ١- وفي هذا الصدد ذكر "السرطاوي" و"سيسالم" (١٩٩٠) أن من الحاجات المتعلقة بالطفل المعوق نفسه ما يلي:
 - الحاجة على معرفة حالة الطفل (طبيعة الإعاقة، مسبباتها، إمكانية علاجها)
 - الحاجة إلى المعلومات والنشرات الخاصة بطبيعة إعاقة الطفل لمساعدتهم في اكتساب الخبرة النظرية بطبيعة الصعوبات التي يواجهها الطفل.
 - الحاجة إلى فهم لغة المختصين.
 - الحاجة إلى معرفة كيفية التعامل مع الطفل في المنزل والتخطيط التربوي له.
 - الحاجة إلى فهم الأهداف التعليمية لبرنامج رعاية الطفل.
 - الحاجة إلى أن يشعروا أن المختصين سواء في المدرسة أو في المؤسسة أو في المراكز العلاجية مهتمون بحالة الطفل.

- ٢- ويؤكد "الشكري" (٢٠٠٠) الحاجة لمعرفة وفهم لغة المختصين واهتماماتهم بحالة الطفل ذات أهمية كبيرة في هذا الصدد حيث توصلت دراسة "سومرز" وآخرون (١٩٩٠) إلى أن هناك حاجة لأن يكون المهنيون أكثر حساسية واهتماماً بحاجات الوالدين وآرائهم ، كإعطاء التغذية الراجعة الإيجابية المباشرة والمتكاملة للوالدين والموروثة في التعامل والاستجابة للتغيرات المستمرة في الأسرة ، والتأكيد على أهمية الاعتراف بأن أسرة الطفل هي صاحبة القرار النهائي فيما يخص طفلها ، كما أوضحت الدراسة أن الآباء يفضلون الاتجاه غير الرسمي في القياس (Informal – assessment) وأن على المهنيين أن يقضوا وقتاً كافياً لتنمية علاقات صداقة مع الأسرة .

ج - حاجات والدية تتعلق بمعرفة المصادر المتاحة في المجتمع:

- تشير تلك الحاجات إلى أن الإعاقة تفرض على والدي الطفل ضغوطاً نفسية ومشكلات أسرية، وتغيير في الملامح الأساسية لمستقبل الطفل وأسرته، كل ذلك يُعد دافعاً إلى أهمية توفير بعض الحاجات المجتمعية للتغلب على مشاكل أسر المعوق.
- وقد أكد "الشخص" و"السرطاوي" (١٩٩٨) ضمن أبعاد مقياس الاحتياجات - مدى حاجة أسرة الطفل المعوق إلى الدعم المجتمعي- المتمثل بتوفير المراكز والجمعيات التي تقدم الخدمات للأطفال المعوقين، والمتخصصين الذين يسهّل اللجوء إليهم عند الحاجة، وإعداد البرامج الدينية التي من شأنها مساعدة أسرة الطفل المعوق على تجاوز أزمته، بالإضافة إلى توفير برامج إرشادية موجهة لمختلف أفراد المجتمع حول كيفية التعامل مع أسر المعوقين.

- ١- يوضح "الخطيب" (٢٠٠١، صفحة ١٧٥، ٢١٥) حاجة الأسر لبرامج الإرشاد حيث يعتبر أولياء الأمور هم الذين يواجهون التحديات المباشرة التي تفرضها طبيعة الإعاقة، وعلى الاختصاصيين الاهتمام بالتأثيرات والصعوبات التي يعبر عنها أولياء الأمور، وذلك من خلال إجراء الدراسات والبحوث العلمية القادرة على توضيح تأثيرات الإعاقة، كما يرى إن أحد الأهداف المتوخاة من الخدمات توفير نظام دعم لأولياء الأمور، يساعدهم على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لتربية الأشخاص ذوي الإعاقة بطريقة فعالة، وتلعب جمعيات أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة أدواراً بالغة الأهمية في تفعيل الخدمات والبرامج لهؤلاء

الأشخاص وأسرهم. وفي عدد كبير من الدول تحولت هذه الجمعيات من مجموعات صغيرة تقدم الدعم المتبادل إلى مؤسسات كبيرة ومؤثرة، وتشكل مجموعات الآباء مصدر دعم فاعل من خلال توفير بيئة يستطيع الآباء فيها التعبير عن مشاعرهم، ومن خلال هذه المجموعات يستطيع الآباء تحديد حاجاتهم وأهدافهم ويتوصلون معًا إلى حلول لمشكلاتهم، إضافة إلى حاجتها إلى الدعم الانفعالي فإن الأسر تتطلب مساعدة لتلبية حاجاتها المالية والصحية والتربوية، وما من شك في أن مساعدة الأسر على تلبية هذه الحاجات تعتبر شرطًا أساسيًا لتحقيق مشاركة الآباء.

الدراسات الأجنبية:

١- دراسة استكشافية قام بها (Aldersey, 2012) لمحاولة فهم الإعاقة الفكرية في سياقات مختلفة، تكونت عينة الدراسة من أفراد من أسر لأطفال ذوي إعاقات ذهنية في دار السلام "تنزانيا"، حيث تمت المقابلات كأداة دراسة والتي كشفت أن زيارة الأسرة توفر الدعم النفسي للأطفال، وأظهرت النتائج -أيضًا- عن ضرورة تقديم الدعم الأسري من ذوي الاختصاص في المنظمات الحكومية وغير الحكومية ومن صانعي القرار في الدولة لفهم التجارب الأسرية التي يوجد لديها طفل من ذوي الاحتياجات الخاصة وتحديد نقاط القوة لديهم لدعمها وتطويرها.

٢- في دراسة قامت بها (Parker, 2008) بالاتصال مع (108) من الأسر التي ولد لها طفل معاق فكريًا حيث قامت بالتركيز على خاصية واحدة ألا وهي دعم الأسرة بكل وسائل الدعم التي تجعل منها المعلم الأول الذي يقوم بفتح قنوات التواصل مع العالم الخارجي، أي تنشئته تنشئة اجتماعية صحيحة بعيدًا عن أي انزواء أو إحساس بأية تفرقة بينه وبين أقرانه، وقد قامت الدراسة بالتعرف أكثر على التفاصيل الدقيقة للمشاكل والحاجات التي تواجه الآباء والأمهات للقيام بتلك المهمة وبالذات مع الأطفال المعاقين فكريًا ما قبل سن المدرسة، وقد ارتكزت استراتيجية الباحثة على أربع نقاط أساسية في التعامل مع الآباء والأمهات ألا وهي:

- على الوالدين أن يختارا طريقتهم الخاصة طبقًا لشخصيتهم.
- أن يضعوا نصب عينيهم الأمل، وأن يعملوا جاهدين لنلا يفقدوا ذلك الأمل.
- أن يعملوا دائمًا لبناء علاقات لابنهما مع الآخرين.
- أن يلتزموا بالكفاح للوصول إلى هدفهما المتفق عليه مسبقًا ألا وهو تنشئة الابن المعاق تنشئة اجتماعية بلا تفرقة.

٣- يؤكد (Bailey & et al, 1999) في دراسته للتعرف على الحاجات والمطالب الضرورية للأسر التي لديها أطفال مصابون بإعاقات نمائية، ومدى حاجتهم إلى أشكال الدعم والمساندة الاجتماعية، حيث تكونت العينة من (٢٠٠) عائلة لديها أطفال من ذوي الإعاقة الفكرية، وقد بينت نتائج الدراسة احتياج الأسرة إلى معلومات عامة عن طبيعة الإعاقة الفكرية، والدعم والمساندة الاجتماعية، كما بينت أهمية مصادر الدعم غير الرسمي (من قبل الأصدقاء) والدعم الرسمي للأسرة (من قبل الحكومة)

٣- الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الضغوط المؤثرة على الأسرة ويمكن أن تعيق مشاركتها

تحرص المجتمعات الإنسانية المعاصرة على توفير الدعم لأولياء أمور الأطفال ذوي الإعاقة؛ لمساعدتهم وتمكينهم من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لتربية أطفالهم والعناية بهم بطريقة مناسبة. والدعم الأسري قد يشمل تزويد الوالدين بالمعلومات حول الصعوبات التي يواجهها أطفالهم، أو الدعم العاطفي، أو الإرشاد، أو إتاحة الفرص لأولياء الأمور للالتقاء بآباء آخرين يمرون بظروف متشابهة. كما يمكن النظر إلى الدعم بوصفه يشمل المساعدة المالية، والسكن، والتأمين الصحي، وإيجاد عمل، وجهودًا أخرى لتوفير المتطلبات الحياتية، ويكون ما يتم تقديمه للأسرة دعمًا إذا تم

التأكيد لولي الأمر على أنه يحظى بعناية الآخرين وتعاطفهم ومحبتهم وبأنه جزء من شبكة تواصل والتزامات متبادلة، وبأنه يحظى بتقدير الآخرين واحترامهم. وفي كثير من دول العالم بما في ذلك بعض الدول العربية بادر آباء وأمهات الأطفال ذوي الإعاقة إلى إنشاء جمعيات؛ لتقديم الدعم البيني المتبادل، يضاف إلى ذلك الجمعيات التي ينشئها الأشخاص ذوو الإعاقة أنفسهم بهدف الدفاع عن حقوقهم، وقد أصبحت هذه الجمعيات وجمعيات أولياء الأمور تتحالف مع مؤسسات وجمعيات ومنظمات مهنية؛ لتحقيق الأهداف المشتركة، ويأخذ الدعم نمطين أساسيين هما: الدعم غير الرسمي أو الاجتماعي، والدعم الرسمي أو المهني. ويقصد بـ "الدعم الاجتماعي" المساعدة التي تحصل عليها أسرة الطفل ذي الإعاقة من أفرادها ومن أعضاء الأسر الممتدة ومن الأصدقاء ومن الزملاء في العمل وغيرهم. ولعل أهم فائدة تترتب على هذا الشكل من أشكال الدعم هو شعور الأسرة أن الآخرين يدعمونها ويتفهمون مشكلاتها واحتياجاتها. أما "الدعم الرسمي أو المهني" فهو يتوفر من خلال المؤسسات والجمعيات الخاصة أو العامة والأطباء وغيرهم من مقدمي الخدمات الصحية والنفسية والاجتماعية والتربوية (دليل الإعاقة، ٢٠١٩، صفحة ٥٥٣).

فإن أشكال الدعم المقدمة من شأنها التقليل من الضغوط المؤثرة عن أسر الأشخاص ذوي الإعاقة سواء كان الدعم رسمياً أو غير رسمي.

الدراسات العربية:

١- دراسة "العيسى" و "نداء" (٢٠١٧) بعنوان "العلاقة بين الضغوط النفسية واحتياجات أولياء أمور الأطفال من ذوي الإعاقة العقلية". أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى أولياء أمور الأطفال ذوي الإعاقة العقلية.
- ٢- الكشف عن وجود علاقة دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية واحتياجات أولياء الأمور من ذوي الإعاقة العقلية.
- ٣- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آباء وأمهات الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في الضغوط النفسية (الأعراض العضوية - الأعراض الانفعالية - المشكلات الصحية - المشكلات الاجتماعية - مشكلات الخوف من المستقبل - مشكلات الوظائف الاستقلالية - المشكلات المادية).
- ٤- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آباء وأمهات الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في احتياجاتهم - مجتمع وعينة الدراسة -، ويتكون مجتمع الدراسة من أسر الأطفال من ذوي الإعاقة العقلية (آباء وأمهات) في (مركز الندائية للتأهيل والرعاية النهارية - مركز عزام لذوي الإعاقة العقلية) والبالغ عددهم (٢٥٠) طفلاً، وتكونت عينة الدراسة من (٦٢) من آباء وأمهات الأطفال ذوي الإعاقة العقلية. منهج الدراسة وأدواتها: استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم استخدام مقياس الضغوط النفسية واحتياجات أولياء الأمور. أهم النتائج:

 - انخفاض دال إحصائياً في مستوى الضغوط النفسية لدى آباء وأمهات الأطفال من ذوي الإعاقة العقلية.
 - وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية واحتياجات أولياء أمور الأطفال من ذوي الإعاقة العقلية.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آباء وأمهات الأطفال من ذوي الإعاقة العقلية في الضغوط النفسية وأبعاده (الأعراض العضوية - الأعراض الانفعالية - المشكلات الصحية - المشكلات الاجتماعية - مشكلات الخوف من المستقبل - مشكلات الوظائف الاستقلالية - المشكلات المادية).
 - عدم وجود فروق بين آباء وأمهات الأطفال من ذوي الإعاقة العقلية في احتياجات أولياء أمور الأطفال من ذوي الإعاقة العقلية للاحتياجات (المعرفية - المادية - الاجتماعية - النفسية). أهم التوصيات:
 - إقامة البرامج التثقيفية والندوات العلمية التي تبصر الأسر بالإعاقة وأسبابها والنتائج المترتبة عليها ومخاطرها؛ كي نحد منها قدر الإمكان.

- الاهتمام بالطفل المعاق من خلال تعلم وتطبيق استراتيجيات التعامل مع الضغوط النفسية، وبناء المهارات الخاصة للتغلب عليها.
- إنشاء وحدة إرشادية خاصة بأولياء الأمور تهتم بالنواحي النفسية والمعنوية، ومحاولة رفع معنوياتهم النفسية في مراكز الإرشاد النفسي والعيادات النفسية.

٢- يرى "القريطي" (٢٠٠٥، صفحة ٣٦) إن كفالة حقوق الرعاية في النواحي المختلفة لذوي الإعاقة لا ينبغي فهمها على أنها حقوق إنسانية قائمة على مجرد الشفقة والإحسان الذي تستثيره حالات عجزهم أو قصورهم، ولكن لأن رعايتهم وتنمية استعداداتهم والاستثمار المحكم لمقدراتهم المتبقية وتوجيهها يجب أن تكون جزءاً لا يتجزأ من الخطة العامة لتنمية الموارد البشرية في المجتمع، فالعائد النفسي والاستثماري من هذه الرعاية والخدمات لا يجنيه أفراد هذه الفئات فحسب، وإنما يجنيه المجتمع ذاته أيضاً في صورة مكاسب اجتماعية واقتصادية ربما فاقت أضعاف ما ينفق عليهم، وذلك عن طريق إدماجهم في البيئة الاجتماعية وكسر طوق عزلتهم، وإطلاق طاقتهم الإنتاجية، ومشاركتهم الإيجابية في مختلف أوجه الحياة المعيشية.

الدراسات الأجنبية:

تعتمد طبيعة استجابات الأسرة تجاه الإعاقة على عدد من العوامل من أهمها: الإمكانيات المتوفرة لها، والتي من شأنها مساعدتها على التعايش مع الإعاقة، فعندما تتوافر الإمكانيات الكافية تصبح الأسرة أكثر قدرة على التعايش مع حالة الإعاقة، وتأخذ تلك الإمكانيات والمصادر أشكالاً انفعالية واجتماعية وجسمية ومالية، وتتمثل الإمكانيات الانفعالية بالعلاقات بين أفراد الأسرة، فكلما كان أفراد الأسرة أكثر ارتباطاً ببعضهم البعض، وكلما كانت الأسرة أكثر تماسكاً؛ كانت القدرة على التعايش مع الإعاقة أكبر.

١- توضح (Jessica & Paul, 2018, p. 150) أن اعتماداً على عمر الأشقاء والقدرات المالية للأسر، تظهر الآثار والعواقب على الأشقاء بطرق عديدة. فالأشقاء الأكبر سناً القادرون على تقديم الرعاية للأخوة من ذوي الإعاقة سرعان ما ينتقلون إلى منازلهم الخاصة على أمل بدء حياتهم الخاصة؛ مما يسبب عبأ كبيراً على الأشقاء الأصغر سناً، وفي بعض الأحيان اختارت الأسر نقل ذويهم الأصغر سناً من غير ذوي الإعاقة بعيداً عن المنزل إلى المدارس الداخلية؛ لحمايتهم من العنف البدني من قبل الشخص ذي الإعاقة، وبعضهم وصف المخاوف المتعلقة بالأشقاء على أنها سبب مؤثر للتخلي عنهم، بالإضافة إلى الاعتداءات البدنية على الأشقاء من غير ذوي الإعاقة ومخاوفهم على صحتهم الجسدية، وأفادت بعض الدراسات أن الأمهات يشعرن بالذنب أو الحزن لعدم الاهتمام باحتياجات الأشقاء من غير ذوي الإعاقة على قدم المساواة، وشعرت الأسر بالقلق من أنها ستخسر الأخ غير ذي الإعاقة، وكان هذا أيضاً عاملاً أسهم في اتخاذ قرار التخلي عن الأشخاص ذوي الإعاقة لمؤسسات الرعاية الداخلية.

٢- أوضحت دراسة (Sen & Yurtsever, 2007) أن معظم الأسر التي لديها طفل أو أطفال معاقون تفتقد إلى المعلومات الكافية عن طبيعة الحالة التي يعاني منها أبناؤهم، إضافة إلى الحالة النفسية السيئة التي تعاني منها الأمهات بعد معرفتهن بحالة أبنائهن، وأنه في أغلب الأحوال تتأثر الحياة العائلية وعلاقات العمل الخاصة بالأبوين ومعظم العلاقات الاجتماعية عند قدوم ابن معاق جديد بالعائلة، وأوضحت أن التنقيف العام للأسرة يجعل الأم والأب في طليعة مقدمي الخدمة والرعاية للطفل المعاق قبل الطبيب والممرضة، وأن الحالة الاقتصادية للأسرة تتأثر تأثراً ملحوظاً طبقاً للنفقات التي تنفق لمواكبة متطلبات ذلك الطفل المعاق، وبينت أنه يجب دعم الأسرة بجميع أنواع الدعم مثل توعيتها تثقيفياً بما تعنيه تلك الإعاقة، ودعمها اجتماعياً من خلال شبكات الأمان الاجتماعي التي تعمل على عدم انعزالها اجتماعياً بعد معرفتها بحالة ابنها، وتعميق ثقافة تقبل الإعاقة كحالة طبيعية يحب تقبلها والتعامل معها طبيعياً .

٣- أكدت دراسة (Soresi, Nota, & Ferrari, 2007) على دور التنقيف المعلوماتي كأحد الحاجات

والمطلوبات الهامة لمجابهة حالات الإعاقة، وأثر ذلك على جودة حياة الأسرة، وبالتالي انعكاس ذلك على الرعاية المقدمة لابنها المعاق، حيث قام الباحثان بتتبع وتسجيل ومتابعة الأسر من خلال برنامج بحثي وإحصائي مُعد لذلك الغرض بداية من قدوم طفلهم إلى الحياة، وحتى التحاقهم بالعديد من الدورات التأهيلية والنقاشية، ورصد حالتهم الأسرية العامة تبعاً. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن التحاق أي أسرة بالدورات والمقابلات الاستشارية والتأهيلية كان له أثر إيجابي على تلك الأسر، وبيّنت زيادة وعي الأسرة تجاه حالة إعاقة ابنها، وتحسن جودة الحياة العامة التي تحيها الأسرة، ورضاها عن وضعها العام نتيجة التحاقها بالدورات التأهيلية.

ثانياً: تعليق عام

ما اتفقت معه الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة اتضح للفريق البحثي أن هناك تأكيد مسبق في تناول عنوان هذه الدراسة الحالية، وهو ضرورة قيام الأسرة بدورها الفعال للمشاركة في تدريب ذويهم ولكن بطرق مختلفة واعتمدت الدراسات السابقة على قياس مدى تطور وتقدم الأبناء وليس تطوير دور الأسر كمدرّب وكعامل مؤثر في العملية التأهيلية بشكل عام.

١- واتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة والتي تؤكد على ضرورة تدريب وتأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة في تطبيق أجزاء من العملية التأهيلية بالمنزل واكتساب فنيات عملية لمساعدة أبنائهم وذلك يتطلب جهداً ووقتاً كبيراً وإيجاد موارد مالية لتوفير أدوات التدريب، فالرعاية المقدمة للأسر تنعكس على رعاية الأسر لأبنائهم وهذا ما توصلوا إليه كل من (Prata, Lawson, & Coelho, 2018)، فيوضحان أن التوحد هو حالة عصبية نمائية ذات أسباب بيولوجية ووراثية وبيئية وتنموية لا تزال غير مفهومة بشكل واضح، وعادة ما يكون الآباء هم مقدموا الرعاية الأساسيون لأطفالهم والرابط الأساسي في بيئات المنزل والمدرسة، وغالباً ما يلعبون دوراً مدرّباً أو معالجاً عبر مجموعة متنوعة من التدخلات التي تتطلب قدرًا كبيراً من الوقت والجهد والطاقة والموارد المالية تسمح بزيادة مهارات الوالدين لتقديم فرص متواصلة للطفل للتعلم في مجموعة من المواقف والبيئات المختلفة، وتدريب الوالدين يعتبر الآن عنصراً هاماً في برامج التدخل الناجحة، بالإضافة لسن تشريعات تلزم مشاركة أحد أفراد الأسرة في الخطط الفردية لأبنائهم، كما أوضحت "منيرة التويجري" (١٤٢٨ هـ) ضرورة إيجاد أنظمة وقوانين ملزمة لمشاركة أولياء الأمور في البرامج الخاصة بأبنائهم.

٢- وكذلك يتفق الفريق البحثي مع ما أوصته بعض الدراسات السابقة بالتأكيد على أهمية توفير احتياجات تدريبية وإرشادية مناسبة لظروف كل أسرة وبالطبع ظروف كل إعاقة كما أشار إليه الخطيب وآخرون (١٩٩٦) إلى أن حاجات أسر الأطفال المتخلفين عقلياً عديدة ومتنوعة، وغالباً ما تشمل ما يلي:

- الحاجة إلى معرفة طبيعة التخلف العقلي وأسبابه.
- الحاجة إلى الدعم والمعلومات حول نمو الطفل ومستقبله.
- الحاجة إلى معرفة البرامج التدريبية التي يحتاج إليها الطفل، كالعلاج الوظيفي، والطبيعي وعلاج النطق وغير ذلك. ويمكن أن نضيف هنا تدريب وتأهيل الأسر لتطبيق أجزاء من هذه البرامج التدريبية.

- الحاجة إلى التفاعل مع الأسر الأخرى التي لديها أطفال متخلفون عقلياً بهدف تبادل الخبرات والدعم المتبادل.

٣- تفهم المختصين للدور اللازم لهم في تقديم الدعم بصور مختلفة للتقليل من الضغوط الواقعة على عاتق الأسرة يساعد على سهولة دمجهم ومشاركتهم في التدريب، فقد ظهر لنا كفريق بحثي خلال الدراسة بعض التحديات المرتبطة بعدم وجود وعي كافي بطبيعة الإعاقات أو الصعوبة في توفير أدوات بسيطة من المنزل لتنفيذ أنشطة مهنية بسيطة تخدم البرنامج التدريبي، أو انشغال كل أفراد وأعضاء الأسرة بتوقيات الدوامات الخاصة بهم فلا يوجد من يتدرب لينفذ مع الطفل

البرنامج، واهتمام أسر فئة عمرية معينة عن فئة أخرى بالتدريب، أو اعتقاد أفراد الأسر بأنهم على علم ودراية بكل شيء عن حالة طفلهم ويكون ذلك غير صحيح، وغير ذلك الكثير، فالعمل على تذليل هذه الضغوط عن الأسرة يساعد بشكل أو بآخر على المشاركة الفعالة وهذا ما نتفق عليه مع ما أوضحه "الخطيب" (٢٠٠١، ص ١٩٥ - ٢٢٢ - ٢٢٣) أن بعض الخصائص المحددة للوالدين تؤثر على قدرتهما على تدبير الضغوط الخاصة التي تنجم عن رعاية الشخص ذي الإعاقة، فإدراك الضغوط النفسية عمومًا يتأثر بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي والذكاء والمهارات اللفظية والمعنويات والسمات الشخصية والخبرات الماضية والعمر والمهنة، والدخل. كذلك فإن إدراك الوالدين لأسباب إعاقة الشخص يؤثر بشكل بالغ على اتجاهاتهما واستجابتهما لطفلها ذي الإعاقة.

وأن مصادر الضغوط التي تتعرض لها أسر الأشخاص ذوي الإعاقة وحاجاتها متباينة، فنجد اختلاف الضغوط من أسرة لأخرى، فإن هذه الأسر تحتاج إلى أشكال مختلفة ومتنوعة من الدعم والمساعدة. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن إعاقة الشخص تدفع ببعض الأسر إلى الاهتمام المفرط بالمشكلات داخل الأسرة، وأن ذلك الاهتمام قد يكون على حساب علاقات الأسرة الخارجية وتفاعلاتها مع المجتمع، ولذلك فإن من الأدوار المهمة التي ينبغي على الأخصائيين القيام بها إدراك وتفهم مشاعر وإحباطات العيش مع فرد ذي إعاقة في الأسرة، وبما أن مشكلات الأشخاص ذوي الإعاقة قد تكبر مع التقدم في العمر إذا لم تقدم لهم خدمات وبرامج فعالة، فلا بد من أن يعمل الأخصائيون جاهدتين على دعم الأسرة، ودعم محاولاتها لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على الاعتماد على الذات إلى أقصى حد تسمح به قدراته.

ومن خلال ما تم عرضه يتضح أن حاجات الآباء المتعلقة بالتغلب على ردود الفعل المصاحبة لإعاقة الطفل والتي يترتب عليها مستويات من الضغوط النفسية حاجات ذات أهمية قصوى لزيادة مدى استعداداتهم وقدراتهم من حيث المساهمة الإيجابية والمشاركة الفعالة في أي برنامج للتوجيه النفسي بما يعود عليهم بالنفع العام فيما يتعلق باتزانهم النفسي وثباتهم الانفعالي وبما يصحح اتجاهاتهم نحو أنفسهم ونحو أطفالهم المعوقين والتعايش مع المشكلات الأسرية المصاحبة لإعاقة الطفل، فالآثار السلبية تقل عندما يحصل أولياء الأمور على مزيد من الدعم الإيجابي من المحيطين منهم ومن المجتمع ككل.

وقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في النقاط التالية

- ١- عدم وجود تشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث: (أهدافها، مجتمع الدراسة، العينة، الحدود الموضوعية والمكانية والزمنية والبشرية).
- ٢- لم تنطرق أي من الدراسات السابقة لتصميم برنامج تدريبي لرعاية وتأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مباشر وإنما اعتمدت على قياس مردود تنفيذ برنامج منزلي على أداء الأبناء من ذوي الإعاقة فكان التركيز الأكبر على تقديم برامج لتحسين وتقديم مستوى الأبناء دون التركيز على من يقوم بتدريبهم وتقديم الخدمة التأهيلية لهم.
- ٣- اختلاف الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات.

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة فقد أضافت العديد من أوجه الاستفادة والتي انعكست على تنفيذ الدراسة الحالية وتتمثل في النقاط التالية

- ١- تحديد أكثر المناهج ملائمة للدراسة الحالية.
- ٢- صياغة الفروض الأكثر تناسبا للدراسة الحالية.
- ٣- تحديد الأدوات الأكثر تناسبا لطبيعة وأهداف الدراسة.
- ٤- دعم وإثراء الجانب النظري للدراسة الحالية من خلال معرفة مدى استيعاب أسر الأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة في تدريب أبنائهم، بالإضافة إلى الدراسات المتعددة التي تهدف لتحديد احتياجات الأسرة بمختلف الجوانب مع تقديم الدعم المناسب لها.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

إن ما تسعى إليه هذه الدراسة هو رعاية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق معرفة جميع المعلومات المتوفرة عن إعاقة ابنهم، وكذلك تدريبهم لمعرفة الطرق العلاجية والتأهيلية المختلفة المستخدمة مع أبنائهم من قبل المتخصصين والأخصائيين المتعاملين مع أبنائهم مما ي أهلهم للتفاعل معهم بالمنزل بنفس الطرق والأساليب التربوية والتأهيلية المتبعة بالمؤسسات التأهيلية؛ وذلك لتجنب أي ظروف طارئة قد تحدث مثل الظروف الراهنة التي أثرت بشكل واضح وكبير على ذهاب الأبناء إلى المراكز أو المدارس أو الجمعيات التي تقوم علي تدريبهم وتقديم الخدمات التربوية والتأهيلية إليهم في الظروف العادية، بالإضافة إلى تحديد احتياجاتهم التدريبية وتصميم برنامج تدريبي لهم، وذلك ضمن العديد من المتغيرات وهي: (مدى معرفة الأسر لاحتياجات أبنائهم – مدى الاستعداد الأسري للمشاركة -درجة وعي الأسر في المشاركة في البرنامج التدريبي – مدى تحقيق البرنامج نجاحا في تحسن مستوى أبنائهم بعد تطبيق البرنامج -كيفية تطبيق هدف تأهيلي).

وهذا ما جعل هذه الدراسة متميزة عن سابقتها من دراسات، ونأمل أن تكون استكمالاً لما سبق من خلال ما يأتي:

- ١- تعد هذه الدراسة الأولى بسلطنة عمان من هذا النوع والتي تناولت تدريب وتأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل مباشر من خلال تصميم برنامج تدريبي متوافق مع قدرات أبنائهم في خدمات تأهيلية متنوعة، حيث تعتمد هذه الدراسة على رعاية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث تدريبهم وتأهيلهم للمشاركة في تدريب أبنائهم.
- ٢- تنفيذ هذه الدراسة في توقيت لطرف استثنائي لم يسبق وان حدث في ظروف زمنية للدراسات السابقة.
- ٣- تنوع مجالات البرنامج التدريبي الخاص بالأسر حيث تعددت الجوانب التدريبية لتشمل (مجال التربية الخاصة، ومجال علاج النطق والتهئية المهنية).
- ٤- تطبيق أدوات الدراسة (استبيان تحديد الاحتياجات التدريبية – البرنامج التدريبي – استمارة المتابعة – استمارة فعالية البرنامج التدريبي) عن بُعد باستخدام تطبيق [what's app](#) و [google drive](#) لتطبيق استبيان الكتروني، حيث كانت الدراسات السابقة كانت تعتمد في البرنامج التدريبي على تنفيذ جلسات مباشرة لتدريب الأسر على كيفية تنفيذ المهام.
- ٥- إمكانية تعميم تجربة الدراسة على عينات أخرى وفي مجالات أخرى.

ثالثاً: فروض الدراسة الحالية

في ضوء مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وفي ضوء ما سبق عرضه من خلال الإطار النظري وما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة التي تم عرضها، يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية على النحو التالي:

الفرضية التجريبية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أبناء المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لأبعاد استبانة الجزء الخاص بمهارات البناء في أبعاد: (الانتباه والتركيز، الكفاءة في النطق، اللغة التعبيرية، مهارات الاستقلالية، عوامل الأمن والسلامة) لصالح القياس البعدي.

الفرضية التجريبية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد استبانة تقييم البرنامج التدريبي في أبعاد (تقييم الفريق البحثي، تقييم البرنامج التدريبي، تأثير البرنامج على الأسر، المعارف والاتجاهات) عن المتوسط الفرضي.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

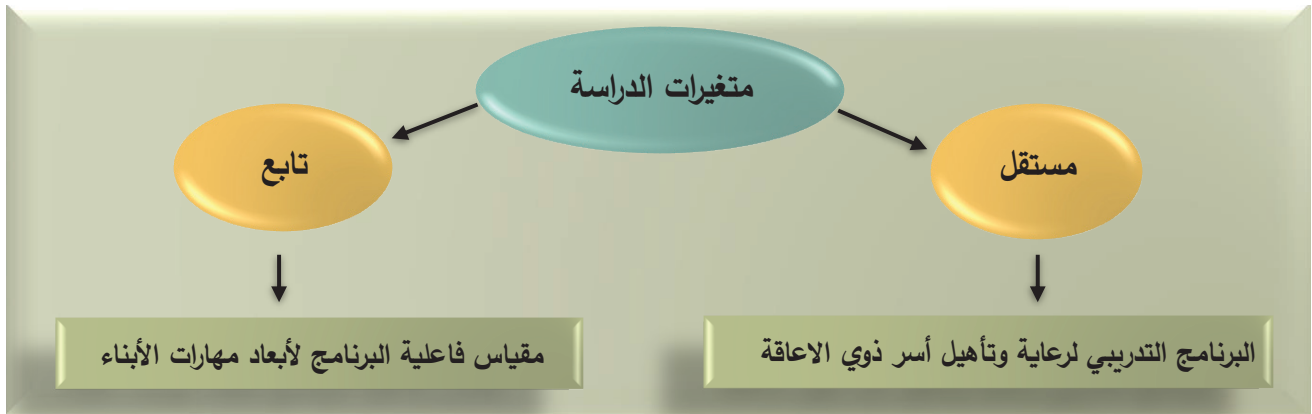
يتناول هذا الفصل وصفًا لإجراءات الدراسة، متضمنًا التعريف بمجتمع الدراسة وعينتها ومنهجها وأداة القياس المستخدمة وخطوات التحقق من صدقها وثباتها ومتغيرات الدراسة، كما يتضمن الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة الحالية.

أولاً: المنهج المستخدم

يقصد بـ "منهج الدراسة" الطريقة التي يسير عليها الباحث في دراسته، ويختلف هذا باختلاف موضوع وهدف الدراسة، وتتوقف عملية اختيار منهج الدراسة على طبيعتها، وتحدد طبيعة الدراسة هنا باستخدام المنهج شبه التجريبي (تصميم المجموعة الواحدة)، والذي يعتمد على مجموعة واحدة تجريبية يتم تطبيق البرنامج عليها، ويتم إدخال المتغير المستقل وحده - البرنامج - على المجموعة التجريبية، ثم يتم القياس بعد تنفيذ البرنامج، ومن ثم يكون فرق القياسين راجعًا إلى تأثير المتغير المستقل، كما يتم القياس من خلال التعرف على تقييم أسر الأشخاص ذوي الإعاقة للبرنامج، ومن ثم تعتمد الدراسة الحالية على المنهج شبه التجريبي Semi- Experimental ذي المجموعة الواحدة القائم على تصميم المعالجات "القبلية والبعدية" لمتغيرات الدراسة، وهي كالتالي:

- أ- المتغير المستقل ويتمثل في: البرنامج التدريبي لرعاية وتأهيل أسر ذوي الإعاقة.
 - ب- المتغير التابع ويتمثل في: فعالية البرنامج، كما يقاس بالاستبيان المعد للاستخدام في الدراسة.
- يمكن توضيح المتغيرات الأساسية للدراسة على النحو التالي:

رسم توضيحي (١) المنهج المستخدم



ثانيًا حدود الدراسة

- من حيث الموضوع: تصميم برنامج تدريبي لرعاية وتأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة (الذهنية / التوحد)
 - من حيث البعد المكاني
- تم تحديد عينة البحث لتشمل بعض أفراد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية التوحد في ثلاث ولايات بسلطنة عُمان وهم: (صحار / مسقط / العامرات).

– من حيث البعد الزمني

استغرق العمل بهذه الدراسة ما يقرب من أربعة أشهر بداية من منتصف شهر مايو وحتى منتصف شهر سبتمبر ٢٠٢٠م، وتم تقسيم العمل على ثلاث مراحل زمنية

المرحلة الأولى: هي تجهيز أداة الدراسة الأولى والمتمثلة في استبيان خاص لتحديد الاحتياجات التدريبية التي يمكن أن تقدم للأسر من خلال احتياجات أبنائهم، واستمرت لمدة (٤٥) يوماً تقريباً لحين الاكتفاء بعينة الدراسة المحددة وتفرغ البيانات وتصميم البرنامج التدريبي وتجهيز مرفقاته من أنشطة مصورة.

المرحلة الثانية: تنفيذ البرنامج التدريبي بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من الاستبيان، وقد استغرقت مدة تنفيذ البرنامج التدريبي مع الأسر في التطبيق (٣٠) يوماً.

المرحلة الثالثة: الانتهاء من تفرغ البيانات الإحصائية وقياس مدى فعالية البرنامج التدريبي على كل من الأسر وأبنائهم، والتدقيق اللغوي لمدة زمنية (٤٥) يوماً.

– من حيث البعد البشري

يشير "محمد" (١٩٩٢، ص ٤٠) يلجأ الباحثون إلى دراسة المجتمع من خلال عينة تعد ممثلة لهذا المجتمع، و"العينة" هي عدة أفراد مكونة للمجتمع أخذت منه لتمثله، ويتوقف صدق تمثيل العينة للمجتمع على طريقة اختيارها وحجمها. والهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات عن المجتمع الأصلي لها، ويحدد (جاي، ١٩٩٣، ص ١٠٨) في حالة اختيار العينة اختياراً سليماً يمكن تعميم النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة على المجتمع الذي اشتقت منه، وبمقدار تمثيل العينة للمجتمع تكون نتائجها صادقة بالنسبة له.

وقد تكونت عينة الدراسة من أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والتوحد في (صحار/ مسقط / العامرات) بلغ عددهم (٣٠) أسرة، وسبب اختيار هذه الولايات هو تواجد فريق الدراسة بهذه الولايات بتخصصات مختلفة مما يضمن تنوع الإعاقات ما بين إعاقات (ذهنية / وتوحد) بالمراكز التي يعمل بها فريق الدراسة، وتنوع العمر الزمني المحدد لتدريب الحالات ما بين (٤) سنوات إلى (١٨) سنة بحد أقصى، وتنوع الثقافات بين الولايات الثلاثة، و أعد برنامج تدريبي لهم و استمارة متابعة له، وتم تقديمه للأسر من خلال تنفيذ مجموعة عبر تطبيق WHAT'S APP ضمت أمهات المتدربين.

وقد قام الباحثون بجمع البيانات عن الأسر من خلال المراكز التي تضم أبناءهم بالإضافة لتباين المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأسر، كما تمت المجانسة بينهم من خلال عمر الأبناء. ويمكن وصف عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديموجرافية على النحو التالي:

١- وصف عينة الدراسة حسب متغير النوع

حيث يوضح الجدول رقم (١) وصف عينة الدراسة حسب متغير النوع

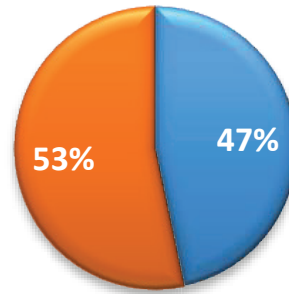
جدول (١) عينة الدراسة حسب متغير النوع

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
النوع	ذكور	١٤	٤٦,٧٪	٣٠
	إناث	١٦	٥٣,٣٪	

يتضح من خلال الجدول السابق أن عينة الدراسة بالنسبة لمتغير النوع قد تكونت من (١٤) ذكور بنسبة ٤٦,٧٪، ١٦ إناث بنسبة ٥٣,٣٪.

رسم توضيحي (٢) توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع

العدد



اناث ذكور

٢- وصف عينة الدراسة حسب متغير الإعاقة

حيث يوضح الجدول رقم (٢) وصف عينة الدراسة حسب متغير الإعاقة

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الإعاقة

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
النوع	ذهنية	٢١	٧٠٪	٣٠
	طيف توحّد	٩	٣٠٪	

يتضح من خلال الجدول السابق أن عينة الدراسة حسب نوع الإعاقة قد تكونت بنسبة ٧٠ ٪ من الإعاقة الذهنية ممثلة في (٢١) أسرة، بينما جاءت إعاقة اضطراب طيف التوحّد بنسبة ٣٠ ٪ ممثلة في (٩) من الأسر.

رسم توضيحي (٣) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الإعاقة



توحّد إعاقة ذهنية

ثالثاً: أدوات الدراسة

قام فريق البحث بتصميم أدوات الدراسة من واقع الخبرات التي لديهم ومعرفتهم لقدرات الأبناء وهي:

الاستبيان الموجه للأسرة: ملحق رقم (١)

١- هدف الاستبانة

استهدفت الاستبانة الحصول على البيانات من مصادرها الأصلية ؛ ولذلك قام الباحثون ببناء استبانة للتعرف على بعض البيانات الأساسية وأهم ما يواجه الأسرة من ضغوط ومشكلات وتحديد احتياجات الأسر تجاه أبنائهم وفق منهجية علمية من خلال عدد من المحاور والبدائل حددتها الأدبيات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد احتوت الاستبانة على مجموعة من الأسئلة، وجميعها من الأسئلة المغلقة والمحددة الإجابة وفقاً لمقياس رقمي متدرج حسب درجة حدوثها أو توافرها أو الاقتناع بها أو تطبيقها من (١) إلى (٣) حتى يسهل على أفراد العينة تسجيل قدراتهم بدقة، كما يساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً.

٢- إعداد الاستبانة الأولية

قام الباحثون بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ومن خلال الخبرة الميدانية بإعداد وتطوير استبانة؛ وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

وقد بدأ الباحثون في تحديد المحاور الأساسية للاستبانة، ثم قاموا بدراسة تفصيلية لكل محور من هذه المحاور على حدا؛ لتحديد عدد العبارات أو الأسئلة التي تكفي للكشف عن جوانبه المختلفة، وبعد أن توصل الباحثون لمجموعات من الأسئلة أو العبارات التي تغطي كل محور من هذه المحاور، تم ترتيبها ترتيباً منطقياً مراعيًا الآتي:

- ١ - وضع تعليمات محددة ترشد من يجيب عليه بسهولة إلى ما يطلب منه القيام به.
 - ٢ - مراعاة ألا تستغرق الإجابة عن الأسئلة وقتاً طويلاً، بوضع علامة (Ö) أمام الإجابة المناسبة .
 - ٣ - صياغة الأسئلة بأسلوب سهل ومبسط وبكلمات مألوفة لا تحمل أكثر من معنى.
 - ٤ - ألا تشتمل العبارة على أكثر من فكرة واحدة.
 - ٥ - الابتعاد عن الأسئلة التي تسبب حرجاً لأفراد العينة.
- ولقد تكونت أداة الدراسة من جزئين:

الجزء الأول تضمّن البيانات العامة عن عينة الدراسة، وأهم الضغوط المؤثرة على الأسرة، ومدي استعداد الأسرة للتعاون والمشاركة، واحتياجات الأسرة للارشاد والتوجيه.

الجزء الثاني شمل عبارات الأداة المتعلقة بتحديد أهم الاحتياجات التدريبية للأسرة التي تستخرج من احتياجات أبنائهم ويجب توجيه البرنامج نحوها.

جدول (٣) محاور أداة الدراسة

م	المحاور	عدد الفقرات	العبارات	
			من	إلى
١	الضغوط المؤثرة على الأسرة	٥	١	٥
٢	استعداد الأسرة للمشاركة	٨	٦	١٣
٣	احتياجات الأسر للإرشاد والتوجيه	٥	١٤	١٨
٤	الانتباه والتركيز	٥	١٩	٢٣
٥	كفاءة أعضاء النطق والسمع	٥	٢٤	٢٨
٦	اللغة التعبيرية	٩	٢٩	٣٧
٧	المهارات الاستقلالية	٥	٣٨	٤٢
٨	عوامل الأمن والسلامة	٧	٤٣	٤٩
المجموع الكلي		٤٩		

- طريقة التصحيح

تم استخدام التدرج الثلاثي لمعرفة درجة الموافقة والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) طريقة الإجابة على أداة الدراسة حسب التدرج الثلاثي

م	درجة الموافقة	الدرجة
١	نعم	٣
٢	إلى حد ما	٢
٣	لا	١

٣- صدق الاستبانة

صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity)

بعد التأكد من صدق المحتوى والذي يحدده (creswell, 2012, p. 618) يقصد به مدى تمثيل عبارات الاستبانة تمثيلاً جيداً للمراد قياسه بهاتم حساب مدى اتساق أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين العبارات والمحور الذي تنتمي له كل عبارة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation)، و (weiss, 2012, p. 658) يتم حساب قيمة معامل ارتباط بيرسون من العلاقة التالية:

$$r = \frac{\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)/n}{\sqrt{[\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2/n][\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2/n]}}$$

حيث x_i درجات المتغير x الذي يمثل العبارة وتمثل قيم y_i الدرجات المناظرة من المتغير y والذي يتمثل في المحور الذي تنتمي له العبارة و n عدد أفراد العينة.

ويوضح الجدول (٥) نتائج حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي له.

جدول (٥) الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

المهارات الاستقلالية		كفاءة أعضاء النطق		احتياجات الأسرة		الضغوط المؤثرة علي الأسرة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٨٣	٣٨	٠,٨٥	٢٤	٠,٧٢	١٤	٠,٧١	١
٠,٨٢	٣٩	٠,٧٩	٢٥	٠,٧٠	١٥	٠,٧٦	٢
٠,٨٥	٤٠	٠,٨١	٢٦	٠,٦٥	١٦	٠,٧٨	٣
٠,٨٣	٤١	٠,٨٠	٢٧	٠,٨٢	١٧	٠,٧٦	٤
٠,٨٠	٤٢	٠,٨١	٢٨	٠,٧٤	١٨	٠,٨١	٥
عوامل الأمن والسلامة		اللغة التعبيرية		الانتباه والتركيز		استعداد الأسرة	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٠,٧٨	٤٣	٠,٨٢	٢٩	٠,٨٠	١٩	٠,٨٢	٦
٠,٦٩	٤٤	٠,٧٤	٣٠	٠,٨١	٢٠	٠,٨٣	٧
٠,٨١	٤٥	٠,٦٧	٣١	٠,٧٧	٢١	٠,٨٣	٨
٠,٨٤	٤٦	٠,٦٩	٣٢	٠,٧٧	٢٢	٠,٨٤	٩
٠,٨٣	٤٧	٠,٧٤	٣٣	٠,٧٧	٢٣	٠,٦٩	١٠
٠,٧٢	٤٨	٠,٨٥	٣٤			٠,٨١	١١
٠,٧٤	٤٩	٠,٦٥	٣٥			٠,٧٠	١٢
٠,٧٤	٥٠	٠,٨١	٣٦			٠,٧٤	١٣
		٠,٨٤	٣٧				

دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات الاستبيان ترتبط بالمحور الذي تنتمي له بمعامل ارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

٤- الثبات (Reliability)

١- ثبات ألفا كرونباخ

تم حساب الثبات Reliability بطريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) من المعادلة (Johnson & Larry, 2013):

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{r}}{1 + (N - 1) \cdot \bar{r}}$$

حيث α معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، و N عدد مفردات الاستبانة أو المحور، و متوسط قيم معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور Average Inter-Item Correlation، ويحسب من خارج قسمة مجموع معاملات الارتباط بين مفردات الاستبانة أو المحور على عدد مفردات الاستبانة أو المحور. ولحساب ثبات ألفا-كرونباخ، قام الباحثون بتطبيقها على عينة من خارج عينة الدراسة الأصلية مكونة من (٣٠) من أفراد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة حيث تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، ويوضح الجدول (٦) معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة وكذلك للمجموع الكلي.

جدول (٦) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وللمجموع الكلي

م	محاور الأداة	معامل الثبات
١	الضغوط المؤثرة على الأسرة	٠,٩٠١
٢	استعداد الأسرة للمشاركة	٠,٩٥٨
٣	احتياجات الأسر للارشاد والتوجيه	٠,٨١٢
٤	الانتباه والتركيز	٠,٨٦٨
٥	كفاءة أعضاء النطق والسمع	٠,٨٥٩
٦	اللغة التعبيرية	٠,٨٤٥
٧	المهارات الاستقلالية	٠,٧٩٥
٨	عوامل الأمن والسلامة	٠,٨٤٢
	المجموع الكلي	٠,٩٧٤

يتضح من خلال الجدول السابق أن أداة الدراسة تتصف بثبات مرتفع بالنسبة لمحاور الأداة وكذلك في المجموع الكلي، حيث بلغ معامل الثبات بالنسبة للمجموع الكلي لفقرات الاستبانة (٠,٩٧٤) وهذا يجعل من الاستبانة صالحة للتطبيق في العينة الأصلية للدراسة.

معامل ثبات إعادة التطبيق: تم تطبيق الاستبانة على عينة تجريبية من أفراد مجتمع الدراسة قدرها (٣٠) أسرة، ثم إعادة الاختبار على نفس العينة بفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني بهدف استخراج معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني، حيث بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين (٠,٨٥) وهذه قيمة عالية ومقبولة، وهكذا تأكد الباحثون أن الاستبانة على درجة عالية من الصدق والثبات ومن ثم يمكن استخدامها بفعالية في البحث.

جدول (٧) معامل الثبات بطريقة إعادة التطبيق لمحاور أداة الدراسة والمجموع الكلي

م	محاور الأداة	معامل ثبات إعادة التطبيق
١	الضغوط المؤثرة على الأسرة	٠,٨٢٠
٢	استعداد الأسرة للمشاركة	٠,٧٨٠
٣	احتياجات الأسر للإرشاد والتوجيه	٠,٧٥٣
٤	الانتباه والتركيز	٠,٨١٠
٥	كفاءة أعضاء النطق والسمع	٠,٧٦٠
٦	اللغة التعبيرية	٠,٨٢٠
٧	المهارات الاستقلالية	٠,٧٩٦
٨	عوامل الأمن والسلامة	٠,٨٠٥
	المجموع الكلي	٠,٨٥٣

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ثبات إعادة التطبيق جاءت مرتفعة حيث تراوحت بين (٠,٧٦٠) إلى (٠,٨٥٣) وجميعها مرتفعة.

٥- الاستبانة النهائية

- بعد إجراء بعض التعديلات على عبارات الاستبانة في ضوء الملاحظات التي أوردتها الإحصائيون والمشرفون تم إجراء دراسة تجريبية للتأكد من أن الاستبانة واضحة العبارات وذلك على عينة عشوائية من الأمهات من خارج عينة الدراسة؛ لمعرفة القدرة على إعطاء استجابة في كل محور من محاور الاستبانة.

وبعد أن تم جمع آراء الأسر، لوحظ أن هناك اتفاق تام على وضوح العبارات، وسهولة أسلوبها، وأن هناك استجابات واضحة في كل بعد من الأبعاد، وبعد ذلك عرضت الاستبانة على متخصصين في اللغة العربية للتأكد من سلامة صياغة العبارات لغوياً، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

البرنامج التدريبي: ملحق رقم (٢)

تم تصميم محتوى البرنامج التدريبي المقدم لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على احتياجات أبنائهم من نتائج خبرات الفريق البحثي في مجال العمل (التربية الخاصة - علاج النطق - التأهيل المهني) كما تضمن البرنامج مرفقات لبطاقات مصورة لبعض الأهداف مع ملفات مدمج بها مقاطع مرئية مصمم على برنامج POWERPOINT.

فقد عرف "عويد" (٢٠١٣) "البرامج التدريبية" أنها الأداة التي تربط الاحتياجات بالأهداف المطلوب تحقيقها في التدريب، و"المادة العلمية" بالوسائل والأساليب التدريبية مع بعضها البعض بطريقة علائقية بهدف تنمية القوى البشرية؛ لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة.

ويرى "عقلة" و"أسامة" (٢٠٠١، صفحة ١١٢) أن التنفيذ الفعال لبرامج التدريب يعتمد بدرجة كبيرة على أسلوب التدريب المتبع، والتطبيقات العملية المعززة لها، وهذا يحتاج إلى مهارة توظيف الأساليب لغايات خدمة أهداف التدريب.

وقد قام الفريق البحثي بتصميم البرنامج من خلال الخبرات العملية لتحديد بعض الركائز الأساسية للبرنامج التدريبي وهي: (الهدف من البرنامج -إرشادات التطبيق - الإجراءات الفنية عن التطبيق - أسس تصميم البرنامج - الفنيات المستخدمة في البرنامج التدريبي) وهي تفصيلاً كما يلي:

١- الأهداف العامة للبرنامج

- ١- تفعيل دور الأسرة كشريك رئيسي في تطبيق البرنامج الخاص بكل متدرب.
- ٢- تنفيذ بعض المهارات الأساسية لمراحل العملية التأهيلية قدر المستطاع بإمكانات الأسرة المتوفرة بدون تكاليف إضافية.
- ٣- تنمية الجانب المعرفي في مراحل العملية التأهيلية المختلفة.
- ٤- تنمية الجوانب المرتبطة بعوامل الأمن والسلامة المهنية المرتبطة بالأدوات في مواقف مهينة مختلفة.
- ٥- تنمية المهارات الاجتماعية الاستقلالية من خلال بعض الأنشطة المنزلية.
- ٦- شغل وقت الفراغ بطريقة إيجابية للحد والوقاية من المواقف السلوكية غير المقبولة.

٢- إرشادات عامة

- ١- توفير مكان مناسب بالمنزل خالٍ من المثيرات والمشتتات (سمعية أو بصرية).
- ٢- اختيار أثاث للتدريب ملائم لعمر وحجم الابن أو الابنة.
- ٣- الاهتمام بتحضير الأدوات والخامات المقترحة مما يسهل عليه التدريب، ويكون أكثر نجاحًا.
- ٤- اختيار وقت مناسب للابن أو للابنة أثناء التدريب؛ حتى يكون بكامل تركيزه وانتباهه خلال وقت التدريب.
- ٥- استخدام أمر واضح ومفهوم للابن والابنة، وأن يكون كامل بدون تقطيع.

٣- الإجراءات الفنية المتبعة في تنفيذ الأهداف وتسجيل النتائج

- ١- استخدام النموذج عند تنفيذ المهارة إذا تتطلب ذلك.
- ٢- تقديم المساعدات (كلية جسمية أو جزئية جسمية أو لفظية) المناسبة وفق طبيعة الاستجابة للابن / الابنة أثناء تنفيذ الهدف أو المهارة وصولاً لتنفيذ المهارة باستقلالية.
- ٣- تقليل المساعدات تدريجيًا.
- ٤- تقديم التعزيز المناسب في الموقف التدريبي بما يتناسب مع سن الابن / الابنة، فالمعززات تختلف من الأبناء في السن الصغير (أقل من ١٦ سنة) عنها في الأبناء في السن الكبير (فوق ١٦ سنة).
- ٥- يتم تعبئة استمارة تسجيل النتائج بصفة أسبوعية وموضح بالاستمارة طريقة تسجيل النتائج.
- ٦- سيتم التواصل مع أولياء الأمور الذين سيطبقون البرنامج مع أبنائهم إلكترونياً.

٤- الأسس التي يقوم على هذا البرنامج التدريبي

يعتمد البرنامج التدريبي على العديد من الأسس، وهي كما يلي

أ- الأسس العامة

- ١- تحديد المهارات والقدرات التي يمكن تمهيتها وإكسابها للفئة المستهدفة من خلال التدريب والتأهيل بالمنزل.
- ٢- التأهيل المستمر يسهم في تطوير وتنمية المهارات لدى كل من الأسرة والأبناء من ذوي الإعاقة.
- ٣- جميع أسر الأشخاص ذوي الإعاقة يجب أن يُفَعَّل دورهم كشريك رئيسي في تنمية مهارات أبنائهم.
- ٤- التركيز على الاحتياجات التدريبية الخاصة بالأسر في تخطيط البرنامج التدريبي، وذلك من خلال اختيار أهداف تدريبية لأبنائهم يمكن تنفيذها بالمنزل.

ب- الأسس النفسية

- ١- مراعاة الفروق الفردية بين أبناء أفراد العينة.
- ٢- مراعاة خصائص الأسر وحاجاتهم التدريبية.
- ٣- التأكيد على ضرورة تنمية الثقة بالنفس لدى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٤- تنمية مفاهيم إيجابية لدى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة.

ج- الأسس التربوية

- ١- مناسبة محتوى البرنامج لإمكانيات الأسر من ناحية التنفيذ، وكذلك بالنسبة لقدرات الأبناء.
- ٢- تنوع محتوى البرنامج بين ثلاثة مجالات (التربية الخاصة - علاج النطق - التأهيل المهني).
- ٣- استخدام الوسائل التعليمية التي تقوم الأسر بصنعها مع أبنائها كأنشطة تدريبية تخدم مجالات مختلفة أثناء التدريب من محتوى البرنامج.
- ٤- تقديم الدعم الفني المناسب من قبل الفريق البحثي.

د- الأسس الاجتماعية

- ١- إبراز دور أسر الشخص ذي الإعاقة للمشاركة في التدريب.
- ٢- مراعاة العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية السائدة بالمجتمع العماني.
- ٣- الاعتماد على الخامات والأدوات المتوفرة بالبيئة المحيطة بالأسرة.
- ٤- تنمية مهارات الأسر التي تدعم أبنائهم؛ ليكونوا أبناء نافعين لهم وللمجتمع.
- ٥- قام الفريق البحثي بعرض الأنشطة المصورة على الأسر من خلال إرسالها مجموعة ببرنامج التواصل الاجتماعي (WHAT'S APP) ضمت عينة الدراسة.
- ٦- طلب الفريق البحثي من أفراد عينة الدراسة تنفيذ الأنشطة المصورة بالتقليد والمحاكاة للنموذج الذي قاموا بمشاهدته.

هـ- الأساس النظري

اعتمد الفريق البحثي في إعداد هذا البرنامج على النظرية السلوكية (Behavioral Theory) ويوضح "عبد العزيز" (١٩٩٥) أن مبدأ هذه النظرية يقوم على أساس المثير والاستجابة، أي لا استجابة بدون مثير، بل إن عملية التعلم تحدث نتيجة لحدوث ارتباط بين مثير ما واستجابة معينة. ولعل من أهم مفاهيم النظرية السلوكية أن معظم سلوك الإنسان متعلم بنوعيه السوي وغير السوي، حيث أن كلما كانت العلاقة بين المثير والاستجابة جيدة وسليمة كان السلوك سويًا وساعد على تعلم المهارات المختلفة، وعلى النقيض إذا كانت العلاقة مضطربة أدت إلى سلوك غير سوي، وفقا لهذه النظرية فإن أي مهارة يمكن اكتسابها وتعلّمها كلما كان هناك انسجام بين بيئة المثيرات والاستجابة.

٥- الفنيات المستخدمة لتنفيذ البرنامج

أ- النمذجة بالفيديو (Video Modeling)

عرف (McKoon & ,Thompson ,Ratcliffe, ٢٠١٥) "النمذجة" أنها إعادة بناء مبسط للوضع الحقيقي يخلو من التعقيد ويساعد المتدرب على تعديل سلوكه وتقويمه نتيجة ملاحظة سلوك شخص آخر.

ويرى (Daneshyer & Christy-Charlop, ٢٠٠٣) أن "النمذجة" تقنية فعالة في تدريس مجموعة متنوعة من المهارات التنموية للأطفال المصابين بالتوحد.

واستخدم الفريق البحثي هذه الفنية في تنفيذ البرنامج التدريبي مع الأسر لفعاليتها في تنمية المهارات والقدرات لدى أبنائهم، وهذا يتفق مع ما يشير إليه (Dowick & ,Parter ,Hitchcock, ٢٠٠٤, p. ٨٩) أن "النمذجة بالفيديو" هو أسلوب تدخل فعال لتعليم مجموعة واسعة من المهارات المتنوعة مثل السلوكيات الحركية والقراءة والفهم والطلاقة ومهارات التواصل ومراقبة الذات والمهارات الوظيفية والمهارات المهنية، والأداء الرياضي.

وتأتي أهمية هذا الفنية كما يرى (Avcioglu, ٢٠١٣, p. ٨٩) في إمكانية استخدامها في العديد من البيئات سواء بالمدرسة أو المنزل.

كما أنها تعتبر فنية مناسبة لفئة ذوي الإعاقة حيث يميلون إلى التعلم عن طريق الملاحظة والتقليد، وبالإضافة إلى أنها فنية جاذبة للانتباه حيث أنها تتضمن تقديم صوت وصورة وحركة ومن الممكن إدخال عليها بعض المؤثرات الصوتية والحركية من خلال معالجة الفيلم المصور بواسطة الحاسوب.

وقد اتبع الفريق البحثي الخطوات الآتية في استخدام فنية النمذجة بالمقاطع المرئية:-

- ١- تحديد المهارات المستهدفة المراد إكسابها لدى أبناء أسر الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٢- تقسيم المهارات المستهدفة إلى خطوات صغيرة يسهل تعلمها من خلال فنية تحليل المهمة؛ حتى تتلاءم مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٣- صياغة خطوات أداء المهارة بصورة مرتبة من البسيطة إلى الأكثر صعوبة.
- ٤- استخدام كاميرا فيديو لتصوير الأنشطة المهنية.
- ٥- معالجة المقاطع المرئية المصورة من خلال جهاز الحاسوب باستخدام برنامج صانع الأفلام، حيث تم إضافة بعض المؤثرات الصوتية والحركية على المقاطع المرئية المصورة؛ حتى تكون جاذبة للانتباه.
- ٦- إعداد مجموعة من الأنشطة المصورة وتصميمها ببرنامج POWERPOINT ما يقرب من (١٢) نشاط، ويذكر في كل نشاط (الأدوات المستخدمة -المهارات التي يقوم بها الابن / الابنة - ماذا يمكن أن يساعد في تحقيقه هذا النشاط - مقطع مرئي توضيحي لكيفية تنفيذ النشاط).
- ٧- عرض الأنشطة المصورة على الأسر -عينة الدراسة -من خلال إرسالها بمجموعة عبر تطبيق WHAT'S APP
- ٨- طلب الفريق البحثي من أفراد العينة تنفيذ الأنشطة المصورة بالتقليد والمحاكاة للنموذج الذي قاموا بمشاهدته.
- ٩- طلب الفريق البحثي من أفراد العينة تكرار المهارات المنفذة ضمن البرنامج عدة مرات للتأكد من إتقان تنفيذ المهارة مع أبنائهم ومعرفة مدى اكتساب فنيات العمل مع الأبناء.
- ١٠- تقديم الدعم الفني لأفراد العينة من خلال تصحيح الأخطاء التي وقعوا فيها أثناء التقليد.

ب-أسلوب تحليل المهمة (Analysis Approach Task)

يرجع (Caykaytar, 2012) استخدام هذه الفنية نظراً لأنها تعتبر فنية مناسبة في التدريب مع ذوي الإعاقة ومناسبة كذلك للأسر في استعمالها مع أبنائهم، حيث يتم فيها تبسيط المهارة وتحليلها بما يتناسب مع قدرات وخصائص ذوي الإعاقة ، وبالإضافة إلى ذلك يُسهّل هذا الأسلوب على من يقوم بالتدريب مع الأبناء إكساب المهارات المرتبطة بمجالات التدريب من خلال تقسيم المهارة إلى خطوات صغيرة يسهل تعلمها بالإضافة لفعاليتها الكبيرة في تنمية المهارات المختلفة لدى الأبناء.

استمارة متابعة تنفيذ البرنامج التدريبي: ملحق رقم (٣)

تصميم استمارة للمتابعة والتسجيل لتدريب الأسر على كيفية تسجيل تطور أبنائهم خلال فترة تنفيذ البرنامج التدريبي.

استبيان تقييم فعالية البرنامج التدريبي: ملحق رقم (٤)

١- هدف الاستبانة

قام الباحثون ببناء استبانة للتعرف على تقييم أسر الأشخاص ذوي الإعاقة لفعالية البرنامج التدريبي المقدم في الدراسة من خلال عدد من المحاور والبدايل حددتها الأدبيات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد احتوت الاستبانة على مجموعة من الأسئلة وجميعها من الأسئلة المغلقة والمحددة الإجابة وفقاً لمقياس رقمي متدرج حسب درجة حدوثها أو توافرها أو الاقتناع بها أو تطبيقها من (١) إلى (٣)؛ حتى يُسهّل على أفراد العينة تسجيل قدراتهم بدقة، كما يساعد على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً.

٢- إعداد الاستبانة الأولية

قام الباحثون بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ومن خلال الخبرة الميدانية للباحثون بإعداد وتطوير استبانة وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة. ولقد تكونت أداة تقييم فعالية البرنامج التدريبي من أربعة أجزاء أساسية:

الأول يناقش تقييم الفريق البحثي، ثم تقييم التدريب المقدم، ثم تأثير البرنامج على الأسر، وأخيراً أهم المعارف والاتجاهات ومدى التغيير فيها. ويوضح جدول (٨) وصف الجزء الثاني لأداة الدراسة والذي يشتمل على محاور الأداة بتقييم فعالية البرنامج.

جدول (٨) محاور أداة الدراسة

م	المحاور	عدد الفقرات	العبارات	
			من	إلى
١	تقييم الفريق البحثي	٣	١	٣
٢	تقييم البرنامج التدريبي	٨	٤	١١
٣	تأثير البرنامج على الأسر	٤	١٢	١٥
٤	المعارف والاتجاهات	٣	١٦	١٨
المجموع الكلي			١٨	

طريقة التصحيح:

تم استخدام التدرج الخماسي لـ "ليكرت" لمعرفة درجة الموافقة والجدول (٩) يوضح ذلك.
جدول (٩) طريقة الإجابة على أداة الدراسة حسب التدرج الخماسي ليكرت

م	درجة الموافقة	الدرجة
١	موافق بشدة	٥
٢	موافق	٤
٣	إلى حد ما	٣
٤	لا أوافق	٢
٥	لا أوافق بشدة	١

٣- صدق الاستبانة

صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity)

تم حساب مدى اتساق أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط بين العبارات والمحور الذي تنتمي له كل عبارة باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation)،
ويوضح الجدول (١٠) نتائج حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي له.

جدول (١٠) الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

تقييم الفريق البحثي		البرنامج التدريبي		تأثير البرنامج على الأسر		المعارف والاتجاهات	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٧٤	٤	٠,٧٣	١٢	٠,٨٦	١٦	٠,٨٢
٢	٠,٧٣	٥	٠,٧٦	١٣	٠,٧٢	١٧	٠,٨٢
٣	٠,٧٩	٦	٠,٦٧	١٤	٠,٨٤	١٨	٠,٨٣
٨ ٩ ١٠ ١١		٧	٠,٨٢	١٥	٠,٨٧		
		٠,٦٤					
		٠,٧٨					
		٠,٧٤					
		٠,٦٩					

دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١).

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات الاستبيان ترتبط بالمحور الذي تنتمي له بمعامل ارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهو ما يؤكد الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

٤- الثبات (Reliability)

ثبات "ألفا كرونباخ": تم حساب الثبات Reliability بطريقة "ألفا كرونباخ" (Cronbach's alpha) ويوضح الجدول (١١) معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة وكذلك للمجموع الكلي.

جدول (١١) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة والمجموع الكلي

م	محاور الاداة	معامل الثبات
١	تقييم الفريق البحثي	٠,٨٠١
٢	تقييم البرنامج التدريبي	٠,٧١٨
٣	تأثير البرنامج على الأسر	٠,٨٢٣
٤	المعارف والاتجاهات	٠,٨٤٨
المجموع الكلي		٠,٨٥٤

يتضح من خلال الجدول السابق أن أداة الدراسة تتصف بثبات مرتفع بالنسبة لمحاور الأداة وكذلك في المجموع الكلي حيث بلغ معامل الثبات بالنسبة للمجموع الكلي لفقرات الاستبانة (٠,٨٥٤) وهذا يجعل من الاستبانة صالحة للتطبيق في العينة الأصلية للدراسة.

معامل ثبات إعادة التطبيق تم تطبيق الاستبانة على عينة تجريبية من أفراد مجتمع الدراسة قدرها (٣٠) من أمهات الأطفال، ثم إعادة الاختبار على نفس العينة بفارق أسبوعين بين التطبيق الأول والثاني بهدف استخراج معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني، وتراوحت معاملات الثبات بين (٠,٧١٨) إلى (٠,٨٥٤) ؛ وهكذا تأكدت الباحثون أن الاستبانة على درجة عالية من الصدق والثبات ومن ثم يمكن استخدامها بفعالية في البحث.

جدول (١٢) معامل الثبات بطريقة إعادة التطبيق لمحاور أداة الدراسة والمجموع الكلي

م	محاور الاداة	معامل ثبات إعادة التطبيق
١	تقييم الفريق البحثي	٠,٨٢٠
٢	تقييم البرنامج التدريبي	٠,٧٨٠
٣	تأثير البرنامج على الأسر	٠,٧٥٣
٤	المعارف والاتجاهات	٠,٨١٠
المجموع الكلي		٠,٨٤٩

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ثبات إعادة التطبيق جاءت مرتفعة تعزز الثقة في المقياس.

٤- الاستبانة النهائية

بعد إجراء بعض التعديلات على عبارات الاستبانة في ضوء الملاحظات التي أوردتها الإحصائيون والمشرّفون، تم إجراء دراسة تجريبية للتأكد من أن الاستبانة واضحة العبارات، وذلك على عينة عشوائية من الأمهات من خارج عينة الدراسة؛ لمعرفة القدرة على إعطاء استجابة في كل محور من محاور الاستبانة، وبعد أن تم جمع آراء الأسر؛ لوحظ أن هناك اتفاق تام على وضوح العبارات وسهولة أسلوبها،

وأن هناك استجابات واضحة في كل بعد من الأبعاد، وبعد ذلك عرضت الاستبانة على متخصصين في اللغة العربية للتأكد من سلامة صياغة العبارات لغوياً، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية

للحصول على البيانات التي تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة فقد تم إعداد أدوات متعددة للدراسة من خلال تنفيذ استبيان لتحديد استعداد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة في تدريب أبنائهم بالمنزل، وقد تم عرضه بشكل إلكتروني على عينة الدراسة، و يتطلب تحليل البيانات التي تمثل استجابات عينة الدراسة على بنود الاستبانة استخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية، والتي تمت من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وهي كما يلي:

- ١- **التكرارات والنسب المئوية للموافقة:** حيث يتم الكشف عن أقل تكرارات "ليكرت" وأكبرها، ويتم حساب النسبة المئوية لكل تكرار بقسمة تكرار كل من (ضعيفة-متوسطة-كبيرة) على العدد الكلي للعينة، وتحويل النتائج إلى نسبة مئوية باعتبارها أكثر تعبيراً من التكرارات الخام.
- ٢- **المتوسط الحسابي:** وهو أهم مقاييس النزعة المركزية حيث يمكن من خلاله التعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على كل محور من محاور الاستبانة (Weiss, 2012, p. 95)
- ٣- **الانحراف المعياري:** ويشير (Weiss, 2012, p. 109) لضرورة استخدامه لتحديد مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول متوسطها الحسابي.
- ٤- **اختبار مربع كاي (كا^٢) (Chi-Square -Test):** ويوضح "علام" (٢٠١٣، ص ١٠٨) أن يستخدم اختبار مربع كاي (كا^٢) للمقارنة بين التكرار الواقعي المشاهد والتجريبي لأحدى العينات والتوزيع التكراري المتوقع، أي التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الملاحظة لعدد أفراد أو استجابات العينة في أقسام المتغير، والتكرارات المتوقعة مع مراعاة ألا يقل التكرار المتوقع عن (٥)، أما إذا قل عن ذلك تضم بعض صفوف الجدول أو بعض أعمدته إلى بعضها البعض؛ حتى يزيد التكرار المتوقع عن (٥) أو يساويه (فؤاد، ١٩٧٩، ص ٣٧٠).
- ٥- **اختبار (ت) (T Test):** هو أحد أهم الاختبارات الإحصائية وأكثرها استخداماً في الأبحاث التي تهدف للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسط عینتين.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: تفسير النتائج والإجابة على تساؤلات الدراسة

١- تحليل استجابات الأسر على بنود الاستبانة الموجهة للأسرة في الأبعاد الأسرية (الضغوط وتأثيرها على الأسرة، استعداد الأسرة للمشاركة، احتياجات الأسرة للبرامج التدريبية) وأبعاد مهارات الطفل (الانتباه والتركيز، كفاءة النطق، اللغة التعبيرية، مهارات الاستقلالية، عوامل الأمن والسلامة) ويعرض الباحثون فيما يلي للمحاور والعبارات التي تنتمي إليها ونسبة الموافقة بالنسبة لكل عبارة:

- الجزء الأول الخاص بمهارات الطفل كما يقدرها الأسر

المحور الأول: الضغوط المؤثرة على الأسرة: يوضح الجدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (١٣) نتائج العبارات الخاصة بمحور الضغوط المؤثرة على الأسرة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	Σ	البيان			التكرار النسبة المئوية	العبارات
				لا	إلى حد ما	نعم		
٤	٠,٨٨٤	٢,٣٣	١٠,٤٠٠	٨	٤	١٨	ك	١
				٢٦,٧	١٣,٣	٦٠	%	
٥	٠,٩٠٧	٢,٢٦	٨,٦٠٠	٩	٤	١٧	ك	٢
				٣٠	١٣,٣	٥٦,٧	%	
٣	٠,٦٨٢	٢,٥٠	١١,٤٠	٣	٩	١٨	ك	٣
				١٠	٣٠	٦٠	%	
٢	٠,٦٨٢	٢,٥٠	١١,٤٠	٣	٩	١٨	ك	٤
				١٠	٣٠	٦٠	%	
١	٠,٥٦٨	٢,٥٦	١٤,٦٠	١	١١	١٨	ك	٥
				٣,٣	٣٦,٧	٦٠	%	

ويتضح من خلال الجدول السابق أن المحور الأول -الضغوط المؤثرة على الأسرة- قد حصل على نسبة اتفاق كبيرة تراوحت بين (٢,٧٣) إلى (٢,٤٠)، وكانت جميع العبارات دالة عند مستوى (٠,٠١).

وقد جاء في المرتبة الأولى العبارة (٥) والتي تنص على: "أجد صعوبة في التدريب أو التعامل مع طفلي في المنزل أو الأماكن المختلفة" بدرجة موافقة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٦)، وجاء في المرتبة الثانية العبارة (٤) والتي تنص على: "أواجه صعوبة في القيام ببعض الأنشطة المهنية البسيطة مع ابنكم / ابنتكم" بدرجة موافقة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٠)، وجاء في المرتبة الثالثة العبارة (٣) والتي تنص على: "ينجز ابني / ابنتي أقل مما هو متوقع منه" بدرجة موافقة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٠)، وجاء في المرتبة الرابعة العبارة (١) "يؤثر المستوى

الثقافي والتعليمي للأسرة على المشاركة في تنفيذ بعض المهام الخاصة بأبنهم / ابنتهم"، بينما جاءت العبارة (٢) في الترتيب الخامس والتي تنص على "تؤثر المستويات الاقتصادية والاجتماعية للأسرة على المشاركة في تنفيذ بعض المهام الخاصة بأبنهم / ابنتهم" بمتوسط (٢,٢٦).

وتوضح نتائج هذا البعد حجم الضغوط التي تتعرض لها الأسرة في رعاية الأطفال المعاقين وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات السابقة.

المحور الثاني: استعداد الأسرة للتعاون والمشاركة يوضح الجدول (١٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (١٤) نتائج العبارات الخاصة بمحور استعداد الأسرة للتعاون والمشاركة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	كا	البيان			التكرار	العبارات
				لا	إلى حد ما	نعم		
٧	٠,٨٨٩	٢,٣٦	١٣,٤٠	٨	٣	١٩	ك	٦
				٢٦,٧	١٠	٦٣,٣	%	
٥	٠,٨٦٢	٢,٥٠	١١,٤٠	٣	٩	١٨	ك	٧
				١٠	٣٠	٦٠	%	
٤	٠,٦٨٢	٢,٥٠	١١,٤٠	٣	٩	١٨	ك	٨
				١٠	٣٠	٦٠	%	
١	٠,٥٠٤	٢,٥٦	٠,٥٣٣	٠	١٣	١٧	ك	٩
				٠	٤٣,٣	٥٦,٧	%	
٦	٠,٦٨١	٢,٤٦	٩,٨٠٠	٣	١٠	١٧	ك	١٠
				١٠	٣٣,٣	٥٦,٧	%	
٨	٠,٨٨٩	٢,٣٦	١٣,٤٠٠	٨	٣	١٩	ك	١١
				٢٦,٧	١٠	٦٣,٣	%	
٢	٠,٦٨٢	٢,٥٠	١١,٤٠	٨	٣	١٩	ك	١٢
				٢٦,٧	١٠	٦٣,٣	%	
٣	٠,٦٨٢	٢,٥٠	١١,٤٠	٨	٣	١٩	ك	١٣
				٢٦,٧	١٠	٦٣,٣	%	

من خلال الجدول السابق يتضح الآتي

أن المحور الثاني -استعداد الأسرة للتعاون والمشاركة- قد حصل على نسبة اتفاق كبيرة تراوحت بين (٢,٣٥) إلى (٢,٥٢) حيث كان متوسط نسبة الموافقة على عبارات هذا البعد ٢,٥٢ وكانت جميع العبارات دالة عند مستوي ٠,٠١

وقد جاء في المرتبة الأولى العبارة (٩) والتي تنص على: " أري أن من الضروري مشاركة الأسرة في إعداد الخطة الفردية منذ الالتحاق بالمركز" بدرجة موافقة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٢)، وجاء في المرتبة الثانية العبارة (١٢) والتي تنص على: " سيسهم تدريبي لابني في المنزل في تحسين حالته وتقدم مستواه" بدرجة موافقة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٢)، بينما جاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (١٣) والتي تنص على: " هل تُتابع البرنامج التدريبي الخاص بابتكم الذي يتلقاه داخل المؤسسة التعليمية؟" بدرجة موافقة كبيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٥٢)، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (٨) والتي تنص على: "هل ترى أن توفير برامج تدريبية بالمنزل يمكن تطبيقها مع أبنائهم من ذوي الإعاقة يساعد على ضبط السلوك للابن والحفاظ على المستوى المهاري لـ الابن / الابنة؟" بمتوسط قدره (٢,٥٠)، بينما جاءت العبارة (٧) في المرتبة الخامسة والتي تنص على: "هل الأسرة لديها الاستعداد في التعليم والتدريب عن بُعد لتنفيذ بعض المهام وفقاً للخطة الفردية للحالة؟" بمتوسط (٢,٥٠)، وجاءت العبارة (١٠) في الترتيب السادس والتي تنص على: " هل ترى أن تدريب الأسرة للقيام بدور تكميلي للمختص يعود بالنفع على المستوى التحصيلي للحالة؟" وذلك بمتوسط (٢,٤٦)، بينما جاءت العبارة (١١) في الترتيب الأخير والتي تنص على: "هل تتواصل مع المؤسسة التأهيلية لمتابعة مستوي تقدم ابنتكم / ابنتكم؟" بمتوسط (٢,٣٦).

المحور الثالث: احتياجات الأسرة للإرشاد والتوجيه: يوضح الجدول (١٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (١٥) نتائج العبارات الخاصة بمحور احتياجات الأسرة للإرشاد والتوجيه

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٢٤	البيان			التكرار	النسبة المئوية	العبارات
				لا	إلى حد ما	نعم			
٢	٠,٦١٠	٢,٨٠	١٩,٢٠	٣	٠	٢٧	ك	٪	١٤
				١٠	٠	٩٠			
٣	٠,٦١٠	٢,٨٠	١٩,٢٠	٣	٠	٢٧	ك	٪	١٥
				١٠	٠	٩٠			
١	٠,٥٣٠	٢,٨٣	٤٣,٨٠	٢	١	٢٧	ك	٪	١٦
				٦,٧	٣,٣	٩٠			
٥	٠,٦٣٩	٢,٧٣	٣٣,٨٠	٣	٢	٢٥	ك	٪	١٧
				١٠	٦,٧	٨٣,٣			
٤	٠,٦٢٦	٢,٧٦	٣٨,٣٣	٣	١	٢٦	ك	٪	١٨
				١٠	٣,٣	٨٣,٣			

من خلال الجدول السابق يتضح الآتي

أن المحور الثالث -احتياجات الأسرة للإرشاد والتوجيه- قد حصل على نسبة اتفاق كبيرة تراوحت بين (٢,٨٠) إلى (٢,٧٢)، وكانت جميع العبارات دالة عند مستوي (٠,٠١)

وجاء في المرتبة الأولى العبارة (١٦) والتي تنص على: "احتاج للتعليم حول كيف أدرب ابني / ابنتي في المنزل؟" بدرجة موافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٨٠)، وقد جاء في المرتبة الثانية العبارة (١٤) والتي تنص على: "تجد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبة في وضع خطط لمستقبل ذويهم؟" بدرجة موافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٨٠)، وجاء في المرتبة الثالثة العبارة (١٥) والتي تنص على: "هل الأسرة تعاني من عدم القدرة على ضبط السلوك لذويهم من ذوي الإعاقة؟" بدرجة موافقة كبيرة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٨٠) وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة (١٨) بمتوسط (٢,٧٦) وتنص على: "هل تجد صعوبة في تطبيق ما تعلمه ابنكم / ابنتكم بالمؤسسة التعليمية داخل المنزل؟ وجاءت العبارة (١٧) والتي تنص على "هل تحتاج للتدريب على التعامل مع المشكلات السلوكية التي قد تواجهها مع طفلك؟" في المرتبة الخامسة بمتوسط (٢,٧٣).

وتعكس هذه النتائج حاجة أسر الأشخاص ذوي الإعاقة للإرشاد والتوجيه، كما يظهر من استجاباتهم على عبارات المحور وارتفاع نسب الموافقة.

وتعكس نتائج الجزء الأول من الاستبيان الخاص بالأسرة أن الضغوط التي تتعرض لها أسر المعاقين كبيرة جداً؛ وهو ما يستلزم العمل على إمداد الأسر بالبرامج التدريبية والعمل على مساعدتهم في رعاية أبنائهم وتخفيف أعباء ومشكلات الطفل، كما تعكس أيضاً ارتفاع مستوي احتياجات الأسرة للتدريب والاشتراك في تنفيذ وتخطيط البرامج التدريبية.

الجزء الثاني: الجزء الخاص بمهارات الطفل كما يقدرها الأسر

المحور الرابع: محور مهارات الانتباه والتركيز يوضح الجدول (١٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (١٦) نتائج العبارات الخاصة بمحور مهارتي الانتباه والتركيز

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٢١	البيان			التكرار	العبارات
				لا	إلى حد ما	نعم		
٥	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	١٩
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
١	٠,٨١٧	١,٧٦	٢,٦٠٠	١٤	٩	٧	ك	٢٠
				٤٦,٧	٣٠	٢٣,٣	%	
٢	٠,٦٥١	١,٧٠	٧,٨٠٠	١٢	١٥	٣	ك	٢١
				٤٠	٥٠	١٠	%	
٤	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٢٢
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
٣	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٢٣
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	

من خلال الجدول السابق يتضح الآتي

أن المحور الرابع -مهارات الانتباه والتركيز- قد حصل علي نسبة موافقة قليلة تراوحت بين (١,٩٢) إلى (١,٣٠) ، وهو ما يشير الي انخفاض امتلاك الأبناء ذوي الإعاقة لمهارات التركيز والانتباه وكانت أشد جوانب القصور في مهارات التركيز هي العبارة (١٩) والتي تنص على: " ترى الأسرة أن ابنهم / ابنتهم ذا الإعاقة قوي في الانتباه والتركيز" وهو ما يشير الي انخفاض مستوي مهارات الانتباه والتركيز لدي الأطفال، كما كانت العبارة في مهارات التركيز هي العبارة (٢٢) والتي تنص على: " هل يفرز ابنكم / ابنتكم مجموعات مختلفة من حيث (الألوان / الأشكال / الأحجام) المتشابهة؟" وهو ما يشير الي انخفاض مستوي مهارات الانتباه والتركيز لدي الأطفال، بينما جاءت العبارة (٢٣) "هل يصنف ابنكم / ابنتكم مجموعات (٢ أو ٣) متجانسة تنتمي لنفس الفئة أو تجمعها صفة واحدة؟"، وجاءت العبارة (٢٠) والتي تنص على: "هل يطابق ابنكم / ابنتكم أشياء ملموسة مع ما يماثلها في عرض من (٣) أشياء مختلفة؟" بمتوسط قدره (١,٧٦)، والعبارة (٢١) والتي تنص على: "هل يطابق ابنكم / ابنتكم صورة مع ما يماثلها في عرض من (٣) صور مختلفة؟" بمتوسط (١,٧٠)

المحور الخامس: محور كفاءة أعضاء النطق والسمع والتقليد يوضح الجدول (١٧) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (١٧) نتائج العبارات الخاصة بمحور كفاءة أعضاء النطق والكلام والتقليد

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	كا	البيان			التكرار	العبارات
				لا	إلى حد ما	نعم		
٥	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٢٤
				٦٣,٣٥	٣٦,٧	٠	%	
١	٠,٨١٧	١,٧٦	٢,٦٠٠	١٤	٩	٧	ك	٢٥
				٤٦,٧	٣٠	٢٣,٣	%	
٢	٠,٦٠٦	١,٦٦	١٠,٤٠٠	١٢	١٦	٢	ك	٢٦
				٤٠	٥٣,٣	٦,٧	%	
٤	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣٣	١٩	١١	٠	ك	٢٧
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	
٣	٠,٤٩٨	١,٤٠	١,٢٠٠	١٨	١٢	٠	ك	٢٨
				٦٠	٤٠	٠	%	

من خلال الجدول السابق يتضح الآتي

أن محور كفاءة أعضاء النطق والسمع والتقليد قد حصل على نسبة موافقة ضعيفة تراوحت بين (١,٣٠) إلى (١,٩٥) وتشير هذه النتائج إلى انخفاض مستوي كفاءة النطق والكلام لدى الأطفال ذوي الإعاقات وهو ما يشير إلى أهمية أن يتضمن البرنامج التدريبي هذه المهارات. وكانت ترتيب العبارات بداية من العبارة (٢٥) والتي تنص على: "هل أعضاء السمع (الأذنين) لـ ابنكم / ابنتكم سليمة؟" بمتوسط (١,٧٦)، وتلتها في الترتيب العبارة (٢٦) والتي تنص على: "هل يلتفت ابنكم / ابنتكم لاسمه عندما ينادي عليه أحد؟" بمتوسط (١,٦٦)، ثم العبارة (٢٨) والتي تنص على: "هل يقلد أصوات ومقاطع بسيطة؟" بمتوسط (١,٤٠)، ثم العبارة (٢٧) والتي تنص على: "هل يقلد حركات بسيطة؟" بمتوسط (١,٣٦)، ثم العبارة (٢٤) بمتوسط (١,٣٦) والتي تنص على: "هل أعضاء النطق (الفم والأنف واللسان والشفاه واللسان والأسنان) لـ ابنكم / ابنتكم سليمة؟"

المحور السادس: محور اللغة التعبيرية يوضح الجدول (١٨) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (١٨) نتائج العبارات الخاصة بمحور اللغة التعبيرية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٢٤	البيان			التكرار	العبارات
				لا	إلى حد ما	نعم		
١	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٢٩
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	
٢	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٣٠
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	
٩	٠,٤٦٦	١,٣٠	٤,٨٠	٢١	٩	٠	ك	٣١
				٧٠	٣٠	٠	%	
٦	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٣٢
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
٤	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٣٣
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	
٧	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٣٤
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
٨	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٣٥
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
٥	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٣٦
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	
٣	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٣٧
				٦٣,٣	٣٦,٧		%	

من خلال الجدول السابق يتضح الآتي

أن محور اللغة التعبيرية قد حصل على نسبة موافقة ضعيفة تراوحت بين (١,٢٧) إلى (١,٣٢) وتشير هذه النتائج إلى انخفاض اللغة التعبيرية لدى الأبناء من ذوي الإعاقة وهو ما يشير إلى أهمية أن يتضمن البرنامج التدريبي هذه المهارات. وحصلت العبارات (٢٩, ٣٠, ٣٣, ٣٦, ٣٧) على متوسط (١,٣٦) والذين ينصوا على: "هل يستخدم ابنكم / ابنتكم الإشارة للتعبير عما يريد؟"، "هل يربط ابنكم / ابنتكم الصوت بالصور؟"، "هل يصدر ابنكم / ابنتكم جملة من كلمتين؟"، "هل يستطيع ابنكم / ابنتكم وصف صورة؟"، "هل يستطيع ابنكم / ابنتكم من تسمية الأدوات المهنية البسيطة الموجودة بالمنزل؟" بينما حصلت العبارات (٣٢, ٣٤) على متوسط (١,٣٣) واللتان ينصان على: "هل يصدر ابنكم / ابنتكم كلمات مفردة؟"، "هل يعد ابنكم / ابنتكم الأرقام حتى ٥؟" وحصلت العبارات (٣١, ٣٥) على متوسط (١,٣٠) وينصان على: "هل

يصدر ابنكم / ابنتكم أصوات ومقاطع تلقائية؟"، هل يسمي ابنكم / ابنتكم الأشياء والأشخاص؟"، وتعكس هذه المتوسطات في مجملها أن عبارات بعد اللغة التعبيرية بها قصور لدى أفراد العينة.

المحور السابع: محور المهارات الاستقلالية والتفاعل الاجتماعي يوضح الجدول (١٩) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بمحور المهارات الاستقلالية.

جدول (١٩) نتائج العبارات الخاصة بمحور المهارات الاستقلالية والتفاعل الاجتماعي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	كا	البيان			التكرار	النسبة المئوية
				لا	إلى حد ما	نعم		
٥	٠,٤٦٦	١,٣٠	٤,٨٠٠	٢١	٩	٠	ك	٣٨
				٧٠	٣٠	٠	%	
٣	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٣٩
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
٢	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٤٠
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
٤	٠,٤٦٦	١,٣٠	٤,٨٠	٢١	٩	٠	ك	٤١
				٧٠	٣٠	٠	%	
١	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٤٢
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	

من خلال الجدول السابق يتضح الآتي

أن محور المهارات الاستقلالية والتفاعل الاجتماعي قد حصل على نسبة موافقة ضعيفة تراوحت بين (١,٢٥) إلى (١,٣٢)، وتشير هذه النتائج إلى انخفاض المهارات الاستقلالية لدى الأبناء، وهو ما يشير إلى أهمية أن يتضمن البرنامج التدريبي هذه المهارات. جاء ترتيب العبارة (٤٢) في الترتيب الأول وتنص على: "هل يستغل ابنكم / ابنتكم وقت الفراغ بالمنزل في أنشطة تنمي مهاراته؟" بمتوسط (١,٣٦)، بينما جاءت العبارات (٤٠، ٣٩) في الترتيب التالي بمتوسط (١,٣٣) وينصان على "هل ترى الأسرة أن ابنهم / ابنتهم لديه مهارات رعاية الذات جيدة؟"، هل يتفاعل ابنكم / ابنتكم مع الآخرين في أنشطتهم وألعابهم داخل محيط الأسرة أو تجمعات من هم في عمره؟"، وجاءت العبارات (٤١، ٣٨) في الترتيب الأخير بمتوسط (١,٣٠) وينصان على: "هل ترى الأسرة أن ابنهم / ابنتهم لديه المهارات الاجتماعية جيدة؟"، هل يبادر ابنكم / ابنتكم في الحديث مع الآخرين؟"، وتعكس هذه العبارات وجود انخفاض كبير وقصور واضح في مستوى المهارات الاستقلالية لدى أفراد العينة؛ بما يوجب التدخل التدريبي للتنمية هذه المهارات.

المحور السابع: محور أداء أنشطة مهنية بخطوات متتابعة ومراعاة عوامل الأمن والسلامة في استخدام الأدوات يوضح الجدول (٢٠) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (٢٠) نتائج العبارات الخاصة بمحور أداء أنشطة مهنية وعوامل المن والسلامة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٢٤	البيان			التكرار	العبارات
				لا	إلى حد ما	نعم		
٦	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٤٣
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
٢	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١٩	١١	٠	ك	٤٤
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	
٧	٠,٤٦٦	١,٣٠	٤,٨٠	٢١	٩	٠	ك	٤٥
				٧٠	٣٠	٠	%	
١	٠,٤٩٨	١,٤٠	١,٢٠٠	١٨	١٢	٠	ك	٤٦
				٦٠	٤٠	٠	%	
٥	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٤٧
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	
٣	٠,٤٩٠	١,٣٦	٢,١٣	١	١١	٠	ك	٤٨
				٦٣,٣	٣٦,٧	٠	%	
٤	٠,٤٧٩	١,٣٣	٣,٣٣	٢٠	١٠	٠	ك	٤٩
				٦٦,٧	٣٣,٣	٠	%	

يتضح من خلال الجدول السابق الآتي

أن المحور السادس -محور أداء أنشطة مهنية بخطوات متتابعة ومراعاة عوامل الأمن والسلامة في استخدام الأدوات- قد حصل على نسبة موافقة ضعيفة تراوحت بين (١,٢٧) إلى (١,٣٥)، وتشير هذه النتائج إلى انخفاض عوامل الأمن والسلامة لدى الأطفال ذوي الإعاقات، وهو ما يشير إلى أهمية أن يتضمن البرنامج التدريبي هذه المهارات. جاءت العبارة (٤٦) في الترتيب الأول بأعلى متوسط وحصلت على متوسط (١,٤٠) وتنص على: "هل يدرك ابنكم / ابنتكم خطورة الاستخدام الخاطئ للأدوات؟"، وجاءت العبارة (٤٤) في المرتبة الثانية وحصلت على متوسط (١,٣٦)، وتنص على: "هل ابنكم / ابنتكم يفهم ويتبع التعليمات والأوامر اللفظية البسيطة؟" بالتشارك مع العبارة (٤٨) وحصلت على متوسط (١,٣٦) وتنص على: "هل يستخدم ابنكم / ابنتكم كلتا يديه أثناء أداء المهام بمفرده أو حمل أوزان مختلفة ما بين ٥ إلى ١٠ كيلو؟"، ثم جاءت العبارات (٤٣، ٤٧، ٤٩) في الترتيب التالي بمتوسط (١,٣٣) والذين ينصوا على: "هل الأسرة مستعدة لتوفير الوسائل والألعاب المناسبة من الخامات المتوفرة بالمنزل والبيئة الطبيعية بما يتناسب مع أهداف الخطة الفردية المحدد تنفيذها بالمنزل؟"، هل يستخدم ابنكم / ابنتكم الأصابع بقوة ودقة ومرونة في فك / ربط شيء من قطعتين؟، هل يستمر في أداء مهمة مهنية بسيطة بخطوات متتابعة من ٣ خطوات إلى ٥ خطوات؟"، وجاءت العبارة (٤٥) في الترتيب الأخير بمتوسط (١,٣٠) وتنص على: "هل يستخدم ابنكم / ابنتكم الأدوات المهنية البسيطة بشكل صحيح وذكر وظيفة الأداة؟"

ثانيًا: أهمية نتائج البحث، وطرق الاستفادة منها

١- نتائج الفرض الأول

وينص الفرض على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أطفال المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي لأبعاد الاستبانة الجزء الخاص بمهارات الطفل (الانتباه والتركيز، الكفاءة في النطق، اللغة التعبيرية، مهارات الاستقلالية والتفاعل الاجتماعي، أداء أنشطة مهنية والمحافظة على عوامل الأمن والسلامة) لصالح القياس البعدي. وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثون بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" للفروق بين المجموعات المرتبطة في أبعاد مهارات الطفل ويعرض جدول (٢١) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" ودلالاتها.

جدول (٢١) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة ت للفروق بين القياسين القبلي و البعدي في أبعاد مهارات الابن

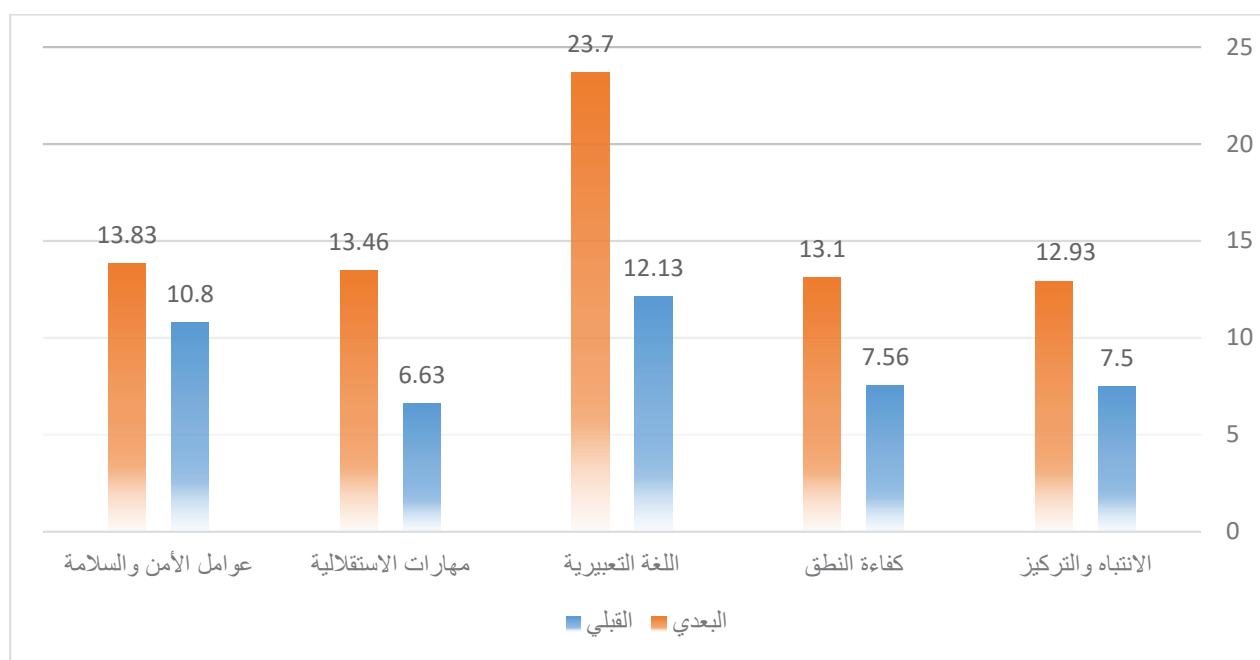
المحور	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	درجات الحرية	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
الانتباه والتركيز	القبلي	٣٠	٧,٥٠	١,٧٧	٥,٤٣	٢٩	١٦,٩٥	٠,٠١
	البعدي	٣٠	١٢,٩٣	١,٢٨				
كفاءة الأعضاء	القبلي	٣٠	٧,٥٦	١,٧٥	٥,٥٣	٢٩	١٨,٧٨	٠,٠١
	البعدي	٣٠	١٣,١٠	١,٢١				
اللغة التعبيرية	القبلي	٣٠	١٢,١٣	٣,٩٨	١١,٥٦	٢٩	١٤,٥٠٣	٠,٠١
	البعدي	٣٠	٢٣,٧٠	١,٠٥				
المهارات الاستقلالية	القبلي	٣٠	٦,٦٣	٢,١٥	٦,٨٣	٢٩	١٧,٦٦	٠,٠١
	البعدي	٣٠	١٣,٤٦	١,١٣				
عوامل الأمن والسلامة	القبلي	٣٠	١٠,٨٠	٣,٤١	٣,٠٣	٢٩	٥,٩٠	٠,٠١
	البعدي	٣٠	١٣,٨٣	١,٠٥				

قيمة (ت) الجدولية ١,٦٩ عند درجات حرية ٢٩ ومستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق رقم (٢١) ما يلي

بلغت قيمة (ت) المحسوبة من الاختبار، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠١)، وهذا يؤدي إلى قبول الفرض، مما يدل على تأثير استخدام البرنامج في تنمية مهارات الأطفال في الأبعاد هو ما يدل على فاعلية البرنامج.

رسم توضيحي (٤) الفروق بين القياسين القبلي والبعدى في أبعاد مهارات الطفل كما تقدرها الأسرة



ويوضح الشكل وجود فروق في اتجاه القياس البعدي؛ مما يشير إلى فاعلية البرنامج في رفع مستويات المهارات لدى الأطفال بعد تدريبهم من خلال البرنامج.

٢- النتائج المتعلقة بالفرض الثاني

وينص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد العينة على أبعاد استبانة تقييم البرنامج التدريبي في أبعاد (تقييم الفريق البحثي، تقييم البرنامج التدريبي، تأثير البرنامج على الأسر، المعارف والاتجاهات)، وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحثون بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة، كما قام باستخدام الاختبار الإحصائي اختبار "ت" للمجموعة الواحدة؛ للتحقق من دلالة الفروق بين نتائج المجموعة والمتوسط الفرضي، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (٢٢):

جدول (٢٢) المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) ودلالاتها للفروق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الفعلي

الأبعاد	المتوسط الفرضي	المتوسط الفعلي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	المستوى
تقييم الفريق البحثي	٧,٥	١٣,٢٠	١,١٨	٢٦,٣٢	٠,٠١	أعلى من المتوسط
تقييم البرنامج التدريبي	٢٤	٣٢,٩٠	٥,٠٠	١٤,١١٥	٠,٠١	أعلى من المتوسط
تأثير البرنامج على الأسر	١٠	١٦,٩٣	٢,٢٤	١٦,٩٣٣	٠,٠١	أعلى من المتوسط
المعارف والاتجاهات	٧,٥	١٢,٥٣	١,٣٣	٢٠,٦٩٤	٠,٠١	أعلى من المتوسط

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" دالة إحصائياً وهو ما يشير إلى فعالية البرنامج حيث كانت قيمة المتوسط الفعلي أعلى من المتوسط الفرضي، وهو ما يعني قناعة الأسر بالبرنامج في الأبعاد الأربعة التي يتم تقييم البرنامج من خلالها. كما قام الباحثون بتحليل استجابات الأسر على استبيان فعالية البرنامج وذلك على النحو التالي:

ويعرض الباحثون فيما يلي للمحاور والعبارات التي تنتمي إليها ونسبة الموافقة بالنسبة لكل عبارة

أ- المحور الأول: تقييم الفريق البحثي

يوضح الجدول (٢٣) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (٢٣) نتائج العبارات الخاصة بمحور تقييم الفريق البحثي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	كا	البيان					التكرار	
				لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة المئوية	العبارات
٣	٠,٤٤٦	٤,٢٦	٦,٥٣	٠	٠	٠	٢٢	٨	ك	الإلمام بمواضيع البرنامج التدريبي.
				٠	٠	٠	٧٣,٣	٢٦,٧	%	
١	٠,٥٠٧	٤,٦٦	٥,٦٠	٠	٠	٠	١٦	١٤	ك	تقديم الدعم الفني بشكل مناسب.
				٠	٠	٠	٥٣,٣	٤٦,٧	%	
٢	٠,٥٠٧	٤,٦٦	٥,٦٠	٠	٠	٠	١٦	١٤	ك	تبسيط المعلومات المقدمة عند الاستفسار.
				٠	٠	٠	٥٣,٣	٤٦,٧	%	

يتضح من الجدول السابق أن تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد تقييم الفريق البحثي في الفترة ما بين (٤,٢٦-٤,٦٦)، وكانت العبارة التي تنص على: "تقديم الدعم الفني بشكل مناسب" في المستوى الأول بمتوسط (٤,٦٦)، تليها العبارة "تبسيط المعلومات المقدمة عند الاستفسار" بمتوسط (٤,٦٦)، ثم العبارة التي تنص على: "الإلمام بمواضيع البرنامج التدريبي" بمتوسط (٤,٢٦).

ب- المحور الثاني: فعالية البرنامج

يوضح الجدول (٢٤) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (٢٤) نتائج العبارات الخاصة بمحور فعالية البرنامج التدريبي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	٢١٤	البيان					التكرار	العبارات
				لا أوافق بشدة	لاأوافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة المئوية	
٢	٠,٦٩١	٤,٢٦	٥,٦٠	٠	٠	٤	١٤	١٢	ك	وضوح أهداف البرنامج التدريبي.
				٠	٠	١٣,٣	٤٦,٧	٤٠	%	
٦	٠,٧٧٦	٤,١٣	٢٤,٦٠	٠	٢	١	١٨	٩	ك	تنوع الأهداف ومعالجة أكثر من مجال تأهيلي.
				٠	٦,٧	٣,٣	٦٠	٣٠	%	
٧	١,٠٢٨	٣,٩٠	٢٥,٦٦	١	٣	٢	١٦	٨	ك	سهولة تنفيذ الأهداف المدرجة بالبرنامج التدريبي مع الأبناء.
				٣,٣	١٠	٦,٧	٥٣,٣	٢٦,٧	%	
٥	٠,٨١٩	٤,١٣	١٨,٥٣	٠	٢	٢	١٦	١٠	ك	ترابط محتويات البرنامج التدريبي وغير متكررة.
				٠	٦,٧	٦,٧	٥٣,٣	٣٣,٣	%	
٤	٠,٧٧٩	٤,١٣	١٥,٦٠	٠	١	٤	١٥	١٠	ك	تحقق الهدف من البرنامج التدريبي.
				٠	٣,٣	١٣,٣	٥٠	٣٣,٣	%	
٣	٠,٧٦١	٤,٢٠	١٢,٨٠	٠	٠	٢	١٨	١٠	ك	الوسائل والأنشطة المستخدمة سهلة وواضحة ساعدت على تسهيل عملية التأهيل لكل من الأسرة والأبناء.
				٠	٠	٦,٧	٦٠	٣٣,٣	%	
٨	٠,٨٢٧	٣,٧٣	٢٧,٨٦	٠	٠	٢	١٨	٣	ك	مدة البرنامج التدريبي كافية لتنفيذ المهارات
				٠	٠	٦,٧	٦٠	١٠	%	
١	٠,٦٢١	٤,٤٠	٩,٦٠	٠	٠	٢	١٤	١٤	ك	بشكل عام يمكن القول إن البرنامج التدريبي كان ناجحًا.
				٠	٠	٦,٧	٤٦,٧	٤٦,٧	%	

يتضح من الجدول السابق أن تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد فعالية البرنامج في الفترة ما بين (٣,٧٣-٤,٤٠) وجميعها متوسطات مرتفعة تدل على فعالية البرنامج، وكانت العبارة التي تنص على: "بشكل عام يمكن القول إن البرنامج التدريبي كان ناجحاً في المستوى الأول" بمتوسط (٤,٤٠)، تليها العبارة "وضوح أهداف البرنامج التدريبي بمتوسط (٤,٢٦)، ثم العبارة التي تنص على: "الوسائل والأنشطة المستخدمة سهلة وواضحة ساعدت على تسهيل عملية التأهيل لكل من الأسرة والأبناء"، ثم العبارة التي تنص على: "تحقق الهدف من البرنامج التدريبي" بمتوسط (٤,١٣)، وجاءت العبارة التي تنص على: "ترابط محتويات البرنامج التدريبي وغير متكررة" في المستوى الخامس بمتوسط (٤,١٣)، وفي المستوى السادس جاءت العبارة "تنوع الأهداف ومعالجة أكثر من مجال

تأهيلي" بمتوسط (٤,١٣) وفي المستوى السابع جاءت العبارة التي تنص على: "سهولة تنفيذ الأهداف المدرجة بالبرنامج التدريبي مع الأبناء بمتوسط (٣,٩٠)، وجاءت العبارة "مدة البرنامج التدريبي كافية لتنفيذ المهارات" في المركز الأخير.

د- المحور الثالث: تأثير البرنامج على الأسر

يوضح الجدول (٢٥) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (٢٥) نتائج العبارات الخاصة بمحور تأثير البرنامج التدريبي على الأسر

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	كا	البيان					التكرار	العبارات
				لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
٤	٠,٧٣٠	٤,١٣	٢٢,٨٠	٠	١	٣	١٧	٩	ك	ساعد البرنامج التدريبي على معالجة ومعرفة بعض الأمور الفنية المتعلقة بالعمل مع الأبناء
				٠	٣,٣	١٠	٥٦,٧	٣٠	%	
١	٠,٧٢٣	٤,٤٠	٩,٨٠	٠	١	١	١٣	١٥	ك	ساعد البرنامج التدريبي على زيادة وعي الأسر كشريك في العملية التأهيلية.
				٠	٣,٣	٣,٣	٤٣,٣	٥٠	%	
٢	٠,٦٢٦	٤,٢٣	٣٢,١٣	٠	٠	٣	١٧	١٠	ك	ساعد تطبيق البرنامج التدريبي عن بعد في اكتساب المعلومات بسهولة
				٠	٠	١٠	٥٦,٧	٣٣,٣	%	
٣	٠,٦٤٧	٤,١٦	١٤,٦٠	٠	١	١	٢٠	٨	ك	ساعد البرنامج التدريبي في إكساب الابن / الابنة مهارات جديدة
				٠	٣,٣	٣,٣	٦٦,٧	٢٦,٧	%	

يتضح من الجدول السابق ان تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات بعد تأثير البرنامج على الأسر في الفترة ما بين (٤,٤٠-٤,١٣)، وجميعها متوسطات مرتفعة تدل على فعالية البرنامج، وكانت العبارة التي تنص على: "ساعد البرنامج التدريبي على زيادة وعي الأسر كشريك في العملية التأهيلية" في المستوى الأول بمتوسط (٤,٤٠)، تليها العبارة "ساعد تطبيق البرنامج التدريبي عن بعد في اكتساب المعلومات بسهولة" في المستوى الثاني بمتوسط (٤,٢٣)، ثم العبارة التي تنص على: "ساعد البرنامج التدريبي في إكساب الابن / الابنة مهارات جديدة" في المستوى الثالث بمتوسط (٤,١٦)، وجاءت العبارة التي تنص على: "ساعد البرنامج التدريبي على معالجة ومعرفة بعض الأمور الفنية المتعلقة بالعمل مع الأبناء" في المستوى الرابع بمتوسط (٤,١٣).

ج- المحور الرابع: المعارف والاتجاهات

يوضح الجدول (٢٦) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومربع كاي لاستجابات عينة الدراسة على العبارات الخاصة بهذا المحور.

جدول (٢٦) نتائج العبارات الخاصة بمحور المعارف والاتجاهات

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	كا	البيان					التكرار	العبارات
				لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	موافق	موافق بشدة	النسبة المئوية	
١	٠,٥٦٨	٤,٣٢	١٤,٦٠	٠	٠	٢	١٩	٩	ك	اكتساب معارف جديدة مكننتي من تدريب ابني / ابنتي بشكل أفضل.
				٠	٠	٦,٧	٦٣,٣	٣٠	%	
٢	٠,٦١٠	٤,٢٠	٢٠,٦٠	٠	٠	١	٢١	٨	ك	اكتساب مهارات جديدة مكننتي من تدريب ابني / ابنتي بشكل أفضل.
				٠	٠	٣,٣	٧٠	٢٦,٧	%	
٣	٠,٦٠٧	٤,١٠	٣٩,٦٠	٠	١	١	٢٢	٦	ك	ساعد البرنامج التدريبي على تغيير الاتجاهات السلبية إلى اتجاهات إيجابية بالنسبة لتأهيل ابني / ابنتي والإيمان بقدراته
				٠	٣,٣	٣,٣	٧٣,٣	٢٠	%	

يتضح من الجدول السابق ان تراوحت المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات بُعد المعارف والاتجاهات في الفترة ما بين (٤,٢٣-٤,١٠) وكانت العبارة التي تنص على: "اكتساب معارف جديدة مكننتي من تدريب ابني / ابنتي بشكل أفضل" في المستوى الأول بمتوسط (٤,٢٣)، تليها العبارة "اكتساب مهارات جديدة مكننتي من تدريب ابني / ابنتي بشكل أفضل" في المستوى الثاني بمتوسط (٤,٢٠)، ثم العبارة التي تنص على: "ساعد البرنامج التدريبي على تغيير الاتجاهات السلبية إلى اتجاهات إيجابية بالنسبة لتأهيل ابني / ابنتي والإيمان بقدراته" في المستوى الثالث بمتوسط (٤,١٠).

ثالثاً: التحديات والتوصيات والمقترحات.

م	التحديات	التوصيات	المكونات التنفيذية	الأدوار والمسؤوليات	الخطة الزمنية للتنفيذ
			الأوضاع الطبيعية الأوضاع الاستثنائية		
١	قلة وعي أسر الأشخاص ذوي الإعاقة للإرشاد والتوجيه بدورهم كشريك في العملية التأهيلية.	رفع الوعي لدى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بكيفية التعامل الفعال مع أبنائهم.	تكثيف الفعاليات الخاصة بالإرشاد والتوجيه، وتحديد الموضوعات ذات الأهمية القصوى بالنسبة لتدريب الأسر، ويمكن تحديد ذلك من خلال عمل استبيان إلكتروني بالموضوعات والقضايا المتعلقة بالإعاقة وطرق التعامل وفنيات العمل مع أبنائهم.	المراكز الحكومية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية مؤسسات المجتمع الأهلي والتعليمية (جامعة نزوى - جامعة السلطان قابوس - مؤسسات رعاية الأطفال المعوقين).	الربع الأخير من ٢٠٢٠ م
			إنشاء موقع إلكتروني أو تطبيق لتقديم الدعم الفني للأسر بشكل دائم يشتمل على جميع المراكز الحكومية والخاصة ومسجل بها جميع التخصصات وجميع العاملين بالمراكز؛ حتى يتمكن ولي الأمر من الاستفسار عما يريد من المختص المتابع لابنه / ابنته في توفيقات معينة للتواصل المباشر مع إمكانية ترك رسالة الاستفسار وإرسال الرد بإشعار على الهاتف أو البريد الإلكتروني. توفير خدمات الإنترنت في جميع المناطق وبجودة.	دائرة تقنية المعلومات بوزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون والتنسيق مع هيئة تنظيم المعلومات والاتصالات	الربع الأخير من ٢٠٢٠ م

م	التحديات	التوصيات	المكونات التنفيذية	الأدوار والمسؤوليات	الخطوة الزمنية للتنفيذ
٢	ضعف استعداد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة للتعلم والتدريب على فنيات تنفيذ المهارات.	تنفيذ برامج تدريبية دائمة وفقا للمجالات المختلفة والتي تتناسب مع طبيعة الإعاقة ودرجة صعوبتها وحثهم للمشاركة في التدريب المنزلي.	تنظيم دورات تدريبية في القاعات التدريبية العادية بالمراكز الحكومية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية وتدريب الأسر على فنيات التعامل مع أبنائهم والاستعانة بالخبراء الموجودين داخل السلطنة.	المديرية العامة لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة بوزارة التنمية الاجتماعية مراكز التدريب. دائرة تقنية المعلومات بوزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون والتنسيق مع هيئة تنظيم المعلومات والاتصالات	بداية من العام التأهيلي ٢٠٢٠ - ٢٠٢١ م
٣	يواجه الأسر صعوبة في معرفة فنيات أداء المهارات المتعددة مع أبنائهم.	تحديد البرامج التأهيلية التي يمكن أن تنفذ بالمنزل بواسطة الأسر من خلال المختصين.	حضور أحد أفراد الأسر المراد تدريبه لجلسات بالمركز التابع له ابنه، والتدريب مع المختصين داخل القاعات التأهيلية.	إنشاء منصة إلكترونية أو (تحديث موقع الوزارة) أو تطبيق يضم مجموعة من المهارات التي يمكن أن يتم تنفيذها بالمنزل وتكون مصاغة بشكل دقيق وتحديد كل مهارة والأدوات والوسائل التعليمية المطلوبة لتنفيذ النشاط بالإضافة إلى تدعيم كل مهارة بمقاطع مرئية لشرح خطوات تنفيذ المهارة أو الهدف.	بداية من عام ٢٠٢١ م

م	التحديات	التوصيات	المكونات التنفيذية	الأدوار والمسؤوليات	الخطة الزمنية للتنفيذ
٣	شعور أسر الأشخاص ذوي الإعاقة أن ما ينجزه أبنائهم أقل من المتوقع منهم.	١- توضيح إمكانيات وقدرات الأبناء للأسر بشكل أكثر تفصيلاً بعد إجراء عملية التقييم المبدئي.	تنسيق إدارة المركز التابع له الابن / الابنة مع الأسرة لعرض نتائج التقييم المبدئي.	مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية	بداية من العام التأهيلي ٢٠٢٠ - ٢٠٢١ م
		٢- إشراك الأسر في إعداد الخطط الفردية للأبناء.	شرح محتويات الخطة الفردية للأسر والتشاور فيما بين الأخصائيين والأسرة بحيث يكون هناك اتفاق تام على مضمون ومحتوى الخطة الفردية وفقاً لقدرات الأبناء ورؤية الأسر وطموحاتها.		
		٣- مشاركة الأسر في أداء بعض المهام المدرجة بالخطط الفردية بالمنزل، وتقديم الدعم الفني المناسب عند الحاجة لذلك من قبل الأخصائيين لتنفيذها.	إعداد بعض الأنشطة المنزلية المرتبطة بالخطة الفردية للأبناء والتي يمكن تنفيذها بالمنزل وتسليمها لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل منهجي بسيط يحتوي على الهدف والأدوات المطلوبة لتنفيذه وخطوات التنفيذ اللازمة لإتقان الهدف.		

م	التحديات	التوصيات	المكونات التنفيذية	الأدوار والمسؤوليات	الخطة الزمنية للتنفيذ
٤	تأثير المستوى الثقافي والتعليمي والاجتماعي لدى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة على زيادة أو نقصان الوعي لديهم كشريك في العملية التأهيلية.	١- تغيير الاتجاهات السلبية لدى الأسر بعدم قدرة أبنائهم على التدريب والتأهيل.	- تنفيذ برامج توعوية لجميع وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمسموعة، وعرضها بأسلوب مبسط يخاطب جميع شرائح المجتمع. (فمدى ارتفاع أو انخفاض المستوى الثقافي والتعليمي يؤثر بشكل ملحوظ على فهم وتقبل الأبناء من ذوي الإعاقة وعلى مدى تأهيلهم ومشاركتهم في الحياة).	مراكز التأهيل الحكومية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية. وزارة الإعلام. المؤسسات الخاصة.	إعداد خطة زمنية قريبة المدى.
		٢- حث الأسر على المبادرة والمشاركة في العملية التأهيلية.	عرض نماذج ناجحة من أبنائنا من ذوي الإعاقة في سوق العمل.		
		٣- تشجيع المؤسسات الأهلية وأفراد المجتمع تقديم يد العون والمساندة لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة	إعداد برامج توعوية يقدمها أفراد من ذوي الإعاقة حتى يعتاد أفراد المجتمع على رؤيتهم والافتناع بكفاءتهم وقدراتهم عبر وسائل الإعلام المختلفة المقروءة والمسموعة والمرئية.		

م	التحديات	التوصيات	المكونات التنفيذية	الأدوار والمسؤوليات	الخطة الزمنية للتنفيذ
٥	يواجه كثير من الأسر صعوبات اقتصادية تعيق مشاركتهم في تدريب أبنائهم وخاصة إعداد أو توفير أدوات ووسائل للتدريب.	١- السعي لزيادة دخل الأسر منخفضة الأجور.	توفير مصادر أخرى للدخل للأسر الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التنسيق مع صندوق رفد بعمل مشروع يعين الأسر على سد حاجتها وحاجات أبنائهم، وخاصة أن هناك من الأسر لديهم أكثر من ابن / ابنة معاقة.	مؤسسات القطاع الخاص بالتنسيق مع الدوائر المعنية بوزارة التنمية الاجتماعية.	إعداد خطة زمنية متوسطة المدى.
		٢- تقليل التكاليف المادية الواقعة على عاتق أسر الأشخاص ذوي الإعاقة.	تفعيل الخدمات المرتبطة ببطاقة معاق في تقديم الخصومات والإعفاءات اللازمة على كافة الخدمات الحكومية وتقديم الأولوية في التعاملات لهم. تفعيل الشراكة المجتمعية للمساعدة في توفير الدعم اللازم لشراء البرامج والأدوات والوسائل المناسبة لتقديم الخدمات في المراكز والمنازل.		إعداد خطة زمنية عاجلة.
		٣- السعي لتوفير فرص تدريبية مقرونة بالتشغيل لأبناء القادرين على العمل من ذوي الإعاقة.	إقامة مراكز تدريبية وتأهيلية متخصص في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة من هم في سن (١٦) سنة فما فوق بكل ولاية مركزية في محافظات السلطنة. تطوير العمل بمراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث توفير ورش تدريبية متخصصة ومتناسبة مع الطابع الجغرافي لكل مركز؛ حتى يسهل عملية التسويق، ويكون التدريب والتأهيل من خلالها مقرون بالتشغيل عن طريق تنفيذ تعاقدات مع شركات تقوم بتوفير الأدوات والخامات التدريبية وكذلك تتولى التسويق.	وزارة القوى العاملة. المركز الوطني للتدريب.	خطة زمنية متوسطة المدى.

الخاتمة

وختاماً بنهاية الدراسة البحثية المتعلقة (بتصميم برنامج تدريبي لرعاية وتأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة (إعاقة ذهنية / اضطراب طيف توحّد) فقد كان ذلك محوراً للاهتمام منذ بداية الدراسات التحضيرية لهذا البحث، ولا يخفى عنكم مدى المشقة والجهد، والذي تمّ بذله في سبيل تفصيل البحث، الذي نرجو أن ينال استحسانكم جميعاً.

راعيًا أن تكون فكرة البرنامج التدريبي بسيطة، مع التدقيق في نتائج التطبيق، التي جاءت مبشرة في سبيل تأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة في مراحل عمرية مختلفة ومناطق سكنية متنوعة، التي تحتاج لفكر خاص؛ لتواكب المتغيرات التي يمكن أن تواجهها الأسر مع أبنائها.

ونرجو من الله أن يُثبينا على بحثنا، وأن يتم تعميمه وتنفيذه مع باقي الأسر وفق خطة تنفيذية محددة، وبذلك الآية الكريمة تنهي البحث،

بسم الله الرحمن الرحيم:

"وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ وَرَحْمَتُهُ لَهَمَّتْ طَائِفَةٌ مِّنْهُمْ أَنْ يُضِلُّوكَ وَمَا يُضِلُّونَ إِلَّا أَنْفُسَهُمْ وَمَا يَضُرُّونَكَ مِنْ شَيْءٍ وَأَنْزَلَ اللَّهُ عَلَيْكَ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا".
صدق الله العظيم [النساء: ١١٣].

وفي ضوء ما توصلنا إليه من نتائج بحثية فإننا نقترح إجراء بعض الدراسات البحثية وهي كالتالي:

١- دراسة مدى فعالية برنامج إرشاد أسرى في خفض قلق أسر الأشخاص ذوي الإعاقة من وضع خطط مستقبلية لأبنائهم من ذوي الإعاقة.

٢- دراسة مدى فعالية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة المدربة على تدريب وتأهيل الأسر التي لديها أبناء ذوي إعاقة في المحيط السكني.

٣- دراسة عن رؤية أصحاب الشركات والمؤسسات الخاصة نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

٤- المراجع العربية

- إسليم، نبيل. (٢٠١٤). أثر برامج التدريب في مؤسسة إبداع على بناء الشخصية القيادية الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، برنامج القيادة والإدارة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى. غزة.
- الحازمي عدنان. (٢٠٠٩). حاجات أولياء أمور التلاميذ المعاقين فكريًا وعلاقتها ببعض المتغيرات. جامعة الملك سعود، عمادة الدراسات العليا كلية التربية قسم التربية الخاصة.
- الحديدي و مسعود. (١٩٩٧). المعاق والأسرة والمجتمع، منشورات. عمان، المملكة الأردنية الهاشمية: جامعة القدس المفتوحة.
- الخطيب، جمال. العودات، علي. سليمان، وفاء. الشبيبي، حمود. وآخرون (٢٠١٧)، الدليل الشامل لمصطلحات الإعاقة الخليلجي، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل، وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون دول الخليج العربية. الطبعة ٢. ص ٩٤-٩٣-٤٩٣-٥٠٢-٥٠٣-٥٠٧-٥٦٧
- الخطيب، أحمد. (١٩٩٧). حقائب تدريبية. عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.
- الخطيب، جمال. (٢٠٠١). أولياء أمور الأطفال المعاقين، استراتيجيات العمل معه وتدريبهم ودعمهم. ١. الرياض: أكاديمية التربية الخاصة للطباعة والنشر.
- د. إحسان، محمد الحسن، الطبعة الأولى (١٩٩٩)، "موسوعة علم الاجتماع". الدار العربية للموسوعات. بيروت لبنان. ص ٢٦٦
- صلاح الدين محمود علام: الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية واللابارمترية في تحليل البحوث النفسية والتربوية، ط ١ دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٣.
- السرطاوي وسياسم. (١٩٩٠). تشجيع أولياء الأمور على المشاركة في برامج التربية الخاصة. مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية.
- الشخص والسرطاوي. (١٩٩٨). دراسة احتياجات أولياء أمور الأطفال المعوقين لمواجهة الضغوط النفسية. ذوو الاحتياجات الخاصة والقرن الحادي والعشرين في الوطن العربي. جمهورية مصر العربية. بحوث المؤتمر القومي السابع لاتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة، المجلد الثاني.
- الشريني، أحمد أنيس نصحي. (٢٠١٤). تفعيل العلاقة بين وسائط التربية لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم العام بمملكة البحرين. دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١.
- الطاغي، حسن أحمد. (٢٠٠٢). التدريب مفهومه وفعالياته: بناء البرامج التدريبية وتقييمها. عمان: دار الشروق.
- العامر، ابراهيم، المخرج، عبدالكريم، وآخرون. (٢٠١١). وثيقة تأهيل الآباء والأمهات لدورهم التربوي. الرياض: مؤسسة المربي.
- العنزي، عويد. (٢٠١٣). فعالية البرامج التدريبية لمشروع أمن الحدود في منطقة الحدود الشمالية من وجهة نظر المتدربين. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- العيسى، وفهد، نداء بنت سليمان. (٢٠١٧). الضغوط النفسية وعلاقتها باحتياجات أولياء أمور الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة (Doctoral dissertation).
- الغامدي، عزة. (٢٠٠٣). العلاج السلوكي لمظاهر العجز في التواصل اللغوي والتفاعل الاجتماعي

- لدى أطفال التوحد. رسالة دكتوراه (غير منشورة)، جامعة الملك سعود.
- القريطي، عبد المطلب. (٢٠٠٥). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم (المجلد ٤). القاهرة: دار الفكر العربي.
- ماهر، أبو المعاطي علي (٢٠١٠)، "الاتجاهات الحديثة في الرعاية الاجتماعية؟ جامعة الحلوان. عن المكتب الجامعي الحديث. ص ١٥
- المبيصين، عقلة، و جرادات، أسامة. (٢٠٠١). التدريب الإداري الموجه بالأداء. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- المحور الثاني. (٢٠١٦ - ٢٠٢٥). وثيقة استراتيجية العمل الاجتماعي. وزارة التنمية الاجتماعية. سلطنة عمان.
- المصطفى، عبد الكريم عبد العزيز. (١٩٩٥). علم النفس الحركي. الرياض: دار الإبداع الثقافي.
- المعاني. (٢٠١٩-١١-٢١). تعريف ومعنى الأسرة في قاموس المعجم الوسيط". تم الاسترداد من www.almaany.com
- حراج، بدر أحمد. (٢٠١٦). تأليف استراتيجيات مبتكرة لحل المشاكل المدرسية (صفحة ١٦٧). المعتز للنشر والتوزيع.
- عبد السلام، بهاء الدين جلال. (٢٠٠٢). ورقة عمل عن دور الأسرة في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة من منظور إسلامي. مؤتمر كلية الشريعة جامعة جرش. الملكة الأردنية الهاشمية.
- صبحي، هناء. (٢٠١٩). مستوى مشاركة أسر الأطفال ذوي الإعاقة العقلية في برامج التدخل المبكر والمعوقات التي تمنعهم من المشاركة من وجهة نظر الأمهات، دراسة تكميلية للحصول على درجة الماجستير في التربية الخاصة، الجامعة الأردنية: كلية الدراسات العليا.
- عبد الوهاب، سميرة. (٢٠١٨). محاضرة تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة: إشراك الأسر في البرامج. تم الاسترداد من <https://alqabas.com>
- عمارة، ماجد السيد علي. (٢٠٠٥). إعاقة التوحد (المجلد ١). القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- عميرة، ميرفت. (٢٠١٨). أثر تدريب أمهات الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد غير الملحقين في مراكز التربية الخاصة في تحسين مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي. جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات: العدد الاول.
- حنفي، محمد علي عبد النبي. (٢٠٠٧). العمل مع أسر ذوي الإعاقة دليل المعلمين والوالدين، المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود.
- فؤاد، هالة محمد. (٢٠٠١). تصميم برنامج لتنمية السلوك الاجتماعي للأطفال المصابين بأعراض التوحد رسالة دكتوراه (غير منشورة) جامعة عين شمس.
- قطب، نيرمين. (٢٠١٢). برنامج إرشاد إلكتروني في تصميم الخطة التربوية الفردية من قبل أمهات أطفال التوحد في مرحلة التدخل المبكر وأثر ذلك على أداء الطفل، متطلب تكميلي لنيل درجة الدكتوراه. المملكة العربية السعودية: جامعة أم القرى.
- بدون مؤلف. (٢٦ ديسمبر، ٢٠١٩). تم الاسترداد من <https://almalomat.com/199833>
- ياغي، عبد الفتاح محمد. (٢٠١٠). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق (المجلد ٢). عمان،

الأردن، دار وائل للنشر.

فؤاد، البهي السيد (١٩٧٩) علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط٣، دار الفكر العربي، القاهرة، ص ٣٧٠.

الصاوي، محمد محمد. (١٩٩٢). البحث العلمي أسس وطريقة كتابته. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.

جاي، ل. ر. (١٩٩٣). مهارات البحث التربوي. (عبد الحميد جابر، المترجمون) القاهرة: دار النهضة العربية.

References

(.). Retrieved from www.autism-society.org.

Aldersey, H. M. (2012). *Family perceptions of intellectual disability: Understanding and support in Dar es Salaam*. *African journal of disability*, 1.

Auluck R.K. (2007). *Training and Developments 'Changing Role, Industrial and Commercial Training'* (Vol. 39).

Avcioglu, H. (2013). *Effectiveness of video modelling in training students with intellectual disabilities to greet people when they meet*. *Educational Sciences Theory and Practice*.

Buch, A. (1995). *Teaching parents and paraprofessionals how to provide behavioral intensive early intervention for children with autism and pervasive developmental disorder*. Ph.D. AAT 9601301. 67 pages. Los Angeles: University of California.

Caykaytar, A. (2012). *Teaching cafe' waiter skills to adults with intellectual disability a real setting study*. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*. 47,4, 426–437.

Charlop-Christy, M., & Daneshyer, S. (2003). *Using video modeling to teach perspective taking to children with autism*. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 12.

Crowe, T., VanLeit, B., Berghmans, K., & Mann. (1997). *Role perceptions of mothers with young children: The impact of a child's disability*. 51(8). *American Journal of Occupational Therapy*, 651 - 661.

Hitchcock, C., Parter, M., & Dowick, P. (2004). *Reading comprehension and fluency: Examining the effects of tutoring and video self-modeling on first-grade students with reading difficulties*. *Learning Disability Quarterly*.

Jessica, N., & Paul, R. (2018). *Why Do Families Relinquish Care of Children with Intellectual Disability and Severe Challenging Behaviors? Professional's Perspectives*. , Vol (23), N (1). *The Qualitative Report*, 150.

Kidd, T., & Kaczmarek, E. (2010). *The experiences of mother's home educating their children with autism spectrum disorder*. *Issues in Educational Research*.

Parker, S. W. (2008). *Shifting Pictures in Akaleidoscopic World: Concerns Parents of Preschool Children with Disabilities*. A thesis Submitted to the Pittsburgh.

Prata, J., Lawson, W., & Coelho, R. (2018). *Parent training for parents of children on the autism spectrum: a review*. *Health*, 5, 3..


Ratcliffe, R., Thompson, c., & McKoon, G. (2015). *Modeling individual differences in response time and accuracy innumeration*. 115. *Cognition*.

Schettler, J. (2003). *Training Top 100, Top five 100 Profile and Ranking Training*, March.

Sen, E., & Yurtsever, S. (2007). *Difficulties experienced by families with disabled children* 12(4),. *Journal for Specialists in Pediatric Nursing*, 238-252.

Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2007).). *Considerations on supports that can increase the quality of life of parents of children with disabilities* 4(4), . *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 248-251.

Weiss, N. (2012). *Introductory Statistics*. Arizona, USA: Pearson Education Inc(9th ed.).



creswell, J. (2012). Educational research planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (Vol. 4th ed). USA: Pearson Education Inc.

johnson, B., & larry, C. (2013). Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches (Vol. 5th). USA.

٥. الملاحق

ملاحق الدراسة بمرفقات خارجية مع ملف الدراسة البحثية وتتكون من

ملحق (١) استبيان موجه لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة بصيغة PDF.

ملحق (٢) برنامج تدريبي + عدد (١٢) ملف power point لأنشطة مهنية بسيطة داعمة لأهداف البرنامج التدريبي.

ملحق (٣) استمارة متابعة تنفيذ اهداف البرنامج التدريبي بصيغة PDF.

ملحق (٤) استبيان مدى فعالية تطبيق البرنامج التدريبي على الأسر والأبناء بصيغة PDF.

ملحق (٥) استمارة المشاركة في المسابقة البحثية بصيغة PDF.

ملحق (٦) تعهد الباحثين بصيغة PDF.

ملحق (٧) تسهيل مهم باحث بصيغة PDF.

ملحق (١)

استمارة استبيان موجهة للأسرة مع استمارة توضح البيانات الأولية

السادة الأفاضل والفضليات أفراد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والتوحد نرجو منكم نحن فريق البحث تعاونكم في تعبئة فقرات هذا الاستبيان، حيث تستلزم أهمية المعلومات التي تقدموها الدقة والموضوعية وذلك حرصاً منا لتحديد البرنامج المناسب للتدريب، علماً بأن هذا الاستبيان يستخدم لأغراض البحث العلمي فقط لتفعيل دور الأسرة مع أبنائهم من ذوي الإعاقة و التوحد مما يجعل الأسرة لها دور بارز في تطوير قدرات أبنائهم وكذلك شغل أوقات الفراغ بأنشطة فعالة. وتحديد احتياجات الأسر تجاه أبنائهم وفق منهجية علمية ، مما سيساعدنا في تصميم برنامج تدريبي للأسر ويشتمل على (الانتباه والتركيز – كفاءة أعضاء النطق والسمع – اللغة الاستقبالية والتعبيرية – التقليد الحركي والبصري – المهارات الحياتية والاستقلالية التآزر الحركي البصري – الأدوات ومعايير الأمن والسلامة – أداء أنشطة مهنية بخطوات متتابعة) في ضوء احتياجاتهم .

يتضمن الاستبيان مجموعة من الفقرات مصاغة في شكل أسئلة، ويرحى التكرم بقراءة الفقرة بتمعن ثم اختيار أمام كل سؤال بوضع علامة (✓) أمام الاختيار الذي يغلب الظن انه مناسب من وجهة نظرك ونؤكد على البيانات الشخصية ستبقى في إطار الاستخدام العملي المرتبط بهذه الدراسة ولا تستخدم لأغراض أخرى (تم تطبيق هذا الاستبيان إلكترونياً مع أولياء الأمور)

استمارة البيانات الأولية

عمر الحالة				أسم الحالة	
المركز التابع ليه					
	أنثى توحد		ذكر		جنس الحالة
			ذهنية		تشخيص الإعاقة
		عميقة	شديدة	متوسطة	بسيطة
عدد الأخوة والأخوات					
كم عدد الأخوة / الأخوات ذوي إعاقة					
صلة منفذ الاستبيان من الأسرة بالحالة					
تاريخ الاستبيان					

استمارة الاستبيان

م	العبارة	الاستجابة		
		نعم	الى حد ما	لا
الجزء الاول				
الضغوط المؤثرة على الأسرة				
١	يؤثر المستوى الثقافي والتعليمي للأسرة على المشاركة في تنفيذ بعض المهام الخاصة بأبني / ابنتي			
٢	تؤثر المستويات الاقتصادية والاجتماعية للأسرة على المشاركة في تنفيذ بعض المهام الخاصة بأبنهم / أبنتهم؟			
٣	ينجز ابني / بنتي أقل مما هو متوقع منه.			
٤	أواجه صعوبة في القيام ببعض الأنشطة المهنية البسيطة مع ابنيك / أبنتكم			
٥	أجد صعوبة في التدريب أو التعامل مع طفلي في المنزل أو الأماكن المختلفة			
استعداد الأسرة للتعاون والمشاركة				
٦	الأسرة لديها الاستعداد في التعليم والتدريب لتنفيذ بعض المهام وفقاً للخطة الفردية للحالة			
٧	هل الأسرة لديها الاستعداد في التعليم والتدريب عن بُعد لتنفيذ بعض المهام وفقاً للخطة الفردية للحالة؟			
٨	هل ترى أن توفير برامج تدريبية بالمنزل يمكن تطبيقها مع أبنائهم من ذوي الإعاقة يساعد على ضبط السلوك للأبن والحفاظ على المستوى المهاري ل الأبن / الأبنة؟			
٩	هل ترى أن من الضروري مشاركة الأسرة في إعداد الخطة الفردية منذ الالتحاق بالمركز؟			

م	العبارة	الاستجابة		
		نعم	الى حد ما	لا
١٠	هل ترى أن تدريب الأسرة للقيام بدور تكميلي للمختص يعود بالنفع على المستوى التحصيلي للحالة؟			
١١	هل تتواصل مع المؤسسة التأهيلية لمتابعة مستوي تقدم أبنتك / أبنيتك؟			
١٢	هل سيسهم تدريبك لابنتك في المنزل في تحسين حالته وتقديم مستواه؟			
١٣	هل تتابع البرنامج التدريبي الخاص بابنتك الذي يتلقاه داخل المؤسسة التعليمية؟			
احتياجات الأسرة للإرشاد والتوجيه				
١٤	هل تجد أسر الأشخاص ذوي الإعاقة صعوبة في وضع خطط لمستقبل ذويهم؟			
١٥	هل الأسرة تعاني من عدم القدرة على ضبط السلوك لذويهم من ذوي الإعاقة؟			
١٦	احتاج للتعلم حول كيف أدرب أبنائي / بنتي في المنزل			
١٧	هل تحتاج للتدريب على التعامل مع المشكلات السلوكية التي قد تواجهها مع طفلك؟			
١٨	هل تجد صعوبة في تطبيق ما تعلمته أبنيتك / أبنيتك بالمؤسسة التعليمية داخل المنزل؟			
الجزء الثاني				
الانتباه والتركيز				
١٩	هل ترى الأسرة أن ابنهم / أبنيتهم ذوي الإعاقة قوي في الانتباه والتركيز؟			
٢٠	هل يطابق أبنيتك / أبنيتك أشياء ملموسة مع ما يمثّلها في عرض من ٣ أشياء مختلفة؟			
٢١	هل يطابق أبنيتك / أبنيتك صورة مع ما يمثّلها في عرض من ٣ صور مختلفة؟			
٢٢	هل يفرز أبنيتك / أبنيتك مجموعات مختلفة من حيث (الألوان / الأشكال / الأحجام) المتشابهة؟			
٢٣	هل يصنف أبنيتك / أبنيتك مجموعات (٢ أو ٣) متجانسة تنتمي لنفس الفئة أو تجمعها صفة واحدة؟			
كفاءة أعضاء النطق والسمع والتقليد				
٢٤	هل أعضاء النطق (الفم والأنف واللسان والشفاه واللسان والأسنان) ل أبنيتك / أبنيتك سليمة؟			
٢٥	هل أعضاء السمع (الأذنين) ل أبنيتك / أبنيتك سليمة؟			
٢٦	هل يلتفت أبنيتك / أبنيتك لأسمه عندما ينادي عليه أحد؟			
٢٧	هل يقلد حركات بسيطة؟			
٢٨	هل يقلد أصوات ومقاطع بسيطة؟			
اللغة التعبيرية				
٢٩	هل يستخدم أبنيتك / أبنيتك الإشارة للتعبير عما يريد؟			

م	العبارة	الاستجابة		
		نعم	الى حد ما	لا
٣٠	هل يربط أبنيك / أبنتكم الصوت بالصوت؟			
٣١	هل يصدر أبنيك / أبنتكم أصوات ومقاطع تلقائية؟			
٣٢	هل يصدر أبنيك / أبنتكم كلمات مفردة؟			
٣٣	هل يصدر أبنيك / أبنتكم جملة من كلمتين؟			
٣٤	هل يعد أبنيك / أبنتكم الأرقام حتى ٥؟			
٣٥	هل يسمي أبنيك / أبنتكم الأشياء والأشخاص؟			
٣٦	هل يستطيع أبنيك / أبنتكم وصف صورة؟			
٣٧	هل يستطيع أبنيك / أبنتكم من تسمية الأدوات المهنية البسيطة الموجودة بالمنزل؟			
المهارات الاستقلالية والتفاعل الاجتماعي				
٣٨	هل ترى الأسرة أن ابنهم / أبنتهم لديه المهارات الاجتماعية جيدة؟			
٣٩	هل ترى الأسرة أن ابنهم / أبنتهم لديه مهارات رعاية الذات جيدة؟			
٤٠	هل يتفاعل أبنيك / أبنتكم مع الآخرين في أنشطتهم وألعابهم داخل محيط الأسرة أو تجمعات من هم في عمره؟			
٤١	هل يبادر أبنيك / أبنتكم في الحديث مع الآخرين؟			
٤٢	هل يستغل أبنيك / أبنتكم وقت الفراغ بالمنزل في أنشطة تنمي مهاراته؟			
أداء أنشطة مهنية بخطوات متتابعة ومراعاة عوامل الأمن والسلامة في استخدام الأدوات				
٤٣	هل الأسرة مستعدة لتوفير الوسائل والألعاب المناسبة من الخامات المتوفرة بالمنزل والبيئة الطبيعية بما يتناسب مع أهداف الخطة الفردية المحدد تنفيذها بالمنزل؟			
٤٤	هل أبنيك / أبنتكم يفهم ويتبع التعليمات والأوامر اللفظية البسيطة؟			
٤٥	هل يستخدم أبنيك / أبنتكم الأدوات المهنية البسيطة بشكل صحيح وذكر وظيفة الأداة؟			
٤٦	هل يدرك أبنيك / أبنتكم خطورة الاستخدام الخاطئ للأدوات؟			
٤٧	هل يستخدم أبنيك / أبنتكم الأصابع بقوة ودقة ومرونة في فك / ربط شيء من قطعتين؟			
٤٨	هل يستخدم أبنيك / أبنتكم كلتا يديه أثناء أداء المهام بمفرده أو حمل أوزان مختلفة ما بين ٥ إلى ١٠ كيلو؟			
٤٩	هل يستمر في أداء مهمة مهنية بسيطة بخطوات متتابعة من ٣ خطوات إلى ٥ خطوات؟			

ملحق (٢)

البرنامج التدريبي

مقدمة

تعتبر الأسرة من أقدم المؤسسات الاجتماعية ثباتاً على مر العصور في تكوينها وإستقرارها بما ارتضاه الله للحياة البشرية في الأرض ،حيث نجد أن الجميع ينظر أن الأمتداد الطبيعي للأسرة في أطفالها وتأتي أهمية الدور الذي تقدمه المؤسسات المعنية بتقديم الخدمات التأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرههم وهنا يجب توضيح دور الأسرة كشريك رئيسي في العملية التأهيلية ،حيث أن تدريب الأسرة على كيفية القيام بالدور المساعد في التدريب والتعامل مع المشكلات السلوكية التي قد يواجهونها مع أبنائهم ،وكذلك العمل على شغل وقت فراغهم الأمر الذي يسهم بشكل كبير في رفع قدراتهم بالتوازي مع التدريب في المؤسسات التعليمية.

الأهداف العامة للبرنامج:

- ١- تفعيل دور الأسرة كشريك رئيسي في تطبيق البرنامج الخاص بكل متدرب.
- ٢- تنفيذ بعض المهارات الأساسية لمراحل العملية التأهيلية قدر المستطاع بإمكانات الأسرة المتوفرة بدون تكاليف إضافية.
- ٣- تنمية الجانب المعرفي في مراحل العملية التأهيلية المختلفة.
- ٤- تنمية الجوانب المرتبطة بعوامل الأمن والسلامة المهنية المرتبطة بالأدوات في مواقف مهينة مختلفة.
- ٥- تنمية المهارات الاجتماعية الاستقلالية من خلال بعض الأنشطة المنزلية.
- ٦- شغل وقت الفراغ بطريقة إيجابية للحد والوقاية من المواقف السلوكية الغير مقبولة.

إرشادات عامة:

- ١- توفير مكان مناسب بالمنزل خالي من المثيرات والمشتتات (سمعية أو بصرية).
- ٢- اختيار أثاث ملائمة للتدريب لعمر وحجم الأبن أو الابنة.
- ٣- الاهتمام بتحضير الأدوات والخامات المقترحة مما يسهل على التدريب ويكون أكثر نجاحاً.
- ٤- اختيار وقت مناسب للأبن / الأبنة أثناء التدريب حتى يكون بكامل تركيزه وانتباه خلال وقت التدريب.
- ٥- استخدام امر واضح ومفهوم للأبن / الأبنة وان يكون كامل بدون تقطيع.

الإجراءات الفنية المتبعة في تنفيذ الأهداف وتسجيل النتائج:

- ١- استخدام النموذج عند تنفيذ المهارة إذا تتطلب ذلك.
- ٢- تقديم المساعدات (كلية جسمية أو جزئية جسمية أو لفظية) المناسبة وفق طبيعة الاستجابة للأبن / الأبنة أثناء تنفيذ الهدف أو المهارة وصولاً لتنفيذ المهارة باستقلالية.
- ٣- تقليل المساعدات تدريجياً.
- ٤- تقديم التعزيز المناسب في الموقف التدريبي بما يتناسب مع سن الأبن / الأبنة فالمعززات تختلف من الأبناء في السن الصغير (أقل من ١٦ سنة) عنها في الأبناء في السن الكبير (فوق ١٦ سنة).
- ٥- يتم تعبئة استمارة تسجيل النتائج بصفة أسبوعية وموضح بالاستمارة طريقة تسجيل النتائج.
- ٦- سيتم التواصل مع أولياء الأمور الذين سيطبقون البرنامج مع أبنائهم إلكترونياً.

محتوى البرنامج التدريبي

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
١	الآداء البصري وماقبل الأكاديمي	أن يطابق أشياء متماثلة	الأدوات	أقلام متشابهة / علب متشابهة / أكواب بلاستيكية متشابهة أو أدوات مهنية متشابهة أو أي أدوات متشابهة
			التمهيد	يتدرج هذا الهدف من مطابقة شئين لمطابقة ثلاثة وأربعة أشياء حسب استجابة الأبن / الأبنة.
			خطوات التنفيذ	<ol style="list-style-type: none"> ١- تضع أمام الأبن / الأبنة شئين مختلفين (كوب بلاستيكي/ قلم) ٢- يمسك أحد أفراد الأسرة بشيء مماثل ولكن نفس الكوب ٣- يطلب من الأبن / الأبنة وضع الكوب مع ما يماثله (ضع مع مثله) ٤- إذا لم يقم الأبن / الأبنة بالاستجابة بشكل صحيح يقوم أحد أفراد الأسرة بمسك يد الأبن / الأبنة ويضع الكوب مع ما يماثله مع التردد (ضع مع مثله). ٥- يتم تكرار تلك المهارة حتى يستجيب الأبن / الأبنة بشكل صحيح ٦- يتم استخدام أدوات أخرى متشابهة موجودة بالمنزل للوصول لتعميم الهدف.
٢	الآداء البصري وماقبل الأكاديمي	أن يطابق صور متماثلة	الأدوات	يستخدم بطاقات مصورة للحيوانات أو الفاكهة أو الخضروات أو أي صور متشابهة موجودة بالمنزل. (مرفق بطاقات مصورة لأدوات بعض المجالات المهنية يمكن استخدامها بطباعتها نسختين)
			التمهيد	يتدرج هذا الهدف من مطابقة صورتين لمطابقة ثلاثة وأربعة صور حسب استجابة الأبن / الأبنة.
			خطوات التنفيذ	<ol style="list-style-type: none"> ١- تضع أمام الأبن / الأبنة صورتين مختلفتين. ٢- يمسك أحد أفراد الأسرة بصورة مماثلة. ٣- يطلب من الأبن / الأبنة وضع الصورة مع ما يماثلها (ضع مع مثله) ٤- إذا لم يقم الأبن / الأبنة بالاستجابة بشكل صحيح يقوم أحد أفراد الأسرة بمسك يد الأبن / الأبنة ويضع الصورة مع ما يماثلها مع التردد (ضع مع مثله). ٥- يتم تكرار تلك المهارة حتى يستجيب الأبن / الأبنة بشكل صحيح. ٦- يتم استخدام أدوات أخرى متشابهة موجودة بالمنزل للوصول لتعميم الهدف.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٣	تابع / الأداء البصري وما قبل الأكاديمي	ان يطابق الأشكال الهندسية	الأدوات	أشكال مجسمة وصور للدائرة والمربع والمثلث والمستطيل.....
			التمهيد	يتدرج هذا الهدف من مطابقة شكلين لمطابقة ثلاثة وأربعة أشكال حسب استجابة أبينكم/ أبينكم.
			خطوات التنفيذ	<p>١- خلال اليوم وضح لأبنكم / أبينكم أشكال الأشياء في المنزل: الساعة على شكل دائرة، البرقالة على شكل دائرة، المنضدة مربعة والصابونة مستطيلة، إلخ</p> <p>٢- اصنع أو اشترى بعض الأشكال المستديرة والمربعة والمثلثة أو أعمل بدل من هذه الأشياء الثلاثة وأثناء لعب أبينكم / أبينكم بهذه الأشياء تحدث عنها وأسأله عن شكل كل منها.</p> <p>٣- تضع أمام أبينكم/ أبينكم شكلين مختلفين (مثلث /دائرة)</p> <p>٤- يمسك أحد أفراد الأسرة بشيء مماثل وليكن نفس المثلث</p> <p>٥- يطلب من أبينكم/ أبينكم وضع المثلث مع ما يماثله (ضع مع مثله)</p> <p>٦- إذا لم يقد أبينكم/ أبينكم بالاستجابة بشكل صحيح يقوم أحد أفراد الأسرة بمسك يد أبينكم/ أبينكم ويضع المثلث مع ما يماثله مع التردد (ضع مع مثله).</p> <p>٧- يتم تكرار تلك المهارة حتى يستجيب أبينكم/ أبينكم بشكل صحيح</p> <p>٨- يتم الانتقال لكل شكل من الأشكال بعد الانتهاء تماما من الشكل الذي يتم التدريب على ة.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٤		أن يشير لأجزاء جسمه	الأدوات	مرآة / تواصل بصري لفظي
			خطوات التنفيذ	<p>١- يقف أبنتكم/ أبنتكم أمام المرأة وخلفة أحد أفراد الأسرة.</p> <p>٢- يطلب أحد أفراد الأسرة من أبنتكم/ أبنتكم أن يشير لأحد أجزاء جسمه على سبيل المثال (العين).</p> <p>٣- إذا لم يستجيب أبنتكم/ أبنتكم يتم مسك يد أبنتكم/ أبنتكم والإشارة بها للعين.</p> <p>٤- يتم تكرار الخطوة السابقة عدة مرات حتى يتم التأكد من تحقق المهارة.</p> <p>٥- يتم الانتقال لجزء آخر من أجزاء الجسم بعد التأكد من إدراك أبنتكم/ أبنتكم للجزء الذي يتدرب على.</p> <p>٦- أثناء اللعب مع العروسة انظر إذا كان أبنتكم / أبنتكم يستطيع الإشارة إلى أجزاء جسمها.</p> <p>٧- غني أغنية عن أجزاء الجسم أثناء اللعب.</p> <p>٨- يتم استخدام الكروت المصورة لأجزاء الجسم إذا توافرت لتحقيق تعميم الهدف.</p>
٥	تابع / الأداء البصري وما قبل الأكاديمي	أن يشير إلى الألوان.	الأدوات	ألوان على مجسمات / ألوان مصورة / ألوان طبيعية.
			خطوات التنفيذ	<p>١- أثناء اللعب خارج المنزل تحدث عن الألوان التي تراها وأشر إليها استخدم أسماء مثل " الحشيش الأخضر والشمس الصفراء لتساعد أبنتكم / أبنتكم على تذكر الأسماء ثم اسأل أبنتكم / أبنتكم من وقت لآخر وأنت تلعب معه " ما لون الحشيش؟ الشمس؟</p> <p>٢- أثناء ارتداء الملابس إعطي أبنتكم / أبنتكم الفرصة ليختار بين الملابس ذات الألوان المختلفة" أي فائله تريد أن تلبسها اليوم ؟ الفائله الحمراء أو الزرقاء؟ بعد أن يختار أبنتكم / أبنتكم اجعله يخبرك عن لون تلك الفائله واسأله " ما لون فائلتك؟</p> <p>٣- تصفح الكتب مع أبنتكم / أبنتكم وتحدث عن الألوان وبعد أن يعتاد أبنتكم / أبنتكم الكتاب اسأله أن يخبرك عن لون الحيوانات المختلفة، اللعب، والأشياء الأخرى في الكتاب أثناء النظر إليها علق على الصورة وقول " هذا لونه ويش؟</p> <p>٤- أثناء اللعب تحدث عن لون لعب أبنتكم / أبنتكم وأنتما تلعبان معا واسأله أن يحدد لون اللعب المختلفة " ما لون كرتك؟ ما لون سيارتك اللعبة؟ إلخ.</p> <p>٥- في البداية عند تسمية الألوان اسأله " هل هذا أحمر أم أزرق؟</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٦	تابع / الأداء البصري وما قبل الأكاديمي	أن يمسك عددا محددا من الأشياء عندما يطلب منه ذلك (من ١ إلى ٥ أشياء)	الأدوات	أي أشياء موجودة بالمنزل وتكون آمنة حتى لا تعرضه للخطر
			خطوات التنفيذ	<p>١- عند تجهيز مائدة الطعام اطلب من أبنك / أبنتك أن يساعدك بإعطائك كوبين، خمسة أطباق، ثلاثة أكواب. إلخ ذكري أبنك / أبنتك بالعدد بسؤاله " كم كوب طلبت منك؟</p> <p>٢- إلعب مع أبنك / أبنتك لعبة بأن تطلب منه أن يقذف بعدد معين من الكور في صندوق (من ١ - ٥)</p> <p>٣- العب مع أبنك / أبنتك لعبة الإنصات اجعله يستمع ويعد التصفيق الذي تقوم به بيدك من ١ إلى ٥ تصفيقات ثم اسأله كم مرة صفقت بيدك. (من الممكن أن تستخدم طبللة أو شخصيخة من ١ إلى ٥ مرات) ثم أعطي الدور لأبنك / أبنتك ليصفق واذكر أنت العدد.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٧		أن يشير للأشياء أو الصور التي تم عرضها على ة ثم إخفائها.	الأدوات	أي أشياء أو صور موجودة بالمنزل. (مثل الفاكهة أو الخضروات كأشياء أو علبة حليب فارغة / كيس شيبس فارغ كصورة).
			التمهيد	يتدرج هذا الهدف من الإشارة لشيء أو صورة واحدة للإشارة لعدة أشياء أو صور حسب استجابة أبنتكم / أبنتكم.
			خطوات التنفيذ	<ol style="list-style-type: none"> ١- يتم عرض شيء أو صورة على أبنتكم / أبنتكم (على سبيل المثال: مجسم طماطم أو صورة طماطم) مع ترديد كلمة (شوف). ٢- يتم إخفاء الشيء أو الصورة من أمام أبنتكم / أبنتكم بعد مدة من ٥ ل ١٠ ثوان. ٣- يعرض الشيء أو الصورة الذي تم إخفائه مع شيء أو صورة أخرى أمام أبنتكم / أبنتكم. ٤- يطلب من أبنتكم / أبنتكم الإشارة للشيء أو الصورة الذي سبق أن رآه (وين اللي شفته). ٥- يتم تكرار نفس الخطوات لنفس الشيء أو الصورة حتى يتقن أبنتكم / أبنتكم الهدف. ٦- يتم الانتقال لشيء آخر أو صورة أخرى عندما يتقن أبنتكم / أبنتكم الإشارة للشيء أو الصورة المطلوبة.
٨	تابع / الأداء البصري وما قبل الأكاديمي	أن يتذكر مكان شيء أو صورة تم عرضها على ة لوقت قصير	الأدوات	أي شيء أو صورة في محيط الانتباه البصري لأبنتكم / أبنتكم
			التمهيد	يتدرج هذا الهدف من تذكر مكان شيء واحد لتذكر مكان ثلاثة وأربعة أشياء حسب استجابة أبنتكم / أبنتكم.
			خطوات التنفيذ	<ol style="list-style-type: none"> ١- يتم عرض وضع شيء أو صورة في مكان يراه أبنتكم / أبنتكم (على سبيل المثال: مجسم سيارة صغير أو صورة سيارة) على طاولة مع ترديد كلمة (شوف). ٢- يتم إخفاء الشيء أو الصورة من أمام أبنتكم / أبنتكم بعد مدة من ٥ ل ١٠ ثوان. ٣- يعرض الشيء أو الصورة الذي تم إخفائه مع شيء أو صورة أخرى أمام أبنتكم / أبنتكم. ٤- يطلب من أبنتكم / أبنتكم الإشارة للشيء أو الصورة التي كانت موجودة على الطاولة (وين اللي شفته). ٥- يتم تكرار نفس الخطوات لنفس الشيء أو الصورة حتى يتقن أبنتكم / أبنتكم الهدف. <p>يتم الانتقال لشيء آخر أو صورة أخرى عندما يتقن أبنتكم / أبنتكم الإشارة للشيء أو الصورة المطلوبة.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٩	تابع / الأداء البصري وما قبل الأكاديمي	أن يختار ويسمي صور الأدوات الأساسية في مهن (النجارة - الزراعة - المطبخ - السجاد - الخياطة - الحلي والإكسسوار - السعفيات) المهن المذكورة على سبيل المثال ويمكن تحديد مهن أخرى)	الأدوات	بطاقات مصورة لبعض من أدوات كل مهنة يُرفق ملف بأدوات كل مهنة (مرفق بطاقات مصورة لأدوات المجالات المهنية المذكورة بالهدف وهي على سبيل المثال)
			التمهيد	(مناسب لسن ١٢ سنة فما فوق وحسب قدراته) يتم العمل على كل مهنة بشكل منفرد وليس أدوات جميع المهن في وقت واحد
			خطوات التنفيذ	١- يقوم المدرب باختيار المجال المهني المطلوب التعرف على أدواته. ٢- تجهيز البطاقات الخاصة بالمجال المهني المحدد. ٣- يعرض بطاقة مصورة لأداة واحدة وإلقاء اسمها على الابن / الابنة وتكرارها على ه ٤- يختار بطاقة الأداة من بين بطاقتين (بعد التأكد من تميز الأداة يتم اختيار نفس الأداة ما بين ٣ أو ٤ صور لأدوات أخرى) ٥- يطلب من الابن / الابنة ترديد أسم الأداة عند اختيار الصورة. ٦- يوصف المدرب للابن / الابنة /وظيفة الأداة التي يتم التعرف على ها.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
١٠	تابع / الأداء البصري وما قبل الأكاديمي	أن يصنف الأشياء حسب السمة المميزة	الأدوات	مجسمات أو صور حيوانات - خضروات - فاكهة-وسائل مواصلات، أزرار - مسامير بولط وصامويل (نته) أشكال هندسية عصيان ملونة ومختلفة الأحجام أو أي مجموعات متماثلة
			خطوات التنفيذ	١- يعرض على أبنتكم / أبنتكم شيئين أو صورتين (على سبيل المثال كلب وسيارة) ٢- يقوم أحد أفراد الأسرة بوضع سنورة على الكلب وسيكل على السيارة ٣- يضع أبنتكم / أبنتكم الأشياء أو الصور الأخرى على الأشياء أو الصور التي لها ذيل. يتم الانتقال لمرحلة أخرى بعد التحقق من إتمام المرحلة التي يتدرب على ها
١١		أن يصنف حسب الفئة التي تنتمي لها	الأدوات	مجسمات أو صور حيوانات - خضروات - فاكهة-وسائل مواصلات، أزرار - مسامير بولط وصامويل (نته) -أشكال هندسية -عصيان ملونة ومختلفة الأحجام - مشابك خشبية أو أي مجموعات متماثلة
			خطوات التنفيذ	١- يعرض على أبنتكم / أبنتكم شيئين أو صورتين (على سبيل المثال فيل / تفاحة) ٢- يقوم أحد أفراد الأسرة بوضع أسد على الفيل / أجاص على التفاحة ٣- يضع أبنتكم / أبنتكم الأشياء أو الصور الأخرى على الأشياء أو الصور التي تنتمي لنفس الفئة (ضع ما مثله). ٤- يتم الانتقال لمرحلة أخرى بعد التحقق من إتمام المرحلة التي يتدرب على ها.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
١٢	تابع / الأداء البصري وما قبل الأكاديمي	أن يرتب المجموعات حسب (الحجم أو الكمية أو درجات اللون أو التتابع)	الأدوات	صور (على سبيل المثال حجم شجرة أو فيل الكمية أقلام أو صحن به فاكهة درجات اللون من اللون الفاتح للداكن.... التتابع).
			التمهيد	هذه المهارة يتعلمها أبنتكم / أبنتكم بعد تعلم مفهوم الحجم (كبير / صغير).
			خطوات التنفيذ	١- يتم عرض صورتين أمام أبنتكم / أبنتكم (صورة لأكبر حجم وصورة لأصغر حجم). ٢- يطلب من أبنتكم / أبنتكم اختيار الكبير أو الصغير (عطيني الكبير أو عطيني الصغير) حتى يتم التأكد من إدراكه لمفهوم الكبير والصغير. ٣- يتم عرض ثلاث صور غير مرتبة أمام أبنتكم / أبنتكم تمثل ثلاث أحجام مختلفة. ٤- يقوم أحد أفراد الأسرة بوضع صورة أكبر حجم على يمين أبنتكم / أبنتكم مع الترديد (كبير جدا) ٥- ثم يعرض صورة الحجم الأصغر مع الترديد (كبير). ٦- ثم صورة الحجم الصغير مع الترديد (صغير). ٧- ينتقل للمرحلة الثانية وهي عرض نفس الثلاث صور غير مرتبة أمام أبنتكم / أبنتكم. ٨- يطلب من أبنتكم / أبنتكم ترتيبهم من الكبير للصغير.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
١٣	عوامل الأمن والسلامة المهنية	أن يختار ويسمي محتويات أدوات الأمن والسلامة الأساسية	الأدوات	بطاقات (كمامة / خوذة / قفازات / سماعات واقية / حذاء واقى / نظارات واقية / غطاء للشعر / معطف معمل / أوفرول) (مرفق بطاقات مصورة)
			التمهيد	(مناسب لسن ١٢ سنة فما فوق وحسب قدراته).
١٤	عوامل الأمن والسلامة المهنية	أن يختار ويسمي محتويات صندوق الإسعافات الأولية الأساسية	خطوات التنفيذ	١- تحديد الأداة التي سيتم تدريب الابن / الابنة للتعرف عليها. ٢- تجهيز البطاقات الخاصة بالأداة. ٣- يتم عرض بطاقة مصورة لأداة واحدة وإلقاء اسمها على الابن / الابنة وتكرارها عليه. ٤- يتم اختيار بطاقة الأداة من بين بطاقتين ثم التدرج لاختيارها من بين ٣ أو ٤ صور. ٥- يطلب من الابن / الابنة ترديد أسم الأداة. ٦- يوصف المدرب للابن / الابنة / وظيفة الأداة التي يتم التعرف عليها.
			الأدوات	(قطن طبي / شاش طبي / مطهر جروح / لاصق طبي / قفاز طبي) (مرفق بطاقات مصورة)
١٥	عوامل الأمن والسلامة المهنية	أن يستخدم الأدوات الصحية في الأوقات المختلفة خلال اليوم.	التمهيد	(مناسب لسن ١٢ سنة فما فوق وحسب قدراته).
			خطوات التنفيذ	١- تحديد الأداة التي سيتم تدريب الابن / الابنة للتعرف على ها. ٢- تجهيز البطاقات الخاصة بالأداة. ٣- يتم عرض بطاقة مصورة لأداة واحدة وإلقاء اسمها على الابن / الابنة وتكرارها على ه ٤- يتم اختيار بطاقة الأداة من بين بطاقتين ٥- يطلب من الابن / الابنة ترديد أسم الأداة. ٦- يوصف المدرب للابن / الابنة / وظيفة الأداة التي يتم التعرف عليها. عرض مقطع مرئي لكيفية استخدام الأداة.
١٥	عوامل الأمن والسلامة المهنية	أن يستخدم الأدوات الصحية في الأوقات المختلفة خلال اليوم.	الأدوات	المطهرات / معقمات اليدين / منشفة / كمامة / قفازات اليد/ واقى الوجه (مرفق بطاقات مصورة)
			خطوات التنفيذ	١- يجب أن يكون جميع أفراد الأسرة نماذج يحتذى بها أبنتكم / أبنتكم ٢- أن يلاحظ أبنتكم / أبنتكم كيفية تعقيم يده بالطريق الصحيحة من خلال أفراد الأسرة بالتقليد. ٣- قبل تناول الطعام اسأل أبنتكم / أبنتكم اجعل أبنتكم / أبنتكم يعقم يده مستخدما أدوات التعقيم المتوفرة. ٤- قبل أن يلعب أبنتكم / أبنتكم بالعبه اجعل أبنتكم / أبنتكم يعقم أدوات اللعب مستخدما أدوات التعقيم المتوفرة. ٥- امدح أبنتكم / أبنتكم لاستخدامه الأدوات الصحية.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
			الأدوات	ماء / صابون سائل / صابون جاف
١٦	المهارات الحياتية	أن يغسل اليدين بالماء والصابون.	خطوات التنفيذ	<p>١- تستخدم مهارة التقليد</p> <p>٢- يمسك أحد أفراد الأسرة بيد أبنكم / أبننتكم.</p> <p>٣- يضغط على زجاجة الصابون السائل أو يمسك الصابونة الجافة.</p> <p>٤- يمسك أحد أفراد الأسرة بكلتا يدي أبنكم / أبننتكم.</p> <p>٥- يتم تحريك اليدين ولفهم.</p> <p>٦- يتم تقليل المساعدة تدريجيا حتى يستطيع أبنكم / أبننتكم أن يعتمد على بعض التعليمات الشفهية ثم يستطيع أن يغسل يده ووجهه بمفرده.</p> <p>٧- توضع الصابونة والمنشفة الخاصين أبنكم / أبننتكم في مكان يسهل على ه الوصول إليه.</p> <p>يفضل توفير كرسي صغير قد يحتاجه أبنكم / أبننتكم للوصول إلى الحنفية</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
١٧		أن ينشف يديه بالمنشفة.	الأدوات	منشفة للوجه
			التمهيد	أثناء الاستحمام أو الاغتسال أري أبنكم / أبنتكم كيفية أخذ المنشفة ومسح يديه ووجهه مع إرشاد يديه وإعطائه التوجيهات كلما احتاج بتجفيف وجهه ويديه.
			خطوات التنفيذ	<p>١- عند غسل اليدين قبل الطعام أو النوم اجعل أبنكم / أبنتكم يمارس تجفيف يديه. اشرح له وأريه كيف يجفف يديه، اجعل أبنكم / أبنتكم يقلدك واجعل ذلك مسؤولية أبنكم / أبنتكم اليومية</p> <p>٢- امدح أبنكم / أبنتكم على تجفيفه ليديه.</p> <p>٣- جفف يدك في نفس الوقت الذي يقوم به أبنكم / أبنتكم بذلك، شجعه على تجفيف يديه كاملة.</p> <p>٤- خصص فوطة لأبنكم / أبنتكم وضع عليها اسمه أو صورة مفضلة لديه.</p> <p>٥- اجعل مكان المنشفة في متناول يد أبنكم / أبنتكم حتى يستطيع الوصول إليها وتعليقها بنفسه.</p>
١٨	تابع / المهارات الحياتية	أن يتناول الطعام.	الأدوات	الطعام الذي يتناوله أبنكم / أبنتكم
			التمهيد	تعتمد هذه المهارة على الحاجة لاستقلالية أبنكم / أبنتكم لتناول الطعام بدا من تناول الطعام اللين حتى تحضير الطعام بنفسه.
			خطوات التنفيذ	<p>١- يقوم أحد الأسرة بتحضير كميات قليلة من الطعام الذي يأكله أبنكم / أبنتكم</p> <p>٢- اجعل أبنكم / أبنتكم يأكل مع بقية الأسرة ليشاهدكم ويقلدهم مع تشجيعه لتناول الطعام بنفسه.</p> <p>٣- قد يحتاج الأبوان إلى إكمال إطعام إذا تعب أبنكم / أبنتكم من المهمة.</p> <p>٤- لا يتم توبيخ أبنكم / أبنتكم إذا سكب الطعام.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
١٩	تابع / المهارات الحياتية	أن يشرب السوائل.	الأدوات	فوطه / كوب ذو فتحات / كوب بلاستيكي.
			خطوات التنفيذ	<p>١- في بداية تدريب أبنكم / أبننتكم على شرب السوائل يستخدم فوطه كبيرة منعاً لوقوع السوائل والكوب ذو الفتحات والغطاء يمكن أن يساعد في البداية.</p> <p>٢- دع أبنكم / أبننتكم يري محتويات الكوب قبل أن يشرب.</p> <p>٣- استخدم كوب ذو مقبضين ضع الكوب في وضع مائل في فم أبنكم / أبننتكم وإعطائه كمية صغيرة من الماء شجع أبنكم / أبننتكم على الإمساك بالفنجان بوضع يديه على ه وتوجيهها ناحية الفم.</p> <p>٤- استخدم سائل محبب لدي أبنكم / أبننتكم لزيادة رغبته وأن أمكن إعطائه شرابه المفضل دائماً في فنجان</p> <p>٥- أجعل أبنكم / أبننتكم يري كيفية الوصول إلى الكوب.</p> <p>٦- عندما يطلب أبنكم / أبننتكم أن يشرب اذهب معه إلى مكان وجود الماء أعطيه المساعدة التي يحتاجها للحصول على الماء عندما يصبح قادراً على الحصول على الماء اتركه يعتمد على نفسه ولكن ذكره بما يجب أن يفعله.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٢٠	تابع / المهارات الحياتية	أن يقطع الخضروات باستخدام السكين	الأدوات	سكينة أمنة الاستخدام / ثمرة خضار أو فاكهة / قطاعة خضروات / صحن عميق
			التمهيد	يذكر للابن / الابنة يلا نعمل طبق سلاطة خضراء على سبيل المثال
٢١		أن يخلع ملابسه.	خطوات التنفيذ	<p>١- تحضير الأدوات أو الوسيلة التي يطبق على ها الهدف.</p> <p>٢- استخدم سكين المائدة ذات الطرف المشرشر على ألا تكون حادة لدرجة خطرة.</p> <p>٣- أري أبنكم / أبنتم كيف يقطع.</p> <p>٤- وجه يد أبنكم / أبنتم خلال حركة القطع قلل من مساعدتك عندما يكتسب أبنكم / أبنتم مهارة.</p> <p>٥- دع أبنكم / أبنتم يقطع الموز مثلاً إلى شرائح كجزء من وجبة العائلة.</p> <p>٦- امدح أبنكم / أبنتم.</p> <p>٧- كرر الأمر مع ثمار أكثر صعوبة.</p> <p>٨- تقديم المساعدة المناسبة في حال تطلب الأمر ذلك.</p>
			التمهيد	أثناء اللعب يستخدم أنواعاً مختلفة من الملابس يستطيع أبنكم / أبنتم أن يقوم بلبسها وخلعها بمفرده. يمكنك استخدام العروسة لإلباسها وخلع الملابس عنها أثناء اللعب لعبة ارتداء وخلع الملابس.
			خطوات التنفيذ	<p>١- اترك أبنكم / أبنتم يخلع ملابسه عند الاستحمام.</p> <p>٢- إعط أبنكم / أبنتم الفرصة لممارسة مهارة خلع الملابس أثناء المواقف الطبيعية للحياة اليومية: مثل الاستحمام، قبل النوم ، خلع الملابس عند العودة للمنزل ... إلخ .</p> <p>٣- إبدأ بجعل أبنكم / أبنتم يخلع شيء واحد أو اثنين من ملابسه وعندما يتقن ذلك أضف شيء آخر. لا تتوقع من أبنكم / أبنتم أن يخلع ملابسه بنفسه كلية في البداية.</p> <p>٤- غالباً يحتاج أبنكم / أبنتم إلى المساعدة الجسدية في البداية بالإضافة إلى التوجيهات اللفظية وكلما بدأ في التحكم في قطعة الملابس يتم تقليل مساعدتك بالتدريج.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٢٢		أن يرتدي ملابس.	خطوات التنفيذ	<p>١- ضع قميص أبنكم / أبننتكم فوق رأسه وتابع الإمساك به حتى يدخل أبنكم / أبننتكم ذراعيه ثم شد القميص إلى أسفل.</p> <p>٢- ضع معطف أبنكم / أبننتكم على الأرض بحيث تكون فتحة الرقبة مواجهة لأبنكم / أبننتكم.</p> <p>٣- اجعل أبنكم / أبننتكم ينحني ويضع ذراعيه في فتحتي الأكمام ويجذب المعطف عن رأسه ساعده إذا احتاج وامدح مجهوداته.</p> <p>٤- شجع أبنكم / أبننتكم على أن يلبس بدون مساعدة امدح كل محاولاته.</p> <p>٥- اسمح لأبنكم / أبننتكم أن يلبس نفسه حتى إذا أخذ وقتاً أطول امدحه على إنجازاته.</p> <p>٦- اسمح لأبنكم / أبننتكم باختيار ما يرتديه بإعطائه اختيارات " هل تحب أن تلبس الفانلة الحمراء أو الزرقاء؟</p> <p>٧- أثناء الليل ساعد أبنكم / أبننتكم في اختيار ما سيرتديه في اليوم التالي ضعه في مكان يسهل على أبنكم / أبننتكم الوصول إليه عندما يستيقظ قول له " أن ملابسك جاهزة ويجب ارتدائها " بمرور الوقت جهز الملابس التي لا يستطيع أبنكم / أبننتكم الوصول إليها ودعه يجهز ملابس الداخلية وحذائه وشرابه.</p> <p>٨- ضع ملابس أبنكم / أبننتكم اليومية في درج في متناول أبنكم / أبننتكم حتى يستطيع فتحه والوصول إلى ملابسه، وذلك من شأنه مساعدته وتشجيعه على لبس ملابسه معتمداً على نفسه.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٢٣	تابع / المهارات الحياتية	أن يغسل أسنانه.	الأدوات	فرشاة أسنان مناسبة للطفل / معجون ذو طعم مفضل
			خطوات التنفيذ	<p>١- تستخدم فرشاة في حجم مناسب لأبنكم / أبنيتكم.</p> <p>٢- يتم وضع فرشاة الأسنان الخاصة بأبنكم / أبنيتكم والمعجون في مكان خاص به.</p> <p>٣- يقوم أحد أفراد الأسرة بغسل أسنانه في نفس الوقت الذي يقوم فيه أبنكم / أبنيتكم بذلك حتى يقلد حركاتك، اثني على أبنكم / أبنيتكم لمجهوداته.</p> <p>٤- يفضل أن يشاهد أبنكم / أبنيتكم نفسه في المرأة أثناء قيامه بغسل أسنانه.</p> <p>٥- في البداية ضع يدك على يد أبنكم / أبنيتكم وحركها لأعلى وأسفل استمر في إعطائه التعليمات اللفظية على الأقل حتى يستطيع أبنكم / أبنيتكم غسل أسنانه بالفرشاة بتقليدك.</p> <p>٦- دع أبنكم / أبنيتكم يختار فرشاة أسنانه عند شرائها إذا كان ذلك ممكناً.</p> <p>٧- استخدم فرشاة صغيرة واطرك أبنكم / أبنيتكم يمسكها تحت المياه لا تستخدم معجون الأسنان في البداية ثم ضع كمية قليلة منه بعد ذلك.</p> <p>٨- دع أبنكم / أبنيتكم يغسل أسنانه في نفس الوقت الذي يقوم فيه أحد أفراد الأسرة بالغسيل شجعه على تقليد حركاتك دعه يري نفسه وأحد أفراد أسرته يقوم بذلك في مرآة أمامه موضوعة على ارتفاع يسمح لأبنكم / أبنيتكم برؤية نفسه.</p> <p>٩- شجع أبنكم / أبنيتكم وساعده على أن يغسل أسنانه مرتين يومياً في مواعيد محددة.</p>
٢٤	تابع / المهارات الحياتية	أن يمرر الفرشاة أو المشط خلال شعره.	الأدوات	فرشاة شعر مناسبة
			خطوات التنفيذ	<p>١- دع أبنكم / أبنيتكم يراقبك أثناء تمشيطك لشعرك.</p> <p>٢- وجه يديه وأعطه النصائح أثناء مشاهدته لنفسه في المرأة وهو يمشط شعره.</p> <p>٣- إعط لأبنكم / أبنيتكم فرشاة ومشط خاصين به.</p> <p>٤- امدحه لمظهره الجميل.</p> <p>٥- ساعده في فك العقد (للإناث) قبل أن يبدأ هو في تمشيط شعره.</p> <p>٦- دربه على تمشيط شعر العرائس باستخدام المشط الخاص بالعرائس.</p> <p>٧- إذا قام أبنكم / أبنيتكم بتمشيط شعره جيداً اسمح له أن يختار ما يريد من أشياء يرغبها (فيونكة أو توكه للبنات وكريم شعر أو رائحة ذكية للولاد)</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٢٥	التفاعل الاجتماعي وشغل وقت الفراغ	أن يلعب بالألعاب الخاصة به.	الأدوات	الألعاب المحببة للأبنكم / أبننتكم سواء مجسمات أو صور أو رسوم.
			التمهيد	يشارك أحد أفراد الأسرة في تعريف أبنكم / أبننتكم باللعب حتى يعي كيف يلعب باللعب بطريقة صحيحة.
			خطوات التنفيذ	١- يقوم أحد أفراد الأسرة بعرض لعبة على أبنكم / أبننتكم (على سبيل المثال سيارة). ٢- يمسك أحد أفراد الأسرة بالسيارة ويحركها للأمام وللخلف. ٣- يردد عند تحريكها (سيارة بيبي بيبي). ٤- يكرر ذلك عدة مرات. ٥- يقوم أحد أفراد الأسرة بجعل أبنكم / أبننتكم يمسك بالسيارة ويحركها. ٦- يكرر ذلك عدة مرات. ٧- يتم تكرار نفس الخطوات للألعاب الأخرى حتى يستطيع أبنكم / أبننتكم فهم كيفية اللعب الصحيح بالألعاب.
٢٦	تابع / التفاعل الاجتماعي وشغل وقت الفراغ	أن يلعب مع الآخرين بألعابهم.	الأدوات	يشارك أبنكم / أبننتكم الآخرين في ألعابهم التي يلعبوا بها.
			التمهيد	الهدف هي المشاركة الاجتماعية وتبادل الألعاب بين الأطفال وبعضهم.
			خطوات التنفيذ	١- مثل أمام أبنكم / أبننتكم كيف تشاركه وذلك عندما تشترك معه في لعبة بطريقة مبالغ فيها. ٢- شجع أو ساعد الأخوة الكبار ليقسموا أشياءهم حتى يكونوا نموذجاً لأبنكم / أبننتكم يحتذى بهم. ٣- عند اللعب مع أبنكم / أبننتكم اصنع مواقف لتبادل الأشياء التي يلعب بها أو قوم بتبادل الألعاب وتبديل الأماكن واجعله يحتفظ باللعبة وقت أطول في بداية اللعب. ٤- إعط أبنكم / أبننتكم بسكوتتين وقول له " اعط واحدة ل.... وخذ الأخرى " وامدحه لمشاركته لك. ٥- دعه يوزع البسكويت أو الحلوى على الحاضرين وامدحه عندما يعطى الآخرين منها. فقد يكون ذلك سهلاً في بداية الأمر إذا بدأ بأخوته وبالكبار قبل الأطفال الآخرين. ٦- وفر لأبنكم / أبننتكم مواقف يستطيع أن يلعب فيها مع أطفال من نفس عمره، كاللعب بالمكعبات أو السيارات فهي تعتبر أنشطة مناسبة (تأكد من وجود لعب كافية للأطفال). ٧- شجع الأطفال للعب معاً بما تتوقعه منهم، وبأنهم إن قاموا باللعب بأنفسهم لمدة عشرين دقيقة سوف يحصلون على عصائر وبسكويت بعد اللعب معاً أو عدهم باللعب معهم. ٨- استخدم مع أبنكم / أبننتكم الألعاب الموجودة خارجاً بالفناء في لعب الأطفال واجعلهم يتناوبون التزحلق على الزلافة، ركوب دوامة الخيل، ركوب الحصان الهزاز أو الأرجوحة إلخ.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٢٧		أن يلعب بالصلصال.	الأدوات	صلصال طبي
			خطوات التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> ١- استخدم الصلصال الجاهز أو اجعل أبنك / أبنتك يساعدك في عمل عجينة ٢- يمسك أحد أفراد الأسرة بقطعة من الصلصال. ٣- ضع قطعة الصلصال على الطاولة. ٤- يحرك قطعة الصلصال للأمام والخلف ليشكل حبل. ٥- ضع الصلصال في بطن يد أبنك / أبنتك. ٦- يحرك أبنك / أبنتك قطعة الصلصال بين راحتي يديه. ٧- خذ قطعة صغيرة من الصلصال وأري أبنك / أبنتك كيف يشكل منها كرة أو على منضدة مستخدما راحة يده.
٢٨	تابع / التفاعل الاجتماعي وشغل وقت الفراغ	أن يشكل أشكال بالصلصال.	الأدوات	صلصال طبي.
			خطوات التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> ١- شكل أنت وأبنك / أبنتك ٥ كور من الصلصال. أري أبنك / أبنتك كيف يركب الكور معا ليعمل جسم إنسان، أرنب، إلخ. شجعه ليعمل شيئا باستخدام الكور التي شكلها من الصلصال. ٢- شكل أنت وأبنك / أبنتك خمسة عصي من الصلصال بالإضافة إلى مثلث. أري أبنك / أبنتك كيف يثبت "العصى" ليعمل أرجل وذيل لحيوان أو أرجل لكروسي أو طاولة إلخ. دع الصلصال ينشف واستعمل تلك الأشياء من الأثاث والحيوانات في اللعب.
٢٩		أن يقفز للأمام دون أن يقع	خطوات التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> ١- أجعل أبنك / أبنتك يلاحظك وأنت تقفز. ٢- عند قفزك للأمام قم بالعد بصوت عال في كل مرة تقفز فيها صفق وقول "أقفز". ٣- مارس القفز في مكانك عشرة مرات. عد بصوت عالي مع أبنك / أبنتك. ٤- قف على بعد خطوات أمام أبنك / أبنتك واسأله ليقفز تجاهك تدريجيا يتم زيادة المسافة. ٥- اعمل خطوطا بالطباشير أو الطحين على الممر الجانبي أو خطوطا من الصوف على السجادة أو الأرض وشجع أبنك / أبنتك لكي يقفز بين الخطوط. ٦- لعب ألعابا تستدعي القفز.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٣٠		أن يقفز للخلف دون أن يقع.	خطوات التنفيذ	<p>١- اختار منطقة مفتوحة لتجنب الاصطدام بالأشياء.</p> <p>٢- اعرض كيفية القفز وابدأ بالقفز للخلف مرة واحدة وشجع أبنك / أبنيتك ليقلدك</p> <p>٣- تدريجيا زيد عدد مرات القفز.</p> <p>٤- امسك أبنك / أبنيتك من وسطه وقف أما من أمامه أو من خلفه. أقفرا معا حتى يصبح أبنك / أبنيتك واثقا من أنه يستطيع القفز لوحده.</p> <p>٥- مارس القفز إلى مواقع مختلفة (مثال أقفز حتى الكرسي، أقفز حتى الشجرة) تحدث أثناء القفز فمثلا " أقفز، أقفز، أو عد القفزات أثناء القفز.</p>
٣١		أن يتبادل لعب الكرة (ركلها)	الأدوات	كرة مناسبة لأبنك / أبنيتك
			خطوات التنفيذ	<p>١- أري أبنك / أبنيتك ما الذي يفعله بأن تسير حتى الكرة ثم تركلها بنفسك شجع أبنك / أبنيتك ليقلدك.</p> <p>٢- اتركه يأخذ دوره لركل الكرة.</p> <p>٣- أرشد أبنك / أبنيتك جسمانياً حتى يركل الكرة حرك قدمه من عند الركبة والكاحل وأجعله يحافظ على توازنه على طريق الإمساك بمقعد</p>
			الأدوات	أقلام تلوين مناسبة لأبنك / أبنيتك / أوراق للتلوين.
٣٢	تابع / التفاعل الاجتماعي وشغل وقت الفراغ	أن يلون.	خطوات التنفيذ	<p>١- إعط لأبنك / أبنيتك قلم يستطيع التحكم به جيدا.</p> <p>٢- أعطه ورقة كبيرة. على أن يكون معك نفس الأدوات (ورقة كبيرة وقلم).</p> <p>٣- قم بمسك القلم والتلوين بخطوط طوليه وعرضية وبشكل عشوائي.</p> <p>٤- اجعل أبنك / أبنيتك يقلد نفس حركاتك أثناء التلوين.</p> <p>٥- كرر تلك الخطوات عدة مرات.</p> <p>٦- قلل من حجم الورقة حتى يستطيع أبنك / أبنيتك التحكم في حركاته أكثر.</p> <p>٧- قم بالتلوين أنت وأبنك / أبنيتك شجعه على رسم (شخص مثلا) واستعمل كلمات بسيطة</p> <p>٨- أثناء التلوين ساعده على تذكر إضافة أجزاء الجسم المختلفة مثل: " أنظر جيدا ماذا يحتاج الشخص الذي رسمته أيضا؟ بماذا يشم ذلك الشخص؟</p> <p>٩- إذا وجد أبنك / أبنيتك صعوبة في رسم شخص فارسم جزءا من الصورة لأبنك / أبنيتك واتركه ليكملها قدم له صورة كاملة لاستخدامها كنموذج لتذكره بأجزاء الجسم المختلفة.</p> <p>١٠- كلما أصبح أبنك / أبنيتك أكثر قدرة على الرسم اتركه يرسم جزءا أكبر من الصورة بنفسه ثم ارفع النموذج.</p> <p>١١- إن الرسومات الأولى لأبنك / أبنيتك من الأشخاص تكون عادة مبسطة جدا ومن الممكن أن تجعل أبنك / أبنيتك كيف يطور هذه الرسومات الأولى بأن تعرفه كيف يرسم ملابس على الأشخاص وذلك برسمها فوق نماذج لصور الأشخاص.</p> <p>١٢- اجعل أبنك / أبنيتك يتتبع بإصبعه إطارا على شكل شخص (قطاعة بسكويت) ويمكنه أن يملأ التفاصيل على الشكل.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٣٣	كفاءة أعضاء النطق والسمع	التأكد من سلامة أعضاء النطق.	الأدوات	أعضاء النطق للطفل.
			خطوات التنفيذ	<p>١- ملاحظة فم أبنك / أبنتك من حيث القيام بوظائفه الحيوية كالفتح والغلق والنفخ والشفط.</p> <p>٢- ملاحظة أنف أبنك / أبنتك من حيث القيام بوظائفه الحيوية كالشم والشهيق والزفير وعدم خروج الهواء منها أثناء الكلام.</p> <p>٣- ملاحظة لسان أبنك / أبنتك من حيث القيام بوظائفه الحيوية كحركته يمين ويسار وأعلى وأسفل وللداخل وللخارج وعدم وجود عيوب خلقية به.</p> <p>٤- ملاحظة شفاه أبنك / أبنتك من حيث القيام بوظيفتها الحيوية كالنفخ والشفط والفتح والغلق.</p> <p>٥- ملاحظة أسنان أبنك / أبنتك من حيث عدم وجود تشوهات أو عيوب بها.</p> <p>٦- ملاحظة فكين أبنك / أبنتك من حيث القيام بوظيفتها الحيوية كمضغ الطعام وفتح وغلق الفم بشكل طبيعي وكذلك تحريكهما يمين ويسار.</p>
٣٤		التأكد من سلامة أعضاء السمع.	الأدوات	أعضاء السمع للطفل.
			خطوات التنفيذ	<p>١- ملاحظة أذنين أبنك / أبنتك من حيث القيام بوظائفها الحيوية كالالتفات إلى مصدر أي صوت أو عندما ينادي على ه شخص.</p> <p>٢- عمل قياس سمع للأذنين عندما نتشكك في عدم استجابة أبنك / أبنتك للأصوات من حوله.</p>
٣٥	اللغة المستقبلية	أن يفهم ويتبع التعليمات والأوامر اللفظية البسيطة	الأدوات	أبنك / أبنتك نفسه / الفاين / الباسكت / زر المصباح / كوب / الكرة / المضرب / الفرشة / البنطلون / شخص آخر.
			خطوات التنفيذ	<p>١- أطلب من أبنك / أبنتك الانتباه لك.</p> <p>٢- عندما تتأكد أن أبنك / أبنتك منتبه لك أطلب منه أن يرمي الفاين في الباسكت.</p> <p>٣- أطلب منه أن يطفئ المصباح.</p> <p>٤- أطلب منه أن يذهب إلى المطبخ ويحضر كوب.</p> <p>٥- أطلب منه أن يذهب إلى الغرفة الأخرى ويحضر الكرة والمضرب.</p> <p>٦- أطلب منه أن يذهب إلى غرفة النوم ويحضر الفرشة والبنطلون.</p> <p>٧- أطلب منه أن يذهب إلى شخص ويبلغه رسالة معينة.</p> <p>٨- أطلب منه أن يذهب إلى شخص ويبلغه رسالة معينة ويأتي لي بالرد.</p>
٣٦	تابع / اللغة المستقبلية	أن ينتبه لأسمه عندما ينادي على ه أحد.	الأدوات	أبنك / أبنتك نفسه / شخص آخر.
			خطوات التنفيذ	<p>١- أنادي على أبنك / أبنتك من مسافة قريبة وبصوت مرتفع وألاحظ انتباه أبنك / أبنتك أو التفاته أو رده.</p> <p>٢- أنادي على أبنك / أبنتك من مسافة متوسطة وبصوت مرتفع وألاحظ انتباه أبنك / أبنتك أو التفاته أو رده.</p> <p>٣- أنادي على أبنك / أبنتك من مسافة بعيدة وبصوت مرتفع وألاحظ انتباه أبنك / أبنتك أو التفاته أو رده.</p> <p>٤- أنادي على أبنك / أبنتك من مسافة قريبة وبصوت منخفض وألاحظ انتباه أبنك / أبنتك أو التفاته أو رده.</p> <p>٥- أنادي على أبنك / أبنتك من مسافة متوسطة وبصوت منخفض وألاحظ انتباه أبنك / أبنتك أو التفاته أو رده.</p> <p>٦- أنادي على أبنك / أبنتك من مسافة بعيدة وبصوت منخفض وألاحظ انتباه أبنك / أبنتك أو التفاته أو رده.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
			الأدوات	أبنك / أبنتك نفسه / صوت السيارة / صورة السيارة / صوت الحصان / صورة الحصان / صوت الطيارة / صورة الطيارة / صوت العصفور / صورة العصفور.
٣٧	اللغة التعبيرية	أن يربط الصوت بالصورة.	خطوات التنفيذ	<p>١- عندما يسمع أبنك / أبنتك صوت السيارة يأخذ صورة السيارة من عرض من صورتين.</p> <p>٢- عندما يسمع أبنك / أبنتك صوت الحصان يأخذ صورة الحصان من عرض من ٣ صور.</p> <p>٣- عندما يسمع أبنك / أبنتك صوت الطيارة يأخذ صورة الطيارة في عرض من ٤ صور.</p> <p>٤- عندما يسمع أبنك / أبنتك صوت العصفور يأخذ صورة العصفور في عرض من ٥ صور.</p>
٣٨		أن يصدر أصوات ومقاطع تلقائية.	خطوات التنفيذ	<p>١- يتم ملاحظة أبنك / أبنتك أثناء جلوسه بمفرده ولعبه بالألعاب سواء بمفرده أو مع أقرانه وهل يصدر أصوات ومقاطع تلقائية أم لا.</p> <p>٢- يتم إعطاء أبنك / أبنتك لعبة المايك ونتركه بمفرده أو مع أقرانه ونلاحظ هل يصدر أصوات ومقاطع تلقائية أم لا.</p>
٣٩	تابع / اللغة التعبيرية	أن يصدر كلمات مفردة.	خطوات التنفيذ	<p>١- عندما يريد أبنك / أبنتك اللعب بالألعاب المحببة له أسأله إيش تريد تلعب؟ وعلى ه أن يجيب باسم الألعاب (كرة / سيارة / طيارة / سيكل / بالون /....).</p> <p>٢- أعرض على أبنك / أبنتك بعض المجسمات التي يحبها وأسأله إيش هذا؟ وعلى ه أن يجيب (حصان / فيل / سيارة / سنورة / كلب /....).</p> <p>٣- أعرض على أبنك / أبنتك بعض الصور التي يعرفها وأسأله إيش هذا؟ وعلى ه أن يجيب (تفاح / برتقال / طماطم / خيار / بطاطا /....).</p>
٤٠		أن يصدر جملة من كلمتين	خطوات التنفيذ	<p>١- عندما يريد أبنك / أبنتك أن يأكل أسأله تأكل إيش؟ وعلى ه أن يجيب (أكل عيش / أكل خبز / أكل هريس / أكل تفاح /....).</p> <p>٢- عندما يريد أبنك / أبنتك أن يشرب أسأله تشرب إيش؟ وعلى ه أن يجيب (أشرب ماي / أشرب عصير / أشرب حليب /....).</p> <p>٣- أعرض على ه بعض الصور للأفعال التي يعرفها وأسأله إيش في الصورة؟ وعلى ه أن يجيب مثلاً (ولد يلعب / بنت تجري / رجل ينام / امرأة تكتب /....).</p>
٤١		أن يعد الأرقام حتى ١٠	خطوات التنفيذ	<p>١- أن يقلد أبنك / أبنتك الأرقام بعد سماعها من شخص.</p> <p>٢- أن أطلب من أبنك / أبنتك أن يعد أصابع يده.</p> <p>٣- أن أطلب من أبنك / أبنتك عد أخوته.</p> <p>٤- أن أطلب من أبنك / أبنتك عد مجموعة من الألعاب والمجسمات (كور / سيارات / خرز / مكعبات /...).</p>
٤٢	تابع / اللغة التعبيرية	أن يسمي الأشياء والأشخاص	خطوات التنفيذ	<p>١- عندما أعرض على أبنك / أبنتك أشياء (مجسمات أو صور) يسميها (ثلاجة / غسالة / مكيف / سيارة / باص / حذاء / بنطلون / دشداشة /....).</p> <p>٢- عندما أسأل أبنك / أبنتك عن أسماء أخوته وأقاربه وأصحابه يسميهم.</p>
٤٣		أن يصف صورة بكل تفاصيلها.	خطوات التنفيذ	<p>أبنك / أبنتك نفسه / صور بها الكثير من التفاصيل</p> <p>عندما أعرض على أبنك / أبنتك صور بها الكثير من التفاصيل وأسأله إيش في الصورة؟ على ه أن يذكر كل التفاصيل التي بالصورة مثلاً (الولد يلعب بالكرة مع ربيعه والبنت تسولف مع ربيعتها /....).</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٤٤	التقليد الحركي واللفظي	أن يقلد حركات بسيطة.	الأدوات	أبنك / أبنتك نفسه / شخص / حركات بسيطة باستخدام أعضاء الجسم.
			خطوات التنفيذ	١- أن يقف أبنك / أبنتك أمام الشخص ويقوم بفعل نفس حركات الشخص (يرفع اليد / ينزل اليد / يصفق / يأشر / يضع يده على رأسه / يضع يده على عينه).
٤٥		أن يقلد أصوات ومقاطع بسيطة.	الأدوات	أبنك / أبنتك نفسه / مايك.
			خطوات التنفيذ	١- ن نحضر أبنك / أبنتك ونطلب منه أن يقول مثلما نقول ويمكن استخدام المايك كنوع من التشجيع
٤٦	تآزر بصري حركي	ان يركب / يفك أشياء باستخدام يد واحدة	الأدوات	(مسامير بولط مثبتة وبها صامولة (نته) – استخدام مفتاح البيت مع قفل الباب – صنبور المياه) مرفق بطاقات مصورة للأدوات المذكورة كنموذج للاستدلال متغيرة حسب المتاح بالمنزل والمذكورة هنا بغرض التوضيح ويمكن استبدالها بأخرى تقي بنفس الغرض
			التمهيد	١- يتطلب أن تكون قاعدة الشيء المطلوب (فكه / تركيبه) ثابتة. ٢- يتطلب ذلك معرفة مفهوم يفتح – يغلق – يمين – يسار. ٣- يتم التدريب في هذا الهدف لكل فعل على حدة (أن يفك أولاً ثم أن يربط أو يركب ثانياً) (مناسب لسن ١٢ سنة فما فوق وحسب قدراته).
			خطوات التنفيذ	١- تحضير الأدوات أو الوسيلة التي يطبق على ها الهدف (عرض نموذج) ٢- اطلب من الأبن / الأبنة فك / تركيب أشياء بسيطة مثال: مجموعة من الصامولة (النته) موجودة بمسامير مثبتة ويقوم بلفها اتجاه إلى اليمين لفكها. ٣- اطلب من الأبن / الأبنة ربط أو تركيب أشياء بسيطة مثال: مجموعة من الصامولة (النته) موجودة بمسامير مثبتة ويقوم بلفها اتجاه إلى اليسار لربطها.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٤٧	تابع / تآزر بصري حركي	ان يركب / يفك أشياء باستخدام اليدين معا	الأدوات	(مواسير بلاستيكية لعمل أشكال بسيطة ومركبة -برطمانات فارغة - علب بلاستيك - غطاء زجاجة المياه - مجموعة من الصواميل (نونات) ومسامير - مرش المياه(البخاخ - مجموعة من الأقفال ومفاتيح أو أي شيء تستخدم فيه اليدين للفتح / الغلق - الفك / الربط مرفق بطاقات مصورة للأدوات المذكورة كنموذج للاستدلال
			التمهيد	١- يتطلب توفير أي شيء يمكن فكه بقوة اليد باستخدام اليدين. ٢- يتطلب ذلك معرفة مفهوم يفتح - يغلق - يمين - يسار ٣- يتم التدريب في هذا الهدف لكل فعل على حدة (أن يفك أولاً ثم أن يربط أو يركب ثانياً).
			خطوات التنفيذ	١- تحضير الأدوات أو الوسيلة التي يطبق على ها الهدف. (عرض نموذج) ٢- اطلب من الأبن / الأبنة فك / تركيب ما هو معروض أمامه مثال: مجموعة من الصامولة (النته) موجودة بمسامير. ٣- اطلب من الأبن / الأبنة ربط أو تركيب أشياء بسيطة مثال: مجموعة من الصامولة (النته) موجودة بمسامير مثبتة ويقوم بلفها اتجاه إلى اليسار لفكها.
٤٨	تابع / تآزر بصري حركي	ان يركب / يفك أشياء باستخدام أداة واحدة.	الأدوات	(سكروب بأنواعه +/- - مفتاح(سبانه) - مفك سداسي (الانكيه) - كماشة - مسامير - صامولة (ننته) . مرفق بطاقات مصورة للأدوات المذكورة كنموذج للاستدلال
			التمهيد	١- يتطلب أن تكون قاعدة الشيء المطلوب فكه / تركيبه ثابتة. ٢- يتطلب ذلك معرفة مفهوم يفتح - يغلق - يمين - يسار. ٣- يتطلب استخدام الأداة بطريقة صحيحة وأمنة. ٤- يتم التدريب في هذا الهدف لكل فعل على حدة (أن يفك أولاً ثم أن يربط أو يركب ثانياً). (مناسب لسن ١٢ سنة فما فوق وحسب قدراته).
			خطوات التنفيذ	١- تحضير الأدوات أو الوسيلة التي يطبق على ها الهدف. (عرض نموذج) ٢- اطلب من الأبن / الأبنة مسك الأداة بشكل صحيح. ٣- اختيار الأداة المناسبة للشيء المراد (فكه / تركيبه) . ٤- اطلب من الأبن / الأبنة وضع الأداة على الشيء المراد فكه / ربطه بشكل صحيح. ٥- يقوم الأبن / الأبنة بلف الأداة باتجاه اليمين لفك الشيء (يمكن تحديد عدد ١٠ حبات للفك) ٦- اطلب من الأبن / الأبنة تركيب الأشياء التي فكها بطريقة صحيحة بلف الأداة لاتجاه اليسار بعد تثبيت الشيء (تركيب عدد ١٠ حبات) ٧- تقديم المساعدة المناسبة في حال تطلب الأمر ذلك.
٤٩	تابع / تآزر بصري حركي	ان يركب / يفك أشياء باستخدام أداتين	الأدوات	(زراديه وسبانه - سكروب وكماشة) مرفق بطاقات مصورة للأدوات المذكورة كنموذج للاستدلال
			التمهيد	١- يتطلب أن تكون قاعدة الشيء المطلوب فكه وتركيبه ثابتة ٢- يتطلب ذلك معرفة مفهوم يفتح - يغلق - يمين - يسار ٣- يتم التدريب في هذا الهدف لكل فعل على حدة (أن يفك أولاً ثم أن يربط أو يركب ثانياً). (مناسب لسن ١٢ سنة فما فوق وحسب قدراته).
			خطوات التنفيذ	١- تحضير الأدوات أو الوسيلة التي يطبق على ها الهدف. (عرض نموذج) ٢- اختيار الأدوات المناسبة للشيء المراد (فكه / تركيبه). ٣- اطلب من الأبن / الأبنة مسك الأداتين بشكل صحيح. ٤- اطلب من الأبن / الأبنة وضع الأداتين على الشيء المراد فكه / ربطه بشكل صحيح. ٥- يقوم الأبن / الأبنة بلف الأداتين باتجاه باتجاهين معاكسين واحدة اتجاه اليمين والأخرى لاتجاه اليسار ٦- تقديم المساعدة المناسبة في حال تطلب الأمر ذلك.

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٥٠	تابع / تآزر بصري حركي	أن ينفذ تتابع لـ (اللون / الحجم / الشكل / او الطول) حسب النموذج المعروض لإتمام نشاط مهني بسيط بتك رار ٢ أو ٣ أو ٤ مرات	الأدوات	يكتفي بوجود أربع نوعيات من كل صنف استخدام أي شيء يفي بنفس الغرض خرز ملون - خرز أشكال متنوعة - خرز أحجام مختلفة - حبوب مكرونة مختلفة الأشكال - أشكال هندسية (مثلث / مربع / مستطيل / دائرة) مصنوعة من الفلين أو الكرتون (ألوان - أحجام) - سكروب أطوال مختلفة مرفق بطاقات مصورة لأدوات المذكورة كنموذج للاستدلال
			التمهيد	يساعد تحقيق هذا الهدف في تنمية قدرة الابن / الابنة في تنفيذ مهام بخطوات متتابع لعدد من المرات وباستمرارية
			خطوات التنفيذ	١- تحضير الأدوات المستخدمة ٢- تنفيذ نموذج لنمط تتابع حسب (اللون أو الحجم أو الشكل أو الطول) لشئين بتكرار ٣ مرات ٣- يطلب من الابن / الابنة اتباع نموذج مكون من شيئين حسب سمة واحدة سواء كان (لونين أو حجمين أو شكلين أو طولين) ٤- اسمى اللون الأول واللون الثاني وأساعد الابن بوضع اللون الأول مرة أخرى واطلب ايش أضع بعده يتبع الابن النموذج المعروض أمامه ٥- تقديم المساعدة حسب الحاجة لذلك. ٦- عند إتقان هذا المرحلة من الهدف على الأدوات التدريبية يتم ترفيقه لتنفيذ نمط تتابع حسب اللون / الشكل / الحجم أو الطول على بعض الأنشطة المهارية مثل عمل أسورة من الخرز وفق تتابع معين أو ترتيب أدوات مهنية أو أقلام أو غيرها حسب حجمها ولونها أو شكلها وحجمها
٥١	أنشطة مهنية بسيطة بتتابع خطوات	أن يعبا ما يطلب منه باستخدام أداة او اليد بتكرار ٥ مرات إلى ١٠ مرات	الأدوات	متغيرة حسب المتاحة بالمنزل والمذكورة هنا بغرض التوضيح ويمكن استبدالها بأخرى تقي بنفس الغرض (ملاعق وشوك وسكاكين بلاستيك / افيز بلاستيك / حبوب / صامولة صغيرة (نته) أو أي شيء يفي بنفس الغرض
			التمهيد	اطلب من الابن / الابنة تحضير الأدوات المطلوبة للنشاط
			خطوات التنفيذ	١- يفتح الابن / الابنة كيس بلاستيك سهل الفتح والغلق ٢- يضع شوكة وملعقة وسكينة بلاستيك داخل الكيس ٣- يغلق الكيس ثم يضعه في علبة. ٤- ينتقل لمرحلة أخرى وهي يعد الابن / الابنة ٥ أشياء بلاستيك داخل الكيس إذا كان لديه صعوبة في العد التلقائي يتم عمل نموذج ورقي على نفس الشكل المراد تعبأته بنفس العدد المراد تعبأته. ٥- يغلق الكيس ثم يضعه في علبة.
٥٢		أن يزرع حبات فول أو ذرة في صحن به قطن أو حوض زرع	الأدوات	بذور / صحن من الفوم / قطن طبي / حوض زرع / تربة/ مرش مياه
			خطوات التنفيذ	١- يحضر الأبن / الابنة صحن من الفلين. ٢- يضع الأبن / الابنة قطعة مناسبة من القطن المبلل. ٣- يوزع الأبن / الابنة حبوب الفول على القطن المبلل. ٤- يضع الأبن / الابنة الصحن بمكان مشمس. ٥- يسقي الأبن / الابنة الحبوب وقت الحاجة. ٦- يتم الانتقال لخطوة الزراعة في حوض زرع. ٧- أن يضع التربة داخل حوض الزرع ٨- أن يحفر الأبن / الابنة مكان لوضع البذرة داخل حوض الزرع ٩- أن يضع تربة فوق البذرة وتغطيها بالتربة ١٠- أن يسقي البذرة بالمياه ١١- أن يرص حوض الزرع في صفوف منتظمة

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٥٣	تابع / أنشطة مهنية بسيطة بتتابع خطوات	أن يقص أشكال مختلفة على ورق أو كرتون	الأدوات	أوراق - كرتون - نموذج أشكال هندسية بسيطة - مقص
			خطوات التنفيذ	<p>١- تحضير الأدوات أو الوسيلة التي يطبق على ها الهدف. (عرض نموذج)</p> <p>٢- أعط أبنتكم / أبنتكم نموذجا من الكارتون بالشكل المراد قصه ليتتبع حوله على ورق مقوي ملون (أو أي ورق آخر)</p> <p>٣- بعد أن يقص أبنتكم / أبنتكم الأشكال المعينة أره كيف يضعها معا ليصنع النجمة المثلثة ويمكنه أن يلصقها على ورق ثم يعلقها على الحائط.</p> <p>٤- ارسم شكل للطفل ليستخدمه كنموذج بعد ذلك ارسم عدد من نقاط للطفل ليصل بينها ليكون شكل آخر وقدم له التلميحات اللفظية والإرشاد الجسدي حتى يستطيع أبنتكم / أبنتكم نسخ الشكل بالنظر إلى النموذج فقط.</p> <p>٥- أثناء الأنشطة الفنية بالأقلام والألوان والورق ارسم علامة + شجع أبنتكم / أبنتكم ليصل النهايات الشكل ويعمل معين أظهر إعجابك وقول " زين... لقد رسمت شكل".</p> <p>٦- تقديم المساعدة المناسبة في حال تطلب الأمر ذلك.</p>
٥٤		أن يلصم حبات خرز / مكرونة مختلفة الشكل والألوان والحجم	الأدوات	حبوب مكرونة أو خرز / خيوط بلاستيك / إبرة بلاستيك
			خطوات التنفيذ	<p>١- تحضير الأدوات أو الوسيلة التي يطبق على ها الهدف.</p> <p>٢- استخدم خرزات كبيرة الحجم وخيط أطرافه مغطاة بطبقة من البلاستيك (أو لف شريط لاصق حول نهايات الخيط).</p> <p>٣- أمسك الخيط من أحد طرفيه ثم ضع الخرزة على هذا الطرف ثم أمسك الطرف باليد الأخرى ارفع يدك من على طرف الخيط ودع الخرزة تنزلق.</p> <p>٤- كرر هذه العملية ولكن اجعل أبنتكم / أبنتكم في المرة التالية يضع الخرزة على طرف الخيط واجعله يمسك بالطرف ثم ارفع يدك واترك الخرزة تنزلق.</p> <p>٥- ضع أصابع أبنتكم / أبنتكم على طرف الخيط وساعده على الإمساك به ودعه يقوم بالعملية مع تقديم قدر محود من المساعدة عندما يحتاج لذلك.</p> <p>٦- اثني على أبنتكم / أبنتكم وكافئيه على كل نجاح يحققه.</p> <p>٧- إن استخدام المكرونة ذات الفتحات الكبيرة تعتبر متعة لأن أبنتكم / أبنتكم يصبح لديه عقد أو أسورة يلبسها عندما ينتهي.</p> <p>٨- استخدم حبات خرز أو مكرونة صغيرة عند إتقان أبنتكم / أبنتكم للضم الحبات الكبيرة.</p>

م	المجال	الهدف	الإجراء	التفاصيل
٥٥		أن ينقل حبوب من طبق لطبق باستخدام مكيا ل صغير	الأدوات	عدد ٢ وعاء واحد فارغ والأخر مملوء/ بذور أو حبوب أو طحين وغيرها / ملعقة صغيرة
			خطوات التنفيذ	١- تحضير الأدوات أو الوسيلة التي يطبق على ها الهدف. (عرض نموذج) ٢- ضع كمية من الحبوب أو البذور في احد الوعائين. ٣- يمسك أبنتكم / أبنتكم المعلقة وينقل الحبوب للطبق الأخر. ٤- تقديم المساعدة المناسبة في حال تطلب الأمر ذلك.
٥٦	تابع / أنشطة مهنية بسيطة بتتابع خطوات	أن يصنع صحن صغير باستخدام عجينة الصلصال أو الطمي	الأدوات	علبة بلاستيك صغيرة / أكياس بلاستيك / كيس عجينة حمراء (طمي) / قليل من المياه
			خطوات التنفيذ	١- يطلب من الابن / الابنة إحضار علبة بلاستيك بحجم مناسب ٢- يفرد الابن / الابنة كيس بلاستيك داخل العلبة ٣- يشكل المدرب كرات صغيرة ويطلب من الابن / الابنة تشكيل كرات مماثلة وتقديم المساعدة إذا لزم الأمر. ٤- يرص الكرات في قاع العلبة في صفوف منتظمة. ٥- يرص الكرات في جوانب العلبة حتى حد معين. ٦- يمرر أصبعه المبلل على الفتحات الموجودة بين الكرات لسد المسام. ٧- يترك العلبة في الهواء والشمس حتى تجف. ٨- يرفع الكيس من العلبة وفصله عن العجينة الجافة. ٩- ينعم الحواف الزائدة باستخدام قطعة صنفرة.
٥٧	تابع / أنشطة مهنية بسيطة بتتابع خطوات	أن ينسج على نول من الكرتون قطعة سجاد بتتابع لونين	الأدوات	قطعة كرتون متساوية حجم ورقة A4 / مقص / قلم رصاص / مسطرة / خيوط صوف ألوان لا يزيد عن أربع ألوان / لاصق ورقي /إبرة بلاستيك كبيرة / مشط شعر صغير
			خطوات التنفيذ	عرض نموذج توضيحي ١- يقص المدرب قطعة من الكرتون المقوى بحجم ورقة عادية A4. ٢- يضع المدرب علامات متساوية على الطرف العلوي والسفلي لقطعة الكرتون بتباعد ١ سم بين العلامات. ٣- يطلب من الابن / الابنة القص على العلامات الموجودة وتقديم المساعدة إذا تطلب ذلك. ٤- يثبت طرف الخيط في أحد الأطراف الجانبية باللاصق الورقي ٥- يقوم الابن / الابنة بتمرير الخيط من الأعلى للأسفل بين الفتحات الصغيرة لعمل خطوط عمودية وتثبيتها باللاصق الورقي عند الانتهاء ٦- يلصق خيوط الصوف بالإبرة البلاستيك ٧- يطلب من الابن / الابنة تمرير الإبرة بالتناوب مرة من أسفل أول خيط عمودي ثم من فوق الخيط الثاني ويستمر على هذا النحو حتى اكتمال الصف ٨- بعد كل صف يتم ضم الخيوط باستخدام المشط ٩- عند انتهاء الصف الأول بتمرير الإبرة من أسفل تكون العودة من فوق نفس الخيط الذي مر من اسفله وهكذا ١٠- يطلب من الابن / الابنة عمل ٥ صفوف من كل لون حتى الانتهاء من القطعة بشكل كامل ١١- يمكن استخدام أكثر من لون ولكن يفضل البدء بتدرج لونين بنمط متكرر ثم زيادة الألوان إلى ٣ ثم إلى ٤.

مرفقات مصورة للأدوات
مرفقات الهدف رقم (٩)
١- بطاقات مصورة لمجال التصنيع الغذائي



ميكروويف



مضرب بيض



ماكينة تغليف حراري



حلة



سكينه



صينية

تابع / مجال التصنيع الغذائي



ثلاجة



طباخة



خلاط



عجان



جاك كهربائي



ماكينة تغليف

تابع / مجال التصنيع الغذائي



مقلاة



لوحة تقطيع



ملاعق معيار



فتاحة علبة



مبشرة



مصفاة

تابع / مجال التصنيع الغذائي



مقشرة



مجمشة



ملاعق شاي



شوكة



ماسك



فرشاة دهان

٢- بطاقات مصورة لمجال الأشغال اليدوية



إبراً



قماش



كستبان



مقص



ديابيس



أزرار



مارك علام



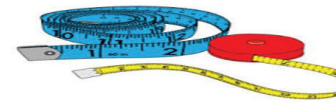
مسطرة



مكواه



خيوط



مازورة



مطيرة منحنيات



ماكينة خياطة



ترس علام

٣- بطاقات مصورة لمجال الحلي والإكسسوار



زراذية مدورة



زراذية قطع



زراذية عادية



خيوط مطاط



خرز



علبة بلاستيك



مشعل (ولاعة)



لاصق سريع



لاصق سائل

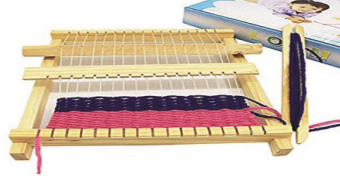


علاقة ميدالية

٤- بطاقات مصورة لمجال السجاد



نول إنتاج



نول معدل



نول عادي



مقص



خيوط صوف



خيوط قطنية



مكوك



شريط قياس



مشط

٥- بطاقات مصورة لمجال السعفيات



لاصق ورقي



قطع كرتون



سعف



رشاش مياه



مشعل



لاصق سائل



إبرة



خيوط



ورنيش

٦- بطاقات مصورة لمجال الأشغال الخشبية



خشب



قلم رصاص



متر



منشار يدوي



مطرقة



مسمار

تابع / مجال الأشغال الخشبية



مفك (سكروب) —



براغي



مفك (سكروب) +



زرادية



كماشة



مبرد

تابع / مجال الأشغال الخشبية



مسمار صامولة



صامولة



مفتاح سبانة



ربو (فآرة)



زاوية قائمة



فرشاة طلاء



مفك (سكروب) كهربائي

٧- بطاقات مصورة لمجال الأعمال الزراعية



حوض زرع



شيول صغير



رشاش ماي



بيتموس



بخاخة



دلو

تابع / مجال الأعمال الزراعية



صينية بذور



عربانة



مقص



خرطوم زراعة



صندوق بلاستيك



شيل كبير

بطاقات الأمن والسلامة المهنية

رفقات الهدف رقم (١٤)



رجال



سيدات



نقطة تجمع



ممنوع الدخول



ملابس واقية



حذاء واقى



سماعة واقية



قفازات واقية



كمامة



قبعة واقية



خطر كهرباء



نظارة واقية



ممنوع التخطي

بطاقات مصورة لأدوات الإسعافات الأولية



قطن طبي



مطهر جروح



ندوق اسعافات



قفاز طبي



شاش طبي



مقص طبي



ملقاط طبي

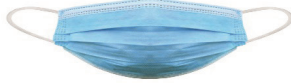


لاصق جروح



مرهم حروق

بطاقات مصورة لأدوات الصحة العامة



كمامة



معقم ليد



جهاز قياس حرارة



واقي للوجه



قفاز طبي

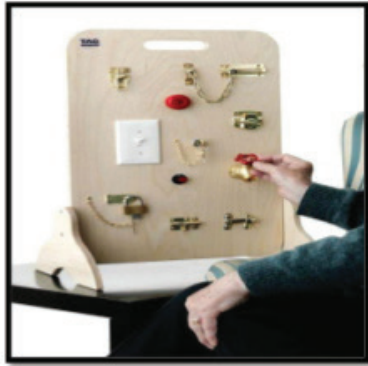


صابون مطهر

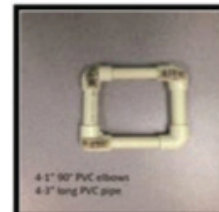
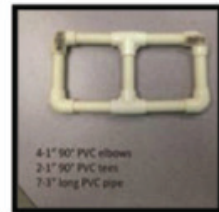
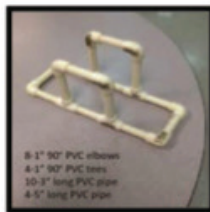
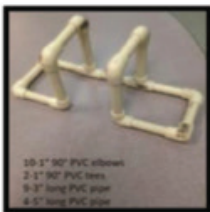


جهاز معقم اليد

مرفقات الهدف رقم (٤٦)
نماذج مصورة لفك وربط أشياء باستخدام يد واحدة



مرفقات الهدف رقم (٤٧)
نماذج مصورة لفك وربط أشياء باستخدام اليدين



مرفقات الهدف رقم (٤٨)
نماذج مصورة لفك وربط أشياء باستخدام أداة واحدة



مرفقات الهدف رقم (٤٩)
نماذج مصورة لفك وربط أشياء باستخدام أدواتين



مرفقات الهدف رقم (٥٠)

- ١- نماذج مصورة لنمط تتابع لمجموعة من لونين بتكرار ٣ مرات (المجموعة لها نفس السمات ماعدا اللون)
مستوى ١
مستوى ٢ (٣ ألوان)
تدرج الصعوبة (٤ ألوان)



- ٢- نماذج مصورة لنمط تتابع لمجموعة من شكلين بتكرار ٣ مرات هندسية (المجموعة لها نفس السمات ماعدا الشكل)
مستوى ١
مستوى ٢ (٣ أشكال)



تدرج الصعوبة (٤ أشكال)



- ٣- نماذج مصورة لنمط تتابع لمجموعة من حجمين بتكرار ٣ مرات (المجموعة لها نفس السمات ماعدا الحجم)
مستوى ١
مستوى ٢



٤- نماذج مصورة لنمط تتابع لمجموعة من طولين بتكرار ٣ مرات (المجموعة لها نفس السمات ماعدا الطول)
مستوى ١



٥ - نماذج مصورة لنمط تتابع لمجموعة وفقاً للشكل واللون بتكرار ٣ مرات



٦- نماذج مصورة لنمط تتابع لمجموعة وفقاً للحجم والشكل بتكرار ٣ مرات



ملحق (٣)

استمارة تسجيل النتائج الابن / الابنة

تعليمات تسجيل النتائج

- ١- برءاء كتابة البيانات الأساسية للأبن / الابنة
- ٢- يتم تعبئة الاستمارة كاملة مرة واحدة كل أسبوع
- ٣- يوضع إحدى العلامات الموجودة بالأسفل أمام كل هدف حسب الاستجابة والنتيجة
- ٤- انجز الهدف ✓ يحتاج لمساعدة ● لم يتم التدريب —
- ٥- في حالة الاستفسار عن أي شيء برءاء النشر في الجروب

في الفترة من / / ٢٠٢٠ إلى / / ٢٠٢٠			
اسم الابن / الابنة:	السن:	التشخيص:	المركز التابع له

م	الهدف	الأسبوع ١	الأسبوع ٢	الأسبوع ٣	الأسبوع ٤
الأداء البصري ومهارات ما قبل الأكاديمي					
١	أن يطابق أشياء متماثلة.				
٢	أن يطابق صور متماثلة.				
٣	أن يطابق الأشكال الهندسية.				
٤	أن يشير لأجزاء جسمه.				
٥	أن يشير إلى الألوان.				
٦	أن يمسك عددا محددا من الأشياء عندما يطلب منه ذلك (من ١ إلى ٥) أشياء.				
٧	أن يشير للأشياء أو الصور التي تم عرضها على ة ثم إخفائها.				
٨	أن يتذكر مكان شيء أو صورة تم عرضها على ة لوقت قصير.				
٩	أن يختار ويسمي صور الأدوات الأساسية في مهن (النجارة – الزراعة – المطبخ – السجاد – الخياطة – الحلي والإكسسوار – السعفيات)				
١٠	أن يصنف الأشياء حسب السمة المميزة.				
١١	أن تصنيف حسب الفئة التي تنتمي لها.				
١٢	أن يرتب المجموعات حسب (الحجم أو الكمية أو درجات اللون أو التتابع).				
عوامل الأمان والسلامة المهنية					
١٣	أن يختار ويسمي محتويات أدوات الأمان والسلامة الأساسية				
١٤	أن يختار ويسمي محتويات صندوق الإسعافات الأولية الأساسية				
١٥	أن يستخدم الأدوات الصحية في الأوقات المختلفة خلال اليوم.				
المهارات الحياتية					
١٦	أن يغسل اليدين بالماء والصابون				
١٧	أن ينشف يديه بالمنشفة.				
١٨	أن يتناول الطعام.				
١٩	أن يشرب السوائل.				
٢٠	أن يقطع الخضروات باستخدام السكينة				
٢١	أن يخلع ملابس				

م	الهدف	الأسبوع ١	الأسبوع ٢	الأسبوع ٣	الأسبوع ٤
٢٢	أن يرتدي ملابس				
٢٣	أن يغسل أسنانه.				
٢٤	يمرر الفرشاة أو المشط خلال شعره.				
التفاعل الاجتماعي وشغل وقت الفراغ					
٢٥	أن يلعب بالألعاب الخاصة به.				
٢٦	أن يلعب مع الآخرين بألعابهم				
٢٧	أن يلعب بالصلصال.				
٢٨	أن يشكل أشكال بالصلصال.				
٢٩	أن يقفز للأمام دون أن يقع.				
٣٠	أن يقفز للخلف دون أن يقع.				
٣١	أن يتبادل لعب الكرة (ركلها).				
٣٢	أن يلون.				
سلامة أعضاء السمع والنطق					
٣٣	التأكد من سلامة أعضاء النطق.				
٣٤	التأكد من سلامة أعضاء السمع.				
اللغة الإستقبالية					
٣٥	أن يفهم ويتبع التعليمات والأوامر اللفظية البسيطة.				
٣٦	أن ينتبه لأسمه عندما ينادي على ه أحد.				
اللغة التعبيرية					
٣٧	أن يربط الصوت بالصورة.				
٣٨	أن يصدر أصوات ومقاطع تلقائية.				
٣٩	أن يصدر كلمات مفردة.				
٤٠	أن يصدر جملة من كلمتين				
٤١	أن يعد الأرقام حتى ١٠				
٤٢	أن يسمي الأشياء والأشخاص.				
٤٣	أن يصف صورة بكل تفاصيلها.				
التقليد الحركي واللفظي					
٤٤	أن يقلد حركات بسيطة.				
٤٥	أن يقلد أصوات ومقاطع بسيطة.				
تأزر بصري حركي					
٤٦	أن يركب / يفك أشياء باستخدام يد واحدة				
٤٧	أن يركب / يفك أشياء باستخدام اليدين معا				
٤٨	أن يركب / يفك أشياء باستخدام أداة واحدة.				
٤٩	أن يركب / يفك أشياء باستخدام أداتين				
٥٠	أن ينفذ تتابع لـ (اللون / الحجم/ الشكل / أو الطول) حسب النموذج المعروض لإتمام نشاط مهني بسيط				
أنشطة مهنية بسيطة بتتابع خطوات					
٥١	أن يعبأ ما يطلب منه باستخدام أداة أو اليد بتكرار ٥ مرات إلى ١٠ مرات				
٥٢	أن يزرع حبات فول أو ذرة في صحن به قطن أو حوض زرع				
٥٣	أن يقص أشكال مختلفة على ورق أو كرتون				
٥٤	أن يلصم حبات خرز / مكرونة مختلفة الشكل والألوان والحجم لعمل أسورة لليد				

م	الهدف	الأسبوع ١	الأسبوع ٢	الأسبوع ٣	الأسبوع ٤
٥٥	أن ينقل حبوب من طبق لطبق باستخدام مكيال صغير				
٥٦	أن يصنع صحن صغير باستخدام عجينة الصلصال أو الطمي				
٥٧	أن ينسج على نول من الكرتون قطعة سجاد بتتابع لونين				

ملحق (٤)

استبيان فعالية البرنامج التدريبي

يتم تعبئة الاستبيان من قبل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بعد إتمام مدة البرنامج التدريبي مما يساعد على قياس مدى فعالية البرنامج التدريبي المقدم والوسائل المستخدمة من حيث التواصل مع الأسر والتعلم عن بعد والأنشطة والأساليب التدريبية المتبعة بالبرنامج.

البيانات العامة	
أسم الابن / الابنة	
اسم البرنامج التدريبي	برنامج تدريبي لرعاية وتأهيل أسر الأشخاص ذوي الإعاقة وتنفيذه بالمنزل مع أبنائهم
مدة البرنامج التدريبي	(١) شهر

م	بنود التقييم	معايير التقييم			
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
أ -تقييم الفريق البحثي					
١	الإلمام بمواضيع البرنامج التدريبي.				
٢	تقديم الدعم الفني بشكل مناسب.				
٣	تبسيط المعلومات المقدمة عند الاستفسار.				
ب - تقييم البرنامج التدريبي					
٤	وضوح أهداف البرنامج التدريبي.				
٥	تنوع الأهداف ومعالجة أكثر من مجال تأهيلي.				
٦	سهولة تنفيذ الأهداف المدرجة بالبرنامج التدريبي مع الأبناء.				
٧	ترابط محتويات البرنامج التدريبي وغير متكررة.				
٨	تحقق الهدف من البرنامج التدريبي.				
٩	الوسائل والأنشطة المستخدمة سهلة وواضحة ساعدت على تسهيل عملية التأهيل لكل من الأسرة والأبناء.				
١٠	مدة البرنامج التدريبي ماقية لتنفيذ المهارات				
١١	بشكل عام يمكن القول إن البرنامج التدريبي كان ناجحاً.				
ج -تأثير البرنامج على الأسر					
١٢	ساعد البرنامج التدريبي على معالجة ومعرفة بعض الأمور الفنية المتعلقة بالعمل مع الأبناء.				
١٣	ساعد البرنامج التدريبي على زيادة وعي الأسر كشريك في العملية التأهيلية.				
١٤	ساعد تطبيق البرنامج التدريبي عن بعد في اكتساب المعلومات بسهولة				
١٥	ساعد البرنامج التدريبي في إكساب الابن / الابنة مهارات جديدة				

م	بنود التقييم	معايير التقييم
د - المعارف والاتجاهات		
١٦	اكتساب معارف جديدة مكننتي من تدريب أبني / بنتي بشكل أفضل.	
١٧	اكتساب مهارات جديدة مكننتي من تدريب أبني / بنتي بشكل أفضل.	
١٨	ساعد البرنامج التدريبي على تغيير الاتجاهات السلبية إلى اتجاهات إيجابية بالنسبة لتأهيل ابني / بنتي والإيمان بقدراته.	

البحث الثاني

تطوير وتقنين مقياس تقييم وتصنيف الجمعيات و المؤسسات الخيرية

إعداد الباحث:

محمد محمود أحمد مانع إبراهيم

أخصائي التربية الخاصة بمركز الوفاء لتأهيل الأطفال

ذوي الإعاقة - ولاية بدبد

الإهداء

إلى عُمانَ

وإلى أبي وأُمِّي، اللّذينِ قضى اللهُ سبحانه أن أحسنَ إليهما.

وإلى أخي، الذي أشدُّدُ بهِ عَضْدي

وإلى زوجتي، التي أسكنُ إليها

وإلى أولادي، اللّذينِ هم زينةُ الحياةِ الدُّنيا

الشكر والتقدير

لَمَّا كَانَ لِكُلِّ مَقَامٍ مَقَالٌ، فَإِنَّهُ يَنْبَغِي لِي هَاهُنَا شُكْرُ الْمَدِيرِيَّةِ الْعَامَّةِ لِلدِّرَاسَاتِ وَالْبَحْثِ مُمَثَّلَةً بِمَدِيرِهَا الْعَامِّ الْأَسْتَاذِ الْفَاضِلِ مُحَمَّدِ الْمَحْرُوقِيِّ؛ كَفَاءَةً لِحُجَّتِهِ الْمَبْذُولِ فِي النَّهْوضِ بِالْعَمَلِ الْمُؤَسَّسِيِّ، وَالشُّكْرُ مُوصُولٌ لِدَائِرَةِ الْجَمْعِيَّاتِ وَأَنْدِيَةِ الْجَالِيَّاتِ مُمَثَّلَةً بِمَدِيرِهَا وَمُوظَّفِيهَا الْكِرَامِ، وَلِمَدِيرِي الْجَمْعِيَّاتِ الْأَهْلِيَّةِ وَمُوظَّفِيهَا جَزَاءَ تَعَاوُنِهِمْ الْوَاقِعِ وَلِقَاءِ اِهْتِمَامِهِمْ بِالدِّرَاسَةِ، الَّتِي أَوْمَلْتُ أَنْ تَكُونَ مُسْتَوِيَّةً عَلَى سَوَاقِهَا.

ملخص الدراسة باللغة العربية

Study summary in Arabic

هدفت هذه الدراسة إلى توفير أداة مطورة ومقننة لتقييم الجمعيات الأهلية وتصنيفها في سلطنة عُمان، وذلك من خلال الاطلاع للأدب النظري وبالرجوع إلى الدراسات العلمية السابقة. ولتحقيق هذا الهدف، حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- ما المجالات الرئيسة اللازمة لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية؟
- ٢- ما المؤشرات اللازمة لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية؟
- ٣- ما الخصائص السيكومترية لمقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية من وجهة نظر موظفي دائرة الجمعيات والأندية والجاليات بوزارة التنمية الاجتماعية؟
- ٤- ما الدليل الإجرائي الذي يشرح كيفية استخدام وتطبيق مقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية؟

وللإجابة عن أسئلة الدراسة، طور الباحث استبانة من خلال مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة، وتحقق من صدقها بواسطة عرضها على محكمين، وقد تكونت هذه الاستبانة من شقين؛ أولهما للمعلومات العامة عن الجمعيات الأهلية، وثانيهما أداة الدراسة التي تكونت من (٥٥) مؤشر، موزعة على سبعة محاور، وطبقت الأداة ميدانياً خلال العام ٢٠٢٠م على عينة الدراسة القصدية والمختارة بطريقة الحصصية، التي تكونت من (٨) جمعيات ومؤسسات أهلية استثنيتي منهما مؤسستين لعدم توفر معايير أساسية بالأداة، وبذا أصبحت العينة (٦) جمعيات، يشكلون ما نسبته (١٢٪) من مجتمع الدراسة بمحافظه مسقط.

جمعت البيانات، وجرى تحليل نتائجها بواسطة التحليل الإحصائي (SPSS)، بواسطة المتوسطات ومعدلات الدرجات؛ لمعرفة مدى الأداء العام لعينة الدراسة. والتي أظهرت على أثرها نتائج الدراسة المتمثلة في الآتي:

- وجود تفاوت منطقي وسليم بين الجمعيات الأهلية (عينة الدراسة) من حيث درجاتها على المعايير؛ مما يدل على مصداقية التصنيف، وهذا يعكس الواقع الفعلي للجمعيات الأهلية وما يميز بعضها عن بعض.
- لم تحقق أربع جمعيات التصنيف وفق معايير الأداة، مما يشير بأن معايير التصنيف واقعية ودقيقة، بالنظر إلى مخرجات أداء بعض الجمعيات بالسلطنة التي تعاني من عدم الاستقرار الكافي لبرامجها.
- استطاعت جمعية واحدة من بين الجمعيات (عينة الدراسة) الوصول التصنيف الذهبي، لما حققته من مقومات إمتلاك تلك الدرجة، وهذا مؤشر آخر على أن الأداة تحقق مصداقية ودقة كافية؛ لكونها لم توصل أي جمعية للدرجة الأولى (الماسية) في تصنيفها للجمعيات الأهلية.
- تلاحظ وجود ارتباط بين أداء الجمعيات مع بعض المتغيرات التي فرزتها المعلومات الأولية عن

عينة الدراسة، كالمؤهل العلمي للعاملين، وكفاءة الإدارة، الأمر الذي يتطلب إجراء المزيد من البحوث عليها.

- يمكن في المستقبل تقييم وتصنيف أي جمعية أهلية ستنشأ لمزاولة أي نشاط خيري وفقاً للآليات المقترحة.

وقد خرج الباحث بتوصيات أبرزها تبني أداة الدراسة في تصنيف الجمعيات الأهلية العمانية وتضمينها في اللائحة التنظيمية لإنشاء الجمعيات الخيرية بالسلطنة مما يوفر أداة حاكمة لجودة العمل في المؤسسة وتحقيق المصلحة الفضلى للمستفيدين وتوحيد إجراءات المساءلة استناداً لهذه المعايير، وذلك لما تمتعت به من مصداقية علمية وسهولة التطبيق، وإعادة تقييم الجمعيات الأهلية وتصنيفها في ضوء قدرتها لمؤسسية بصورة دورية لكل خمس سنوات.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

Study summary in English

This study aimed to provide an upgraded and codified tool for evaluating NGOs and classifying them in Oman, by looking at theoretical literature and by reference to previous scientific studies.

To achieve this goal, the study attempted to answer the following questions:

1. What are the key areas for evaluating Omani NGOs and institutions and classifying them in light of their institutional capabilities?
2. What are the indicators needed to evaluate Omani NGOs and classify them in light of their institutional capabilities?
3. What are the psychometric characteristics of the measure of evaluation of Omani NGOs and their classification in the light of their institutional capabilities from the point of view of the employees of the Department of Associations, Clubs, and Communities of the Ministry of Social Development?
4. What is the procedural guide that explains how to use and apply the measure of evaluation of Omani NGOs and their classification in the light of their institutional capabilities?

In order to answer the questions of the study, the researcher developed a questionnaire through a review of educational literature and previous studies, and verified its sincerity by presenting it to arbitrators, and this questionnaire was made up of two parts; On seven axes, the tool was applied in the field during the year 2020 to the sample of the study intended and selected in a quota method, which consisted of (8) associations and ngos excluded two institutions for lack of basic standards of the tool, thus becoming the sample (6) all, make up what (12%) From the study community in Muscat.

The data were collected, and their results were analysed by Statistical Analysis (SPSS), by averages and grade rates, to determine the overall performance of the study sample. The results of the study showed:

- There is a logical and sound disparity between ngos (the sample of the study) in terms of their grades on the criteria, which indicates the credibility of the classification, which reflects the actual reality of ngos and what distinguishes them from each other.
- Four associations did not achieve classification in accordance with the criteria of the tool, which indicates that the classification criteria are realistic and accurate, given the performance outcomes of some associations in Oman, which suffer from the instability of their programs.

- One of the associations (study sample) was able to reach the golden classification, because of the elements of owning that degree, and this is another indication that the tool achieves sufficient credibility and accuracy, because it did not reach any association for the first degree (diamond) in its classification of ngos.
- Notes that there is a correlation between the performance of associations with some of the variables sorted out by the preliminary information on the sample of the study, such as the scientific qualification of the workers, and the competence of management, which requires further research on them.

In the future, any civil society that will be established to engage in any charitable activity may be evaluated and classified in accordance with the proposed mechanisms.

The researcher came up with recommendations, most notably the adoption of the study tool in the classification of Omani ngos and their inclusion in the regulation sought to establish charities in Oman, which provides a governing tool for the quality of work in the institution and achieve the best interest of the beneficiaries and standardize accountability procedures based on these criteria, because it enjoyed scientific credibility and ease of application, and the re-evaluation of ngos in light of their ability to institutionally periodically every five years.

الفهرس

م	الموضوع	الصفحة
١	الإهداء	١٢١
٢	شكر وتقدير	١٢٢
٣	ملخص الدارسة باللغة العربية	١٢٣
٤	ملخص الدارسة باللغة الإنجليزية	١٢٥
٥	قائمة المحتويات	١٢٧
٦	فهرس الملاحق	١٢٩
٧	فهرس الجداول	١٢٩
٨	المقدمة	١٣٠
	الفصل الأول: مدخل للدارسة	١٣٢
٩	مشكلة الدارسة	١٣٢
١٠	أهمية الدارسة	١٣٢
١١	مبّررات الدارسة	١٣٤
١٢	العائد من الدارسة	١٣٤
١٣	أهداف الدارسة	١٣٤
١٤	تساؤلات الدارسة	١٣٥
١٥	مفاهيم الدارسة	١٣٥
١٦	صعوبات الدارسة	١٣٨
١٧	محددات الدارسة	١٣٨
	الفصل الثاني: إطار و أدبيات الدارسة النظرية	١٣٩
١٨	أولاً: الإطار النظري	١٣٩
١٩	تمهيد	١٣٩
٢٠	مفهوم الجمعيات الأهلية	١٤٠
٢١	تاريخ ونشأة الجمعيات الأهلية	١٤٠
٢٢	أ- نشأة الجمعيات الأهلية في المجتمعات العربية	١٤١
٢٣	ب- تاريخ نشأة الجمعيات الأهلية في سلطنة عُمان	١٤٢
٢٤	أهداف الجمعيات الأهلية	١٤٢
٢٥	أهمية الجمعيات الأهلية	١٤٢
٢٦	مظلة الجمعيات والمؤسسات الأهلية	١٤٣
٢٧	القوانين والتشريعات المنظمة لعمل التطوع والجمعيات الأهلية	١٤٣
٢٨	ماهية الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسلطنة	١٤٥

م	الموضوع	الصفحة
٢٩	١. جمعية المرأة العُمانية	١٤٥
٣٠	٢. الجمعيات المهنيّة	١٤٦
٣١	٣. الجمعيات والمؤسسات الخيريّة	١٤٧
٣٢	ماهية عينة الدراسة	١٤٨
٣٣	١. جمعية المرأة العُمانية بمسقط	١٤٨
٣٤	٢. جمعية المرأة العُمانية بالسب	١٤٩
٣٥	٣. جمعية التدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة	١٤٩
٣٦	٤. جمعية دار العطاء	١٥١
٣٧	٥. جمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة	١٥٢
٣٨	٦. الجمعية العُمانية لمتلازمة داون	١٥٣
٣٩	ثانيًا: الدراسات السابقة	١٥٤
٤٠	تمهيد	١٥٤
٤١	أولاً: الأدب النظريّ والدراسات المتعلّقة بأداء الفاعليّة وتطوير الكفاءة وتحديات المنظمات/ المؤسسات	١٥٤
٤٢	ثانيًا: الأدب النظريّ والدراسات المتعلّقة بأدوات وعناصر قياس وتقويم المنظمات/ المؤسسات	١٥٧
٤٣	ثالثًا: الأدب النظريّ والدراسات المتعلّقة بتقييم وتصنيف المنظمات/ المؤسسات	١٦٢
٤٤	رابعًا: التعقيب على الدراسات السابقة	١٦٥
	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	١٦٧
٤٥	تمهيد	١٦٧
٤٦	نوع الدراسة وأسلوبها	١٦٧
٤٧	مجتمع الدراسة	١٦٧
٤٨	عينة الدراسة	١٧٠
٤٩	حدود الدراسة	١٧٠
٥٠	خطوات الدراسة	١٧١
٥١	أدوات الدراسة	١٧١
٥٢	إجراءات الصدق	١٧٢
٥٣	الأساليب الإحصائية	١٧٣
	الفصل الرابع: نتائج الدراسة	١٧٤
٥٤	تمهيد	١٧٤
٥٥	النتائج المتعلّقة بالسؤالين الأول والثاني	١٧٤
٥٦	النتائج المتعلّقة بالسؤال الثالث	١٧٥
٥٧	النتائج المتعلّقة بالسؤال الرابع	١٨٦

م	الموضوع	الصفحة
	الفصل الخامس: الخلاصة والتوصيات	١٨٨
٥٨	التوصيات الخاصة بتطبيق أداة الدراسة الحالية	١٨٨
٥٩	التوصيات والمقترحات العامة من الأدب والدراسات السابقة	١٨٩
	قائمة المصادر والمراجع	١٩١
٦٠	المراجع العربية	١٩١
٦١	المراجع الأجنبية	١٩٦
٦٢	المواقع الإلكترونية	١٩٧
٦٣	ملاحق الدراسة	١٩٨

الملاحق Supplements Index

م	الموضوع
١	قانون الجمعيات الأهلية رقم (٢٠٠٠ / ١٤)
٢	خطاب دائرة الجمعيات وأندية الجاليات (تسهيل مهمة الباحث) لعينة الدراسة
٣	أداة الدراسة (الشق الأول) // البيانات الأولية
٤	خطاب المديرية العامة للدراسات والبحوث لتسهيل مهمة الباحث
٥	بيان بأسماء المحكمين ووظائفهم
٦	أداة الدراسة (الشق الثاني) للتحكيم
٧	تفريغ البيانات الأولية لعينة الدراسة

فهرسُ الجداول Tables Index

م	الموضوع	الصفحة
١	كشف بأعداد الجمعيات الأهلية في سلطنة عُمان	١٦٨
٢	بيان بالمعايير الخاصة بالدراسة وعدد مؤشراتها ونسبتها	١٧٥
٣	بيان نتائج تقييم عينات الدراسة (الجمعيات) على معايير الدراسة (الأداة) وحساب المتوسط الحسابي الكلي للأداة والنسبة المئوية	١٧٧
٤	بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الأول (القيادة)	١٧٩
٥	بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الثاني (الكوادر)	١٨٠
٦	بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الثالث (حقوق المستفيدين)	١٨١
٧	بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الرابع (بيئة المؤسسة)	١٨٢
٨	بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الخامس (نظام إدارة المعلومات)	١٨٣
٩	بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار السادس (الخدمات المؤسسية)	١٨٤
١٠	بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار السابع (تحسين الجودة)	١٨٥

المقدمة

للمنظمات الأهلية دور حيوي في خدمة المجتمعات في جميع أنحاء العالم، فضلاً عن أنها تُعدّ من المظاهر الحضارية في أي مجتمع؛ لأنها تدلّ على مدى الرقي الذي وصل إليه أفرادُه؛ فقد تضمّن مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية سنة ٢٠٠١م عدّة توصيات، منها^(١): "تعزيز مساهمة العمل التطوعي الخيري في التنمية الاجتماعية، وتحسين التكافل الاجتماعي، وتوفير خدمات الرعاية الاجتماعية، بما في ذلك تمكين الفئات المحرومة والمعرضة للآذى وزيادة الوعي بالتغيرات الرئيسية والسريعة في مجالات عديدة من الحياة".

وتتّسع دائرة خدمات الجمعيات الخيرية التطوعية (الأهلية) لتشمل أطيافاً متعدّدة بدءاً بالخدمات التقليدية، مثل: مساعدة الفقراء والمحتاجين، التي تقدّم -على سبيل المثال- المأوى والدواء والتعليم والتدريب والصحة والبيئة، فضلاً عن تعدّد مجالات أعمالها، كما أشارت إلى ذلك المادة (٤) من قانون الجمعيات الأهلية رقم ٢٠٠٠/١٤^(٢) المتمثلة في رعاية الأيتام، ورعاية الطفولة والأمومة، والخدمات النسائية، ورعاية المسنين، ورعاية المعوقين والفئات الخاصة.

وتهدف هذه المنظمات أساساً إلى تقديم أكبر قدر ممكن من الخدمات للمجتمع، وهو ما يتفق مع الدين الإسلامي الذي يحثّ على فعل الخير؛ إذ قال تعالى: {يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ}^(٣). كما حثّ عليه نبينا محمد، صلى الله عليه وسلم، في قوله: "مثلُ المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضوٌ تداعى له سائرُ الجسد بالسهر والحمى"^(٤).

وتضمّ سلطنة عُمان عدداً كبيراً من تلك المنظمات الأهلية المهتمة بشؤون العمل التطوعي الخيري، الذي يعود الفضل بوجودها إلى أبناء الشعب العُماني لما يتسمون به من قيم وصفات نبيلة؛ إذ نهضوا بهذه الجمعيات بمختلف الوسائل المجتمعية والقانونية لتُشكّل المجتمع المدني العُماني.

وتُشكّل الجمعيات والمؤسسات الأهلية أحدَ منظومات المجتمع المدني في السلطنة، وهي تمارس دورها استناداً إلى العديد من الأسس: التربوية، والقيمية، والتوعوية، والتوجيهية، و...، التي تصبّ جميعها في خدمات المواطن العُماني العُماني المقيم على أرض السلطنة.

ومع نموّ القطاع التطوعي الخيري وتقدّمه داخل سلطنة عُمان وتبنيّه ممارسات مؤسسية ازداد الاهتمام بجودة المشاريع والبرامج التي تقدّمها الجمعيات والمؤسسات الأهلية، من هنا كانت أهمية تقييم هذه المشاريع والبرامج على نحو مستمرّ من خلال مؤشرات تعكس أدائها ومستوى تطورها؛ وذلك للوقوف إلى جانبها ودعمها للاستمرار في مسيرتها المعطاءة وتحسين أدائها لتكون الشريك الحقيقي الفاعل مع القطاع الحكومي داخل سلطنتنا الحبيبة.

ومن هنا تتعاضد فكرة توفير معايير لتقييم مستوى أداء الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسلطنة من حيث التقييم الإداري والتنظيمي والمالي والتطويري وبيئة العمل بها؛ لتصنيفها في ضوء قدرتها المؤسسية بحيث يمكن للجمعيات والمؤسسات الأهلية الاستفادة من تطبيق التقييم والتصنيف في تحديد مستوى العمل في الجمعية، مع الأخذ بضرورة مراجعة شروطها الأساسية التي ينبغي أن تتوفر في كلّ جمعية أو مؤسسة

١ تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، لجنة التنمية الاجتماعية، الدورة التاسعة والثلاثون، ١٣-٢٣ فبراير ٢٠٠١م، (منشورات الأمم المتحدة).

٢ قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٠ / ١٤)، والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (٦٦٥) بتاريخ ١٥ / ٢ / ٢٠٠٠م، وتعديلاته المنشور بموقع وزارة الشؤون القانونية، سلطنة عُمان: www.mola.gov.om

٣ القرآن الكريم، سورة الحج، الآية ٧٧.

٤ الحديث النبوي الشريف، رواه أحمد ومسلم.

مِهْنِيَّةٌ خَيْرِيَّةٌ للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية. كما تسهم المعاييرُ في تحديد نوع البرامج التطويرية المطلوبة التي ترفع مستوى الأداء، إضافةً إلى المساعدة في تحقيق الأهداف الفاعلة، والانتقال من العمل الفردي إلى العمل المؤسسي، الذي يرفع من مستوى العمل الخيري ويسهم في توفير الأدوات التي تمكن الجمعيات والمؤسسات الأهلية من تطوير عملها بتطبيق الأسلوب العلمي السليم.

الفصل الأول: مدخل الدراسة

مشكلة الدراسة

اتّسعت أعداد الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسلطنة. ونظرًا إلى تعاظم أعمالها وتعدد أنشطتها التي تقدّمها في المجتمع بالشراكة الحقيقية والفاعلة مع القطاع الحكومي، ولأنها قائمة على الدعم المجتمعي والحكومي فقد أصبحت هناك حاجة ماسّة إلى إجراء مزيد من الدراسات في هذا المجال؛ لتساعد تلك الجمعيات والمؤسسات الأهلية على ممارسة أعمالها بطريقة مهنيّة، ولحسب ثقة الداعمين من أدائها الخيري. علماً أنّ لتلك الجمعيات والمؤسسات الأهلية أهمية تنبع من الأعمال الخيرية التي تؤدّيها في السلطنة؛ إذ تسهم في دعم مسيرة التنمية والنهضة المباركة بالتوازي مع مؤسسات القطاع الحكومي، وهو أمر أدركه الباحث عن قرب.

وعليه، بعد مراجعة المحدّدات والشروط التنظيميّة التي تحكم إنشاء تلك الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتنظيمها وفق اللائحة التنظيميّة لإنشاء الجمعيات الأهلية رقم (٢٠٠٠ / ١٤)، وبالنظر إلى القرارات ذات الصلة بتنظيماتها الإداريّة والماليّة والإشرافيّة نجد أنه ما زال هناك قصور في محدّدات تصنيفها، من هنا جاءت فكرة تقييم أدائها وتصنيفها وفق معايير تكفل جودة تقديم أنشطتها وخدماتها، الأمر الذي يقودنا إلى البحث عن معايير ومحدّدات واضحة تُصنّف بناءً عليها الجمعيات والمؤسسات الأهلية داخل السلطنة، وهو أمر يعكس تطوير العطاء الخيري وتحسينه من خلال تمييز المهام والأسس التي أنشئت عليها تلك الجمعيات والمؤسسات الأهلية بمختلف أنشطتها دون النظر إلى مسمّياتها أو مهمّاتها وأهدافها.

لذا، جاءت فكرة إجراء دراسة تقييميّة لأداء تلك الجمعيات والمؤسسات الأهلية الحقيقي وتصنيفها على نحو عادل؛

بُغية تحديد مؤشّرات تقديم جودة الخدمة التي تقدّمها، وهو ما يُطمح إليه بأن يكون التقييم والتصنيف حافزاً يجعلها تتسابق في تحسين مستواها، وتحقيق رضا المستفيدين عن خدماتها، وتشجيع الداعمين على الاستمرار في ديمومتها.

وبذا، تتمثّل مشكلة الدراسة في "عدم وجود مقياس مُقنّن علميًّا لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانيّة وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسيّة"، ومن هنا فإنّ الإشكاليّة الرئيسيّة التي تسعى الدراسة إلى معالجتها تكمن في تطوير وتقنين أداة تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتصنيفها في سلطنة عُمان.

أهميّة الدراسة

يشير واقع البحث والتقصّي على المستوى المحلي (العُماني) والإقليمي (الخليجي) إلى محدوديّة البحوث والدراسات المتعلّقة بتقييم الجمعيات الأهلية وتصنيفها -حسب علم الباحث-، ومن هنا تبلورت أهميّة البحث عن أداة تقدّم منهجيّة تقييم وتصنيف علميّة للجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسلطنة. وعليه، فقد امتازت الدراسة بأهميّة رئيسة تكمن في توفير أداة لتقييم أداء الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتصنيفها وفق معايير الجودة العالميّة، الأمر الذي يعكس وجود أهميات فرعيّة منبثقة من الأهميّة الرئيسيّة، ومن هذا المنطلق يحاول الباحث طرح أهميّة الدراسة الفرعيّة على المستويات الثلاثة الآتية: أهميّة البحثيّة للمهتمين، وأهميّة التطبيقيّة للمعنيين، وأهميّةها المؤسسيّة للمتخصّصين، من حيث:

- إثراء المكتبة العلمية العربية بالدراسات والبحوث المرتبطة بمنظمات المجتمع المدني ودورها في تحقيق التنمية الاجتماعية المستدامة.
- إظهار جوانب القوة وجوانب الضعف لدى الجمعيات والمؤسسات الأهلية في الجانبين العلمي والبحثي.
- إن هذه الدراسة الأولى تُعدُّ بالسلطنة في مجال تقييم وتصنيف الجمعيات والمؤسسات الأهلية -حسب علم الباحث-.
- إن هذه الدراسة تُعدُّ منطلقاً للعديد من الدراسات المستقبلية المتعلقة بالتقييم والتصنيف المؤسسي في الوزارات الحكومية المماثلة والمؤسسات الأخرى، مع أهمية تعميم مقياسها المُطوّر والمُقنّن علمياً على الجمعيات والمؤسسات العُمانية جميعها.
- إن هذه الدراسة تمثّل نقطة البداية -بعد ذلك- لكثير من الدراسات والبحوث، التي تهتمُّ بالتقييم المؤسسي، وتصنيف الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية، وبعلم الإحصاء التطبيقي، و... .

أمّا في ما يتعلّق بالأهمية العلمية/ التطبيقية فإننا نخصّ وزارة التنمية الاجتماعية بوصفها الوزارة المتخصصة في إنفاذ قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠ (ملحق (١))؛ حيث تستفيد وزارة التنمية الاجتماعية، ممثلة في دائرة الجمعيات والأندية والجاليات، من حيث:

- مساعدة مسؤوليها على اتخاذ القرارات المناسبة؛ لدعم القطاع الأهلي بالسلطنة، وكذلك الحال قرارات تقديم الدعم من القطاع الخاصّ فردياً أو مؤسسياً.
- توفير فرص تقييم هذه الجمعيات والمؤسسات الأهلية -بعد ذلك- على نحوٍ دوريّ، لمدة ثلاث أو أربع سنوات قادمة، وتحديد مستوى التقدّم المُحرَز.
- الحصول على شفافية في أعمالها الإدارية والمالية والتنظيمية، الذي يحدّد وضوح مدخلاتها ومُخرجاتها وأنشطتها وبرامجها الخدماتية للمنتفعين.
- مساعدة المستفيدين في تحديد الجهة التي تخدم حاجتهم على نحوٍ فعليّ.

أمّا في ما يتعلّق بالأهمية المؤسسية، التي هي مدار الدراسة، فتكمُن في الآتي:

- تعريف الجمعيات والمؤسسات الأهلية بما لديها من إمكانيات وأنشطة تستطيع أن تقدّمها، ومقارنة أدائها بمن هم ضمن أنشطتها، وتحفيزها على التنافس والوصول إلى أعلى مستوى في تصنيفات الجودة.
- تقديم نتائج التقييم المؤسسي السابق للجمعيات والمؤسسات الأهلية من أجل مساعدتها في إعداد خطط تنمية قُدرات مؤسسية، والأخذ بيدها في سبيل التحسين المستمرّ؛ وبذا تُعرف ما لديها وما لدى الجمعيات الأخرى من موارد وأنشطة، ممّا يؤدّي بدوره إلى تعاونها معاً، وتحقيق التكامل في ما بينها.
- إسهامها في توجيه بعض القيادات المجتمعية أو الشركات والمؤسسات الراغبة في تأسيس جمعيات أهلية أو مؤسسات خيرية إلى رسم أفضل تصوّر يُراد تحقيقه.

مبَرراتُ الدراسة

أظهرت الدراسة أهميةً وفق المذكور سابقاً، إضافةً إلى الآتي:

- ١- انتشارُ تلك الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسلطنة وتطوُّر أنشطتها وأعمالها، ممَّا يؤكِّدُ ضرورةَ توفير تقييمٍ مستمرٍّ لها وتصنيفٍ جودتها بما يكفل تقديم أفضل الخدمات الخيرية.
- ٢- الوقوفُ على أداء الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وتصحيح مسارات من ضلَّ تحقيقَ أهدافه، وتعزيز من يستحقُّ الثناء والشُّكر على ما قدَّمه ويقدِّمه للمواطنين والمقيمين على أرض السلطنة.
- ٣- لِمَا للعمل الخيريِّ من أهميةٍ تعكسُها أنشطة وبرامج الجمعيات والمؤسسات الأهلية، التي تعجز عن تحقيقها الكثيرُ من الدول بمؤسساتها العامة.
- ٤- تصحيحُ بعض الأفكار الخاطئة لدى بعض شرائح المجتمعات، ولعلَّ من أبرزها عدم الثقة في أداء الجمعيات والمؤسسات الأهلية.
- ٥- ضبطُ عمليَّة سوء التصرُّف في أموال المساعدات الخيرية لدى بعض الناس.
- ٦- إثراء المكتبات العربية عامَّةً والباحثين والمعنيين بسلطنة عُمان خاصَّةً بمحتوى الدراسة؛ إذ لم يُعثر على دراسة أكاديمية متخصصة في هذا الموضوع -حَسَبَ علم الباحث- تشيُّع مسائل الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسلطنة.

العائدُ من الدراسة

- إنَّ هذه الدراسة تُعدُّ من الدارسات المهمة والأولى في السلطنة، التي من الممكن أن تُسهم نتائجها وما تَنَمَّضُ عنه من توصيات في تقديم فوائدٍ مهمَّة وعوائد ذات نفعٍ لكلِّ من الآتين:
- داعمو الجمعيات والمؤسسات الأهلية: حيث سَنُمكِّنُهُم من تَعَرُّفِ وضع الجمعيات الأهلية الحاليِّ وأسلوب ممارستها لأنشطتها، ممَّا يساعد على المفاضلة الموضوعية بينها وترشيد تبرعاتها والمشاركة في مجالس إدارتها.
 - المستفيدون من خدمات الجمعيات والمؤسسات الأهلية: تعظيم رضا المستفيدين من تلك الخدمات في حال ترشيد الجمعيات الأهلية لإنفاقها؛ لتوفير الحياة الكريمة للمحتاجين ومساعدتهم على تطوير قدراتهم الإنتاجية (دعم مشاريع الأسر المُنتجة).
 - المسؤولون عن الجمعيات والمؤسسات الأهلية: إذ تُسهم في الكشف عن السلبيات وأوجه القصور التي تشوبُ أداء الجمعيات الأهلية، وتحفِّزهم على ترشيد سياساتهم، ممَّا يترتَّب عليه تحقيقُ المزيد من الرِّضا للمتبرِّعين والمستفيدين من خدماتها.
 - الباحثون في مجال الجمعيات والمؤسسات الأهلية: إذ يمكن لهذه الدراسة أن تُسهم في فتح آفاق مستقبلية للباحثين لإجراء دراسات مماثلة لها؛ بُغْيَةً تأكيد نتائجها أو التعمُّق في أجزاء محدَّدة منها.

أهدافُ الدراسة

تهدفُ الدراسة إلى الوصول إلى معايير تصنيفية للجمعيات والمؤسسات الأهلية، التي تضمنُ سيورة الأعمال الخيرية والتطوعية على نحو يكفلُ كفاءةً في أداء الخدمات وجودةً في تقديمها، بمعنى تحقيق توافق بين النواحي الثلاث: العلمية، والتطبيقية، والمؤسسية.

وعليه، فتهدفُ هذه الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس الآتي:

تطويرُ وتقنين مقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية.

كما تهدفُ إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- تحديد المجالات الرئيسة اللازمة؛ لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية.
- الوقوفُ على المؤشرات اللازمة؛ لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية.
- حسابُ الخصائص السيكومترية لمقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية من وجهة نظر موظفي دائرة الجمعيات والأندية والجاليات بوزارة التنمية الاجتماعية.
- تقديمُ الدليل الإجرائي الذي يشرح كيفية استخدام وتطبيق مقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية.
- ومن المنتظر أن تتوصلَ هذه الدراسة إلى معايير كمية وكيفية للوقوف على مستوى أداء الجمعيات الأهلية وتطورها على نحو مستمر.

تساؤلات الدراسة

بناءً على ما سبق، فإنَّ من الضروري أن تُعدَّ الدراسة "مقياساً مُقنَّناً علمياً لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية"؛ وبذا تركَّز على حلِّ مشكلتها من خلال الإجابة عن سؤالها الرئيس:

ما مقياسُ تصنيف الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية في ضوء قدراتها المؤسسية؟

وعليه، فسُتجيبُ الدراسة عن الأسئلة الفرعية أدناه في إطار تحقيق أهدافها:

- ١- ما المجالات الرئيسة اللازمة لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية؟
- ٢- ما المؤشرات اللازمة لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية؟
- ٣- ما الخصائص السيكومترية لمقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية من وجهة نظر موظفي دائرة الجمعيات والأندية والجاليات بوزارة التنمية الاجتماعية؟
- ٤- ما الدليل الإجرائي الذي يشرح كيفية استخدام وتطبيق مقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية؟

مفاهيم الدراسة (Study concepts)

تعددت المفاهيم التي اشتملت عليها الدراسة، وتباينت بين مختلف الثقافات والمدارس الفكرية المختلفة، إلا أنَّ الباحث ضمَّن المصطلحَ تعريفيين: اصطلاحِي (بنائي)، وإجرائِي (وظيفي)، ومن تلك المصطلحات ما يأتي:

أ) الجمعيات (The Associations)

١- التعريف الاصطلاحي (البنائي):

تُعرَّف كلمة الجمعية بأنها اتفاق بين شخصين، أو بين أشخاص عدّة؛ بهدف تحقيق تعاون مشترك في ما بينهم باستخدام معلومات مشتركة، على ألا تهدف إلى الحصول على أرباح. كما عرّفها (عبد الحكيم، ٢٠١٢) بأنها صفة للشخص الإنساني أو صفة للشيء الخارجي، فإذا أُطلقت على الإنسان دلّت على مَنْ يحبُّ الشيء ويفعله، أو على مَنْ يشعر بالآلام الآخرين ويدفع عنهم الأذى ويرغب في تحقيق سعادتهم.^(٥)

وتُعرَّف بأنها تلك المنظمات القائمة بالأعمال التي تهدف إلى تحقيق الخير للإنسانية من خلال مجموعة من الأنشطة المنظمة من قبل إدارتها، وقد كان ظهور الجمعيات الأهلية في سبيل خدمة الإنسانية وتقديم يد العون للمحتاج بطريقة أكثر تنظيماً وتخصّصاً، وتختلف الجمعيات عن بعضها بعضاً من حيث الرؤية والأهداف التي تضعها والمنهجية التي تتبناها في سبيل تنفيذ العمل الخيري.^(٦)

٢- التعريف الإجرائي (الوظيفي):

هي منظمات العمل الخيري المحلي بالسلطنة - مدار الدراسة - التي تندرج ضمن منظمات المجتمع المدني/ الأهلية، وتضم جمعية المرأة العمانية، والجمعيات المعنية بشؤون الإعاقة، والمؤسسات الخيرية والمهنية.

ب) الجمعيات الأهلية (Civil associations)

تعددت مسميات الجمعيات الأهلية بحكم نشأتها؛ حيث أطلق عليها سابقاً جمعيات الإحسان أو البر (Charity Associations)، ثم أصبح يُطلق عليها مسمّى الجمعيات، كما ذكرت بمسميات أخرى، مثل: الجمعيات الخاصة (Private Associations)، والمنظمات التطوعية (Voluntary Organizations)، ومؤسسات المجتمع المدني (organizations Civil society)، والمنظمات غير الحكومية (NGOs)، والمنظمات غير الربحية (Non-Profit Organizations).^(٧)

ووفقاً للقرار الوزاري رقم ٢٠١٢/١٢٨ المتعلق بإصدار اللائحة التنظيمية لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي^(٨)، فقد اعتمد على مصطلح (الجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية).

أمّا من حيث تعريف مصطلح الجمعيات الأهلية، فنذكر الآتي:

١- التعريف الاصطلاحي (البنائي):

وفق المادة رقم (١) في قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٠، فإنها: "كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدّة أشخاص طبيعيين لغرض غير الحصول على ربح مادي، وتهدف إلى القيام بنشاط اجتماعي أو ثقافي أو خيري، ويشمل ذلك الصناديق والجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية، وتلك التي تنشئها الهيئات الخاصة أو الشركات أو المؤسسات أيّا كانت التسمية التي تُطلق عليها، ولو كان من بين أنشطتها ممارسة

٥ عبد الحكيم، أمل مبروك. (٢٠١٢). مفهوم الخير في الفلسفة الحديثة، مجلة كلية الآداب، العدد ١٠٠، (ص: ٧١٩).

٦ المصدر بالموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.encyclopedia.com/literature-and-arts/classical-literature-mythology-and-folklore/folklore-and-mythology/charity>

٧ أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٧). إدارة منظمات المجتمع المدني، دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشفافية والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة، ط١، القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، (ص: ٨١).

٨ وزارة التنمية الاجتماعية: القرار الوزاري رقم (٢٠١٢/١٢٨) المتعلق بإصدار اللائحة التنظيمية لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي، الصادر في الجرائد الرسمية العدد (٩٧٠) بتاريخ ١٠/ إبريل/ ٢٠١٢م، وفي الموقع الإلكتروني: <https://decisions.qanoon.om/p/mosd20120128/2012>

الرياضة البدنية إذا لم تكن هذه الرياضة هي النشاط الرئيس للجمعية أو النادي".^(٩) ومن أكثر التعريفات شهرةً المقدم من البنك الدولي، الذي يُدرج أبرز المراكز البحثية الرائدة، ويشير إلى أن الجمعيات الأهلية، هي: "مجموعة واسعة النطاق من المنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الربحية التي لها وجود في الحياة العامة وتنهض بعبء التعبير عن اهتمامات/ قيم أعضائها أو الآخرين، استناداً إلى اعتبارات أخلاقية أو ثقافية أو سياسية أو علمية أو دينية أو خيرية". وفي تعريف آخر، هي: "مؤسسات أو جماعات متنوعة الاهتمامات إما مستقلة كلياً أو جزئياً عن الحكومات، وتتسم بالعمل الإنساني والتعاوني، وليس لها أهداف تجارية".^(١٠)

٢- التعريف الإجرائي (الوظيفي):

هي الجمعيات الخيرية التطوعية المندرجة تحت مسمى الجمعيات الأهلية، التي تُشرف عليها وزارة التنمية الاجتماعية، وتُحقق غايات نشأتها في تلبية أنشطة رعاية الأيتام، أو المُسنّين، أو الطفولة والأمومة، أو الأشخاص ذوي الإعاقة، أو الخدمات النسائية، فتكون تكافلية، أو توعوية، أو رعائية.

ت) المؤسسات المهنية (Professional institutions)

- ١- التعريف الاصطلاحي (البنائي):
تُعَدُّ المؤسسة شكلاً من أشكال التعبير عن التعاون بين الناس، وأداء العمل على نحوٍ مُنسّق قائم على أسس ومبادئ وأركان وقيم تنظيمية محددة. ويُطلَق عليها الهيئة المهنية، أو المنظمة المهنية، أو المجتمع المهني، وهدفها الترويج لمهنة معينة، ومصالح الأفراد المشاركين في تلك المهنة، والمصلحة العامة؛ حيث عادةً ما تكون هذه المؤسسات منظمة غير ربحية.^(١١)
- كما عُرِفَتْ بأنها مجموعة من الأشخاص أو أرباب العمل أو أصحاب المهن الحرة ينتسبون إلى جمعية مرخصة بغية الدفاع عن مصالحهم ومصالح المهنة التي يعملون بها.^(١٢)
- ٢- التعريف الإجرائي (الوظيفي):
هي المؤسسات الخيرية التي تندرج ضمن الجمعيات الأهلية -مدار الدراسة-، التي تقع ضمن إشراف وزارة التنمية الاجتماعية.

د- القدرات المؤسسية (The Institutional Capacity)

- ١- التعريف الاصطلاحي (البنائي):
يُعرَّف المركز الدولي لتدريب وبحوث المنظمات غير الحكومية عملية بناء القدرات المؤسسية بأنها: "العمليات المستمرة التي من خلالها يتطور الأفراد والمنظمات والمجتمعات، ويمتلكون القدرة على التأقلم مع التغيير الحادث في البيئة المحيطة، ويُؤخَذ التطوير في الأداء بالنظر إلى رسالة المنظمة، وأهدافها، والمضمون الذي تعمل به، ومواردها، واستمراريتها".^(١٣)
- ويعرف مفهوم القدرات أيضاً بأنه: "التدخلات سواء -الداخلية أو الخارجية- المستمرة، التي تُنفَّذ على مستوى المنظمة غير الحكومية؛ وذلك من أجل أن تزيد من كفاءة المنظمة وفعاليتها، وبناء القدرات وسيلة تستخدمها المنظمة غير الحكومية من أجل أن تكون أكثر قدرة على إنجاز أهدافها

٩ مرجع سابق، قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (١٤ / ٢٠٠٠).

١٠ قنديل، أماني. (٢٠٠٠). المجتمع المدني في مصر، القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، (ص: ١٣).

١١ James, S. (٢٠١٤). Educating Scientists and Engineers for Academic and Non-Academic Career Success, Boca Raton, FL: CRC Press, Taylor & Francis Group. ٢٧٤٢-٣٣٤٨٧

١٢ العلوني، محمد أكرم. (٢٠٠٢). العمل المؤسسي، ط١، بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، (ص: ٢٠).

١٣ أبو النصر، محمد. (٢٠٠٧). إدارة منظمات المجتمع المدني - دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراكة والشفافية والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة-، القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، (ص: ٣٦).

ورسالتها، وذلك أخذًا في الحسبان البيئة المحيطة التي تعمل بها.^(١٤)

وهي القدرة التي يُركّزُ من خلالها على النظام، والبيئة أو السياق العام الذي من خلاله يتفاعل الأفراد والمنظمات والمجتمعات ويعملون؛ إذ تُعدُّ عملية البناء المؤسسي وسيلةً وغايةً في الوقت نفسه؛ لأنها تُمكنُ العاملين في المنظمة من إدراك قدراتهم وتساعدهم على استغلالها استغلالاً جيّداً، وتؤكدُ ملكية البرامج التنموية واستمراريتها.^(١٥)

١. التعريف الإجرائي (الوظيفي):

هي القدرة المؤسسية للجمعيات والمؤسسات المهنية الأهلية -مدار الدراسة-، وذلك ضمن المعايير التصنيفية المُعدّة لها، والتي تشتمل على: "القيادة، الكوادر، حقوق مُتلقي الخدمة، بيئة المنظمة، نظام إدارة المعلومات، الخدمات المؤسسية، تحسين الجودة".

صعوبات الدراسة

واجه الباحث عدّة صعوبات وتحديات في أثناء تنفيذ الدراسة، كان من أبرزها الآثار التي نجمت عن التعامل مع جائحة كورونا (كوفيد ١٩)، التي كادت أن تعيق ظهورها لولا الاكتفاء بالقليل من التطبيق؛ وذلك للأسباب الآتية:

- قلة عدد عينة الدراسة ومحدودية موظفي دائرة الجمعيات وأندية الجاليات بالوزارة؛ بسبب تخفيض عدد العاملين في هذه الدائرة.
- عزوف بعض عينة الدراسة عن تطبيق أداتها؛ لأسباب متعلّقة بأهداف الدراسة نفسها.
- عدم وجود بعض القياديين -كمجالس الإدارة أو الإداريين- في بعض الجمعيات والمؤسسات الأهلية؛ لإجراء المقابلات معهم.
- قيام الباحث بتطبيق الأداة بمفرده دون مرافقة من موظفي دائرة الجمعيات وأندية الجاليات بالوزارة (عينة البحث) رغم التنسيق المسبق معهم؛ إلا أنهم لم يتمكنوا من الزيارات بسبب تكليفهم بمهام خاصة بالدائرة.
- اختصت الأداة بالجمعيات الأهلية ذات الأعمال المؤسسية لتقديم خدماتها وأنشطتها، الأمر الذي فاجأ الباحث من حيث عدم توفر عمل مؤسسي في بعض المؤسسات المهنية، ممّا دعا إلى استثنائهم من التطبيق والاكتفاء بالجمعيات والمؤسسات الخيرية الأهلية ذات النشاط المؤسسي.

مُحدّدات الدراسة

للبحث مُحدّدات متعدّدة، تمثّلت في الآتي:

- المُحدّدات البشرية: عينة ممثلة مكوّنة من (٦) جمعيات ومؤسسات أهلية مُنتشرة في محافظة مسقط.
- المُحدّدات المكانية: تشمل محافظة مسقط فقط.
- المُحدّدات الزمانية: العام الميلادي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م.
- الحدود الموضوعية: تقتصرُ على دراسة تقييم وتصنيف الجمعيات الأهلية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية.

١٤ المرجع نفسه، (ص: ٣٨).

١٥ الدليل الإرشادي في بناء القدرات للجمعيات العامة (٢٠١٥). بناء قدرات المنظمات غير الحكومية، للاطلاع على الموقع الإلكتروني: www.dawahmemo.com/

٤٨bena.doc_٤٨_٠٧-١٣-٠٩-٢٠١٥/image

الفصل الثاني: إطار وأدبيات الدارسة النظرية

أولاً: الإطار النظري

تمهيد

تُعَدُّ الجمعيات الأهلية عاملاً مهماً من عوامل الحفاظ على هُويّات الأمم والدول واستقرارها، كما أنّها مساهم كبير في تحقيق أمن المجتمع الفكري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي، بحكم ما توفره من شراكة شعبية، فهي من أقوى وسائل الإصلاح السياسي والاقتصادي والاجتماعي لما تُحقِّقه من غرس الانتماء الوطني في أبنائها^(١٦). كما أنّها تُعَدُّ ركيزة مهمة من ركائز التنمية المتوازنة والمستدامة، ومن أهم المؤسسات الفعالة في صنع سياسات الدولة العامة^(١٧).

وتُعبّر الجمعيات الأهلية عن جماعة ذات تنظيم فعال ومستمرّ لمدة معيّنة، وتتألف من أشخاص طبيعيين لا يقلّ عددهم عن عشرة، وتهدف إلى تقديم خدمات إلى المجتمع دون أن تسعى إلى الربح المادي^(١٨).

وقد تعدّدت مُسمّيات منظمات المجتمع المدني؛ حيث ذكر شكر (٢٠٠٥) أنّها تتمثّل في الآتي: (القطاع الثالث، والقطاع المستقل، والجمعيات الأهلية، والقطاع الأهلي، والمؤسسات غير الحكومية، و...)، مؤكّداً أنّ لتلك المنظمات قاسماً مشتركاً يجمعها في ثلاثة عناصر مهمة، هي:

١- أنّها ذات طابع خيريّ في المقام الأول.

٢- أنّها لا تهدف إلى الربح (غير ربحية).

٣- أنّها تعتمد على العمل التطوعيّ الخيريّ^(١٩).

كما أشير (شحاته، ٢٠١٢) إلى أنّ المنظمات الخيرية منظمات غير هادفة للربح، تباشر مجموعة من الأنشطة المختلفة لتحقيق مقاصدها الخيرية والتطوعية الأساسية، تتمثّل في تقديم الخدمات والمساعدات المادية والمعنوية للحالات المحتاجة المستهدفة حسب العقود واللوائح الواردة في موثيق إنشاء تلك المنظمات^(٢٠).

في حين عرّفها ناجي (٢٠١٤) بأنّها: "وحدات اجتماعية ذات غاية تسعى إليها، وبمعنى آخر هي جماعات من الأفراد التي تتوزع بينهم المهام فيُسهمون فيها لبلوغ غاية مشتركة"^(٢١).

وعرّفت أبو النصر (٢٠٠٧) المنظمات بأنّها: "وحدة اجتماعية هادفة تسعى إلى تحقيق أغراض المجتمع بكفاءة وفعالية، وتحقيق السعادة لأعضائها العاملين فيها، والاهتمام والعناية بالمجتمع"^(٢٢).

وبالنظر إلى العمل التطوعيّ فإنّ الجمعيات التطوعية الأهلية من المكونات الأساسية للدول في سوق الرعاية الاجتماعية، التي تهدف أساساً إلى توفير فرص اقتصادية واجتماعية لمواطنيها، وتقوم فكرتها على المسؤولية الاجتماعية المتبادلة بين المواطن والدولة^(٢٣).

وقد لاقت الجمعيات الأهلية رواجاً كبيراً في مختلف أرجاء العالم؛ إذ استطاعت تطوير أعمالها

١٦ السلومي، محمد وآخرون. (٢٠١٧). القطاع الثالث ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، الكويت: مركز ابن خلدون للدراسات الاستراتيجية، (ص: ١٧).

١٧ عبد الرّحيم أحمد بلال، منظمات المجتمع المدنيّ وتحديات التنسيق والتشبيك (مسودة للنقاش)، مركز المرأة للسلام والتنمية، قاعة المؤتمرات، وزارة الرعاية الاجتماعية، الخرطوم، السودان، ٢٦/٢/٢٠٠٩.

١٨ خاطر، أحمد مصطفى. (١٩٩٧). الجمعيات الأهلية وعلاقتها بوزارة الشؤون الاجتماعية، ندوة التقييم الفني للجمعيات الأهلية، القاهرة: مركز عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر.

١٩ شكر، عبد الغفار. (٢٠٠٥). الدور التنموي والتربوي للجمعيات الأهلية والتعاونية في مصر، سلسلة العلوم الاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأسرة، (ص: ٦٤).

٢٠ شحاته، حسين. (٢٠١٢). محاسبة الوحدات غير الهادفة للربح، القاهرة: دار المشورة، (ص: ٦).

٢١ ناجي، أحمد عبدالفتاح. (٢٠١٤). تطوير وتحديث المنظمات التطوعية في العالم النامي - مداخل واستراتيجيات-، مصر: المكتب الجامعي الحديث، (ص: ١٧).

٢٢ أبو النصر. (٢٠٠٧). إدارة منظمات المجتمع المدنيّ، (ص: ٥٢). (مرجع سابق).

٢٣ عبد العال، عبد الحليم رضا. (٢٠٠٢). السياسة الاجتماعية أيديولوجيات وتطبيقات عالمية ومحلية، القاهرة: الثقافة المصرية للطباعة والنشر، (ص: ٧٥).

لتشمل جميع المجالات الصحية والعلمية والمجتمعية، كالجمعيات التي تكافح الفقر والبطالة، وتلك التي تهتم برعاية الأيتام وذوي الإعاقة واللقطاء، ومنها ما يكافح الأمية، ومنها ما يعمل على تنمية القدرات والمهارات، ودعم المشاريع الاقتصادية والمشاريع الصغيرة والمتوسطة، والاهتمام بالمرأة وحقوقها والطفل وحقوقه، والكثير من أشكال الأعمال المختلفة.^(٢٤)

لذا، فقد شهدت المجتمعات على نحو عام ظهوراً متزايداً لعدد كبير من المؤسسات والتنظيمات التي تقع ضمن دائرة المجتمع المدني، ونشأت تعبيراً عن حاجات المواطنين ورغباتهم وازدياد وعيهم؛ وذلك استجابةً للتحوّلات التي تظهر في هذه العصور.

مفهوم الجمعيات الأهلية

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الجمعيات الأهلية، ونذكر منها -على سبيل المثال- الآتية:

عرّفت بأنها تَجْمَعُ لعدّة أشخاص يكون هدفهم فعل الخير في مجال معيّن، فيؤسسون الجمعية ويضعون لها أميناً عامّاً وهيئة إدارية تشرف على إدارتها وتطويرها والعمل على إيصال جميع الأعمال إلى مستحقيها.^(٢٥)

وأشار البنك الدولي إلى أنها: "تتضمّن كثيراً من الجماعات والمؤسسات التي تكون مستقلة تماماً أو إلى حد كبير عن الحكومة، التي لها أهداف إنسانية تعاونية في الأساس أكثر من كونها أهدافاً تجارية، وأنها وكالات خاصة في الدولة تقوم بدعم التنمية".^(٢٦)

وعرّفها شهاب (٢٠١٣) بأنها: "تسعى إلى تحقيق أهداف تلبي حاجات المجتمع بشرائح مختلفة؛ إذ تقدّم برامج وأنشطة محدّدة يقوم بها مجموعة من المتطوعين".^(٢٧)

كما عرّفها علي (٢٠١٤) بأنها: "المنظمات التي تسعى إلى تحقيق غرض من أغراض البرّ سواء أَعْنُ طريق المعونة المادية كان أم المعنوية، وذلك لمدة معينة أو غير معينة، وقد تكون هذه الخدمات دينية أو عملية أو نفسية أو صناعية أو إنسانية عامة، وتعتمد هذه الهيئات في تمويلها على أفراد الجمهور نفسه عن طريق الوسائل المشروعة لجمع التبرّعات، ويجوز أن تُسهم الحكومة بنصيب قليل أو كثير في تمويلها عن طريق الإعانات السنوية أو الإنشائية، وتُنظّم صرفها قواعد وتعليمات خاصة، كما قد تخضع هذه المؤسسات لتشريع حكومي يُنظّم علاقتها بالدولة، ويحدّد حقوقها وواجباتها وما تتمتع به من امتيازات".^(٢٨)

كما عرّفها شبّات واللوّح (٢٠١٥م) بأنها: "منظمات غير حكومية مستقلة عن الحكومات، تتسم بصورة رئيسة بأهداف إنسانية أو قانونية أكثر من كونها أهدافاً تجارية".^(٢٩)

وعرّفها الباحثة الأغبرية (٢٠١٦) بأنها: "القطاع الأهلي الخيري المستقل عن الحكومة، وتشرف عليها وزارة التنمية الاجتماعية، ويديرها ويتولّى شؤونها ويكون مسؤولاً عن أعمالها مجلس إدارة مُنتخب من أعضاء الجمعية العمومية".^(٣٠)

تاريخ ونشأة الجمعيات الأهلية

لقد عاش الإنسان منذ القدم حياة بسيطة، معتمداً على ما تجود به الطبيعة، وعندما تقدّمت العصور وطرأ التطوّر على المجتمع الإنساني وتغيّر بناؤه الاجتماعي من البسيط إلى المركّب وأخذ تيار المدينة

٢٤ خالد الأستاذ، موضوع عن الجمعيات الأهلية، مجلتي، تاريخ الاطلاع ٢٠١٨/٣/١٣، عبر الرابط: com.mawdoo3.com

٢٥ راجع الموقع الإلكتروني: <https://fhras.net/> ١٩٩٢٢/

٢٦ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٩٩٨)، تقرير التنمية البشرية، (ص: ١٠).

٢٧ شهاب، عبد ربه. (٢٠١٣). دور المنظمات الأهلية في الحد من معدلات الفقر خلال الحصار الإسرائيلي على قطاع غزة، دراسة تطبيقية للمنظمات الخيرية، رسالة

ماجستير غير منشورة، غزة، فلسطين، (ص: ١٢).

٢٨ علي، ماهر أبو المعاطي. (٢٠١٤). إدارة المؤسسات الاجتماعية: تخطيط، رقابة، تنظيم، صنع القرار، توظيف، تمويل، تدريب، الرياض: دار الزهراء، (ص: ٢٧٧).

٢٩ شبّات، جلال؛ اللّوّح، نبيل. (٢٠١٥). دور المنظمات الأهلية في تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الصحية، دراسة حالة: مستشفى العودة في قطاع غزة، بحث غير

منشور، غزة، فلسطين، (ص: ٦).

٣٠ الأغبرية، أمل بنت محمّد. (٢٠١٦). دور رأس المال الاجتماعي في تنمية الجمعيات الأهلية - الجمعيات الخيرية بسلطنة عُمان نموذجاً، رسالة ماجستير غير منشور،

سلطنة عُمان: جامعة السلطان قابوس، (ص: ١٤).

طريقه إلى المجتمع ظهرت بعض المشكلات الاجتماعية التي لم يكن يعرفها الإنسان في السابق كانتشار الفقر والبطالة بصورة كبيرة، ولقد أثرت هذه المشكلات في الحياة الاجتماعية، الأمر الذي حدا بالإنسان إلى التفكير في القضاء عليها، وذلك تارةً بالتخفيف من حدتها وتارةً أخرى بحلها جذرياً ووضع حد لها.^(٣١)

وقد شهدت المنظمات الخيرية وغير الهادفة للربح نمواً وتغيراً كبيراً في نهاية القرن العشرين، وهناك عدد من التطورات تشير بقوة إلى استمرار نموها وتغييرها^(٣٢). وقد اختلفت نشأة الجمعيات الأهلية وتاريخ ظهورها من مجتمع لآخر؛ ويعود ذلك إلى الظروف الخاصة بكل مجتمع على حدة، وستتطرق الدراسة إلى نشأتها في المجتمع العربي على نحو عام وتاريخ ظهورها في السلطنة على نحو خاص.

أ- نشأة الجمعيات الأهلية في المجتمعات العربية

بدأت المؤسسات والجمعيات بالظهور في القرن التاسع عشر، واستمرت بوسائل مختلفة حسب ظروف كل دولة اجتماعية واقتصادية والسياسية، ويُعد الأبعاد الدينية والثقافية والقيمية موجّهات أساسية للعمل الخيري التطوعي؛ لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير في الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد، ولا شك في أن الموروث الثقافي العربي الإسلامي يحتوي على كثير من القيم الإيجابية، نحو: التعاون والتكافل والبر والإحسان...، التي تحفز المواطن على التفاني في خدمة الآخرين وعمل الخير من أجلهم.^(٣٣)

لذا، نشأ العمل الأهلي العربي وتَشكّل في مساره التاريخي متأثراً بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية للمجتمعات العربية وقتها، وقد كان للقيم الدينية في المنطقة العربية من خلال المبادئ والفلسفات المرتبطة بها تأثير كبير في العمل الأهلي؛ إذ حث الدين الإسلامي على التطوع والعطاء لمساعدة الآخرين، من خلال أركان ومبادئ أساسية، من أهمها: الزكاة، والصدقة، والوقف. وقد أدت المساجد دوراً مهماً قبل نشأة الجمعيات الأهلية؛ حيث إنها لم تكن مجرد مكان لأداء المشاعر الدينية حسب، بل كانت مؤسسة تعليمية وثقافية واجتماعية، من خلال الدور الذي كان يؤديه مجموعة من المتطوعين من العلماء والمحتسبين، وتَشكّل بعد ذلك نسيج من المؤسسات المتمثلة في عدد من المدارس والكتاتيب والزوايا والهيكل الدينية والاجتماعية، وحققت تلك المؤسسات قدراً من الاستقلالية التنظيمية عن السلطة المركزية، ونهضت بمهام لم تستطع النهوض بها سابقاً؛ لذا يبرز دور المؤسسات الأهلية حين تغيب سلطة الدولة المركزية؛ خاصة في العواصم الكبرى، مثل: القاهرة، ودمشق، وبغداد.^(٣٤)

يتضح مما سبق أن العمل الخيري قد بدأ في إطار مبادرات فردية قائمة على حُب فعل الخير ومعاني البر والإحسان، يقدّمها الأغنياء إلى المحتاجين والفقراء. ومع بداية العشرينيات من القرن السابق بدأ العمل الخيري يتخذ شكلاً أكثر تنظيماً من خلال انتظام الأفراد في تجمعات خيرية؛ وذلك لتحقيق قدر ولو يسير من العدالة الاجتماعية بناءً على أن ذلك حق من حقوق المواطن وليس من دوافع المساعدات والهبات غير الملزمة للمجتمع، ومع بداية حصول دول المشرق العربي على استقلالها وتحررها من سلطة الاستعمار دخل إلى عنصر الخدمات والتنمية عامّة عنصر مؤثر، هو الجانب الحكومي الرسمي، سواء من خلال عمليات التنمية التي اتخذت الحكومات على عاتقها مسؤوليات تنفيذها، أو من ناحية دعم العمل الأهلي الخيري بالدعم المادي والقانوني، وبناءً على ذلك وضعت التشريعات التي تنظم التوجه الشعبي في هذا المجال، وتسهم في مسيرته ودعمه.^(٣٥)

٣١ ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الثاني للتطوع، بعنوان: تفعيل دور المنظمات التطوعية في المملكة، إعداد مركز البحوث والدراسات. الرياض- محرم ١٤٢٤هـ/ إبريل/ ٢٠٠١م.

٣٢ Excerpt from The Law of Charitable and Not-for-Profit Organizations, Third Edition, authored by Donald J. Bourgeois and published by Butterworths (٢٠٠٢). Posted on the website: <https://www.carters.ca/pub/book/pdf.LCNPOch1/2002>

٣٣ خليل، موسى. (٢٠٠٥). الإدارة المعاصرة، المبادئ والوظائف والممارسات، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، (ص: ٣٤).

٣٤ وناس، المنصف. (١٩٩٨). الدولة الوطنية والمجتمع المدني في الجزائر، محاولة في قراءة انتفاضة تشرين الأول/ أكتوبر في: الرياش، سليمان وآخرون (١٩٩٨). الأزمة الجزائرية - الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، سلسلة كتب المستقبل العربي/ رقم ١١، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.

٣٥ ناصر، سري. (٢٠٠٢). تأثير العولمة على الحيز العربي المعاصر، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الخير العربي الثالث، يونيو ٢٠٠٢.

وفي الآونة الأخيرة أخذت ظاهرة تأسيس الجمعيات والمنظمات غير الربحية تنتشر في المجتمع العربي وتنمو نمواً ملحوظاً؛ حيث انتقل العمل في الجمعيات من الطرائق القديمة القائمة على الخبرات الحياتية والشخصية للمتطوعين والقائمين عليها إلى العمل المؤسسي مستخدماً أحدث الوسائل التكنولوجية؛ سواء في ما يتعلق بالناحية الإدارية أو المالية التي شهدت دورها نمواً كبيراً من حيث الكم والكيف المتعلق بطرائق جمع المال والتبرعات، وظهور ما يُسمى بمؤسسات العمل الخيري المانحة والمتلقية.^(٣٦)

ب- تاريخ نشأة الجمعيات الأهلية في سلطنة عُمان

يُعدُّ مفهوم المجتمع المدني حديث النشأة على نحوٍ عامٍّ في الدول النامية، فقد ظهرت مؤسسات المجتمع المدني في سلطنة عُمان قبل العام ١٩٧٠م^(٣٧)، ورغم صعوبة نشأتها فإنها استطاعت تشكيل جذور تاريخية لمؤسسات المجتمع المدني، التي أصبحت في ما بعد جزءاً من المجتمع العُماني، ومنها على سبيل المثال: الوقف، ومنظومة إدارة الرّي التقليدية، وسنن البحر، وسنن البادية، وتعاونيات أهل المهن والحرف والتجار داخل كل ولاية، وغيرها من صور التعاون؛ حيث سَدَّت هذه المؤسسات الفراغ الموجود بين الأسرة كمنظومة وبين أجهزة الدولة^(٣٨)، فمثلاً يأتي إنشاء جمعيات المرأة العُمانية كمثال واضح على أهمية الجهود التطوعية التي تقدّمها المرأة في سبيل خدمة المجتمع العُماني ولتساهّم في التنمية الشاملة.^(٣٩)

ففي سلطنة عُمان لم تظهر مؤسسات المجتمع المدني ضمن إطار قانوني وبنظام أساسي مكتوب ومقرّر جغرافي معروف لمزاولة النشاط إلا ما بعد السبعينيات من القرن الماضي، وذلك بعد تولّي حضرة صاحب الجلالة -المغفور له بإذن الله تعالى- الحكم في عام ١٩٧٠م وبناء دولة القانون والمساواة والمواطنة؛ حيث كانت الجمعية التاريخية العُمانيّة أول جمعية تأسست في سلطنة عُمان بشكل رسمي في العام ١٩٧٢م، ومارست دوراً مهماً في الحفاظ على الآثار والمخطوطات والمواقع الأثرية إلى أن قامت بعدها بثلاث سنوات وزارة مختصة بالتراث؛ إذ جاءت فكرة تكوين الجمعيات التطوعية من قبل أبناء السلطنة للمشاركة في مسيرة النهضة الشاملة، فعملت على توفير كل السبل وتيسير كل الطرق سواء المجتمعية أو القانونية لإقامتها وتكوينها، لا سيما الجمعيات التطوعية النسائية التي وصلت إلى ذروتها في الكم والكيف.^(٤٠)

أهداف الجمعيات الأهلية

تهدف الجمعيات الأهلية إلى تحقيق الآتي:

- تحديد الحاجات لبناء قدرات المجتمعات المحليّة.
- التعاون مع الحكومات المحليّة المعنيّة.
- تمكين المجتمع المحليّ وتطويره.
- تقديم برامج متميّزة وفعّالة لدعم التنمية.
- تعزيز خطط المشاركة المحليّة والعالميّة بين مؤسسات المجتمع المحليّ والمنظمات العالميّة ودعمها.^(٤١)

أهمية الجمعيات الأهلية

تأتي أهمية جهود إحياء منظمات المجتمع الأهلي وتعزيز دورها في مشروع التنمية الاقتصادية

٣٦ خليل، موسى. (٢٠٠٥). الإدارة المعاصرة، المبادئ والوظائف والممارسات، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

٣٧ ظاهر، مسعود. (٢٠١٠). سلطنة عُمان أربعون عاماً من التنمية المُستدامة، بيروت: دار الفارابي، (ص: ٢٢).

٣٨ وزارة التنمية الاجتماعية (٢٠١٥)، تقرير الدراسة التشخيصية - استراتيجيّة العمل الاجتماعيّ بسلطنة عُمان (٢٠١٥-٢٠٢٥)، (ص: ٢٤٢).

٣٩ وزارة التنمية الاجتماعية (٢٠١٥)، تقرير الدراسة التشخيصية - استراتيجيّة العمل الاجتماعيّ بسلطنة عُمان (٢٠١٥-٢٠٢٥)، (ص: ٢٠٧).

٤٠ المرجع نفسه، (ص: ٢٤٢).

٤١ الغامدي، فواز بن علي. (٢٠١٩م). دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المُستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ - دراسة ميدانيّة، رسالة دكتوراه غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود، (ص: ٢٤).

والاجتماعية تعبيراً عن حرص الدولة والمواطن على تعزيز قيم التعاون والتضامن الأهلي لخدمة المجتمعات المحلية، خاصة في مناطق الأرياف.^(٤٢)

ولقد أكدت إحدى الدراسات المسؤولية الاجتماعية تجاه أمن المجتمع من خلال عمل المؤسسات في الخدمات الخيرية، وأن العمل التطوعي رافق وعامل أساسي لأمن المجتمع واستقراره، مما يتطلب تطوير هذا العمل ليتناسب مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والديمقراطية التي تشهدها المجتمعات.^(٤٣)

مِظَلَّةُ الجمعيات والمؤسسات الأهلية

تُشرف دائرة الجمعيات وأندية الجاليات في وزارة التنمية الاجتماعية على الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسلطنة وتُتابعها، فهي مِظَلُّها الرسمي. ولا يقتصر دور الوزارة على الجانب الإشرافي بل يتعداه لتكون الداعم والمنظم لسير أنشطتها. وتتبنى الوزارة ضمن خطة الدائرة المختصة تطوير أداء تلك الجمعيات الأهلية وتحسينها من خلال تقييم أدائها وتصنيفها في ضوء قدرتها المؤسسية.

وتخضع الجمعية لرقابة وزارة التنمية الاجتماعية بموجب المادة (١٧) من قانون الجمعيات الأهلية رقم ٢٠٠٠ / ١٤ حيث تُعدّ وزارة التنمية الاجتماعية الجهة المُشرفة على الجمعيات الأهلية بمختلف أنواعها من خلال متابعة التقارير الدورية التي تُرَدُّ من الجمعيات وزياراتها وتفقد قيامها بتنفيذ غاياتها وأهدافها وفقاً لنظامها الأساسي وللتشريعات النافذة.

وتُشرف دائرة الجمعيات وأندية الجاليات في وزارة التنمية الاجتماعية على عملية تأسيس الجمعيات الأهلية بجميع أنواعها ومتابعة أعمالها؛ للتأكد من التزامها بأحكام قانون الجمعيات الأهلية والقرارات واللوائح الصادرة عن الوزارة والمنظمة لأعمالها، والإشراف على اجتماعات الجمعية العمومية، ومتابعة الأنشطة التي تنفذها كنشاط جمع الأموال، ولكن دون وجود وحدة إدارية في إدارة الجمعيات متخصصة في الرقابة والإشراف على الجمعيات لتقوم بمهام التدقيق على الموازنات والمصروفات ومسك الدفاتر والسجلات المالية^(٤٤)، إلا أنها تعتمد في ذلك على مؤسسات التدقيق المالي المعتمدة في المصادقة على تلك السجلات المالية.

القوانين والتشريعات النازمة لعمل التطوع والجمعيات الأهلية

صدرت قوانين تنظم العمل المؤسسي بالسلطنة، فجاء صدور قانون التفسيرات والنصوص العامة رقم ١٩٧٣/٣م الصادر بتاريخ ٢٨ / ١٢ / ١٩٧٣م؛ حيث أشارت مادته (١٥) إلى تعيين رؤساء وسكرتيري الجمعيات قائلة: "عندما يُحوَّل أي قانون لأي شخص حق تكوين أية لجنة أو جمعية أو مجلس أو هيئة أخرى يكون لذلك الشخص حق تعيين رئيس وسكرتير تلك اللجنة أو الجمعية أو المجلس أو الهيئة وتحديد صلاحيات وواجبات أي أعضائها"^(٤٥)، كما جاء قانون رقم ٢٠٠٠ / ١٤م ليحمل مضمونه كل العوامل التي تؤدي إلى الارتقاء بالعمل الأهلي وتطويره تماشياً مع العصر الحالي، فضلاً عن تخصيصه مؤسسات حكومية بعينها تقوم بمتابعة عملها، مثل وزارة التنمية الاجتماعية، والمديرية العامة لشؤون المرأة والطفل، و... .

واهتمت السلطنة بتنظيم التشريعات التي تكفل للجمعيات والمؤسسات الأهلية العمل ضمن ضوابط مُحدَّدة، ولتوضيح تلك القوانين ذات الصلة نوردُها في الآتي:

٤٢ عبد الرحيم أحمد بلال، منظمات المجتمع المدني وتحديات التنسيق والتشبيك (مرجع سابق).

٤٣ عكرش، أيمن أحمد محمد حسن (٢٠٠٢م). المنظمات الاجتماعية الريفية، جامعة الزقازيق، مصر، (ص: ٦٦).

٤٤ وزارة التنمية الاجتماعية (٢٠١٥)، تقرير الدراسة التشخيصية - استراتيجيات العمل الاجتماعي بسلطنة عُمان (٢٠١٥-٢٠٢٥)، (ص: ٢٠٧).

٤٥ وزارة العدل والشؤون القانونية، موقع الوزارة: <https://mola.gov.om/legislation/laws/details.aspx?id=3>.

النظام الأساسي للدولة

صدر النظام الأساسي للدولة عام ١٩٩٦م، بالمرسوم السلطاني رقم (٩٦/١٠١)، وهو أول دستور مكتوب في عمان (مصدر التشريع)، وجاء صدوره بعد مرور ٢٦ عامًا من التطورات على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي^(٤٦)، ففي مادته (٣٣) جاءت حرية تكوين الجمعيات: "على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية، وبما لا يتعارض مع نصوص وأهداف هذا النظام الأساسي مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، ويحظر إنشاء جمعيات يكون نشاطها معادياً لنظام المجتمع أو سرياً أو ذا طابع عسكري، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أية جمعية".^(٤٧)

وتدل هذه المادة على أن حق تكوين الجمعيات حق دستوري للجميع، لكنه حق مقيّد وليس مطلقاً، بمعنى أنه يخضع للتنظيم القانوني، ويضع عليه المشرع العادي ما يشاء من القيود لحماية المجتمع ونظامه العام.

قانون الجمعيات الأهلية

نظم قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٤ / ٢٠٠٠م وتعديلاته، ونظام تأسيس الجمعيات الأهلية الصادر بالقرار الوزاري رقم ١٥٠ / ٢٠٠٠م عملية إشهار الجمعيات والإشراف على عملها، وتمثل في نصوص المواد الآتية:

- نصت الفقرة (٣) من المادة الأولى من هذا القانون على: "أن الجمعية هي كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من أشخاص طبيعيين لغرض غير الحصول على ربح مادي، وتهدف إلى القيام بنشاط اجتماعي أو ثقافي أو خيري".
- حدّدت المادة (٤) المجالات التي تعمل فيها الجمعية، ومنها: (رعاية الأيتام، ورعاية الطفولة والأمومة، والخدمات النسائية، ورعاية المسنين، ورعاية المعوقين والفئات الخاصة، وأي مجالات أو أنشطة أخرى يرى الوزير إضافتها بعد موافقة مجلس الوزراء، ولا يجوز بغير موافقة الوزير أن تعمل الجمعية في أكثر من مجال واحد).
- نصت المادة (٥) على أن لمجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير - الموافقة على تأسيس جمعيات لا تتوافر لها الشروط أو الأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون، وله أن يُعفيها من الخضوع لبعض الأحكام الواردة به. على أن هذه المادة استثناء ولا يُقاس عليها، فالأصل أن تخضع هذه الجمعيات للأحكام العامة الخاصة بقانون الجمعيات الأهلية.
- أظهرت المادة (٦) شرط تأسيس الجمعية بحيث لا يقل عدد مؤسسيها عن ٤٠ شخصاً، كما يشترط توفير مقر صالح لها لمباشرة نشاطها.

التشريعات النازمة لعمل التطوع

- قانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب رقم (٧٩ / ٢٠١٠م)، المادتان (١) و(١٢) منه.
- موافقة مجلس الوزراء المؤقر في جلسته رقم (١٢ / ٢٠٠٠م) على إنشاء جمعيات مهنية.
- نظام تأسيس الجمعيات الأهلية بالقرار الوزاري رقم (١٥٠ / ٢٠٠٠م) وتعديلاته.
- اللائحة التنظيمية لعمل أندية الجاليات رقم (٣٢ / ٢٠٠٣م).
- لائحة شروط وقواعد وإجراءات منح تراخيص جمع المال من الجمهور بالقرار الوزاري رقم (١٥٧ / ٢٠١٠م).^(٤٨)

٤٦ النظام الأساسي للدولة، الجريدة الرسمية، وزارة الشؤون القانونية، مسقط، العدد ١٩٩٦، النظام الأساسي للدولة، الجريدة الرسمية، مسقط، العدد ١٩٩٦، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٠١/٩٦ بموقع وزارة العدل والشؤون القانونية: <https://mola.gov.om/basicstatute.aspx>.

٤٧ المرجع نفسه.

٤٨ كتاب توثيقي بعنوان: "جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي"، منشورات وزارة التنمية الاجتماعية، الدورتان ٢٠١١-٢٠١٢م، (ص: ١٤).

ماهية الجمعيات والمؤسسات الأهلية في السلطنة

أولت الوزارة هذا الجانب أهمية بالغة تمثلت في إنشاء العديد من الجمعيات النسائية المنتشرة في مختلف ولايات السلطنة ومحاظاتها، ولم تكتف بذلك، بل سنّت القوانين التي تُسهم في تقديم الدعم المادي لهذه الجمعيات وتفعيل نشاطها المجتمعي، إلى جانب تبني إنشاء مقارها الدائمة والإشراف العام على تشغيلها وتفعيلها على أكمل وجه، إضافة إلى دعم إنشاء المجالس العامة التي لها -بلا شك- دور كبير في خدمة التجمعات السكانية.

وتشكلت الجمعيات والمؤسسات الخيرية في السلطنة من تنوع مختلف في أنشطتها وأهدافها وفقاً لحاجات المواطنين والمقيمين، وسيجري تعرّف تلك الجمعيات بصورة عامة، فهي تضم -وفق تصنيفها بدائرة الجمعيات وأندية الجاليات بوزارة التنمية الاجتماعية- أربع فئات، تمثلت في الآتية:

١- جمعيات المرأة العُمانية (Omani Women Associations)

تعد المرأة العُمانية أول المبادرات في مجال عمل التطوع بالسلطنة؛ إذ بدأ العمل الاجتماعي منذ بداية عام ١٩٧٢م عندما أُنشئت أول جمعية نسائية تحت اسم جمعية المرأة العُمانية بمحافظة مسقط، فقد نبعت فكرة إقامة جمعية أهلية تُعنى بالمرأة من قبل مجموعة من النساء العُمائيات المثقفات، اللواتي يرين أن لهنّ دوراً في عملية النهضة الشاملة.

وتعد جمعيات المرأة العُمانية مؤسسات تطوعية اجتماعية هدفها رفع مساهمة المرأة العُمانية في جميع المجالات الاجتماعية والثقافية، وكذلك في التخطيط لمشروعات تنمية المجتمع المحلي، وتساند جهودها المبذولة أجهزة الدولة للنهوض بالمرأة العُمانية، وتمكينها من المشاركة الفاعلة في المجتمع، كما يوجد في الجمعيات مراكز التأهيل النسوي ومراكز تنمية المرأة الريفية التي تتبع للجمعيات إشرافياً.^(٤٩)

وقد تعددت أهداف جمعيات المرأة العُمانية وتنوّعت؛ حيث سعت إلى رفع مستوى كفاءة المرأة العُمانية والاهتمام بصحتها وصحة الطفل في شتى المجالات، ونشر الوعي الثقافي والاجتماعي والتوعوي لديها، وتعليمها بعض الصناعات لزيادة دخل الأسر العُمانية، إضافة إلى تمكينها ورفع مستواها الفكري والاقتصادي والثقافي والمحافظة على مكتسباتها، وتزويدها بالمهارات والإمكانات والخدمات المختلفة التي تمكنها من الإسهام في التنمية الشاملة، وتعزيز مشاركتها في جميع المجالات بحيث يُضمن استقرارها الأسري والمجتمعي. فضلاً عن تنمية العمل التطوعي النسائي لخدمة المجتمع في مختلف المجالات بالتعاون مع المؤسسات ذات العلاقة.

أمّا عدد تلك الجمعيات فلم يكن في عام ١٩٩٨م يتجاوز (٢٣) جمعية، فيها نحو (٣٧٠٠) عضوة، ولكنها بلغت في عام ٢٠٠٠م (٢٧) جمعية، وتزايد العدد بعد ذلك ليصل في نهاية عام ٢٠٠٨م إلى (٥٢) جمعية، بينما بلغ عدد أعضاء جمعيات المرأة من المتطوعات (٤٩٠٨) متطوعة، وارتفع العدد بعد ذلك ليصل في نهاية العام ٢٠١٤م إلى (٥٨) جمعية، بلغ عدد أعضائها من المتطوعات (١٠٢٩١) متطوعة في العام نفسه.^(٥٠)

أمّا في العام الحالي ٢٠٢٠م فبلغ عدد الجمعيات (٥٨) جمعية نسائية، هي على النحو الآتي: محافظة مسقط (٤ جمعيات)، ومحافظة ظفار (١٠)، ومحافظة الباطنة شمال وجنوب (١٢)، ومحافظة الشرقية شمال وجنوب (١١)، ومحافظة الداخلية (٩)، ومحافظة البريمي (٢)، ومحافظة الظاهرة (٣)، ومحافظة الوسطى (١)، ومحافظة مسندم (٤)، وبذا تكون جمعية المرأة العُمانية قد امتدت وتوسّعت في كلّ أنحاء السلطنة بدءاً من مسقط لتغطية جميع المحافظات، ناهيك عن وجود عدّة فروع في بعض الألوية، ليصل عددها مع نهاية عام ٢٠١٩ إلى (٥٩) جمعية، إضافة إلى (٦) أفرع^(٥١)، ويُذكر أن جمعيات المرأة العُمانية

٤٩ راجع الموقع الإلكتروني:

٥٠ محمد، فايزة (٢٠١٧). المرأة العُمانية في يومها السنوي - عطاء وإنجازات-، مقال منشور في الموقع الإلكتروني: <https://shuoon.om/?p=٤٨٢>
٥١ راجع الموقع الإلكتروني: <https://mosd.gov.om/index.php/ar> ٣١-٤٤-٠٩-٢٩-١٢-٢٠١٣/٤٥-٤٤-٠٩-٢٩-١٢-٢٠١٣

ضمّت داخلها ما يقربُ من (٢٧٣٨) عضوة في نهاية عام ٢٠٠٣م.

أمّا أبرزُ إنجازات جمعية المرأة العُمانية وأهمُ مشاريعها، فهي:

- برامج التوعية في مجال حماية الأطفال.
- صالون العُمانية الثقافي في مختلف المجالات، ومنها: جلسات في المجال الاجتماعي والمجال الاقتصادي والمجال السياسي والمجال الإعلامي.
- برامج التوعية للمدارس الحكومية.
- حملة سعادتي في صلاتي.
- ملتقى البنفسج للفتيات.
- مشروع كسوة عيد الفطر للأيتام.^(٥٢)

كما أنّ هناك بعض البرامج التأهيلية التي قامت بها الجمعية، مثل:

- دورات الخياطة.
- صناعة الصابون الطبيعي المنزلي للمرأة المُعيلة، نادي الفتيات.

إضافة إلى المعارض التي تقيمها الجمعية دعمًا للمشاريع الصّغيرة والمتوسطة، ولتفعيل دور رائدات الأعمال المسجّلات فيها.^(٥٣)

كما سعت وزارة التنمية الاجتماعية خلال الأعوام الأخيرة إلى تقديم العديد من البرامج التدريبية المتنوعة لتعزيز قدرات جمعيات المرأة العُمانية ودعمها بما يكفل مساهمتها الفاعلة في التنمية الشاملة، وإبراز مشاركتها الرائدة في هذا المجال. وفي ذلك الإطار أُجريت مسابقة بين الجمعيات ضمن فعاليات الاحتفال بيوم المرأة العُمانية في عام ٢٠١٣م، حول "دور جمعيات المرأة العُمانية في تنمية المجتمع"، وذلك من خلال قيام جمعيات المرأة العُمانية بمختلف المحافظات والولايات المشاركة بمشروعات تنموية متميزة في خدمة المجتمع، وتُعَدُّ هذه المسابقة أداةً مهمّةً لتطوير أداء جمعيات المرأة ودعمها وتنظيم عملها، وحفزًا لها على الإسهام في دفع هذه القدرات وتطويرها لخدمة مجتمعها واستثمار مواردها البشرية والمادية.

وبالفعل، أثبتت جمعية المرأة العُمانية نجاحها في هذا الدّور، وخير دليل على ذلك الزيادة العددية الكبيرة التي وصلت إليها الجمعيات النسائية مع التطوّر الكبير في حجم أنشطتها لخدمة المرأة العُمانية والمجتمع العُماني على نحو عام؛ حيث تُعَدُّ جمعيات المرأة العُمانية من المؤسسات الاجتماعية التي تستقطب أعدادًا كبيرة من النساء، وهُنَّ يُسَهِّمن إسهامًا كبيرًا في تفعيل دور العمل النسائي التطوّعي من خلال المشاركة والإفادة من الفعاليات التي تُنظَّم بهدف تنمية المجتمع المحلي بمقرّ تواجد تلك الجمعيات.

٢- الجمعيات المهنية (Professional associations)

الجمعية المهنية جمعية أهلية، تتألف من عدة أشخاص طبيعيين، وتضمُّ أصحاب مهنة ذات طبيعة واحدة، وتهدف إلى خدمة المهنة ومنتسبيها، وتوظيف إمكاناتها لخدمة المجتمع. وعليه، فهي جمعيات تُعنى برعاية مصالح أصحاب المهنة الواحدة والشؤون الفكرية والثقافية والأدبية، وتهدف إلى تطوير المهن وحماية مصالح المنتسبين إليها من المهنيين، وغالبًا ما تقوم هذه الجمعيات بأنشطة تتركز عادةً في مجالاتها التخصصية وعقد المؤتمرات والندوات وورش العمل، كما تهدف إلى تعزيز الوعي والترابط المهني بين منتسبيها، والعمل على الرقي بالمهن التي أشهرت تلك الجمعيات لخدمتها وفقًا لأحكام نظام الجمعيات الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٤/٢٠٠٠، وتسعى إلى الإسهام في خدمة المجتمع من خلال استثمار كفاءات أعضائها وخبراتهم لإبراز دورها، فضلًا عن السعي إلى الارتقاء بمستواهم المهني والثقافي^(٥٤)، وتضمُّ أصحاب المهنة الواحدة كالمهندسين، والأطباء، والاجتماعيين، والمحامين، والصحفيين، والكتاب،

٥٢ راجع الموقع الإلكتروني: <https://alnaba.news/?p=٧٤٦٦>

٥٣ منشورات جمعية المرأة العُمانية بمسقط.

٥٤ راجع موقع وزارة التنمية الاجتماعية الإلكتروني: <https://mosd.gov.om/index.php/ar/١٤-٤٤-٠٩-٢٩-١٢-٢٠١٣/٤٥-٤٤-٠٩-٢٩-١٢-٢٠١٣>

والأدباء، والمسرحيين، والاقتصاديين، والمحاسبين، و...، من ذوي التخصص العلمي الواحد.

وتُعَدُّ الجمعيات المهنية المتحدّث الرسمي باسم العاملين في المجال الذي تعمل فيه الجمعية، والمُعَبَّر عن أفكارهم وطموحاتهم، كما تعمل هذه الجمعيات على مساندة الحكومة في المجال الذي تتخصص فيه من خلال مساندة المؤسسات الحكومية الرسمية المهتمة بالمجال، التي لا تستطيع بمفردها إنجاز جميع تطلّعات المُنتَمين للمهنة؛ لذا تعمل على تفعيل الحراك المجتمعي في ذلك المجال المهني. كما تعمل هذه الجمعيات جنباً إلى جنب مع الحكومة في وضع السياسات والتشريعات والمعايير المهنية؛ وذلك بهدف تطوير العمل في تلك المهنة، كما أنّ دورها يتجسّد في نشر الوعي بأهمية المهنة وتغيير وجهة نظر الجمهور إليها من خلال التعريف بها بصورة أفضل، وحماية حقوق العاملين فيها. إضافة إلى ذلك، يوجد تواصل مع المجتمع الدولي والإقليمي بما يخدم أعضائها ومنتسبيها؛ حيث يبرز دورها من خلال المشاركة في المحافل الخارجية، إلى جانب توقيع مذكرات التفاهم وتبادل الخبرات في هذا الجانب.^(٥٥)

وقد بدأ إشهار الجمعيات المهنية عام ٢٠٠١، وكانت الجمعية الجيولوجية هي الأولى في هذا المجال؛ حيث أُشهرت بتاريخ ١٥ إبريل ٢٠٠١، ولم يكن عدد الجمعيات المهنية يتجاوز أربع جمعيات، وكان عدد أعضائها (٢٥٠) عضواً، ولكن سرعان ما تزايد عددها حتى وصل في نهاية عام ٢٠١٣م إلى (٢٦) جمعية، وتجاوز عدد المنتسبين إليها (٧٢٠٠) عضواً، وقد وصل عدد الجمعيات المهنية المشهرة حتى نهاية عام ٢٠١٨ إلى (٣٢) جمعية و (٧) أفرع، في حين وصل عدد المؤسسات المهنية حتى وقتنا الحالي من عام ٢٠٢٠م إلى (٣١).^(٥٦)

أمّا الآن، وخلال العام الحالي ٢٠٢٠م، فقد بلغ عددها بعد الاندماج (٢٨) جمعية مهنية، هي: الجمعية العُمانية للتريض، والجمعية العُمانية لتقنيّة المعلومات، والجمعية العُمانية للجودة في التعليم العالي، والجمعية الجيولوجية العُمانية، والجمعية الفلكية العُمانية، والجمعية العُمانية للوجيستيات، والجمعية العُمانية للملكية الفكرية، وجمعية المهندسين العُمانية، والجمعية الصيدلانية العُمانية، وجمعية المصارف العُمانية، وجمعية المحامين، والجمعية العُمانية لتقنيّات التعليم، والجمعية العُمانية لحماية المستهلك، وجمعية الصحفيين العُمانية، والجمعية الاقتصادية العُمانية، والجمعية العُمانية للمكتبات والمعلومات، والجمعية العُمانية للكتاب والأدباء، والجمعية العُمانية للخدمات النّظمية، والجمعية العُمانية لإدارة الموارد البشرية، والجمعية العُمانية للتأمين، والجمعية العقارية العُمانية، والجمعية الطبية العُمانية، والجمعية العُمانية لطب القلب، والجمعية الزراعية العُمانية، والجمعية الاجتماعية العُمانية، والجمعية العُمانية لمزارعي الرُّمان بالجبَل الأخضر، والجمعية العُمانية للعلاج الفيزيائي، والجمعية العُمانية للسينما والمسرح، والجمعية العُمانية.

٢- الجمعيات والمؤسسات الخيرية (Charitable societies and institutions)

وتمثّلت الجمعيات والمؤسسات المهنية الأهلية في قسمين، هما: المؤسسات الخيرية، والجمعيات الخيرية، اللتان تمثّلان الآتي:

أ- المؤسسات الخيرية (Charities)

يُقصدُ بها المؤسسات الخيرية التي يُكوّنها مؤسّس أو مجموعة مؤسّسين من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين أو منهما معاً؛ بهدف تنمية المجتمع ومساعدة الفئات المحتاجة من ذوي الإعاقة، ويبلغ عددها حتى عام ٢٠٢٠م (٨) مؤسسات، وقد ظهرت أولها في عام ١٩٩١م.

أمّا أبرز هذه المؤسسات، فهي: مؤسسة جسور الخيرية، ومؤسسة سعود بهوان للأعمال الخيرية، ومؤسسة سهيل بهوان للأعمال الخيرية، ومؤسسة الجسور للأعمال، ومؤسسة محمّد البرواني للأعمال الخيرية، والمؤسسة التنموية الخيرية - الشركة العُمانية للغاز المُسال، ومؤسسة أوتود بلوند عُمان، ومؤسسة تواصل الخيرية.^(٥٧)

٥٥ البلوشية، رحمة (٢٠١٨). الجمعيات تعمل مع الحكومة في وضع السياسات والتشريعات والمعايير المهنية، لقاء صحفي لصحيفة لبان بتاريخ ١٠/ سبتمبر/ ٢٠١٨م.

٥٦ المرجع نفسه.

٥٧ موقع وزارة التنمية الاجتماعية: <https://mosd.gov.om/index.php/ar>

ب- الجمعيات الخيرية (Charities)

تؤدي الجمعيات الخيرية جهودًا أهلية بدافع ذاتي ولا اعتبارات دينية واجتماعية وإنسانية، وتعمل على مد يد العون للفئات المحتاجة والإسهام في التنمية الاجتماعية جنبًا إلى جنب مع الحكومة في المجالات الرعائية والتنموية والتوعوية، وتعد هذه الجمعيات حديثة التأسيس نسبيًا، ففي عام ٢٠٠٠م لم يكن عددها يتجاوز أربع جمعيات، هي: جمعية رعاية الأطفال المعاقين في العام ١٩٩١م، والجمعية العمانية للمعوقين في العام ١٩٩٥م، وجمعية النور للمكفوفين في العام ١٩٩٧م^(٥٨). وبعد صدور قانون الجمعيات الأهلية في عام ٢٠٠٠م توالى إشهار الجمعيات الخيرية؛ حيث أشرقت جمعية مكافحة السرطان وجمعية البيئة العمانية، كما أنشئت مؤسسات لتقديم المساعدات الخيرية كجمعية دار العطاء وصندوق التضامن الأهلي. علمًا أن عدد الجمعيات الخيرية في نهاية عام ٢٠١٤م بلغ نحو (٣٠)^(٥٩)، أما في الوقت الحالي خلال العام ٢٠٢٠م فبلغ عددها (٢٢) جمعية، منها (٧) جمعيات معنية بشؤون الإعاقة، هي: جمعية رعاية الأطفال المعوقين، والجمعية العمانية للمعوقين، وجمعية التدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة، وجمعية النور للمكفوفين، والجمعية العمانية لذوي الإعاقة السمعية، والجمعية العمانية للتوحد، والجمعية العمانية لمتلازمة داون، إضافة إلى (١٥) جمعية متعددة الأهداف والأنشطة، هي: الجمعية العمانية للسرطان، وجمعية البيئة العمانية، وجمعية دار العطاء، والجمعية العمانية لمرضى السكري، والجمعية العمانية لأمراض الدم الوراثية، وجمعية الأطفال أولاً، والجمعية العمانية للسلامة على الطرق، والجمعية العمانية للمياه، وجمعية هواة تربية الطيور، وجمعية بهجة العمانية للأيتام، وصندوق الضمان الأهلي بنزوى، والجمعية العمانية للعناية بالقرآن الكريم، وجمعية الألبىاد الخاصة العمانية، وجمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة، وجمعية إحسان.

وتمثل الجمعيات جهودًا أهلية تقوم بدافع ذاتي ولا اعتبارات دينية واجتماعية وإنسانية وتعمل على مد يد العون للفئات المحتاجة بالإسهام في التنمية الاجتماعية جنبًا إلى جنب مع الحكومة في مجالات الرعاية والتنمية. أما أبرز مجالات عمل هذه الجمعيات، فهي: رعاية ذوي الإعاقة من خلال تقديم خدمات تربوية ورعاية مصالحهم، إضافة إلى مجالات رعاية وتوعية أخرى، مثل: رعاية المسنين ومساندة المحتاجين.^(٦٠)

ماهية عينة الدراسة

١- جمعية المرأة العمانية بمسقط^(٦١):

النشأة

أشهرت جمعية المرأة العمانية بمسقط وفقًا للقرار الوزاري رقم ٨٤ / ٣٢ بتاريخ ١٩ / ٢ / ١٩٧٢م، وهي مؤسسة اجتماعية ثقافية تطوعية تسعى إلى النهوض بالمرأة العمانية في جميع المجالات الاجتماعية والثقافية، والعمل على توسيع قاعدة العمل النسائي التطوعي عدديًا وجغرافيًا، ومقرها ولاية بوشر بمحافظة مسقط.

الأهداف

- ١- تمكين المرأة من الناحية المعرفية والمهارات والتنمية الذاتية والمهنية.
- ٢- رفع المستوى الفكري/ المهني/ الثقافي لدى المرأة، وتفعيل دورها في المؤسسات الحكومية والأهلية.
- ٣- إبراز دور المرأة العمانية وتعزيز مكانتها ومشاركتها في المحافل المحلية والدولية.
- ٤- تعزيز أنماط حياة نوعية ذات جودة لتحسين مستوى حياة المرأة.
- ٥- تكوين قاعدة بيانات تعنى بقضايا المرأة في المجتمع العماني، وخلق شبكة وقنوات اتصال مع الجهات المختلفة.

٥٨ دليل الجمعيات الخيرية، (٢٠١١). الجمعية العمانية للعمل التطوعي، سلطنة عُمان، وزارة التنمية الاجتماعية.

٥٩ راجع موقع إحصاءات العمل الخيري - الجمعيات الخيرية ولجان التنمية في سلطنة عُمان: <https://medadcenter.com/countst>

٦٠ راجع موقع وزارة التنمية الاجتماعية: <https://mosd.gov.om/index.php/ar>

٦١ موقع وزارة التنمية الاجتماعية: <https://mosd.gov.om/index.php/ar>

البرامج والأنشطة

إبراز قضايا المرأة والأسرة ذات الأولوية، مع السعي إلى تنفيذ العديد من البرامج التوعوية والتأهيلية وتقديم الخدمات الاجتماعية بما يسهم في الارتقاء بالمستوى الثقافي والاقتصادي للمرأة والأسرة العمانية، وإحياء المناسبات الدينية والوطنية بالتعاون والنسيق مع الجمعيات الأخرى، وتقديم العون والمساعدة لأفراد المجتمع، والمشاركة في البرامج والمشروعات.^(٦٢)

٢- جمعية المرأة العمانية بالسيب^(٦٣):

النشأة

أُسِّهَتْ وَفَقًا لِلقرار الوزاري رقم ٩٦ / ١١٠ بتاريخ ١٩ / ١٠ / ١٩٩٦م، وهي مؤسسة اجتماعية وثقافية تطوعية تسعى إلى النهوض بالمرأة العمانية في جميع المجالات الاجتماعية والثقافية والعمل على توسيع قاعدة العمل النسائي التطوعي عدديًا وجغرافيًا، ومقرها ولاية السيب بمحافظة مسقط.

الأهداف

- ١- العمل على تقديم الخدمات الاجتماعية والتوجيه إلى سُبل الحياة الصحية، والتخفيف عن الأسر الفقيرة والمُحتاجة في حالة وفاة عائلها أو تعرضها للكوارث، وغير ذلك من المساعدات التي تُقدَّم في هذا المجال.
- ٢- العمل على تعليم المرأة بعض الصناعات أو الحرف اليدوية لمساعدتها في المعيشة.
- ٣- بذل الجهد لإقامة مشاريع خيرية يُخصَّص ريعها لبرامج تديرها الجمعية، مثل: مشروع برنامج المعوقين .
- ٤- العمل في مجال تنظيم الأسر، وإعطاء التوجيه والإرشاد للمرأة بما يحقق السعادة الأسرية المطلوبة، وذلك عن طريق برامج التوعية والندوات والمحاضرات .
- ٥- النهوض بالمجتمعات المحلية على أسس اجتماعية صحيحة، وتكثيف جهود الأهالي في مختلف المجالات.
- ٦- المشاركة في البرامج والمشروعات التي تهدف إلى رعاية الطفولة والأمومة، مثل: برنامج الخطة الوطنية لرعاية الطفولة، وبرامج توعية التطعيم، و... .
- ٧- العمل على تنمية التقاليد القائمة على الفضيلة والنابعة من تاريخ المجتمع وقيمه ومبادئه، والمُستمدّة من الدين الإسلامي الحنيف، ومحاربة التأثيرات المعوّقة لنمو المجتمع وتقدمه.
- ٨- التعاون مع الجمعيات الأخرى، وتعرُّف سُبل عملها والإفادة من تجاربها وخبراتها، خلال تبادل الزيارات.^(٦٤)

٢- جمعية التدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة

النشأة

أُسِّهَتْ الجمعية وَفَقَ القرار الوزاري رقم ٢٠٠٠ / ١٤٤ بتاريخ ٢٩ / ٥ / ٢٠٠٠م، ويقع مقرها الرئيس في محافظة مسقط بمنطقة العذبية، ويبلغ عدد أعضائها (٢٧) عضوًا. وتسعى الجمعية إلى تقديم برامج شاملة للتدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة منذ سن الولادة حتى سن السادسة لتغطية حاجاتهم الاجتماعية والأكاديمية والخدمات العلاجية؛ بهدف انضمام الأطفال في المدارس المنتظمة عند بلوغهم سن السادسة إن أمكن أو التخفيف من إعاقاتهم لضمان نوعية حياة أفضل لهم ولأسرهم.^(٦٥)

وتؤدي الجمعية أيضًا دورًا توعويًا لتغيير المفاهيم السلبية نحو هذه الشريحة من الأطفال ذوي الإعاقة من

٦٢ راجع الموقع الإلكتروني: <https://www.mosd.gov.om/index.php/ar> / ٢٠١٨-٠٢-٢١-٣٧-٥٨

٦٣ راجع الموقع الإلكتروني: <https://medadcenter.com/charity?page=٢٦>

٦٤ راجع موقع وزارة التنمية الاجتماعية: <https://mosd.gov.om/index.php/ar> / ٢٠١٨-٠٢-٢١-٣٧-٥٨

٦٥ راجع موقع الجمعية الإلكتروني: <https://earlyinterventionoman.blogspot.com/p/blog-page.html> _ ٨٠٩

خلال البرامج الإعلامية لتوعية المجتمع بقضية الحاجات الخاصة والإعاقة.^(٦٦)

الأهداف

- ١- تقديم الخدمات التشخيصية والتدريبية والتعليمية للأطفال ذوي الإعاقة منذ الولادة وحتى عمر السادسة؛ بهدف مساعدتهم على النمو الطبيعي في مجالات تطوّر الحركة، واللغة، والتفاعل الاجتماعي؛ لتساعدهم على الاندماج.
- ٢- تقديم التدريب العملي للأسر من خلال مشاركتهم في البرامج العلاجية والتدريبية لأطفالهم.
- ٣- تقديم برامج توعوية لشرائح المجتمع؛ بغية الحدّ من حدوث الإعاقة عن طريق توضيح أسباب حدوثها والبدائل المتاحة.
- ٤- التعاون مع المؤسسات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية؛ للإفادة من خدماتها في مجال نشاط الجمعية.^(٦٧)

الخدمات

- الروضة: هي المؤسسة التربوية والتأهيلية الوحيدة من نوعها في السلطنة التي تحتضن أطفال ذوي إعاقة في سنّ مبكرة، تغطي مجالات التأهيل الاجتماعي والتربوي والنفسي للفئة العمرية (٣-٦) سنوات.
- الزيارات المنزلية (بورتج): هو برنامج منزلي تربوي، يهتم بالأطفال ذوي الإعاقة منذ الولادة إلى (٩) سنوات، ويهدف إلى إشراك الأهل على نحو مباشر في العملية التأهيلية لأطفالهم.
- وحدة التقييم والتأهيل: تُعدّ وحدة التقييم والتأهيل الأولى من نوعها في السلطنة، من حيث تكاملها وعملها الشمولي، وتشمل اختصاصات متعدّدة، هي: العلاج الطبيعي، والعلاج الوظيفي، وعلاج النطق واللغة، والإرشاد النفسي.
- مجموعات الدعم: يُبادر الجمعية بتشجيع أهالي الأطفال على تشكيل مجموعات دعم أُسرّية؛ ليتمكنوا من متابعة أطفالهم والعمل على تطوير قدراتهم.
- المصادر: يُعدّ المركز مؤسسة نموذجية في تقديم خدمات التدخل المبكر في عُمان، ويقوم على تشجيع المناطق الأخرى من السلطنة لتقديم خدمات مشابهة.
- التدريب: يوفّر المركز فرص التدريب للعاملين والمتطوّعين لمساعدتهم في زيادة المعرفة واكتساب المهارات اللازمة للقيام بالمسؤوليات المحدّدة لكلّ منهم.
- تقديم المشورة للأهالي: يوفّر المركز من خلال الاستشاريين والأخصائيين خدمات استشارية لأهالي الأطفال، ويساعدتهم على تقبّل الإعاقة وتفهم دورهم الأساسي في العناية بأطفالهم ورعايتهم.
- نشر الوعي: يعمل المركز على نشر التوعية من خلال وسائل الإعلام المختلفة؛ ليتفهم المجتمع قضايا الإعاقة، ولزيادة الوعي الاجتماعي لأداء دور إيجابي فعال تجاه الأطفال وأسرهم من ذوي الإعاقة.
- مجموعات الدعم: يُبادر المركز بتشجيع أسر الأطفال من ذوي الإعاقات المختلفة على تشكيل مجموعات دعم تساعدتهم على فهم أعمق لحاجات أطفالهم المختلفة من تعليم وتأهيل وعلاج، والعمل على توفيرها.^(٦٨)

٦٦ منشورات جمعية التدخل المبكر.

٦٧ موقع وزارة التنمية الاجتماعية: <https://mosd.gov.om/index.php/ar>

٦٨ راجع موقع جمعية التدخل المبكر الإلكتروني: <https://earlyinterventionoman.blogspot.com/p/blog-page.html>

الخُطط

- ١- توسيع دائرة خدماتنا لخدمة أعدادٍ أكبر من الأطفال.
- ٢- تغطية منطقة جغرافية أوسع.
- ٣- العمل مع شريحة واسعة من الإعاقات المختلفة.
- ٤- القيام بالدور التوعوي.
- ٥- تأسيس مركز نموذجي.

٣- جمعية دار العطاء

النشأة

هي جمعية تطوعية خيرية غير حكومية وغير ربحية، تأسست في إبريل عام ٢٠٠٢م، وأشهرت رسمياً في عام ٢٠٠٦م بالقرار الوزاري رقم ٢٠٠٦/٧٦ بتاريخ ٢١/٦/٢٠٠٦م، ويبلغ عدد أعضائها (٥٦) عضواً، ويقع مقرها الرئيس في محافظة مسقط بمنطقة بوشر/ غلا.^(٦٩)

الأهداف

تهدف الجمعية إلى تقديم خدمات متنوعة للمُعسرين، ومساعدة الأسر المُعسرة في جميع محافظات السلطنة وولاياتها؛ وذلك بهدف تحسين حياتهم وتفعيل عملية العطاء من خلال الشراكة الإيجابية والبناء مع المانحين والمحتاجين.

البرامج

تنقسم برامج الجمعية إلى (٦) برامج، هي:

١- برنامج مساعدة الأسر:

يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة الأسر المُعسرة في بناء منازل يأويهم أو صيانتها، وتوفير المؤونة الشهرية والأثاث والأجهزة الكهربائية والأجهزة الطبية وغيرها من المساعدات.

٢- برنامج طلبة المدارس:

يوفر هذا البرنامج الزي المدرسي والأدوات والحقائب المدرسية والقرطاسية والوجبة المدرسية لطلبة الأسر المُعسرة، إضافة إلى عدد من المنح الدراسية والخدمات الأخرى.

٣- برنامج التمكين:

يهدف هذا البرنامج إلى الإسهام في تنمية قدرات ومهارات العاملين وربات المنازل والباحثين عن عمل، وذلك من خلال البرامج والدورات التدريبية التي تدعمها الجمعية لإكسابهم المهارات اللازمة وتمكينهم من إدارة حياتهم الاقتصادية بصورة فعّالة.

٤- برنامج القيم الإسلامية:

يساعد هذا البرنامج المُحتاجين في المناسبات الدينية كعيد الفطر وعيد الأضحى وشهر رمضان، وتُوزع من خلاله مؤونة رمضان وكسوة العيد والأضاحي والزكاة وإفطار صائم، كما تعمل على سداد الديون، و... .

٥- برنامج هيا نقرأ:

يسهم هذا البرنامج في تنمية القدرات والمهارات التي يكتسبها الفرد بالقراءة، وذلك من خلال عدد من البرامج والأنشطة كافتتاح المحل الخيري ومكتبة الأطفال "هيا نقرأ" في الأفنيوز مول، إضافة إلى المكتبة المتنقلة المتخصصة في زيارة المدارس والمشاركة في المهرجانات.

٦٩ منشورات جمعية دار العطاء: أطر التخطيط الاستراتيجي واليات تطوير النظم والرقابة الداخلية لعمل الجمعيات الأهلية - دليل استرشادي.

٦- برنامج الإغاثة من الكوارث:

تُسهم الجمعية من خلال هذا البرنامج في التخفيف عن الأسر والبلدان والمناطق المنكوبة جرّاء الأنواء المناخية أو الحروب؛ حيث تساعدُهم في إرسال المواد الغذائية والتبرّعات العينية وغيرها، كما حدث في إعصار جونو وحرب اليمن وإغاثة مسلمي الروهينجا في بنغلاديش.

المشاريع والإنجازات

نَفَّذَت الجمعية خلال (١٨) عامًا منذ إشهارها رسميًا عددًا من المشاريع، منها: بناء منازل للأسر المُعسرة، وصيانة المنازل المتهاكلة، وإعالة الأسرة على مدار عملها، وتدشين مجلة العطاء بوصفها مجلة متخصصة في العمل التطوعي في عُمان، وتطبيق نظام الحوكمة لتحسين جودة العمل الإداري في الجمعية، وتنظيم ندوة حوكمة القطاع التطوعي، وتضم (٤) فرق تطوعية شبابية تحت مظلة دار العطاء، وهي: فريق سوا نبي، وفريق ابتسامتي، وفريق إشراقة أمل، وفريق يسر، وقد حصلت جوائز عدّة، منها: جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي عامي ٢٠١١ و ٢٠١٥، وجائزة العمل الإنساني لدول مجلس التعاون الخليجي، وجائزة المهرجان الخليجي الأول للعمل الاجتماعي^(٧٠).

٤- جمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة^(٧١):

النشأة

هي جمعية خيرية تطوعية متخصصة، نطاق عملها الجغرافي الرئيس محافظة مسقط، ومركز إدارتها الحالي ولاية السيب، وتعد إحدى أهم دعائم مؤسسات المجتمع المدني الأهلي في مجال العمل الخيري في السلطنة، وتسعى إلى تحقيق التكامل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع؛ حيث إنها الجمعية تأسست في عام ٢٠٠٦م كفريق تطوعي، وأشهرت وفقًا للقرار الوزاري الصادر من وزارة التنمية الاجتماعية رقم ٤٨/٢٠١٦م بتاريخ ٦/ يونيو/ ٢٠١٦م، وقد بلغ عدد مؤسسيها الأوائل عند إشهارها (٤٣) عضوًا، وعدد مستفيديها من الأسر المُعسرة (٤٢٣٣) أسرة من مختلف ولايات محافظة مسقط، إضافة إلى (٢٢٧١) من الأيتام من مختلف ولايات السلطنة حتى منتصف عام ٢٠١٨م، ليصل عدد الأيتام المكفولين لغاية عام ٢٠١٨ إلى (١٧٢٦) يتيم؛ لتستمر الجمعية في أداء مهامها التي أنشئت من أجلها منذ عام ٢٠٠٥م، وتسعى إلى تحقيق أهدافها بما يخدم المجتمع بمختلف شرائحه. وقد بدأت الانطلاقة الفعلية في عام ٢٠٠٧م بالأخص في الأنواء المناخية^(٧٢)، وتنوّعت مسمياتها سابقًا ما بين فريق عُمان الخير (٢٠٠٥-٢٠٠٩)، وفريق الخير (٢٠٠٩-٢٠١١)، وفريق الرحمة الخيري (٢٠١١-٢٠١٦)، ثم جمعية الرحمة.

الأهداف

- تقديم الدعم المعنوي والمادي والعيني للأسر الأيتام والأسر المُعسرة في محافظة مسقط.
- تقديم الخدمات التعليمية والتثقيفية والترفيهية للأطفال؛ لحثهم على مواصلة التحصيل العلمي والمعرفي.
- العمل على توفير العون المادي للأسر المحتاجة؛ بسبب هجر الزوج أو سجنه.
- توفير المحاضرين والكوادر المتخصصة في توعية المرأة في ما يتعلق بالجوانب الأسرية والتنموية.
- دعم مشاريع الأسر المنتجة وإقامة فعاليات مساندة لنشر هذه الثقافة بالتنسيق مع المعنيين.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والعالمية التي تُعنى بشؤون الأسرة.
- الإسهام في تأهيل أطفال ذوي الإعاقة ودمجهم في المجتمع، ومساعدتهم ماديًا وعينيًا بالتعاون مع المؤسسات الخاصة ذات الصلة.
- كل ما يتعلق بشؤون المرأة والطفل^(٧٣).

٧٠ منشورات جمعية دار العطاء: أطر التخطيط الاستراتيجي وآليات تطوير النظم والرقابة الداخلية لعمل الجمعيات الأهلية - دليل استرشادي (مرجع سابق).

٧١ راجع منشورات جمعية الرحمة للأمومة والطفولة.

٧٢ التقرير السنوي لجمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة، ٢٠١٨م.

٧٣ التقرير السنوي لجمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة، ٢٠١٨م.

البرامج والمشاريع

- كفالة أسر مُتَعَفِّة: تولي الجمعية بالغ الاهتمام بالأسر التي تُعاني تَدَنِّي دخلها الشهري، فتكفل تلك الأسر عن طريق تقديمها لهم موادَّ غذائية شهرية.
- كفالة وكسوة يتيم: برنامج يُعنى بأيتام الأسر المُتَعَفِّة وتلبية حاجاتهم المعيشية؛ حيث تدفع للأيتام الذين تقل أعمارهم عن (١٨) سنة كفالة شهرية قدرها (٣) ريال عُماني، كما توفر مستلزماتهم للمدارس والأعياد، وغيرها من البرامج المُعينة لحياتهم.
- مشروع الأسر المنتجة (مشروع اجتماعي): يُعدُّ مشروعًا انتقاليًا للأسر؛ لإيجاد مورد رزق يضمن لها دخلاً ثابتاً، ويهدف إلى استثمار طاقات الأسر المُتَعَفِّة وإمكاناتها التي تتكفل بها الجمعية، وتقديم الدعم المادي والفني لها.
- مشروع المخزن الخيري: هو أحد مرافق الجمعية المهمة؛ حيث يستقبل التبرعات المختلفة من الأجهزة الإلكترونية والأثاث والسجاد المُستعمل والجيد ومواد البناء والأواني والعباب الأطفال والملابس المُستخدمة من صناديق الجمعية، إضافة إلى المواد الغذائية؛ لِتوزَّع على الأسر المُسجَّلة لدى الجمعية وفق حاجاتها.
- كما توجد برامج أخرى متعددة ومشاريع خيرية، مثل: مشروع إفطار صائم، ومشروع زكاة الفطر، ومشروع كسوة العيد، ومشروع أضحية العيد، وبرنامج المتطوع الصغير، ومشروع عروس الرحمة.
- بلغ إجمالي المساعدات التي صرفتها الجمعية خلال الأعوام الماضية من عام ٢٠٠٩م وحتى عام ٢٠١٦م (١٢) مليون ريال عُماني لمختلف المشاريع والبرامج التي تخصُّ الفئات التي ترعاها.^(٧٤)

٥- الجمعية العُمانية لمتلازمة داون

النشأة

هي جمعية خيرية غير ربحية، أُشهرت بموجب القرار الوزاري رقم ٢٤ / ١ / ٢٠١٤ الصادر بتاريخ ٣٠ / ١٢ / ٢٠١٤م، وهي تُعنى بتقديم التدريب والتأهيل والرعاية الصحية والخدمات المُساندة لكل من لديهم متلازمة داون وأسرهم، مع التركيز على دمجهم اجتماعياً بطرائق احترافية، وصولاً إلى توفير حياة كريمة وقيمة لكل فرد منهم، ولأجل ذلك تمتلك الجمعية مركزاً تأهلياً متخصصاً يحوي أبرز الكفاءات المؤهلة للتعامل مع كل من لديه متلازمة داون، وتسعى بكل حرص وجهد نحو تحقيق رؤيتها بواسطة كوادرها المتميزة المتمثلة في مجلس إدارتها وموظفيها واختصاصييها ومتطوعيها.^(٧٥)

الأهداف

- تقديم الدورات التدريبية والتأهيلية والتعليمية للأطفال المتصفين بمتلازمة داون من الولادة وحتى سن الرشد.
- الأخذ بأيدي أولياء أمور الأطفال المتصفين بمتلازمة داون في التعرف على المتلازمة وتقبل التدريب العملي والتأهيلي، وذلك من خلال إشراكهم في البرامج العلاجية والتدريبية التي تقدم لأطفالهم.
- تقديم برامج تعريفية وتوعوية عن المتلازمة، ومسبباتها، وكيفية التعامل معها.
- تقديم برامج توعوية عن سلبات المتلازمة، وتراكماتها الضارة على الفرد.
- إقامة الندوات وورش العمل وبرامج التعليم المستمر وتشجيع البحوث فيما يتعلق بها بالتدخل المبكر.
- التعاون مع المؤسسات الإقليمية والعالمية المماثلة.^(٧٦)

٧٤ (مرجع سابق)، كُتِبَ جمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة؛ والتقارير السنوية لجمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة، ٢٠١٨م.

٧٥ منشورات الجمعية العُمانية لمتلازمة داون.

٧٦ موقع وزارة التنمية الاجتماعية: <https://mosd.gov.om/index.php/ar>

ثانيًا: أدبيات الدراسة والدراسات السابقة

تمهيد

يظهر لدى مراجعة الأدبيات السابقة حول موضوع تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية (مؤسسات أو منظمات المجتمع المدني مدار البحث) وتصنيفها أن البحوث والدراسات المعنية بها لم تحظَ بالاهتمام نفسه الذي حظي به إنشاؤها، وذلك رغم ازدياد أعدادها واتساع رقعتها عالميًا؛ إذ تبينت ندرتها في المراجع العلمية العربية بحسب علم الباحث، ورغم توفر دراسات عُنيت بقياس فاعليات المنظمات أو المؤسسات غير الربحية فقد اقتصرَت البحوث على تطوير الأداء دون التقييم والتصنيف، الأمر الذي يسترعي من الباحثين الاهتمام بها وإجراء المزيد من البحوث بشأنها.

وهنا، سنتطرق إلى الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، والمتعلقة بـ: أداء فاعلية المنظمات وتحدياتها وتطوير كفاءاتها، والأدوات والعناصر المتعلقة بقياس تقييمها، ونتائج تقييمها وتصنيفها. علمًا أن الأدب النظري الخاص بتلك الدراسات سوف يقودنا إلى معرفة تلك الاستراتيجيات الفاعلة، وأدوات قياسها وتقييمها، وبمكّنا من الاطلاع على تجارب بعض الدول التي أجرت قِيَمَتْ منظماتها وصنّفَتها؛ بُغْيَة الاستفادة منها في إعداد أداة الدراسة الحالية، فضلاً عن تحقيق أهدافها المتعلقة بإثراء المكتبة العربية وزيادة معرفة الباحثين بموضوع الجمعيات الأهلية وسبل تطويرها وتقييمها وصولاً إلى تصنيفها كما يجب.

أولاً- الأدب النظري والدراسات المتعلقة بأداء الفاعلية وتطوير الكفاءة وتحديات المنظمات/ المؤسسات:

تؤكد العديد من الدراسات العلمية والبحوث التطبيقية أثر استخدام وسيلة معينة أو طريقة محدّدة في تحقيق مستوى من فاعلية/ تطوير أداء المنظمة أو المؤسسات على نحو عام، وهنا سوف نركّز على أكثر الأدب النظري الذي يهتم بموضوع الدراسة، وأبرز نتائج الدراسات المعنية بأداء فاعلية/ تطوير كفاءة منظمات المجتمع المدني، وأهم التحديات التي تصادف أداءها وتعيق أهدافها الحالية والمستقبلية.

- دراسة ديكليش (Dicklich, 1995): تناولت هذه الدراسة دور المنظمات الأهلية في أوغندا في الفترة من (1986-1994)، وكانت أهم نتائجها عدم وجود بناء تنظيمي وسياسات عمل داخلها، إضافة إلى وجود قصور في العلاقات التعاونية والتنسيقية بينها، مما أثر سلباً في تحقيقها أهدافها.^(٧٧)
- دراسة تاندون (Tandon, 1997): أوصت هذه الدراسة بما أوصت به الدراسة السابقة، من حيث أنه ينبغي للمنظمات غير الحكومية إذا أرادت أداء دور تنموي ورغبت في تحقيق أهدافها فعليها السعي حينئذ وراء التشابك مع منظمات تنموية أخرى، مما يتطلب أن تمتلك تلك المنظمات غير الحكومية خبرات ومقدرات، وهذا يتطلب أن تكون لديها بنية مؤسسية قوية.^(٢٨)
- دراسة سيد (٢٠٠٥): وهدفت إلى تعرّف صعوبات التنمية لدى منظمات المجتمع المدني؛ حيث أثبتت النتائج أن تلك الصعوبات تتمثل في نقص المهارات والكفاءات الإدارية والتنموية لدى فريق العمل، ونقص الموارد المالية، ونقص الوعي بأهمية الجمعية لدى أفراد المجتمع، وعدم التواصل بين منظمات المجتمع المدني والمجتمع.^(٧٨)
- دراسة البوسعيدي (٢٠١٠): وأوضحت التحديات التي تواجه العمل التطوعي في المجتمع العماني، حاصرة إياها في الآتي:

- ١- ضعف التنظيم اللائحي والمؤسسي للجمعيات التطوعية.
- ٢- ضعف التنسيق والتكامل بين الجمعيات التطوعية.
- ٣- ضعف التوعية الإعلامية والتربوية بأهمية العمل التطوعي.
- ٤- ضعف الدعم المالي لبعض الجمعيات.
- ٥- عدم وضوح الأهداف وغياب الرؤية المستقبلية.^(٧٩)

٧٧ Dicklich, S (١٩٩٥). Indigenous Non-Governmental organizations civil society and Democratic transition in Uganda. ١٩٨٦, Canada university of Toronto.

٧٨ سيد، جابر عوض. (٢٠٠٥). إدارة المنظمات الاجتماعية رؤى الإصلاح والتطوير، المكتب الجامعي الحديث، مصر/ الإسكندرية.

٧٩ البوسعيدي، راشد بن حمد (٢٠١٠). دور شبكات الأمان الاجتماعي في الحد من مشكلات الفقر في المجتمع العماني، المؤتمر الدولي الرابع للعلوم الاجتماعية، العلوم

- دراسة عبد ربّه (٢٠١٢): وأوضحت الصعوبات التي تواجه عمل الجمعيات الأهلية بسلطنة عُمان؛ إذ جعلتها تتمحور حول عنوان: "التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية وسبل مواجهتها في سلطنة عُمان"؛ حيث هدفت إلى تعرّف التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية في المجتمع العُماني، التي قد تؤثر في سير العملية الإدارية وتعوق قدرتها على تحقيق أهدافها. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدّة، أهمّها: أنّ الجمعيات الخيرية في سلطنة عُمان تواجه تحديات إدارية في ما يتعلّق بالتخطيط الإداري، والتنظيم الإداري، والتوظيف، والتوجيه، والإشراف والتنسيق، والتسجيل وإعداد التقارير، والتمويل وإعداد الميزانية، وتحديات البيئة الخارجية، مؤكّدة أنّ تلك التحديات يتوقّع أن يكون تأثيرها محدوداً في أداء الجمعيات، في حين يرى ثلث عينة الدراسة عدم وجود تحديات أمامها، كما توصلت إلى أنّ المنظمات تبذل جهودها على مستوى الجمعيات الخيرية، والمؤسسات التعليمية، ومؤسسات المجتمع.^(٨٠)
- دراسة سونغ ووانج (SONG and WANG, 2018): أجرى الباحثون دراسة عنونها "الإدارة الفعّالة في مشاركة المنظمات الخيرية لمساعدة الخدمات الاجتماعية في الصين"؛ حيث اختيرت (٣٦) منظمة خيرية خلال الفترة الزمنية (٢٠١٣-٢٠١٦م)، لُتُظهر النتائج أنه رغم تحسّن الكفاءة العامة للمنظمات الخيرية خلال فترة الدراسة فإنّ متوسط كفاءتها منخفض. وعليه، فقد أوصت الدراسة بتحسين جودة موظفي المنظمات الخيرية، وتعزيز الإشراف عليها.^(٨١)
- دراسة سليمان (٢٠١٢): وتناولت تحليل مكوّنات تخطيط المنظمات استراتيجياً، المتمثّل في الرؤية الاستراتيجية، والرسالة، والأهداف الاستراتيجية، والقيم والمبادئ الاستراتيجية، والبيئة المحيطة بالمنظمة. واستخلصت الدراسة مجموعة من معوّقات تطبيق التخطيط الاستراتيجي، كان من أهمّها: قِلّة عدد الكوادر المتخصصة في مجال التخطيط الاستراتيجي في المنظمات، وعدم توافر نظام معلومات كفاء يسهم في التخطيط الاستراتيجي الفعّال بالمنظمة، وعدم وجود نظام تدريبي لتأهيل العاملين على إعداد التخطيط الاستراتيجي، وانخفاض مشاركة أعضاء اللجان المختلفة في إعداد خطة المنظمة الاستراتيجية، وعدم إيمان بعض المسؤولين بفعالية التخطيط الاستراتيجي داخل المنظمة.^(٢٦)
- دراسة صيام (٢٠١٠): جاءت مؤكّدة ما قبلها -دراسة مشابهة- من حيث إنّ عملية تقييم الأداء وخلق روح المبادرة والابتكار والدافعية لتحقيق الأهداف يتطلّب من الجمعية ومن إدارتها العليا دعم التخطيط الاستراتيجي، والتحليل الاستراتيجي البيئي، ووجود توجّهات استراتيجية للمؤسسة، ورؤية ورسالة وأهداف، ووجود خطة الاستراتيجية وآلية تنفيذها، ومتابعة الخطة وتقييمها. علماً أنّ كلّ تلك الآليات ترتبط أيضاً بصورة مباشرة بتطبيق نهج الحوكمة في الجمعيات الأهلية.^(٨٢)
- دراسة بونكو وآخرين (Bunku, Et al, 2007): أظهرت نتائجها ضرورة تنمية القدرات المؤسسية وبناءها لتطوير أداء خدمات الجمعيات الأهلية، وترى ضرورة تحقيق التنمية البشرية للعاملين، وإجراء التدريب الفعّال والمستمرّ بين المعلّم والمتعلّم في العمل الاجتماعي، وأكّدت أهمية إكساب العاملين مهارات استخدام التكنولوجيا الحديثة، ونظم المعلومات في تطوير أداء المنظمات المجتمعية، إضافة إلى تدريبهم على استخدام التخطيط الاستراتيجي لبرامج التنمية المستدامة ومشروعاتها.^(٨٣)
- دراسة إستيوارت ووينشتاين (Estewart & Weinstien, 1995): أشارت الباحثتان إلى أنّ القصور الذي يواجه المنظمات الأهلية راجع إلى عدم إلمام العاملين في هذه المنظمات بطبيعة الخدمات المقدّمة ونوعيتها، ومن ثمّ عدم فهمهم متطلّبات الدّور المنوط بهم، الأمر الذي أدّى بشكل

الاجتماعية: حلول علمية لقضايا مجتمعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، الكويت.

٨٠ عبد ربّه، مجدي مصطفى (٢٠١٢). التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية وسبل مواجهتها، دراسة تطبيقية على عينة من الجمعيات الخيرية في سلطنة عُمان، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس.

٨١ SONG, Z. & WANG, H (٢٠١٨). "Optimization Management of Charitable Organizations' Participation in Social Assis"- International Conference on Management Science and Engineering (ICMSE), Frankfurt, Germa- ٢٠١٨, tance in China ٢٠١٨, ٨٧٤٤٧٥٢. ICMSE/١٠, ١١٠٩: doi: ٤٢٤٤-٤١٨. ny, pp

٨٢ صيام، أمال (٢٠١٠). تطبيق التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأداء المؤسسات الأهلية النسوية في قطاع غزة، جامعة الأزهر، رسالة ماجستير غير منشورة.

٨٣ عودة، عبدالله علي. العلاقة بين متطلبات القدرات المؤسسية وتحقيق آليات الحكم الرشيد بالجمعيات الأهلية - دراسة مطبقة على أعضاء اللجان التنفيذية بالجمعيات الأهلية بأسوان، بحث منشور في مجلة المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر، العدد ستة وعشرون، الجزء الثامن، ٦-٧ / مارس/ ٢٠١٣م.

- أو بآخر إلى ضعف أدائه وعدم قدرته على تحسين الخدمات التي تقدّمها هذه المنظمات.^(٨٤)
- **دراسة الكندي (٢٠٠٨):** أجريت لتعرّف تنمية الموارد البشرية وأهميتها في المؤسسات الخيرية؛ حيث هدفت إلى تعرّف أهمية دور التدريب في تطوير الأداء من خلال تطوير العمل والعاملين في هذه المؤسسات الرائدة، وكذلك تقديم استعراض عام للكيفية التي يُدار فيها العمل والتدريب، وأظهرت نتائجها أنّ مؤسسات العمل الخيري لم تكن بمعزل عن الاهتمام بالتدريب، بل إنه ينبغي لطبيعة الوظيفة الاجتماعية لهذه المؤسسات أن تفرض اهتماماً خاصاً بالتدريب؛ نظراً إلى الطبيعة الخاصة التي يحتاج إليها العاملون فيها من حيث قناعتهم الخاصة بهذا العمل، وكذلك الحماس له. كما بيّنت الدراسة أنّ هناك حاجة ملحة إلى إيجاد منظومة مؤسسية لتنمية الموارد البشرية العاملة في هذه الجهات، وتوفير التأهيل اللازم لها باعتبار الموارد البشرية هي أساس نجاح مثل تلك المؤسسات وهي السبب الرئيس في تحقيق أهدافها.^(٨٥)
 - **دراسة جاكسون (Jackson, 2011):** أفادت بأنّ المنظمات الأهلية تعاني من نقص الخبرة الكافية لدى القائمين عليها، وضعف بنائها التنظيمي، كما أنها في أمس الحاجة إلى بناء قدراتها المؤسسية والسعي إلى النهوض بها من خلال التدريب الفني. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على حوكمة هذه المنظمات حتى يمكن لها تحقيق أهدافها، وضمان بقائها واستمرارها، مع تعزيز الثقة والمصداقية في أنشطتها وبرامجها وخدماتها، وضرورة التنسيق مع جميع المنظمات الأخرى في المجتمع حتى يمكن الاستفادة من خبراتها المتنوعة.^(٨٦)
 - **دراسة جيمس (James, 2010):** أظهرت نتائجها أنه بالرغم من تفعيل الاهتمام بالجمعيات الأهلية وكثرة الآمال المعقودة عليها؛ لكونها الشريك الأول للحكومات في تحقيق عملية التنمية وأهدافها، فإن هذه الجمعيات تعاني من القصور في بناء متطلبات القدرات المؤسسية اللازمة لتطوير أدائها الخدمي، وأوصت بضرورة تطبيق نظام الحكم الرشيد من خلال الحكم الداخلي، وهذا لا يتحقق إلا بدعم القدرات البشرية والمؤسسية للجمعيات الأهلية.^(٨٧)
 - **دراسة مينكر (Minaker, 2019):** وهي دراسة طبّقت على مديري المؤسسات الخيرية في كندا، وعنوانها: "ما مدى فعالية مديري المؤسسات الخيرية؟"، وهدفت إلى تعرّف الدور الذي يؤديه مديرو المؤسسات الخيرية في أداء مؤسساتهم المالي، والبحث في الأسباب التي تؤدي إلى زيادة واردات المؤسسات الخيرية في كندا؛ حيث وُجد أنّ استخدام نظام بيانات جديد لإدارة المؤسسات والجمعيات الخيرية الكندية يزيد إجمالي الإيرادات. وعليه، فقد قدّمت الدراسة توصية باستخدام أنظمة المعلومات التي تُفعل أداء تلك المؤسسات الخيرية.^(٨٨)
 - **دراسة المعليادي وآخرين (Mauliadi Et al, 2017):** أجرى الباحثون دراستهم بمنطقة باندونغ في أندونيسيا عام ٢٠١٧، وهي تحمل عنوان "منصة لتوليد نظام الجمعيات الخيرية مع نهج SPL". وأظهرت الدراسة وجود عدد متزايد من الجمعيات الخيرية في جميع أنحاء العالم، ولا تزال الشفافية والتوزيع غير المتوازن من القضايا الحاسمة في هذا القطاع. ونظراً إلى تنوع المؤسسات غير الربحية في العالم فإن العديد من المنظمات الصغيرة نشطة للغاية، ولكنها لا تزال تفتقر إلى الموارد المؤهلة لتقديم دعم تكنولوجيا المعلومات. وخُصّصت الدراسة إلى أنّ المطلوب لتلك الجمعيات الخيرية أن تسعى إلى تطوير نظام تكيّفي خاص بها باستخدام Software Product Lines (SPL) كنهج للتعامل مع مشكلاتها.^(٨٩)

^{٨٤} Stewart, S. & Weinstien, R (١٩٩٥). Volunteer participation in context: motivations and political Efficiency with three Aids.

^{٨٥} الكندي، خالد علي جاسم (٢٠٠٨). تنمية الموارد البشرية وأهميتها في المؤسسات الخيرية، مؤتمر العمل الخيري الخليجي الثالث، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل

الخيري، دبي، والموقع الإلكتروني: <http://www.saaidd.net>

^{٨٦} Jackson, S (٢٠١١). Strength Voluntary organizations PhD, Pennsylvania state university.

^{٨٧} James, P (٢٠١٠). Non- Governmental Organization and Managing in Times of Crisis, University of Central Florida.

^{٨٨} Minaker, B (٢٠١٩). How Effective Are Charity Managers? Evidence from a Panel of Charities. Journal of Human Resources, ٢٠١٩, ٨٧٦١٧٢-٠٥١٧, sources, pp

^{٨٩} Mauliadi, R, Setyautami, M, Afriyanti, I & Azurat, A (٢٠١٧). A platform for charities system generation with SPL ap-". International Conference on Information Technology Systems and Innovation (ICITSI), Bandung, pp ٢٠١٧, "proach

doi, ١١٣-١٠٨, ٢٠١٧, ٨٢٦٧٩٢٧, ICITSI/١٠, ١١٠٩

- دراسة العامرية (٢٠٠٠): وتعلّقت ببناء قدرات المنظمات، وأشارت إلى أهمية بناء قدرات المنظمات غير الحكومية بحيث تصبح قطاعاً تنموياً فعّالاً؛ حيث إنّ قدرة المنظمة أو ضعفها يتوقف على تماسك المؤسسة وصلابتها وعلى أدائها لوظائفها وتحقيقها لأهدافها، وهو في النهاية تفعيل دور القطاع الأهليّ بحيث يصبح شريكاً مع الحكومة والقطاع الخاصّ في عملية التنمية.^(٩٠)
- دراسة كراستيل وناتاليت (Chrastil & Natalit, 2011): وأكدت ضرورة المساهمة المجتمعية في تطوير أداء المؤسسات من خلال دعم بناء القدرات المؤسسية اللازمة لتجويد خدمات الجمعيات الأهلية، وتفعيل الأداء المهنيّ للعاملين فيها، ممّا قد يزيد من فاعليّة مخرجاتها في جودة الخدمة المقدّمة لعملائها. وأوصت الدراسة؛ بغيّة تحقيق الأهداف المعلنة، بضرورة الاهتمام بتحديد قدرات هذه الجمعيات وبنائها، خاصّة القدرات التفاوضيّة التكنولوجيّة والمعلوماتيّة والتنسيقيّة، والقدرات التمويليّة، وقدرات التخطيط الاستراتيجي، وصياغة الرؤية والرسالة.^(٩١)

ثانياً: الأدب النظريّ والدراسات المتعلقة بأدوات وعناصر قياس وتقويم المنظمات/ المؤسسات:

- ممّا لا شكّ فيه أنّ لعملية تقييم أداء أو فاعليّة المنظمات بجميع القطاعات العاملة في المجتمع على نحو عام أهمية كبيرة؛ وذلك للأسباب الآتية:
- حقّ العملاء المستفيدين في الحصول على خدمات متميّزة.
- محدوديّة الموارد المتاحة للمنظمات الاجتماعية بحكم أنها منظمات غير ربحيّة.
- ظهور مدرسة إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management) في القرن العشرين، ممّا أدّى إلى الاهتمام بجودة البرامج والخدمات، وكذلك جودة المنظمات التي تقدّمها.
- ظهور مدرسة الإدارة المكشوفة أو الإدارة المفتوحة (Open Book Management)، ممّا أدّى إلى زيادة الاهتمام بموضوعات شفافية البرامج والمنظمات الاجتماعيّة ومكاشفتها ومساءلتها وتقويمها.
- زيادة وعي منظمات المجتمع المدنيّ بأهميّة متابعة برامجها والخدمات التي تقدّمها والرقابة عليها وتقييمها وتقويمها، وذلك لعدّة أسباب، منها: ترشيد استخدام الموارد، والإدارة بالأهداف والنتائج (Management by Objectives).

ويضيف السعيد (٢٠٠٠)، أنّ تقييم أداء كفاءة المنظمات يبرز في النقاط الآتية:

- ١- تحديد نقاط القوة والضعف في أداء المنظمة.
- ٢- معرفة مدى إمكانيّة تحقيق المنظمة أهدافها في استخدامها الأمثل لمواردها المختلفة: (البشريّة، والماديّة، والطاقات، والمعلوماتيّة) المتاحة لديها.
- ٣- توجيه العاملين في المنظمة لأداء أعمالهم على أكمل وجه ممكّن.
- ٤- وضوح العلاقة التبادليّة بين أقسام المنظمة وفروعها؛ للتحقّق من أنّ أدائها كما هو مخطّط له.
- ٥- التحقّق من مطابقة الأداء لمعايير الجودة المطلوبة.^(٩٢)

وهذا مطلبٌ غالبيّة الجهات المانحة والهيئات الممولة لبرامج المجتمع المدنيّ ومنظماته، من حيث ضرورة تقديم البيانات والمعلومات الخاصّة بقياس عائد البرامج والخدمات التي مؤلّت؛ لإصدار قرار بالاستمرار أو عدم الاستمرار في تمويل هذه البرامج والمنظمات.^(٩٣)

- دراسة حجازي (٢٠٠٦): وهدفت إلى تحقيق ضمان الجودة والاعتماد من خلال تعرّف العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيميّة وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية في مصر والوطن العربي، وتوصّلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائيّة بين متطلبات بناء القدرات التنظيميّة وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية، كما توصّلت إلى أنّ متطلبات منظمات المجتمع المدنيّ هي، في

٩٠ العامرية، سلوى حسني (٢٠٠٣). تدريب المنظمات الأهلية العربيّة في مطلع الألفية الجديدة، الشبكة العربيّة للمنظمات الأهلية، جامعة حلوان، مصر.

٩١ Chrastil, Natalit, A. ٢٠١١. Socio-Economic Challenges by Sbased Non- Governmental Organization, Dissertation.

Abstracts International, Humanities and Social Sciences, Vol ٧١.

٩٢ السعيد، فرحات جمعة (٢٠٠٠). الأداء المالي لمنظمات الأعمال: التحديات الراهنة، دار المزيخ للنشر والتوزيع الفني، الرياض، السعودية، (ص: ٤١).

٩٣ أبو النصر (٢٠٠٧). إدارة منظمات المجتمع المدنيّ - دراسة في الجمعيات الأهلية، (ص: ٣٤٢) (مرجع سابق).

ما يتصل ببناء قدراتها: التمويل، والمعلومات، والموارد البشرية، ودراسة الحاجات، وتحسين الخدمات المقدمة، ووجود نسق العلاقات.^(٩٤)

ويضيف سزانتون (Szanton) في كتابه "تقييم مجلس الإدارة للمنظمة": كيف تسير الأمور؟ سبباً آخر لزيادة الاهتمام بعملية تقييم منظمات المجتمع المدني وتقويمها، هو أن هذه المنظمات تتمتع بإعفاءات ضريبية كبيرة، ومن ثم فإن عليها في المقابل أن تنظم نفسها بصورة توفر المنفعة العامة؛ لأنها من الممكن أن تتعرض للمحاسبة والمسائلة في حالة عدم قيامها بالمسؤوليات الملقاه على عاتقها، الأمر الذي سيؤدي إلى تطبيق القوانين المشددة بحقها، أو فرض الضرائب عليها، أو كلا الأمرين.^(٩٥)

- **دراسة المحياوي (٢٠٠٦):** وأكدت أهمية تقييم المنظمات، وذلك من خلال ما تظهره مقارنة أدائها مع واحدة من المعايير الثلاثة الآتية:

- ١- المعيار التاريخي: الذي تُقارَن فيه المنظمة مع منظمة أخرى خلال فترة ماضية.
 - ٢- المعيار المرجعي: حيث يُقارَن فيه أداء المنظمة مع أداء التميز لمنظمة تعمل في المجال نفسه.
 - ٣- المعيار المستهدف: وهنا تُقارَن المنظمة الأداء المتحقق مع أهدافها المخطط لها.
- بناءً عليه، تكمن أهمية التقييم وقياس فاعلية أداء المنظمات غير الحكومية من خلال إجراء واحدة من المعايير السابقة؛ حيث إن تلك المتطلبات تضمن للمنظمة البقاء في بيئة التنافس لتقديم أنشطتها وبرامجها، كما تضمن لها توفر معايير تسمح للمؤشرات المتوقعة منها بالحكم على درجة أمانها ونموها ضمن فترة زمنية قادمة.^(٩٦)

- **دراسة المغربي (٢٠٠٦):** وذكر فيها أن هنالك بعض الدراسات قد أشارت إلى أن على المنظمات الخيرية التي ترغب في تطبيق قياس الأداء المتوازن لفريق العمل المدار ذاتياً أخذ الأمور الآتية في الاعتبار^(٩٧):

- ١- ضرورة أن تتسم الثقافة والقيم التنظيمية بالقوة والتوجه المستقبلي، وتقبل التغيير والسعي إلى الاعتماد على المقاييس بشكل دائم وفي جميع المجالات.
- ٢- تُعد مساندة الإدارة العليا ودعمها لبرنامج تصميم وتطبيق قياس الأداء المتوازن من أهم ضروريات نجاح تلك البرامج.
- ٣- يجب أن يتسم فريق العمل مع مشروع تصميم قياس الأداء المتوازن بالابتكارية والإبداع، وتقبل التحدي والحماس والرغبة في إثبات الذات، والقدرة على استشراف المستقبل.
- ٤- الاهتمام بصياغة استراتيجية واضحة المعالم للمنظمة الخيرية على مدى زمني مناسب، مع نصيب وافر من التركيز على المسارات اللاحقة والتوجهات المستقبلية؛ إذ إن صرف طاقة الأداء المتوازن دون استراتيجية يُعد مضيعة للوقت.
- ٥- ضرورة صياغة الرؤية التنظيمية بشكل واضح ومفهوم وبصورة مُعلنة لجميع أفراد فريق العمل المدار ذاتياً بالمنظمة الخيرية.
- ٦- عقد العديد من الندوات والمقابلات مع أكبر عدد ممكن من الأفراد والمتطوعين للعمل الخيري، وقد يتطلب الأمر طرقاً أو أطرافاً خارجية، وذلك في مختلف خطوات التصميم للمقاييس والتطبيق وبناء الفريق.
- ٧- يجب أن تكون معادلات الأداء الرئيسة ومؤشراته واضحة ومفهومة ودقيقة ومبنية على معلومات محدّدة، بما يُيسر قياس معدّلات الأداء والنمو لفريق العمل الذاتي بالمنظمة.
- ٨- تحديد العوامل الجوهرية الحاكمة في علاقات الشركة ونتائجها على نحو واضح ومحدّد لفريق العمل. التدرّج في عمليات التطبيق؛ إذ يمكن تطبيق أسلوب قياس الأداء المتوازن على وحدة إدارية معينة، أو فرع معين من فروع المنظمة، ثم يليها تعميم التجربة على المنظمة ككل بعد الاستفادة من نتائج التطبيق الضيق.

٩٤ حجازي، سناء محمد (٢٠٠٦). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية، ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر والوطن العربي، بحث منشور في المؤتمر العلمي التاسع عشر، جامعة حلوان، مصر/ القاهرة، مجلد ٨، (ص ٢٥٦٥-٢٥٦٦).

٩٥ أبو النصر (٢٠٠٧). إدارة منظمات المجتمع المدني - دراسة في الجمعيات الأهلية، (ص: ٣٤٣) (مرجع سابق).

٩٦ المحياوي، قاسم نايف علوان (٢٠٠٦). إدارة الجودة في الخدمات - مفاهيم وعمليات وتطبيقات، ط ١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (ص: ٣٥٨).

٩٧ المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٦). الإدارة الاستراتيجية بقياس الأداء المتوازن، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، (ص:).

- ٩- ضرورة مراجعة فريق العمل أساليب توفير البيانات وتطويرها على نحو ذاتي دقيق، والاعتماد على النظم الآلية لتيسير عمليات التحليل والمقارنة.
- **دراسة القريني (٢٠١٠):** وهي دراسة تطبيقية على العاملين في المنظمات الاجتماعية العاملة في مجال العمل الخيري بمدينة الرياض، هدفت إلى تعرّف المُحدّدات التنظيمية التي تؤثر في فاعلية مؤسسات العمل الخيري المرتبطة بأهداف المؤسسة، والعاملين بها، ومشروعها وبرامجها، وإمكاناتها وتسهيلاتهما. وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي:
- ١- ضرورة توافق أهداف المنظمة مع حاجات المستفيدين الفعلية.
 - ٢- تحديد حاجات العاملين التدريبية ورفع مستويات رضاهم.
 - ٣- توفير الإمكانيات المادية والبشرية المؤهلة لتصميم البرامج.
 - ٤- التنسيق بين المؤسسات الخيرية جميعها بشأن تقديمها للخدمات.
 - ٥- توضيح خطط تنفيذ برامج المؤسسات الخيرية من خلالها وفق خطط زمنية معروفة لدى العاملين.
 - ٦- دراسة الحالات على نحو جيّد بصورة تحافظ على عمليات إنفاق الأموال وإيصالها إلى مستحقيها.^(٩٨)

كما وضّح محمود (٢٠١٧) أهمّ قيم ثقافة التميّز الخاصة بالتطوير المؤسسي، التي ينبغي أن تتبنّاها المنظمات للوصول إلى ثقافة التميّز في خدماتها، وهي: إرضاء المستفيد، والعمليات الفاعلة، وقياس المخرجات الصحيحة، والشركة مع المعنيين، والتحسين المستمر، والعناية بالبيئة، والتركيز على النتائج، والقيادة المهمة، والعمل الجماعي، والتمكين، والمساءلة، والتواصل، والشفافية، وربط المخرجات بالنتائج، وتجنب الأخطاء.

وأضاف أنّ معايير قياس التميّز في أداء المنظمات يأتي من خلال تقييم المعايير الآتية:

- ١- معيار القيادة: ويأتي ذلك من خلال:
 - التخطيط الاستراتيجي: ويشمل الرؤية، والرسالة، التي تؤدي إلى الاستراتيجية، وإلى الربط بأهداف المنظمة.
 - الثقافة الداعمة: وهي القيم المؤسسية التي تؤدي إلى تمكين الموظفين.
 - المراقبة والتقييم: تؤدي إلى تحقيق المخرجات المستهدفة، وإلى التعاون، وإدارة المخاطر.
 - ٢- معيار الموارد البشرية: ويكون من خلال الآتي:
 - التخطيط: ويؤدي إلى التنبؤ.
 - الإدارة: وصف/ تصنيف الوظائف، والتوظيف، وتقييم الأداء، والتعويضات، والحوافز.
 - التدريب والتطوير: مهام تدريب الموظفين، والتطوير الإداري.
 - رعاية الموظفين: تشمل علاقات الموظفين، والاحتفاظ بهم.
 - ٣- معيار المعرفة: وتكون من خلال الآتي:
 - عمليات المعرفة: الوعي والالتزام والتخطيط.
 - الأثر المعرفي: نشر المعرفة، والمراجعة، والتقييم.
 - الاتصالات: الاتصالات الداخلية، والاتصالات الخارجية.
 - ٤- معيار العمليات: ويأتي من خلال التالي:
 - إدارة العلاقات مع العملاء: وتشمل حاجات متلقّي الخدمة وتوقعاتهم، ورضا العملاء، وبناء علاقات مع الموردين، والتحسين المستمر.
 - إدارة العمليات وتبسيطها: وتشمل تصميم العمليات، وتقديمها، وتبسيط الإجراءات.
 - ٥- معيار المالية: ويكون من خلال الآتي:
 - التخطيط: يقصد به التقارير، وإعداد الموازنة، ورصد المخصصات.
 - التنفيذ: وتشمل الإدارة المالية، والمشتريات، وإدارة المخزن.^(٩٩)
- دراسة النمر وآخرين (١٩٩٧): وأكدت أنّ نجاح أيّ منظمة -سواء التنظيمية أو الخدمية- يتركز على

٩٨ القريني، فهد بن ناصر (٢٠١٠). المحدّدات التنظيمية المؤثرة في فاعلية المنظمات الاجتماعية، دراسة ميدانية على العاملين بالمنظمات الاجتماعية العاملة في مجال العمل الخيري بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

٩٩ محمود، محمد مصطفى (٢٠١٧). موسوعة تقييم أداء العاملين والمنظمات، ط١، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، (ص: ٣١٩).

فاعليتها. وفي إطار الاهتمام بقياس فعالية التنظيمات تبلورت مجموعة أدوات القياس، التي تشير إلى المداخل المختلفة لدراسة الفعالية، وتمثلت في الآتي:

- **مدخل الهدف:** يقارن فيه الباحث بين الأهداف العامة والأهداف المعلنة من جانب ومدى تحقيق الفعلي من جانب آخر، ويمثل هذا المدخل الرؤية التقليدية للفعالية، ويكون عرضةً لعدة مشكلات، لعل من أبرزها احتمال عدم وجود هدف مُعلن أو عدم وجود اتفاق حول الأهداف والوسائل التي يمكن بواسطتها قياس تحقيق الأهداف. ويمثل تحقيق المنظمة لأهدافها شرطاً ضرورياً لفعالية الأداء من منطلق مدخل الهدف، كما تساعد أنشطة المنظمة الأساسية على تحديد ماهية الأهداف، وما يجب أن يكون عليه الأداء، ومن ثمّ الفعالية.
- **المدخل المقارن:** يقوم على مقارنة المنظمات في المواقف المتشابهة بقصد تعرّف أكثر المنظمات فعالية، ولهذا المدخل ميزة أساسية تكمن في تفادي مشكلات مدخل الأهداف، ولكن يعيبه الصعوبة في إجراء مقارنة بين التنظيمات المتماثلة.
- **مدخل النظم:** يُنظر إلى المنظمة على أنها عنصرٌ واحد من العناصر العديدة التي تتفاعل مع بعضها، وتعتمد كلٌّ منها على الأخرى، وتأخذ المنظمة مدخلاتها من البيئة وتعيدها إليها في شكل مخرجات، وتبقى المنظمة فعالة ما دامت مستمرة وتُسهّم في استمرار النظام الأكثر. وينظر مدخل النظم للفعالية من زاوية تحقق الحد الأعلى من عناصر دوره والمدخلات والعمليات والمخرجات والأداء والحفاظ عليها، علاوةً على المدى الذي يمكنها من التأقلم مع المعلومات المرتدة إليها من البيئة.
- **مدخل تعدد المنتفعين:** يُنظر إلى الفعالية من وجهة نظر المنتفعين والعبارات المختلفة التي يشيرون بها إلى فعالية التنظيم، وتعكس تلك العبارات معيار الفعالية لأعداد مختلفة من الأفراد يختلفون فيها بينهم في خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية.^(١٠٠)

- **دراسة أبي النصر (٢٠٠٧):** ذكرت أهمية أن تتبنى منظمات المجتمع المدني (الجمعيات الأهلية) سياسة الشفافية والمساءلة؛ لأجل تحقيق أهدافها ونتائجها الفعلية؛ إذ إنه ينبغي لها أن تهتم بها لكونها منظمات ذات موارد محدودة، مما يتطلب حرصها على الترشيح في الإنفاق، وكذلك كونها تتمتع بامتيازات قانونية وإعفاءات ضريبية، الأمر الذي يلزم حسن استخدام مواردها التي حصلت عليها دون عناء نتيجة هذه الامتيازات والإعفاءات، كما أنها تُعدّ ملكاً للمجتمع ككل وليست ملكية خاصة، فوجب أن تكون كل عملياتها واضحة وشفافة، وتتقبل المساءلة من أفراد المجتمع والقطاع العام ذي العلاقة.^(١٠١)

- **دراسة شيخة (٢٠٠٣):** وتوصلت إلى وجود أنواع المساءلة في المنظمات غير الحكومية؛ حيث جاءت المؤشرات إيجابية خلال مسائلة الدراسة الداخلية؛ وذلك لحرص الجمعيات (مجتمع الدراسة) على الإعلان عن الأهداف والأنشطة، والانتظام في عقد اجتماعات الجمعية العمومية ومجلس الإدارة، وتقييم أداء الجمعية والعاملين فيها، والاحتفاظ بالمستندات والسجلات، ووجود نظام يضمن تحقيق الرقابة الداخلية والكفاءة الإدارية، وعرض الحسابات الختامية والميزانية في التقرير السنوي، كذلك مساءلة الجهة الإدارية من خلال تقديم التقارير الدورية إليها، أما مساءلة الجهة المانحة فتوجد معايير محددة تتعامل بناءً عليها مع الجمعية، وتلتزم الجمعية بتقديم التقارير في موعدها إلى هذه الجهات مشفوعة بالمستندات، وكذلك مساءلة المستفيدين من خلال معرفة آرائهم، وأما حقّ المستفيد في الاطلاع على تقارير المنظمة فما زال يشوبه التردد.^(١٠٢)

- **دراسة ناجي (٢٠١٤):** وذكرت أنّ المنظمات غير الربحية يمكنها أن تحقق ما تصبو إليه شريطة الالتزام بأساس خلقي في معاملاتها في ما بينها وبين الناس المتعاملين معها، وأنه من المُفضّل أن تلتزم هذه المنظمة بأسس أخلاقية وقيمية؛ لتحسين أدائها العام، ومن ثمّ يمكن للمجتمع أن يتعامل مع العديد من القضايا الاجتماعية الشائكة الأخرى. كما أضافت الدراسة ضرورة التمسك بالأسس الأخلاقية الإدارية التي تنعكس على معايير الأداء الإداري في ما بعد، ومن ثمّ ينبغي وجود معايير أو قواعد تُقيّم في ضوءها المسؤولية الإدارية الأخلاقية بصورة صحيحة، علماً أنّ

١٠٠ النمر، سعود بن محمد وآخرون (١٩٩٧). الإدارة العامة الأسس والوظائف، المؤلف، السعودية/ الرياض.

١٠١ أبو النصر (٢٠٠٧). إدارة منظمات المجتمع المدني - دراسة في الجمعيات الأهلية، (ص: ١٤٥) (مرجع سابق).

١٠٢ شيخة، نجوان فاروق (٢٠٠٣). مسائلة المنظمات غير الحكومية مع التطبيق على مصر، دراسة حالة الجمعية الشرعية لتعاون العاملين بالكتاب والسنة المحمدية وجمعية الصعيد للتربية والتنمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر.

هناك مطالبة بضرورة تبني مفهوم المساءلة أمام العامة تجاه المسؤولية الاجتماعية حال وجود تقصير بها من قبل المدير أو المنظمة على حد سواء. وذاكرت الدراسة أنه ليس بالضرورة أن تقوم الجهات الإدارية بالمساءلة أو الرقابة على أعمال الإدارات المختلفة في المنظمة أو أن تحدّد ما ينبغي لها القيام به، فهذا الأمر مقتصر على تحقيق الفعالية والكفاءة للعمل بمختلف عمليات المنظمة وأنشطتها؛ فقد تكون المساءلة من قبل اللجان والإدارات الإدارية، أو من جهة الجهات المانحة، أو المستفيدين من الخدمة؛ حيث تُسأل أو تُراقب من خلال تنفيذها للأنشطة وممارسة اللجان الإدارية والتزام المنظمة بالجدول الزمني الخاصة بتنفيذ أهدافها أو غاياتها. (١٠٣)

- **دونالد وبورجوا (Donald & Bourgeois, ٢٠٠٢)** أكد فيها الباحثان قضايا مهمة تغفلها العديد من المؤسسات الخيرية؛ حيث إنها لو أخذت بالحسبان لكانت ستحقّق نظاماً مميزاً في إيرادات تلك المؤسسات، مثل: الحوكمة والمساءلة؛ إذ اعترف القطاع نفسه بأهمية المساءلة وتصوّرات المستفيدين بأن تلك المؤسسات غير الربحية ينبغي أن تخضع للمساءلة، مسوّغين ذلك بأن المنظمات التي تقدّم المنافع العامة وتحصل في المقابل على منافع من المجتمع يجب أن تخضع للمساءلة، فهم مسؤولون أمام أعضائها، ولكنهم مسؤولون أيضاً أمام مختلف المنظمين والجهات المانحة والمستفيدين، وربما بالقدر نفسه من الأهمية العامة من المجتمع على نحو عام. (١٠٤)

- **دراسة بلامبتير تيم وآخرين (Plumptre Tim Et al, ١٩٩٩)**: أشارت إلى أهمية ممارسة آليات متطلبات الحكم الرشيد بالجمعيات الأهلية في تطوير الأداء المؤسسي، وتحسين نوعية الخدمات بما يتطابق مع رضا المستفيدين منها، وتقوية العلاقة المتبادلة بين المشاركة المجتمعية والجهود الحكومية في تحقيق الأهداف التنموية. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة مشاركة المواطنين في عملية صنع القرار واتخاذها بما يؤدي إلى التفاعل الإيجابي بين المواطنين ومنظمات المجتمع المدني، وأكدت غياب منهجية الشفافية والمساءلة والمحاسبة الاجتماعية، التي قد تؤدي إلى عزوف الأعضاء عن المشاركة الفعالة في أنشطة الجمعيات الأهلية. (١٠٥)

- **دراسة أسماء (٢٠١١)**: وأكدت أثر تحديد العلاقة بين حوكمة الجمعيات الأهلية ومدى قدراتها المؤسسية في تحقيق الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، وأشارت إلى أن لتطبيق الجمعيات الأهلية لآليات نظام الحكم الرشيد ومتطلباته (الشفافية الإدارية، والمساءلة، والمحاسبة، والرقابة المالية) دوراً في تحقيق جودة أداء خدمات المؤسسات التعليمية، وأوصت بضرورة دعم متطلبات تحقيق القدرات المؤسسية والبشرية للجمعيات الأهلية؛ لإنجاز أهدافها وبرامجها التنموية المعلنة. (١٠٦)

- **دراسة نيرمين (٢٠١٠)**: أشارت إلى أهمية تطبيق آليات الحوكمة بالمنظمات غير الحكومية؛ وذلك للحد من المعوقات التي تواجه هذه المنظمات في تحقيق أهدافها، كما أشارت الدراسة إلى أهم مؤشرات الحوكمة المنشودة لتفعيل المنظمات غير الحكومية، التي تمثلت في الشفافية، والمساءلة، والتمكين، وتنمية الموارد البشرية، والأخذ بالمشاركة والممارسة الديمقراطية الداخلية. وانتهت الدراسة إلى أن هناك تطبيقاً لمعايير الحوكمة، ولكن على نحو نسبي لا يرقى إلى تحقيق أهدافها الرئيسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف فاعلية المنظمات غير الحكومية أمام الرأي العام. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء العديد من الدراسات المعنية بزيادة فاعلية المنظمات غير الحكومية، وعلاقة ذلك بحوكمتها. (١٠٧)

- **دراسة كومار (Kumar, ٢٠١٢)**: أفادت بأن منظمات المجتمع المدني في ميسس الحاجة إلى تطبيق الحوكمة الرشيدة؛ حيث يمكن من خلالها تحسين أداء هذه المنظمات، وذلك في ضوء

١٠٣ ناجي (٢٠١٤). تطوير وتحديث المنظمات التطوعية في العالم النامي، (مرجع سابق)، (ص: ٣٦٤).

١٠٤ <https://www.carters.ca/pub/bookpdf/LCNPOch1/2002>

١٠٥ Plumptre Tim and Others, ١٩٩٩, Governance and Good Governance, International and Aboriginal Perspective, ٣, ١٩٩٩, December.

١٠٦ أسماء سعيد محمد (٢٠١١). حوكمة الجمعيات الأهلية وضمان الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.

١٠٧ نيرمين، إبراهيم حلمي (٢٠١٠). متطلبات الحوكمة بالمنظمات غير الحكومية لدعم برامج التنمية المحلية، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان- مصر، العدد التاسع والعشرون، الجزء الخامس، أكتوبر/ ٢٠١٠.

التركيز على الشفافية والمساءلة والمشاركة في صناعة القرارات. وأوصت بضرورة وضع خطط مرحلية لتطبيق نظم الحوكمة في منظمات المجتمع المدني، خاصة في الدول النامية. وأكدت ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المعنية بتطبيق آليات الحوكمة الرشيدة في منظمات المجتمع المدني.^(١٠٨)

- **دراسة الهذلول (٢٠١٧):** بينت أنه ينبغي للجمعيات الأهلية أن تستقطب وتعين كوادر بشرية مناسبة على معرفة بمتطلبات التنمية الاجتماعية المستدامة وسبل تحقيقها، كما أكدت ضرورة تفعيل آليات حوكمة الشركات.^(١٠٩)

- **دراسة مجدي فاوي وأبي العلا (٢٠٠٤):** ركزت على إدارة الأزمات والتخطيط داخل المنظمات قبل وقوع المشكلات؛ حيث أشارت إلى أن عملية صنع القرار مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بطبيعة الأزمات وخصائصها، كما أنه يمكن تحديد المتغيرات التي تساعد على إدارة الأزمة، وتحديد أهم العواقب المترتبة على ضعف القرارات في أثناء الأزمة.^(٣١)

ثالثاً: الأدب النظري والدراسات المتعلقة بتقييم وتصنيف المنظمات/ المؤسسات:

- **دراسة إبراهيم (٢٠٠٩):** أجرى الباحث -معدّ الدراسة الحالية- دراسة سابقة بعنوان: "واقع خدمات التأهيل المجتمعي للأفراد ذوي الإعاقة وأسره في مراكز تأهيل المجتمع المدني التابعة لوكالة الغوث في الأردن"، هدفت إلى تقييم أداء مراكز المجتمع المدني (التطوعية) وفاعلية جودتها، وأعدّ أداة تقييم تكونت من (٦) معايير واشتملت على (١٥٠) فقرة، وقد تمثلت تلك المعايير في:

- ١- جودة تقديم الخدمات والبرامج المطبقة.
- ٢- استخدام التكنولوجيا والأجهزة التعويضية، والخدمات المساندة.
- ٣- درجة امتلاك المعرفة والمهارات الفنية (التقنية) ومدى استخدامها.
- ٤- كفاءة القيادة المحلية والكوادر المتطوعة.
- ٥- وفرة الجاهزية المكانية (المادية) الموجودة والإمكانات المتاحة.
- ٦- وسائل التعامل الاجتماعي (التواصل) المتبعة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة فعالية خدمات التأهيل في بعض المراكز التأهيلية، في حين أظهر بعضها الآخر فاعلية أقل في بعض معايير الجودة، إلا أن المراكز استطاعت رغم تفاوتها في الأداء تحقيق جودة بدرجة مقبولة على أداة التقييم، وقد أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول مستوى فاعلية الخدمات المقدمة في مراكز التأهيل المجتمعي، إضافة إلى السعي وراء دعمها مادياً ومعنوياً.^(١١٠)

- **دراسة كوثر وآخرين (٢٠١٦):** أجرى الباحثون دراسة ميدانية نُفذت على مرحلتين بعنوان: "تقييم دور الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية"، هدفت إلى حصر الجمعيات الخيرية وتصنيفها واستعراض دورها ونشاطها ومشكلاتها وتقييم ذلك دورها وتعرّف أسلوب إدارتها وكيفية توفير مواردها واستغلالها لتلك الموارد والوقوف على اتجاهات مديريها والمتبرعين لها والمستفيدين من خدماتها. وتمثلت عينة الدراسة من (٢٠٨) متبرعين و(٢٢٣) مستفيداً. وأظهرت نتائجها أن اتجاهات المتبرعين إيجابية وقوية للغاية نحو مجموعة من المتغيرات، منها: الاهتمام بالابتكار، وتطوير مشاريع خيرية جديدة تلئم مطالب المحتاجين، والبحث عن أساليب مبتكرة للحصول على المزيد من التبرعات. كما توصلت نتائجها أيضاً إلى أن اتجاهات المستفيدين إيجابية وقوية للغاية نحو مجموعة من المتغيرات، منها: حاجة الجمعيات الخيرية إلى ابتكار، وسعيها إلى تطوير برامجها ومشاريعها الخيرية وتعزيزها ببرامج هادفة، مثل: برامج الأسر المنتجة لتحقيق الاكتفاء والاعتماد على النفس. فضلاً عن البحث عن رضا المستفيدين، أظهرت النتائج وجود مستوى رضى من المستفيدين عالياً. وقد توصل فريق الدراسة إلى التوصيات الآتية:

١٠٨ T. Kumar, (٢٠١٢). Governance and program evaluation capacity for Non- profit human services organizations: an analysis of determining factors, Ph., D, and Indiana University.

١٠٩ عبد الغفار، سلامة أحمد كمال (٢٠١٦). تفعيل الرقابة المالية في المنظمات غير الهادفة للربح من خلال تطبيق آليات الحوكمة: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤٤، أكتوبر.

١١٠ إبراهيم، محمد محمود مانع (٢٠٠٩). واقع خدمات التأهيل المجتمعي للأفراد ذوي الإعاقة وأسره في مراكز التأهيل المحلي التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.

أ- ضرورة تصدي أجهزة الإعلام للحملة الشرسة التي تستهدف الإسلام، التي أدت إلى تقويض جهود الجمعيات الخيرية إلى حد كبير.

ب- حتمية تدريب العاملين في الجمعيات على نحو عام وقيادات الجمعيات الخيرية على نحو خاص؛ حتى يتسنى لهذه الجمعيات الخيرية أن تُدار بمهنية واحترافية (وهي سمة بارزة من سمات المنظمات الحديثة).

ج- ضرورة تطوير بعض الأنظمة والتشريعات حتى تعزز الجمعيات الخيرية وتدعمها وتحمي المتبرعين لها.

د- أهمية بحث الجمعيات الخيرية عن أساليب مبتكرة، سواء كان ذلك لجمع التبرعات أو لاستقطاب كفاءات للعمل التطوعي أو لتخفيض المصاريف التشغيلية والابتعاد عن الأساليب التقليدية.

هـ- ضرورة استعانة الجمعيات الخيرية بجهات متخصصة، كالبنوك؛ لمساعدتها على استثمار مواردها على نحو أمثل بدلاً من الاجتهادات الفردية لبعض قياداتها، الذين تنقصهم الخبرة والمعرفة.

و- ضرورة دعم إدارات الجمعيات بكفاءات جديدة مؤهلة وقادرة على استخدام التقنيات الحديثة وتطبيق أسلوب التخطيط الاستراتيجي؛ حتى تتمكن من محاكاة نظيراتها من الجمعيات الخيرية الغربية، بل والتفوق عليها.

ن- ضرورة استخدام الجمعيات وسائل الاتصال العصرية، وعلى رأسها الإنترنت، على نحو أفضل، وإنشاء مواقع تُعرّف بجهودها وأنشطتها وتُعرّف المتبرعين والمتطوعين بالمجالات التي يمكنهم من خلالها دعم تلك الجمعيات على نحو أسرع وأسهل.

وأوصت الدارسة بتبني سياسة "الاحتفاظ بالمتبرع مدى الحياة"، وإقامة مشاريع مبتكرة، ومساعدة المستفيدين على إقامة مشاريع مجزية لهم، وضرورة استخدام وسائل الاتصالات الحديثة، وتحديد الحاجات من الموارد المالية، وتحديد المستفيدين الحقيقيين، والإفادة من التقنيات الحديثة في تقديم الخدمات، كما أوصت بإجراء مزيد من الشفافية والإفصاح الدوري للرأي العام والجهات المعنية.^(١١١)

- دراسة وزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩): وجاءت بعنوان: "معايير تقييم الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية"، وبالتعاون مع الأستاذ الدكتور حبيب الله التركستاني، وهدفت إلى توفير معايير تقييم أداء الجمعيات الخيرية من النواحي: الإدارية والمالية والتسويقية والتطويرية؛ من أجل الوقوف على واقع العمل الخيري والتحديات التي تواجه الجمعيات للوصول إلى الاستراتيجيات الممكنة لتطوير مستوى الأداء بحيث تحقق الجمعيات تطلعات كل من المجتمع والمستفيدين من العمل الخيري في المملكة العربية السعودية والمتبرعين، كما هدفت إلى تحديد مستوى أداء الجمعيات الخيرية، والوقوف على مستواها الوظيفي، إضافة إلى تعرف قدراتها على التخطيط والتنفيذ وتقييم أدائها في سبيل الوصول إلى تحقيق أهداف استراتيجية. وقد أتى ذلك من خلال تصميم استمارتين، هما: استمارة بيانات، واستمارة مقابلة شخصية مع المسؤولين في تلك الجمعيات؛ حيث بلغ حجم العينة (٤٨٢) جمعية خيرية منتشرة في جميع مناطق المملكة العربية السعودية، فحددت خمس مكونات رئيسية تنطلق الجمعيات الخيرية منها في سبيل تقديم خدماتها، هي: المكونات الإدارية، والمكونات التنظيمية، والمكونات المالية، ومكونات بيئة العمل، والمكونات الابتكارية والتطويرية. واختير لها المنهج الوصفي التحليلي، الذي تضمن دراسة الحقائق المتعلقة بإدارة الجمعيات الخيرية، وحاجة الجهات المرتبطة بالجمعيات. وارتكزت هذه الدراسة على عدة مرتكزات، أهمها: تمكين الجهات المعنية بالجمعيات الخيرية من تعرف مستوى الجمعية، والوقوف على مكونات عملها الإداري والتنظيمي والتطويري

١١١ كوثر، عصام؛ الشعيبي، خالد؛ الخطيب، ياسر (٢٠١٦). تقييم دور الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المتبرعين والمستفيدين - دراسة ميدانية، رسالة جامعية منشورة بمجلة جامعة الملك عبد العزيز، م ٣٠ ع ٢٤، الرياض، (ص: ٤٤-١).

والابتكاري، مع توفر القدرة على تحقيق أهدافها وخدمة المتبرعين، وتلبية حاجة المتبرعين إلى تعرّف مستوى أدائها، حتى يمكن للمتبرّع تحديد حجم التبرّع الذي يمكن أن يوفّره لها، وكذلك مساعدة الجهات المشرفة على تلك الجمعيات على تحقيق الأهداف الخاصة بها، إضافة إلى مساعدة الجمعيات في تحسين مستوى أداء العاملين فيها؛ حيث تساعد المعايير في توفير أداة لتقييم مستوى القدرة التنافسية في أداء العمل الخيري في بيئة العمل، كما تساعد على تطوير العمل الخيري وتنميته، وتحويله من قطاع يعتمد على أشخاص إلى عمل مؤسسي يتحمّل مسؤولياته تجاه المجتمع، وتمكين المجتمع من تعرّف تصنيف الجمعيات الخيرية من حيث: القدرة على تحقيق برامجها، ومستوى الجودة في العمل الخيري، وإمكاناتها في تقديم برامج كبيرة أو متوسطة أو صغيرة.^(١١٢)

- **دراسة مركز إيفاد للدراسات والاستشارات (٢٠١٤):** أجرى المركز دراسة على الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية بعنوان: **"معايير تصنيف الجمعيات الخيرية السعودية"**، هدفت إلى الوصول إلى معايير تصنف الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية بناءً عليها، من حيث عمر الجمعية، ومجال نشاطها، وفئاتها المستفيدة، وحجمها، وفروعها، ومصادر تمويلها، وإنجازاتها، وتحقيق أهدافها، وأوجه مصروفاتها، سواء على المستفيدين أو على التشغيل، وحجم تبرعاتها، وحجم أصولها واستثماراتها، وعدد موظفيها ومستويات تأهيلهم. واستخدم منهج المسح الاجتماعي لتحديد هدف الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملة بالجمعيات الخيرية في (٣) مناطق، هي: الرياض، ومكة المكرمة، والشرقية، وصُممت لهذا الغرض استبانة لجمع البيانات وأسئلة محدّدة تعكس معايير تصنيف الجمعيات الخيرية التي حددت؛ للوصول إلى تصنيف الجمعيات الخيرية في جميع مناطق المملكة العربية السعودية ضمن مراتب التصنيف الخمسة، التي هي: (أ، ب، ج، د، غير مصنف)؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة تصنيف الجمعيات الخيرية لجميع مجتمع الدراسة؛ إذ حصلت بعض الجمعيات على المرتبة الأولى، كما ظهر أن الجمعيات المنشأة قديماً حصلت على مراتب أعلى من الجمعيات المنشأة حديثاً، وظهر تفاوت منطقي وسليم بين الجمعيات الخيرية في درجاتها على المعايير المختلفة لتصنيف الجمعيات الخيرية. وخرجت الدراسة بعدة توصيات، نذكر منها على سبيل المثال: الاعتماد على الأداة في تصنيف الجمعيات والمؤسسات الأهلية بالمملكة، وتعميم تطبيقها على جميع الجمعيات الخيرية بالمملكة، وإعادة تقييم الجمعيات الأهلية وتصنيفها في ضوء قدرتها المؤسسية كل خمس سنوات.^(١١٣)

وعليه، ومما لا شك فيه، فإن عملية تقييم الجمعيات الأهلية وتصنيفها جاءت للارتقاء بمستوى الخدمات التي تقدّمها تلك الجمعيات والجهات الحكومية على نحو خاص، الذي يأتي بجعل الخدمة تقدّم بأقل تكلفة وأعلى كفاءة، فضلاً عن تحديد المشكلات الإدارية المُتسببة في انخفاض الأداء في الجمعيات ووحداها الفرعية، وإمكانات معالجتها لرفع مستوى الأداء، كما تكمن أهميتها في تحديد المؤشرات والمعايير العلمية والعملية اللازمة ووضعها لقياس الأداء وتقييمه؛ للتمكن من تحديد أسباب عدم كفاية الأداء وفاعليته، وأيضاً تحديد مستوى الأهلية النسبية لكل معيار ومؤشر، ومجالات استخدامه وشروطها؛ وذلك نظراً إلى الاختلاف البين في نشاط المنظمات وأساليب أدائها على نحو عام، وهذا سيؤدّي إلى دراسة جميع المتغيرات والعوامل الفاعلة داخل المنظمة وفحصها للتأكد من إمكاناتها المتاحة، ومدى كفاءتها في استخدامها للموارد المتنوعة المتاحة لها، وسبل معالجة جوانب الضعف في أدائها، و... .

١١٢ أجرى المركز الوطني للدراسات والتطوير الاجتماعي التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية عام (٢٠٠٩)، وبالتعاون مع أ.د.الأستاذ الدكتور حبيب الله محمد التركستاني، دراسة بعنوان: **"معايير تقييم الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية"**، جامعة الملك عبد العزيز، جدة/ السعودية. راجع جريدة الرياض، الصادرة بتاريخ ١٤ فبراير/ ٢٠٠٩م - العدد ١٤٨٤٥، الموقع الإلكتروني: <http://www.alriyadh.com>/٤٠٩٥٨٣.

١١٣ دراسة مركز إيفاد للدراسات والاستشارات بعنوان: **"تصنيف الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية"**، إصدارات مؤسسة الملك خالد الخيرية، ط١، الرياض، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م.

رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة

تمكّن الباحث من مراجعته للأدب النظري والدراسات السابقة من تحقيق أهداف الدراسة الحالية، وذلك باستخلاص نتائج الدراسات وتوصياتها لإعداد تصوّر لأداة دراسته؛ حيث استطاع البدء بالبحث من حيث انتهى الدارسون الآخرون، واستكمال ما لم يجز بحثه في ما يتعلّق بموضوع البحث -مدار الدراسة الحالية-. وعليه، فقد اعتمدت الدراسة الحالية على الدراسات السابقة الآتية: دراسة إبراهيم (٢٠٠٩)، التي تناولت معايير قياس جودة الخدمات، ودراسة أبي النصر (٢٠٠٧)، التي تناولت إجراءات تقييم أداء خدمات وبرامج منظمات المجتمع المدني، ودراسة محمود (٢٠١٧)، التي اختصت بتوفير معايير التقييم والقياس لأداء المنظمات الخيرية، ودراسة كوثر وآخرين (٢٠١٦)، التي تناولت تقييم دور الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، ودراسة وزارة الشؤون الاجتماعية بالسعودية (٢٠٠٩)، التي اختصت بمعايير تقييم الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية، ودراسة إفاد للدراسات والاستشارات (٢٠١٤)، التي بحثت في معايير تصنيف الجمعيات الخيرية بالمملكة العربية السعودية.

ونظراً إلى تنوع موضوعات الدراسات السابقة فقد جرت الإفادة من الإطار النظري في مجال اختيار العبارات أو مؤشرات الأداة، لكنّ الدراسة الحالية امتازت عن بقية الدراسات الشبيهة بأنها استطاعت مواكبة التغيير الذي فرض ظروفًا استثنائية على العالم بأسره، ونوّعت إلى وضع خطة إدارة الأزمات ضمن خطط عمل المؤسسات جميعها الحكومية والخاصة والأهلية، وسوف نوضح ذلك من خلال وصف الأداة.

أمّا التعقيب على الدراسات السابقة بعد فرز أهدافها، والحديث عن أهمّ ما تناولته، والوقوف على ما أظهرت نتائجها، أو ما أوصت به ووصلت إليه، فهو الآتي:

- تُنوّلت أهمية بناء العلاقات الخارجية والاتصال مع المجتمع بواسطة: (التعاون، والتنسيق، والتشبيك)، في الدراسات الآتية: ديكيشن (١٩٩٥)، وتاندون (١٩٩٧)، والنمر وآخرون (١٩٩٧)، وبلامبير تيم وآخرون (١٩٩٩)، والسعيد (٢٠٠٠)، وسيد (٢٠٠٥)، وحجازي (٢٠٠٦)، وإبراهيم (٢٠٠٩)، والبوسعيد (٢٠١٠)، والقريني (٢٠١٠)، وجاكسون (٢٠١١)، وكراستيل وناتاليت (٢٠١١)، وكوثر وآخرون (٢٠١٦)، ومحمود (٢٠١٧).
- تُنوّل دور الكفاءة الإدارية والتخطيط في رفع الأداء وتحسين الجودة، في دراسات، هي: النمر وآخرون (١٩٩٧)، وسيد (٢٠٠٥)، والمغربي (٢٠٠٦)، ووزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩)، وإبراهيم (٢٠٠٩)، وعبد ربّه (٢٠١٢)، وسليمان (٢٠١٢)، وكوثر وآخرون (٢٠١٦)، ومحمود (٢٠١٧)، وسونغ ووانج (٢٠١٨)، ومينكر (٢٠١٩).
- تُنوّلت أهمية التنظيم والتكامل في الدراسات الآتية: المغربي (٢٠٠٦)، ووزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩)، والبوسعيد (٢٠١٠)، وجاكسون (٢٠١١)، والنمر وآخرون (٢٠١٦)، وكوثر وآخرون (٢٠١٦)، ومحمود (٢٠١٧).
- تُنوّل التركيز على وضع أهداف ورؤية ورسالة حديثة ومطورة تحدث تطويراً بالمنظمة، في دراسات، هي: النمر وآخرون (١٩٩٧)، ووزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩)، والبوسعيد (٢٠١٠)، وصيام (٢٠١٠)، وكراستيل وناتاليت (٢٠١١)، ومحمود (٢٠١٧).
- تُنوّلت أهمية توظيف (تعيين) الموارد البشرية المتخصصة، وأهمية رفع كفاءة الموظفين على نحو دوري (تدريب الكوادر)، في الدراسات الآتية: إستيوارت ووينشتاين (١٩٩٥)، والسعيد (٢٠٠٠)، وحجازي (٢٠٠٦)، وبونكو وآخرون (٢٠٠٧)، والكندي (٢٠٠٨)، ووزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩)، وإبراهيم (٢٠٠٩)، وبيتر جيمس (٢٠١٠)، والقريني (٢٠١٠)، وجاكسون (٢٠١١)، وسليمان (٢٠١٢)، وعبد ربّه (٢٠١٢)، وكوثر وآخرون (٢٠١٦)، ومحمود (٢٠١٧)، والهنلول (٢٠١٧).
- تُنوّلت ضرورة استخدام نظام المعلومات ورصد البيانات بالمنظمات، في دراسات، هي: حجازي (٢٠٠٦)، والمغربي (٢٠٠٦)، وبونكو وآخرون (٢٠٠٧)، وإبراهيم (٢٠٠٩)، وكراستيل وناتاليت (٢٠١١)، وسليمان (٢٠١٢)، والمعلبي وآخرون (٢٠١٧)، ومينكر (٢٠١٩).
- تُنوّل دور التخطيط الاستراتيجي وتطوير التكنولوجيا الحديثة في رفع كفاءة المنظمة، في الدراسات

- الآتية: المغربي (٢٠٠٦)، وبونكو وآخرون (٢٠٠٧)، ووزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩)، وإبراهيم (٢٠٠٩)، وصيام (٢٠١٠)، والقريني (٢٠١٠)، وكراستيل وناتاليت (٢٠١١)، وسليمان (٢٠١٢)، وكوثر وآخرون (٢٠١٦).
- تُنوّلت ضرورة بناء القدرات المؤسسية لدى المنظمات، في دراسات، هي: حجازي (٢٠٠٦)، المغربي (٢٠٠٦)، بونكو وآخرون (٢٠٠٧)، بيتر جيمس (٢٠١٠)، جاكسون (٢٠١١)، كراستيل وناتاليت (٢٠١١)، أسماء (٢٠١١)، كوثر وآخرون (٢٠١٦).
 - تُنوّلت أهمية ضرورة التقييم والمتابعة والرقابة الإشرافية على أداء المنظمات، فضلاً عن مصطلح حوكمة المنظمات، في الدراسات الآتية: النمر وآخرون (١٩٩٧)، والسعيد (٢٠٠٠)، ودونالد وبورجوا (٢٠٠٢)، والمحياوي (٢٠٠٦)، والمغربي (٢٠٠٦)، وأبو النصر (٢٠٠٧)، وبيتر جيمس (٢٠١٠)، ونرمين (٢٠١٠)، وجاكسون (٢٠١١)، وأسماء (٢٠١١)، وصيام (٢٠١٢)، ومحمود (٢٠١٧)، والهدلول (٢٠١٧).
 - تُنوّلت إدارة الجودة الشاملة وتحسينها، في دراسات، هي: السعيد (٢٠٠٠)، وحجازي (٢٠٠٦)، وأبو النصر (٢٠٠٧)، ووزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩)، وإبراهيم (٢٠٠٩)، وأسماء (٢٠١١).
 - تُنوّل موضوع المساءلة والمحاسبة، في الدراسات الآتية: دونالد وبورجوا (٢٠٠٢)، وشيخة (٢٠٠٣)، وأبو النصر (٢٠٠٧)، وناجي (٢٠١٤)، ومحمود (٢٠١٧).
 - تُنوّلت ضرورة توفير الثقة والمصادقية والشفافية في أداء المنظمات وتعاملها، في دراسات، هي: بلامبتير تيم وآخرون (١٩٩٧)، وشيخة (٢٠٠٣)، وأبو النصر (٢٠٠٧)، وجاكسون (٢٠١١)، وأسماء (٢٠١١)، وكوثر وآخرون (٢٠١٦)، والمعلادي وآخرون (٢٠١٧)، ومحمود (٢٠١٧).
 - تُنوّلت أهمية ضرورة أخذ حقوق المستفيدين بالحسبان في تقديم الخدمة لهم، في الدراسات الآتية: النمر وآخرون (١٩٩٧)، وبلامبتير تيم وآخرون (١٩٩٧)، وشيخة (٢٠٠٣)، ووزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩)، وإبراهيم (٢٠٠٩)، والقريني (٢٠١٠)، وكوثر وآخرون (٢٠١٦)، ومحمود (٢٠١٧).
 - تُنوّلت القيم والأخلاق في معاملات المنظمات، في دراسات، هي: ناجي (٢٠١٤)، وإبراهيم (٢٠٠٩)، ومحمود (٢٠١٧).
 - تُنوّلت ضرورة استخدام الحكم الرشيد، في الدراسات الآتية: بلامبتير تيم وآخرون (١٩٩٩)، وبيتر جيمس (٢٠١٠)، ونيرمن (٢٠١٠)، وأسماء (٢٠١١).
 - تُنوّلت أهمية التركيز على البيئة المكانية والمحيطية بالمنظمات، في دراسات، هي: إبراهيم (٢٠٠٩)، وسليمان (٢٠١٢)، وعبد ربّه (٢٠١٢)، ومحمود (٢٠١٧).
 - تُنوّل موضوع الدراسة الحالية، المتمثل في معايير تقييم وتصنيف منظمات تطوعية، في دراستين، هما: وزارة الشؤون الاجتماعية السعودية (٢٠٠٩)، وإبراهيم (٢٠٠٩).

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

تناول هذا الفصل الإجراءات التي اتبعتها منهجية الدراسة، من حيث: نوع الدراسة وأسلوبها، ومجتمع الدراسة وعينته، وحدود الدراسة، وخطوات الدراسة، وأدوات الدراسة وصدقها، والمنهجية الإحصائية المتبعة في الدراسة، التي سنوردها بشيء من التفصيل. علماً أن الدراسة استخدمت البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، وجرى التحليل وفقاً للخطوات الآتية:

نوع الدراسة وأسلوبها

انطلاقاً من أهداف هذه الدراسة، وبُغية تحقيق غايتها استُخدم منهج المسح الاجتماعي (Social Survey Method) الخاص بالجمعيات الأهلية؛ الذي يُعدّ من المناهج الكمية؛ التي تسمح بالحصول على أكبر قدر من البيانات والمعلومات عن مجتمع ما، مما يتيح المجال لتحديد خصائصه وسماته المميزة له والمشاركة في ما بين أفرادها.

واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المبني على منحنين من الوصف الكمي والنوعي؛ فقد جاء الأول عن طريق جمع بيانات أولية عن الجمعيات لتشكّل نواة نوعية وكمية عنها؛ ولتقدّم للباحث انطباعاً عن الخبرات الفعلية للجمعية خلال فترات سنوية محدّدة، وقد خلّلت تلك النتائج وعكست على نتائج تطبيق الأداة؛ لتكون بمثابة مؤشر عام عن جمعيات أخرى. أمّا المنحنى الثاني فكان الركيزة الأساسية للبحث؛ إذ هو الذي يُقيّم الجمعيات الأهلية ويصنّفها في ضوء قدرتها المؤسسية، لذا استخدمت قائمة بمعايير الأداء ومؤشراته لتحقيق كلّ معيار على حدة.

مجتمع الدراسة

اعتمد مجتمع الدراسة الأصلي على الجمعيات الأهلية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، واستُثّنت الجمعيات والأندية الثقافية والفنية التي تُنظّم قوانينها تعليمات خاصة (المشار إليها بالمادة (٢) من قانون الجمعيات الأهلية رقم ١٤ / ٢٠٠٠)؛ حيث مُلّت الجمعيات الأهلية التي تقع ضمن النطاق الجغرافي لسلطنة عُمان، وحُصرت جميع الجمعيات الأهلية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية لغايات تحقيق أهداف الدراسة الحالية، فبلغ حجمها (١٤٥) جمعية أهلية منتشرة في جميع محافظات السلطنة، إلا أن أغليبتها تتركز مقراتها الرئيسية بمحافظة مسقط. وعليه، فقد عُدّت محافظة مسقط مجتمع الدراسة الحالي، كما هو موضح في الجدول (١).

الجدول (١): كشف بأعداد الجمعيات الأهلية في سلطنة عُمان

المجموع الكلي	عدد الجمعيات الأهلية		عدد الجمعيات المهنية		عدد المؤسسات الخيرية	عدد الجمعيات الخيرية		مواقع الجمعيات والمؤسسات الأهلية
	الرئيس	الفروع	الرئيس	الفروع		الرئيس	الفروع	
٥١	٤	٠	١٩	٠	٧	٢١	٠	داخل محافظة مسقط
	٤		١٩		٧	٢١		المجموع
٩٤	٥٥	٦	١٢	٨	٢	٠	١١	بقية المحافظات
	٦١		٢٠		٢	١١		المجموع
١٤٥	٦٥		٣٩		٩	٣٢		المجموع الكلي

ومن هنا، فقد تكوّن مجتمع الدراسة من الجمعيات والمؤسسات الأهلية بمحافظة مسقط؛ حيث مثّل جميع الجمعيات والمؤسسات الأهلية بمحافظة مسقط البالغ عددها (٥١) جمعية ومؤسسة أهلية، وقُسم إلى (٣) فئات، كما هي موضحة في الجدول أعلاه. علماً أنّ تلك الجمعيات الأهلية تمثلت من الجمعيات والمؤسسات الآتية:

أ- جمعيات المرأة العُمانية الخيرية بمسقط، البالغ عددها (٤) جمعيات، وتمثّلت في الآتي:

- ١- جمعية المرأة العُمانية بالسيب.
- ٢- جمعية المرأة العُمانية ببوشر.
- ٣- جمعية المرأة العُمانية بقريات.
- ٤- جمعية المرأة العُمانية بالعامرات.

ب- (١) جمعيات الإعاقة الخيرية بمسقط، البالغ عددها (٧) جمعيات، وتمثّلت في الآتي:

- ١- جمعية رعاية الأطفال المعوّقين.
- ٢- الجمعية العُمانية للمعوّقين.
- ٣- جمعية التدخّل المبكّر للأطفال ذوي الإعاقة.
- ٤- جمعية النور للمكفوفين.
- ٥- الجمعية العُمانية لذوي الإعاقة السمعية.
- ٦- الجمعية العُمانية للتوحد.
- ٧- الجمعية العُمانية لمتلازمة داون.

ج - (٢) الجمعيات الخيرية بمسقط، البالغ عددها (١٤) جمعية، وتمثّلت في الآتي:

- ١- الجمعية العُمانية للسرطان.
- ٢- جمعية البيئة العُمانية.
- ٣- جمعية دار العطاء.
- ٤- الجمعية العُمانية لمرض السكرى.
- ٥- الجمعية العُمانية لأمراض الدم الوراثية.
- ٦- جمعية الأطفال أولاً.

- ٧- الجمعية العُمانية للسلامة على الطرق.
- ٨- الجمعية العُمانية للمياه.
- ٩- جمعية هواة تربية الطيور.
- ١٠- جمعية بهجة العُمانية للأيتام.
- ١١- الجمعية العُمانية للعناية بالقرآن الكريم.
- ١٢- جمعية الأولمبياد الخاص العُماني.
- ١٣- جمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة.
- ١٤- جمعية إحسان.

د- (٣) المؤسسات الخيرية بمسقط، البالغ عددها (٧) مؤسسات، وتمثلت في الآتي:

- ١- مؤسسة سعود بهوان للأعمال الخيرية.
- ٢- مؤسسة سهيل بهوان للأعمال الخيرية.
- ٣- مؤسسة الجسر للأعمال.
- ٤- مؤسسة محمد الرواني للأعمال الخيرية.
- ٥- المؤسسة التنموية الخيرية - الشركة العُمانية للغاز المُسال.
- ٦- مؤسسة أوتود باوند عُمان.
- ٧- مؤسسة جسور الخيرية.

هـ - الجمعيات المهنية الأهلية بمسقط، البالغ عددها (١٩) جمعيات، وتمثلت في الآتي:

- ١- الجمعية الجيولوجية العُمانية.
- ٢- الجمعية الطبية العُمانية.
- ٣- جمعية المهندسين العُمانية.
- ٤- الجمعية العُمانية للخدمات النفطية.
- ٥- الجمعية العُمانية للسينما والمسرح.
- ٦- جمعية الاجتماعيين العُمانية.
- ٧- الجمعية العُمانية لحماية المستهلك.
- ٨- الجمعية الاقتصادية العُمانية.
- ٩- جمعية الصحفيين العُمانية.
- ١٠- الجمعية العُمانية للكتاب والأدباء.
- ١١- الجمعية العُمانية لطب القلب.
- ١٢- الجمعية العُمانية لتقنيات التعليم.
- ١٣- الجمعية الصيدلانية العُمانية.
- ١٤- جمعية المحامين.
- ١٥- الجمعية العُمانية للمكتبات.
- ١٦- الجمعية الفلكية العُمانية.
- ١٧- الجمعية العُمانية للتأمين.
- ١٨- الجمعية الزراعية العُمانية.
- ١٩- الجمعية العقارية العُمانية.

عينة الدراسة

استُخدمت في هذه الدراسة العينة الحصصية (Quota Sample)؛ لأن مجتمعها مُقسَّم إلى فئات تنسجم في ما بينها في أهداف أنشطتها وبرامجها، وقد استُعين بدائرة الجمعيات وأندية الجاليات في الوزارة لاختيار العينة القصدية؛ حيث جرى تنفيذ عدّة لقاءات مع بعض موظفي دائرة الجمعيات والأندية والجاليات بوزارة التنمية الاجتماعية - مدينة السلطان قابوس؛ لأخذ آرائهم بشأن مجتمع الدراسة وعينتها، وقد خلّصت تلك الآراء إلى اختيار جمعيتين من كلّ فئة (عينة الدراسة) من بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية داخل محافظة مسقط. وعليه، فقد تمثّلت عينة الدراسة من (٨) جمعيات ومؤسسات أهلية، كما هو موضح في خطاب تسهيل مهمّة الباحث المُرفق بالملحق (٢)، والمتمثلة في الآتي:

- جمعيات المرأة العُمانية وعدّها (٢) جمعية، تقعان في ولايتي السيب ومسقط.
- جمعيات الإعاقة وعدّها (٢) جمعية: التدخل المُبكر للأطفال ذوي الإعاقة، والداون سندرم.
- جمعيات خيرية وعدّها (٢) جمعية، هما: دار العطاء، والرحمة لرعاية الأمومة والطفولة.
- مؤسسات مهنية وعدّها (٢) مؤسسة، هما: الاجتماعيين، والكتاب والأدباء.

ونظرًا إلى عدم انسجام أداة الدراسة المقترحة لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتصنيفها وفق قدراتها المؤسسية مع بعض المؤسسات المهنية؛ بسبب عدم توفر مقرّ مؤسسي (مكان وموارد بشرية كافية لتقديم البرامج والأنشطة للمستفيدين من الخدمة)، ولما كان العمل المؤسسي يحتاج إلى موارد بشرية وتجهيزات ونظام معلومات، فقد استُثنت المؤسسات المهنية التي لا تتوفر لديها على نحو كافٍ بُنى تحتية أو أنشطة عمل مؤسسي في بيئة عمل حيوية ومُنظمة؛ وذلك لأنّ الأداة المُطوّرة على البيئة العُمانية جاءت شاملة لجميع متطلبات تقديم الخدمات المؤسسية على نحو شمولي، إضافة إلى اعتماد الأداة على معايير تشمل القدرات المؤسسية في البيئة المؤسسية، والكوادر البشرية، اللذان يشكّلان درجاتٍ تؤثر في الحكم على التقييم والتصنيف في ما بعد. وبذا، أصبحت عينة الدراسة تتشكل مع (٦) جمعيات أهلية بما نسبته (١٢٪) من مجتمع الدراسة بمحافظة مسقط.

حدود الدراسة

تتمثّل حدود هذه الدراسة في الآتي:

حدّ الموضوع: يقتصرُ على تناول المُصطلحين الآتيين: الجمعيات والمؤسسات الأهلية، والقدرات المؤسسية.

الحدّ البشري: تُطبّق أدوات الدراسة على بعض موظفي الجمعيات الإدارية أو مجالس الإدارة.

الحدّ المكاني: محافظة مسقط - ولاية مسقط.

الحدّ الزمني: طُبِّقت الدراسة خلال مدّة من أوّل شهر أغسطس ٢٠٢٠م إلى نهاية شهر أكتوبر ٢٠٢٠م.

خطوات الدراسة

اطَّلَعَ الباحثُ على أدبيات تقييم الجمعيات والمؤسسات وتصنيفها في المكتبتين العربية والأجنبية؛ بُغْيَةُ الإفادة منها في اختيار المقياس المناسب/ أداة الدراسة القابل للتطوير والتَّقْنين المتعلِّق بعنوانها. حيث تَتَّبِع الباحثُ جملةً من الخُطوات؛ بُغْيَةَ تحقيق أهدافها المرجوة والمتمثلة في الآتي:

- ١ - البحث في أدبيات الجمعيات والمؤسسات الأهلية، والقُدرات المؤسسية محليًا وإقليميًا ودوليًا؛ للإفادة منها في تقديم مؤشرات أولية عنها.
- ٢ - جمع المادَّة النظرية المتعلقة بالإطار العام، وتشمل المقدمة، والإطار المنهجي، والإطار النظري، والدراسات السابقة.
- ٣ - الاطلاع على الأدوات والمقاييس المُستخدمة في تقييم الجمعيات والمؤسسات العاملة في القطاع الاجتماعي محليًا وإقليميًا وعالميًا؛ للإفادة منها في إعداد أداة الدراسة.
- ٤ - اختيار المقياس المناسب والقابل للتطوير والتَّقْنين، الذي يتعلَّق بعنوان الدراسة، ومراجعتُه على نحوٍ حسن.
- ٥ - إعدادُ مُسَوِّدة الصُّورة الأولية لمقياس الدراسة قبل تطبيقه على عيناتها.
- ٦ - إجراء الصِّدق الظاهري (Face Validity)؛ وذلك من خلال آراء المُحكِّمين في ما يفهمونه وليس في ما تقيسه الأداة فعليًا.
- ٧ - إجراء الصِّدق المُحكِّمي (Trustees validity)؛ وذلك من خلال إيجاد نسب اتِّفاق المُحكِّمين على الصُّورة الأولية.
- ٨ - حسابُ خصائص المقياس السيكومتري؛ أي مؤشرات صدقه.
- ٩ - الإعدادُ لكيفية تطبيق المقياس، وكيفية تصحيحه، وتقدير درجاته ومستوياته.
- ١٠ - اختيارُ عينة الدراسة المُراد تطبيق أداة الدراسة عليهم، بالاستعانة بدائرة الجمعيات وأندية الجاليات بالوزارة.
- ١١ - تطبيق الأداة بصورتها النهائية على عينة الدراسة، وذلك بعد إجراء أكثر من زيارة ميدانية للعينة.
- ١٢ - تفرُّغ البيانات وتحليلها بواسطة برنامج الرُّزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS؛ بُغْيَةَ الحصول على مُعامل الصِّدق.
- ١٣ - إعدادُ نتائج الدراسة والخروج بتوصياتها؛ لأجل تحقيق أهدافها المرجوة.

أدوات الدراسة

بُغْيَةُ تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، أعدَّ الباحثُ استبانة استطلاع؛ لرصد بيانات الجمعيات الأهلية -مدار البحث-، ثم جرى إعداد أداة الدراسة وتحكيمها وتقنينها؛ لتكون أداةً مُقترحةً لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتصنيفها لاحقًا؛ بُغْيَةَ تحقيق غايات الدراسة وأهدافها. وعليه، فقد اتُّبعت خطواتٌ علميةٌ وفَّقا للآتي:

- ١- استخدم الباحث في جمع البيانات استبانة ذات طبيعة كمية ونوعية، ثم جرى توزيعها على عينة الدراسة؛ للإجابة عن محتواها، الذي تمثل في البيانات الأولية للجمعية الموضحة في الملحق (٣)؛ وذلك بغية تقييم قدراتها المؤسسية وفقاً للمعطيات التي قُدمت في الاستبانة بعد تحليلها.
- ٢- اعتمد الباحث في تصنيف الجمعيات والمؤسسات الأهلية على أداة البحث (استبانة أسئلة مفتوحة)، تشكّلت من خلال مجموعة من المصادر، تمثلت في الآتي:
 - الرجوع إلى الكتابات النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة.
 - الزيارات المتكررة لدائرة الجمعيات وأندية الجاليات بالوزارة، كما هو موضح في الملحق (٢).
 - ولما كان الباحث موظفاً في الوزارة فقد سهل ذلك تلك المهمة.
 - الاطلاع على مقاييس واستمارات مرتبطة بموضوع أداة الدراسة الحالية، ورغم ندرتها فقد حصلت الدراسة على بعض الأدوات العلمية الإقليمية العربية والأجنبية.
 - الرجوع إلى البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاعتماد عليها على نحو كبير في وضع المعايير وبناء مؤشرات التحقق.
- ٣- صياغة معايير المقياس الرئيسة، البالغة (٧) معايير، وصياغة (٥٥) مؤشراً تناسب كل معيار، هي على النحو الآتي:
 - القيادة: اشتملت على (٨) مؤشرات.
 - الكوادر: اشتملت على (٩) مؤشرات.
 - حقوق المستفيدين: اشتملت على (٦) مؤشرات.
 - بيئة المؤسسة: اشتملت على (١١) مؤشراً.
 - نظم المعلومات: اشتملت على (٦) مؤشرات.
 - الخدمات المؤسسية: اشتملت على (١٢) مؤشراً.
 - تحسين الجودة: اشتملت على (٤) مؤشرات.
- ٤- وضع وزن لكل معيار من معايير الأداة بالاعتماد على عدد مؤشرات كل معيار على حدة، واحتساب أوزان التصنيف لكل معيار من معايير التصنيف آنفة الذكر بناءً على تحقيق مؤشرات كل منها، وتتكوّن هذه الأوزان من درجة واحدة لكل مؤشر من مؤشرات أداة الدراسة، بحيث تُعطى درجة (١) لكل مؤشر حقق شرطاً من شروط المعيار، وتُعطى درجة (٠) إذا لم يستوفِ إحدى عناصر الشرط بالمؤشر أو حقق جزءاً منها لكنه لم يستوفِ جميع متطلباته، كما جرى احتساب مجموع الأوزان لكل المعايير ومقارنته بالمستوى الذي تُصنّف عليه الجمعية والمؤسسة الأهلية.
- ٥- تصنيف الدرجات إلى (٤) فئات تصنيفية، وتمثل ذلك على النحو الآتي:
 - الدرجة من (٢٩-١): يحتاج إلى تصويب أوضاع.
 - الدرجة من (٣٩-٣٠): تحصل على التصنيف الفضي.
 - الدرجة من (٤٩-٤٠): تحصل على التصنيف الذهبي.
 - الدرجة من (٥٥-٥٠): تحصل على التصنيف الماسي.
- ٦- الأخذ بالحسبان أنّ الجمعية التي لا تحقق شروط السلامة العامة في بيئتها المؤسسية لا ينطبق عليها التصنيف، رغم حصولها على فئة من فئات الدرجة التصنيفية للجمعيات الأهلية المقترحة في الدراسة.

إجراءات الصدق

جرى التأكد من صدق أداة الدراسة عن طريق استخدام الصدق الآتي:

- الصّدق الظاهريّ (Face Validity) لمحتوى المقياس؛ للتأكد من مدى شمول المؤشرات وتغطيتها لكلّ المعايير مدار البحث؛ فقد عُرضت الأداة المُقترحة بصورتها الأولى على مجموعة من السادة الأكاديمين في المؤسسات الجامعية أو المهنيين في القطاعات الحكومية وأصحاب الخبرات من داخل السلطنة وخارجها المُدرجين بالملحق (٥)؛ وذلك بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الآتي:

١- ملاءمة معايير الأداة لموضوع الدراسة.

٢- انتماء المؤشرات للمعايير التي تنتمي إليها، وتمثلها لها.

٣- سلامة الصياغة النحوية والإملائية.

٤- إضافة أو تعديل آية ملاحظات أخرى.

ولتعرّف المؤشرات وصدق المُحكّمين واتفقهم حول صدق الأداة ولما وُضعت لأجله كما في الملحق (٦)، يشير صدق الأداة إلى أنّ معاييرها ومؤشراتها تمثل ما يُراد قياسه على نحو حقيقي، وأنها قادرة على تحقيق الأهداف التي صُمّمت من أجلها، وترتبط مؤشراتها بالمعايير التي أدرجت ضمنها، وبالمفاهيم والأهداف التي وُضعت للدراسة الحالية. وقد أبدى المُحكّمون ملاحظاتهم عليها، وأخذ بها جميعها؛ وذلك من أجل تحكيم هذه الأداة وفق ارتباط المؤشرات في ما يفهمه المُحكّمون؛ بُغية الوصول إلى صدق في محتوى الأداة.

- الصّدق المُحكّميّ (Trustees validity): رُوِجَت إجابة المُحكّمين على الأداة؛ بُغية الحصول على نسب اتفاق بينهم على معاييرها ومؤشراتها، وجرى في ضوء الإجابات التي وردت من السادة المُحكّمين حساب نسبة الاتفاق، وحذف المؤشرات التي لم تحصل على نسبة (٨٥٪)، الأمر الذي نجم عنه إجراء بعض التعديلات في الأداة.

الأساليب الإحصائية (Statistical methods)

عولجت بيانات الدراسة باستخدام الحاسب الآلي، وتحديدًا بواسطة برنامج الرّزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS؛ بهدف حساب خصائص المقياس المُطوّر السيكومترية، وذلك بالطرائق الإحصائية للمتوسطات على معايير الأداة، ودرجتها الكلية، ومعامل تمييز مؤشراتها.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

تمهيد

تضمّن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة حول توفير أداة تقييم وتصنيف للجمعيات الأهلية في سلطنة عُمان التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، وهي على النحو الآتي:

أولاً: الإجابة المتعلقة بالسؤالين الأول والثاني: اللذين نصّا على "ما المجالات الرئيسة والمؤشرات اللازمة لتقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية؟".

للإجابة عن هذا السؤال، جرى الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت الجمعيات والمؤسسات الأهلية، كما جرى تعرّف المفاهيم التي ذُكرت في الأدب والبحوث العلمية، مثل: المنظمات الخيرية أو التطوعية، ومؤسسات المجتمع المدني، والجمعيات الخيرية، و... . وبعد الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة ومراجعتهما استُخلصت معايير الدراسة الحالية، المتمثلة في الآتي:

- رفع كفاءة أداء المنظمات.
- تحسين الجودة الشاملة وإدارتها.
- التوظيف (التعيين) ورفع الكفاءات.
- دور التخطيط الاستراتيجي في تطوير المنظمة.
- بناء القدرات المؤسسية.
- استخدام نظام المعلومات.
- المساءلة والمصداقية والشفافية والقيم الأخلاقية المتعلقة بالتعامل.
- حقوق المستفيدين.
- البيئة المؤسسية.
- علاقات المنظمة والتشبيك.
- معايير تقييم المنظمات التطوعية وتصنيفها.

وقد تمكَّن الباحث من الإجابة عن السؤالين الأول والثاني بالحصول على معايير الدراسة السبعة، ومؤشراتها الـ (٥٥)، موزعة على المعايير الرئيسة للأداة وفق الأهمية، بحيث يأخذ كل مؤشر درجة واحدة، ومن ثمَّ يكون مجموع الدرجات الكلية للأداة (٥٥) درجة، وزَّعت على المعايير تبعاً لتميُّزها، كما هو موضح في الجدول (١) أدناه.

الجدول (٢): بيان بأعداد المعايير الخاصة بالدراسة وعدد مؤشراتها ونسبتها

م	المعيار	الفئة العددية	عدد المؤشرات	وزن المؤشر	نسبة المعيار
١	القيادة	٨-١	٨	٨	١٤,٥٪
٢	الكوادر	١٧-٩	٩	٩	١٦,٥٪
٣	حقوق المستفيدين	٢٣-١٨	٦	٦	١١٪
٤	بيئة المؤسسة	٣٤-٢٤	١١	١١	٢٠٪
٥	نظام إدارة المعلومات	٤٠-٣٥	٦	٦	١١٪
٦	الخدمات المؤسسية	٥١-٤١	١١	١١	٢٠٪
٧	تحسين الجودة	٥٥-٥٢	٤	٤	٧٪
	(٧) معايير رئيسة للأداة		٥٥ مؤشراً	٥٥ درجة	١٠٠٪

من خلال الجدول أعلاه يتضح وصف الأداة المطورة والمُقدَّنة بالسلطنة لتقييم الجمعيات الأهلية العُمانيَّة وتصنيفها -أداة الدراسة الحاليَّة-؛ حيث إنَّ الأداة تتكوَّن من (٧) معايير و(٥٥) مؤشراً، يأخذ كلُّ منها درجة واحدة عند تحقيقه، وبذا يكون مجموع الدرجات الكلية للأداة (٥٥) درجة قُسمت عليها فئات التصنيف الأربعة، وهي: غير معتمد، الدرجة الفضيَّة، الدرجة الذهبيَّة، الدرجة الماسيَّة، وأخذ كلُّ معيار نسبة مئوية لمدى أهميته بالنسبة إلى كفاءته المؤسسيَّة ومستواه بين بقيَّة المعايير؛ حيث امتلك معيارا (بيئة المؤسسة وخدماتها) أعلى نسبة مئوية بلغت (٢٠٪)، تلاهما معيارا (القيادة والكوادر) بنسبة مقاربة يزيد بها معيار الكوادر عن معيار القيادة بشيء بسيط؛ إذ بلغت النسبة فيهما (١٦,٥٪: ١٤,٥٪)، في حين تلاهما معيارا (نظام إدارة المعلومات، وحقوق المستفيدين من الخدمات) بنسبة (١١٪)، أمَّا أقلُّ نسبة فظهرت في معيار تحسين الجودة؛ إذ بلغت (٧٪).

ثالثاً: الإجابة المتعلقة بالسؤال الثالث: الذي نصَّ على "ما الخصائص السيكومترية لمقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانيَّة وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسيَّة من وجهة نظر موظفي دائرة الجمعيات والأندية والجاليات بوزارة التنمية الاجتماعيَّة؟".

للإجابة عن هذا التساؤل كان ينبغي أن نعرض الأداة على موظفي دائرة الجمعيات والأندية والجاليات بوزارة التنمية الاجتماعيَّة، إلَّا أنه وللأسف- ونظراً إلى ما طُرِح سابقاً بشأن التحديات التي صادفت الباحث من جهة موظفي الدائرة؛ بسبب الإجراءات الاحترازيَّة لجائحة كوفيد-١٩، فقد توقف عرضُ الأداة على الموظفين؛ وعائد ذلك لعدَّة أسباب، منها: انخفاض عددهم بالدائرة، وارتباطهم بمهمَّات الدائرة اليوميَّة، فضلاً عن استعدادهم لأيِّ حالة استثنائية قد تصادفهم (حالات الطوارئ).

وفي ضوء ذلك، وبالنظر إلى توفير إجابة عن هذا التساؤل استعان الباحث بالمُحكِّمين الخارجيين (أصحاب

الخبرات والأكاديمين)؛ بُغِيَّة توفير خصائص سيكومترية لأداة الدراسة الحالية، مستخدمًا أداة الصدق، التي تُعدُّ إحدى أهم الأدوات السيكولوجية؛ لقدرتها على توفر دليل ماديٍّ ومُبرَّر نظريًّا لإثبات كفاية الأداة وملاءمتها، وهنا سنستخدم أداة الصدق لقياس سمات أداة الدراسة وحصول المعايير على درجات عالية بين المُحكِّمين، الذين سيقيسون سمة ارتباط خصائص أداة الدراسة بأغراض القياس، ومدى ملائمة تحقيق الأهداف التي وُضعت لأجلها.

أولاً: الخصائص السيكومترية للأداة باستخدام أداة الصدق:

وهنا، طُبِّق على الأداة نوعان من أنواع الصدق، وحُسِبَت خصائص المقياس السيكومترية؛ للدلالة على مؤشر الصدق، المتمثل في الآتي:

- ١- صدق المحتوى أو المضمون (Content Validity): التي استهدفت وصف مجال المحتوى، وتحديد المؤشرات الفرعية التي تقيس كلَّ معيار في الأداة، ومقارنة بنية الأداة مع بنية مجال المحتوى؛ حيث جرى توزيع الأداة بصورتها الأولية على (١١) مُحكِّمًا أكاديميًا وصاحب خبرة عملية بالجمعيات الأهلية، فاستجاب لها (٨) مُحكِّمين بنسبة ٧٣٪، وأُخذت آراء المُحكِّمين من حيثُ حذف بعض المؤشرات وتعديلها ودمجها؛ إذ تكوّنت الأداة بصورتها الأولية من (٧) معايير و (٦٥) مؤشرًا، وبعد الأخذ بآراء المُحكِّمين أصبحت مكوّنة من (٧) معايير موزعة على (٥٥) مؤشرًا.
- ٢- صدق المُحكِّمين (Trustees validity): وذلك من خلال إيجاد نسب اتّفاقيهم على كلِّ مؤشرات الأداة، والوصول إلى درجة عالية لكلِّ مؤشر، وطرح المؤشرات التي لم تحقق نسبة عالية بين المُحكِّمين؛ حيث روعي حساب نسبة المُحكِّمين المُتَّفِقين مع كلِّ مؤشر على حدة وفق المعادلة الآتية: نسبة الاتفاق = عدد مرّات الاتفاق على العدد الكلي (عدد مرّات الاتفاق + عدد مرّات الاختلاف) $\times 100$ ، ثم جرى حذف المؤشر الذي تقلُّ نسبة اتّفاقه عن ٨٥٪، وبذلك استطاع الباحث الحصول على الأداة بصورة مطوّرة، وجرى تقنينها بعد الاسترشاد بآراء أصحاب الشأن، كما هو موضح في الجدول أعلاه.

ثانيًا: الخصائصُ السيكومتريةُ للتطبيق باستخدام برنامج تحليل (SPSS)

رُقِّمَت الجمعياتُ الأهليةُ تبعًا لسنة تأسيسها على النحو الآتي: ١. جمعية المرأة العُمانية بمسقط، ٢. جمعية المرأة العُمانية بالسيب، ٣. جمعية التدخل المُبكر لتأهيل الأطفال ذوي الإعاقة، ٤. جمعية العطاء، ٥. جمعية متلازمة داون، ٦. جمعية الرحمة، وتلا ذلك حسابُ المتوسطات الحسابية للجمعيات الأهلية على معايير أداة الدراسة كلٌّ على حدة، واستخراجُ المتوسط الحسابي الكلي للأداة، كما يظهرُ في الجدول (٣) أدناه.

الجدول (٣): بيانُ نتائج تقييم عينات الدراسة (الجمعيات) على معايير الدراسة (الأداة) وحساب المتوسط الحسابي الكلي للأداة والنسبة المئوية

الجمعية المعايير	عدد المؤشرات جمعية (١)	نتائج عينة الدراسة						معدّل المعيار	النسبة المئوية
		جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)			
القيادة	٨	٥	٥	٤	٨	٤	٦	٥	٦٢,٥٪
الكوادر	٩	٤	٧	٣	٩	٣	٦	٥	٦٢,٥٪
حقوق المستفيدين	٦	٤	١	٣	٢	٣	٢	٣	٦٠٪
بيئة المؤسسة	١١	٤	٥	٣	١١	٣	٥	٥	٦٢,٥٪
نظام إدارة المعلومات	٦	٣	٤	٥	٦	٥	٥	٥	٦٢,٥٪
الخدمات المؤسسية	١١	٧	٦	٧	٩	٧	٨	٧	٦٣,٦٪
تحسين الجودة ٤		٢	٠	٢	٣	٢	٢	٠	٥٠٪
المجموع		٥٥	٢٩	٢٨	٢٧	٤٨	٢٧	٣٢	٥٥/٣٢
النسبة المئوية		١٠٠٪		٥٢,٧٪	٥٠,٩٪	٤٩,١٪	٨٧,٣٪	٤٩,١٪	٥٨,٢٪
		المعدّل الكلي							

يُظهرُ الجدولُ أعلاه نتائج عينة الدراسة على أداتها وفق كلِّ معيار على حدة، وعند حساب المتوسطات الحسابية للمعايير ومعدّل الاستجابة للدرجة الكلية على الأداة اتّضح الآتي:

- جاء معدّل أداء عينة الدراسة متوسطًا على الأداة؛ إذ بلغ (٥٥/٣٢) بنسبة (٥٨,٢٪)، ممّا يدلُّ على أنّ مستوى عينة الدراسة جاء متوسطًا على معايير الدراسة الحالية.
- كانت عينة الدراسة متفاوتة في استجاباتها على أداة الدراسة؛ حيث أظهرت النتائج تحقيقَ تباين واضح بينها وتقارب في أغلبها نحو المتوسط بمعدّل (٥٧,٩٪).
- ظهرَ تباينٌ بين معايير الأداة من حيثُ عينةُ الدراسة؛ إذ حقّق معيارُ (الخدمات المؤسسية) أعلى نسبة (٦٣,٦٪)، يليه المعاييرُ الثلاثة: (القيادة)، و(الكوادر)، و(بيئة المؤسسة) بنسبة (٦٢,٥٪)، تلاها معيارُ (حقوق المستفيدين) بنسبة (٦٠٪)، ثمَّ معيارُ (تحسين الجودة) بنسبة (٥٠٪)، وهو أقلُّ مستوى.
- أمّا من حيثُ أداء عينة الدراسة فقد أظهرت الجمعية رقم (٤) أعلى أداء على أداة المعايير بمعدّل

(٨٧,٣٪)، تلاها الجمعية رقم (٦) بمعدل (٥٨,٢٪)، تلاها الجمعية رقم (١) بمعدل (٥٢,٧٪)، تلاها الجمعية رقم (٢) بمعدل (٥٠,٩٪)، ثمّ الجمعيتان رقم (٣ ، ٥) بمعدل (٤٩,١٪).
- بناءً على معايير تصنيف هذه الدراسة يُظهر تحقيق الجمعية رقم (٤) أعلى التصنيفات بدرجة ذهبيّة، في حين حصلت الجمعية رقم (٦) على الدرجة الفضيّة، أمّا بقيّة الجمعيات ذوات الأرقام (١، ٢، ٣، ٥) فلم تحصل على تصنيف؛ لأنها تحتاج إلى تصويب الملاحظات وفقاً لأداة الدراسة.

ولمّا أظهرت نتائج الأداة تبايناً بين عينة الدراسة، تمثلت في توسط أداء العينة، فقد روجعت البيانات الأولية لعينة الدراسة كما هي موضحة في الملحق (٧)، وعند عكس تلك النتائج على بيانات العينة لوحظ الآتي:

- امتازت الجمعية التي حققت أعلى أداء على المعايير عن بقيّة عينة الدراسة بأنها تملك عدداً كبيراً من الإداريين، وتحمل نسبة كبيرة من موظفيها الدرجة الجامعيّة العليا والدرجة الأولى، وكانت هذه الجمعية أكثر الجمعيات تقديمًا للخدمات، ممّا يشير إلى احتماليّة أن يكون لمجال القيادة والكوادر والخدمات أثر في أداء الجمعية.
- أمّا الجمعيات التي حققت أدنى مستوى في الأداء على معايير الدراسة الحالية، فقد اتّضح من بياناتها أنها في أولى سنوات تأسيسها، القليل من موظفيها يحملون مؤهلات علميّة، وهي أقلّ الجمعيات من حيث عدد المستفيدين، كما أنها أقلّها من حيث الخدمات، وفي هذا دلالة على أهميّة اختيار الموظّفين، وحسن إدارة الخدمات والأنشطة، وتحسين الجودة، كما تبيّن أنّ سنوات الخبرة لا تؤثر في أداء الجمعيات.

الجدول (٤): بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الأول (القيادة)

رقم المؤشر	المؤشرات	جمعية (١)	جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)
١	يوجد للمنظمة نظام داخلي يتضمّن: الرؤية، والرسالة، والأهداف، والقيم، معلن ومحدّث، وينبثق من التشريعات الوطنية النازمة.	١	١	١	١	١	١
٢	يوجد نظام إداري فعّال للإشراف على توفير الخدمات المقدّمة من خلال هيكل تنظيمي للمنظمة معلن ومحدّث يشمل: مخطّط المنظمة التنظيمي، وإدارة المنظمة/ فريق الإدارة، والمسمّيات الوظيفيّة، والعلاقات تبعاً لأنواع الوظائف في المنظمة، وحجم المنظمة، والخدمات المقدّمة وفقّ التشريعات النازمة.	١	٠	١	١	٠	١
٣	توجد لدى المنظمة خطة عمل تنفيذيّة معمول بها يسهم الكادر في وضعها لتحقيق الأهداف والغايات.	٠	١	٠	١	١	١
٤	توجد للمنظمة ميزانية معتمدة وفقّ الضوابط الرسميّة يجري تدقيّفها دورياً من الجهات المتخصّصة تظهر فيها أوجه الصّرف ومصادر الدخل والموجودات الثابتة.	١	١	١	١	١	١
٥	تتوفّر لدى المنظمة التراخيص اللازمة حسب القوانين المعمول بها داخل السّلطنة.	١	١	١	١	١	١
٦	توجد في المنظمة مدوّنة سلوك وظيفي معلنه ومعمّمة ومحدّثة تتضمّن: أخلاقيات المهنة، وآليات التعامل مع مُتلقي الخدمة والشركاء ذوي العلاقة، والواجبات المُنوطة بالكادر كلّ حسب مجاله المهنيّ أو الوظيفي.	٠	٠	٠	١	٠	٠
٧	يوجد للمنظمة مدير متفرّغ يحمل -على الأقل- الدرجة الجامعيّة الأولى ولديه ثلاث سنوات خبرة في مجال عمل المنظمة.	١	١	١	١	٠	١
٨	تسعى المنظمة إلى الحصول على شهادة اعتماد/ اعتراف من أيّ جهة وطنيّة أو دوليّة.	٠	٠	٠	١	٠	٠
المجموع		٥	٥	٥	٨	٤	٦
المتوسط الحسابي		٥,٥					
الانحراف المعياري		١,٣٧					

الجدول (٥): بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الثاني (الكوادر)

رقم المؤشر	المؤشرات	جمعية (١)	جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)
٩	تُقَدَّم الخدمات المؤسسية من قِبَل كوادر متنوعة مؤهلة علمياً وعملياً بما يتماشى ونطاق الخدمات المؤسسية، تشمل: الوظائف الإدارية والفنية والتنفيذية.	٠	١	١	١	١	١
١٠	يُقَدَّم فريق العمل الخدمات المؤسسية بما يقرره مدير المنظمة وفق حاجة مُتَلَقِّي الخدمات، ونطاق الخدمات في المنظمة، أو من خلال نظام إحالة في حال عدم توفر أي من الخدمات أو التخصصات اللازمة.	٠	١	١	١	٠	١
١١	مُقَدَّمو الخدمات المؤسسية جميعهم مدربون على البرامج والأنشطة والفعاليات المقدمة، وأساليب التواصل مع مُتَلَقِّي الخدمة والجهات ذات العلاقة.	١	١	١	١	٠	١
١٢	تتوفر في المنظمة خطة لتدريب الكادر والتعليم المستمر مبنية على تقييم الحاجات التدريبية.	٠	٠	٠	١	٠	٠
١٣	يتوفر في المنظمة عملية موحدة عند تعيين الكوادر الجديدة، على أن تكون مطبقة ومحدثة.	١	١	٠	١	١	١
١٤	يحضر جميع الكوادر الجدد في المنظمة برنامجاً تحضيرياً توعوياً عاماً، وآخر مهنيّاً/ خاصّاً حسب أقسامهم وأدوارهم الوظيفية ومسؤولياتهم المحددة.	١	٠	٠	١	٠	٠
١٥	يتوفر للكادر وصف وظيفي مكتوب وموقع ومُحدَّث، يحوي على الأقل: المسؤوليات والصلاحيات وإجراءات العمل.	٠	١	١	١	٠	١
١٦	يُقيَّم أداء الكوادر جميعها سنوياً وفقاً لنموذج مُحدَّد يستند على نتائج مراجعة الأداء والنتائج للخدمات المقدمة، ويُطبَّق على نحوٍ مُوحَّد.	٠	١	١	١	٠	١
١٧	يوجد في المنظمة ملف وظيفي لكل الكادر، يحتوي على: "صور عن الدرجات العلمية، والتراخيص، والتدريب، وشهادات الخبرة، وتوثيق حضور البرنامج التوعوي الخاص بالمنظمة والقسم والوظيفة المحددة، ونسخ عن شهادات التدريب المستمر، وتقارير تقييم الأداء الدورية".	١	١	١	١	١	٠
المجموع		٤	٧	٦	٩	٣	٦
المتوسط الحسابي		٥,٨					
الانحراف المعياري		٢,١٣					

الجدول (٦): بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الثالث (حقوق المستفيدين)

رقم المؤشر	المؤشرات	جمعية (١)	جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)
١٨	توجد آلية موثقة للحصول على الموافقة المبينة على المعرفة من طالبي الخدمات المؤسسية أو مُتلقّيها تشمل: "الإجراءات التي تستوجب الحصول على الموافقة الخطية المبينة على المعرفة من طالب الخدمة أو مُتلقّيها أو مَنْ يمثله قانوناً، ومن ذلك: الأطفال، أو الأشخاص ذوي الإعاقة، وغيرهم".	١	٠	٠	٠	٠	٠
١٩	تضمن المنظمة من خلال إجراءات موثقة سرية وخصوصية الأشخاص طالبي الخدمات المؤسسية أو مُتلقّيها تشمل: "تطوير إجراءات وآليات توثيق البيانات وتداولها، والمخولين بالتوثيق في الملف أو الاطلاع عليه، وآلية إصدار المعلومات للجهات المختصة وتداولها، وإدارة نتائج تقديم الخدمات وتنظيمها وحفظها في الملف".	١	٠	١	١	١	١
٢٠	يجري اتّباع إرشادات وأدلة عمل موثقة لمراعاة التنوع الاجتماعي والثقافي عند مُتلقّي الخدمات المؤسسية، تتضمن: النساء، والأطفال، والأشخاص المُعْتَفَيْن، والأشخاص ذوي الإعاقة، وكبار السن، وغيرهم.	١	٠	١	١	١	١
٢١	تُعَدُّ المنظمة وتُطبّق برامج التوعية المجتمعية بحق مُتلقّي الخدمة لِتُلقّي الخدمات المؤسسية اللازمة وفق نطاق الخدمة، مثل: المشاركة في ورش عمل أو محاضرات، وغيرها.	١	٠	٠	٠	١	٠
٢٢	توجد لدى المنظمة سياسة مطبقة تحدّد وتدعم حقوق مُتلقّي الخدمة التي كفلها القانون والأنظمة في جميع الإجراءات المُتّبعة في تقديم الخدمات المؤسسية، تشمل: حقوقهم ومسؤولياتهم وحقوقهم برفض الخدمة أو إيقافها.	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٢٣	تُعَدُّ المنظمة وتُطبّق برامج الوقاية من العنف والإساءة لدى مُتلقّي الخدمة من خلال برنامج وآليات للكشف عن ذلك، وتعرّف أنواعها وكيفية التعامل معها في مختلف المراحل حسب القوانين والأنظمة المعمول بها.	٠	١	٠	٠	٠	٠
المجموع		٤	١	٢	٢	٣	٢
المتوسط الحسابي		٢,٣					
الانحراف المعياري		١,٠٣					

الجدول (٧): بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الرابع (بيئة المؤسسة)

رقم المؤشر	المؤشرات	جمعية (١)	جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)
٢٤	توفّر المنظمة مكاناً مهيّأً لمُتلقي الخدمات المؤسسية يشمل: تسهيل وصولهم إلى المباني وفق الخدمة المقدمة بحيث تكون كافية وواضحة، مثل: مواقف السيارات، والممرات بين البنايات، وفتحات مناسبة لمرور الأشخاص أو الكراسي المتحركة، وأبواب داخلية وخارجية عريضة، وأبواب أوتوماتيكية الفتح والإغلاق أو لها مقابض سهلة الاستعمال، وحمّامات مناسبة خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة، ورامبات، ومصاعد مهيّأة بمساحات مناسبة، وإنارة كافية، ومخارج طوارئ سهلة الوصول إليها والتعامل معها، وإشارات إرشادية وتوضيحية للاتجاهات داخل المنظمة وخارجها، ونشرات توعوية وفق نطاق الخدمات المقدمة، وغيرها.	٠	٠	٠	١	٠	٠
٢٥	توفّر المنظمة مبنى يتناسب مع متطلبات نطاق تقديم الخدمات، ومع حاجات مُتلقي الخدمة، ويدعم حقوقهم في تلقي الخدمة المناسبة، وأماكن خاصة بالنساء والرجال والأطفال حسب الأنظمة المعمول بها.	١	١	٠	١	١	٠
٢٦	يتوفّر لدى المنظمة نظام يضمن سهولة الوصول إلى المشورة المطلوبة وفق نموذج موثق يجري تدريب الكادر عليه.	٠	٠	١	١	٠	٠
٢٧	يوجد في المنظمة نظام دقيق وإجراءات محدّدة لأوقات تقديم طلب الخدمات أو تلقّيها من خلال: الأيام وساعات العمل، والوقت المحدد لإتمام عملية تقديم الخدمات، وحدود وقت الانتظار المتوقع لإتمام العمل.	١	١	١	١	١	١
٢٨	تتوفّر في المنظمة خطة للسلامة العامة وأمن المباني والأدوات وسلامة الكوادر ومتلقي الخدمة، تشمل: آلية للتفتيش الدقيق مُجدولة زمنياً، وخطة لتصويب الأوضاع والتدابير اللازمة للتصحيح.	٠	٠	٠	١	٠	٠
٢٩	توجد في المنظمة خطة للسلامة من الحريق والدخان، تشمل: "إجراءات الوقاية، والاكتشاف المبكر، والاستجابة السريعة، وما يليها من الخروج الآمن من المنظمة إلى نقطة التجمع الآمنة المحددة في الخطة، وتوفير جميع أدوات السلامة ومعدّاتها الخاصة بالحريق الملائمة لمتلقي الخدمة".	٠	٠	٠	١	٠	٠
٣٠	يُمنع التدخين داخل المنظمة وبحسب القوانين والأنظمة المعمول بها.	٠	١	١	١	٠	١
٣١	توفّر المنظمة إجراءات محدّدة للتعامل مع الأوضاع الطارئة، تتضمن: "أنواع الطوارئ المحتملة، وآلية التصدي لها (مثل: القيام بالإسعافات الأولية، والجهة المعتمدة لنقل الحالات الطارئة، وآلية النقل عند الحاجة).	٠	١	١	١	٠	١

٣٢	يوجدُ في المنظمة برنامجٌ لإدارة الأجهزة يتضمَّن الصيانة مرّة كلَّ سنة على الأقل، ويشمل: "آليّة استلام المعدّات المُستخدمة، وفحصها، ومعايرتها، وصيانتها، وتصلّيها أو استبدالها، وتدريب الكادر المعني على التشغيل الآمن وإجراءات التبليغ عن الأعطال، وجرّد جميع الأجهزة مع توفير بطاقة (كرت) للسيرة الخاصّة بكلّ جهاز أو معدّة.	١	٠	٠	١	٠	٠
٣٣	تُطبّق المنظمة سياسات وإجراءاتٍ لمنع العدوى والسيطرة عليها مبنيةً على الأدلّة العلميّة، تشمل: "نظافة اليدين، والاستعمال الآمن لمعدّات السلامة، وتنظيف البيئة المحيطة، والصحة والسلامة المهنيّة، واستبدال الأقمشة المُستخدمة دوريًّا.	١	٠	١	١	١	١
٣٤	يتوقَّع لدى المنظمة نظامٌ فعّالٌ للإحالة، يشمل: "البيانات الشخصية الأساسيّة لطالب الخدمة أو متلقّيها، وسبب الإحالة أو النتيجة المتوقعة من الإحالة، ونتائج الخدمات المقدّمة الأوليّة، وتوصية فريق تقديم الخدمات، ومكان الإحالة، والتاريخ لجهات معتمدة وبما يحقّق تقديم الخدمات المتكاملة.	٠	١	١	١	٠	١
المجموع							
٤ ٥ ٦ ١١ ٣ ٥							
المتوسط الحسابي							
٥,٦٧							
الانحراف المعياري							
٢,٨							

الجدول (٨): بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار الخامس (نظام إدارة المعلومات)

رقم المؤشر	المؤشرات	جمعية (١)	جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)
٣٥	توجدُ في المنظمة خُطة/ إجراءاتٌ موثّقةٌ لإدارة السجّلات والمعلومات، تشمل: قائمةً بالتقارير الصادرة عن المنظمة للجهات ذات العلاقة، وآليّة جمع البيانات وزمنها، وآليّة تحديث البيانات وتحليلها، وآليّة تبادل المعلومات داخل المنظمة وخارجها، وتوحيد عرض المعلومات والبيانات للتمكّن من استخدامها بسهولة.	٠	١	٠	١	٠	١
٣٦	تتبنّى المنظمة نظامًا وطنيًا معتمدًا لتوثيق تقديم الخدمات المنظمة للوصول إلى قاعدة بيانات متاحة للجهات المعنية دون الإخلال بالحق في الخصوصية.	١	٠	٠	١	١	٠
٣٧	تُعَدُّ المنظمة وتصدرُ التقارير التي تبيّن نوع الخدمات المقدّمة وطبيعتها، يتضمَّن: التاريخ، والتعريف بهويّة متلقّي الخدمة، واسم مقدّمي الخدمات وتوقيعهم، واسم الجهة التي أصدرت التقرير، والجهة الموجّه إليها.	١	١	١	١	١	١
٣٨	توجدُ في المنظمة إجراءاتٌ موثّقةٌ لتسلم التقارير الدورية عن تقديم الخدمات المؤسسية من قبل متلقّي الخدمة أو الجهات ذات العلاقة، مع الاحتفاظ بنسخ في ملفّ متلقّي الخدمة.	١	١	١	١	١	١
٣٩	توجدُ في المنظمة سياسة/ إجراءاتٌ موثّقةٌ لتتبّع دراسة الحالة خلال تقديم الخدمات حسب ما تقتضي مصلحة متلقّي الخدمة.	٠	١	١	١	١	١

٤٠	توجدُ في المنظمة سياساتٌ وإجراءاتٌ خاصةٌ ببيانات طالبي الخدمة أو متلقيها، تتضمن: "وجود ملفٍّ واحدٍ لكلِّ طالب خدمةٍ أو متلقيها، وحفظ الملفِّ بشكلٍ آمنٍ يحققُ السريَّة، وسهولةَ تداولِ البيانات، وإدارةَ الوثائق وترتيبها، واسترجاع الملفِّ، وإتلافه، والتحقُّق من اكتمال التوثيق".	٠	٠	١	١	١	١
المجموع							
٣	٤	٤	٤	٦	٥	٥	٥
المتوسط الحسابي							
٤,٥							
الانحراف المعياري							
١							

الجدول (٩): بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار السادس (الخدمات المؤسسية)

رقم المؤشر	المؤشرات	جمعية (١)	جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)
٤١	تحدّد المنظمة منسقَ حالة لكلِّ متلقّي خدمة، يتابع سيرَ عمليّة تقديم الخدمات إليه منذ استقباله، ويقدمُ الخدمات اللازمة لخلق بيئةٍ إيجابيّة، ويساعدُ وفق نطاق الخدمة.	١	٠	١	١	٠	١
٤٢	تجري المنظمة تقييمًا مبدئيًا لطالبي الخدمة، تتبّعهُ بتحويلٍ داخلها أو خارجها حسبَ الكادر المختصّ المتوقّر من المعنيين وبما تقتضي الحاجة.	٠	١	١	١	١	١
٤٣	يتضمّن تقييمُ طلب الخدمة إجراءَ مقابلة متكاملة مع طالبيها، وربّما بأكثر من جلسة، لاستعراض المشكلات التي تواجهُها ومدى أهميّة هذه المشكلات وتأثيرها فيه، يتضمّن: "تاريخ طلب الخدمة، ونوع المشكلة ومنشؤها، ووجهة نظر متلقّي الخدمة و/أو أسرته في نقاط القوة وفرص التحسين المتعلقة به، وتأثير المشكلة في حياته، وتفاعل الآخرين مع متلقّي الخدمة.	٠	٠	١	١	١	١
٤٤	توجدُ في المنظمة آليةٌ محدّدةٌ وموثّقةٌ للتعريف بهويّة طالب الخدمة أو الشخص الذي يتلقاها، على سبيل المثال: اسمُ المواطن الرّباعي ورقمهُ المدني، واسمُ غير المواطن الرّباعي ورقمُ وثيقته.	١	١	١	١	١	١
٤٥	توفّرُ المنظمة الأدوات اللازمة لتقديم الخدمات المؤسسيّة بما يتناسبُ مع حاجات متلقّي الخدمة من أجل الوصول إلى خدمات فعّالة، تتضمن: "تحديد الحاجات، وتحديد أهداف العمل معها، والاتفاق على برنامج العمل، وتنفيذ البرنامج، وتعميم البرنامج في بيئات مختلفة، وتقييم البرنامج، وإصدار التقرير النهائي".	١	١	١	١	١	٠
٤٦	توظفُ المنظمة إجراءات وبرامج وأنشطة تستندُ إلى الأدلة والإثباتات العلميّة لتقديم الخدمات المؤسسيّة وتحقيق أعلى درجة من الأداء بما يتناسبُ مع تنوّع ثقافات متلقّي الخدمات ومعارفهم.	٠	٠	٠	١	٠	١
٤٧	توفّرُ المنظمة لمتلقّي الخدمة الأجهزة، والموارد، والأدوات، والوسائل اللازمة لتقديم الخدمات المؤسسيّة وفق نطاق الخدمة، من بينها: الأثاث، والأجهزة الإلكترونيّة، والألعاب المتنوّعة، والقصص، والكتب، والإنترنت المجاني، ووسائل المواصلات -إن وجدت-، وغيرها.	١	٠	١	١	١	١

٤٨	يُوظَّفُ مقدِّمو الخدمات المؤسسية لأفراد العائلة كافةً أسلوبًا منهجيًا عند تقييم الخدمات المؤسسية وتقديمها دون إغفال للفئات المهمشة، يشمل: الأشخاص ذوي الإعاقة، والأطفال والمراهقين، والنساء، وكبار السن، ويعني هذا الأسلوب حصول هذه الشريحة على فرص للمشاركة، مع الأخذ بالحسبان حاجاتهم المتنوعة.	١	١	٠	١	٠
٤٩	توفّر المنظمة نظامًا لمراجعة تقدّم الخدمات المؤسسية المقدّمة لمتلقّي الخدمة من ضمن نطاق الخدمات.	٠	١	١	٠	٠
٥٠	يأخذُ كادرُ التشخيص بالحسبان في دراسة حالة متلقّي الخدمة كلّ أبعاد أثار المشكلات الصحية والاجتماعية والأسرية والبيئية وغيرها عند تقديم الخدمات وفق نطاق الخدمة وما ينجم عنها من مشكلات جانبية في مختلف الجوانب التي يتعرّض لها.	١	٠	١	١	٠

رقم المؤشر	المؤشرات	جمعية (١)	جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)
٥١	توفّر المنظمة إجراءات تضمن جودة خدمات التغذية وسلامة المواد المقدّمة للكوادر ومتلقّي الخدمة والزوّار خلال فترة عمل المنظمة.	١	٠	١	١	١	١
المجموع		٧	٥	٩	٩	٧	٨
المتوسط الحسابي		٧,٥					
الانحراف المعياري		١,١٨					

الجدول (١٠): بيان حساب المتوسط الحسابي للمعيار السابع (تحسين الجودة)

رقم المؤشر	المؤشرات	جمعية (١)	جمعية (٢)	جمعية (٣)	جمعية (٤)	جمعية (٥)	جمعية (٦)
٥٢	يوفّر المنظمة برنامجًا فعالاً لتحسين جودتها، يتضمن: "مهامها ومسؤولياتها، وهيكلتها وأهدافها، وتدريب الجودة، ومراجعة السياسات والإجراءات، وأولويات التحسين في المجالات المختلفة، ومؤشرات التحسين"، أمّا العضوية فتتضمّن على الأقلّ كادرًا واحدًا من مختلف المستويات الوظيفية.	٠	٠	٠	١	٠	٠

٥٣	تحدّد المنظمة وتقيس مؤشرات تحسين الأداء لتقييم الأداء المؤسسي وتحسين مخرجات تقديم الخدمات وفقاً لنطاق الخدمة، يتضمّن: "دقة الخدمات واكتمالها، ونسبة التقارير الصادرة ضمن المدة الزمنية المحددة لها، ورضا متلقي الخدمة وأسرهم، ورضا الكوادر، وعدد الحالات التي أُحيلت للخارج، والحصول على الخدمات، وعدد الأشخاص الذين تقدّموا بطلب للحصول على الخدمة ولم يحصلوا عليها، وعدد البرامج المقدمة للمجتمع المحلي لإذكاء الوعي المجتمعي في نطاق الخدمة المؤسسية.	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٥٤	توجد في المنظمة برنامج لإدارة المخاطر، تتضمّن: "تحديد المخاطر، وتحديد أولوياتها، وآلية الإبلاغ عنها، وإدارتها، والتحقق من أسبابها ذات الخطورة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية، ونشر المخاطر وبيئاتها للكوادر والمعنيين.	٠	١	١	٠	٠	١
٥٥	توجد في المنظمة آلية موثقة تشجّع متلقي الخدمة وذويهم على تقديم اقتراحات أو شكاوى تتضمّن: "آلية استلام الشكاوى والمقترحات وتوثيقها، وآلية التحري عنها وحلّها، وآلية تقديم التغذية الراجعة للمشتكي".	٠	١	١	٠	٠	١
المجموع							
١,١٧							
المتوسط الحسابي							
١,٣							
الانحراف المعياري							

رابعاً: الإجابة المتعلقة بالسؤال الرابع: الذي نصّ على "ما الدليل الإجرائي الذي يشرح كيفية استخدام وتطبيق مقياس تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية العُمانية وتصنيفها في ضوء قدراتها المؤسسية؟".

أجيب عن هذا السؤال بعد مراجعة العديد من الإجراءات العملية والعلمية لتقييم المؤسسات العاملة في مجال تقديم الخدمات، ومن خلال تطبيق هذه الإجراءات وتصويبها على نحو مباشر وفق ما يلائم البيئة العُمانية وخبرة الباحث في الإشراف وتنفيذ العديد من الزيارات الميدانية في هذا المجال.

وقد خلّص الباحث إلى تنفيذ الإجراءات الآتية لتنفيذ التقييم الفعال:

- ١- اختيار أداة الزيارة: ويشمل تحديد الإدارة التي ستُنَفَّذ الزيارة وفقاً لطبيعة عمل المؤسسة وقدرتها المؤسسية. وقد جاءت فكرة تطوير أداة خاصّة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية لأنه لا توجد أداة مُعتمَدة في هذا المجال تتضمّن متطلبات الشُّمول والتنوّع الذي تتمتع به الجمعيات الأهلية العاملة في السلطنة من حيث المجال والفئات المستهدفة وغيرها.
- ٢- اختيار الفريق المشارك في الزيارة بعناية: ويشمل ذلك وجود خبرة لدى المشاركين في تنفيذ عملية التقييم المؤسسي، وتدريبهم على نحو كافٍ على أداة الزيارة، وأخلاقيات تنفيذها، كما يلتزم أعضاء الفريق بتوقيع تعهد لضمان الالتزام بتحقيق أهداف الزيارة والسريّة التامة في كلّ ما يُنقَد في عملية التقييم المؤسسي أو نتائج عملية الزيارة، وإتلاف جميع الوثائق والبيانات بعد الانتهاء من تنفيذ الزيارة.
- ٣- أخذ الموافقة الأولية من المؤسسة لتنفيذ الزيارة المؤسسية: ويشمل شرح أهداف الزيارة، وتحديد موعدها المقترح، وأسماء الفريق المشارك فيها؛ حيث يحقّ للمؤسسة طلب التعديل ليوم الزيارة أو وقتها، أو طلب التعديل على الفريق المشارك إن وجدت أيّة عوامل لتضارب المصالح بين المؤسسة

والفريق أو أحد أعضائه.

٤- **تحديد أجندة الزيارة:** وهي ورقة تُرسلُ إلى المؤسسة قبلُ أسبوعٍ على الأقلّ تبيّنُ أهدافَ الزيارة، ويومها وتاريخها، والفريق المشارك فيها، ويوضّحُ فيها أبرزُ مهامّ كلّ منهم، وتشتملُ على جدول يبيّنُ برنامجَ الزيارة موزّعَ زمنياً بحسب حجم المؤسسة والوثائق التي سيجري الاطلاعُ عليها، وغيرها من البيانات المهمة.

٥- **مشاركة المؤسسة:** وهي من أهمّ الجوانب التي تلتزم المؤسسة بها خلال فترة تنفيذ الزيارة؛ حيثُ تحدّدُ الشخصَ أو الأشخاصَ المرافقين للفريق المشارك في الزيارة؛ ليُعرَضَ عليه/ عليهم أيّة ملاحظات لا تتواءم مع متطلّبات الأداة المُستخدمة خلال فترة تنفيذ الزيارة.

٦- **تنفيذ الزيارة:** ويتضمّنُ هذا البندُ حضورَ الفريق المشارك في الزيارة إلى المؤسسة في الوقت المحدّد في أجندة الزيارة، وتنفيذ الإجراءات كما في حقيبة الزيارة بالملحق (٨)، وتتمثّلُ الزيارة في الآتي:

أ- مقابلةُ إدارة المؤسسة، وشكرُهم على استقبالهم للفريق، واستعراضُ أجندة الزيارة.
ب- البدءُ بتنفيذ الزيارة والتركيزُ على استخدام استراتيجيات القياس المتّبعة في هذا المجال، والاستراتيجيات ثلاث، هي:

١- الملاحظة الحسيّة: وتعني تنفيذ المشاهدة الحسيّة والملاحظة العلميّة لمتطلّبات أداة الزيارة، وفيها يجبُ تأكيدُ بعض المشاهدات من خلال عرض هذه الملاحظات حين رؤيتها على مندوب المؤسسة المشارك في الجولة التي يؤدّيها الفريق.

٢- الاطلاعُ على الوثائق: وهي الوثائق التي تعرضها المؤسسة للفريق المشارك في أثناء تنفيذ الزيارة؛ لإثبات التزامهم بمتطلّبات أداة الزيارة التي تُسهم في تحسين الأداء أولاً بأول، أخذين بالحسبان أهميّة أن تكون منظّمة ومرتبّة حين عرضها على الفريق.

٣- المقابلات المباشرة: حيثُ ينفّذُ الفريقُ المشاركُ في الزيارة مقابلاتٍ مباشرةً لكلّ من: مجلس الإدارة، والإدارة، والفنيين -إن وجدوا-، والكوادر العاملة في تقديم الخدمات المباشرة للمستفيدين أو للخدمات المساندة في المؤسسة أو الأسر أو المجتمع المحليّ أو لداعمي هذه المؤسسة.

ت- تنفيذُ اجتماع يوميّ للفريق المشارك في نهاية يوم الزيارة: وهو اجتماعٌ يستعرضُ فيه الفريقُ المشاركُ أبرزَ الملاحظات التي تمّت عند تنفيذ الزيارة، وأبرزَ المؤشّرات التي لم يجرِ التحققُ منها، وتصويبها قبلَ مغادرة المؤسسة.

ث- تنفيذُ اجتماع مع إدارة المؤسسة: ويقتصرُ هذا اللقاء على تقديم الشكر مرّةً أخرى لإدارة المؤسسة على حسن التعاون في إنجاح الزيارة وبعض الملاحظات العامّة التي تحتاجُ إليها المؤسسة لتطوير الأداء وتحسين جودة الخدمات المُقدّمة للمستفيدين.

٧- **كتابة التقرير الختامي:** حيثُ يكتبُ الفريقُ المشاركُ تقريره الختاميّ بحسب الأدوار والمعايير التي كُلّفَ بها، ثمّ يقدّمه إلى الجهة المختصة مرفقاً به التوصيات اللازمة من حيثُ التصنيفُ المقترحُ والنقاط التي تميّزُ بها المؤسسة والنقاط التي تحتاجُ إليها لتحسين أدائها حسب الأصول.

٨- **المصادقة على التقرير النهائي:** حيثُ تطلّع الجهة المختصة في الوزارة المعنية على التقرير، وتُنسبُ للإدارة العليا بالموافقة عليه وإرساله إلى المؤسسة حسب الأصول.

الفصل الخامس: الخلاصة والتوصيات

جاءت هذه الدراسة لتحقيق العديد من الأهداف التي تسهم في تحسين وتطوير جودة الخدمات المُقدَّمة في الجمعيات الأهلية العُمانية، وذلك استناداً على أداة مطوّرة لهذه الغاية وفُقد أُسس علمية وعملية مبنية على التجربة الميدانية، وبهدف تعميم هذه التجربة على جميع الجمعيات الأهلية العُمانية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية.

وقد خلّصت الدراسة إلى ما يأتي:

- طُبِّقَت الأداة على عينة من الجمعيات الأهلية العُمانية بمحافظة مسقط، واستُثْنيت المؤسسات المهنية؛ لأنَّ معظمها لا يحقُّ بعض معايير أداة الدراسة الحالية، وكذلك استُثْنيت أندية الجاليات؛ لخصوصية أنظمتها وتعليماتها الخاصة.
 - أظهرت الدراسة وجود تفاوت منطقيّ وسليم بين الجمعيات الأهلية (عينة الدراسة) من حيث درجاتها على المعايير؛ ممّا يدلُّ على مصداقية التصنيف، وهذا يعكس واقع الجمعيات الأهلية الفعلية وما يميّز بعضها عن بعض.
 - لم تحقّق أربع جمعيات التصنيف وفق معايير الأداة، ممّا يشير إلى أنّ معايير التصنيف واقعية ودقيقة، بالنظر إلى مخرجات أداء بعض الجمعيات بالسلطنة التي تعاني من عدم الاستقرار الكافي لبرامجها.
 - تمكّنت جمعية واحدة من بين الجمعيات (عينة الدراسة) من الوصول إلى التصنيف الذهبي؛ لما حقّقه من مقومات امتلاك تلك الدرجة، وهذا مؤشرٌ على أنّ الأداة تحقّق مصداقية ودقة كافية؛ لأنها لم توصل أيّ جمعية للدرجة الأولى (الماسية) في تصنيفها للجمعيات الأهلية.
 - يُلاحظ وجود ارتباط بين أداء الجمعيات مع بعض المتغيرات التي فرزتها المعلومات الأولية عن عينة الدراسة، من مثل مؤهل العاملين العلمي، وكفاءة الإدارة، الأمر الذي يتطلب إجراء المزيد من الدراسات عليها.
 - يمكن في المستقبل تقييم وتصنيف أيّ جمعية أهلية سننشأ لمزاولة أيّ نشاط خيريّ وفقاً للآليات المقترحة.
- وممّا لا شكّ فيه أنّ الدراسة الحالية حقّقت الغاية منها على نحوٍ أسنّ لما أظهرت نتائجها، وقد خرجت بتوصيات خاصة وعامة تهم أصحاب الشأن المعنيين بالجمعيات الأهلية داخل سلطنة عُمان، نذكرها على النحو الآتي:

التوصيات الخاصة بتطبيق أداة الدراسة الحالية

- تبني أداة الدراسة في تصنيف الجمعيات الأهلية العُمانية وتضمينها في اللائحة التنظيمية لإنشاء الجمعيات الخيرية بالسلطنة، ممّا يوفر أداة حاكمة لجودة العمل في المؤسسة وتحقيق المصلحة الفضلى للمستفيدين وتوحيد إجراءات المساءلة استناداً إلى هذه المعايير.
- التوسّع في النظرة الشمولية عند تقييم الجمعيات الأهلية لتشمل جميع أبعاد المعايير المطوّرة، وزيادة التركيز على جودة الخدمات المُقدَّمة للمستفيدين بدلاً من حصرها على الالتزام بالإجراءات والتعليمات، على الرغم من أهميّة ذلك.
 - تأسيس ثقافة تحسين الجودة الذاتية لدى العاملين في الجمعيات الأهلية؛ ليسهم في تقليل الوقت والمال والجهد داخل هذه المؤسسات، التي تفتقر في معظمها إلى الدعم الكافي لتحقيق حاجات المستفيدين منها.
 - تعميم تطبيق أداة تقييم الجمعيات والمؤسسات الأهلية وتصنيفها على جميع مناطق السلطنة؛ للوصول إلى تصنيف شامل للجمعيات الأهلية العُمانية.

- توفيرُ تصنيف وطني للجمعيات والمؤسسات الأهلية بالسلطنة يروّج التنافس بين تلك الجمعيات خاصةً تلك المرتبطة بالنشاط نفسه والأهداف نفسها، الأمر الذي يحقق تطوير واقع الممارسات للأعمال الخيرية.
- أكدت أداة الدراسة ضرورة مراعاة حقوق المستفيدين من خدمات الجمعيات الأهلية، وسلّطت الضوء على ضرورة مراعاة السلامة البيئية وإدارة المخاطر والأزمات المتعلقة بسلامة المستفيدين والعاملين في هذه المؤسسات، ويُعدُّ هذا من أبرز التوصيات التي يجب على المؤسسات العاملة توفيرها للحصول على تصنيف رسمي من السلطنة والجهات ذات الاختصاص.
- يُسهم نظام التصنيف المقترح في توفير قاعدة من البيانات للمتبرعين والداعمين، الأمر الذي يساعدهم على اختيار أكثر الجمعيات فاعليةً في تقديم الخدمات المؤسسية للتبرّع لها، ممّا يزيد من ثقتهم في دعم الجهات التي تستحق.
- تحقّق الأداة التصنيفية والتقييمية للجمعيات الأهلية العُمانيّة آليةً متبعةً للجهات المختصة والإدارية لمراقبة أداء الجمعيات الأهلية والعمل المؤسسيّ المُقدّم فيها على نحوٍ دوريّ، وتعرّف مستوى التقدّم الذي تُحرزه.
- السعي إلى إصدار القوانين واللوائح الخاصة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تنصّ قوانينها على إلزامية إخضاعها للتقييم والتصنيف.
- تعميمُ تطبيق الأداة على جميع الجمعيات الأهلية ذات الطابع المؤسسيّ بالسلطنة؛ لتحقيق التقييم والتصنيف الشامل؛ لما أظهرته نتائج الدراسة الحالية من مصداقية كافية.
- اعتمادُ آلية التقييم المُتبعة في هذه الدراسة من قِبَل دائرة الجمعيات وأندية الجاليات ممثلةً في وزارة التنمية الاجتماعية بالسلطنة؛ وذلك لما تمتعت به من مصداقية علمية ولما امتازت به من سهولة في التطبيق.
- إعادة تقييم الجمعيات الأهلية وتصنيفها في ضوء قدرتها المؤسسية بصورة دورية لكل خمس سنوات.

التوصيات والمقترحات العامة من الأدب والدراسات السابقة

- الحاجة الماسة إلى تطوير المزيد من الأدوات الخاصة بتقييم الجمعيات الأهلية العُمانيّة وتصنيفها؛ لتيسير عمل الكوادر العاملة في الجهات المختصة والعاملين في هذه المؤسسات من حيث توفير أدوات علمية تسهم في تحسين جودة الخدمات المُقدّمة إلى المستفيدين في مجال عملها.
- جعلُ تدريب العاملين في الجمعيات الأهلية وتأهيلهم من الأولويات المؤسسية؛ حيث ينبغي أن يكون اهتمامنا به موازياً ومساوياً لاهتمامنا بتوفير الموارد المالية.
- تبني برنامج الإنماء المهنيّ الشموليّ والمتكامل والدوريّ للكوادر الوظيفية بالجمعيات الأهلية؛ لإكسابهم المهارات المختلفة التي تطوّر كفاءتهم وتحسّن أداء الجمعية.
- تقويم أوضاع الجمعيات الأهلية بصفة دورية بقصد الإفادة من نتائج التقويم في تطوير البرامج والخدمات التي تقدمها وتحسينها واستحداث برامج جديدة.
- مساعدة الجمعيات الأهلية في إعادة النظر في الأنظمة الحالية وتشجيعها على تبني الأنظمة الإدارية الحديثة.
- الإسهام في ترسيخ قيم المشاركة بين الجهاز الإداري والجهاز المهنيّ والمستفيدين من البرامج المُقدّمة في الجمعية؛ كي لا تسيطر القرارات الإدارية على العمل المهنيّ.
- التزام الجمعيات الأهلية بهذه الأداة يسهم في تبنيها لقضايا ممارسة الديمقراطية والشفافية والمساءلة والمحاسبة والثقافة المؤسسية وغيرها، ووضعها ضمن أولوياتها في الجمعية؛ لمساعدة الداعمين على الاختيار الأنسب ومنح الثقة لمستحقيها، ومساعدة الجمعيات على التسويق لدعم برامجها

وأنشطتها الخيرية، فضلاً عن أنّ ذلك سيُحقّق روح التنافس في ما بينها.

– المساعدة في توظيف تَقْنِيَّتي الاتصال والإنترنت واستخدامهما في عمل الجمعيات الأهلية؛ لتحقيق التنسيق والتشبيك بين برامجها، وإيجاد الدعم وتأكيد بناء الثقة؛ بُغْيَة تحقيق الإصلاحات المجتمعية في المجالات جميعها.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

- القرآن الكريم، سورة الحج، الآية ٧٧.
- الحديث النبوي الشريف، رواه أحمد ومسلم.
- إبراهيم، محمد محمود مانع (٢٠٠٩). واقع خدمات التأهيل المجتمعي للأفراد ذوي الإعاقة وأسْرهم في مراكز التأهيل المحلي التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٧). إدارة منظمات المجتمع المدني، دراسة في الجمعيات الأهلية من منظور التمكين والشراسة والشفافية والمساءلة والقيادة والتطوع والتشبيك والجودة، ط ١، القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- أجرى المركز الوطني للدراسات والتطوير الاجتماعي التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية عام (٢٠٠٩)، وبالتعاون مع أ.د. الأستاذ الدكتور حبيب الله محمد التركستاني، دراسة بعنوان: "معايير تقييم الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية"، جامعة الملك عبد العزيز، جدة/ السعودية. راجع جريدة الرياض، الصادرة بتاريخ ١٤ / فبراير / ٢٠٠٩م - العدد ١٤٨٤٥، الموقع الإلكتروني: <http://www.alriyadh.com/409583>.
- أسماء سعيد محمد (٢٠١١). حوكمة الجمعيات الأهلية وضمان الجودة الشاملة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.
- الإغبرية، أمل بنت محمد (٢٠١٦). دور رأس المال الاجتماعي في تنمية الجمعيات الأهلية - الجمعيات الخيرية بسلطنة عُمان نموذجاً، رسالة ماجستير غير منشور، سلطنة عُمان: جامعة السلطان قابوس.
- البوسعيد، راشد بن حمد (٢٠١٠). دور شبكات الأمان الاجتماعي في الحد من مشكلات الفقر في المجتمع العماني، المؤتمر الدولي الرابع للعلوم الاجتماعية، العلوم الاجتماعية: حلول علمية لقضايا مجتمعية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، الكويت.
- البلوشية، رحمة (٢٠١٨). الجمعيات تعمل مع الحكومة في وضع السياسات والتشريعات والمعايير المهنية، لقاء صحفي لصحيفة لبنان بتاريخ ١٠ / سبتمبر / ٢٠١٨م.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٩٩٨)، تقرير التنمية البشرية.
- التقرير السنوي لجمعية الرحمة لرعاية الأمومة والطفولة، ٢٠١٨م.
- تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، لجنة التنمية الاجتماعية، الدورة التاسعة والثلاثون، ١٣-٢٣ فبراير ٢٠٠١م، (منشورات الأمم المتحدة).
- حجازي، سناء محمد (٢٠٠٦). العلاقة بين متطلبات بناء القدرات التنظيمية وتحقيق جودة مشروعات الجمعيات الأهلية، ضمان الجودة والاعتماد في تعليم الخدمة الاجتماعية في مصر والوطن العربي، بحث منشور في المؤتمر العلمي التاسع عشر، جامعة حلوان، مصر/ القاهرة، مجلد ٨، (ص ٢٥٦٥-٢٥٦٦).

- خاطر، أحمد مصطفى. (١٩٩٧). الجمعيات الأهلية وعلاقتها بوزارة الشؤون الاجتماعية، ندوة التقييم الفني للجمعيات الأهلية، القاهرة: مركز عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر.
- خالد الأستاذ، موضوع عن الجمعيات الأهلية، مجلتي، تاريخ الاطلاع ٢٠١٨/٣/١٣، عبر الرابط: <http://mawdoo3.com>
- خليل، موسى. (٢٠٠٥). الإدارة المعاصرة، المبادئ والوظائف والممارسات، بيروت: المؤسسة الجامعية للدارسات والنشر والتوزيع.
- دراسة مركز إيفاد للدراسات والاستشارات بعنوان: "تصنيف الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية"، إصدارات مؤسسة الملك خالد الخيرية، ط١، الرياض، ١٤٣٥هـ - ٢٠١٤م.
- دليل الجمعيات الخيرية، (٢٠١١). الجمعية العمومية للعمل التطوعي، سلطنة عُمان، وزارة التنمية الاجتماعية.
- الدليل الإرشادي في بناء القدرات للجمعيات العامة (٢٠١٥). بناء قدرات المنظمات غير الحكومية، للاطلاع على الموقع الإلكتروني: www.dawahmemo.com/image/2015-09-13-07_48_48bena.doc
- السعيد، فرحات جمعة (٢٠٠٠). الأداء المالي لمنظمات الأعمال: التحديات الراهنة، دار المريخ للنشر والتوزيع الفني، الرياض، السعودية.
- السلومي، محمد وآخرون. (٢٠١٧). القطاع الثالث ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، الكويت: مركز ابن خلدون للدراسات الاستراتيجية.
- سيد، جابر عوض. (٢٠٠٥). إدارة المنظمات الاجتماعية رؤى الإصلاح والتطوير، المكتب الجامعي الحديث، مصر/ الإسكندرية.
- شبات، جلال؛ اللوح، نبيل. (٢٠١٥). دور المنظمات الأهلية في تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الصحية، دراسة حالة: مستشفى العودة في قطاع غزة، بحث غير منشور، غزة، فلسطين.
- شحاتة، حسين. (٢٠١٢). محاسبة الوحدات غير الهادفة للربح، القاهرة: دار المشورة.
- شكر، عبد الغفار. (٢٠٠٥). الدور التنموي والتربوي للجمعيات الأهلية والتعاونية في مصر، سلسلة العلوم الاجتماعية، القاهرة: مكتبة الأسرة.
- شهاب، عبد ربه. (٢٠١٣). دور المنظمات الأهلية في الحد من معدلات الفقر خلال الحصار الإسرائيلي على قطاع غزة، دراسة تطبيقية للمنظمات الخيرية، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، فلسطين.
- شيخة، نجوان فاروق (٢٠٠٣). مسائل المنظمات غير الحكومية مع التطبيق على مصر، دراسة حالة الجمعية الشرعية لتعاون العاملين بالكتاب والسنة المحمدية وجمعية الصعيد للتربية والتنمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، مصر.
- صيام، أمل (٢٠١٠). تطبيق التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بأداء المؤسسات الأهلية النسوية

في قطاع غزة، جامعة الأزهر، رسالة ماجستير غير منشورة.

- ظاهر، مسعود. (٢٠١٠). سلطنة عُمان أربعون عاماً من التنمية المُستدامة، بيروت: دار الفارابي.
- عبد الحليم، أمل مبروك. (٢٠١٢). مفهوم الخير في الفلسفة الحديثة، مجلة كلية الآداب، العدد ١٠٠.
- عبد الرحيم أحمد بلال، منظمات المجتمع المدني وتحديات التنسيق والتشبيك (مسودة للنقاش)، مركز المرأة للسلام والتنمية، قاعة المؤتمرات، وزارة الرعاية الإجتماعية، الخرطوم، السودان، ٢٦ / ٢ / ٢٠٠٩.
- عبد الغفار، سلامة أحمد كمال (٢٠١٦). تفعيل الرقابة المالية في المنظمات غير الهادفة للربح من خلال تطبيق آليات الحوكمة: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٤٤، أكتوبر.
- عبد العال، عبد الحليم رضا. (٢٠٠٢). السياسة الاجتماعية أيديولوجيات وتطبيقات عالمية ومحلية، القاهرة: الثقافة المصرية للطباعة والنشر.
- عبد ربّه، مجدي مصطفى (٢٠١٢). التحديات الإدارية التي تواجه الجمعيات الخيرية وسبل مواجهتها، دراسة تطبيقية على عينة من الجمعيات الخيرية في سلطنة عُمان، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس.
- العامرية، سلوى حسني (٢٠٠٣). تدريب المنظمات الأهلية العربية في مطلع الألفية الجديدة، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، جامعة حلوان، مصر.
- العدلوني، محمد أكرم. (٢٠٠٢). العمل المؤسسي، ط١، بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع.
- عكرش، أيمن أحمد محمد حسن (٢٠٠٢م). المنظمات الاجتماعية الريفية، جامعة الزقازيق، مصر.
- علي، ماهر أبو المعاطي. (٢٠١٤). إدارة المؤسسات الاجتماعية: تخطيط، رقابة، تنظيم، صنع القرار، توظيف، تمويل، تدريب، الرياض: دار الزهراء.
- عودة، عبدالله علي. العلاقة بين متطلبات القدرات المؤسسية وتحقيق آليات الحكم الرشيد بالجمعيات الأهلية - دراسة مطبقة على أعضاء اللجان التنفيذية بالجمعيات الأهلية بأسوان، بحث منشور في مجلة المؤتمر العلمي الدولي السادس والعشرين للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر، العدد ستة وعشرون، الجزء الثامن، ٦-٧ / مارس / ٢٠١٣م.
- الغامدي، فواز بن علي. (٢٠١٩م). دور المنظمات غير الربحية بمنطقة الرياض في تحقيق التنمية الاجتماعية المُستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ - دراسة ميدانية-، رسالة دكتوراه غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (١٤ / ٢٠٠٠)، والمنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (٦٦٥) بتاريخ ١٥ / ٢ / ٢٠٠٠م، وتعديلاته المنشور بموقع وزارة الشؤون القانونية، سلطنة عُمان: www.mola.gov.om

- القريني، فهد بن ناصر (٢٠١٠). **المحددات التنظيمية المؤثرة في فاعلية المنظمات الاجتماعية**، دراسة ميدانية على العاملين بالمنظمات الاجتماعية العاملة في مجال العمل الخيري بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- قنديل، أماني. (٢٠٠٠). **المجتمع المدني في مصر**، القاهرة: مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية.
- كتاب توثيقي بعنوان: **"جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي"**، منشورات وزارة التنمية الاجتماعية، الدورتان ٢٠١١-٢٠١٢م.
- كوثر، عصام؛ الشعبي، خالد؛ الخطيب، ياسر (٢٠١٦). **تقييم دور الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المتبرعين والمستفيدين** - دراسة ميدانية، رسالة جامعية منشورة بمجلة جامعة الملك عبد العزيز، م ٣٠ ع ٢٤، الرياض.
- الكندي، خالد علي جاسم (٢٠٠٨). **تنمية الموارد البشرية وأهميتها في المؤسسات الخيرية**، مؤتمر العمل الخيري الخليجي الثالث، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري، دبي، والموقع الإلكتروني: <http://www.saaaid.net>
- محمد، فايزة (٢٠١٧). **المرأة العمانية في يومها السنوي - عطاء وإنجازات**، مقال منشور في الموقع الإلكتروني: <https://shuoon.om/?p=4482>
- المحياوي، قاسم نايف علوان (٢٠٠٦). **إدارة الجودة في الخدمات - مفاهيم وعمليات وتطبيقات**، ط ١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- منشورات جمعية المرأة العمانية بمسقط.
- منشورات جمعية التدخل المبكر.
- منشورات جمعية دار العطاء: **أطر التخطيط الاستراتيجي وآليات تطوير النظم والرقابة الداخلية لعمل الجمعيات الأهلية** - دليل استرشادي.
- منشورات جمعية الرحمة للأمم و الطفولة.
- المغربي، عبد الحميد (٢٠٠٦). **الإدارة الاستراتيجية بقياس الأداء المتوازن**، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر.
- محمود، محمد مصطفى (٢٠١٧). **موسوعة تقييم أداء العاملين والمنظمات**، ط ١، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ناجي، أحمد عبدالفتاح. (٢٠١٤). **تطوير وتحديث المنظمات التطوعية في العالم النامي - مداخل واستراتيجيات**، مصر: المكتب الجامعي الحديث.
- ناصر، سري. (٢٠٠٢). **تأثير العولمة على الحيز العربي المعاصر**، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الخير العربي الثالث، يونيو ٢٤-٢٢.
- النظام الأساسي للدولة، الجريدة الرسمية، وزارة الشؤون القانونية، مسقط، العدد ١٩٩٦، النظام الأساسي للدولة، الجريدة الرسمية، مسقط، العدد ١٩٩٦، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٠١/٩٦ بموقع وزارة العدل والشؤون القانونية: <https://mola.gov.om/basicstatute.aspx>."

- النمر، سعود بن محمّد وآخرون (١٩٩٧). الإدارة العامّة الأسُس والوظائف، المؤلّف، السعوديّة/الرياض.
- نيرمين، إبراهيم حلمي (٢٠١٠). متطلبات الحوكمة بالمنظمات غير الحكوميّة لدعم برامج التنمية المحليّة، بحث منشور في مجلّة دراسات في الخدمة الاجتماعيّة والعلوم الإنسانيّة، كليّة الخدمة الاجتماعيّة والعلوم الإنسانيّة، جامعة حلوان- مصر، العدد التاسع والعشرون، الجزء الخامس، أكتوبر/ ٢٠١٠.
- ورقة عمل مقدّمة إلى المؤتمر السعوديّ الثاني للتطوُّع، بعنوان: "تفعيل دور المنظمات التطوعيّة في المملكة"، إعداد مركز البحوث والدارسات. الرياض- محرم ١٤٢٤هـ/ إبريل/ ٢٠٠١م.
- وزارة التنمية الاجتماعيّة (٢٠١٥)، تقرير الدراسة التشخيصيّة - استراتيجيّة العمل الاجتماعيّ بسلطنة عُمان (٢٠١٥-٢٠٢٥).
- وزارة التنمية الاجتماعيّة: القرار الوزاري رقم (٢٠١٢/١٢٨) المتعلّق بإصدار اللائحة التنظيميّة لجائزة السُلطان قابوس للعمل التطوُّعي، الصّادر في الجرائد الرسميّة العدد (٩٧٠) بتاريخ ١٠ / إبريل/ ٢٠١٢م، وفي الموقع الإلكترونيّ: <https://decisions.qanoon.om/p/2012/mosd20120128>
- وناس، المنصف. (١٩٩٨). الدولة الوطنيّة والمجتمع المدنيّ في الجزائر، محاولة في قراءة انتفاضة تشرين الأول/ أكتوبر في: الرياش، سليمان وآخرون (١٩٩٨). الأزمة الجزائريّة - الخلفيات السياسيّة والاجتماعيّة والاقتصاديّة والثقافيّة، سلسلة كتب المستقبل العربيّ/ رقم ١١، بيروت: مركز دارسات الوحدة العربيّة.

- Chrastil, Natalit, A. 2011. **Socio- Economic Challenges by Based Non- Governmental Organization, Dissertation Abstracts International**, Humanities and Social Sciences, Vol. 71.
- Dicklich, S (1995). **Indigenous Non-Governmental organizations civil society and Democratic transition in Uganda- 1994-1986**, Canada university of Toronto.
- Donald J. Bourgeois and published by Butterworth's (2002). **Excerpt from The Law of Charitable and Not-for-Profit Organizations**, Third Edition, authored by Posted on the website :<https://www.carters.ca/pub/book/2002/LCNPOch1.pdf>
- Estewart, S. & Weinstien, R. (1995). **Volunteer participation in context: motivations and political Efficiency with three Aids organization**, American Journal of community psychology Dept., vol. 6. N25.
- Jackson, S (2011). **Strength Voluntary organizations PhD**, Pennsylvania state university.
- James, P. (2010). **Non- Governmental Organization and Managing in Times of Crisis**, University of Central Florida.
- Plumptere Tim and Others, (1999). **Governance and Good Governance, International and Aboriginal Perspective**, Decmber, 3, 1999.
- Minaker, B., (2019). **How Effective Are Charity Managers? Evidence from a Panel of Charities**. Journal of Human Resources, pp.0517-8767R2.
- Mauliadi, R. Setyautami, M. Afriyanti, I & Azurat, A (2017): "**A platform for charities system generation with SPL approach**," 2017 International Conference on Information Technology Systems and Innovation (ICITSI), Bandung, pp. 108-113, doi: 10.1109/ICITSI.2017.8267927.
- SONG, Z. & WANG, H. (2018). "**Optimization Management of Charitable Organizations' Participation in Social Assistance in China**," 2018 International Conference on Management Science and Engineering (ICMSE), Frankfurt, Germany, pp. 418-424, doi: 10.1109/ICMSE.2018.8744752.

- <https://www.encyclopedia.com/literature-and-arts/classical-literature-mythology-and-folklore/folklore-and-mythology/charity>.
- <https://www.carters.ca/pub/book/2002/LCNPOch1.pdf>.
- <https://www.oman.om/wps/wcm/connect/ar/site/home/gov/gov1/gov5governmentorganizations/mosd/womes>.
- <https://mosd.gov.om/index.php/ar/2013-12-29-09-44-45/2013-12-29-09-44-31>
- <https://alnaba.news/?p=7466>.
- <https://www.mosd.gov.om/index.php/ar/2018-02-21-10-37-58>
- <https://medadcenter.com/charity?page=26>
- Website of the Ministry of Social Development: <https://mosd.gov.om/index.php/ar/2018-02-21-10-37-58>
- The association's website: https://earlyinterventionoman.blogspot.com/p/blog-page_809.html
- <https://earlyinterventionoman.blogspot.com/p/blog-page.html> Early Intervention Society website: man.
- Posted on the website: <https://fhras.net/19922/>
- Website of the Ministry of Social Development: <https://mosd.gov.om/index.php/ar>.
- Ministry of Justice and Legal Affairs, Ministry website: <https://mola.gov.om/legislation/laws/details.aspx?id=3>
- Website of the Ministry of Social Development: <https://mosd.gov.om/index.php/ar/2013-12-29-09-44-45/2013-12-29-09-44-14>.
- Charity Statistics Website - Charities and Development Committees in Oman: <https://medadcenter.com/countst/11>
- Website of the Ministry of Social Development: <https://mosd.gov.om/index.php/ar/2013-12-29-09-44-45/2013-12-29-09-46-17>

ملاحق الدراسة

الملحق (١)

- قانون الجمعيات الأهلية رقم (٢٠٠٠/١٤) ونشره وتعديلاته:

مرسوم سلطاني رقم (٢٠٠٠/١٤) بإصدار قانون الجمعيات الأهلية نحن قابوس بن سعيد سلطان عُمان بعد الإطلاع على النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٩٦/١٠١)، وعلى قانون تنظيم الأندية والجمعيات في السلطنة الصادر في أول يناير ١٩٧٢م، وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة. رسمنا بما هو آت:

مادة (١): يعمل بأحكام قانون الجمعيات الأهلية المرافق.

مادة (٢): يلغى قانون تنظيم الأندية والجمعيات في السلطنة المشار إليه وكل ما يخالف أحكام القانون المرافق أو يتعارض معها.

مادة (٣): ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من تاريخ نشره.

صدر في: ٧ من ذو القعدة سنة ١٤٢٠هـ

الموافق: ١٣ من فبراير سنة ٢٠٠٠م

قابوس بن سعيد

سلطان عُمان

- نشر المرسوم في الجريدة الرسمية العدد رقم (٦٦٥) بتاريخ ٢٠٠٠/٢/١٥م "قانون الجمعيات الأهلية"

الباب الأول: تعاريف وأحكام عامة

مادة (١): في تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات التالية المعنى الموضح قرين كل منها، ما لم ينص على خلافه أو يقتض سياق النص معنى آخر:

١- الوزارة: وزارة التنمية الاجتماعية.

٢- الوزير وزير التنمية الاجتماعية.

٣- الجمعية: كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين لغرض غير الحصول على ربح مادي وتهدف إلى القيام بنشاط اجتماعي أو ثقافي أو خيري ويشمل ذلك الصناديق والجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية وتلك التي تنشئها الهيئات الخاصة أو الشركات أو المؤسسات أياً كانت التسمية التي تطلق عليها ولو كان من بين أنشطتها ممارسة الرياضة البدنية إذا لم تكن هذه الرياضة هي النشاط الرئيسي للجمعية أو النادي.

- عدلت بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠١/٣٠) المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (٦٩٣) بتاريخ ٢٠٠١/٤/١٥م.

مادة (٢): لا تسرى أحكام هذا القانون على الجمعيات والأندية الثقافية والفنية التي تنظم أوضاعها قوانين خاصة.

مادة (٣): تعتبر وزارة التنمية الاجتماعية الجهة الإدارية المختصة بالنسبة إلى الجمعية.

مادة (٤): تحدد المجالات التي تعمل فيها الجمعية بما يأتي:

- ١- رعاية الأيتام.
 - ٢- رعاية الطفولة والأمومة.
 - ٣- الخدمات النسائية.
 - ٤- رعاية المسنين.
 - ٥- رعاية المعوقين والفئات الخاصة.
 - ٦- أية مجالات أو أنشطة أخرى يرى الوزير إضافتها بعد موافقة مجلس الوزراء ولا يجوز بغير موافقة الوزير أن تعمل الجمعية في أكثر من مجال واحد.
- مادة (٥): يحظر على الجمعية الاشتغال بالسياسة أو تكوين الأحزاب أو التدخل في الأمور الدينية وعليها أن تنأى عن التكتلات القبلية والفئوية ولا يجوز لها:
- أ- ممارسة أي نشاط غير النشاط المحدد في نظامها.
 - ب- أن تنتسب أو تشترك أو تنضم إلى جمعية أو هيئة أو ناد مقره خارج البلاد إلا بعد موافقة الوزير.
 - ج- إقامة الحفلات العامة أو المهرجانات أو إلقاء المحاضرات العامة إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة.
 - د- إرسال وفود إلى خارج السلطنة أو استضافة وفود من خارج البلاد إلا بعد الحصول على موافقة الوزارة.
 - هـ- السماح بلعب القمار أو تناول المشروبات الكحولية في مقارها.
 - و- تقديم مساعدات إلى جهات خارجية إلا عبر الهيئة العمانية للأعمال.
- أضيفت الفقرة (و) بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٧/٢٣م) المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (٨٣٧) بتاريخ ٢٠٠٧/٤/١٥م.
- مادة (٥) مكرراً: لمجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير الموافقة على تأسيس جمعيات لا تتوافر لها الشروط أو الأوضاع المنصوص عليها في هذا القانون، وله أن يعفيها من الخضوع لبعض الأحكام الواردة به.
- أضيفت بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠١/٥٥م) المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم (٦٩٦) بتاريخ ٢٠٠١/٦/٢م.
- مادة (٥) مكرراً (١): تطبيق أحكام هذا القانون على الجمعيات التي تؤسسها الجاليات الأجنبية بما لا يتعارض مع اللائحة التي تصدر من الوزير بشأنها.

الملحق (٢): خطاب دائرة الجمعيات وأندية الجاليات لعينة الدراسة

رقم الصيد: ٢٠٢٤٤٠٨٣٨

التاريخ: ١٤٤٢/١/٢٣

الموافق: ٢٠٢٠/٠٩/١٠

الفاضل/ رئيس جمعية الاخصائيين العمانية المحترم

الفاضلة/ رئيسة جمعية المرأة العمانية بالسبب المحترمة

المكرمة/ رئيسة جمعية الدخل المبكر المحترمة

الفاضل/ رئيس الجمعية العمانية لتلازمة داون المحترم

الفاضلة/ رئيسة جمعية دار العطاء المحترمة

الفاضلة/ رئيسة جمعية الرحمة للطفولة والأمومة المحترمة

نَحْيَةُ طَلِيَّةٌ وَبَعْدُ:

الموضوع/ تسهيل مهمة دراسة الموظف/ محمد محمود احمد مانع

نود إفادكم بأن الموظف المذكور اعلاه يقوم بإعداد دراسة حول "تطوير وتقييم مقياس تقييم وتصنيف الجمعيات والمؤسسات الخيرية المعنية في ضوء قدرته المؤسسية"، لذا نرجوا التكرم منكم التعاون وتسهيل مهمة الباحث المذكور اعلاه.

شاكرين لكم حسن تعاونكم مسبقا

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير

Signature

حبيب بن عبدالله بن محمد الصبيح

مدير دائرة الجمعيات واندية الجاليا



روزنامه عمان
2040

الملحق (٢): أداة الدراسة الأولية (الشق الأول/ بيانات الجمعية)

أولاً، البيانات الأولية:

في هذا الجزء يتم جمع بيانات عامة تتعلق بالمؤسسة الذي يجيب على فقرات الاستبانة، يرجى تعبئة الجداول الآتية ووضع إشارة (X) في المربع المناسب في كل مما يأتي:

اسم المؤسسة	القطاع:	حكومي، خاص، تطوعي، أخرى:
سنة التأسيس	جهة الترخيص:	
المحافظة:	الولاية:	
العنوان بالتفصيل	رقم الهاتف، والفاكس:	
ساعات الدوام	البريد الإلكتروني:	

اسم مدير المؤسسة: (.....) رقم الهاتف الشخصي "خلوي": (.....)
مجموع عدد العاملين: (.....)، عدد الذكور (.....)، عدد الإناث (.....).

المستوى الوظيفي: إداريين (.....)، فنيين، مختصين (.....)، أخرى: (.....)،
أذكرها:

المؤهل الأكاديمي: ثانوية فأقل (.....)، دبلوم متوسط (.....)، بكالوريوس (.....)، دراسات
عليا (.....).

أعداد وفئات الأشخاص المستفيدين الذين يراجعون المؤسسة خلال الأعوام الثلاث الماضية حسب السجلات المتوفرة:

العام	حسب الفئات العمرية				المجموع	حسب الفئات المستهدفة				المجموع
	أطفال	نساء	رجال	كبار سن		ذوي إعاقة	أيتام	مُعنفين	أخرى	
٢٠١٧										
٢٠١٨										
٢٠١٩										

الخدمات المتوفرة للمستفيدين من المؤسسة:

تقديم	علاج	تدريب وتأهيل	تعليم	دعم نفسي	إذكاء الوعي للأسر والمجتمع المحلي	إحالة لمؤسسة أخرى	مواصلات
خدمات أخرى:							

الأنشطة المتوفرة في المؤسسة:

رعاية أيتام	رعاية طفولة	رعاية أمومة	خدمات نسائية	رعاية مسنين	رعاية المعوقين	رعاية فئات خاصة	عناية مرضى
أنشطة أخرى:							

بيانات إضافية يرى فريق الزيارة أنها هامة:

.....

الملحق (٤): خطاب المديرية العامة للتخطيط والدراسات لتسهيل مهمة الباحث
الملحق (٥): أداة التحكيم



حضرة الأستاذة/ الدكتور/ة

المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد..

الموضوع: تحكيم أداة

يقوم الباحث بإجراء دراسة علمية بعنوان "تقييم وتصنيف الجمعيات والمؤسسات الأهلية العمانية في ضوء قدراتها المؤسسية" وتهدف هذه الدراسة إلى تطوير أداة تساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة في المؤسسات العمانية وصولاً لتعزيز نقاط القوة في هذه المؤسسات وتحديد النقاط التي تحتاج للتحسين لتلافيها والعمل على علاجها.

وقد أعد الباحث أداة تتضمن سبعة أبعاد يشتمل كل منها على مجموعة من المعايير، وقد جاءت الأبعاد على النحو التالي: "القيادة (٨ مؤشرات)، الكوادر (٩ مؤشرات)، حقوق المستفيدين (٦ مؤشرات)، بيئة المؤسسة (١١ مؤشراً)، نظام إدارة المعلومات (٦ مؤشرات)، الخدمات المؤسسية (١٢ مؤشراً)، وتحسين الجودة (٤ معايير)، كما يتوفر لكل معيار طرق للتحقق تساعد فرق التقييم على اختيار عبارة واحدة فقط لكل معيار تمثل تحقيق المركز لهذا المعيار أو عدم تحقيقه.

وتتألف الاستبانة من جزء أول خاص بالمعلومات الأولية عن المركز، وجزء ثاني يتضمن المعايير ومؤشراتها، وحيث أن سعادتك من ذوي الاختصاص في هذا المجال فإن الباحث يأمل الاسترشاد برأيكم والاستفادة من مقترحاتكم، ويشكركم مقدماً تفضلكم بالمساهمة في تحكيم هذه الاستبانة، والتكرم بإبداء الرأي والملاحظات حول مدى: ملائمة المعايير والمؤشرات في مجال الدراسة، الدقة اللغوية، تحقيق الاستبيان للأهداف المرجوة، إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

اسم الباحث: محمد مانع

أداة معايير تقييم وتصنيف

الرقم	المعيار	التعرف الإجرائي	ملائم	غير ملائم	التعديل
١	القيادة	مجموعة من السياسات والخطط المكتوبة والقابلة للتنفيذ، التي يقودها إداريون مؤهلون بهدف تحقيق أهداف وأغراض المؤسسات العمانية إدارياً وفنياً ومالياً ضمن رؤيتها ورسالتها وقيمها الجوهرية.			
٢	الكوادر	فريق الموظفين العاملين في المؤسسة ضمن التخصصات ذات العلاقة التي تساهم في تحقيق الخطط وجميع متطلبات التعليم المستمر لهم وفق أحدث الممارسات العالمية في مجال عمل المؤسسة.			
٣	حقوق المستفيدين	توفر السياسات والإجراءات التي تضمن تعزيز حق المستفيدين في التوعية والتثقيف وتقديم الخدمات المؤسسية ضمن الأهداف التي أنشئت المؤسسة لتنفيذها وفق مبادئ القانون.			
٤	بيئة المؤسسة	المكان المخصص لتقديم الخدمات وفقاً لمتطلبات البناء الوطني والتصميم الشامل والمتضمن المرافق وسبل السلامة العامة بحيث يخدم أكبر فئة ممكنة من المستفيدين.			
٥	الخدمات المؤسسية	هذه المجموعة هي جوهر المعايير، وتشمل: (التراخيص، وسلسلة الإجراءات اللازمة لتقديم الخدمات، وتنظيم إدارة المعلومات، وغيرها) وبما يتوافق مع المعايير المهنية لما لها من أثر فاعل في تطوير وتحسين ناتج الخدمات المقدمة.			
٦	نظام إدارة المعلومات	هي الإجراءات التي تضمن توفير المعلومات اللازمة لتقديم الخدمات المؤسسية وسلاسة الحصول عليها والنقل السليم لها واستمرار الخدمات المؤسسية وفق القيم المؤسسية.			
٧	تحسين الجودة	هو التقييم الموضوعي لوضع المؤسسة ومدى تحقيقها لأهدافها بما يناسب جميع الفئات المستهدفة من الخدمات المؤسسية ويحقق التحسين المستمر لإجراءات عمل المؤسسة ورضى المستفيدين.			

الجمعيات والمؤسسات الأهلية العمانية في ضوء قدراتها المؤسسية

١- معيار القيادة

الرقم	المؤشرات	ملام	غير ملام	التعديل
١	يوجد نظام داخلي للمؤسسة يتضمن: الرؤية، الرسالة، الأهداف، والقيم، "معلن ومحدث" وينبثق من التشريعات الوطنية الناعمة.			
٢	يوجد نظام إداري فعال للإشراف على توفير الخدمات المقدمة من خلال هيكل تنظيمي للمؤسسة "معلن ومحدث" يشمل: المخطط التنظيمي للمؤسسة، إدارة المؤسسة/ فريق الإدارة، المسميات الوظيفية، العلاقات تبعاً لأنواع الوظائف في المؤسسة وحجم المؤسسة والخدمات المقدمة وفق التشريعات الناعمة.			
٣	يوجد لدى المؤسسة خطة عمل تنفيذية معمول بها يساهم الكادر في وضعها لتحقيق الأهداف والغايات.			
٤	يوجد للمؤسسة ميزانية معتمدة وفق الضوابط الرسمية يتم تدقيقها دورياً من الجهات المختصة يظهر فيها أوجه الصرف ومصادر الدخل والموجودات الثابتة.			
٥	تتوافر لدى المؤسسة التراخيص اللازمة حسب القوانين المعمول بها داخل السلطنة.			
٦	يوجد في المؤسسة مدونة سلوك وظيفي "معلنة ومعممة ومحدثة" تتضمن: أخلاقيات المهنة، وآليات التعامل مع المستفيدين والشركاء ذوي العلاقة، والواجبات المناطة بالعاملين كل حسب مجاله المهني أو الوظيفي.			
٧	يوجد للمؤسسة مدير متفرغ يحمل -على الأقل- الدرجة الجامعية الأولى وثلاث سنوات خبرة في مجال عمل المؤسسة.			
٨	تسعى المؤسسة للحصول على شهادة اعتماد/ اعتراف من أي جهة وطنية أو دولية.			

٢- معيار الكوادر

الرقم	المؤشرات	ملام	غير ملام	التعديل
٩	يتم تقديم الخدمات المؤسسية من قبل كوادر متنوعة مؤهلة علمياً وعملياً بما يتماشى ونطاق الخدمات المؤسسية تشمل: الوظائف الإدارية والفنية والتنفيذية.			
١٠	يقوم فريق العمل بتقديم الخدمات المؤسسية بما يقرره مدير المؤسسة وفق حاجة الحالة ونطاق الخدمات في المؤسسة أو من خلال نظام إحالة في حال عدم توفر أي من التخصصات اللازمة.			
١١	جميع مقدمي الخدمات المؤسسية مدربون على البرامج المقدمة وأساليب التواصل مع المستفيدين والجهات ذات العلاقة.			

١٢	تتوافر في المؤسسة خطة للتدريب والتعليم المستمر مبنية على تقييم الاحتياجات التدريبية للكادر.		
١٣	يتوفر في المؤسسة عملية موحدة عند التعيين للموظفين الجدد على أن تكون مطبقة، ومحدثة.		
١٤	يحضر جميع الكوادر الجدد في المؤسسة برنامج تحضيري توعوي عام، وآخر مهني/ خاص حسب أقسامهم والأدوار الوظيفية ومسؤولياتهم المحددة.		
١٥	يتوافر وصف وظيفي مكتوب موقع ومحدث من الكادر يحتوي على الأقل: المسؤوليات والصلاحيات وإجراءات العمل.		
١٦	يتم تقييم أداء جميع الكوادر سنوياً وفقاً لنموذج محدد يستند على نتائج مراجعة الأداء والنتائج للخدمات المقدمة ويتم تطبيقه بشكل موحد.		
١٧	يوجد بالمؤسسة ملف وظيفي لكل موظف يحتوي على: "صور عن الدرجات العلمية، والتراخيص، والتدريب وشهادات الخبرة، توثيق حضور البرنامج التوعوي الخاص بالمؤسسة والقسم والوظيفة المحددة، نسخ عن شهادات التدريب المستمر، تقارير تقييم الأداء الدورية".		

٣- معيار حقوق المستفيدين

الرقم	المؤشرات	ملانم	غير ملانم	التعديل
١٨	يوجد آلية موثقة للحصول على الموافقة المبنية على المعرفة من المستفيدين من الخدمات المؤسسية تشمل: "الإجراءات التي تستوجب الحصول على الموافقة الخطية المبنية على المعرفة من المستفيد أو من يمثله قانوناً، ومن ذلك؛ الأطفال، أو الأشخاص ذوي الإعاقة، وغيرهم".			
١٩	تضمن المؤسسة من خلال إجراءات موثقة سرية وخصوصية الأشخاص المستفيدين من الخدمات المؤسسية تشمل: "تطوير إجراءات وآليات توثيق البيانات وتداولها، والمخولين بالتوثيق في الملف أو الاطلاع عليه، آلية إصدار وتداول المعلومات للجهات المختصة، إدارة وتنظيم نتائج تقديم الخدمات وحفظها في الملف".			
٢٠	يتم اتباع إرشادات وأدلة عمل موثقة لمراعاة التنوع الاجتماعي والثقافي عند المستفيدين من الخدمات المؤسسية تتضمن: النساء، والأطفال، والأشخاص المعنفين، وكبار السن، وغيرهم.			
٢١	تقوم المؤسسة بإعداد وتطبيق برامج التوعية المجتمعية بحق المستفيدين بتلقي الخدمات المؤسسية اللازمة وفق نطاق الخدمة مثل: المشاركة في ورش عمل أو محاضرات وغيرها.			

٢٢	يوجد لدى المؤسسة سياسة مطبقة تحدد وتدعم حقوق المستفيدين التي كفلها القانون والأنظمة في جميع الإجراءات المتبعة في تقديم الخدمات المؤسسية، تشمل: حقوقهم ومسؤولياتهم وحقوقهم برفض الخدمة أو إيقافها.		
٢٣	تقوم المؤسسة بإعداد وتطبيق برامج الوقاية من العنف من خلال برنامج وآليات للكشف عن حالات العنف والإساءة بأنواعها وكيفية التعامل معها في مختلف المراحل حسب القوانين والأنظمة المعمول بها.		

٤- معيار بيئة المؤسسة

الرقم	المؤشرات	ملانم	غير ملانم	التعديل
٢٤	توفر المؤسسة مكان مهيأ للمستفيدين من الخدمات المؤسسية يشمل: تسهيل وصولهم إلى المباني، وفق الخدمة المقدمة بحيث تكون كافية وواضحة، مثل: مواقف السيارات، الممرات بين البنايات، فتحات مناسبة لمرور الأشخاص أو الكرسي المتحرك، وأبواب داخلية وخارجية عريضة، وأبواب أوتوماتيكية الفتح والإغلاق أو لها مقابض سهلة الاستعمال، وحمامات مناسبة للمستفيدين خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة، ورامبات، ومصاعد مهيأة بمساحات مناسبة، وإنارة كافية، ومخارج طوارئ سهلة الوصول إليها والتعامل معها، وإشارات إرشادية وتوضيحية للاتجاهات داخل وخارج المركز، ونشرات توعوية وفق نطاق الخدمات المقدمة، وغيرها.			
٢٥	توفر المؤسسة مبنى يتناسب مع متطلبات نطاق تقديم الخدمات، وتناسب مع احتياجات المستفيدين، ويدعم حقوقهم في تلقي الخدمة المناسبة، وأماكن خاصة بالنساء والرجال والأطفال حسب الأنظمة المعمول بها.			
٢٦	يتوافر لدى المؤسسة نظام يضمن سهولة الوصول إلى المشورة المطلوبة وفق نموذج موثق يتم تدريب الكادر عليه.			
٢٧	يوجد نظام وإجراءات محددة لأوقات تقديم الخدمات من خلال: الأيام وساعات العمل، الوقت المحدد لإتمام عملية تقديم الخدمات، وحدود وقت الانتظار المتوقع لإتمام العمل.			
٢٨	تتوافر في المؤسسة خطة للسلامة العامة والأمن للمباني والأدوات وسلامة الكوادر والمستفيدين تشمل: آلية للتفتيش الدقيق مُجدول زمنياً، وخطة لتصويب الأوضاع والتدابير اللازمة للتصحيح.			

٢٩	يوجد خطة للسلامة من الحريق والدخان تشتمل: "إجراءات الوقاية، والاكتشاف المبكر، والاستجابة السريعة، وما يليها من الخروج الآمن من المؤسسة إلى نقطة التجمع الآمنة المحددة في الخطة، توفير جميع أدوات ومعدات السلامة الخاصة بالحريق الملزمة للمستفيدين". ووسائل المواصلات للمستفيدين إن وجد.		
٣٠	يمنع التدخين داخل المؤسسة وبحسب القوانين والأنظمة المعمول بها.		
٣١	توفر المؤسسة إجراءات محددة للتعامل مع الحالات الطارئة تتضمن: "أنواع الطوارئ المحتملة، آلية التصدي لها (مثل: القيام بالإسعافات الأولية، الجهة المعتمدة لنقل الحالات الطارئة، آلية النقل عند الحاجة).		
٣٢	يوجد برنامج لإدارة الأجهزة في المؤسسة يتضمن الصيانة (مرة كل سنة على الأقل) تشمل: "آلية استلام، فحص، معايرة، صيانة، تصليح أو استبدال المعدات المستخدمة، تدريب الكادر المعني على التشغيل الآمن وإجراءات التبليغ عن الأعطال، جرد لجميع الأجهزة مع توفير كروت للسيرة الخاصة بكل جهاز.		
٣٣	يتم تطبيق سياسات وإجراءات منع العدوى والسيطرة عليها مبنية على الأدلة العلمية تشمل: "نظافة اليدين، الاستعمال الآمن لمعدات السلامة، تنظيف البيئة المحيطة، الصحة والسلامة المهنية، استبدال الأقمشة المستخدمة دوريًا.		
٣٤	يتوافر لدى المؤسسة نظام فعال للإحالة يشمل: "البيانات الشخصية الأساسية، سبب الإحالة أو النتيجة المتوقعة من الإحالة، نتائج الخدمات المقدمة الأولية، توصية فريق تقديم الخدمات، مكان الإحالة، التاريخ لجهات معتمدة وبما يحقق تقديم الخدمات المتكاملة.		

٥- معيار نظام إدارة المعلومات

الرقم	المؤشرات	ملائم	غير ملائم	التعديل
٣٥	يوجد خطة/ إجراءات موثقة لإدارة السجلات والمعلومات في المؤسسة، تشمل: قائمة بالتقارير الصادرة من المؤسسة للجهات ذات العلاقة، آلية جمع البيانات وزمنها، آلية تحديث وتحليل البيانات، آلية تبادل المعلومات داخل المؤسسة وخارجها، توحيد عرض المعلومات والبيانات للتمكن من استخدامها بسهولة.			
٣٦	تتبنى المؤسسة نظام وطني معتمد لتوثيق تقديم الخدمات المؤسسة للوصول إلى قاعدة بيانات متاحة للجهات المعنية دون الإخلال بالحق في الخصوصية.			

٣٧	يتم إعداد وإصدار التقارير التي تبين نوع وطبيعة الخدمات المقدمة يتضمن: التاريخ، التعريف بهوية المستفيد، اسم وتوقيع مقدمي الخدمات، اسم الجهة التي أصدرت التقرير، والجهة الموجه إليها التقرير.		
٣٨	توجد إجراءات موثقة لتسلم التقارير الدورية عن تقديم الخدمات المؤسسية من قبل المستفيدين أو الجهات ذات العلاقة مع الاحتفاظ بنسخ في ملف المستفيد.		
٣٩	يوجد سياسة/ إجراءات موثقة لمتابعة الحالات خلال تقديم الخدمات حسب ما تقتضي مصلحة المستفيد.		
٤٠	يوجد سياسات وإجراءات خاصة ببيانات المستفيدين تتضمن: "وجود ملف واحد لكل مستفيد، حفظ الملف بشكل آمن يحقق السرية، وسهولة تداول البيانات، إدارة الوثائق وترتيبها، استرجاع الملف، وإتلافه، التحقق من اكتمال التوثيق".		

٦- معيار الخدمات المؤسسية

الرقم	المؤشرات	ملام	غير ملام	التعديل
٤١	يتم تحديد منسق حالة لكل مستفيد، يقوم بمتابعة سير عملية تقديم الخدمات له منذ استقباله، يتم تقديم الخدمات اللازمة لخلق بيئة إيجابية ومساعدته وفق نطاق الخدمة.			
٤٢	يتم عمل تقييم مبدئي للمستفيد ويتبعه التحويل داخل المؤسسة أو خارجها حسب الفريق المختص المتوفر من المعنيين وبما تقتضي الحاجة.			
٤٣	يتضمن تقييم المستفيد إجراء مقابلة متكاملة، وربما بأكثر من جلسة، لاستعراض المشاكل التي تواجهه ومدى أهمية وتأثير هذه المشاكل عليه، ويتضمن: "تاريخ الحالة، نوع المشكلة ومنشؤها، وجهة نظر المستفيد و/ أو أسرته في نقاط القوة وفرص التحسين المتعلقة به، تأثير المشكلة على حياته، تفاعل الآخرين مع المستفيد.			
٤٤	يوجد آلية محددة وموثقة للتعريف بهوية الشخص ذي الإعاقة، على سبيل المثال: الاسم الرباعي، والرقم المدني للمواطنين؛ والاسم الرباعي، ورقم الوثيقة لغير المواطنين.			
٤٥	تتوافر الأدوات اللازمة لتقديم الخدمات المؤسسية بما يتناسب مع حاجات المستفيدين من أجل الوصول إلى خدمات فعالة تتضمن: "تحديد الحاجات، تحديد أهداف العمل معها، الاتفاق على برنامج العمل، تنفيذ البرنامج، تعميم البرنامج في بيئات مختلفة، تقييم البرنامج، إصدار التقرير النهائي".			

٤٦	يتم توظيف إجراءات وبرنامج وأنشطة تستند إلى الأدلة والإثباتات العلمية لتقديم الخدمات المؤسسية وتحقيق أعلى درجة من الأداء بما يتناسب مع تنوع الفئات المستهدفة.		
٤٧	يتوافر في المؤسسة الأجهزة، الموارد، الأدوات، والوسائل اللازمة لتقديم الخدمات المؤسسية وفق نطاق الخدمة من بينها: الأثاث، الأجهزة الإلكترونية، الألعاب المتنوعة، القصص والكتب، الانترنت المجاني، وغيرها.		
٤٨	يقوم مقدمو الخدمات المؤسسية بتوظيف أسلوب منهجي يشمل أفراد العائلة كافة عند التقييم وتقديم الخدمات المؤسسية دون إغفال للفئات المهمشة وتشمل: الأشخاص ذوي الإعاقة؛ الأطفال والمراهقين، والنساء، وكبار السن، ويعنى هذه الأسلوب حصول هذه الشريحة على فرص للمشاركة مع الأخذ بعين الاعتبار حاجاتهم المتنوعة.		
٤٩	توفر المؤسسة نظام لمراجعة تقدم الخدمات المؤسسية للمستفيدين من نطاق الخدمات.		
٥٠	يأخذ فريق التشخيص بعين الاعتبار كل أبعاد آثار المشاكل الصحية والاجتماعية والأسرية والبيئية وغيرها للمستفيد عند تقديم الخدمات وفق نطاق الخدمة وما ينجم عنها من مشاكل جانبية في مختلف الجوانب التي يتعرض لها المستفيد.		
٥١	توفر المؤسسة إجراءات تضمن جودة خدمات التغذية وضمان سلامة المواد المقدمة للكوادر والمستفيدين والزوار خلال فترة عمل المؤسسة.		

٧- معيار تحسين الجودة

الرقم	المؤشرات	ملائم	غير ملائم	التعديل
٥٢	يتوافر برنامج فعال لتحسين الجودة في المؤسسة تتضمن: "المهام والمسئوليات، هيكلية وأهداف المؤسسة، تدريب الجودة، مراجعة السياسات والإجراءات، أولويات التحسين في المجالات المختلفة، مؤشرات التحسين" وتتضمن العضوية، على الأقل، موظف من مختلف المستويات الوظيفية.			
٥٣	يتم تحديد وقياس مؤشرات تحسين الأداء لتقييم الأداء المؤسسي وتحسين مخرجات تقديم الخدمات وفقاً لنطاق الخدمة يتضمن: "دقة واكتمال الخدمات، نسبة التقارير الصادرة ضمن المدة الزمنية المحددة لها، رضا المستفيدين وأسرهم، رضا الكوادر، عدد الحالات التي تم إحالتها للخارج ومن ثم الحصول على الخدمات، عدد الأشخاص الذين تقدموا بطلب للحصول على الخدمة ولم يتم الحصول عليها، عدد البرامج المقدمة للمجتمع المحلي لإذكاء الوعي المجتمعي في نطاق الخدمة المؤسسية.			

٥٤	يوجد برنامج لإدارة المخاطر يتضمن: "تحديد المخاطر، تحديد أولويات المخاطر، آلية الإبلاغ عن المخاطر، إدارة المخاطر، التحقق من أسباب المخاطر ذات الخطورة، اتخاذ الإجراءات التصحيحية. نشر وبيان المخاطر للعاملين والمعنيين.		
٥٥	يوجد آلية موثقة تشجع المستفيدين وذويهم على تقديم اقتراحات أو شكاوى تتضمن ما يلي: "آلية استلام وتوثيق الشكاوى والمقترحات، آلية التحري عنها وحلها، آلية تقديم التغذية الراجعة للمشركي".		

الملحق (٥): قائمة بأسماء المُحكِّمين

م	اسم المحكم	المهنة	مكان العمل
١	أ. د. إبراهيم زريقات	أستاذ التربية الخاصة	الجامعة الأردنية/ الأردن
٢	د. عبدالله محمود مانع	أستاذ مساعد/ مساعد العميد	كلية الآداب- الجامعة الأردنية
٣	د. هشام العجارمة	أستاذ مشارك/ هيئة تدريس	جامعة اليرموك/ الأردن
٤	د. إبراهيم القريوتي	أستاذ مساعد / رئيس قسم التدخل المبكر	جامعة السلطان قابوس/ عُمان
٥	د. أحمد عز الدين	مدير الدائرة الفنية	جمعية الجفالي للتأهيل/ السعودية
٦	د. سامر نزال	مدير قسم تقييم الجودة	المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة/ الأردن
٧	د. محمد حسين قطناني	خبير	جمعية رعاية الأطفال المعوقين
٨	د. موفق عقل	خبير ومدير فني	جمعية التدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة

ملحق (٧): تحليل بيانات الجمعيات

اسم المؤسسة/ الجمعية	المرأة العمانية بالسيب	المرأة العمانية بمسقط	متلازمة داون	التدخل المبكر	دار العطاء	الرحمة	الاجتماعيين
سنة التأسيس	١٩٩٦م	١٩٧٠م	٢٠١٤م	٢٠٠٠م	٢٠٠٢م	٢٠١٦م	
ساعات الدوام	(١-٩)	(٣-٨)	(٦-٨)	(٢-٨) (٦-٤)	(٣-٨)	(٢-٨) (٩-٣,٣)	
عدد العاملين (الذكور):	-	٤	١	٨	٨	٦٣	

	٢٧	١٦	٣٢	٤	٥	٣	عدد العاملين (الإناث):
	٩٠	٢٤	٤٠	٥	٩	٣	مجموع العاملون
	٦	٧	٤	٢	٦	١١	المستوى الوظيفي (إداري)
	-	٠	٢٧	٠	-	-	المستوى الوظيفي (فني)
	١٧	١	٧	٣	-	-	المستوى الوظيفي (مختص)
	٦٧	١٦	٢	٠	٣	١	المستوى الوظيفي (أخرى)
	٧٣	٨	١٦	٠	٧	٣	المؤهل الأكاديمي (ثانوي فأقل)
	-	٢	١٢	١	٢	٧	المؤهل الأكاديمي (دبلوم متوسط)
	١٧	١٠	٦	٤	-	٢	المؤهل الأكاديمي (بكالوريوس)
	-	٤	٦	٠	-	١	المؤهل الأكاديمي (دراسات عليا)
	٢١٠٠	لم تزود من الجمعية	١٠١	٧٨	٤٢٤	٦٢٣	عدد المستفيدين عام (٢٠١٧)
	٢٤٣٠	لم تزود من الجمعية	١١٣	١٢١	٢٦٦	٦٠٠	عدد المستفيدين عام (٢٠١٨)
	٢١٩١	لم تزود من الجمعية	١١٥	١٤٥	٣٦٩	٥٤٠	عدد المستفيدين عام (٢٠١٩)
	٦٧٢١	لم تزود من الجمعية	٣٢٩	٣٤٤	١٠٥٩	١٧٦٣	مجموع المستفدون (٢٠١٩-٢٠١٧)
	أسر		الأطفال	ذو إعاقة	الأطفال والفتيات وكبار السن	الأطفال	أغلب المستفيدين هم
	✓	✓	-	-	-	✓	الخدمات المتوفرة (رعاية أبتام)
	✓	✓	-	-	-	✓	الخدمات المتوفرة (رعاية طفولة)
	✓	✓	-	-	-	✓	الخدمات المتوفرة (رعاية أمومة)
	✓	✓	-	-	✓	✓	الخدمات المتوفرة (خدمات نسائية)
	✓	✓	-	-	✓	✓	الخدمات المتوفرة (رعاية مسنين)
	✓	✓	✓	✓	-	✓	الخدمات المتوفرة (رعاية المعوقين)
	-	✓	-	-	-		الخدمات المتوفرة (رعاية فئات خاصة)
	-	✓	-	-	-		الخدمات المتوفرة (عناية مرضى)

	✓	✓	✓	✓	-		الأنشطة المتوفرة (تقييم)
	-		-	-	-		الأنشطة المتوفرة (علاج)
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	الأنشطة المتوفرة (تدريب وتأهيل)
	✓	✓	-	✓	-		الأنشطة المتوفرة (تعليم)
	-		✓	✓	✓	✓	الأنشطة المتوفرة (دعم نفسي)
	-		✓	-	✓	✓	الأنشطة المتوفرة (إنقاذ وعي)
	-		✓	-	-		الأنشطة المتوفرة (مواصلات)
	الجمعية تنعج نهج تطوير عملها إلكتروني	تملك مبنى استثماري شبة مدر دخل للجمعية	سيتم نقل الجمعية لمبنى ملك فترة ٢٠٢١/٤م	لا يوجد	الجمعية واستثمارها ملك، وتحتاج صيانة	يجري العمل بنقل مقر الجمعية المستأجر	أي ملاحظات

الملحق (٨):

حقبة الزيارات المؤسسية

زيارة الجمعيات

- ١- إجراءات الزيارة.
- ٢- إعلان أهداف الزيارة.
- ٣- قائمة تحقق الوثائق المطلوبة.
- ٤- أداة مقابلة إدارة الجمعية.
- ٥- أداة تقييم البيئة المؤسسية.
- ٦- أداة تقييم السلامة العامة وضبط العدوى.

إجراءات الزيارة

يلتزم الفريق الزائر بالإجراءات التالية:

- ١- لقاء مدير الجمعية.
- ٢- التعريف بالفريق الزائر.
- ٣- التعريف بأهداف الزيارة.
- ٤- تعبئة بيانات الجمعية وواقع الأعداد للعاملين والمستفيدين والخدمات المؤسسية.
- ٥- طلب الاطلاع على الوثائق الخاصة بالجمعية وعملية تقديم الخدمات للمستفيدين، مثل: (الترخيص، النظام الداخلي، ملفات المستفيدين، ملفات العاملين بالمؤسسة، وغيرها من الملفات بحسب قائمة الوثائق المطلوبة).
- ٦- الاستئذان لتنفيذ جولة في مرافق الجمعية بصحبة المدير أو نائب عنه.
- ٧- إجراء مقابلة لإدارة الجمعية وطرح التساؤلات ذات العلاقة بالاستبانة.
- ٨- تعبئة الاستبانة المرفقة.
- ٩- تقديم الشكر للجمعية وإبراز نقاط القوة التي يطلب تحسينها.
- ١٠- أخذ التغذية الراجعة من إدارة الجمعية لتوصيات تحسين الزيارة.

أهداف الزيارات الميدانية

يقوم فريق متخصص بتنفيذ زيارات ميدانية لعينة من الجمعيات العمانية التي تتوفر فيها خدمات متنوعة للمستفيدين في سلطنة عمان بهدف تطوير أداة علمية لتصنيف المؤسسات وتحسين جودة الخدمات للمستفيدين.

وتهدف هذه الزيارات لتحقيق ما يلي:

- ١- الحصول على بيانات الجمعيات التي تتوفر فيها خدمات مؤسسية.
- ٢- مسح واقع الخدمات المؤسسية للجمعيات في سلطنة عمان.
- ٣- تطوير أداة تقييم لتحسين خدمات الجمعيات وتصنيفها.

آملين أن يسهم ذلك في اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين واقع جودة الخدمات المقدمة فيها للمجتمع المحلي.

مع خالص الشكر والتقدير لاستقبالكم لنا والتعاون معنا لتحقيق هذه الأهداف...

قائمة الوثائق المطلوبة لجميع مجموعات المعايير

تعليمات: الرجاء توفير الوثائق التالية في مكان واحد ليتمكن المقيم من استعراضها

الوثيقة	متوفرة
المجموعة الأولى: القيادة	
١- وصف رؤية المؤسسة	
٢- بيان الرسالة ومهمة المؤسسة	
٣- الهيكل التنظيمي	
٤- اهداف وغايات المؤسسة	
٥- الوصف الوظيفي لإدارة المؤسسة	
٦- محاضر اجتماعات الإدارة	
٧- وثائق الميزانية/ الموازنة	
٨- الاتفاقات المتعلقة بتوفير الخدمات (عقود الخدمات)	
٩- وصف العمليات الخاصة بالتنسيق والاتصال	
المجموعة الثانية: الكوادر	
١٠- الوصف الوظيفي للعاملين	
١١- السياسات والإجراءات لتعيين العاملين الجدد	
١٢- البرنامج التوعوي العام والخاص للعاملين	
١٣- تقييم الأداء السنوي وخطة التعليم المستمر	
١٤- ملفات العاملين	
١٥- برنامج التطوير المهني للعاملين	
١٦- الفحوصات الطبية المهنية للعاملين	
المجموعة الثالثة: حقوق المستفيدين	
١٧- السياسات المتعلقة بحقوق المستفيدين من الخدمات	
١٨- السياسة أو الإجراءات المكتوبة الخاصة بالشكاوى	
١٩- السياسة الخاصة بإدارة انتهاكات حقوق المستفيدين	
٢٠- سياسات تثقيف وتوعية الأشخاص المستفيدين وأسرهم	
٢١- البيانات المتعلقة بمجتمع المؤسسة المنوي خدمته وتحديد الاحتياجات.	
٢٢- الفعاليات التوعوية الخاصة بالمجتمع المحلي.	
المجموعة الرابعة: بيئة المؤسسة	
٢٣- كودة متطلبات البناء الوطني	
٢٤- التراخيص اللازمة للمؤسسة	
٢٥- خطط السلامة العامة في المؤسسة والمتعلقة بـ:	
١- الامن والسلامة	
٢- الحرائق	
٣- الأجهزة	
٤- المنافع	
٥- الطوارئ الداخلية	

الوثيقة	متوفرة
المجموعة الخامسة: الخدمات المؤسسية	
٢٦- إجراءات تقديم الخدمات للمستفيدين	
٢٧- دليل الخدمات المقدمة للمستفيدين	
٢٨- خطة التحويل في حال عدم توفر الخدمة المطلوبة	
٢٩- ملف البرامج المقدمة من خلال الخدمات المؤسسية	
٣٠- برنامج تعديل السلوك الوظيفي	
٣١- خطط المتابعة ورصد التقدم	
المجموعة السادسة: نظام إدارة المعلومات	
٣٢- ملفات المستفيدين	
٣٣- سياسات إدارة ملفات المستفيدين	
٣٤- سياسات التحقق من اكتمال ملفات المستفيدين	
المجموعة السابعة: تحسين الجودة	
٣٥- خطة تحسين الجودة	
٣٦- مؤشرات تحسين الأداء	
٣٧- سياسة إدارة الحوادث العرضية والشبكة الحوادث	
٣٨- التقييم الذاتي للمؤسسة	
٣٩- إدارة المخاطر	

أداة تنفيذ مقابلة إدارة الجمعية

ملاحظة:

- ١- تشتمل هذه الأداة على مجموعة من الأسئلة المقترحة لمقابلة إدارة الجمعيات .
- ٢- قد لا تنطبق كامل هذه الأسئلة على جميع الجمعيات لذلك تراعى الفروق الفردية بينها عند اختيار الأسئلة المراد طرحها على الإدارة.
- ٣- مقابلة مدير المركز (يجب أن تتضمن أسئلة عن الإدارة، المتابعة والاشراف الدوري، إدارة الجودة، إدارة العاملون، إدارة المعلومات، حقوق المستفيدين، توعية المجتمع المحلي، وغيرها).

الملحق (٥): جدول أعمال التقييم/ أجندة التقييم

اسم المركز:

تاريخ التقييم:

رئيس الفريق:

اعضاء الفريق:

اليوم الاول

الوقت	الأعمال
٠٩:٠٠ - ٠٩:١٥	اجتماع مع مديرة الجمعية واي موظفين تحددهم مديرة الجمعية ١- مراجعة اجندة الزيارة ٢- طلب ملفات الموظفين ٣- طلب ملفات المستفيدين
٠٩:١٥ - ١٠:٣٠	مراجعة الوثائق
١٠:٣٠ - ١٠:٥٠	مقابلة لجنة الادارة
١٠:٥٠ - ١١:١٥	مراجعة وثائق السلامة البيئية وجولة في المركز / قضايا السلامة العامة
١١:١٥ - ١٢:٠٠	زيارة غرف تقديم الخدمات المؤسسية/ تقييم الجوانب الفنية (مراجعة ملفات المستفيدين ومقابلة الكوادر العاملة)
١٢:٠٠ - ١٢:٣٠	استراحة لجنة التقييم
١٢:٣٠ - ١٣:٣٠	مقابلة المستفيدين واسرهم
١٣:٣٠ - ١٤:٠٠	اجتماع المقيمين لمراجعة نتائج اليوم الاول

اليوم الثاني

الوقت	الأعمال
٠٩:٠٠ - ٠٩:١٥	اجتماع مع مدير/ مديرة الجمعية واي موظفين تحددهم مدير/ مديرة الجمعية: - الاطلاع على ملاحظات المقيمين لليوم الاول
٠٩:١٥ - ١٠:٠٠	مقابلة لجنة تحسين الجودة وسلامة المستفيدين/ الكادر الفني
١٠:٠٠ - ١١:٠٠	مراجعة ملفات المستفيدين
١١:٠٠ - ١١:٣٠	استكمال مراجعة الوثائق
١١:٣٠ - ١٢:٠٠	استراحة لجنة التقييم
١٢:٠٠ - ١٣:٠٠	مقابلة مسؤول الموارد البشرية مراجعة ملفات الموظفين
١٣:٠٠ - ١٣:٣٠	اجتماع المقيمين لمراجعة نتائج التقييم
١٣:٣٠ - ١٤:٠٠	مقابلة الادارة

لا يسمح بالتصوير أو التسجيل خلال عملية التقييم



البحث الثالث

الرضا الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى
معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء
لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان

إعداد الباحثة/ ا. ثريا بنت راشد بن عبدالله القرطوبية

خريجة ماجستير إرشاد وتوجيه نفسي – جامعة

نزوى- ٢٠١٩م

فنية تربية خاصة بمركز الوفاء لتأهيل الأشخاص

ذوي الإعاقة بالخابورة.

الإهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره.....
أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائليه.....
فأظهر بسماحته تواضع العلماء.....
وبرحابته سماحة العارفين.....

(اللهم اجعل العلم شفيعا لي يوم أسأل عن شبابي فيما أفنيتَه، واجعل لي في كل خطوة
أخطوها في سبيل العلم زيادة لي في كل خير).

الباحثة

قائمة المحتويات

٢٢١	الإهداء
٢٢٢	قائمة المحتويات
٢٢٣	قائمة الجداول
٢٢٥	ملخص الدراسة باللغة العربية
٢٢٦	الفصل الأول:
٢٢٦	مشكلة الدراسة وأهميتها:
٢٢٦	المقدمة
٢٢٦	مشكلة الدراسة
٢٢٧	أسئلة الدراسة
٢٢٨	أهمية الدراسة
٢٢٨	أهداف الدراسة
٢٢٩	حدود الدراسة
٢٢٩	مصطلحات الدراسة
٢٣٠	الفصل الثاني
٢٣٠	الإطار النظري والدراسات السابقة
٢٣٠	الإطار النظري
٢٣٠	أولاً: الرضا الوظيفي
٢٣٠	أهمية الرضا الوظيفي
٢٣١	العوامل المحددة للرضا الوظيفي
٢٣٢	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
٢٣٢	نظريات الرضا الوظيفي: ومن أهمها
٢٣٣	ثانياً الصلابة النفسية
٢٣٤	أهمية الصلابة النفسية
٢٣٤	أبعاد الصلابة النفسية
٢٣٤	خصائص ذوو الصلابة النفسية
٢٣٤	أهم النظريات المفسرة للصلابة النفسية
٢٣٥	نشأة مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وجمعيات رعاية الأطفال المعاقين في سلطنة عمان
٢٣٦	ثانياً الدراسات السابقة
٢٣٦	أولاً: دراسات تناولت الرضا الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمي التربية الخاصة
٢٣٩	ثانياً: دراسات تناولت الصلابة النفسية، وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى معلمي التربية الخاصة
٢٤٠	ثالثاً: الدراسات التي تناولت الصلابة النفسية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة
٢٤١	الفصل الثالث
٢٤١	منهجية الدراسة وإجراءاتها:
٢٤١	أولاً: منهج الدراسة

٢٤١	ثانياً: مجتمع الدراسة
٢٤١	ثالثاً: عينة الدراسة
٢٤٢	رابعاً: متغيرات الدراسة
٢٤٢	أدوات الدراسة
٢٤٦	الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة
٢٤٧	الفصل الرابع
٢٤٧	عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها
٢٤٧	أولاً: عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
٢٤٨	ثانياً: عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
٢٤٩	ثالثاً: عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
٢٥٠	رابعاً: عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
٢٥٣	خامساً: عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
٢٥٥	سادساً: عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال السادس
٢٥٦	سابعاً: عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال السابع
٢٥٧	التوصيات
٢٥٧	المقترحات
٢٥٩	قائمة المراجع
٢٥٩	أولاً: المراجع العربية
٢٦٣	ثانياً: المراجع الأجنبية
٢٦٤	الملاحق
٢٦٩	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

٢٤١	جدول رقم (١) يوضح إحصائية بعدد معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة
٢٤٢	جدول رقم (٢) يوضح أبعاد (عوامل) مقياس (الرضا الوظيفي) عن مهنة المعلمين
٢٤٣	جدول رقم (٣) يوضح توزيع الإجابات ودرجات كل إجابة من مقياس الرضا الوظيفي
٢٤٣	جدول رقم (٤) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية لكل بُعد
٢٤٤	جدول رقم (٥) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي
٢٤٤	جدول رقم (٦) يوضح توزيع عبارات مقياس الصلابة النفسية على الأبعاد
٢٤٤	جدول رقم (٧) يوضح توزيع الإجابات ودرجات كل إجابة من مقياس الصلابة النفسية
٢٤٥	جدول رقم (٨) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية لكل بعد لجميع فقرات مقياس الصلابة النفسية
٢٤٥	جدول رقم (٩) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي

٢٤٧	جدول رقم (١٠) يوضح المعيار المعتمد في تفسير الرضا الوظيفي حسب المتوسط الحسابي
٢٤٧	جدول رقم (١١) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي
٢٤٨	جدول رقم (١٢) يوضح المعيار المعتمد في تفسير الصلابة النفسية حسب المتوسط الحسابي
٢٤٩	جدول رقم (١٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصلابة النفسية
٢٤٩	جدول رقم (١٤) يوضح معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية
٢٥٠	جدول رقم (١٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة
٢٥١	جدول رقم (١٦) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي ((one- Way Anova للفروق بين أفراد العينة في مقياس الرضا الوظيفي لمتغير الخبرة (ن = ١٨٤)
٢٥١	جدول رقم (١٧) يوضح اختبار المقارنات البعدية المتعددة Tukey HSD
٢٥٢	جدول رقم (١٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وفقاً لمتغير مقدار الراتب الشهري.
٢٥٢	جدول رقم (١٩) يوضح اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين في مقدار الراتب الشهري لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء على مقياس الرضا الوظيفي
٢٥٣	جدول رقم (٢٠) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للصلابة النفسية وفقاً لمتغير الخبرة.
٢٥٣	جدول رقم (٢١) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي ((one- Way Anova للفروق بين أفراد العينة في الصلابة النفسية لمتغير الخبرة (ن = ١٨٤)
٢٥٤	جدول رقم (٢٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للصلابة النفسية وفقاً لمتغير الدخل الشهري.
٢٥٤	جدول رقم (٢٣) يوضح اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين في مقدار الدخل لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء على مقياس الصلابة النفسية
٢٥٥	جدول رقم (٢٤) يوضح اختبار (T-test) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء
٢٥٥	جدول رقم (٢٥) يوضح اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين في الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء
٢٥٦	جدول رقم (٢٦) يوضح اختبار (T-test) لدلالة الفروق في الصلابة النفسية بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء.
٢٥٧	جدول رقم (٢٧) يوضح اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين في الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء

ملخص الدراسة باللغة العربية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان (دراسة مقارنة)

إعداد الباحثة: ثريا بنت راشد بن عبدالله القرطوبية

هدفت هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان، والمقارنة بينهما. واتبعت الدراسة المنهج الارتباطي الوصفي المقارن، حيث تكونت عينة الدراسة من (١٨٤) معلمة تربية خاصة بما يمثل (٦٢٪) من المجتمع الأصلي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد استخدمت الباحثة مقياسين وهما: مقياس الرضا الوظيفي من إعداد (Lester,P,2005) وترجمه موسى (٢٠٠٦)، ومقياس الصلابة النفسية من إعداد مخيمر (٢٠٠٢).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن كلا من الرضا الوظيفي والصلابة النفسية كان في المستوى المتوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي (٣,٣٢)، والمتوسط الحسابي للصلابة النفسية (٣,٨٦). كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة. وكما اظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لصالح الأقل خبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير مقدار الراتب الشهري في أبعاد الرضا الوظيفي. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة في أبعاد الصلابة النفسية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الراتب الشهري في أبعاد الصلابة النفسية. وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الرضا الوظيفي والصلابة النفسية بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء لصالح معلمات المراكز. وفي ضوء نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات والدراسات المستقبلية المقترحة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الصلابة النفسية، معلمات التربية الخاصة، جمعيات رعاية الأطفال المعوقين، مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

الفصل الأول:

مشكلة الدراسة وأهميتها:

المقدمة:

تعد مهنة التدريس من أكثر المهن التي يترتب عليها مسؤوليات ومتطلبات بشكل مستمر؛ مما يستدعي ذلك إلى توفر مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والشخصية في المعلم. والمعلم ركيزة أساسية في العملية التربوية، فمن الممكن أن يتأثر بالمشكلات والضغوطات المحيطة به؛ مما يتسبب ذلك في إعاقة دوره والتقصير في مهنته كمعلم (عباس، ٢٠١٠).

ومعلمو ذوي الإعاقة أكثر عرضة للضغوطات، وذلك بسبب زيادة الأعباء والمسؤوليات الوظيفية عليهم، كتشخيص الحالات، وإعداد التقارير ومراجعتها، وإعداد الخطط التربوية والتعليمية الفردية المصممة لكل طالب على حده، بالإضافة إلى الأعمال اليومية، وعدم مساندة زملاء العمل أو مدير المدرسة لهم، مما يؤدي إلى زيادة التعب النفسي لديهم؛ وبالتالي يؤثر ذلك في إنتاجيتهم، وقد يدفع البعض إلى ترك المهنة (البهاص، ٢٠٠٢).

واستمرار ضغوطات العمل الخاصة بالمعلمين قد تؤدي بهم إلى عدم رضاهم الوظيفي لهذا العمل، أو عدم قيامهم بمهام مهنتهم بالشكل المطلوب منهم، وقد ذكر العتيبي (١٩٩٠: ٣١) أن العمل هو أهم الطرق التي بواسطته يتم اندماج الفرد في الجماعة والمجتمع، بل إن الرضا الوظيفي يعتبر أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة بشكل عام، ويعني ذلك أن الأفراد اللذين لديهم عمل أكثر سعادة من العاطلين، وهذه الحقيقة تدفع إلى الاعتقاد بأن للرضا الوظيفي علاقة مباشرة بالإنتاجية.

وقد يستطيع البعض تحقيق ذاته وإمكاناته وقدراته الكامنة رغم تعرضه للكثير من الضغوطات والإحباطات، وتري كوباز (Kobasa, 1982-1978) أن الصلابة النفسية نمط من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه، والآخرين من حوله، وأن الفرد يعتقد أن باستطاعته أن يتحكم في التغيرات والأحداث التي تطرأ في حياته، وأن هذه التغيرات أمر ضروري للنمو أكثر من كونه تهديدا له (عباس، ٢٠١٠: ١٦٨).

وقد تكون الصلابة النفسية هي الفارق بين الرضا والسعادة من عدمها، وعلى حد علم الباحثة يوجد قلة في الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان. وتري الباحثة أن الدراسة الحالية إضافة علمية في مجال البحوث النفسية العربية، وذلك من خلال التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.

مشكلة الدراسة:

يعد الرضا الوظيفي من مؤشرات النجاح في مهنة التعليم، وهو أمر مهم لقيام المعلم بواجباته على أكمل وجه، ومن خلاله يقاس رضا المعلم عن مهنته؛ وبالتالي زيادة الإنتاجية في عمله، وبالإطلاع على الأوضاع التدريسية، لوحظ افتقار عدد من معلمات التربية الخاصة إلى الصلابة النفسية التي تساعدن في التعامل مع مواقف الحياة اليومية المختلفة، وعدم قدرتهن من استغلال إمكانياتهن وكفاياتهن النفسية والبيئية لإدراك أحداث الحياة إدراكا غير مشوه، وتفسيرها بواقعية والتعايش معها بشكل إيجابي، كما لوحظ أن الكم الآخر من معلمات التربية الخاصة يتمتعن برضا وظيفي عال، ومحفافات على صحتهن النفسية، ولديهن قدرة عالية على مواجهة المشكلات التي يتعرضن لها أثناء ممارستهم للمهنة، فمن المحتمل أن يكون مردها للصلابة النفسية لديهن (الرجبي، ٢٠١٧).

والعمل في ميدان التربية الخاصة يتضمن تقديم خدمات تربوية وعلاجية وتأهيلية لذوي الاحتياجات الخاصة، لأنهم يحتاجون إلى برامج تختلف عن التلاميذ العاديين، وازداد الاهتمام بإعداد معلم التربية الخاصة، وأصبح له دور مهم في تعليم تلك الفئة لأنه طريقة تدريسهم أو تأهيلهم تختلف عن طريقة تدريس الأشخاص العاديين. ومعلم التربية الخاصة يساعدهم على التكيف مع نوع الإعاقة، والتغلب على الآثار النفسية، والاجتماعية والدراسية، وإكسابهم طرق جديدة للتعامل مع المحيطين بهم. ونجاح معلم التربية الخاصة في مهنته يعتمد على معرفته لصفاته الشخصية التي تؤهله لهذه المهمة القيادية، وبالتالي تساعده في كيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة (عبد العزيز، واليوسف، ٢٠٠٠).

وترى الباحثة أن العمل مع ذوي الإعاقة لا يتطلب الإعداد والتدريب فقط من خلال تقديم الدورات والورش التدريبية التخصصية والبرامج التي تنفذها وزارة التنمية الاجتماعية لمعلمات التربية الخاصة بجمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في السلطنة فحسب، بل لابد من الرضا الوظيفي لهذه الكوادر والمقارنة بينهم، لأن جمعيات رعاية الأطفال المعاقين تعتبر من الجمعيات الأهلية التطوعية (الخيرية) التي تتلقى عائد مادي بسيط، بينما مراكز الوفاء تعتبر من المؤسسات الحكومية التي تشرف عليها وزارة التنمية الاجتماعية، ومعلمات التربية الخاصة أكثر عرضة للضغوط من معلمات الطلاب العاديين، لأنهن يتعاملن مع ذوي الإعاقة، فتختلف طرق التدريس وإعداد البرامج وإعداد الخطط بالإضافة إلى تطبيق برامج تعديل السلوك، وكل ذلك مما قد يتسبب في الإنهاك النفسي لهن، وبالتالي يقل أو ينعدم رضاهن الوظيفي لمهنتهن وربما البعض منهن لديه صلابة نفسية جيدة حيث يستطعن التغلب على هذه الضغوطات والتكيف والانسجام معها. وهذا يتطلب معرفة علاقة الرضا الوظيفي بالصلابة النفسية. ومن هنا ترى الباحثة أهمية دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الرئيس التالي: هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان؟

أسئلة الدراسة:

- ١- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان؟
- ٢- ما مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان؟
- ٣- هل توجد علاقة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء تعزى لمتغيري (سنوات الخبرة، ومقدار الراتب الشهري)؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء تعزى لمتغيري (سنوات الخبرة، ومقدار الراتب الشهري)؟
- ٦- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الرضا الوظيفي بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء؟

٧- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الصلابة النفسية بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء؟

أهمية الدراسة:

وتبرز أهمية الدراسة في ناحيتين:

الأهمية النظرية:

١- تبرز أهمية الدراسة نظريا من أهمية الموضوع الذي تناولته، حيث ستثري هذه الدراسة الإطار النظري المتعلق بالرضا الوظيفي والصلابة النفسية.

٢- تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية العينة التي تناولتها الباحثة وهي معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان، كما لم تجد هذه العينة الاهتمام الكافي في الدراسات والبحوث السابقة في سلطنة عمان على حد علم الباحثة.

الأهمية التطبيقية:

١- تأمل الباحثة أن تفيد نتائج الدراسة الحالية العاملين في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء والمحيطين بهم أو المسؤولين أو المشرفين عليهم سواء في فرع الجمعية الرئيسية، أو في وزارة التنمية الاجتماعية بماهية الرضا الوظيفي والصلابة النفسية.

٢- كما تأمل الباحثة أن تفيد نتائج الدراسة الحالية المسؤولين في التعرف على وجود علاقة، أو عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان.

٣- في ضوء ما قد تسفر عنه الدراسة الحالية من نتائج يمكن الاستفادة منها، تصميم البرامج الإرشادية للمساعدة في تحقيق الرضا الوظيفي، وتحسين الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.

أهداف الدراسة:

١- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين، ومراكز الوفاء في سلطنة عمان.

٢- التعرف على مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين، ومراكز الوفاء في سلطنة عمان.

٣- الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين، ومراكز الوفاء في سلطنة عمان.

٤- التحقق من وجود فروق بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات، ومراكز الوفاء في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيري (سنوات الخبرة، مقدار الراتب الشهري).

٥- التحقق من وجود فروق بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات، ومراكز الوفاء في الصلابة النفسية تعزى إلى متغيري (سنوات الخبرة، مقدار الراتب الشهري).

٦- التحقق من وجود فروق بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات، ومراكز الوفاء في مستوى الرضا الوظيفي.

٧- التحقق من وجود فروق بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء في مستوى الصلابة النفسية.

الحدود الموضوعية: العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين، ومراكز الوفاء في سلطنة عمان.

الحدود الزمانية: سيتم تطبيقه هذا البحث في العام التأهيلي ٢٠٢٠/٢٠١٩ م.

الحدود المكانية: جمعيات رعاية الأطفال المعاقين، ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.

الحدود البشرية: عينة عشوائية من معلمات التربية الخاصة بجمعيات رعاية الأطفال المعاقين، ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا الوظيفي بأنه " حالة يصل فيها الفرد إلى التكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته" (عبد الجواد ومتولي، ١٩٩٣ : ١٤٩).

تعريف الرضا الوظيفي إجرائيا: الدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي.

الصلابة النفسية:

الصلابة النفسية هي نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد أمام نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله، واعتقاده بأنه باستطاعته ضبط الأحداث وتحمل المسؤولية وكل ما يطرأ في حياته من تغيرات هو أمر ممتع ومهم للنمو أكثر، ولا يشكل له تهديدا أو إعاقة (مخير، ١٩٩٦).

تعريف الصلابة النفسية إجرائيا: الدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الصلابة النفسية.

معلمات التربية الخاصة: هن المعلمات العاملات في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين، ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرض الإطار النظري والدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، وذلك على النحو الآتي:

الإطار النظري:

أولاً: الرضا الوظيفي:

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من أحد المواضيع الإدارية الهامة اللازمة للنجاح في مختلف الميادين بصفة عامة، وفي ميدان التعليم والتأهيل بصفة خاصة، وقد عرفه (Jones and Sloan, 2009) بأنه حالة وجدانية مبهجة، تكون نتاج أو حصيلة أداء سلوك الموظفين وخبراته المهنية؛ لذا فمفهوم الرضا الوظيفي يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ومن أهم هذه المظاهر طبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف، وزملاء العمل، ومقدار الراتب الشهري، ونظام الترقيات، ونظام الاتصالات والإشراف والسياسة التنظيمية.

وقد أشار عبدالله (٢٠٠٨) في دراسته أن الشعور بالرضا لدى الفرد يزيد من نسبة إنتاجه ورضاه عن وظيفته، فإذا وجد شعور الرضا للفرد عن وظيفته ومروءسيه، فإن ذلك ينتج توافقاً نفسياً واجتماعياً بينه وبين من معه في بيئة العمل، وبالتالي ينعكس أثره إيجابياً على أداء الفرد. وقد يمتد هذا الرضا إلى حياة الفرد حيث يشير الشيخ خليل وشرير (٢٠٠٧) إلى أن ارتفاع معدل مؤشر الرضا عن العمل أو الوظيفة له تأثير إيجابي على جوانب الحياة، فالأفراد الأكثر رضا عن العمل يكونون أكثر رضا في وقت فراغهم وخاصة مع العائلة وفي جوانب الحياة الأخرى. وقد ينخفض رضا الفرد عن العمل أو الوظيفة، وبالتالي يقل حماسه للعمل وإقباله عليه وتقل مشاعر الولاء والامتنان لوظيفته، فيقل إنتاجه وأدائه (Saari and Judge, 2004).

أهمية الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو أحد الأساليب أو الأدوات الإدارية، التي تحقق رضا وتعاون الموظفين مع الإدارة المتعلقة بانطباعات الموظفين عن الوظائف، والتي تختلف باختلاف شخصياتهم وحاجاتهم ورغباتهم، فهو يمثل أهمية كبيرة لكل من الموظف، والمؤسسة والمجتمع وهذا ما ذكره (شنوفي، ٢٠٠٥).

١- أهمية الرضا الوظيفي للموظف:

ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى:

- أ- القدرة على التكيف مع بيئة العمل النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية، تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.
- ب- الرغبة في الإبداع والإبتكار: فعندما يشعر الموظف بأن جميع حاجاته المادية من مشرب، ومأكل، ومسكن، وحاجاته غير المادية من تقدير واحترام وتحقيق للذات والأمن الوظيفي، والعلاقات الودية، جميعها مشبعة بقدر كاف، تزيد لديه الرغبة في القيام بالأعمال بطريقة فريدة مبدعة.
- ج- زيادة مستوى الطموح والتقدم: فكلما استمتعت الموارد البشرية بالرضا الوظيفي، كلما زادت رغبتها في تطوير مستقبلها الوظيفي.
- د- الرضا عن الحياة: فالمزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموظف تساعد على مقابلة متطلبات حياته.

٢- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

- وينعكس إرتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي بالإيجابية على المؤسسة في عدة صور:
- أ- إرتفاع مستوى الفعالية والفاعلية: فالرضا الوظيفي يجعل الموظف أكثر اهتماما وتركيزا على عمله.
 - ب- إرتفاع في الإنتاجية: فالرضا الوظيفي ينشئ الرغبة للموظف في الإنجاز وتحسين الأداء.
 - ج- تخفيض تكاليف الإنتاج: فالرضا الوظيفي يساهم بشكل جسيم في تقليل معدلات التغيب عن العمل، والشكاوى والإضرابات.
 - د- إرتفاع مستوى الولاء للمؤسسة: فعندما تشبع الوظيفة حاجات الموظف المادية وغير المادية ويشعر بذلك، فإنه يزيد تعلقه بمؤسسته.

٣- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

- وينعكس إرتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي بالإيجابية في صورة:
- أ- إرتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.
 - ب- إرتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.

والرضا المهني في مجال التربية الخاصة لا يعد أمرا سهلا، حيث أن معلمي التربية الخاصة تقع على عاتقهم مسؤوليات تختلف عن معلمي التلاميذ العاديين؛ فالعمل مع ذوي الإعاقة يحتاج إلى صبر، وبذل جهد، والتعاون المستمر مع الزملاء، والقناعة الذاتية، والقدرة على إثارة اهتمام التلاميذ، ويعد الرضا الوظيفي أو المهني لمعلمي ذوي الإعاقة ضرورة من ضرورات إعداد بيئة تعليمية مناسبة، تساعد على تأكيد الرعاية النفسية والتربوية والمهنية لمعلمي ذوي الإعاقة (الزهراني ورشدي، ٢٠٠٩).

وتؤكد السامدونى (١٩٩٣) ينبغي على المؤسسة التعليمية أن تكون جادة في تحسين التوافق المهني لمعلمي التربية الخاصة، وتسهم في وجود علاقات اجتماعية بين المدير والمعلم، ويعتبر هذا عاملا هاما في تحقيق الأمن النفسي في البيئة المدرسية، وبالتالي يؤدي ذلك إلى كفاءة وإنتاجية معلم التربية الخاصة من جانب، وتحقيق توافق مهني أفضل من جانب آخر، وكذلك بين الزملاء في بيئة العمل.

والتعرف على درجة الرضا الوظيفي للمعلمين يشكل أهمية كبيرة لأن أي محاولة لتعديل أو تجديد للنظام التربوي، تعتمد على الاهتمام بالمعلمين القائمين بهذا النظام، وأيضا يساهم في تشخيص الصعوبات التي قد تكون سببا في عدم رضاهم، والعمل على علاجها ومعرفة العوامل التي تسبب شعور الرضا لديهم، والعمل على تعزيزها لتشجيع هذه المهنة الإنسانية واستمراريتها (الزهراني ورشدي، ٢٠٠٩).

العوامل المحددة للرضا الوظيفي:

- ١- العوامل التنظيمية: وتندرج تحتها العوامل التالية:
 - أ- نظام العوائد: مثل الحوافز والمكافآت والترقيات، ويشعر الفرد بالرضا إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقا لنظام محدد يضمن توافرها بالقدر المناسب، وبالشكل العادل (ماهر، ٣٠٠٢: ٠٣٢).
 - ب- الإشراف: ويتمثل في أسلوب الرئيس الذي يتبعه مع الموظفين، ومدى مشاركته لهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، ومدى اهتمام الرئيس بشكاويهم وأخذ مقترحاتهم، وتقديرهم واحترامهم، ومستوى الثقة المتبادلة بين الرئيس وباقي الموظفين (العيسى، ٦٩٩١).

ج- سياسات المنظمة: ويرى العدلي (٦٨٩١) أن نجاح المنظمة يعتمد على الإقران والربط بين متطلبات الأدوار التي حددتها ورسمتها المنظمة مع حاجات وتوقعات الموظفين، فيتوقف رضا الموظفين أو عدمه على فهم العلاقة القوية بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها.

د- بيئة العمل: وقد ذكر السلمي (١٩٩١) أن ظروف العمل المناسبة تساعد في تهيئة جو بيئة العمل، مما يساعد في رفع كفاءة الإنتاج، فكلما توفرت الظروف المناسبة كلما رضا الموظف عن عمله، وبالتالي انخفاض معدلات الإصابات والغياب.

٢- العوامل الشخصية: وتندرج تحتها العوامل التالية:

أ- احترام الذات: إن طبيعة وظيفة الفرد ومكانته في عمله ومعرفة أفراد المجتمع لهذه المكانة له أثر كبير على احترام الفرد لذاته، وإذا تم إشباعها بالطريقة الصحيحة، يؤدي ذلك إلى رضا الموظف عن وظيفته (عبد الوهاب وخطاب، ٣٩٩١).

ب- الاستعداد: وقد أشار الخلف (٤٨٩١) كلما كان استعداد الموظف إيجابياً، كلما زادت مهارات الموظف، وبالتالي يتحسن أدائه الوظيفي أو المهني ويرتفع معدل إنتاجه، وذلك بسبب زيادة قدراته ومهاراته.

ج- المكانة الاجتماعية: كلما قلت مكانة الفرد في وظيفته ومجتمعه، زاد استياء الفرد وانخفض رضاه الوظيفي، وكلما ارتفعت مكانته الاجتماعية أو الوظيفية، كلما زاد رضاه عن عمله (ماهر، ٢٠٠٣).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

وذكر بدر (١٩٨٣) أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

- ١- عوامل مرتبطة بالوظيفة: وتشمل الراتب، والأمن الوظيفي، والمكافآت.
- ٢- عوامل مرتبطة بتصميم وطبيعة الوظيفة: وتشمل النظرة الاجتماعية، والرقابة والتخطيط.
- ٣- عوامل تنظيمية: وتشمل ساعات، وظروف العمل.
- ٤- عوامل شخصية متعلقة بالفرد: وتشمل الحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والسن.
- ٥- عوامل بيئية: وتشمل نوع البيئة التي ينتمي إليها الموظف، ونوع ثقافة البلد التي يعيش فيها.

نظريات الرضا الوظيفي: ومن أهمها:

١- نظرية الحاجات لماسلو:

تتناقش هذه النظرية ترتيب حاجات الإنسان، ووصف الدوافع التي تحركه، وقد وضع العالم النفسي ماسلو نظام الأولويات الذي يبين بأن الحاجات الإنسانية تتدرج بالتوالي إلى خمس مستويات هي:

أ- الحاجات الفسيولوجية الأساسية: وتقع هذه الاحتياجات على أدنى درجات السلم، وتتضمن احتياجات الفرد المحددة كالماء والطعام والملبس، والتنفس، والجنس، والنوم، والإخراج، وضبط التوازن. وتشبع هذه الاحتياجات عادة بواسطة تصرفات الفرد الاقتصادية، حيث أنه يعمل من أجل الحصول على الأجر الذي يقوم بواسطته إشباع احتياجاته الفسيولوجية الدنيا.

ب- احتياجات الأمان: وفق هرم ماسلو بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، تأتي الحاجة إلى الأمان وتشمل: الأمان الوظيفي، والأمن المعنوي والنفسي، والأمن الأسري، والأمن الصحي، وأمن الممتلكات الشخصية ضد الجريمة. فق عمل الإنسان جاهدا لحماية نفسه من أخطار البيئة والطبيعة، فإذا ما أشبع حاجاته الفسيولوجية فإنه يأخذ الإجراءات التي تضمن له السلامة من الأخطار الخارجية.

ج- احتياجات الحب والحنان والخدمة الاجتماعية: وبعد إشباع الحاجات الفسيولوجية والأمان تظهر احتياجات الحب والحنان والخدمة الاجتماعية، فالإنسان يحب الانتماء لأن ذلك يكسبه مركزا وقوة في مجابهة الأخطار التي تعترض طريقه.

د- احترام وتحقيق الذات: وهنا يتم التركيز على حاجات الفرد في تحقيق المكانة الاجتماعية والشعور باحترام الآخرين له والإحساس بالثقة. فالقيم الأخلاقية تلعب دورا كبيرا في تحقيق الاحتياجات الإنسانية خاصة في إشباع حاجة احترام وتقدير الذات.

هـ- تحقيق الذات والكياسة في العمل: ويحاول الفرد تحقيق ذاته من خلال استخدام قدراته ومهاراته لتحقيق أكبر قدر ممكن من الإنجاز والإبداع، وتقع هذه الحاجة في أعلى درجات سلم الأولويات (المغربي، ٢٠٠٤).

٢- نظرية العدالة:

تنسب نظرية العدالة للكاتب آدمز، وذلك (عام ١٩٦٣م)، وتفسر هذه النظرية الرضا الوظيفي على افتراض أن درجة الرضا الوظيفي للموظف تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين المجهودات التي يقدمها لوظيفته مقارنة مع العائد الذي يحصل عليه نتيجة المجهود الذي بذله، ويقارن أيضا بين المجهودات التي يقدمها الآخرين وما يحصلون عليه من عوائد جراء ذلك، وكلما كانت نتيجة المقارنة عادلة كلما زاد مستوى شعور الموظف بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح. وقد فسر آدمز عملية إدراك العدالة على الثنائية "مجهودات وعوائد" وتتمثل المجهودات في التعليم والخبرة، أما العوائد التي يحصل عليها الموظف مقابل ما قدمه من مجهودات، وهذه العوائد المادية مثل الأجور، والعلاوات، أو العوائد المعنوية مثل التقدير، والشكر، والتكريم (الكتبي، ٢٠٠٥).

وقد أشار القريوتي (٢٠٠٩: ٦٨) إلى أن من واجب الإدارة أن تهتم بتوفير العدالة الذي يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، لأن العدالة تؤدي إلى تحفيز الموظفين وإثارة دافعتهم لمزيد من العمل وزيادة مستوى الأداء وجودته، أما إذا كان الشعور بعدم العدالة يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي والذي ينعكس سلبا على المؤسسة، ومن هذه النظرية فمبدأ العدالة يقلل من الصراعات بين الموظفين، وخلق جو تنظيمي سليم تسوده الثقة والتعاون بين الموظفين في المؤسسة.

ثانيا الصلابة النفسية:

مقدمة

يعتبر مفهوم الصلابة النفسية من المفاهيم الحديثة نسبيا وقد حظي باهتمام الكثير من الباحثين، بصفته من العوامل النفسية المهمة التي تساعد الأشخاص على التوافق مع مواقف الحياة المختلفة التي يتعرضون لها في حياتهم (البهاص، ٢٠٠٢).

فالصلابة هي سمة من سمات الشخصية التي تزودنا الشجاعة لمجابهة ومقاومة المشكلات والمتاعب وتغييرها إلى ميزة بدلا من الإحساس بالعجز (Foster, 2003).

وترى كوباسا أن العديد من الأفراد يحتفظون بمستوى مرتفع من الأمن النفسي والصحة الجسمية، بالرغم من تعرضهم لضغوط في حياتهم، وهذا الأمر يجعلنا نعطي دورا هاما لشخصية الفرد بكل جوانبها. وأشارت "كوباسا Kobasa" من خلال دراستها (1979, 1982, 1983, 1985) إلى أن الصلابة النفسية ومكوناتها تعمل كمتغير يخفف من واقع الأحداث الضاغطة على الصحة الجسمية والنفسية للفرد، حيث يتمتع الأشخاص ذوو الصلابة النفسية المرتفعة بقدرة عالية على تحمل الضغوط، وذلك لأن الصلابة النفسية تعد بمثابة الدرع الواقي والجدار المنيع الذي يساعد الفرد على التكيف الإيجابي والهادف للتعامل مع أحداث الحياة الضاغطة، ودوره في دعم المتغيرات الواقية من آثار الضغوط السلبية كالمساندة الاجتماعية والمرونة والتماسك والفعالية الذاتية، وهي تؤدي إلى تحقيق الشخصية القوية القادرة على احتمال الضغوط ومقاومتها، وتشارك في ارتقاء ونضجه الانفعالي (الطيبخ، ٢٠١٥، ٧٢-٧٣).

اهمية الصلابة النفسية:

يرى قريين (Green, 2007) أن الأفراد ذوو الصلابة المرتفعة يدركون المواقف الإيجابية أنها ذات معنى، وتحدث نتيجة لأسباب داخلية تخصهم، وأنهم أفراد مسؤولون عن قراراتهم وأفعالهم، وينظرون للمواقف السلبية بأنها غير هامة وترجع لأسباب خارجية وهم غير مسؤولين عنها، وذلك على العكس من الأفراد ذوو الصلابة المنخفضة، ويمكن تنمية الصلابة النفسية من خلال التدريب على البرامج الحياتية الشاملة وتتمثل في السلوكيات المعرفية، واستعمال فنيات الحياة التي تركز على الحلول وبالتالي تزداد صلابتهم النفسية ويقل معدل الاكتئاب لديهم.

وقد أشارت دراسة كول وزملائه: (Cole et al, 2004) إلى أن الصلابة النفسية تنبئ بالعافية والصحة في المستقبل. وذكر ماكليستر وآخرون (Macalister, et al, 2006) أن الصلابة النفسية لها دور وقائي من الضغوط المهنية، وتعد منبئاً بالرضا الوظيفي، وقد أوصت الدراسات بأهمية التدخل لرفع مستوى الصلابة النفسية لزيادة الرضا الوظيفي.

أبعاد الصلابة النفسية:

- ١- الالتزام: وهو نوع من التعاقد النفسي يلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله.
- ٢- التحكم: ويشير إلى مدى اعتقاد الفرد أن بإمكانه أن يكون له تحكم فيما يلقاه من أحداث، ويحتمل المسؤولية الشخصية عما يحدث له.
- ٣- التحدي: وهو اعتقاد الشخص أن ما يطرأ من تغيير على جوانب حياته هو أمر مثير وضروري للنمو أكثر من كونه تهديداً مما يساعده على المبادأة واستكشاف البيئة ومعرفة المصادر النفسية والاجتماعية التي تساعد الفرد على مواجهة الضغوط بفاعلية (مخير، ١٩٩٧: ١٤٤).

خصائص ذوو الصلابة النفسية:

وتنقسم خصائص ذوو الصلابة النفسية إلى قسمين:

١- خصائص مرتفعي الصلابة النفسية:

وذكر حماده وعبد اللطيف (٢٠٠٢) أن الأشخاص الذين يتمتعون بالصلابة النفسية يمتازون بأوصاف مثل: التزامهم بالعمل الموكل لديهم ولا يشعرون بالغربة، ولديهم الشعور بالقدرة على التحكم في الأحداث، ولا يشعرون بفقدان القوة، وينظرون إلى التغيير على أنه تحد عادي، ولا يشعرون بالتهديد، ويجد هؤلاء الأشخاص في إدراكهم وتقويمهم لأحداث الحياة الضاغطة الفرص لاتخاذ القرارات.

٢- خصائص منخفضي الصلابة النفسية:

وأشار عوده (٢٠١٠) إلى أن ذوي الصلابة المنخفضة يتصفون بضعف الصبر وتحمل المسؤولية، وضعف التوازن وقله المرونة، وسرعة الغضب والهروب من مجابهة الأحداث الضاغطة، وضعف الالتزام بالقيم والمبادئ، وضعف القدرة على التحكم الذاتي، والميل إلى الاكتئاب والقلق.

أهم النظريات المفسرة للصلابة النفسية:

١- نظرية كوبازا والدراسات المنبثقة عنها:

هي نظرية رائدة في مجال الوقاية من الإصابة بالاضطرابات النفسية والجسمية، حيث اعتمدت هذه النظرية على نموذج لازاروس، الذي تحدث عن ثلاثة عوامل يتحدد من خلالها طبيعة فهم الشخص للموقف الضاغط، وما شعور وردة فعل الشخص الذي ينتج عن هذا الموقف، وهذه العوامل الثلاثة هي:

أ- البنية الداخلية للفرد.

ب- الأسلوب الإدراكي المعرفي.

ج- الشعور بالتهديد والإحباط.

وقد طبقت كوبازا نظريتها على مجموعة من شاغلي المناصب الإدارية المتوسطة والعليا ورجال الأعمال والمحامين، وتوصلت إلى النتائج الآتية:

١- الكشف عن الصلابة النفسية بأبعادها (الالتزام، التحكم، التحدي).

٢- الأفراد ذوو الصلابة النفسية المرتفعة أقل إصابة بالاضطرابات مقارنة بمن هم أقل صلابة، ويعود السبب إلى الدور الفعال لمتغير الصلابة فيما يتعلق بالضغوطات.

وقد افترضت كوبازا في نظريتها افتراضا أساسيا مفاده أنه من الضروري تعرض الشخص للأحداث الحياتية الصعبة، حتى يتعلم وينضج انفعاليا واجتماعيا، أما الأشخاص ذوو الصلابة المنخفضة سلبون في التعامل مع البيئة ويكونوا ضعفاء في مواجهة الأحداث المتغيرة، وتؤثر الظروف الصعبة على صحتهم وحياتهم (راضي، ٢٠٠٨).

٢- نظرية متلازمة التكيف العام (GAS) لهانز سيلبي:

صاحب هذه النظرية العالم الفسيولوجي هانز سيلبي Hans Selye، وقد أسماها متلازمة التكيف العام General Adaptation Syndrome، وهي عبارة عن سلسلة من الاستجابات الفسيولوجية يواجه الجسم من خلالها الضغوطات للتأقلم معها، وحدد لها ثلاث مراحل للحماية ضد الضغوطات، ويرى- المراحل الثلاث- تمثل متلازمة التكيف العام (GAS)، وهذه المراحل كالتالي:

١- مرحلة الإنذار، أو التنبيه: وهي استجابة أولية يستحضر فيها الجسم كل قواه لمجابهة الخطر.

٢- مرحلة المقاومة: مع استمرار الموقف الضاغط تظهر هذه المرحلة بعد المرحلة الأولى، وتحدث تغيرات جديدة تدل على التأقلم مع الحدث.

٣- مرحلة الاستنزاف (الإعياء): وتأتي هذه المرحلة بعد المرحلة الثانية حيث ولو طالبت فترة التخويف لا يستطيع الشخص التصد والسيطرة على الضغوطات (الشهري، ٢٠١٥).

نشأة مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وجمعيات رعاية الأطفال المعاقين في سلطنة عمان:

بناء على التوجيهات السامية لحضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم- رحمه الله- واستنادا إلى المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٢٣) بتحديد اختصاصات وزارة التنمية الاجتماعية واعتماد هيكلها التنظيمي أصدر معالي الشيخ وزير التنمية الاجتماعية قرارا وزاريا بتحويل جميع مراكز الوفاء الاجتماعية التطوعية إلى مراكز حكومية مسمى "مراكز الوفاء لتأهيل الأطفال المعاقين" حسب القرار الوزاري رقم (٢٠١٢/٦٠م) الصادر بتاريخ ١٥ فبراير ٢٠١٢م.

والقرار الوزاري رقم ٢٠٠٧/٩٢ باعتماد التقسيمات الإدارية لهذه الوزارة وإلى موافقة الخدمة المدنية بالخطاب رقم ١٥٦٠/٢٠٢٠ (٥٢١٢/١) المؤرخ في ٢١ شعبان ١٤٤١هـ الموافق ١٥ إبريل ٢٠٢٠م، وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة. تقرر استبدال مسمى مراكز الوفاء لتأهيل الأطفال المعاقين بمسمى مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويأتي هذا القرار تماشيا مع تزايد الاهتمام المنصب من قبل الحكومة على رعاية كافة أفراد المجتمع، والتركيز على الفئات التي تحتاج إلى رعاية واهتمام خاصين بما فيهم فئة الأطفال ذوي الإعاقة، وذلك ضمن خطة الوزارة الرامية إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة لهذه الفئة المهمة من المجتمع.

وتهدف مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة البالغ عددها (٣١) مركزاً موزعة على جميع محافظات السلطنة إلى رعاية الأطفال من ذوي الإعاقة من سن (٢-٣٠) سنة من الجنسين، وتستقبل هذه المراكز الأطفال الذين يعانون من الإعاقات الذهنية والسمعية والحركية والبصرية، وغيرها من أنواع الإعاقة، حيث تقدم هذه المراكز خدماتها من خلال تنفيذ عدد من البرامج التأهيلية والتدريبية الهادفة إلى تمكين الأطفال الملحقين بها، ودمجهم في المجتمع. وبلغ عدد الأطفال الملحقين بهذه المراكز حتى تاريخ ٢٠١٩/٣/٣١ م (٢٦٧٩) طفلاً وطفلة، منهم (١٥٥٨) من الذكور بنسبة تصل إلى ما يقارب (٥٨,٢) ٪ من إجمالي الملحقين و(١١٢١) من الإناث يشكل حوالي (٤١,٨) ٪ من إجمالي الملحقين. وقد بلغ عدد العاملين بهذه المراكز (٧٦١) موظف وموظفة خلال الفترة من ١/١-٢٠١٩/٣/٣١ م منهم (٢٠٨) في التربية الخاصة، و (٤٣) في العلاج الوظيفي، و(٥٣) في العلاج الطبيعي، و (٥٠) في علاج النطق، و(٣٣) إشراف إداري و(٥٩) أعمال إدارية أخرى و(٥٣) حراس، (٥٥) عاملات فنيات، و(٣٤) السائقون، و(١١٣) الحافلات المستأجرة و (٢٩) المتطوعون بدون أجر وغير المنتظمين و(٣١) عاملات خدمات معاونة (النشرة الإحصائية، ٢٠١٩: ٣٣-٣٤).

وتأسست جمعية رعاية الأطفال المعوقين في سنة ١٩٩١م بموجب القرار الوزاري رقم (19/91)، وتقدم خدماتها للأطفال ذوي الإعاقات العقلية البسيطة والمتوسطة والإعاقة السمعية والإعاقات المزدوجة من سن (٥-١٤) سنة من الجنسين، كما تقدم خدماتها التأهيلية من خلال (١٠) مراكز موزعة على مختلف محافظات السلطنة. (<https://www.mosd.gov.om>)

وقد جاءت فكرة إنشاء الجمعية تلبية لحاجة حقيقة تعتمد على وجود جهة تتولى رعاية الأطفال ذوي الإعاقة ممن تقع أعمارهم بين (٥-١٤) سنة. ويقع نشاط الجمعية ضمن منظومة الخدمات التي يقدمها المجتمع العماني بشقيه الحكومي والأهلي لأفراد ذوي الإعاقة. وتقدم الجمعية خدمات التأهيل والتدريب للأطفال ذوي الإعاقة، ورعايتهم ضمن برامج ومناهج خاصة بهم على أيدي مجموعة مؤهلة تأهيلاً علمياً من الأخصائيات ومجموعة من معلمات التربية الخاصة المدربات على التعامل مع مثل هذه الفئة، والتي تهدف في جميع برامجها على تقديم حياة أفضل للأطفال، والعمل على تمكينهم من الاندماج والتكيف في المجتمع. وتضم الجمعية (١٠) مراكز لرعاية وتأهيل الأطفال من ذوي الإعاقة في كل من (العذبية - السيب - قريات - المصنعة - بركاء - صحم - جعلان بني بو حسن - ضنك - ينقل - مركز التوحد بالعذبية، بالإضافة إلى قسم الإرشاد والتوجيه الأسري بالعذبية)، ويبلغ عدد الملحقين بها حوالي (٥٠٧) معاقاً ومعاقة. وبلغ عدد معلمات التربية الخاصة بالمراكز حوالي (٩٠) معلمة عمانية، و (١٨) متطوعة مؤهلات للتعامل مع الأطفال ذوي الإعاقة بالإضافة إلى كادر إداري يتولى شؤون إدارة الجمعية، حسب إحصائيات جمعية رعاية الأطفال المعاقين. وهذه الجمعية تعمل على تحفيز الجهود الأهلية والدولية، بهدف تقديم العون الملائم للأطفال ذوي الإعاقة والسعي لتوفير السبل لمشاركتهم في الأنشطة العامة للأطفال، والعمل على تنظيم العديد من المشروعات بمختلف مناطق السلطنة للاستفادة من برامجها لصالح الأطفال ذوي الإعاقة (جمعية رعاية الأطفال المعوقين).

ثانياً الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات تناولت الرضا الوظيفي، وعلاقته ببعض المتغيرات لدى معلمي التربية الخاصة:

دراسة بشاتوه (٢٠٢٠)، والتي هدفت إلى التعرف على درجة الكفايات المهنية والرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم بمحافظة الطائف. وقد استخدم الباحث مقياسي الكفاية المهنية، والرضا الوظيفي، واستخدم المنهج الوصفي. حيث تألفت عينة الدراسة من (٢٠) معلم لتلاميذ متعددي الإعاقة. وأظهرت النتائج إلى أن الكفايات المهنية لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة ودرجة الرضا الوظيفي كانت في المستوى المتوسط، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن فرص الترقى والمجال الشخصي، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ككل والمجال الشخصي، وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن محتوى العمل والكفايات المهنية ككل، أما باقي معاملات الارتباط

بين مجال الرضا الوظيفي والمجالين المعرفي والمهاري فلم تكن ذات دلالة إحصائية وجميعها قيم موجبة.

دراسة العشماوي (٢٠١٨)، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بمحافظة المجمعة بالمملكة العربية السعودية، وكذلك التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لديهم، وأيضا التعرف على إذا كان وجود اختلاف بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة تبعا لاختلاف سنوات الخبرة. وقد استخدمت الباحثة مقياس الاحتراق النفسي إعداد (ماسلاش وجاكسون، ١٩٨١)، ومقياس الرضا الوظيفي إعداد (طشوش، رامي، جروان، علي ومهيدات، محمد وبني عطا، زايد، ٢٠١٣)، حيث استخدمت الباحثة المنهج الارتباطي الوصفي، وتألقت عينة الدراسة من (١٥) معلمة من معلمات التربية الخاصة. وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة كان في المستوى المتوسط، بينما الرضا الوظيفي كان مرتفع، ووجود علاقة عكسية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وأيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة أبو زيد (٢٠١٧)، والتي هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي والتكيف النفسي والاجتماعي بين المعلمين في مدارس الصم، والكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والتكيف النفسي والاجتماعي، والاختلافات في مستوى الرضا الوظيفي والمستوى المحاذاة النفسية والاجتماعية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية. واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الاجماع النفسي والاجتماعي، واستخدم المنهج التحليلي الوصفي. وتألقت عينة الدراسة من (١٤٥) معلما، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي مدارس الصم منخفضا، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين التوافق النفسي والاجتماعي والرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي والتوافق النفسي تعزى لمتغيرات (العمر، الجنس، الحالة الزوجية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، عبء التدريس، الدخل الشهري).

دراسة الزيدان (٢٠١٤)، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل، حيث استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي من إعدادا الشابي (١٤١٧) ومقياس فاعلية الذات من إعداد العدل (٢٠٠١)، واستخدمت الدراسة المنهج الارتباطي الوصفي المقارن، حيث تألفت عينة الدراسة من (١٨٩) معلم من معلمي التربية الخاصة من عينة الدراسة. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين درجات الرضا الوظيفي وفاعلية الذات لمعلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل. كما لا توجد فروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الخبرة والراتب الشهري والتخصص، بينما توجد فروق تعزى لمتغير مكان العمل لصالح من كان عملهم في المرحلة الابتدائية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في فاعلية الذات تعزى لمتغيرات الخبرة والراتب الشهري والتخصص.

دراسة (Westthuisen, 2012)، والتي هدفت إلى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التربية الخاصة بجنوب أفريقيا، وقد استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي، واستخدم المنهج الوصفي. وتألقت عينة الدراسة من (١٠١) معلما ومعلمة، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة كان متوسطا، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العرق لصالح البيض مقابل السود، وكذلك عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس والخبرة.

دراسة عواد (٢٠٠٩)، والتي هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التربية الخاصة، حيث استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي، وتألقت عينة الدراسة من (١٢٠) من العاملين في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التربية الخاصة بصورة عامة متوسط، وكما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة ترجع لمتغير نوع الإعاقة.

وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الاجتماعي والرضا عن الراتب والرضا عن محتوى العمل لصالح الإناث. وأيضاً أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دراسات عليا والحاصلين على مؤهلات جامعية أقل في مستوى الرضا عن ظروف العمل لصالح الحاصلين على دراسات عليا، وكذلك أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الاجتماعي، الرضا عن الراتب، الرضا عن ظروف العمل كان أفضل لدى العاملين ذوي الخبرة الأكثر من (١٠) سنوات عن أقرانهم الأقل خبرة.

دراسة حكيم (٥١٤٣٠) التي هدفت إلى المقارنة بين الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين، حيث استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من إعداد الباحث، وتكون المقياس من (٥٠) بنداً، وقد اشتملت العينة على (٣٣٥) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي التعليم الخاص منخفض، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

دراسة (Plitsidou & Agaliotis, 2008)، والتي هدفت إلى تحديد مستويات الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، حيث استخدم الباحث مقياس الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، واستخدم المنهج الوصفي، وتألفت عينة الدراسة من (١٢٧) معلماً ومعلمة. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: مستوى الاحتراق النفسي بين المعلمين تراوح بين متدني ومتوسط، مستوى الرضا الوظيفي تراوح بين متوسط ومرتفع بالتحديد في مجال الرضا عن بيئة العمل وروح الفريق، بينما كان متدنياً نسبياً في مجال الترقّيات والرواتب والمزايا. كما أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي تعزى لمتغيرات العمر والجنس والخبرة، كما أظهرت وجود علاقة دالة إحصائية بين تدني الاحتراق النفسي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

دراسة قليبوي (١٤٢٤ هـ)، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين بعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة، وقد استخدم الباحث مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي من إعداد رمضان (١٩٩١) وعدله على البيئة السعودية العدلي (١٤٠١ هـ) والهويش (١٤٢٠ هـ)، وتألفت عينة الدراسة من (١٣٥) معلماً سعودياً من منسوبي التعليم الخاص التابعين لوزارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: وجود ارتباط بين بعض سمات الشخصية وبعض أبعاد الرضا الوظيفي بشكل جزئي، ووجود ارتباط دال إحصائي بين معظم أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ترجع لمتغير الخبرة، ووجود ارتباط دال إحصائي بين معظم أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ترجع لمتغير المؤهل العلمي، وكذلك عدم وجود ارتباط بين أبعاد الرضا الوظيفي ومتغير السن يصل لحد الدلالة الإحصائية.

دراسة الوليدي (٥١٤٢٣)، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بمدينة أبها بمكة المكرمة، وقد استخدم الباحث مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي (M.S.Q)، وتألفت عينة الدراسة من (١١٣) معلماً من معلمي التربية الخاصة، وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: توجد علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها، وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة الكلية ترجع إلى متغيرات (السن، الخبرة، المؤهل الدراسي).

دراسة ستمبن لوري ولوب (Stempien Lorie & Loeb, 2002) والتي هدفت إلى المقارنة بين الرضا الوظيفي بين معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام، وقد استخدم الباحثان مقياس الرضا الوظيفي على عينة قوامها (١١٦) معلماً ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى عدم رضا معلمي التربية الخاصة بشكل أكبر من معلمي التعليم العام.

دراسة كافاريا (Chavarria, 1998)، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المساندة الاجتماعية والضغوط المرتبطة بالعمل والرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة، وقد استخدم الباحث الأدوات الآتية: قائمة ضغوط المعلم، استبيان الرضا عن العمل، واستبيان المساندة الاجتماعية من إعداد الباحث، وتألفت عينة الدراسة من (١٠٨) من معلمي التربية الخاصة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سالبة ودالة بين الرضا عن العمل والضغوط الخاصة به، وكذلك يوجد ارتباط دال بين الضغوط المرتبطة بالعمل والمساندة الاجتماعية، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى انخفاض الشعور بالضغوط المرتبطة بالعمل وارتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى المعلمين الأكثر خبرة في سنوات التدريس.

دراسة حرب (١٩٨٥)، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة وبعض السمات الشخصية، وقد استخدم الباحث الأدوات الآتية: بروفييل الشخصية، وقائمة الشخصية، واستفتاء الرضا عن العمل، حيث تألفت عينة الدراسة من (١٠٠) معلمة من معلمات ذوي الاحتياجات الخاصة و (١٠٠) معلمة من معلمات التعليم العام. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: وجود فروق دالة بين متوسطات درجات معلمات التربية الخاصة ومعلمات التعليم العام على المقياس الكلي للرضا عن العمل لصالح معلمات التعليم العام، كما توجد فروق دالة بالنسبة لسمات المسؤولية الاجتماعية، والذكاء العام لصالح معلمات التربية الخاصة.

ثانياً: دراسات تناولت الصلابة النفسية، وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى معلمي التربية الخاصة:

دراسة عبد المطلب (٢٠١٨)، والتي هدفت إلى الكشف العلاقة بين الصلابة النفسية والاضطرابات الجسمية، وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من المعلمين والمعلمات بدولة الكويت، حيث استخدم الباحث مقياس الصلابة النفسية، وقائمة كورنال الجديدة للاضطرابات الجسمية، وتم استخدام المنهج الوصفي، حيث تألفت عينة الدراسة من (٢٤٠) معلماً ومعلمة بمحاظفة الأحمدية. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في بعض مكونات الاضطرابات الجسمية لصالح المعلمين، ووجود فروق بين المتزوجين والعزاب والمنفصلين في اضطرابات السمع والإبصار لصالح العزاب. وكما توجد فروق بينهم في اضطرابات الجهازين الهضمي والعظمي لصالح المتزوجين. وكذلك توجد فروق بين الكويتيين والوافدين في معظم مكونات الاضطرابات الجسمية لصالح الوافدين، وكما أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين الصلابة النفسية ومعظم مكونات الاضطرابات الجسمية، ويعتبر تكرار المرض منبئاً قوياً بالصلابة النفسية.

دراسة علي ومحمد وصادق (٢٠١٧)، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية والاحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في مدرسة النور للمكفوفين ومدرسة التربية الفكرية للصم والبكم في جمهورية مصر العربية، والكشف عن الفروق في المتوسطات على مقياس الصلابة النفسية ومقياس الاحتراق النفسي تبعاً للجنس. وقد استخدم الباحثون مقياس الصلابة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة من إعداد الباحثين، ومقياس الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة من إعداد بوبكر دبابي (٢٠١٢)، وتم استخدام المنهج الوصفي، حيث تألفت عينة الدراسة من (٥٠) معلماً ومعلمة من مدرسة النور للمكفوفين ومدرسة التربية الفكرية للصم والبكم. وأظهرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة، ووجود فروق دالة إحصائياً في الصلابة النفسية لصالح الإناث مقارنة بالذكور، ووجود فروق دالة إحصائياً في الاحتراق النفسي لصالح الذكور مقارنة بالإناث.

دراسة البهاص (٢٠٠٢)، والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين النهك النفسي والصلابة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة، حيث استخدم الباحث مقياس النهك النفسي من إعداد، ومقياس الصلابة النفسية من إعداد مخيمر (٢٠٠٢)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتألفت عينة الدراسة من (١٤٤) معلماً ومعلمة، (٧٦) من الذكور، و(٦٨) من الإناث. وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع المستوى العام للنهك النفسي لدى جميع أفراد العينة الكلية. وأظهرت وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين النهك النفسي والصلابة النفسية داخل العينة الكلية. وكما أظهرت وجود

فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الصلابة النفسية لصالح الذكور، وعدم وجود فروق دالة بينهما في الإنهاك النفسي. وكذلك أظهرت العاملين الأكثر خبرة أقل نهكا من أقرانهم الأقل خبرة في حين لم تتأثر الصلابة النفسية بمدة الخبرة.

ثالثا: الدراسات التي تناولت الصلابة النفسية، وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة:

دراسة إسماعيل والرشيدي (٢٠٢٠)، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بدولة الكويت، والكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي، والتعرف على إمكانية التنبؤ بدرجة الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة من خلال درجتهم على مقياس الصلابة النفسية، وتألفت عينة الدراسة من (١٦٥) معلمة من مدارس التربية الخاصة. واستخدم الباحث مقياس الصلابة النفسية إعداد مخيمر (٢٠٠٢) ومقياس الرضا الوظيفي إعداد (cooper, 1988) وترجمه المشعان (١٩٩٤). وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى معلمات التربية الخاصة، وأن مستوى الصلابة النفسية ككل والأبعاد كل على حده متوسط لديهم. كما توصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات التربية الخاصة في مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، بينما لا توجد فروق تعزى للمرحلة التعليمية والمؤهل العلمي. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة بدرجة متوسطة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ككل.

دراسة الشمري (٢٠١٥)، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل، حيث استخدم الباحث مقياس الصلابة النفسية من إعداد مخيمر (٢٠٠٢)، ومقياس الرضا الوظيفي من تعريب موسى (٢٠٠٦)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تألفت عينة الدراسة من (٢٣٦) معلم من معلمي التربية الخاصة تم اختيارهم عن طريقة عينة عشوائية عنقودية. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي مدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية وبعض أبعاده ومتوسط درجاتهم على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده. كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيري سنوات الخبرة ومقدار الراتب الشهري، لصالح ذوي الخبرة الأعلى، ولصالح ذوي الراتب الأعلى. وأيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية بجميع أبعادها لدى معلمي التربية الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ووجود فروق دالة إحصائية لدى معلمي التربية الخاصة في الصلابة النفسية تعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري لصالح ذوي الرواتب الأعلى.

دراسة إبراهيم والريدي (٢٠١١)، والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة. حيث استخدمت الباحثتان مقياس الصلابة النفسية ومقياس الرضا الوظيفي، وقد استخدم في الدراسة المنهج الارتباطي الوصفي. وتألفت عينة الدراسة من (٦٣) معلما من معلمي التربية الخاصة منهم (٢٣) معلمي الأطفال ذوي الإعاقة الفكرية، و(١٨) معلمي الأطفال ذوي الإعاقة البصرية، و(٢١) معلمي ذوي الإعاقة السمعية. وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الصلابة النفسية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين الأكثر خبرة (أكثر من ٥ سنوات) وفي الصلابة النفسية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين الأكثر خبرة (أكثر من ٥ سنوات) والأقل خبرة (الأقل من ٥ سنوات) في الرضا الوظيفي.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يعرض هذا الجزء منهج ومجتمع وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة ومتغيراتها.

أولاً: منهج الدراسة:

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وهو الأكثر ملاءمة لأهداف الدراسة الحالية.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين، ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، والذي بلغ عددهن (٢٩٨) معلمة تربية خاصة، منهن (٢٠٨) معلمة من مراكز الوفاء و(٩٠) معلمة من جمعيات رعاية الأطفال المعاقين تبعا لإحصائية وزارة التنمية الاجتماعية، وجمعية رعاية الأطفال المعاقين.

جدول رقم (١) يوضح إحصائية بعدد معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة

المحافظة	عدد أخصائيات ومعلمات التربية الخاصة (فنيات ومساعدات) بمراكز الوفاء	عدد أخصائيات ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الجمعيات
مسقط	١٠	٣٣
ظفار	٣١	-
مسندم	٨	-
البريمي	٨	-
الداخلية	٥٢	-
شمال الباطنة	٤٦	١١
جنوب الباطنة	١٠	١٨
جنوب الشرقية	٨	١٢
شمال الشرقية	٢٣	-
الظاهرة	١١	١٦
الوسطى	١	-
الإجمالي	٢٠٨	٩٠
المجموع الكلي	٢٩٨	

ثالثاً: عينة الدراسة:

قامت الباحثة بأخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة الأصلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٤) معلمة أي بنسبة (٦٢) ٪ من مجتمع الدراسة الأصلي، منهن (١٤١) معلمة من مراكز الوفاء بنسبة (٦٨) ٪، و(٤٣) معلمة من جمعيات رعاية الأطفال المعاقين أي بنسبة (٤٨) ٪.

رابعاً: متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- ١- الرضا الوظيفي.
- ٢- الصلابة النفسية.
- ٣- سنوات الخبرة.
- ٤- مقدار الراتب الشهري.

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة في الدراسة الأدوات الآتية:

١- مقياس الرضا الوظيفي (الرضا المهني للمعلمين):

أعدت هذا المقياس Lester,P,2005، وترجمه موسى (٢٠٠٦)، ويتألف المقياس من (٥٥) فقرة. وقد طبق هذا المقياس على عينة من (٢٣٦) معلم تربية خاصة في المدارس الحكومية بمنطقة حائل في المملكة العربية السعودية.

جدول رقم (٢) يوضح أبعاد (عوامل) مقياس (الرضا الوظيفي) عن مهنة المعلمين:

العوامل
١- الإشراف
٢- الزملاء
٣- ظروف العمل
٤- التقدم
٥- الأمن
٦- المرتبات
٧- المسؤولية
٨- العمل نفسه
٩- التميز
١٠- المقياس كله (T J S Q)

طريقة تصحيح مقياس الرضا الوظيفي:

تحددت استجابات أفراد عينة البحث على العبارات في مقياس الرضا الوظيفي وفقاً لخمس اختيارات وهي: (أوافق بشدة- أوافق - لا أستطيع أن أقرر - لا أوافق - لا أوافق بشدة)، وقد استبدلت الباحثة عبارته (لا أستطيع أن أقرر) بكلمة (محايد) لكونها أكثر وضوحاً للعينة، والمقياس يتكون من (٥٥) فقرة منها (٣٤) فقرة موجبة كالتالي: و (٢١) فقرة سلبية كالتالي: (٥٤-٤٤-٤٢-٤١-٤٠-٣٨-٣٧-٣٥) في حال الفقرات إيجابية تعطى الاستجابات التدرج (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب، وفي حال الفقرات سلبية تعطى الاستجابات التدرج (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب. وبذلك أعلى درجة يحصل عليها المبحوث (٣٣٠) وأقل درجة يحصل عليها (٦٦)، حيث يشير ارتفاع الدرجة إلى ارتفاع رضا المعلم عن المهنة وانخفاض الدرجة دل على انخفاض رضا المعلم عن المهنة.

وقد توزعت درجات الإجابة في هذا المقياس على خمس درجات، ويوضح جدول (٣) طريقة توزيع الدرجات على الإجابات.

جدول رقم (٣) يوضح توزيع الإجابات ودرجات كل إجابة من مقياس الرضا الوظيفي

الإجابة	درجة الإجابة
أوافق بشدة	٥
أوافق	٤
محايد	٣
لا أوافق	٢
لا أوافق بشدة	١

وللتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة الحالية، قامت الباحثة باستخراج الصدق والثبات كما يأتي:

- الصدق

- صدق المفردات

جدول (٤): يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية لكل بُعد

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي											
البعد (١): الإشراف البعد (٨): العمل نفسه		البعد (٢): الزملاء البعد (٩): التميز		البعد (٣): ظروف العمل		البعد (٤): التقدم		البعد (٥): الأمن		البعد (٦): المرتبات	البعد (٧): المسؤولية
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	(٧٥٧.	١١	(٨٢٨.	٢١	(٦١٦.	٣١	(٤٤٦.-	٤١	(٨٠٨.	٥١	(٥٤٠.
٢	(٣٤٠.	١٢	(٧٨٦.	٢٢	(٨٣٩.	٣٢	(٦١٠.	٤٢	(٥١٧.-	٥٢	(٥٩٥.
٣	(٣٦٠.	١٣	(٦٧٩.-	٢٣	(٧٦٧.-	٣٣	(٨٢٧.	٤٣	(٨٨٥.	٥٣	(٧٩٣.
٤	(٤٢٨.-	١٤	(٦٨٤.	٢٤	(٥٣٠.-	٣٤	(٦٨١.	٤٤	(٦٩٣.-	٥٤	(٦٣٩.-
٥	(٤٨٩.-	١٥	(٧٢٧.	٢٥	(٤٥٩.	٣٥	(٤١٤.-	٤٥	(٨٠٨.	٥٥	(٧٤٤.
٦	(٤٧٢.-	١٦	(٧٢١.	٢٦	(٧٧٣.	٣٦	(٦٢٤.	٤٦	(٥٠٧.		
٧	(٥٤٢.-	١٧	(٧٠٣.	٢٧	(٧١٠.	٣٧	(٤٣٤.-	٤٧	(٨٢٢.		
٨	(٤١٧.-	١٨	(٣٨١.	٢٨	(٤١٥.	٣٨	(٣٤١.-	٤٨	(٤٥١.		
٩	(٧٠٨.	١٩	(٥٧٨.	٢٩	(٥٢٠.-	٣٩	(٦٩٩.	٤٩	(٨٥٧.		
١٠	(٧١٣.	٢٠	(٦١٠.	٣٠	(٤٥٩.	٤٠	(٥٥٧.-	٥٠	(٦١٠.		

الارتباط معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، بينما الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٤) أن جميع مفردات مقياس الرضا الوظيفي تتصف بمعامل ارتباط جيد ودال إحصائياً، حيث يتراوح معامل ارتباط مفردات المقياس ما بين (٠,٣٤٠ - ٠,٨٨٥) ما عدا المفردات (٢٠، ١٨، ١٣، ٨، ٧، ٦، ٥، ٤، ٢٤، ٢٣، ٢٩، ٣١، ٣٥، ٣٢، ٣٧، ٣٨، ٤٢، ٤١، ٤٠، ٤٤، ٥٤) التي اتصفت بمعامل ارتباط سالب، لأنها فقرات سلبية مما يستدعي المراعاة عند تحليل الفقرات السلبية فتعطى الاستجابات التدرج (١-٢-٣-٤-٥) على الترتيب. وبناء على نتائج التحليل فإن الصورة النهائية لمقياس الرضا الوظيفي تكونت من (٥٥) فقرة، وهو ما اعتمدته الباحثة في هذه الدراسة.

- الثبات:

جدول رقم (٥) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات
.٦٦٧	٥٥

يتضح من الجدول رقم (٥) أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي قد بلغ (٠,٦٦٧) أما مؤشر الثبات (الصدق الذاتي) قد بلغ (٠,٨١٦) مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع ومناسب لأهداف الدراسة الحالية.

٢- مقياس الصلابة النفسية:

من إعداد مخيمر (٢٠٠٢)، ويتألف المقياس من (٤٣) فقرة. حيث تم وضع بعض العبارات في الاتجاه الموجب، وبلغ عددها (٣٠) فقرة، وبعض الفقرات في الاتجاه السالب، وبلغ عددها (١٣) فقرة. وقد طبق هذا المقياس على عينة من (٢٣٦) معلم تربوية خاصة في المدارس الحكومية بمنطقة حائل في المملكة العربية السعودية.

جدول رقم (٦) يوضح توزيع عبارات مقياس الصلابة النفسية على الأبعاد

البعد	رقم العبارات
الالتزام	٤-١-٧-١٠-١٣-١٦-١٩-٢٢-٢٥-٢٨-٣١-٣٤-٣٧-٤٠-٤٣
التحكم	٢-٥-٨-١١-١٤-١٧-٢٠-٢٣-٢٦-٢٩-٣٢-٣٥-٣٨-٤١
التحدي	٣-٦-٩-١٢-١٥-١٨-٢١-٢٤-٢٧-٣٠-٣٣-٣٦-٣٩-٤٢

طريقة تصحيح مقياس الصلابة النفسية:

تحدد استجابات المبحوثين على العبارات في مقياس الصلابة النفسية وفقاً لثلاث اختيارات وهي: (تنطبق دائماً- تنطبق أحياناً- لا تنطبق أبداً)، وتتراوح الدرجة الكلية لكل عبارة ما بين ثلاث درجات ودرجة واحدة أي تعطى الاستجابات على التدرج (٣ - ٢ - ١) على الترتيب، وفي حال الفقرات سلبية، والتي بلغ عددها (١٣) عبارة وهي: (٨-١١-١٦-٢١-٢٣-٢٥-٢٨-٣٢-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٤٢) تعطى الاستجابات على التدرج (١ - ٢ - ٣) على الترتيب، وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس (٤٧) إلى (١٤٧) درجة، حيث يشير ارتفاع الدرجة إلى زيادة إدراك المستجيب لصلابته النفسية.

وقد توزعت درجات الإجابة في هذا المقياس على خمس درجات بدلاً من ثلاث درجات حتى يكون لدى المستجيب أكثر قدر من الخيارات، مما يساعد ذلك بالخروج بنتائج أكثر دقة عند تحليل المقياس. ويوضح جدول (٧) طريقة توزيع الدرجات على الإجابات.

جدول رقم (٧) يوضح توزيع الإجابات ودرجات كل إجابة من مقياس الصلابة النفسية

الإجابة	درجة الإجابة
تنطبق عليك دائماً	٥
تنطبق عليك كثيراً	٤
تنطبق عليك قليلاً	٣
تنطبق عليك نادراً	٢
لا تنطبق عليك أبداً	١

وللتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة الحالية، قامت الباحثة باستخراج الصدق والثبات كما يأتي:

- الصدق:

- صدق المفردات:

جدول رقم (٨) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة من فقرات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي مع الدرجة الكلية لكل بعد لجميع فقرات مقياس الصلابة النفسية

أبعاد مقياس الصلابة النفسية									
البعد (١): الالتزام		البعد (٢): التحكم						البعد (٣): التحدي	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	(٠.٦٥٤)	١١	(٠.٥٩٦)	٢١	(٠.٥٢٧)	٣١	(٠.٦٢٠)	٤١	(٠.٤٢٥)
٢	(٠.٥١٠)	١٢	(٠.٣٣٢)	٢٢	(٠.٦٩٨)	٣٢	(٠.٤٥٥)	٤٢	(٠.٥٧٢)
٣	(٠.٦٥٣)	١٣	(٠.٦٨٠)	٢٣	(٠.٦٠٠)	٣٣	(٠.٥٩٩)	٤٣	(٠.٥٩٩)
٤	(٠.٦٤٧)	١٤	(٠.٥١٢)	٢٤	(٠.٣٩٤)	٣٤	(٠.٧٢٨)		
٥	(٠.٦٥٤)	١٥	(٠.٦٢٦)	٢٥	(٠.٦٦٥)	٣٥	(٠.٥٥٩)		
٦	(٠.٤٤٠)	١٦	(٠.٧٣١)	٢٦	(٠.٦٠٠)	٣٦	(٠.٣٥٢)		
٧	(٠.٥١٤)	١٧	(٠.٤٨٧)	٢٧	(٠.٧٣١)	٣٧	(٠.٤٥٥)		
٨	(٠.٥٧٨)	١٨	(٠.٣٩٤)	٢٨	(٠.٣٣٣)	٣٨	(٠.٤٦٣)		
٩	(٠.٥٩٨)	١٩	(٠.٥٢٢)	٢٩	(٠.٦١١)	٣٩	(٠.٤٩٣)		
١٠	(٠.٧١٩)	٢٠	(٠.٦٦٥)	٣٠	(٠.٤٩٧)	٤٠	(٠.٦٠١)		

الارتباط معنوي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٨) أن جميع مفردات مقياس الصلابة النفسية تتصف بمعامل ارتباط جيد ودال إحصائياً حيث يتراوح معامل ارتباط المفردات ما بين (٠,٣٣٢ - ٠,٧٣١).

- الثبات:

جدول رقم (٩) يوضح معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي

ألفا كرونباخ	عدد الفقرات
٠.٩٠١	٤٣

يتضح من الجدول رقم (٩) أن معامل ألفا كرونباخ لمقياس الصلابة النفسية قد بلغ (٠,٩٠١)، أما مؤشر الثبات (الصدق الذاتي) قد بلغ (٠,٩٤٩) مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بثبات مرتفع ومناسب لأهداف الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل ألفا كرونباخ (Alpha-Cronbach) لحساب معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الصلابة النفسية وحساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب الارتباط الكلي لل فقرات مع الدرجة الكلية للبعد.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الأول والثاني.
- اختبار (T-test) لتحديد دلالة الفروق لمستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية تعزى لمتغير الخبرة ومقدار الراتب الشهري.
- تحليل التباين الأحادي (One- Way ANOVA) لتحديد دلالة الفروق لمستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة ومقدار الراتب الشهري.
- معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية.
- اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين في المجموعات.
- اختبار المقارنات البعدية – اختبار توكي (Tukey HSD).

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة ومناقشتها، والتي هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية، وعلاقتها ببعض لدى معلمات التربية بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان والمقارنة بينهما.

أولاً: عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: والذي نص على الآتي: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان بين أبعاد المقياس.

حيث قامت الباحثة بتحديد المدى للمقياس الخماسي من خلال حساب (الحدود الدنيا والعليا)، ثم حساب المدى (أعلى قيمة - أقل قيمة) $= 5 - 1 = 4$ ، وللحصول على طول الفئة تم تقسيمه على أكبر قيم في المعيار أي $(4/5 = 0,8)$ ، ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المعيار وهي (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة.

جدول رقم (١٠) يوضح المعيار المعتمد في تفسير الرضا الوظيفي حسب المتوسط الحسابي

المعيار	المتوسط الحسابي	مستوى الرضا الوظيفي للمفحوص
لا أوافق بشدة	١,٧٩-١,٠٠	منخفض جداً
لا أوافق	٢,٥٩-١,٨٠	منخفض
محايد	٣,٣٩-٢,٦٠	متوسط
أوافق	٤,١٩-٣,٤٠	مرتفع
أوافق بشدة	٥,٠٠-٤,٢٠	مرتفع جداً

جدول رقم (١١) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	١٨٤	٣,٣١٨٢	٠,٢٣٣٧٨

يتضح من جدول (١١) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات ومراكز الوفاء كان في المستوى المتوسط بمتوسط حسابي بلغت قيمته (٣,٣٢) وانحراف معياري مقداره (٠,٢٣). وتعزو الباحثة الأسباب إلى أن معلمات التربية الخاصة رغم التحديات والصعوبات التي تواجههن في ميدان العمل مع ذوي الإعاقة، إلا أنه يتطلب منهن التعامل مع هذه الفئة بفهم تام لخصائصهم النفسية والسلوكية، والسعي في تلبية احتياجاتهم وتقديم ما يناسب قدراتهم من حيث إعداد الخطط الفردية والبرامج والأنشطة التي تناسب كل طفل على حده، حتى وإن واجهن صعوبة في تغيير سلوكيات الأطفال رغم الجهود المبذولة، وضعف الحوافز المادية إلا أنهن يتميزن بشعور الرضا للتعامل مع هذه الفئة، وحب العمل معهم.

وقد أشار هولر (1975) Holler إلى أن الشخصية عامل أساسي في تحقيق الرضا أو عدم الرضا عن العمل؛ فالرضا الوظيفي مرتبط بالتوافق العام لشخصية الفرد، والعاملين الراضين عن مهنتهم أكثر اجتماعية وتوازنا انفعاليا (الشمرى، 2015).

ويرى ثوماس (1987) Thomas أن الرضا المهني يشمل التعاون داخل مؤسسات ذوي الإعاقة، والرغبة في مساعدتهم، ومشاركة الأسر والإدارة والمجتمع (الزهراني ورشدي، 2009).

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة بشاتوه (2020)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي تلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف كان في المستوى المتوسط، ودراسة (Westthuiizen, 2012)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس التربية الخاصة بجنوب أفريقيا كان متوسطا، ودراسة عواد (2009)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي وأخصائيي التربية الخاصة بصورة عامة متوسط.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلا من: دراسة إسماعيل والرشيدي (2020)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي منخفض لدى معلمات التربية الخاصة في الكويت، دراسة أبو زيد (2017)، والتي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى معلمي مدارس الصم منخفضا، ودراسة حكيم (2014)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي التعليم الخاص منخفض، ودراسة ستمين لوري ولوب (Stempien Lorie & Loeb, 2002)، والتي توصلت إلى عدم رضا معلمي التربية الخاصة بشكل أكبر من معلمي التعليم العام، ودراسة العشماوي (2018)، والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بمحافظة المجمعة بالمملكة العربية السعودية كان مرتفع، ودراسة كافاريا (Chavarria, 1998)، والتي توصلت إلى وجود ارتفاع مستوى الرضا عن العمل لدى معلمين التربية الخاصة الأكثر خبرة في سنوات التدريس.

ثانيا: عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي نص على الآتي: ما مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان بين أبعاد المقياس.

حيث قامت الباحثة بتحديد المدى للمقياس الخماسي من خلال حساب (الحدود الدنيا والعليا)، ثم حساب المدى (أعلى قيمة - أقل قيمة) $= 5 - 1 = 4$ ، وللحصول على طول الفئة تم تقسيمه على أكبر قيم في المعيار أي $(4/5 = 0,80)$ ، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المعيار وهي (1) لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة.

جدول رقم (12) يوضح المعيار المعتمد في تفسير الصلابة النفسية حسب المتوسط الحسابي

المعيار	المتوسط الحسابي	مستوى الرضا الوظيفي للمفحوص
لا تنطبق عليك أبدا	1,79-1,00	منخفض جدا
تنطبق عليك نادرا	2,09-1,80	منخفض
تنطبق عليك قليلا	3,39-2,60	متوسط
تنطبق عليك كثيرا	4,19-3,40	مرتفع
تنطبق عليك دائما	5,00-4,20	مرتفع جدا

جدول رقم (١٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصلابة النفسية

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	
٤٤٩٦٧.	٣,٨٦١٢	١٨٤	الصلابة النفسية

يتضح من جدول (١٣) أن مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات ومراكز الوفاء كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٨٦)، وانحراف معياري مقداره (٠,٤٥).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه بالرغم من أن معلمات التربية الخاصة أكثر عرضة للضغوط من معلمات التعليم العام، ورغم إحاطتهن بالضغوط الناتجة عن عبء ومتطلبات ومسؤوليات العمل بشكل متكرر، والتي ربما تؤثر على زيادة فاعليتهن أو نقصانهن إلا أن لديهن صلابة نفسية مرتفعة، وهذا يدل على إنهن يتعاملن بفاعلية مع الضغوط، ولديهن قدرة على التكيف مع الصعوبات ومشاكل الحياة اليومية، والتعامل ببساطة مع الآخرين واحترامهم، واحترام ذواتهن.

وقد ذكر السيد (٢٠١٢) أن الأفراد ذوي الصلابة النفسية المرتفعة أكثر قدرة على الاستفادة من أساليب مواجهتهم للضغوط، حيث يستفيدون منها في تخفيض تهديد الأحداث الضاغطة، وينظروا إليها من منظور أوسع ويحلونها إلى مركباتها الجزئية، ومن ثم يضعون الحلول المناسبة لها.

وقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة إسماعيل والرشيدي (٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى أن مستوى الصلابة النفسية ككل والأبعاد كل على حده متوسط لدى معلمات التربية الخاصة بدولة الكويت.

ثالثاً: عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

والذي نص على الآتي: هل توجد علاقة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومراكز الوفاء في سلطنة عمان؟

ومن أجل الإجابة عن السؤال استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون (Pearson).

جدول رقم (١٤) يوضح معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والصلابة النفسية

الرضا الوظيفي	الصلابة النفسية		
181()	1	Pearson Correlation	HARDNESS_MEAN
.014		Sig. (2-tailed)	
184	184	N	

الارتباط عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

يتضح من جدول (١٤) وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية، أي كلما زاد الرضا الوظيفي كلما زادت الصلابة النفسية والعكس صحيح.

وهذا يدل على أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً موجباً ودالاً بالصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان، وهذا يشير إلى أن ارتفاع الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان يناظره ارتفاع في مستوى الصلابة النفسية لديهن، أي كلما زاد الرضا الوظيفي زادت الصلابة النفسية والعكس صحيح.

وتعزو الباحثة الأسباب إلى أنه رغم مواجهة معلمات التربية الخاصة لصعوبات وضغوطات كثيرة والتي تنشأ من خلال تعاملهن يوميا مع ذوي الإعاقة، إلا أن معلمات التربية الخاصة لديهن اعتقاد بأن كل ما يطرأ من تغيير على جوانب حياتهن فهو أمر ممتع ومهم أكثر من كونه يشكل خطر لهن، وكما لديهن وعي بتحمل المسؤولية الشخصية في ما يحدث لهن من صعوبات وتحديات في الحياة اليومية.

وقد أوضحت كوبازا (Kobasa, 1979:4) أن الصلابة النفسية تعمل على أن يشعر الفرد بنوع من الرضا، ويقوده هذا الأمر إلى مجريات ومواقف الحياة بنظره مشبعة بالفضول والحماس والالتزام (إبراهيم والريدي، ٢٠١١).

وقد أكدت دراسة (Kristopher, 1996) على أهمية الصلابة النفسية كمفهوم مهم لزيادة الدافعية اتجاه العمل، وأن الأشخاص ذوي الصلابة لديهم اعتقاد أن صلابتهم تزيد من فعالية سلوكهم (الشمري، ٢٠١٥).

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة إسماعيل والرشيدي (٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى وجود علاقة بدرجة متوسطة دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠٥) بين الرضا الوظيفي والصلابة النفسية ككل لدى معلمات التربية الخاصة بدولة الكويت. ودراسة الشمري (٢٠١٥)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) بين متوسط درجات معلمي مدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية، وبعض أبعاده ومتوسط درجاتهم على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وأبعاده. ودراسة إبراهيم والريدي (٢٠١١)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيا بين الصلابة النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

رابعاً: عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

والذي نص على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء تعزى لمتغيري (سنوات الخبرة، ومقدار الراتب الشهري)؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (١٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
1-5	17	3.4299	.23221
5-10	41	3.3840	.19684
أكثر 10	126	3.2820	.23717
المجموع	184	3.3182	.23378

جدول رقم (١٦) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (one- Way Anova) للفروق بين أفراد العينة في مقياس الرضا الوظيفي لمتغير الخبرة (ن=١٨٤)

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
.006	5.327	.278	2	.556	بين المجموعات
		.052	182	9.500	داخل المجموعات
			184	10.056	المجموع

Tukey HSD جدول رقم (١٧) يوضح اختبار المقارنات البعدية المتعددة

الدلالة الإحصائية	الخطأ المعياري	متوسطات الفروق	الخبرة (J)	(I) الخبرة
.035	.05900	-.14791()	1-5	أو أكثر 10
.037	.04104	-.10200()	5-10	

The mean difference is significant at the .05 level.

يتضح من خلال جدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وجدول (١٦) لتحليل التباين الأحادي (one- Way Anova)، وجدول (١٧) المقارنات البعدية المتعددة اختبار توكي Tukey HSD وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة في أبعاد مقياس الرضا الوظيفي؛ فكلما زادت سنوات الخبرة قل الرضا الوظيفي، حيث توجد فروق بين الذين خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات وأكثر وبين من هم أقل من ١٠ سنوات لصالح الأقل خبرة. وتعزو الباحثة سبب وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة (الأقل من ١٠ سنوات) لدى معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان، أن ذوي الخبرة (الأكثر من ١٠ سنوات) غير راضيات عن العمل، ويواجهن الكثير من الصعوبات والضغوطات الناتجة عن عملهن مع ذوي الإعاقة لفترة طويلة، بالإضافة إلى تأخر الترقيات المستحقة قد ينعكس على تدني مستوى الرضا الوظيفي لديهن بالمقارنة مع ذوي الخبرة (الأقل من ١٠ سنوات). أي كلما زادت سنوات الخبرة في العمل، قل الرضا الوظيفي.

وقد ذكر الزهراني و رشدي (٢٠٠٩) بأن الرضا المهني لا يعد سهلاً لمعلمي التربية الخاصة، فتقع عليهم مسؤوليات تختلف عن معلمي التلاميذ العاديين، وهي مهنة تحتاج إلى الصبر وبذل الكثير من الجهد بالإضافة التعاون بين زملاء العمل، والقناعة الذاتية، والقدرة على إثارة اهتمام ذوي الإعاقة، فالرضا المهني لمعلمي ذوي الإعاقة يعد ضرورة من ضرورات إعداد بيئة تعليمية مناسبة تساعد على تأكيد الرعاية النفسية والمهنية لمعلمي ذوي الإعاقة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة إسماعيل والرشدي (٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات التربية الخاصة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ونتائج دراسة الشمري (٢٠١٥)، والتي توصلت أنه توجد فروق دالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة كلا من: دراسة أبو زيد (٢٠١٧)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغير سنوات الخدمة لدى المعلمين في مدارس الصم، ودراسة الزيدان (٢٠١٤)، والتي توصلت إلى أن لا توجد فروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة (معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل) في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لصالح (١٠ سنوات فأكثر)، ودراسة (Westthuisen, 2012)، والتي توصلت إلى أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لدى المعلمين في مدارس التربية الخاصة بجنوب أفريقيا، ودراسة حكيم (٢٠١٤)، والتي توصلت إلى أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة. وأيضاً دراسة (Pltsidou & Agaliotis, 2008)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لدى معلمي التربية الخاصة، ودراسة الوليدي (٢٠١٤)، والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة الكلية (معلمات التربية الخاصة بمدينة أبها بمكة المكرمة) ترجع إلى متغير الخبرة، ودراسة إبراهيم والريدي (٢٠١١)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة الأكثر خبرة (أكثر من ٥ سنوات) والأقل خبرة (الأقل من ٥ سنوات) في الرضا الوظيفي.

وقد استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مقدار الراتب الشهري.

جدول رقم (١٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي وفقاً لمتغير مقدار الراتب الشهري.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الراتب الشهري	
28117.	3.2763	72	أقل 500	الرضا الوظيفي
19447.	3.3450	112	أكثر من 500	

جدول رقم (١٩) يوضح اختبار ف ليفين لتساوي التباين في مقدار الراتب الشهري لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء على مقياس الرضا الوظيفي

	اختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين				
القيمة ف	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية		
13.451				Equal variances assumed	الرضا الوظيفي
	-1.815	114.155	.072	Equal variances not assumed	

يتضح من خلال جدول (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وجدول (١٩) اختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى لمتغير مقدار الراتب الشهري في أبعاد الرضا الوظيفي.

وتعزو الباحثة سبب عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الراتب الشهري أن معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم اقتناع بأن الجهود التي يبذلونها في سبيل رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة مساوية للمكافآت والحوافز التي يحصلون عليها بدرجة متساوية مع زملاء العمل. وبالرغم من أن موظفات الجمعيات رواتبهن قليلة وبسيطة إلا أن لديهن قناعة به وربما البعض لا ينظر لمقدار الراتب فحسب بل ينظر للوظيفة بأنها عملية تنفيس للهروب من ضغوطات الحياة وتغير الروتين اليومي.

وقد أثبتت ذلك نظرية الإنصاف التي وضعها آدمز ١٩٦٣م، وتستند هذه النظرية إلى أن الفرد يعيش درجة الإنصاف من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله، وإلى المكافآت والحوافز (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف، وإذا كانت نتيجة المقارنة منصفة وتساوت النسبة تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا الوظيفي، أما إذا كانت نتيجة المقارنة غير منصفة فتكون النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله (الشمري، ٢٠١٥).

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة أبو زيد (٢٠١٧)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الراتب الشهري لدى المعلمين في مدارس الصم، ونتائج دراسة الزيدان (٢٠١٤)، والتي توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة (معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل) في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الراتب الشهري. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشمري (٢٠١٥)، والتي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية بين معلمي التربية الخاصة بمنطقة حائل في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير مقدار الراتب الشهري لصالح ذوي الراتب الأعلى.

خامساً: عرض ومناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس:

والذي نص على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء تعزى لمتغيري (سنوات الخبرة، ومقدار الراتب الشهري)؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

جدول رقم (٢٠) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للصلابة النفسية وفقاً لمتغير الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
1-5	17	3.9494	.42072
5-10	41	3.8582	.43801
أكثر 10	126	3.8504	.45905
المجموع	184	3.8612	.44967

جدول رقم (٢١) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي ((one- Way Anova للفروق بين أفراد العينة في الصلابة النفسية لمتغير الخبرة (ن= ١٨٤)

مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
.147	2	.074	.362	.697
37.057	182	.204		
37.205	184			

ويتضح من خلال جدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجدول (٢١) لتحليل التباين الأحادي ((one- Way Anova عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة في أبعاد الصلابة النفسية. وتعزو الباحثة سبب عدم وجود الفروق في مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الخبرة إلى جودة البرامج والدورات التي تم تدريب معلمات التربية الخاصة عليها في جمعيات أو مراكز الوفاء سواء قبل أو بعد الالتحاق بالوظيفة. وأيضاً باعتبار أن الصلابة النفسية سمة من سمات شخصية الفرد التي تنشأ خلال نمو الفرد عبر مراحل حياته المختلفة، حتى يكون فرداً قادراً على مواجهة التحديات والصعوبات.

وقد أكدت مادي وكوبازا (Maddi & Kobasas, 1984) على أن الصلابة النفسية سمة من سمات الشخصية التي تساعد الفرد في التخلص من الضغوط المهنية، وتشمل التحدي، والتغيير، والالتزام، والمشاركة، والسيطرة، والتحكم (إبراهيم والريدي، ٢٠١١: ٣٥٠).

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الشمري (٢٠١٥)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية بجميع أبعادها لدى معلمي التربية الخاصة في منطقة حائل تعزى لمتغير سنوات الخبرة. ودراسة إبراهيم والريدي (٢٠١١)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات معلمي التربية الخاصة الأكثر خبرة (أكثر من ٥ سنوات) والأقل خبرة (الأقل من ٥ سنوات) في الصلابة النفسية، ونتائج دراسة البهاص (٢٠٠٢)، والتي توصلت إلى أن لم تتأثر الصلابة النفسية بمدة الخبرة لدى معلمي التربية الخاصة.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة إسماعيل والرشيدي (٢٠٢٠)، والتي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين معلمات التربية الخاصة في الصلابة النفسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وأيضاً استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الصلابة النفسية تعزى لمتغير الراتب الشهري.

جدول رقم (٢٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للصلابة النفسية وفقاً لمتغير الدخل الشهري.

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الدخل الشهري	
.54043	3.7552	72	أقل 500	الصلابة النفسية
.36770	3.9288	112	أكثر 500	

جدول رقم (٢٣) يوضح اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين في مقدار الدخل لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء على مقياس الصلابة النفسية

اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين						
قيمة ف		قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية		
18.110	تساوي التباين غير المفترض					الصلابة النفسية
	تساوي التباين غير المفترض	-2.396	112.837	018.		

يتضح من خلال الجدول (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وجدول (٢٣) اختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الراتب الشهري في أبعاد الصلابة النفسية.

وتعزو الباحثة وجود الفروق في الصلابة النفسية بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء تعزى لمتغير مقدار الراتب الشهري، حيث تدل هذه الفروق على أن مقدار الراتب الشهري له أثر على الصلابة النفسية، أي كلما زاد الراتب الشهري للمعلمات كلما زادت الصلابة النفسية لديهن.

وقد ذكر (ماهر، ٢٠٠٣) أنه من العوامل التنظيمية المحددة للرضا الوظيفي نظام العوائد، والذي يشمل الحوافز والمكافآت والترقيات، حيث يشعر الفرد بالرضا عند توزيع العوائد وفقاً لنظام محدد بحيث يكون

بالقدر المناسب والشكل العادل.

والنفس البشرية تسعى دائما للمزيد من الدخل المادي، لكي تشعر بالاطمئنان، كذلك معلمات الجمعيات يسعين دائما إلى أن تكون رواتبهن عالية كممثل زميلاتهن المعلمات في مراكز الوفاء الحكومية، بحيث يصبح مصدر دخل ثابت لهن، ويعينهن على تيسير أمور حياتهن بعيدا عن الهموم ومشاكل الحياة المادية، فيعتبر الراتب من أحد العوامل الأساسية لإشباع الحاجات المادية والنفسية والاجتماعية للمعلم التي تؤدي إلى تحقيق الرضا عن العمل (الزيدان، ٢٠١٤).

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشمري (٢٠١٥)، والتي توصلت وجود فروق دالة إحصائية لدى معلمي التربية الخاصة في منطقة حائل في الصلابة النفسية تعزى لمتغير مقدار الدخل الشهري لصالح ذوي الراتب الأعلى.

سادسا: عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال السادس:

والذي نص على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الرضا الوظيفي بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية، واختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء.

جدول رقم (٢٤) يوضح اختبار (T-test) لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء

المؤسسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مركز	141	3.3507	.19817
جمعية	43	3.2140	.30239

جدول رقم (٢٥) يوضح اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين في الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء

اختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين					
F	قيمة ف		قيمة ت	درجات الحرية	
22.932					الرضا الوظيفي
		2.816	54.995	.007	تساوي التباين غير المفترض

يتضح من خلال الجدول (٢٤) لاختبار "ت" (T-test) وجدول (٢٥) اختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الرضا الوظيفي بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء لصالح معلمات مراكز الوفاء.

وتعزو الباحثة سبب وجود الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، بأن الجمعيات تعتبر من المؤسسات الأهلية التطوعية بعكس مراكز الوفاء التي تنظم تحت مظلة وزارة التنمية الاجتماعية، فهناك فارق في مقدار الراتب الشهري للمعلمات، وبسبب الظروف التي أحاطت بجمعيات رعاية الأطفال المعاقين مما تسبب في تأخير رواتب موظفات الجمعيات لعدم توفر الميزانية الكافية؛ وهذا مما تسبب في عزوف بعض المعلمات المنتسبات للجمعيات في عدم تعبئة الاستبانة لعدم صرف رواتبهن، وهذا ما واجهته الباحثة في فترة تطبيق الاستبانة.

وقد ذكر (ماهر، ٢٠٠٣) أن من العوامل التنظيمية المحددة للرضا الوظيفي نظام العوائد، والذي يشمل الحوافز والمكافآت والترقيات، حيث يشعر الفرد بالرضا عند توزيع العوائد وفقا لنظام محدد بحيث يكون بالقدر المناسب والشكل العادل.

والنفس البشرية تسعى دائما للمزيد من الدخل المادي، لكي تشعر بالاطمئنان، كذلك معلمات الجمعيات يسعين دائما إلى أن تكون رواتبهن عالية كمثال زميلاتهن المعلمات في مراكز الوفاء الحكومية، بحيث يكون مصدر دخل ثابت لهن ويعينهن على تيسير أمور حياتهن بعيدا عن الهموم ومشاكل الحياة المادية، فيعتبر الراتب من أحد العوامل الأساسية لإشباع الحاجات المادية والنفسية والاجتماعية للمعلم التي تؤدي إلى تحقيق الرضا عن العمل (الزبدان، ٢٠١٤).

وهذا ما أثبتته نظرية الإنصاف التي وضعها آدمز ١٩٦٣م، وتستند هذه النظرية إلى أن الفرد يعيش درجة الإنصاف من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله، وإلى المكافآت والحوافز (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة لأمثاله من العاملين في نفس المستوى ونفس الظروف، وإذا كانت نتيجة المقارنة منصفة وتساوت النسبة فإن النتيجة هي شعور الفرد بالرضا الوظيفي، أما إذا كانت نتيجة المقارنة غير منصفة فإن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله (الشمري، ٢٠١٥).

وعلى حد علم الباحثة لا توجد دراسات اتفقت أو اختلفت من نتائج الدراسة الحالية.

سابعا: عرض، ومناقشة، وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال السابع:

والذي نص على الآتي: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الصلاية النفسية بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت المتوسطات الحسابية، واختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين لمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلاية النفسية بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء.

جدول رقم (٢٦) يوضح اختبار (T-test) لدلالة الفروق في الصلاية النفسية بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء.

الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المؤسسة	
.39972	3.9134	141	مركز	الصلاية النفسية
.55450	3.6940	4٣	جمعية	

جدول رقم (٢٧) يوضح اختبار ف(ليفين) لتساوي التباين في الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومراكز الوفاء

اختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين						
قيمة ف	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية			
13.595				تساوي التباين المفترض	الصلابة النفسية	
	2.435	57.611	.018	تساوي التباين غير المفترض		

يتضح من خلال الجدول (٢٦) لاختبار "ت" (T-test) و جدول (٢٧) اختبار ف ليفين لتساوي التباين بين مجموعتين مستقلتين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في الصلابة النفسية بين معلمات التربية الخاصة في الجمعيات ومعلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء لصالح معلمات المراكز .

تعزو الباحثة سبب وجود الفروق في مستوى الصلابة النفسية بين معلمات التربية الخاصة في جمعيات رعاية الأطفال المعاقين وبين معلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء عدم صرف رواتب موظفات الجمعيات لأكثر من شهر بسبب نفاذ ميزانية هذه الجمعيات، هذا مما تسبب في حدوث الضغوط النفسية والمادية، وشعورهن بالخطر في خسارة وظيفتهن التي تعتبر مصدر رزقهن.

وقلة، أو عدم صرف رواتب معلمات التربية الخاصة، أو عدم مناسبتها لمتطلبات الحياة، وعدم توفر المحفزات المادية والمعنوية يسهم في تدني الدافعية، أو عزوف بعض المعلمات عن العمل؛ وبالتالي تنشأ لديهن مشاعر الغضب واليأس والإحباط (إسماعيل والرشيدي، ٢٠٢٠)

وعلى حد علم الباحثة لا توجد دراسات اتفقت أو اختلفت من نتائج الدراسة الحالية.

التوصيات:

١- العمل على توفير وسائل مناسبة تساعد على تحسين مستوى الرضا الوظيفي حتى ينعكس ذلك على مستوى الصلابة النفسية لدى معلمات جمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.

٢- توفير المحفزات المادية والمعنوية لمعلمات التربية الخاصة بجمعيات رعاية الأطفال المعاقين ومعلمات التربية الخاصة بمراكز الوفاء في سلطنة عمان مما يسهم في زيادة الرضا الوظيفي وتحسين الصلابة النفسية.

٣- الاهتمام بمعلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء من الناحية النفسية والوظيفية.

٤- إعداد برامج تدريبية ارشادية لتحسين، ورفع مستوى الرضا الوظيفي وتأثيرها في الحد من الضغوط النفسية التي تتعرض لها هؤلاء المعلمات.

المقترحات:

١- تقترح الباحثة تحويل جمعيات رعاية الأطفال المعاقين بالسلطنة (التطوعية) إلى جمعيات حكومية كونها تقدم خدمات لذوي الإعاقة مشابهة نفس الخدمات التي تقدمها مراكز الوفاء بالسلطنة.

- ٢- تقترح الباحثة تغيير المسميات الوظيفية لمساعدات وفنيات التربية الخاصة بمراكز الوفاء إلى مسمى معلمة تربية خاصة وإخصائية تربية خاصة.
- ٣- إجراء دراسات وبحوث تتناول الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات التربية الخاصة في مراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان.
- ٤- إجراء دراسات وبحوث تستخدم برامج علاجية معرفية لتعزيز الصلابة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة بمراكز الوفاء.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، جيهان أحمد حلمي والريدي، هويدة أحمد حنفي. (٢٠١١). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى بعض معلمي التربية الخاصة. مجلة التربية. جامعة الأزهر، كلية التربية. (٦)، (١٤٦). ٣٥٩-٣٢١.
- أبو زيد، فاطمة حسين علي. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المعلمين في مدارس الصم في قاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، الجامعة الإسلامية. غزة.
- إسماعيل، هبه حسين والرشيدي، نشمية عمهوج حمدان. (٢٠٢٠). علاقة الصلابة النفسية بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة. المجلة المصرية للدراسات النفسية. (١٠٧)، (٣٠). ٥٠٣-٤٦٨.
- بدر، حامد أحمد. (١٩٨٣). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية. جامعة الكويت. (٣) السنة ١١. ٦١-١٣١.
- بشاتوه، محمد عثمان. (٢٠٢٠). الكفايات المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التلاميذ متعددي الإعاقة داخل البيئة الصفية بمحافظة الطائف. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. (٢٨)، (٥). ٢١٨-١٩٨.
- البهاص، سيد أحمد محمد. (٢٠٠٢). النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. مجلة كلية التربية. جامعة طنطا، ١، (٣١)، ٣٨٣-٤١٤.
- البهاص، سيد أحمد. (٢٠٠٢). النهك النفسي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة. مجلة كلية التربية. جامعة طنطا. ٣٩٥-٣٩٠.
- جمعية رعاية الاطفال المعوقين/ العذيبه شارع ١٨ نوفمبر.
- حرب، عادل سعد خليل. (١٩٨٥). الرضا عن العمل لدى معلمي التربية الخاصة وعلاقته ببعض سمات الشخصية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الأزهر.
- حكيم، عبد الحميد. (١٤٣٠). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة". بحث علمي. كلية التربية. جامعة أم القرى. - حماده، لولو وعبداللطيف، حسن (٢٠٠٢). الصلابة النفسية والرغبة في التحكم لدى طلاب الجامعة. مجلة نفسية. (١٢)، (٢). ٣٩٥-٢٢٩.
- الخلف، خالد يوسف وياسين، سعيد. (١٩٨٤). الإنتاجية القياسية. الرياض: دار المريخ.
- راضي، زينب. (٢٠٠٨). الصلابة النفسية لدى أمهات شهداء انتفاضة الأقصى وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير. جامعة محمد خضير- بسكرة.
- الرجبي، يوسف سيف محمد. (٢٠١٧). الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى معلمي مرحلة التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية. (٣)، (٣). ٥٢-٢٦.
- الزيدان، خالد زيدان سليمان. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الذات لدى عينة من

معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم بمنطقة حائل. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية.

- السلمي، علي.(١٩٩١). إدارة الإنتاجية. القاهرة: دار غريب للطباعة.
- السمدوني، شقية إبراهيم.(١٩٩٣). الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق.
- السيد، الحسين بن حسن.(٢٠١٢). الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية والاكتئاب لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتضررين وغير المتضررين من السيول بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. المملكة العربية السعودية.
- السيد، الحسين بن حسن.(٢٠١٢). الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية والاكتئاب لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتضررين وغير المتضررين من السيول بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. المملكة العربية السعودية.
- الشمري، بدر عودة نهير.(٢٠١٥). الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدارس التربية الخاصة بمنطقة حائل. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية.
- شنوفي، نور الدين.(٢٠٠٥). تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية. اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة. جامعة الجزائر.
- الشهري، عبدالله.(٢٠١٥). الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياه لدى طلبة كلية التربية جامعة الدمام. رسالة ماجستير. جامعة الملك فيصل. المملكة العربية السعودية.
- الشيخ خليل، جواد وشريز، عزيزة.(٢٠٠٧). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى المعلمين.
- الطبيخ، بشائر.(٢٠١٥). الصلابة النفسية وعلاقتها بالاستجابات التكيفية للضغوط النفسية لدى الطلبة الموهوبين بالصف الحادي عشر في دولة الكويت. المؤتمر الدولي الثاني للموهوبين والمتفوقين تحت شعار "نحو استراتيجية وطنية لرعاية المبتكرين"، تنظيم قسم التربية الخاصة/ كلية التربية/ جامعة الإمارات العربية المتحدة برعاية جائزة حمدان بن راشد بن آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز (١٩-٢٠ مايو/ أيار ٢٠١٥)، مدينة العين، جامعة الامارات العربية المتحدة.
- عباس، مدحت الطاف.(٢٠١٠). الصلابة النفسية كمنبىء لبعض الضغوط النفسية. المجلة العلمية. كلية التربية بأسوان. جامعة جنوب الوادي. ١٧٣- ٢٠٢.
- عبدالجواد، نور الدين محمد و متولي، مصطفى محمد.(١٩٩٣). مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين. القاهرة. مجلة دراسات تربوية. (٨). (٥١) ١٤٨- ١٧٩.
- عبدالعزيز، أمل واليوسفي، مشيرة عبدالحميد.(٢٠٠٠). سمات الشخصية كمنبىء بالإسلوب المعرفي لمعلم التربية الخاصة. مجلة البحث في التربية وعلم النفس. (١٤)، (١).
- عبدالله، عثمان.(٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الخرطوم. السودان.
- عبدالمطلب، عبدالمطلب عبدالقادر.(٢٠١٨). الصلابة النفسية وعلاقتها بالاضطرابات الجسمية وبعض متغيرات الديموغرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة بدولة الكويت.

- مجلة الطفولة العربية. الكويت. (١٩)، (٧٤). ٣٥-١٠.
- عبدالوهاب، علي محمد وخطاب، عايذة سيد. (١٩٩٣). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: مكتبة عين شمس.
 - العتيبي، آدم غازي. (١٩٩٠). الرضا الوظيفي بين موظفي القطاع الحكومي والخاص في دولة الكويت. الرياض. مجلة معهد الإدارة. (٦٩)، (٣١).
 - العديلي، ناصر محمد. (١٩٨٦). دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: بحث ميداني. الرياض: معهد الإدارة العامة.
 - العشماوي، إيمان محمود. (٢٠١٨). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمات التربية الخاصة بمحافظة المجمعة بالمملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس. (٤٢). (٣). ٥٠ - ١٥.
 - علي، إسماعيل أحمد و محمد، وهدى و صادق، شاهين. (٢٠١٧). الصلابة النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في مدرسة النور للمكفوفين ومدرسة للصم والبكم في جمهورية مصر العربية. مجلة البحث العلمي في التربية. (١٨)، (٦). ٢٣٩ - ٢٥٤.
 - عواد، أحمد. (٢٠٠٩). عوامل الرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين العاملين في مراكز ومؤسسات الشلل الدماغي في الأردن. مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية. جامعة المنيا. (١٩).
 - عودة، محمد محمد. (٢٠١٠). الخبرة الصامدة وعلاقتها بأساليب التكيف مع الضغوط والمساندة الاجتماعية والصلابة النفسية لدى أطفال المناطق الحدودية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.
 - العيسى، غزيل سعد. (١٩٩٦). المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على عينة من الإداريات العاملات ف الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
 - قليبوي، خالد محمد. (١٤٢٤). بعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، كلية التربية. مكة المكرمة.
 - القريوتي، محمد قاسم. (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال. عمان. دار وائل للنشر. ط ٥.
 - الكتبي، محسن علي. (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي بين التطبيق والنظرية. الإسماعيلية، مصر. المكتبة الأكاديمية.
 - ماهر، أحمد. (٢٠٠٣). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الإسكندرية. شركة جلال للطباعة.
 - مخيمر، عماد محمد. (١٩٩٦). إدراك القبول/ الرفض الوالدي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى طلاب الجامعة. مجلة الدراسات النفسية. (٦)، ٢٧٥-٢٩٩.
 - مخيمر، عماد. (١٩٩٧). الصلاة النفسية والمساندة الاجتماعية متغيرات وسطية في العلاقة بين الضغوط وأعراض الاكتئاب لدى الشباب الجامعي. المجلة المصرية للدراسات النفسية، (١٧)، (٧). ٢٠ - ١.
 - المغربي، كامل محمد. (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في

التنظيم. عمان. دار الفكر للنشر والتوزيع.

- موقع وزارة التنمية الاجتماعية <https://www.mosd.gov.om>
- النشرة الإحصائية (٢٠١٩). وزارة التنمية الاجتماعية - دائرة التخطيط والتطوير.
- الوليدي، علي محمد. (١٤٢٣). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أبها. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، كلية التربية. مكة المكرمة.

Chavarria, N.S. (1998). *A study of The Relationship of Social Support to Job- Related Stress and Job Satisfaction among Special Educators in Costa Rica. D.A.I, (48). (11), 2769-A.*

Cole, M.S. Field, H.S. Harris, S.G. (2004). *Student learning motivation and psychological hardiness: Interactive effects on students ' reactions to a Management Class. Academy of Management Learning and Education, 3 (1) 64-85.*

Foster, Mindi D. and Dion, Kenneth L. (2003). *Dispositional Hardiness and women's well- being relating to gender discrimination: The role of minimization psychology of women Quarterly. Ameican Psychological Association, 27, 35, Blackwell Publishing " USA ". 197- 208.*

Green, S., Grant, A, & Rynsaardt , J. (2007). *Evidence-based life coaching for senior high school students: Building hardiness and hope. International Coaching Psychology Review. (2). 1.*

Jones, R. & Sloane, L. (2009). *Regional differences in job satisfaction. Applied Economics, Volume, 41, Issue 8.*

Mecalister K.T, Dolbier C.L, Webter J.A, Mallon M.W, and Steinhardt M.A. (2006). *Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. American Journal of health Promotion: AJHP 20 (3) 183-191.*

Platiadou, M., & Agalotis, I. (2008). *Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment- related Sources of Stress in Breek Special Education Teachers. International Journal of Disability Development and Education, 55 (1). 61- 76.*

Saari, L. & Judge, T. (2004). *Employee Attitudes and Job satisfaction. Human Resource Management. Vol. 43, No. 4, Pp. 395-407.*

Stempien Lori, R, Loeb, Roger C. (2002). *Differences In Job Satisfaction Between General Education and Special education Teachers Remedial & Special Education, 23 (5), 258- 267.*

Westhuizen, J. (2012). *Job Satisfaction amongst teachers at special needs Schools. South African Journal of Education, 1(1). 255-266.*

الملاحق

الأخوات/ موظفات مراكز الوفاء وجمعيات رعاية الأطفال المعاقين (أخصائيات تربوية خاصة، معلمات التربية الخاصة، فنيات التربية الخاصة، مساعدات فني تأهيل) تقوم الباحثة/ ثريا القرطوبية- موظفة في مركز الوفاء بالخابورة بدراسة عنوانها "الرضا الوظيفي وعلاقته بالصلافة النفسية لدى معلمات التربية الخاصة بجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عمان" (دراسة مقارنة) لذلك يرجى تعبئة الاستبيان المرفق.

مشاركتم سوف تسهم في رفع التوصيات لخدمة الجمعيات ومراكز الوفاء لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، علما أن هذه الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

موقع العمل: مركز () جمعية ()

المسمى الوظيفي:

أ- أخصائية تربوية خاصة () ب- معلمة تربوية خاصة ()

ج- فنية تربوية خاصة () د- مساعد فني تأهيل ()

سنوات الخبرة:

أ- من سنة واحدة إلى أقل من (٥) سنوات () ب- من (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات ()

ج- من (١٠) سنوات فأكثر ()

المؤهل العلمي:

ابتدائي () إعدادي () ثانوي () جامعي () دراسات عليا ()

مقدار الدخل الشهري:

أ- من (١٠٠) ريال إلى أقل من (٥٠٠) ريال ()

ب- من (٥٠٠) ريال إلى أقل من (١٠٠٠) ريال ()

ج- من (١٠٠٠) ريال فأكثر ()

(١) مقياس الرضا عن المهنة للمعلمين (الرضا الوظيفي)

م	العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	تهيئ لي مهنة التدريس الفرصة للنمو مهنيًا.					
٢	دخل المعلم المادي مناسب للمتطلبات العادية.					
٣	تهيئ لي مهنة التدريس الفرصة لاستخدام مهارات متنوعة.					
٤	دخل كمعلم لا يجعلني أعيش كما أريد.					
٥	يعمل رئيسي المباشر على الوقعة بين المعلمين.					
٦	أفتقد إلى الشعور بأني معلم جيد.					
٧	يقوم العمل بالتدريس على أنشطة روتينية.					
٨	أنا لست حرا في اتخاذ قراراتي بنفسي.					
٩	يقدم رئيسي المباشر اقتراحات لتحسين أدائي التدريسي.					
١٠	تحقق مهنة التدريس مستقبلا أمانا.					
١١	أتلقي ثناء كاملا من الآخرين على نجاحي في مهنة التدريس.					
١٢	علاقتي بزملائي في المركز / الجمعية جيدة.					
١٣	أهداف الإدارة في مركزي / جمعيتي غير واضحة.					
١٤	يقدم لي رئيسي المباشر العون عندما أكون بحاجة إلى مساعدة.					
١٥	ظروف العمل في مركزي / جمعيتي مريحة.					
١٦	تهيئ عملية التدريس الفرصة لمساعدة طلابي على التعلم.					
١٧	أحب الناس الذين أعمل معهم.					
١٨	مهنة التدريس تحقق فرصا محدودة للتقدم.					
١٩	يحترمني طلابي كمعلم.					
٢٠	أخشى فقدان وظيفتي كمعلم.					
٢١	التدريس عملية ممتعة جدا.					
٢٢	الإدارة في مركزي / جمعيتي توضح أهدافها بصورة جيدة.					
٢٣	لم أشعر مطلقا بالأمن في مهنة التدريس.					
٢٤	مهنة التدريس لا تهيئ الفرصة لاكتساب مهارات جديدة.					

٢٥	يعامل رئيسي المباشر كل المعلمين بعدالة.				
٢٦	يحفزني زملائي على التحسن.				
٢٧	تهيئ مهنة التدريس الفرصة للترقي.				
٢٨	أتحمل مسؤولية تخطيط دروسي اليومية.				
٢٩	مبنى مركزي/ جمعيتي والأثاث بالفصول والمكاتب غير مريح.				
٣٠	أقتاضى مرتبا يتناسب مع قدراتي.				
٣١	ينتقد زملائي كل منهم الآخر بقسوة.				
٣٢	تقع على عاتقي مسؤولية نتيجة تدريسي للطلاب.				
٣٣	يمدني زملائي باقتراحات لتحسين مهاراتي في عملية التدريس.				
٣٤	يمدني رئيسي المباشر بالعون لتحسين طريقة تدريسي.				
٣٥	أفتقد التعاون مع من أعمل معهم.				
٣٦	تشجعني مهنة التدريس على الابتكار.				
٣٧	رئيسي المباشر يفقد مهارة الاستماع للاقتراحات الجديدة لتحسين العمل.				
٣٨	أفتقد إلى الاهتمام بعملية التدريس.				
٣٩	استمتع بالعمل كمعلم.				
٤٠	ألتقى من رئيسي المباشر تعليمات كثيرة غامضة.				
٤١	أشعر بعدم الارتياح لمن أعمل معهم.				
٤٢	أفتقد إلى التقدير في المكان الذي أعمل به.				
٤٣	تحقق مهنة التدريس فرصة جيدة للنمو المهني.				
٤٤	أعتقد أنني غير مسؤول عن أفعالي.				
٤٥	يوفر رئيسي المباشر المواد التي أحتاجها حتى أبذل قصارى جهدي في العمل.				
٤٦	تربطني بزملائي صداقات متينة.				
٤٧	ظروف العمل في مركزي/ جمعيتي جيدة.				
٤٨	يجعلني رئيسي المباشر أشعر بتحمل المسؤولية.				
٤٩	أسعى لتحقيق أهداف مركزي/جمعيتي.				
٥٠	يلاحظ رئيسي تقدمي في عملة التدريس.				
٥١	يوضح رئيسي المباشر ما هو متوقع مني.				
٥٢	يحقق عملي بالتدريس الأمان المالي.				
٥٣	يثني رئيسي المباشر على تقدمي في التدريس.				
٥٤	أفتقد إلى الاهتمام بشئون مركزي/ جمعيتي.				
٥٥	علاقاتي جيدة مع طلابي.				

(٢) مقياس الصلابة النفسية

م	العبارة	تنطبق عليك دائما	تنطبق عليك كثيرا	تنطبق عليك قليلا	تنطبق عليك نادرا	لا تنطبق عليك ابدا
١	مهما كانت العقبات فإنني أستطيع تحقيق أهدافي.					
٢	أأخذ قراراتي بنفسني ولا تملئ علي من مصدر خارجي.					
٣	أعتقد أن متعة الحياة وإثارتها تكمن في قدرة الفرد على مواجهة تحدياتها.					
٤	قيمة الحياة تكمن في ولاء الفرد لبعض المبادئ والقيم.					
٥	أشعر بالحماس لمواجهة المشكلات حتى قبل أن تحدث.					
٦	أعمل على تفادي المشكلات قبل وقوعها.					
٧	لا أضيع أوقات حياتي في أنشطة لا معنى لها.					
٨	نجاحي في أموري (دراسة- عمل- ... الخ) يعتمد على مجهودي وليس الحظ والصدفة.					
٩	لدي حب استطلاع ورغبة في معرفة ما لا أعرفه.					
١٠	أعتقد أن لحياتي هدفا ومعنى أعيش لأجله.					
١١	الحياة عمل وكفاح وليست فرسا.					
١٢	أعتقد أن الحياة المثيرة هي التي تنطوي على مشكلات أستطيع أن أواجهها.					
١٣	لدي قيم ومبادئ معينة ألتزم بها وأحافظ عليها.					
١٤	أعتقد أن الفشل يعود إلى أسباب تكمن في الشخص نفسه.					
١٥	لدي قدرة على المثابرة حين أنتهي من حل أي مشكلة تواجهني.					
١٦	لا يوجد لدي من الأهداف ما يدعو للتمسك بها أو الدفاع عنها.					
١٧	أعتقد أن كل ما يحدث لي غالبا هو نتيجة تخطيطي.					
١٨	المشكلات تستنفذ قواي وقدراتي على التحدي.					
١٩	لا أتردد في المشاركة في أي نشاط يخدم المجتمع الذي أعيش فيه.					
٢٠	لا أعتمد على الحظ في نجاحي.					
٢١	لا أشعر بالخوف والتهديد لما قد يطرأ على حياتي من ظروف وأحداث.					
٢٢	أبادر بالوقوف بجانب الآخرين عند مواجهتهم لأي مشكلة.					

٢٣	أعتقد أن الصدفة والحظ يلعبان دورا هاما في حياتي.				
٢٤	عندما أحل مشكلة أجد متعة في التحرك لحل مشكلة أخرى.				
٢٥	أسعى لأن أكون اجتماعيا.				
٢٦	أستطيع التحكم في مجرى أمور حياتي.				
٢٧	أعتقد أن مواجهة المشكلات اختبار لقوة تحملي وقدرتي على المثابرة.				
٢٨	اهتمامي بنفسي لا يترك لي فرصة للتفكير في أي شيء آخر.				
٢٩	أعتقد أن سوء الحظ يعود لسوء التخطيط.				
٣٠	لدي حب المغامرة والرغبة في استكشاف ما يحيط بي.				
٣١	أبادر بعمل أي شيء أعتقد أنه يخدم أسرتي أو مجتمعي.				
٣٢	أعتقد أن تأثيري ضعيف على الأحداث التي تقع لي.				
٣٣	أبادر في مواجهة المشكلات لأنني أثق في قدرتي على حلها.				
٣٤	أعتر بقمي ومبادئ مهمما تغيرت الظروف.				
٣٥	أعتقد أن حياة الأفراد تتأثر بقوة يمكنهم السيطرة عليها.				
٣٦	الحياة الثابتة والساكنة هي الحياة الممتعة بالنسبة لي.				
٣٧	الحياة بكل ما فيها تستحق أن نحياها.				
٣٨	التغير هو سنة الحياة والمهم هو القدرة على مواجهته بنجاح.				
٣٩	أعتقد أن الحياة التي لا تنطوي على تغيير هي حياة مملة روتينية.				
٤٠	أشعر بالمسؤولية تجاه الآخرين وأبادر بمساعدتهم.				
٤١	أعتقد أن لي تأثيرا قويا على ما يجري حولي من أحداث.				
٤٢	أشعر بالحماس والإثارة عند تغيرات الحياة.				
٤٣	أهتم بقضايا الوطن وأشارك فيها كلما أمكن.				

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

Job Satisfaction and its Relationship to Psychological Hardiness among Special Education Teachers at Rehabilitation Centers for People with Disabilities in Oman (Comparative Research)

Abstract

By:

Thuraya Rashid Abdullah AlQartoubi

This study aims to identifying the relationship between job satisfaction and psychological hardiness among special education teachers at Oman rehabilitation centers for people with disabilities. Comparative research design was used. The study sample consisted of 184 special education teachers who were selected randomly. Job satisfaction survey (Lester, 2005) translated by Musa (2006) and psychological hardiness scale developed by Mukaimir (2002) were used. The study results showed that the level of job satisfaction ($M = 3.32$) and psychological hardness ($M = 3.86$) were moderate. In addition, the study results showed that there is a positive significant correlation between the job satisfaction and psychological hardiness for special education teachers. There were significant differences in the level of job satisfaction due to experience variable in favor of the less experience, whilst no significant difference due to monthly income. On the other side, there were no significant differences in the level of psychological hardiness due to experience variable, whilst there were significant differences due to monthly income in favor of the high monthly income. Finally, the study results showed that special education teachers at rehabilitation societies have a higher level of job satisfaction and psychological hardiness than special education teachers at Alwafa centers. Recommendations and future studies were proposed.

Keywords: job satisfaction, psychological hardiness, special education teachers, rehabilitation centers for people with disabilities.

البحث الرابع

الدعم النفسي الاجتماعي وعلاقته بالمشكلات
التي تواجه المسنين في المجتمع العماني
في ضوء بعض المتغيرات
إعداد الباحث:

ضياء الدين محمد المرادني
مركز الوفاء لتأهيل الأطفال المعاقين بشناص

إهداء

إلي من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما، ولا للأرقام أن تحصي فضائلهما، إلي روح أبي العزيز رحمة الله عليه، وأمي الغالية، أمد الله في عمرها، وأعانني علي برها، وحفظها من أي مكروه. إلي أجمل أسرة أكرمني الله بها ... زوجتي ورفيقة دربي وخير عون لي في الحياة، وأبنائي وزهرات عمري، بارك الله لي فيهم ورعاهم.

إلي أخي العزيز وأختي الغالية، أسأل الله أن يديمهما لي خير عون وسند، وأن يرزقهما بتمام الصحة وأتم العافية.

إلي أساتذتي الأجلاء، الذين صاغوا لي من علمهم حروفاً، ومن فكرهم منارة تنير لي طريق العلم والنجاح. إلي كل من علمني حرفاً أو أهدي لي نصحاً. إلي كل من وسعهم قلبي ولم يذكرهم قلبي. إلي هؤلاء جميعاً أهدي ثمرة جهدي المتواضع، بعضاً من طيب غرسهم، وتقديراً لعطائهم.

الباحث.

ضياء الدين محمد أحمد.

كلمة شكر

انطلاقاً من قوله تعالى: { ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلي والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين } (سورة النمل: الآية ١٩)

الحمد لله ذي الفضل والمنة والإحسان، حمدا يليق بجلاله وعظمته، وصل اللهم علي خاتم الرسل، من لا نبي بعده، صلاة تقضي لنا بها الحاجات، وترفع بها الدرجات، وتبلغ بها الغايات.

يطيب لي بعد إنجاز هذا العمل المتواضع أن أسجد لله شكراً أن وفقني لإتمام هذا البحث الذي أرجو أن يكون خالصاً لوجهه وأن يرزقني أجره. ويسرني أن أتقدم بكل الاحترام والتقدير بالشكر لأعضاء اللجنة الموقرة بالمديرية العامة للتخطيط والدراسات بوزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عمان، لقبولهم المقترح البحثي الذي تقدمت به، ولما أبدوه من ملاحظات بناءة غيرت مجرى الدراسة، حيث أن موضوع الدراسة الحالية لم يكن من المواضيع التي فكرت فيها كعنوان للمقترح البحثي، ولكن بعد عرض خطة البحث علي أعضاء اللجنة، كانت هناك توصية منهم بأن يكون العنوان مرتبطاً بشكل أكبر بمجال الرعاية، فما كان مني إلا أن قمت بمراجعة خطة البحث وإجراء التعديلات اللازمة بناء علي توصيات ومقترحات اللجنة، وأصبحت الدراسة تحت عنوانها الحالي. فجزاهم الله خير الجزاء.

وأحمد الله أن وفقني لأنال شرف المشاركة في تلك المسابقة البحثية للعام الثاني علي التوالي، وإنه لشرف عظيم ووسام فخر، وأرجو الله التوفيق في تقديم الجديد من خلال هذه الدراسة.

وبأسمى عبارات الثناء، وجزيل العرفان والامتنان، أتقدم بجزيل الشكر لإدارة دار رعاية المسنين بالمرستاق والعاملين بها، وكذلك العاملين بعيادة كبار السن وقسم العلاج الطبيعي بمجمع شناصر الصحي، لما قدموه من مساعدة لإجراء هذه الدراسة.

وأتقدم بفيض من الشكر العميق والامتنان لأفراد عينة الدراسة من المسنين، الذين شاركوا بفاعلية، وأظهروا تعاونهم خلال فترة إجراء الدراسة.

والشكر موصول لكل من قدم لي يد العون والمساعدة، ولو بنصيحة أو دعاء.

وأحمد الله الذي تفرد بالكمال لنفسه، وجعل النقص من سمات البشر، وحسبي أنني بشر أخطئ وأصيب، وقد حاولت واجتهدت، لكن الكمال لله وحده، وهذا عملي وجهدي بين أيديكم، فإن وفقت فتلك منة من الله وفضل، وما توفيقني إلا بالله.

والله من وراء القصد، هو نعم المولي ونعم النصير.

الباحث

ضياء الدين محمد أحمد.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
٢٧١	إهداء
٢٧٢	كلمة شكر
٢٧٣	فهرس المحتويات
٢٧٥	ملخص البحث
٢٧٦	المقدمة
٢٧٧	التعريف بموضوع الدراسة
٢٧٧	أولاً : مشكلة الدراسة
٢٧٨	ثانياً: أهداف الدراسة
٢٧٨	ثالثاً: أهمية الدراسة
٢٧٩	رابعاً: مصطلحات الدراسة
٢٨١	الفصل الأول: التعريف بموضوع الدراسة
٢٨١	أولاً: الدراسات العربية التي تناولت موضوع المشكلات التي تواجه المسنين والدعم النفسي الاجتماعي المقدم لهم
٢٨٣	ثانياً: الدراسات الأجنبية التي تناولت المشكلات التي تواجه المسنين والدعم النفسي الاجتماعي المقدم لهم
٢٨٣	ثالثاً: تعليق عام على الدراسات السابقة
٢٨٤	رابعاً: موقع الدراسة من الدراسات السابقة
٢٨٤	خامساً: فرضيات الدراسة الحالية
٢٨٥	الفصل الثاني: الدراسات السابقة وفروض الدراسة الحالية
٢٨٥	أولاً: منهج الدراسة (المنهجية المستخدمة)
٢٨٥	ثانياً: حدود الدراسة
٢٩٢	ثالثاً: أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

٢٩٧	رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة
٢٩٧	خامساً: الصعوبات التي واجهت الباحث
٢٩٨	الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها
٢٩٨	أولاً: تحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة تجاه المشكلات التي تواجههم
٣٠٣	ثانياً: تحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة تجاه الدعم النفسي الاجتماعي المقدم لهم
٣٠٦	ثالثاً: تحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة تجاه المشكلات التي يتعرضون لها ومستوي الدعم النفسي الاجتماعي لديهم تبعاً لمتغيرات الدراسة التصنيفية، وعرض النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
٣١٣	رابعاً: أهمية نتائج البحث وكيف يتم الاستفادة منها
٣١٣	التوصيات والمقترحات والخطة التنفيذية للدراسة
٣٣٧	المراجع
٣٣٩	الملاحق

ملخص البحث

المسننين داخل المجتمع العماني، والتعرف على مستوى الدعم النفسي الاجتماعي المقدم لهم، والكشف عن العلاقة بين الدعم النفسي الاجتماعي ومستوى المشكلات، وكذلك معرفة الفروق في مستوى المشكلات ومستوى الدعم النفسي الاجتماعي في ضوء بعض المتغيرات مثل الجنس والعمر ومستوى الدخل والحالة الصحية للمسن، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٧٦) مسناً ومسنة تم اختيارهم باستخدام المسح الشامل للمسنين بدار رعاية المسنين بالرستاق، والمتريدين علي عيادة كبار السن وعيادة العلاج الطبيعي بمجمع شناصر الصحي. استخدم الباحث كل من مقياس مشكلات المسنين ومقياس الدعم النفسي الاجتماعي للمسنين بعد التعديل عليهما بما يتناسب مع البيئة العمانية، وبعد ذلك تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، وأظهرت نتائج الدراسة ترتيب أبعاد المشكلات التي يعاني منها المسنون العمانيون، وكانت المشكلات الصحية في مقدمتها، تلتها مشكلات قضاء وقت الفراغ، ثم المشكلات المادية، ثم المشكلات النفسية، وجاء في الترتيب الأخير المشكلات الأسرية. كما بينت نتائج الدراسة أن الدعم المادي كان أقل أنواع الدعم لدي المسنين بعينة الدراسة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثر لاختلاف مستويات الدعم النفسي الاجتماعي على مستوى المشكلات لدى المسنين، وأفادت بعدم جود فروق ذات دلالة في مستوى المشكلات لدى المسنين بعينة الدراسة أو مستوى الدعم النفسي الاجتماعي المقدم لهم تعزى لمتغيرات الجنس أو العمر أو الدخل الشهري أو الحالة الصحية. وتوصلت الدراسة لعدد من التوصيات منها: دعم دور الأسرة لمواصلة دورها التقليدي وتحقيق ذلك من خلال العمل على تدعيم المفاهيم التربوية وإيجاد التنظيمات المدعومة حتى تمكن الأسرة من مواصلة دورها مع المسنين في ضوء المتغيرات المعاصرة.

Abstract

The purpose of this study is to identify the family, health, psychological, financial and leisure problems facing the Omani elderly, and the level of social psychological support for elders. Also to recognize the relationship between the level of the problems facing the Omani elderly and the level of social psychological support, reporting the differences in the problems and social psychological support according to some dimensions like sex, age, level of income and health status. The researcher followed the descriptive and correlation and the study sample consisted of (٧٦) one from all female and male elderly chosen deliberately from elderly in parents' home in Rustaq and elderly who visit elderly clinic and physical therapy clinic in Shinas polyclinic. The researcher used the scale of elderly's problems and the scale of social psychological support. Then the SPSS statistical program used and the researcher found results, showed that the problems dimensions found were ranked as the health problems were the first problems, followed by problems of leisure time, then financial problems, psychological problems, and family problems came in the final arrangement. Tangible support was the least type of support for the study sample. In addition to that, the results concluded that there was an effect of level of social psychological support on the problems facing elders in the study sample. It was also indicated that there was no statistically significant differences in level of problems or level of social psychological support for elders in the study sample related to the gender, age, level of income or health status. The study also found a number of recommendation including: Support the role of the family to continue its traditional role and to achieve this by working to strengthen the educational concepts and finding backed organization so the family was able to continue its role with the elderly in the light of contemporary variables.

المقدمة

قال تعالى: (هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ يُخْرِجُكُمْ طِفْلاً ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشَدَّكُمْ ثُمَّ لِيَكونُوا شُيُوخًا وَمِنْكُمْ مَنْ يُوَفِّي مِنْ قَبْلُ وَلِيَبْلُغُوا أَجَلاً مُّسَمًّى وَلَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ. صدق الله العظيم (سورة غافر، الآية: ٦٧)

يمر الفرد خلال حياته بمراحل متتابعة، فيكون طفلاً، ثم شاباً، ومن ثم رجلاً ويختتم حياته مسناً، ولكل مرحلة من هذه المراحل خصائصها ومتطلباتها، إلا أن مرحلة الشيخوخة تتصف بحدوث تغيرات تنحو منحى الضعف في كل المجالات النفسية والاجتماعية والاقتصادية والصحية. وقد حظي موضوع مشكلات المسنين باهتمام واضح من قبل معظم الدول، وأخذت مصطلحات الدعم الاجتماعي والمساندة الاجتماعية وأنظمة الدعم تحتل حيزاً هاماً في آراء وأفكار وكتابات المهتمين بالأوضاع الإنسانية. ونجد أن المجتمع العربي يشهد مجموعة تغيرات في حياة كبار السن، منها انتشار الأسرة النووية الصغيرة بعد أن كانت الأسرة الممتدة هي الشائعة في المجتمع، وأصبح وجود كبير السن مع هذه الأسرة يشكل عبئاً خاصة مع خروج المرأة للعمل، وانشغال الأسرة النووية بتربية أبنائهم مما يؤدي إلى عدم وجود وقت للاعتناء بكبير السن، كما أن اتساع الفجوة بين الأجيال يسبب زيادة شعور كبار السن بالعزلة والملل، كما تشكل مرحلة ما بعد التقاعد مشكلة هامة من المشكلات التي تواجه كبار السن، لاسيما إذا كان التقاعد مبكراً، حيث يشعر كبير السن المتقاعد بافتقاده للدعم النفسي والاجتماعي وفقدانه الثقة بقدراته المهنية والعملية وشعوره بضعف مكانته في المجتمع والأسرة (الغريب، ٢٠٠١، ٥٠)، ونتيجة لهذه التغيرات يتوجب الاهتمام بالمسنين والسعي لتوفير الرعاية لهم اسرياً ومجتمعياً، حيث أن رعاية المسنين من القضايا التي نالت اهتماماً كبيراً من جميع الشعوب والأمم على اختلاف الأزمان والأماكن والأديان، ومبدأ رعاية المسنين قد تم التطرق إليه في كل الكتب السماوية، وظل هذا المبدأ أشبه ما يكون بقانون معتمد إلى أن تم بنصوص قانونية تضعها كل دولة بما يتلاءم وظروفها. وأصبحت الرعاية احدى واجبات الدولة ومهماتها، بعد أن كانت مقتصرة على الأسر (شريم، ١٩٩٨، ١٥).

ولابد أن ننظر إلى المسنين على أساس أنهم جزء أساسي من المجتمع، فهم ثروة بشرية حقيقية لما اكتسبوه من خبرات وتجارب، وما يمثلونه من ريادة ومثل عليا، والاهتمام بهم ورعايتهم وحفظ صحتهم وتعزيزها، وتنشيط دورهم الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والتربوي، إنما هو أيضاً معين هائل لعملية التنمية في كل المجالات إذا تلقوا الاهتمام والرعاية المناسبة، وإلا فإنهم قد يصبحون عبئاً على التنمية نفسها في حال تجاهلهم وإهمال قضاياهم وتردي أوضاعهم الصحية والاجتماعية، ناهيك عن أن من يهتم بالمسنين إنما يهتم من حيث الجوهر بمستقبل كل فرد وأسرة ومجتمع. لذلك أصبح من الواجب علينا التفكير في أن مشكلة المسن ليست فقط في ضرورة توفير المسكن والملبس والمأكل باعتبارها حاجات مادية ضرورية فضلاً عن الرعاية الطبية، إنما الرعاية يجب أن تمتد لكي تشمل إشباع الحاجات وتقدير الآخرين لهم وتعاطفهم معهم وتكوين صداقات في المجتمع، وذلك حتى ينمو الأمل في البقاء والحياة في المجتمع ويتوفر لهم الرضا والاستقرار النفسي (العيسوي، ٢٠٠٦).

وتعد دراسة أحوال المسنين مقدمة لا بد منها للوصول بهم إلى مستوى لائق من الصحة الجسمية والنفسية، وتهيئتهم للمرور بمرحلة الشيخوخة بأقل قدر من المشكلات. كما أن مساعدة المسنين على التوافق مع التغيرات التي يمرون بها، وتنظيم حياتهم ومسؤولية المجتمع بكافة شرائحه من خلال توفير أفضل مصادر الدعم، عن طريق تكاتف الأفراد والمؤسسات الأهلية والحكومية، وتأمين العلاقات الاجتماعية، وبخاصة العلاقة مع أفراد العائلة والأصدقاء، الذين يعدون أبرز مصادر الدعم النفسي الاجتماعي (سليم، ٢٠٠٢، ٤٩٧). وهكذا نجد لزماً علينا جميعاً، كأفراد وأسرة ومجتمع أن نقوم بوظيفتنا وواجبنا تجاه المسنين، بال العناية بهم وتأمين احتياجاتهم ورعايتهم كأشخاص قدموا الغالي والنفيس لنا لكي نصل نحن إلى ما وصلنا إليه، فهم يستحقون بالمقابل حياة كريمة تليق بهم، وتقديم المساعدة لهم.

الفصل الأول

(التعريف بموضوع الدراسة)

أولاً: مشكلة الدراسة:

تشهد المجتمعات المعاصرة عدة تغيرات، أهمها ما يتصل بالتركيبة السكانية، فنجد تغيراً واضحاً في نسبة أعداد المسنين إلى المجموع الكلي للسكان، وتزايد أعداد المسنين يرجع إلى تحسن الوعي والرعاية الصحية على المستويين الوقائي والعلاجي (الغريب والعود، ٢٠٠٧ : ٥٥). وتشير المعلومات الصادرة عن تقارير هيئة الأمم المتحدة أن هناك الآن ما يزيد عن ٧٠٠ مليون نسمة تتجاوز أعمارهم ٦٠ عاماً، وأنه بحلول عام ٢٠٥٠ سيصل هذا العدد إلى ملياري نسمة، أي ما يزيد عن ٢٠٪ من مجموع سكان العالم تبلغ أعمارهم ٦٠ عاماً أو أكثر، وستكون زيادة عدد كبار السن أكثر وأسرع في البلدان النامية. وعندما نأتي إلى سلطنة عمان نجد أن عدد العمانيين خلال منتصف عام ٢٠١٦ م قد بلغ حوالي ٢,٤٢٧,٨٢٥ نسمة وعدد المسنين (٦٠ سنة فأكثر) منهم حوالي ٤٥٠,١٤٥ نسمة، وشكلوا ما نسبته ٦٪ من السكان العمانيين، بلغ عدد الذكور منهم ٢٥٦,٧٠ بنسبة مئوية بلغت ٤٨٪ بينما بلغ عدد الإناث ١٩٤,٧٥ بنسبة مئوية بلغت ٥٢٪، وتركز أكبر عدد لكبار السن في الفئة العمرية (٦٠ - ٦٤ سنة) حيث بلغ عددهم ٤٣٥.٤١ بنسبة مئوية بلغت ٢٩٪. وبلغ معدل التغير للمسنين العمانيين ٤,١٤٪ بين عامي ٢٠١٢ - ٢٠١٦ م. ونجد أن ٦٣٪ من هؤلاء المسنين يتركزون في أربع محافظات فقط وهي (شمال وجنوب الباطنة ومسقط والداخلية)، منهم ٢٠٪ في شمال الباطنة و١٣٪ في جنوب الباطنة (البعد المكاني للدراسة الحالية). ومن المتوقع أن عدد المسنين بالسلطنة سيرتفع عام ٢٠٤٠ م إلى ٣٥١,٣٩٣ مسناً وسيشكلون ما نسبته ٣,٩٪ من عدد السكان الذي من المتوقع أن يصل إلى ٤,٢٣٢,٧٦٦ نسمة. (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، نشرة إحصاءات السكان منتصف ٢٠١٦ م).

ومما زاد من أهمية دراسة المسنين ضرورة النظر إلى المسنين باعتبارهم ظاهرة وشريحة تستحق الدراسة، وليس باعتبارهم مشكلة (عبد الغفار، ٢٠٠٣، ٢٥)، وكذلك لما يواجهه المسنون في هذه المرحلة من تناقص القدرات الجسمية، وتقلص الدخل، ووفاة الشريك، وتغير الأدوار الاجتماعية (الشايخي، ٢٠٠١).

وفي ضوء مشكلات الشيخوخة وحاجاتها، وما تفرضه من عوز للصحة والمال والاهتمام، وما يحدث خلالها من تغير في الاهتمامات والدافعية، والأدوار الاجتماعية، وتغير في شكل الأسرة، وتناقص التفاعل الاجتماعي مع الأبناء والأصدقاء، وما تزامن مع ذلك من انشغال أفراد الأسرة بشؤون الحياة والظروف المادية الصعبة وضعف القيم الدينية والتربوية وضعف التماسك الأسري ونظرة بعض الأبناء للمسن نظرة غير مسؤولة، يرى الباحث ضرورة دراسة العلاقة بين الدعم النفسي الاجتماعي، ومستوي المشكلات التي تواجه المسنين. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

- ١- ما أهم المشكلات التي تواجه المسنين بعينة الدراسة؟
- ٢- ما هو ترتيب أبعاد المشكلات التي تواجه المسنين حسب شكوي المسنين بعينة الدراسة؟
- ٣- ما مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين بعينة الدراسة؟
- ٤- ما هي أهم مصادر الدعم المتوفرة لدى المسنين بعينة الدراسة؟
- ٥- هل هناك علاقة بين متغير الدعم النفسي الاجتماعي ومستوى المشكلات التي تواجه المسنين بعينة الدراسة؟
- ٦- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المسنين المقيمين في دار المسنين والمقيمين في بيئتهم الطبيعية (المنزل) من حيث مستوى المشكلات التي يتعرضون لها أو مستوى الدعم النفسي الاجتماعي المقدم لهم؟
- ٧- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنين بعينة الدراسة طبقاً لمتغيرات الجنس والعمر والدخل والحالة الصحية؟

٨- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين بعينة الدراسة طبقاً لمتغيرات الجنس والعمر والدخل والحالة الصحية؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على أهم المشكلات التي تواجه المسنين في المجتمع العماني وترتيبها على حسب أهميتها.
- ٢- التعرف على مستوى الدعم النفسي الاجتماعي ونوعه ومصدره لدى أفراد عينة الدراسة.
- ٣- التعرف على العلاقة بين الدعم النفسي الاجتماعي والمشكلات التي تواجه المسنين لدى أفراد عينة الدراسة.
- ٤- التعرف على دلالة الفروق في مستوى المشكلات التي تواجه المسنين تبعاً للمتغيرات التالية: العمر، الجنس، الدخل، الحالة الصحية.
- ٥- التعرف على دلالة الفروق في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي تبعاً للمتغيرات التالية: العمر، الجنس، الدخل، الحالة الصحية.
- ٦- تسليط الضوء على شريحة المسنين حتى يزداد الاهتمام بها وتقديم الرعاية اللازمة لهم ولأسرهم، في ضوء المشكلات التي يتم اكتشافها من خلال هذه الدراسة، وذلك عن طريق التخطيط لبرامج تقي المسن من التعرض لهذه المشكلات، وإعداد برامج توعية بأهمية توفير الخدمات والاحتياجات اللازمة للمسنين وسبل توفيرها، والتي لا تتمثل فقط في الاحتياجات المادية بل تمتد لتشمل الاحتياجات النفسية والاجتماعية.
- ٧- الخروج بتوصيات تساهم في التعامل مع المشكلات التي يتعرض لها المسنين داخل المجتمع العماني، ومحاولة وضع حلول للعوامل المؤدية إلى هذه المشكلات، والتي تحد من تكيف هؤلاء المسنين في مختلف الجوانب المعيشية.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

المسنون يؤدون وظيفة اجتماعية حيوية تتمثل في أبسط صورها في تقديم خبراتهم وإرشاداتهم لمن حولهم في كافة جوانب الحياة ومن ثم فهم ثروة بشرية لا غنى عنها لأي مجتمع يسعى للنمو، لذلك فإن دراسة المواضيع المتعلقة بالشيخوخة وكبار السن تعتبر من أهم الدراسات المطلوبة في الوقت الحالي.

وتبرز أهمية الدراسة الحالية من الناحية النظرية في النقاط التالية:

- ١- تعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى في السلطنة التي اهتمت بدراسة مشكلات المسنين وعلاقتها بمستوى الدعم النفسي الاجتماعي المقدم لهم، ويمثل هذا البحث إضافة للمعرفة في مجال رعاية المسنين، ففي سلطنة عمان يشكو هذا المجال من ندرة البحوث العلمية فيه، إذ أن الدراسات التي أجريت في هذا المجال قليلة جداً على حد علم الباحث.
- ٢- الثروة البشرية هي أهم أنواع الثروات الموجودة في أي مجتمع والدراسة العلمية للمواضيع المتعلقة بكبار السن تهدف إلى معرفة الإمكانيات البشرية والطاقات الكامنة لتوجيهها لخير المجتمع ولخير النوع الإنساني.
- ٣- الموضوع الذي تتناوله الدراسة وهو الدعم النفسي الاجتماعي وعلاقته بمستوى المشكلات التي تواجه

المسنين، حيث يعد الدعم مصدراً هاماً لمساعدة المسنين لحل المشاكل التي تواجههم. ودراسته وفق متغيرات تصنيفية مختلفة تساعد على تكوين فكرة أوسع عن المسنين بالمجتمع العماني.

٤- أهمية الفئة العمرية للمسنين التي يتزايد عددها، وفي نفس الوقت تتزايد حاجة المسن للمساعدة من الآخرين، ويتطلب ذلك التوسع في الدراسات التي تهتم بالمسنين في مختلف المجالات.

وتبرز أهمية الدراسة الحالية من الناحية العملية التطبيقية في النقاط التالية:

١- الاستفادة من نتائج الدراسة، في وضع برامج تعنى بتقديم الدعم النفسي الاجتماعي للمسنين، تعتمد على الإمكانيات الموجودة داخل المجتمع العماني لتحسين نوعية حياة المسن.

٢- تساعد هذه الدراسة على رسم الخطط واختيار المسالك المثلى لإنجاح عملية التنمية والتطوير والإفادة من معطيات التكنولوجيا المتطورة والتكيف مع ما تفرضه من متغيرات سريعة متلاحقة.

٣- لهذه الدراسة أهمية كبيرة حيث تقوم بإظهار أهم المشاكل التي يعاني منها المسن داخل الأسرة العمانية ومحاولة توفير البرامج الهادفة للتخفيف من حدة هذه المشكلات وإيجاد الحلول لها.

٤- قد تساهم نتائج الدراسة في توفير قاعدة بيانات تساعد الجهات صاحبة القرار في رسم استراتيجية شاملة لرعاية المسنين على أسس علمية سليمة في ضوء هذه النتائج.

رابعاً: مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية:

المسنين (The elderly)

يعرف (أبو عوض، ٢٠٠٨) تلك المرحلة من العمر بأنها مرحلة نمو تتسم بالانحدار الواضح الدائم المستمر في القدرات الوظيفية والبدنية والعقلية، والتي يمكن قياس مستوياتها ونوعيتها وأشكال تأثيراتها على العمليات التوافقية، ويعرفها (زهرا، ٢٠٠٥) على أنها مجموعة تغيرات جسمية ونفسية تحدث بعد سن الرشد وفي الحلقة الأخيرة من الحياة. ويعرفها (الفرماوي، ٢٠٠١) بأنها مرحلة يعترئها ضعف واعتمادية على الغير في جوانب معينة متجهة لأسباب فسيولوجية.

ويعرف المسن من المنظور الاجتماعي بأنه الفرد الذي يتعرض لمجموعة من التغيرات البيولوجية بسبب تقدمه في العمر، وما يصاحبها من تغير في المراكز والأدوار المهنية والصحية والاجتماعية التي كان يمارسها، والتي من شأنها التأثير في إدراك الآخرين له وطرق تفاعلهم معه، وعلى إعادة تصور المسن لذاته وعمره ومواقفه المختلفة (الجوير، ٢٠٠٢، ٢٩٦).

ويعرف الباحث المسن إجرائياً بأنه الفرد الذي تجاوز عمر ٦٠ عاماً، سواء كان ذكراً أم أنثى، وتسمح له صحته العقلية والنفسية والجسدية بتطبيق أدوات الدراسة.

مشكلات المسنين (elderly's problems)

ويقصد بها المشكلات التي تصاحب التقدم في السن، ومنها ما هو شخصي أي يتعلق بذات المسن مثل الحالة الصحية وما يطرأ عليها نتيجة للتغيرات البيولوجية والفسولوجية، ومنها ما هو اجتماعي ونفسي (عبد المحسن، ١٩٨٦، ٣٩). ويمكن تحديد أبعاد المشكلات التي يتعرض لها المسن كالتالي:

المشكلات الصحية: لا يصاب المسن بمرض محدد بل هو معرض لعدة أمراض دفعة واحدة (أبو عوض، ٢٠٠٨، ٩٧) ومن أسبابها إهمال المسنين أنفسهم وعدم اهتمامهم بالكشف الطبي الدوري خوفاً من توقع الإصابة بأمراض مزمنة غير متوقعة وعدم معرفتهم ودرايتهم بأمراض الشيخوخة وكيفية الوقاية منها بالإضافة إلى عدم قدرتهم على تحمل نفقات العلاج مما يفاقم من وضعيتهم الصحية (إبراهيم، ١٩٩٧، ١٤٣).

المشكلات الاقتصادية (المادية): إن قلة الموارد المالية بسبب الإحالة إلى التقاعد وغيرها من المشاكل

الاقتصادية، تؤثر على قدرة المسن في أن يحيا حياة مشبعة بالدرجة الكافية ، أكثر مما يؤثر عليه كبر السن (سهير كامل احمد، ١٩٨٧، ٢١٩)، زيادة إلى ذلك ظهور أعباء مادية جديدة كمصاريف العلاج والدواء والإنفاق على ضروريات الحياة اليومية . ونجد أنه في دراسة (لونج وآخرون، ٢٠٠٥) تبين أن الوضع المالي يؤثر على التفاعل والرضا عن الحياة لدى المسنين.

مشكلات قضاء وقت الفراغ: يعاني المسنون من وجود وقت فراغ كبير يعجزون عن استثماره لاسيما في حالة عدم وجود الأماكن التي يمضون فيها وقت فراغهم وعدم ملائمة البرامج التلفزيونية والإذاعية، حيث يمضي الكثير منهم وقته في مشاهدة التلفاز والاستماع إلى الراديو وهي نشاطات سلبية لا تستدعي الحركة من المسن (إبراهيم، ١٩٩٧، ١٥٣).

المشكلات الاجتماعية: رغم أن الشيخوخة ليست مشكلة في حد ذاتها وإنما عدم تكيف الفرد مع التغيرات الفسيولوجية التي تطرأ عليه وتجعله يعيش مشاكل اجتماعية مع المحيطين به. إضافة إلى تميز مرحلة الشيخوخة بانحصار العلاقات الاجتماعية وانكماشها وذلك راجع إلى تقاعد المسن عن عمله الذي يقلص من علاقاته الاجتماعية. وحينما يفقد المسن أصدقائه في هذه المرحلة، يجد صعوبة في استبدالهم بآخرين. كما أن تدهور العلاقات الأسرية تؤدي به إلى الشعور بالوحدة و الانعزال (خليفة، ١٩٩٧، ١١٦).

ويعرف الباحث مشكلات المسنين إجرائياً بأنها مجموع الدرجات التي يحصل عليها المسن من خلال إجاباته علي مقياس المشكلات التي تواجه المسنين المستخدم في الدراسة.

الدعم النفسي الاجتماعي (Psychological Social Support)

يعرف الدعم النفسي الاجتماعي بأنه مجموع العلاقات التي تجعل الفرد يشعر بأهميته لدى الأفراد الذين يشعر هو بأهميتهم، ويمكن اعتباره مجموع العلاقات الاجتماعية والانفعالية والوسيلية المتبادلة التي يشارك الفرد فيها والتي يرى نفسه خلالها موضوعاً ذا قيمة مستمره في أعين الآخرين ذوي الأهمية بالنسبة له (محمد، ٢٠٠٥، ١٢٨)

وهناك خمسة أنواع متميزة من الدعم لكل نوع آثاره على جانب من جوانب حياة المسن، ويمكن إيجازها فيما يلي:

- الدعم العاطفي: Emotional support ويظهر في تقديم الرعاية والتعاطف، وتعميق الثقة بالنفس. ويتضمن المودة والارتباط والطمأنينة والثقة والحب والاهتمام والانتماء.
- دعم التقويم: Esteem support يتمثل هذا النوع في تقديم المعلومات اللازمة لمساعدة الفرد على تعميق إحساسه بأنه مقبول من الآخرين، ولديه مقومات التقدير لذاته من المحيطين به، وهذا يعطيه الإحساس بالقيمة الشخصية واحترام الذات (علي، ٢٠٠٥، ٣٨١).
- دعم المعلومات: Information support يتمثل في تقديم النصائح والتغذية الراجعة الشخصية والمعلومات الضرورية (أبو عين، ٢٠٠٥، ٢٠). ويظهر هذا النوع في إمداد متلقي الدعم بالمعلومات التي تفيده في حل مشكلة صعبة، أو من خلال إبداء النصيحة له، أو توجيهه وإرشاده (حداد، ١٩٨٩، ١٤٥-١٤٩)
- الدعم الاجتماعي: Social support ويعني قضاء وقت الفراغ مع الآخرين في ممارسة بعض الأنشطة الترفيهية، والمشاركة في المناسبات المختلفة لإشباع حاجات الانتماء والتواصل مع الآخرين ومساعدة الفرد على التخلص من همومه والتخفيف عنه في مواجهة الأحداث الضاغطة (علي، ٢٠٠٥، ٣٩)
- الدعم المادي: Tangible support أي الدعم الذي يساعد الفرد على أداء مهمة معينة، من خلال تقديم الأدوات اللازمة لذلك، أو تقديم الخدمات والمساعدة المباشرة (إسماعيل، ٢٠٠٤، ١٦) أو تقديم المساعدات العينية لتخفيف أعباء الحياة (krete,2006, 20)

ويعرف الباحث الدعم النفسي الاجتماعي إجرائياً بأنه مجموع الدرجات التي يحصل عليها المسن من خلال إجاباته علي مقياس الدعم النفسي الاجتماعي المستخدم في الدراسة.

الفصل الثاني

(الدراسات السابقة وفروض الدراسة الحالية)

للدراستات السابقة أهمية علمية ومنهجية كبيرة، لأنها تساعد على إلقاء الضوء على المشكلة أو الموضوع المطروح للدراسة الحالية، كما تمكننا من التعرف على أهم المناهج والوسائل والفرضيات التي استعملها الباحثون في دراستهم، والتعرف على الأهداف والنتائج التي توصلت إليها هذه الدراستات، ومقارنتها بما ستتوصل إليه الدراسة الحالية، ويقوم الباحث في هذا الفصل بإلقاء الضوء على الدراستات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الحالية من خلال توضيح أهداف تلك الدراستات وعياناتها، وأهم النتائج التي خلصت لها. وفيما يلي عرض الدراستات حسب التسلسل الزمني، يلي العرض تعقيب يعكس تلخيصاً لأوجه الاستفادة من هذه الدراستات.

أولاً: الدراستات العربية:

١- دراسة "غانم، ٢٠٠٢م، المساندة الاجتماعية المدركة وعلاقتها بالشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب لدى المسنين والمسنات المقيمين في مؤسسات إيواء وأسرة طبيعية" التي هدفت إلى الوقوف على علاقة المساندة الاجتماعية المدركة بكل من الشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب لدى المسنين، وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ مسن ومسنة نصفهم مقيمين في مؤسسات الإيواء والنصف الآخر في أسرهم الطبيعية، تراوحت أعمارهم من ٦٠ إلى ٧٤، وأشارت أهم نتائج الدراسة إلى إدراك المسنين والمسنات الذين يعيشون في بيئة طبيعية للمساندة الاجتماعية ومساندة التكامل الاجتماعي أكبر وأفضل من المسنين في دار الرعاية، كما تبين عدم وجود فروق بين المسنين والمسنات من حيث مكان الإقامة على جميع أبعاد المساندة الاجتماعية.

٢- دراسة "جولتان حجازي، وعطاف أبو غالي، ٢٠١٠، مشكلات المسنين وعلاقتها بالصلابة النفسية" التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المشكلات التي يعاني منها المسنون الفلسطينيون في قطاع غزة ومستوي الصلابة النفسية لديهم، والتعرف على الفروق بين الجنسين في المشكلات ومستوي الصلابة النفسية، وتكونت عينة الدراسة من ١١٤ مسن ومسنة، وأظهرت نتائج الدراسة أن ترتيب المشكلات التي واجهت عينة الدراسة كانت وفقاً للترتيب التالي: المشكلات الاجتماعية الاقتصادية، وتليها المشكلات النفسية، وجاء في الترتيب الأخير المشكلات الصحية الجسمية. وبينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة عكسية ودالة إحصائياً بين مشكلات المسنين ومستوي الصلابة النفسية لديهم، كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوي المشكلات تعزي لمتغير الجنس.

٣- دراسة "خطاب، ٢٠١٠م، أنماط المساندة الاجتماعية والنوع كمنبئات لجودة الحياة المرتبطة بالصحة لدى المسنين" والتي هدفت إلى توضيح مدى تباين جودة الحياة المرتبطة بالصحة لدى المسنين بتباين كل من المساندة الاجتماعية والنوع، وسعت إلى استكشاف الدور التنبؤي لأنماط المساندة الاجتماعية كأحد المنبئات لجودة الحياة المرتبطة بالصحة لدى المسنين، وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ مسن ومسنة، تتراوح أعمارهم من ٦٤-٨٠، وكانت أهم نتائج الدراسة أن المسنات أفضل في نوعية حياتهن المرتبطة بالصحة بالمقارنة بالمسنين. كما أن المسنات أكثر مساندة اجتماعية، كما بينت الدراسة تأثير دال للمساندة في رفع مستوى الحالة الصحية لدى المسنين والمسنات، كما تبين أن أنواع المساندة قادرة على التنبؤ بجودة الحياة المرتبطة بالصحة بمستويات دلالة عالية.

٤- دراسة "ياسمين عتيبة، ٢٠١٠م، مشكلات كبار السن في ظل بعض الثقافات الفرعية بريف محافظة كفر الشيخ" التي استهدفت التعرف على وضع كبار السن من خلال استعراض وشرح بعض الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية لعينة الدراسة، والتعرف على أهم المشكلات التي تواجه كبار السن بصفة عامة وترتيبها وفق أهميتها، لتحديد أولويات مواجهتها والتصدي لها، وأجريت هذه الدراسة على عينة قوامها ٢٤٥ مسناً من ذوات الفئة العمرية ٦٠ سنة فأكثر في أربع قري بريف محافظة كفر الشيخ بجمهورية مصر العربية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى

أن المشكلات الاقتصادية كانت أول هذه المشكلات من حيث الأهمية ثم المشكلات الصحية ثم مشكلات تفكك العلاقات الاجتماعية في محيط الأسرة والأصدقاء ثم المشكلات النفسية ثم مشكلات الاتجاهات السلبية لأفراد المجتمع تجاه كبار السن ثم مشكلات وقت الفراغ ثم مشكلات التقاعد وتقلص منظومة المكانة الاجتماعية.

٥- دراسة "العاني، ٢٠١٠م، علاقة السلوك التوكيدي بالتوافق الاجتماعي لدى المسنين، بسلطنة عمان" والتي هدفت إلى تقديم حلول وتوصيات مستقبلية لخدمة المسنين، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها ٨٠ مسناً، بواقع ٤٠ مسناً من المتقاعدين، و ٤٠ مسناً من غير المتقاعدين، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالثقافة النفسية والاجتماعية والصحية خاصة لدى شريحة المسنين؛ من خلال قيام قنوات الاتصال المقروءة والمسموعة والمرئية بتقديم برامج تهدف إلى توعية أفراد المجتمع العماني بكل ما يحقق أسس التوافق النفسي والاجتماعي، ويحسن من شروط الرعاية الصحية لهذه الشريحة من السكان.

٦- دراسة "هبة عبد العزيز، ٢٠١١م، الدعم الأسري للمسنين في الريف وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية" والتي استهدفت التعرف على حجم الدعم الأسري للمسنين بأشكاله المختلفة والتي تشمل الدعم الأسري في الجانب الصحي والجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي النفسي، والتعرف على علاقة حجم الدعم الأسري للمسنين بأشكاله المختلفة ببعض المتغيرات ذات الطبيعة الكيفية. وأجريت هذه الدراسة على عينة قوامها ١٥٠ مسناً في الوحدة المحلية لكنيسة الصرادوسي التابعة لمركز دسوق بمحافظة كفر الشيخ بجمهورية مصر العربية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن نسبة المسنين الذين يتلقون الدعم الصحي ٦٠ % من إجمالي العينة، وأن نسبة المسنين الذين يتلقون الدعم الاقتصادي ٤٨ % من إجمالي العينة، وأن نسبة المسنين الذين يتلقون الدعم الاجتماعي النفسي ٦٦ % من إجمالي العينة، وأفادت بوجود فروق معنوية في الدعم الكلي بين متوسط كل من الذكور والإناث المتزوجين والأرامل .

٧- دراسة "القصابي، ٢٠١٣م، المشكلات النفسية والاجتماعية لدى كبار السن بمحافظة مسقط في ضوء بعض المتغيرات" والتي خلصت إلى أن المشكلات النفسية عند المسنين تفوق مشكلاتهم الاجتماعية، خاصة فيما يتعلق بانزعاج المسنين من تصرفات الشباب وانحرافهم عن القيم. وكشفت الدراسة فيما يتعلق بآثار متغيرات مثل الحالة الاجتماعية والعمر ومكان السكن والحالة الصحية؛ بأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات المذكورة، ولصالح (المطلقين) فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية، ولصالح من تتراوح أعمارهم بين ٨٠ - ٨٤ سنة، ولصالح من يقيمون بمفردهم. كما كشفت نتائج الدراسة عن تدني الأوضاع الاقتصادية لأفراد عينة الدراسة من المسنين، وشدة معاناتهم من المشكلات النفسية خاصة لمن هم خارج سوق العمل.

٨- دراسة "سهاد بدر، ٢٠١٤م، الدعم النفسي الاجتماعي وعلاقته بكل من الحاجات النفسية والرضا عن الحياة لدى المسنين"، والتي هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين مستوى الدعم النفسي الاجتماعي وكل من الرضا عن الحياة

والحاجات النفسية لدى عينة من المسنين المقيمين في بعض دور الرعاية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدعم النفسي الاجتماعي، تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر والدخل والحالة الاجتماعية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي تبعاً لمتغيرات مدة الإقامة في دار الرعاية ووجود الأولاد.

٩- دراسة "موضي الغزوي، ٢٠١٧م، المشكلات التي تواجه المسنين في مدينة الرياض" التي هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه المسنين في مدينة الرياض، والتعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة نحو المشكلات التي تواجههم تعزى إلى المتغيرات الشخصية، وتكونت عينة الدراسة من ١٥٠ مسن ومسنه، وأظهرت أهم نتائج الدراسة أن

ترتيب المشكلات التي واجهت عينة الدراسة كانت وفقاً للترتيب التالي: المشكلات الأسرية، وتليها المشكلات الصحية، ثم مشكلات وقت الفراغ، ثم المشكلات النفسية، وجاء في الترتيب الأخير المشكلات المادية. كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى المشكلات تعزي لمتغير الجنس، ووجود فروق دالة إحصائية في بعض أبعاد المشكلات تعزي لمتغيرات العمر والحالة الاجتماعية وعدد الأبناء ومستوى الدخل والمستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة.

١٠- دراسة " منير كرادشة ومريم السمرى، ٢٠١٨م، التحديات النفسية التي تواجه المسنين في محافظة مسقط " والتي هدفت إلى الكشف عن أهم التحديات النفسية التي تواجه المسنين في محافظة مسقط، والتعرف على أثر متغير (النوع الاجتماعي) في مواقفهم إزاء التحديات والصعوبات النفسية التي تواجههم، فضلاً عن معاينة الأهمية النسبية لبعض المتغيرات المستقلة في تفسير تباين هذه المواقف. وقد أجريت الدراسة على عينة بلغ حجمها ٢٣٣٢ مسناً من الذكور والإناث ممثلة لمحافظة مسقط بولاياتها الست. وخلصت نتائج الدراسة إلى أن التحديات النفسية المتمثلة في تسلط فكرة الانتحار "قد جاءت كأهم التحديات النفسية التي تواجه المسنين وبدرجة تأثير مرتفعة، كما خلصت النتائج إلى أن المسنين الذكور أشد معاناة في معظم التحديات والصعوبات النفسية مقارنة بالإناث. كذلك بينت النتائج أن متغير "عدد الأبناء" شكل أكثر المتغيرات المفسرة لتباين التحديات النفسية التي تواجه المسنين.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة " فيليبس وسيو وييه وتشنغ (Philips, Siu, Yeh & Cheng, 2008) ، الدعم الاجتماعي غير الرسمي والشعور بالارتياح لدى المسنين في هونغ كونغ"، وهدفت إلى معرفة أثر أنماط متنوعة من الدعم الاجتماعي غير الرسمي على الشعور بالارتياح لدى المسنين، وجمعت المعلومات باستخدام طريقة المقابلة من عينة بلغت ٥١٨ مسن، ٢٢٤ ذكور و٢٩٤ إناث وكانت أهم نتائج الدراسة: ارتباط الدعم الاجتماعي غير الرسمي بالشعور بالارتياح لدى المسنين، ووجدت أن المقاييس الذاتية للدعم وبخاصة الرضا عن الدعم المقدم من الأسرة، من المتنبئات الهامة للشعور بالارتياح، كما أن تأثير حجم الشبكة الاجتماعية على الشعور بالارتياح كان قوياً لدى المسنين الذين يعيشون بمفردهم.

٢- دراسة " دوغان وجوفين وسينير وأوزتوب (Dugan , Guven, Oztop&Sener, 2009)، تأثيرات الدعم الاجتماعي العابر للأجيال على الرضا عن الحياة لدى المسنين، دراسة على عينة تركية" والتي هدفت إلى التحقق من آثار الدعم الاجتماعي العابر للأجيال على مستوى الرضا عن الحياة لدى المسنين، وتكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ فرد ممن تجاوزت أعمارهم ٦٠ عام. وتبين من نتائج الدراسة أن الأبعاد المتعلقة بتلقي الدعم من الأحفاد تفسر بشكل قوي الرضا عن الحياة لدى الإناث. ولم تتحقق النتيجة ذاتها عند الذكور. كما تبين أن الأجداد والجندات لا يكونون راضين عن حياتهم عندما يكون هناك مساعدة من الأحفاد.

ثالثاً: تعليق عام على الدراسات السابقة:

خلص الباحث من العرض السابق إلى وجود عوز في الدراسات العربية حول المسنين فيما يخص متغيرات الدراسة الحالية، وحاجة أكبر في سلطنة عمان، فلم يعثر الباحث في الدراسات السابقة على دراسة شبيهة بالدراسة الحالية تؤكد أو تنفي أو تشر إلى طبيعة العلاقة بين الدعم النفسي الاجتماعي ومستوى المشكلات التي تواجه المسن. وتظهر هنا الحاجة لدراسة أعمق تحيط باحتياجات المسنين ومستوى ومصادر الدعم لديهم وبمستوى المشكلات لديهم. ومن خلال استعراض الدراسات السابقة وإلقاء نظرة فاحصة ودقيقة عليها يري الباحث أن أوجه استفادته منها في الدراسة الحالية تتمثل في الآتي:

أولاً: تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد متغيرات الدراسة الحالية وصياغة الفروض بناء على النتائج التي أسفرت عنها الدراسات السابقة واختيار المنهج الأكثر ملاءمة للدراسة الحالية. ثانياً: من خلال الدراسات السابقة تمكن الباحث من معرفة أي الأدوات مناسبة بشكل أفضل للدراسة الحالية.

ثالثاً: تمكن الباحث من إثراء الإطار النظري وإبراز أهمية البحث الحالي، ومناقشة نتائج الدراسة الحالية، من خلال التعرف على اتجاه الدراسات السابقة حول المتغيرات المدروسة في الدراسة الحالية.

رابعاً: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت فئة المسنين داخل المجتمع العماني خاصة الجانب الذي يختص بالدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين، وتضيف مزيداً من الضوء على حياة المسنين، من حيث تحديد مصادر الدعم ونوعه ومستواه، لتحديد ما يعوز المسنين والعمل على تعويضه، وتتناول متغيرات مستقلة لم تلم بها الدراسات السابقة، كما تحاول الدراسة الحالية إيضاح جوانب من تفاصيل حياة المسنين من حيث المشكلات التي تواجههم، في محاولة لإيجاد قاعدة معرفية تساهم في وضع برامج لرفع مستوى الدعم النفسي الاجتماعي ونوعية الحياة للمسنين.

وتتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بما يلي:

- تناول متغيرات مستقلة مختلفة عن الدراسات السابقة، مما يلقي الضوء على مزيد من الفروقات في مجتمع المسنين، وينبئ بنتائج أكثر تمييزاً بين الأفراد.
- أدوات الدراسة التي استخدمها الباحث بشكلٍ يتناسب مع المسنين في المجتمع العماني، بعد الاطلاع على أدوات الدراسات السابقة، وبناء على مقابلاته مع المسنين أثناء الدراسة الاستطلاعية، مما يجعلها أكثر تعبيراً عن حياة المسنين.
- اتفقت مع الدراسات السابقة في معاناة المسنين من مشكلات متعددة لكنها اختلفت معها في ترتيب أبعاد هذه المشكلات.

خامساً: فرضيات الدراسة الحالية:

في ضوء مشكلة الدراسة، وفي ضوء ما سبق عرضه من خلال الإطار النظري، وما أسفرت عنه نتائج الدراسات السابقة التي تم عرضها، يمكن صياغة فروض الدراسة الحالية على النحو التالي:

- ١- لا يوجد أثر لاختلاف مستويات الدعم النفسي الاجتماعي على مستوى المشكلات لدى المسنين أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة $a = 0,05$.
- ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي تواجه المسنين بعينة الدراسة بين المسنين المقيمين بدار الرعاية والمسنين المقيمين داخل بيئتهم الطبيعية (المنزل) عند مستوى الدلالة $a = 0,05$.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين بعينة الدراسة بين المسنين المقيمين بدار الرعاية والمسنين المقيمين داخل بيئتهم الطبيعية (المنزل) عند مستوى الدلالة $a = 0,05$.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات تبعا لمتغير الجنس والعمر ومستوى الدخل والحالة الصحية لدى المسنين بعينة الدراسة عند مستوى الدلالة $a = 0,05$.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي تبعا لمتغير الجنس والعمر ومستوى الدخل والحالة الصحية لدى المسنين بعينة الدراسة عند مستوى الدلالة $a = 0,05$.

الفصل الثالث

(إجراءات الدراسة)

أولاً: منهج الدراسة (المنهجية المستخدمة):

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الحالة الراهنة للظاهرة، وطبيعة الظروف والاتجاهات السائدة حالياً، كما يصف العلاقات بين الظواهر (الكيلاني والشريفين، ٢٠١٤، ٢٧)، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم، لوصف ظاهرة محددة، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم، ٢٠٠٨، ١١٣).

ويستخدم المنهج الوصفي التحليلي لبيان مدى انتشار متغيرات الدراسة) مشكلات المسنين، الدعم النفسي الاجتماعي) وأثر التفاعل بينها، ويهدف إلى جمع البيانات حول الظاهرة المدروسة كما هي موجودة، بدون أي تدخل أو تغيير في البيانات من أجل الإجابة على تساؤلات تم تحديدها مسبقاً (الأغا، ١٩٩٧، ٧٣).

ثانياً: حدود البحث (مجال الدراسة):

- ١- من حيث الموضوع: الدعم النفسي الاجتماعي وعلاقته بالمشكلات التي تواجه المسنين بالمجتمع العماني في ضوء بعض المتغيرات.
- ٢- من حيث البعد المكاني: أجريت هذه الدراسة بولاية شनाव بمحافظة شمال الباطنة وولاية الرستاق بمحافظة جنوب الباطنة، حيث شمل البحث فئة المسنين بولاية شनाव بشكل عام والمتكردين منهم علي عيادة فحص المسنين وعيادة العلاج الطبيعي لكبار السن بمجمع شनाव الصحي والمقيمين بدار رعاية المسنين بالرستاق بشكل خاص، وأسباب اختيار هذه الأماكن تتمثل فيما يلي:
 - ترحيب كادر العمل بهذه الأماكن بتطبيق الدراسة والاتفاق علي تقديم المساعدة والتسهيلات اللازمة.
 - تردد غالبية المسنين بولاية شनाव علي عيادة فحص المسنين وعيادة العلاج الطبيعي لكبار السن بمجمع شनाव الصحي، كونه المكان الذي يقدم خدمات العلاج والرعاية الصحية اللازمة لتلك الفئة من المجتمع، وكون دار رعاية المسنين بالرستاق هي المكان الوحيد بالسلطنة لإقامة المسنين الذين لا يجدون أسر ترعاهم.
 - توافر الأعداد المناسبة التي تمكن الباحث من تطبيق أداة الدراسة علي أكبر عدد من المسنين.
- ٣- من حيث البعد الزمني: تم جمع بيانات الدراسة الحالية من المسنين بالعينة البحثية في الفترة من شهر مايو وحتى منتصف شهر سبتمبر ٢٠٢٠م، وفق التواريخ التالية:
 - من بداية شهر يوليو وحتى نهاية شهر يوليو ٢٠٢٠م: الدراسة الاستطلاعية.
 - من بداية شهر أغسطس وحتى نهاية شهر أغسطس ٢٠٢٠م: عيادة العلاج الطبيعي وعيادة كبار السن بمجمع شनाव الصحي.
 - من بداية شهر سبتمبر وحتى منتصف شهر سبتمبر ٢٠٢٠م: دار رعاية المسنين بالرستاق.
- ٤- من حيث العنصر البشري وعينة الدراسة (مجتمع الدراسة وعينتها):

مجتمع البحث: هو جميع الوحدات والعناصر التي تم اختيار العينة منها بالفعل، ويتكون مجتمع البحث من المسنين بولاية شनाव بمحافظة شمال الباطنة والمقيمين بدار رعاية المسنين بولاية الرستاق بمحافظة جنوب الباطنة.

عينة البحث: العينة هي مجموعة جزئية من المجتمع وتمثل خصائصه، وتم اختيار عينة البحث من المجتمع

الذي سبق ذكره عن طريق المسح الشامل للمسنين المترددين علي عيادة فحص المسنين وعيادة العلاج الطبيعي لكبار السن بمجمع شناصر الصحي والمسنين المقيمين بدار رعاية المسنين بالرسناق، واختيار عينة البحث منهم بطريقة قصدية لتشمل مجموعة من مجتمع البحث قوامها (٧٦) مسناً ومسنّة، ويوضح جدول (١) تفاصيلهم ومواصفاتهم، بحيث تتوفر فيهم الشروط التالية:

– أن تسمح لهم قدراتهم الصحية والعقلية من تطبيق أدوات الدراسة بأنفسهم، أو بمساعدة في القراءة من الباحث.

– أن يكون العمر من ٦٠ سنة فما فوق وأن تشمل العينة كبار السن من فئات عمرية مختلفة.

– أن تشمل العينة كبار السن من الجنسين، ممن يمثلون حالات اجتماعية مختلفة، ومستويات اقتصادية مختلفة، ويعانون من مشاكل صحية متفاوتة، ولديهم عدد مختلف من الأبناء.

الخصائص الديموغرافية	الصفة	التكرار	النسبة %
جنس المسن	ذكر	٣٧	٧,٤٨%
	أنثى	٣٩	٣,٥١%
	المجموع	٧٦	١٠٠%
عمر المسن	٦٠ – ٦٥ سنة	٣٧	٧,٤٨%
	٦٥ – ٧٠ سنة	١٥	٧,١٩%
	٧٠ – ٧٥ سنة	١٣	١,١٧%
	٧٥ سنة فأكثر	١١	٥,١٤%
	المجموع	٧٦	١٠٠%
الحالة الاجتماعية	متزوج	٤٨	٢,٦٣%
	أعزب	١	٣,١%
	أرمل	٢٢	٩,٢٨%
	مطلق	٥	٦,٦%
	المجموع	٧٦	١٠٠%

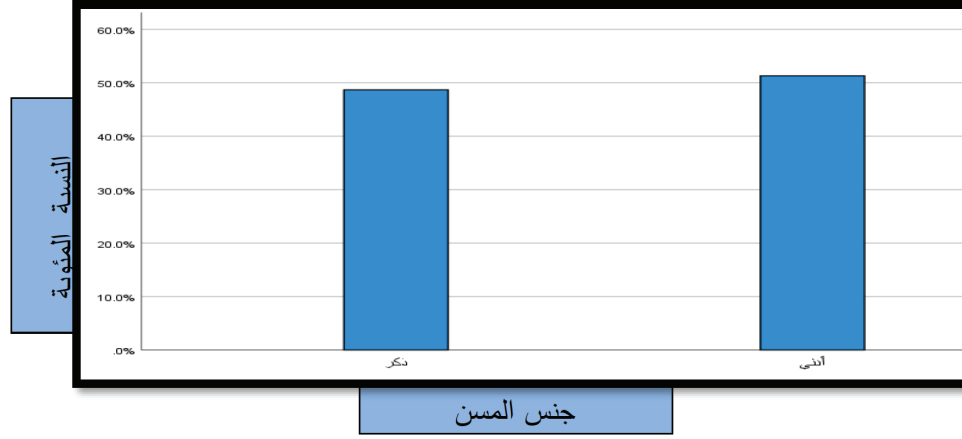
٥٤٪	٤١	مع الزوج/الزوجة والأبناء	مكان سكن المسن
٦,٢٪	٢	مع الزوج/الزوجة فقط	
١,٢١٪	١٦	مع أحد الأبناء أو البنات	
٦,٢٪	٢	مع أحد الأقارب	
٧,١٩٪	١٥	بمفرده (دار الرعاية)	
١٠٠٪	٧٦	المجموع	
٦,٥٢٪	٤٠	غير متعلم	المستوى التعليمي للمسن
٥,٣٥٪	٢٧	يقرأ ويكتب	
٣,٥٪	٤	ابتدائي	
٦,٢٪	٢	متوسط	
٤٪	٣	ثانوي	
١٠٠٪	٧٦	المجموع	
٣,٢٦٪	٢٠	جيدة	الحالة الصحية للمسن
٧,١٩٪	١٥	أمراض عادية بسيطة	
٤,٤٧٪	٣٦	أمراض مزمنة (السكري، الضغط، ..)	
٣,٥٪	٤	إعاقة (حركية، بصرية، ...)	
٣,١٪	١	أمراض خطيرة (السرطان، أمراض القلب، ...)	
١٠٠٪	٧٦	المجموع	
٨,١٥٪	١٢	لا يوجد	مستوي الدخل الشهري للمسن
٤٦٪	٣٥	أقل من ٢٠٠ ريال	
٢٥٪	١٩	٢٠٠ – ٤٠٠ ريال	
٩,٧٪	٦	٤٠٠ – ٦٠٠ ريال	
٣,٥٪	٤	٦٠٠ ريال فأكثر	
١٠٠٪	٧٦	المجموع	

٣,٥%	٤	لا يوجد	عدد الأبناء
٣,١%	١	٢	
٤%	٣	٣	
٣,٥%	٤	٤	
١,٨٤%	٦٤	٥ فأكثر	
١٠٠%	٧٦	المجموع	

جدول (١) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

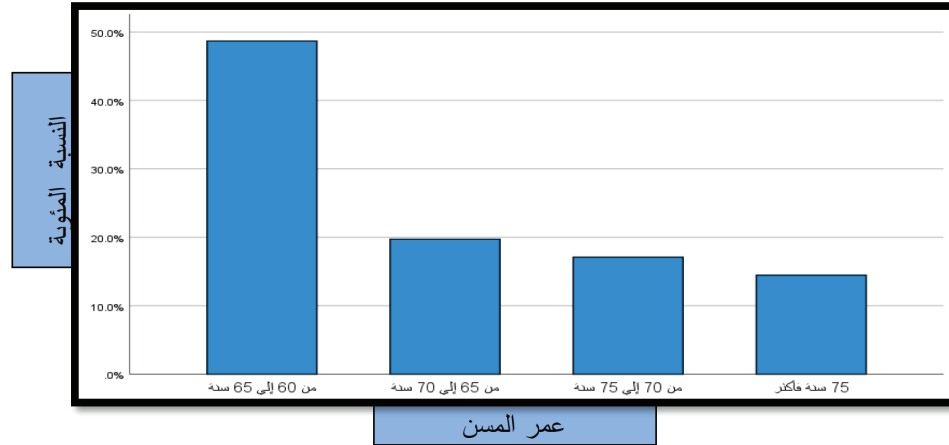
ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

متغير جنس المسن: كان عدد الإناث (٣٩)، بنسبة (٣,٥١٪) بينما كان عدد الذكور (٣٧)، بنسبة (٧,٤٨٪). والشكل رقم (١) يوضح نسبة كل من الذكور والإناث بعينة الدراسة.



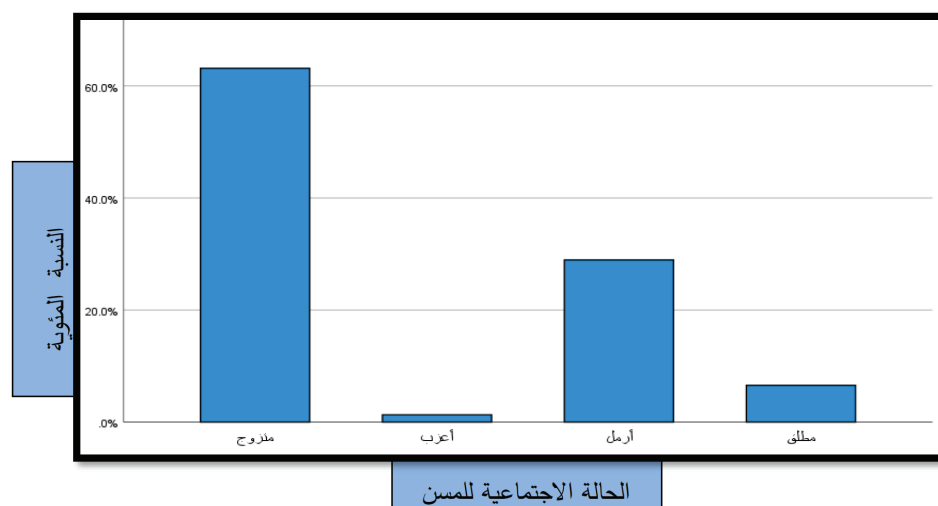
شكل رقم (١) يوضح متغير جنس المسن طبقاً لنسبة كل فئة من فئات عينة الدراسة.

متغير عمر المسن: جاءت الفئة العمرية (٦٠ – ٦٥ سنة) بالمرتبة الأولى وبلغ عدد تكراراتها (٣٧)، بنسبة (٧,٤٨٪). بينما جاءت الفئة العمرية (٦٥ – ٧٠ سنة) بالمرتبة الثانية بتكرار (١٥)، ونسبة (٧,١٩٪). وجاءت الفئة العمرية (٧٠ – ٧٥ سنة) بالمرتبة الثالثة بتكرار (١٣)، ونسبة (١,١٧٪). وجاءت الفئة العمرية (٧٥ سنة فأكثر) بالمرتبة الرابعة بتكرار (١١)، ونسبة (٥,١٤٪). والشكل رقم (٢) يوضح نسبة كل فئة عمرية للمسنين بعينة الدراسة.



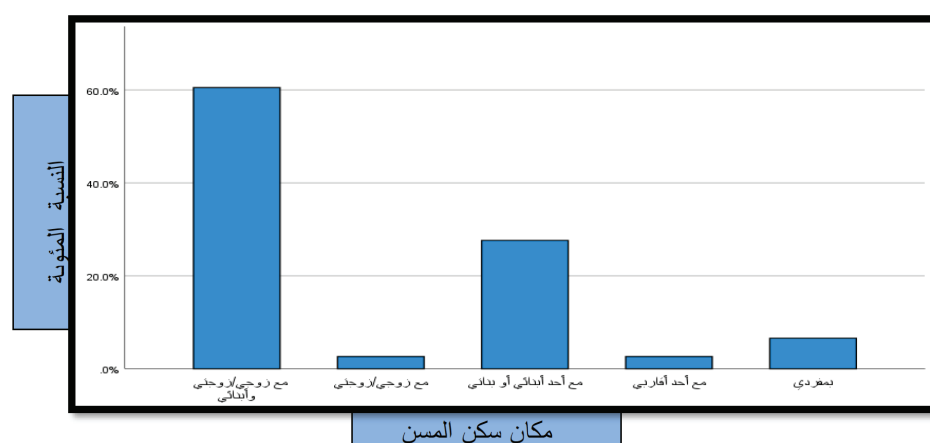
شكل رقم (٢) يوضح متغير عمر المسن طبقاً لنسبة كل فئة من فئات عينة الدراسة.

متغير الحالة الاجتماعية للمسن: جاءت فئة (متزوج/متزوجة) بالمرتبة الأولى وبلغ عدد تكراراتها (٤٨)، بنسبة (٢,٦٣٪). بينما جاءت فئة (أرمل/أرملة) بالمرتبة الثانية وبلغ عدد تكراراتها (٢٢)، بنسبة (٩,٢٨٪). بينما جاءت فئة (مطلق/مطلقة) بالمرتبة الثالثة وبلغ عدد تكراراتها (٥)، بنسبة (٦,٦٪). وجاءت فئة (أعزب/عزباء) بالمرتبة الرابعة وقد بلغ عدد تكراراتها (١)، بنسبة (٣,١٪). والشكل رقم (٣) يوضح نسبة كل فئة من فئات الحالة الاجتماعية للمسنين بعينة الدراسة.



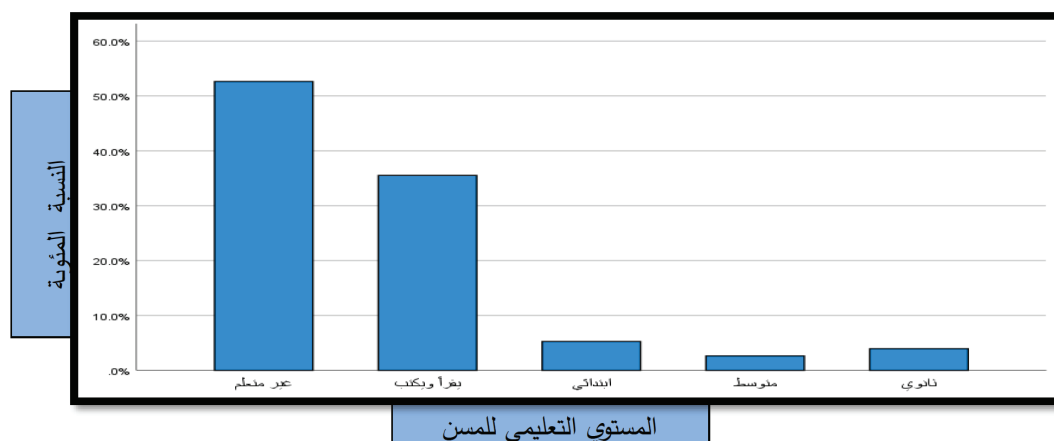
شكل رقم (٣) يوضح متغير الحالة الاجتماعية للمسن طبقاً لنسبة كل فئة من فئات عينة الدراسة.

متغير مكان سكن المسن: جاءت فئة (مع الزوج/الزوجة والأبناء) بالمرتبة الأولى وبلغ عدد تكراراتها (٤١)، بنسبة (٥٤٪). بينما جاءت فئة (مع أحد الأبناء أو البنات) بالمرتبة الثانية وبلغ عدد تكراراتها (١٦)، بنسبة (٢١٪). بينما جاءت فئة (بمفرده) بالمرتبة الثالثة وبلغ عدد تكراراتها (١٥)، بنسبة (١٩٪). وجاءت فئات (مع الزوج/ الزوجة فقط) و(مع أحد الأقارب) بالمرتبة الرابعة وقد بلغ عدد تكرارات كل منها (٢)، بنسبة (٦،٢٪). والشكل رقم (٤) يوضح نسبة كل فئة من الفئات التي تمثل مكان سكن المسنين بعينة الدراسة.



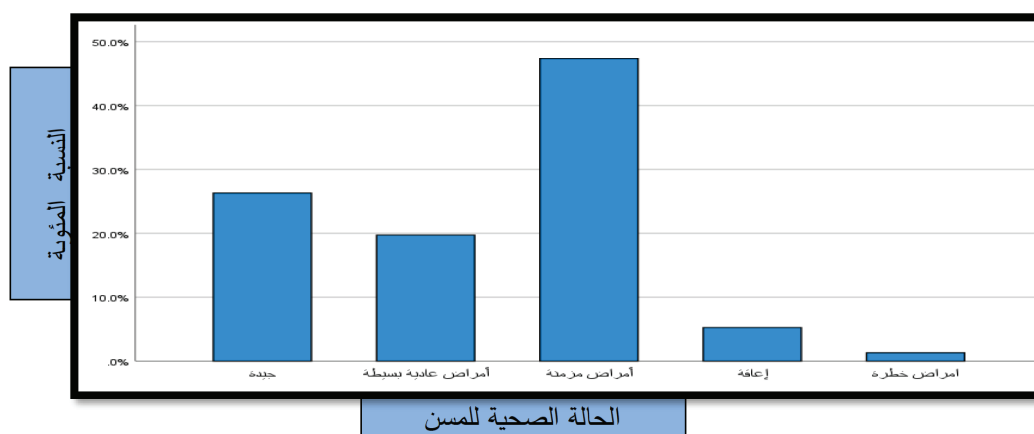
شكل رقم (٤) يوضح مكان سكن المسن طبقاً لنسبة كل فئة من فئات عينة الدراسة.

متغير المستوى التعليمي للمسن: جاءت فئة (غير متعلم) بالمرتبة الأولى وبلغ عدد تكراراتها (٤٠)، بنسبة (٥٦،٥٢٪). بينما جاءت فئة (يقرأ ويكتب) بالمرتبة الثانية وبلغ عدد تكراراتها (٢٧)، بنسبة (٣٥،٣٥٪). بينما جاءت فئة (ابتدائي) بالمرتبة الثالثة وبلغ عدد تكراراتها (٤)، بنسبة (٣،٥٪). وجاءت فئة (ثانوي) بالمرتبة الرابعة وقد بلغ عدد تكراراتها (٣)، بنسبة (٤٪). وجاءت فئة (متوسط) بالمرتبة الخامسة وقد بلغ عدد تكراراتها (٢)، بنسبة (٦،٢٪). ويرى الباحث أن المستوى التعليمي لعينة الدراسة يعتبر متدنياً، وذلك لأن التعليم في السابق لم يكن منتشرًا مقارنة بالوضع الحالي وخاصة تعليم المرأة. والشكل رقم (٥) يوضح نسبة كل فئة من الفئات التي تمثل المستوى التعليمي للمسنين بعينة الدراسة.



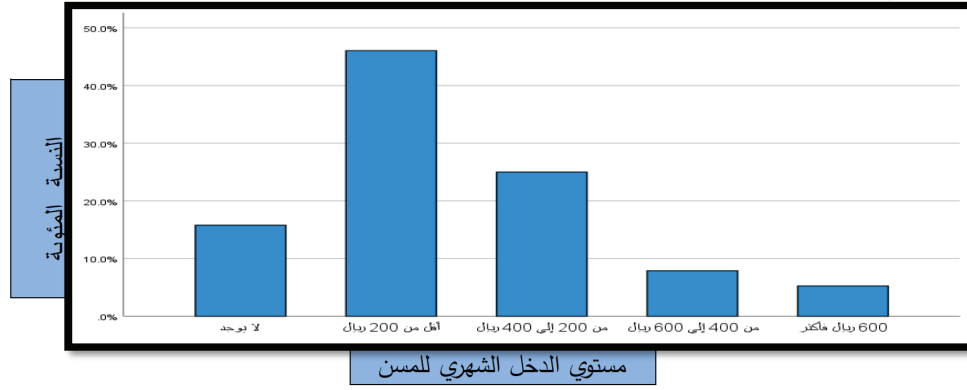
شكل رقم (٥) يوضح المستوى التعليمي للمسن طبقاً لنسبة كل فئة من فئات عينة الدراسة.

متغير الحالة الصحية للمسن: جاءت فئة (أمراض مزمنة) بالمرتبة الأولى وبلغ عدد تكراراتها (٣٦)، بنسبة (٤٧,٤٪). بينما جاءت فئة (جيدة) بالمرتبة الثانية وبلغ عدد تكراراتها (٢٠)، بنسبة (٣٦,٣٪). بينما جاءت فئة (أمراض عادية بسيطة) بالمرتبة الثالثة وبلغ عدد تكراراتها (١٥)، بنسبة (١٩,٧٪). وجاءت فئة (إعاقة) بالمرتبة الرابعة وقد بلغ عدد تكراراتها (٤)، بنسبة (٣,٥٪). وجاءت فئة (أمراض خطيرة) بالمرتبة الخامسة وقد بلغ عدد تكراراتها (١)، بنسبة (١,٣٪). ويرى الباحث أن معظم أفراد العينة يعانون من أمراض مزمنة وذلك بسبب التغيرات الفسيولوجية التي تتزامن مع طبيعة حياة معظم كبار السن الغير صحية سواء من جانب التغذية السليمة أو ممارسة الرياضة مما يؤدي لإصابة معظمهم بالأمراض المزمنة كالضغط والسكر. والشكل رقم (٦) يوضح نسبة كل فئة من الفئات التي الحالة الصحية للمسنين بعينة الدراسة.



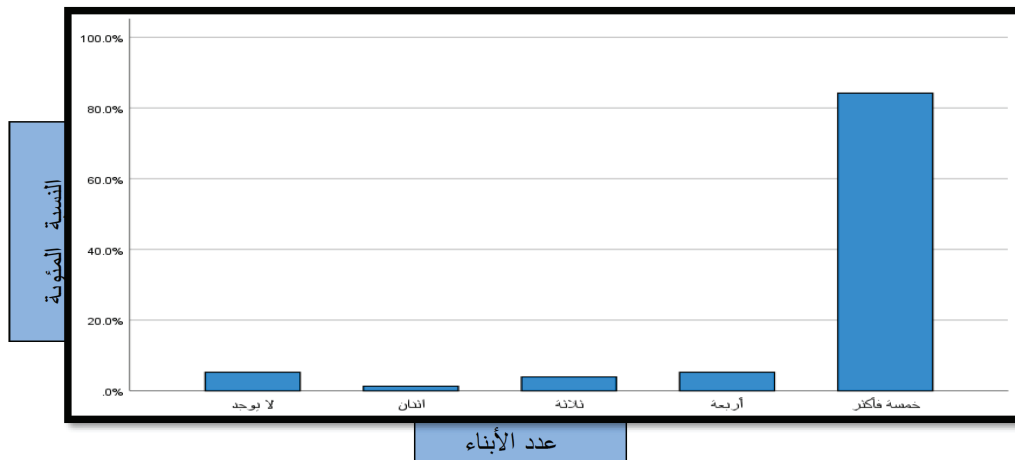
شكل رقم (٦) يوضح الحالة الصحية للمسن طبقاً لنسبة كل فئة من فئات عينة الدراسة.

متغير مستوى الدخل الشهري للمسن: جاءت فئة (أقل من ٢٠٠ ريال) بالمرتبة الأولى وبلغ عدد تكراراتها (٣٥)، بنسبة (٤٦٪). بينما جاءت فئة (٢٠٠ – ٤٠٠ ريال) بالمرتبة الثانية وبلغ عدد تكراراتها (١٩)، بنسبة (٢٥٪). بينما جاءت فئة (لا يوجد دخل) بالمرتبة الثالثة وبلغ عدد تكراراتها (١٢)، بنسبة (١٥,٨٪). وجاءت فئة (٤٠٠ – ٦٠٠ ريال) بالمرتبة الرابعة وقد بلغ عدد تكراراتها (٦)، بنسبة (٩,٧٪). وجاءت فئة (٦٠٠ ريال فأكثر) بالمرتبة الخامسة وقد بلغ عدد تكراراتها (٤)، بنسبة (٣,٥٪). والشكل رقم (٧) يوضح نسبة كل فئة من الفئات التي تمثل مستوى الدخل الشهري للمسنين بعينة الدراسة.



شكل رقم (٧) يوضح مستوي الدخل الشهري للمسن طبقاً لنسبة كل فئة من فئات عينة الدراسة.

متغير عدد الأبناء للمسن: جاءت فئة (٥ أبناء فأكثر) بالمرتبة الأولى وبلغ عدد تكراراتها (٦٤)، بنسبة (١,٨٤٪). بينما جاءت فئة (٤ أبناء) بالمرتبة الثانية وبلغ عدد تكراراتها (٤)، بنسبة (٣,٥٪). بينما جاءت فئة (٣ أبناء) بالمرتبة الثالثة وبلغ عدد تكراراتها (٣)، بنسبة (٤٪). وجاءت فئة (ابن) بالمرتبة الرابعة وقد بلغ عدد تكراراتها (١)، بنسبة (٣,١٪). والشكل رقم (٧) يوضح نسبة كل فئة من الفئات التي تمثل عدد الأبناء للمسنين بعينة الدراسة.



شكل رقم (٨) يوضح عدد الأبناء للمسن طبقاً لنسبة كل فئة من فئات عينة الدراسة.

ثالثاً: أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

١- استمارة البيانات الأولية:

صمم الباحث استمارة البيانات الأولية للحصول على المعلومات الأولية عن عينة الدراسة والمتعلقة بمتغيرات الدراسة، ومرفق بها إرشادات عن كيفية الإجابة على أسئلة أدوات الدراسة. وتضمنت الاستمارة الآتي: العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، المستوى التعليمي، العمل السابق، مستوى الدخل الشهري، الحالة الصحية، عدد الأبناء.

٢- مقياس المشكلات التي تواجه المسنين:

تضمن اختيار هذا المقياس كأداة من أدوات البحث عدة خطوات:

١- الإحاطة النظرية بموضوع المشكلات التي يمكن أن يتعرض لها المسنين ومصادرها وأبعادها، وذلك من خلال العودة إلى الدراسات السابقة.

٢- الاطلاع على مجموعة من الأدوات التي تم استخدامها لقياس المشكلات التي تواجه المسنين في عدد من

الدراسات السابقة. وهذه المقاييس هي:

- مقياس مشكلات المسنين من إعداد (عودة، ١٩٨٦).
 - مقياس مشكلات المسنين من إعداد (خليفة، ١٩٩١).
 - مقياس مشكلات المسنين من إعداد (جولتان حجازي، وعطاف أبو غالي، ٢٠١٠).
 - مقياس المشكلات التي تواجه المسنين من إعداد (موضي العنزي، ٢٠١٧).
- ٣- تحديد أبعاد المشكلات المراد قياسها من خلال المقياس وكانت، المشكلات الصحية، المشكلات المادية، المشكلات النفسية، المشكلات الأسرية، مشكلات قضاء وقت الفراغ.
- ٤- وقع اختيار الباحث علي مقياس المشكلات التي تواجه المسنين من إعداد (موضي العنزي، ٢٠١٧).
- ٥- تم التأكد من صدق المقياس وثبات درجاته حيث وجد الباحث أن المقياس يتمتع بمستوي جيد من الصدق، فقد ظهرت دلالات صدق المقياس من خلال قدرته علي التمييز بين المسنين من حيث مستوي المشكلات التي تواجههم، وذلك من خلال دراسة (موضي العنزي، ٢٠١٧)، التي أوضحت أن هناك ارتباطات دالة إحصائية بين أبعاد المشكلات حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بين (٦٨٨,٠ - ٨١٩,٠) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، ويشير ذلك إلى ارتباط عال ودال إحصائياً، وهذا بدوره يؤكد الصدق الداخلي للمقياس. وفيما يتعلق بثبات درجات المقياس، بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بالنسبة للمقياس الكلي (٨٧٧,٠) وهي قيمة مرتفعة يمكن الوثوق بها.
- وبقصد تأكد الباحث من صدق المقياس وملاءمته لهدف الدراسة الحالية، تم اللجوء إلي الصدق المنطقي أو ما يعرف بصدق المحتوى، حيث قام الباحث بعرضه علي (٨) من الاختصاصيين من العاملين بمجال خدمة ورعاية المسنين بسلطنة عمان من اختصاصات الإرشاد النفسي وعلم النفس والأخصائيين الاجتماعيين والعاملين بالقطاع الصحي ممن لهم اتصال مباشر مع المسنين، بهدف التأكد من مناسبة المقياس لهدف الدراسة، وسلامة الصياغة اللغوية للفقرات ومدي انتمائها للأبعاد التي وضعت لقياسها، كما قام الباحث بعرض المقياس علي عدد من المسنين بلغ عددهم (٢٠) مسن وذلك لاختبار مدي سهولة العبارات ومدي فهمها وكذلك طريقة استجابتهم لها.
- وبعد ذلك أجريت بعض التعديلات علي بعض فقرات المقياس، حيث تم التعديل علي بعض الفقرات وبعض المصطلحات بما لا يتعارض مع محتوى المقياس ولا يؤثر علي الخصائص السيكومترية للمقياس (الصدق والثبات)، مع الإشارة إلي أن المقياس بصورته الحالية لا يختلف كثيراً من حيث الجوهر عن المقياس الأصلي وما تم تعديله أو إضافته علي المقياس من قبل الباحث ليناسب الدراسة الحالية هو كالتالي:
- تم إضافة فقرة بعنوان (الشعور بالتعب والإرهاق بشكل مستمر) تحت بند المشكلات الصحية، حيث وجد الباحث عند إجراء المقابلة مع العينة الاستطلاعية تكرار الشكوى من هذه المشكلة، وتم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للفقرة بحساب معامل ارتباط بيرسون وكان معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (٧٨٨,٠) وهو دال عند مستوى ٠,٠١.
 - تم حذف عبارة (تعجز قدراتي المالية علي توفير سائق خاص بي) تحت بند المشكلات المادية، حيث وجد الباحث عند إجراء المقابلة مع العينة الاستطلاعية عدم وجود أي شكوي من المسنين من هذه المشكلة.

- تم استبدال عبارة (أخجل من عرض إنجازاتي أمام أحفادي) بعبارة (أتضايق من عدم وجود احد يفهمني) تحت بند المشكلات النفسية، حيث وجد الباحث عند إجراء المقابلة مع العينة الاستطلاعية عدم وجود مشكلة بالمفهوم الموجود بالعبارة التي تم حذفها، وتكرار الشكوى من المشكلة بالعبارة البديلة، وتم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للعبارة البديلة بحساب معامل ارتباط بيرسون وكان معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (٨١٩,٠) وهو دال عند مستوى ٠,٠١.

- تم استبدال عبارة (أشعر أن من حولي ينتظرون الموت لي) بعبارة (أشعر أن الآخرين مشغولين عنى رغم أنهم حولي) تحت بند المشكلات النفسية، لعدم مناسبة العبارة الأولى للمجتمع العماني حيث قام برفضها جميع المحكمين الذين تم عرض المقياس عليهم، وتم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للعبارة البديلة بحساب معامل ارتباط بيرسون وكان معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (٧٣٦,٠) وهو دال عند مستوى ٠,٠١.

- تم استبدال عبارة (تسيطر فكرة الموت علي تفكيري) بعبارة (أشعر أن حياتي أصبحت بلا معنى ولا هدف) تحت بند المشكلات النفسية، لعدم مناسبة العبارة الأولى مع المجتمع العماني حيث قام برفضها جميع المحكمين الذين تم عرض المقياس عليهم. وتم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للعبارة البديلة بحساب معامل ارتباط بيرسون وكان معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (٨١١,٠) وهو دال عند مستوى ٠,٠١.

- تم استبدال عبارة (انقطاع بعض الأقارب عن دعوتي للمشاركة معهم في المناسبات الأسرية) بعبارة (أتجنب المشاركة في المناسبات الاجتماعية) تحت بند المشكلات النفسية، حيث وجد الباحث عند إجراء المقابلة مع العينة الاستطلاعية عدم وجود أي شكوى من المسنين من مشكلة بنفس مفهوم العبارة الأولى، ولكن أفاد معظمهم أنهم هم من يتجنبوا في معظم الأوقات المشاركة في المناسبات. وتم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للعبارة البديلة بحساب معامل ارتباط بيرسون وكان معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (٨٨١,٠) وهو دال عند مستوى ٠,٠١.

- تم إضافة عبارة (يهتم بي العامل أو الخادمة رغم وجود أسرتي) تحت بند المشكلات الأسرية، حيث وجد الباحث عند إجراء المقابلة مع العينة الاستطلاعية تكرار الشكوى من هذه المشكلة، وتم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للعبارة بحساب معامل ارتباط بيرسون وكان معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (٦٩٤,٠) وهو دال عند مستوى ٠,٠١.

- تم إضافة عبارة بعنوان (أتضايق من عدم توافر أماكن ترفيهية للمسنين) تحت بند مشكلات قضاء وقت الفراغ، حيث وجد الباحث عند إجراء المقابلة مع العينة الاستطلاعية تكرار الشكوى من هذه المشكلة. وتم التأكد من صدق الاتساق الداخلي للفقرة بحساب معامل ارتباط بيرسون وكان معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (٨٤٨,٠) وهو دال عند مستوى ٠,٠١.

وللتأكد من صلاحية المقياس ومدي ثباته لتحقيق أهداف الدراسة الحالية قام الباحث باستخدام طريقة إعادة الاختبار عن طريق تطبيق المقياس علي عينة استطلاعية قوامها (٢٠) مسن ومسننة بولاية سناص، وهذه العينة مستقلة عن العينة الأساسية، ثم قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس مرة أخرى بعد مرور شهر على العينة ذاتها، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين الاستجابات في التطبيقين الأول والثاني، بلغت قيمة معامل الارتباط (٩٩٤,٠) هي دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على ثبات المقياس بالإعادة. كما تم حساب الثبات بالإعادة لكل بعد من أبعاد المقياس باستخدام معامل الارتباط بيرسون وتبين أن معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لكل بعد من أبعاد المقياس مرتفع وفقاً لقيمة معامل ارتباط بيرسون التي تراوحت بين

(٩٦,٠ - ٩٨,٠) مما يدل على ثبات أبعاد المقياس بالإعادة، وصلاحيته للتطبيق على الدراسة الحالية.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول أن المقياس يتمتع بالصدق والثبات المناسبين، الأمر الذي يجعله صالحاً للتطبيق، وتُعد البيانات التي يتم الحصول عليها من خلاله تطبيقه على أفراد العينة صالحة لأغراض التحليل الإحصائي وحساب المؤشرات الإحصائية لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة.

٦- مقياس المشكلات التي تواجه المسنين يشمل (٤٥) عبارة، تقيس الجوانب التالية:

- المشكلات الصحية، وتضم البنود (من ١ إلى ١٠). - المشكلات المادية، ويضم البنود (من ١١ إلى ١٧).
- المشكلات النفسية، ويضم البنود (من ١٨ إلى ٣٠). - المشكلات الأسرية، ويضم البنود (من ٣١ إلى ٣٨).
- مشكلات قضاء وقت الفراغ، ويضم البنود (من ٣٩ إلى ٤٥).

أما طريقة الإجابة فتكون في المربع الذي ينتمي إلى درجة انطباق الفقرة بوضع إشارة (√)، ويتم تعريف أداة الدراسة إجرائياً بأنها الدرجات التي يحصل عليها أفراد الدراسة في مقياس المشكلات التي تواجه المسنين، وتدرج خيارات الإجابة على فقرات المقياس من (١-٤)، ويتم تصحيح المقياس بوضع الدرجة المناسبة لكل فقرة بموجب إجابة أفراد العينة حيث تم توزيع الأوزان على بدائل الإجابة، كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

بدائل الإجابة	أبداً	نادراً	أحياناً	دائماً
وزن البند	١	٢	٣	٤
الدرجة الكلية	٤٥	٩٠	١٣٥	١٨٠

جدول رقم (٢) بدائل الإجابة وأوزان الفقرات.

ويمكن استخراج الدرجة الكلية على المقياس بجمع الدرجات التي تمثل مستويات الرضا على فقرات المقياس، وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس بأكمله من (٤٥-١٨٠) درجة، حيث تمثل (٤٥) الحد الأدنى وهي أقل درجة محتملة للمقياس، في حين تمثل (١٨٠) الحد الأعلى وهي أعلى درجة محتملة للمقياس. ويشير ارتفاع الدرجات التي يحصل عليها المسن على أبعاد المقياس إلى ارتفاع مستوى المشكلات التي تواجه المسن.

٣- مقياس الدعم النفسي الاجتماعي:

تضمن اختيار هذا المقياس كأداة من أدوات البحث عدة خطوات:

١- الإحاطة النظرية بموضوع الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين، ومصادره وأنواعه، وأهمية الشبكات الاجتماعية في توفير مستوى الدعم المناسب للمسنين، وذلك من خلال العودة إلى الدراسات السابقة.

٢- الاطلاع على مجموعة من مقاييس الدعم النفسي الاجتماعي التي تم استخدامها في عدد من الدراسات السابقة، وهذه المقاييس هي:

- مقياس الدعم النفسي الاجتماعي من إعداد (سهاد بدرة، ٢٠١٤) وتضمن الأبعاد التالية: الدعم المادي، والدعم العاطفي، والدعم الاجتماعي، ودعم المعلومات، ودعم التقويم.

- مقياس الدعم النفسي الاجتماعي من إعداد (كفا، ٢٠١٢) وتضمن الأبعاد التالية: مستوى الدعم

- المقدم من الأسرة، والأصدقاء، والمجتمع، والرضا عن الدعم المقدم.
- مقياس الدعم النفسي الاجتماعي من إعداد (الزيتاوي، ١٩٩٩)، وتضمن الأبعاد التالية: الدعم المادي، والدعم العاطفي (المعنوي)، ودعم المعلومات، ودعم التقييم.
- مقياس المساندة الاجتماعية من إعداد (إبراهيم السمدوني، ١٩٩٧)، ويتكون من ٣٠ بنداً موزعة على بعدين هما:
- بعد الأسرة وقيسه ١٥ بنداً، وبعد الأصدقاء وقيسه ١٥ بنداً.

٣- تحديد أنواع الدعم الأساسية المراد قياسها من خلال المقياس كالتالي: الدعم العاطفي، الدعم الاجتماعي، دعم التقييم، دعم المعلومات، الدعم المادي.

٤- وقع اختيار الباحث علي مقياس الدعم النفسي الاجتماعي من إعداد (سهاد بدر، ٢٠١٤).

٥- تم التأكد من صدق المقياس وثبات درجاته، حيث وجد الباحث أن المقياس يتمتع بمستوي جيد من الصدق، فقد ظهرت دلالات صدق المقياس من خلال قدرته علي التمييز بين المسنين من حيث مستوي الدعم النفسي الاجتماعي المقدم لهم، وذلك من خلال دراسة (سهاد بدر، ٢٠١٤)، التي أوضحت أن هناك ارتباطات دالة إحصائية بين أبعاد المقياس، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين أنواع الدعم النفسي الاجتماعي فيما بينها وبين الدرجة الكلية (٨٥,٠ - ٩٥,٠) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١، ويشير ذلك إلى ارتباط عال ودال إحصائياً بين كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية، وهذا بدوره يؤكد الصدق الداخلي للمقياس.

وفيما يتعلق بثبات درجات المقياس تم حسابه من قبل الباحثة، بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بالنسبة للمقياس الكلي (٩٧٤,٠)، وهي قيمة مرتفعة يمكن الوثوق بها.

وبقصد تأكد الباحث من صدق المقياس وملاءمته لهدف الدراسة الحالية، تم اللجوء إلى الصدق المنطقي أو ما يعرف بصدق المحتوى، حيث قام الباحث بعرضه علي (٨) من الاختصاصيين من العاملين بمجال خدمة ورعاية المسنين بسلطنة عمان من اختصاصات الإرشاد النفسي وعلم النفس والأخصائيين الاجتماعيين والعاملين بالقطاع الصحي ممن لهم اتصال مباشر مع المسنين، بهدف التأكد من مناسبة المقياس لهدف الدراسة، وسلامة الصياغة اللغوية للفقرات ومدي انتماها للأبعاد التي وضعت لقياسها، كما قام الباحث بعرض المقياس علي عدد من المسنين بلغ عددهم (٢٠) مسن، وذلك لاختبار مدي سهولة العبارات ومدي فهمها وكذلك طريقة استجابتهم لها. وبعد ذلك أجريت بعض التعديلات المناسبة علي بعض فقرات المقياس، حيث تم التعديل علي بعض المصطلحات من قبل الباحث بما لا يتعارض مع محتوى المقياس ولا يؤثر علي الخصائص السيكميترية للمقياس (الصدق والثبات)، مع الإشارة إلي أن المقياس بصورته الحالية لا يختلف من حيث الجوهر عن المقياس الأصلي حيث أنه لم يتم حذف أو إضافة أية فقرة، واقتصرت التعديلات فقط علي بعض التعديلات اللغوية بما يتناسب مع البيئة العمانية.

وللتأكد من صلاحية المقياس ومدي ثباته لتحقيق أهداف الدراسة الحالية قام الباحث باستخدام طريقة إعادة الاختبار عن طريق تطبيق المقياس علي عينة استطلاعية قوامها (٢٠) مسن ومسننة بولاية سناص، وهذه العينة مستقلة عن العينة الأساسية، ثم قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس مرة أخرى بعد مرور شهر علي العينة ذاتها، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط بين الاستجابات في التطبيقين الأول والثاني، بلغ معامل الارتباط (٠,٩٤) وهو معامل يشير إلي ثبات الأداة، وصلاحيتها للتطبيق علي الدراسة الحالية.

وفي ضوء ما تقدم، يمكن القول أن المقياس يتمتع بالصدق والثبات المناسبين، الأمر الذي يجعله صالحاً للتطبيق، وتُعد البيانات التي يتم الحصول عليها من خلاله تطبيقه على أفراد العينة صالحة

لأغراض التحليل الإحصائي وحساب المؤشرات الإحصائية لغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة.

٦- مقياس مستوى الدعم النفسي الاجتماعي يشمل (٢٠) فقرة تقيس الجوانب التالية:

- الدعم المادي، ويضم البنود (من ١ إلى ٤).
- الدعم العاطفي، ويضم البنود (من ٥ إلى ٨).
- الدعم الاجتماعي، ويضم البنود (من ٩ إلى ١٢).
- دعم التقييم، ويضم البنود (من ١٣ إلى ٢٠).

ويشتمل كل جانب من الجوانب السابقة علي عبارة توضح أسماء مصادر الدعم التي يمكن توفرها للمسئ بهدف معرفة نوع المصدر الذي يقدم الدعم.

أما طريقة الإجابة فتكون في المربع الذي ينتمي إلى درجة انطباق الفقرة بوضع إشارة (√)، ويتم تعريف أداة الدراسة إجرائياً بأنها الدرجات التي يتحصل عليها أفراد الدراسة في مقياس مستوى الدعم النفسي الاجتماعي، وتتدرج خيارات الإجابة على فقرات المقياس من (١-٤)، ويتم تصحيح المقياس بوضع الدرجة المناسبة لكل فقرة بموجب إجابة أفراد العينة حيث تم توزيع الأوزان علي بدائل الإجابة، كما هو موضح في الجدول رقم (٣).

بدائل الإجابات	لا مطلقاً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة
وزن البند	١	٢	٣	٤
الدرجة الكلية	٢٠	٤٠	٦٠	٨٠

جدول رقم (٣) بدائل الإجابة وأوزان الفقرات.

ويمكن استخراج الدرجة الكلية على المقياس بجمع الدرجات التي تمثل مستويات الدعم على فقرات المقياس، وتتراوح الدرجة الكلية على المقياس بأكمله من (٢٠-٨٠) درجة، حيث تمثل (٢٠) الحد الأدنى وهي أقل درجة محتملة للمقياس، في حين تمثل (٨٠) الحد الأعلى وهي أعلى درجة محتملة للمقياس. ويشير ارتفاع الدرجات التي يحصل عليها المسن علي أبعاد المقياس إلي ارتفاع مستوي الدعم النفسي الاجتماعي لديه.

رابعاً: أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار فرضيات الدراسة بمعالجة البيانات إحصائياً، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، للدرجات المتحققة لأفراد عينة الدراسة ومعالجة بيانات الدراسة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية - (SPSS).

خامساً: الصعوبات التي واجهت الباحث:

لا شك أن كل باحث تعترضه بعض الصعوبات أثناء إجراء الدراسة، والتي قد تؤثر سلباً على الدراسة، ولكن هذه الصعوبات والمتاعب التي يواجهها الباحث يصاحبها متعة تزيد من فضوله العلمي.

وفي الدراسة الحالية واجه الباحث معوقات عدة، ولعل من أهمها قلة المصادر والمراجع التي تتحدث عن صلب الموضوع. وكان هناك من المعوقات ما يتعلق بالمسنين موضوع الدراسة، حيث كان معظمهم يجدون صعوبة في التواصل تعرقل التعامل معهم، مما دفع الباحث أحياناً إلى التخلي عن بعضهم وبالتالي حصل تقليص لعدد أفراد العينة جراء ذلك، وكذلك كان هناك صعوبة في تطبيق أدوات الدراسة مع بعض أفراد عينة الدراسة، نظراً للضعف الذي يعترى حواسمهم وبخاصة

السمع والنظر، وأيضاً كان معظم أفراد العينة لا يجيدون القراءة والكتابة، مما ألقى على الباحث مسؤولية أكبر في قراءة وشرح وتفسير بنود المقاييس، الأمر الذي أدى إلى جهد مضاعف لإتمام المقابلة، وإطالة وقت التطبيق حتى وصل إلى ساعتين تقريباً للمسن الواحد مع بعض أفراد العينة.

أما أبرز المعوقات الموضوعية، فتمثلت في مكان إجراء المقابلة، حيث واجه الباحث صعوبة في التردد علي مجمع شناص الصحي ودار رعاية المسنين بالمرستاق نتيجة الظروف السائدة لتفشي فيروس كورونا أثناء إجراء الدراسة.

الفصل الرابع

(عرض نتائج الدراسة ومناقشتها)

يعرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي توصلت لها الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ويفسرها في ضوء نتائج الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة الحالية.

أولاً: تحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة تجاه المشكلات التي يتعرضون لها:

قام الباحث بترتيب الفقرات وذلك من خلال استخراج مجموع درجات العينة والتكرار والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتبة لكل فقرة، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة %	درجة الموافقة				مجموع درجات العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			أبدا	نادرا	أحيانا	دائما				
بعد المشكلات الصحية										
١	المعاناة من الضعف الجسدي بوجه عام.	ك	26	39	7	4	239	3.1447	79505.	1
		%	34.2	51.3	9.2	5.3				
٢	وجود صعوبة في الحركة والتنقل.	ك	13	30	20	13	195	2.5658	97071.	8
		%	17.1	39.5	26.3	17.1				
٣	صحتي الجسدية تحد من قدرتي علي الاعتناء بنفسي.	ك	9	19	32	16	173	2.2763	93236.	20
		%	11.8	25	42.1	21.1				
٤	المعاناة من مشاكل بالنوم.	ك	12	31	18	15	192	2.5263	98622.	10
		%	15.8	40.8	23.7	19.7				
٥	الشكوى من بعض الأمراض المزمنة.	ك	26	26	15	9	221	2.9079	1.00899	3
		%	34.2	34.2	19.7	11.9				
٦	ضعف الحواس (النظر ، السمع ، ...).	ك	19	21	19	17	194	2.5526	1.10024	9
		%	25	27.6	25	22.4				
٧	ضعف الذاكرة والقدرة علي التركيز.	ك	6	31	22	17	178	2.3421	91728.	15
		%	7.9	40.8	28.9	22.4				
٨	الشعور بالتعب والإرهاق بشكل مستمر.	ك	20	30	17	9	213	2.8026	96636.	4
		%	26.3	39.5	22.4	11.8				
٩	الاحتياج للكشف الطبي بشكل دوري.	ك	30	22	14	10	224	2.9474	1.05697	2
		%	39.5	28.9	18.4	13.2				
١٠	ضعف الخدمات الصحية المقدمة لرعاية المسن.	ك	16	26	22	12	198	2.6053	99437.	6
		%	21.1	34.2	28.9	15.8				

بعد المشكلات المادية										
4 مكرر	1.07107	2.8026	213	13	13	26	24	ك	أعاني من قلة الدخل.	١١
				17.1	17.1	34.2	31.6	%		
7	1.01012	2.5789	196	13	22	25	16	ك	أجد صعوبة في توفير احتياجاتي الأساسية.	١٢
				17.1	28.9	32.9	21.1	%		
28	1.11284	2.0395	155	33	19	12	12	ك	عدم مساعدة أبنائي لي ماليا.	١٣
				43.4	25	15.8	15.8	%		
32	1.14271	1.8816	143	43	10	12	11	ك	كثرة الديون .	١٤
				56.6	13.1	15.8	14.5	%		
20	1.03305	2.3026	175	20	25	19	12	ك	كثرة تكاليف العلاج الخاصة بي.	١٥
				26.3	32.9	25	15.8	%		
34	1.02760	1.7763	135	43	14	12	7	ك	سيطرة أبنائي علي موارد المالية.	١٦
				56.6	18.4	15.8	9.2	%		
27	1.12390	2.2632	172	27	15	21	13	ك	أضطر إلي توفير احتياجات أحد أبنائي.	١٧
				35.5	19.8	27.6	17.1	%		
بعد المشكلات النفسية										
22	1.03441	2.2500	171	23	21	22	10	ك	الشعور بالوحدة أو العزلة.	١٨
				30.3	27.6	29	13.1	%		
27	1.17488	2.0789	158	36	11	16	13	ك	أجد صعوبة في الانسجام مع من حولي.	١٩
				47.4	14.5	21	17.1	%		
19	1.03041	2.2895	174	21	23	21	11	ك	أتضايق من عدم وجود احد يفهمني.	٢٠
				27.6	30.3	27.6	14.5	%		
26	93762.	2.1184	161	23	27	20	6	ك	أتضايق من عدم مشاركة الآخرين اهتماماتي وأفكاري.	٢١
				30.3	35.5	26.3	7.9	%		
18 مكرر	92405.	2.3026	175	17	26	26	7	ك	أشعر أن الآخرين مشغولين عني رغم أنهم حولي.	٢٢
				22.4	34.2	34.2	9.2	%		
12	97935.	2.3816	181	17	23	26	10	ك	يتقلب مزاجي بين السعادة والحزن.	٢٣
				22.4	30.3	34.2	13.1	%		
14	1.01593	2.3553	179	21	16	30	9	ك	لدي شعور بالخوف من أشياء كثيرة .	٢٤
				27.6	21.1	39.5	11.8	%		
19 مكرر	1.03041	2.2895	174	22	20	24	10	ك	أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي.	٢٥
				29	26.3	31.6	13.1	%		
27	97405.	2.1053	160	27	19	25	5	ك	أتجنب المشاركة في المناسبات الاجتماعية.	٢٦
				35.5	25	32.9	6.6	%		
25	99402.	2.1579	164	23	27	17	9	ك	افتقد الاستمتاع بالأشياء.	٢٧
				30.3	35.5	22.4	11.8	%		
17	1.02255	2.3158	176	19	26	19	12	ك	أشعر بالملل والفراغ.	٢٨
				25	34.2	25	15.8	%		

٢٩	أشعر أن دوري في الحياة قد انتهى.	ك	9	16	10	41	145	1.9079	1.10969	31
		%	11.8	21	13.2	54				
٣٠	أشعر أن حياتي أصبحت بلا معنى ولا هدف.	ك	10	10	20	36	146	1.9211	1.06787	30
		%	13.2	13.2	26.3	47.3				
بعد المشكلات الأسرية										
٣١	كثرة الشجار مع أسرتي.	ك	14	15	19	28	167	2.1974	1.13160	24
		%	18.4	19.7	25	36.9				
٣٢	ضعف اقتناع بعض أفراد أسرتي بأرائي.	ك	9	23	29	15	178	2.3421	93170.	16
		%	11.8	30.3	38.2	19.7				
٣٣	عدم مواظبة بعض أفراد أسرتي علي زيارتي.	ك	6	25	17	28	161	2.1184	1.00621	26
		%	7.9	32.9	22.4	36.8				
٣٤	يهتم بي العامل أو الخادمة رغم وجود أسرتي.	ك	4	8	13	51	117	1.5395	88605.	36
		%	5.3	10.5	17.1	67.1				
٣٥	لجوء أبنائي إلي حل مشاكلهم دون الرجوع إلي.	ك	9	24	17	26	168	2.2105	1.04964	23
		%	11.8	31.6	22.4	34.2				
٣٦	سوء معاملة أبنائي لي.	ك	4	7	8	57	110	1.4474	87017.	37
		%	5.3	9.2	10.5	75				
٣٧	إهمال أفراد أسرتي لرأبي.	ك	6	14	16	40	138	1.8158	1.00280	33
		%	7.9	18.4	21	52.7				
٣٨	عدم طاعة أحفادي.	ك	4	13	20	39	134	1.7632	92186.	34 مكرر
		%	5.3	17.2	26.3	38.2				
بعد مشكلات قضاء وقت الفراغ										
٣٩	أشعر أنني وحيد بسبب وقت الفراغ.	ك	12	20	20	24	172	2.2632	1.07540	21 مكرر
		%	15.8	26.3	26.3	31.6				
٤٠	عدم وجود ما يشغل وقتي بالشكل المناسب.	ك	12	19	28	17	178	2.3421	1.00070	15 مكرر
		%	15.8	25	36.8	22.4				
٤١	أشعر أن الوقت يمر ببطء.	ك	22	21	19	14	203	2.6711	1.08797	5
		%	29	27.6	25	18.4				
٤٢	برامج التلفاز والراديو غير ملائمة لي.	ك	3	44	14	15	187	2.4605	85543.	11
		%	3.9	57.9	18.4	19.8				
٤٣	أنام فترات طويلة من الوقت.	ك	10	21	19	14	179	2.3553	93387.	14 مكرر
		%	13	27.6	25	18.4				
٤٤	يمنعني أبنائي من المشاركة في أعمال تطوعية.	ك	3	12	9	52	118	1.5526	90029.	35
		%	3.9	15.8	11.8	68.5				
٤٥	أتضايق من عدم توافر أماكن ترفيهية للمسنين.	ك	18	13	24	21	180	2.3684	1.12951	13
		%	23.7	17.1	31.6	27.6				

جدول رقم (٤) استجابات المسنين بعينة الدراسة تجاه الفقرات باستمارة المشكلات التي يتعرض لها كبار السن.

ولتحليل النتائج بالجدول السابق قام الباحث بطرح عدة أسئلة والإجابة عليها كالتالي:

السؤال الأول: ما هي أهم المشكلات الصحية التي تواجه المسنين بالمجتمع العماني؟

للإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث بترتيب الفقرات من حيث الاحتياج لها وذلك من خلال استخراج المتوسط الحسابي لكل فقرة كما هو موضح بالجدول رقم (٤)، وبالنظر إلى الفقرات المتعلقة بالمحور الأول وهو بُعد المشكلات الصحية، يلاحظ أن أهم المشكلات الصحية التي قد حظيت بتقدير مرتفع من قبل المسنين، وهي مرتبة تنازليا وفقا للتقدير الأعلى للمتوسط الحسابي كما يلي:

- ١- جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على: "المعاناة من الضعف الجسدي بوجه عام" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره: (٣،١٤٤٧).
- ٢- جاءت الفقرة رقم (٩) والتي تنص على: "الاحتياج للكشف الطبي بشكل دوري" في المرتبة الثانية وذلك بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٩٤٧٤).
- ٣- جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على: "الشكوى من بعض الأمراض المزمنة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٩٠٧٩).
- ٤- جاءت الفقرة رقم (٨) والتي تنص على: "الشعور بالتعب والإرهاق بشكل مستمر" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٨٠٢٦).
- ٥- جاءت الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على: "ضعف الخدمات الصحية المقدمة لرعاية المسن" في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٦٠٥٣).
- ٦- جاءت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على: "وجود صعوبة في الحركة والتنقل" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٥٦٥٨).
- ٧- جاءت الفقرة رقم (٦) والتي تنص على: "ضعف الحواس مثل السمع والنظر" في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٥٥٢٦).
- ٨- جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على: "المعاناة من مشاكل بالنوم" في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٥٢٦٣).

السؤال الثاني: ما هي أهم المشكلات الاقتصادية (المادية) التي تواجه المسنين بالمجتمع العماني؟ بالنظر إلى الفقرات المتعلقة بالمحور الثاني وهو بُعد المشكلات الاقتصادية (المادية) كما هو موضح في جدول رقم (٤)، يلاحظ أن أهم المشكلات المادية التي قد حظيت بتقدير مرتفع من قبل المسنين، وهي مرتبة تنازليا وفقا للتقدير الأعلى للمتوسط الحسابي كما يلي:

- ١- جاءت الفقرة رقم (١١) والتي تنص على: "أعاني من قلة الدخل" في المرتبة الرابعة متكرر بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٨٠٢٦).
- ٢- جاءت الفقرة رقم (١٢) والتي تنص على: "أجد صعوبة في توفير احتياجاتي الأساسية" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٥٧٨٩).
- ٣- احتلت الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على: "كثرة تكاليف العلاج الخاصة بي" المرتبة الثامنة عشر بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٣٠٢٦).
- ٤- جاءت الفقرة رقم (١٧) والتي تنص على: "أضطر إلي توفير احتياجات أحد أبنائي" في المرتبة الحادية والعشرين بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٢٦٣٢).

السؤال الثالث: ما هي أهم المشكلات النفسية التي تواجه المسنين بالمجتمع العماني؟

بالنظر إلى الفقرات المتعلقة بالمحور الثالث وهو يُعد المشكلات النفسية كما هو موضح في جدول رقم (٤)، يلاحظ أن أهم المشكلات النفسية التي حظيت بتقدير مرتفع من قبل المسنين بعينة الدراسة، وهي مرتبة تنازليا وفقا للتقدير الأعلى للمتوسط الحسابي كما يلي:

- ١- جاءت الفقرة رقم (٢٣) والتي تنص على: "يتقلب مزاجي بين السعادة والحزن" في المرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي مقداره (٢،٣٨١٦).
- ٢- جاءت الفقرة رقم (٢٨) والتي تنص على: "أشعر بالملل والفراغ" في المرتبة السابعة عشر بمتوسط حسابي مقداره (٢،٣١٥٨).
- ٣- جاءت الفقرة رقم (٢٢) والتي تنص على: "أشعر أن الآخرين مشغولين عني رغم أنهم حولي" في المرتبة الثامنة عشر متكرر بمتوسط حسابي مقداره (٢،٣٠٢٦).
- ٤- جاءت الفقرة رقم (٢٠) والتي تنص على "أتضايق من عدم وجود احد يفهمني" في المرتبة التاسعة عشر، بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٢٨٩٥).
- ٥- جاءت الفقرة رقم (٢٥) والتي تنص على "أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي" في المرتبة التاسعة عشر متكرر، بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٢٨٩٥).

السؤال الرابع: ما هي أهم المشكلات الأسرية التي تواجه المسنين بالمجتمع العماني؟

بالنظر إلى الفقرات المتعلقة بالمحور الرابع وهو يُعد المشكلات الأسرية كما هو موضح في جدول رقم (٤)، يلاحظ أن أهم المشكلات الأسرية التي حظيت بتقدير مرتفع من قبل المسنين بعينة الدراسة، وهي مرتبة تنازليا وفقا للتقدير الأعلى للمتوسط الحسابي كما يلي:

- ١- جاءت الفقرة رقم (٣٢) والتي تنص على: "ضعف اقتناع بعض أفراد أسرتي بآرائي" في المرتبة السادسة عشر، وذلك بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٣٤٢١).
- ٢- جاءت الفقرة رقم (٣٥) والتي تنص على: "لجوء أبنائي إلي حل مشاكلهم دون الرجوع إلي" في المرتبة الثالثة والعشرين، بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٢١٠٥).
- ٣- احتلت الفقرة رقم (٣١) والتي تنص على "كثرة الشجار مع أسرتي" المرتبة الرابعة والعشرين، بمتوسط حسابي مقداره: (٢،١٩٧٤).

السؤال الخامس: ما هي أهم مشكلات قضاء وقت الفراغ التي تواجه المسنين بالمجتمع العماني؟

بالنظر إلى الفقرات المتعلقة بالمحور الخامس وهو يُعد مشكلات قضاء وقت الفراغ كما هو موضح في جدول رقم (٤)، يلاحظ أن أهم مشكلات قضاء وقت الفراغ التي حظيت بتقدير مرتفع من قبل المسنين بعينة الدراسة، وهي مرتبة تنازليا وفقا للتقدير الأعلى للمتوسط الحسابي كما يلي:

- ١- جاءت الفقرة رقم (٤١) والتي تنص على: "أشعر أن الوقت يمر ببطء" في المرتبة الخامسة، وذلك بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٦٧١١).
- ٢- جاءت الفقرة رقم (٤٢) والتي تنص على: "برامج التلفاز والراديو غير ملائمة لي" في المرتبة الحادية عشر، بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٤٦٠٥).
- ٣- احتلت الفقرة رقم (٤٥) والتي تنص على "أتضايق من عدم توافر أماكن ترفيهية للمسنين" المرتبة الثالثة عشر، بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٣٦٨٤).
- ٤- جاءت الفقرة رقم (٤٣) والتي تنص على: "أنام فترات طويلة من الوقت" في المرتبة الرابعة عشر متكرر، بمتوسط حسابي مقداره: (٢،٣٥٥٣).

٥- احتلت الفقرة رقم (٤٠) والتي تنص على "عدم وجود ما يشغل وقتي بالشكل المناسب" المرتبة الخامسة عشر متكرر، بمتوسط حسابي مقدراه: (٢,٣٤٢١).

السؤال السادس: ما هي أكثر أنواع المشكلات التي تواجه المسنين في المجتمع العماني؟
قام الباحث بترتيب أبعاد المشكلات التي تواجه المسنين في المجتمع العماني، وفقا لنتائج هذه الدراسة، كما هو مبين بالجدول رقم (٥).

الأبعاد	عدد الفقرات	مجموع الدرجات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
المشكلات الصحية	١٠	٢٠٢٧	٧,٢٠٢	٠,١٨٧,٢١	الأول
مشكلات قضاء وقت الفراغ	٧	١٢١٧	٨,١٧٣	٥٤١٩,٢٦	الثاني
المشكلات المادية	٧	١١٨٩	٨,١٦٩	٠,٨٥٧,٢٨	الثالث
المشكلات النفسية	١٣	٢١٦٤	٥,١٦٦	٨٨٥٦,١١	الرابع
المشكلات الأسرية	٨	١١٧٣	٦,١٤٦	٣٩٩٣,٢٥	الخامس

جدول رقم (٥) يوضح عدد الفقرات ومجموع الدرجات والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لأبعاد المشكلات التي تواجه المسنين في المجتمع العماني حسب ترتيبها في ضوء استجابات المسنين بعينة الدراسة.

من خلال استجابات المسنين بعينة الدراسة واستخراج المتوسط الحسابي لأبعاد المشكلات التي تواجه المسنين بالمجتمع العماني، ومن خلال النظر إلي الجدول السابق، نجد أن المشكلات الصحية جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط عام بلغ (٢٠٢,٧)، تتبعها على التوالي مشكلات قضاء وقت الفراغ بمتوسط عام بلغ (١٧٣,٨)، ثم المشكلات المادية (الاقتصادية) بمتوسط عام بلغ (١٦٩,٨)، وجاء بعد ذلك المشكلات النفسية بمتوسط عام بلغ (١٦٦,٥)، وأخيرا جاءت المشكلات الأسرية بمتوسط عام بلغ (١٤٦,٦).

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "القصابي، ٢٠١٣" والتي خلصت إلى أن المشكلات النفسية عند المسنين تفوق مشكلاتهم الاجتماعية. كما اتفقت أيضا مع نتائج دراسة "جبريل، ١٩٩٢" والتي أفادت بأن أولي المشكلات لدي المسنين بعينة الدراسة كانت المشكلات الصحية، وتلتها مشكلة وقت الفراغ. كما اتفقت مع دراسة "ياسمين عتيبة، ٢٠١٠" علي ظهور مشكلات كبار السن بجميع أبعادها بصورة واضحة، إلا أنها اختلفت معها في ترتيب أبعاد تلك المشكلات. حيث أشارت نتائج دراسة "ياسمين عتيبة، ٢٠١٠م" بأن أول هذه المشكلات لدي كبار السن هي المشكلات الاقتصادية ثم المشكلات الصحية ثم المشكلات الأسرية ثم مشكلات وقت الفراغ. كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة "موضي العنزي، ٢٠١٧م" التي أشارت بأن ترتيب المشكلات التي واجهت عينة الدراسة كانت وفقا للترتيب التالي: المشكلات الأسرية، وتليها المشكلات الصحية، ثم مشكلات وقت الفراغ، ثم المشكلات النفسية، وجاء في الترتيب الأخير المشكلات المادية. واختلفت أيضا مع دراسة "جولتان حجازي، وعطاف أبو غالي، ٢٠١٠" التي كانت من أهم نتائجها أن ترتيب المشكلات التي واجهت عينة الدراسة كانت وفقا للترتيب التالي: المشكلات الاجتماعية الاقتصادية الأسرية، وتليها المشكلات النفسية، وجاء في الترتيب الأخير المشكلات الصحية.

ثانياً: تحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة تجاه مصدر ومستوي الدعم النفسي الاجتماعي:

قام الباحث بترتيب مصادر الدعم النفسي الاجتماعي حسب درجات الموافقة من حيث التكرار، والجدول رقم (٦) يوضح درجات الموافقة من حيث التكرار والرتبة لكل مصدر من مصادر الدعم.

الترتيب	المجموع	دعم التقييم	دعم المعلومات	الاجتماعي	العاطفي	المادي	الدعم المصدر
الأول	٢٤٣	٤٨	٥٠	٥٠	٥٠	٤٥	أبنائي
الخامس	٧	٤	٠	١	٢	٠	أحفادي
الثالث	٤٤	٩	٩	١٠	١٢	٤	أقاربي
الثاني	٥٥	١٢	١٣	١٠	٧	١٣	أصدقائي/ زملاني
الرابع	٣١	٣	٤	٥	٥	١٤	غير ذلك

جدول رقم (٦) يوضح مصادر الدعم حسب ترتيبها في ضوء استجابات المسنين بعينة الدراسة. كما قام الباحث بترتيب أبعاد الدعم وذلك من خلال استخراج مجموع درجات العينة والمتوسط الحسابي لكل بعد من الأبعاد، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الدرجات	عدد الفقرات	الأبعاد
الأول	١٩٨٢,٢	٣١٥٨,١٤	١٠٨٨	٤	الدعم الاجتماعي
الثاني	٠٨٠٤,٢	٢١٠٥,١٤	١٠٨٠	٤	دعم المعلومات
الثالث	٧١٥٨,٢	٧٧٦٣,١٣	١٠٤٧	٤	الدعم العاطفي
الرابع	٣٤٩٥,٢	٦٩٧٤,١٣	١٠٤١	٤	دعم التقييم
الخامس	٩١٧٨,٢	٤٢١١,١٣	١٠٢٠	٤	الدعم المادي

جدول رقم (٧) يوضح عدد الفقرات ومجموع الدرجات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد الدعم النفسي الاجتماعي.

ولتحليل النتائج بالجدول السابقة قام الباحث بطرح عدة أسئلة والإجابة عليها كالتالي:

السؤال الأول: ما هي أهم مصادر الدعم المتوفرة لدى المسنين بالمجتمع العماني؟

من خلال استجابات المسنين بعينة الدراسة، ومن خلال النظر إلى الجدول السابق، نجد أن مصدر الدعم المتمثل في الأبناء جاء في المرتبة الأولى. وجاء مصدر الدعم من الزملاء أو الأصدقاء بالمرتبة الثانية. بينما جاء الدعم من الأقارب بالمرتبة الثالثة. ونجد أن هناك مصادر دعم أخرى احتلت المرتبة الرابعة وتمثلت أبرز هذه المصادر في بعد الدعم المادي حيث تمثلت إجابة بعض أفراد العينة في تلقي هذا النوع من الدعم من خلال معاش الضمان الاجتماعي، وكذلك بعد الدعم العاطفي حيث تمثلت إجابة بعض أفراد العينة في تلقي هذا النوع من الدعم من الزوج أو الزوجة. وأخيراً جاء الدعم من الأحفاد.

وفي هذا الجانب أكدت دراسة (Lawler et al, 2009) أن وجود شبكة اجتماعية متكاملة حول المسن تمكنه من طلب المساندة التي يشعر أنه بحاجة إليها من المصدر المناسب. وقد بينت دراسة (Bozo, Guarnaccia, 2010, 25) أن نجاح شبكة الدعم الاجتماعي يرتبط بقضاء المسنين لفترة شيخوخة مريحة. كما أن غنى الشبكة الاجتماعية لا يتوقف فقط على عدد الأشخاص وعلاقة كل واحد منهم بالمسن، بل يعتمد أيضاً على علاقات أفراد الشبكة ببعضهم، فكلما كانت العلاقات متشابكة بين

أفراد الشبكة أدت إلى دعم فعال للمسن (Price 2010,80). ويرى الباحث أن إحساس المسنين بقرب أولادهم منهم وعلاقتهم الإيجابية بهم، بالإضافة إلى تحمل الأبناء لمسؤولياتهم المادية تجاه أبويهم، يكون له أكبر الأثر في رفع مستوى الدعم النفسي الاجتماعي الذي يعبر عنه المسنون.

السؤال الثاني: ما مستوى الدعم المتوفر لدى المسنين بالمجتمع العماني؟

للإجابة على هذا السؤال قام الباحث باستخراج متوسط أفراد العينة على الدرجة الكلية لمستوى الدعم النفسي الاجتماعي ووجده يساوي (٦٩,٥٥٢٦) وذلك بانحراف معياري مقداره (٩,٦٢٥٥١). ووجد أن أفراد العينة تتلقى دعماً نفسياً اجتماعياً متوسطاً يتراوح بين ٣٤ و ٨٠، مما يعكس وجود عوز لدى بعض المسنين أفراد العينة في تلقيهم للدعم بأنواعه. ومن الدراسات التي اتفقت مع نتائج هذه الدراسة وأكدت عوز المسنين للمساعدة الاجتماعية، دراسة "كامل، ١٩٩٨" التي بينت أن نسبة كبيرة من المسنات أفراد العينة عبرن بأن الحاجة الملحة لديهن هي الحاجة إلى المساعدة الاجتماعية.

السؤال الثالث: ما هو ترتيب أبعاد الدعم حسب توفرها لدى المسنين بالمجتمع العماني؟

بالنسبة لأبعاد الدعم النفسي الاجتماعي الخمسة المتضمنة في المقياس، فكان ترتيب الأبعاد تصاعدياً تبعاً للمتوسطات الحسابية كما يلي:

الدعم المادي: كان هو النوع الأقل توفراً للمسنين، وجاء في الترتيب الخامس، بمتوسط وقدره (٢١١,١٣) (، ويرى الباحث أن هذه النتيجة ترجع إلى خصائص عينة الدراسة حيث إن ما نسبته (٨,١٥٪) من إجمالي عدد المسنين بعينة الدراسة أفادوا بعدم وجود أي مصدر للدخل، وما نسبته (٤٦٪) من إجمالي عدد المسنين بعينة الدراسة كان مستوى الدخل لديهم منخفض (أقل من ٢٠٠ ريال شهرياً)، وهذه المستويات من الدخل قد لا تفي بمتطلبات المعيشة لهؤلاء المسنين نظراً لزيادة احتياجاتهم مع كثرة مشاكلهم الصحية وارتفاع أسعار السلع والخدمات.

دعم التقييم: جاء في الترتيب الرابع بمتوسط قدره (٦٩٧٤,١٣)، ويرى الباحث أن هذا النوع من الدعم يسهل تقديمه، لأنه لا يتطلب تواصل شخصياً بين المسن وذويه، فمن الممكن أن يتلقى المسن دعم التقييم باستخدام وسائل تواصل لا تتطلب اللقاء الشخصي، كالمكالمات الهاتفية. من جهة أخرى يمكن للمسن أن يتوجه لأفراد من الدائرة الثالثة في شبكته الاجتماعية التي تتكون من الأشخاص الذين يمدون يد المساعدة عند الحاجة لطلب هذا النوع من الدعم كالزملاء والأصدقاء باعتبارهم أكثر قرباً من المسن، وعلى اطلاع بظروف حياته اليومية، ومن الممكن أن يمتلكوا المعلومات اللازمة التي يحتاجها (Price, 2010, 65).

الدعم العاطفي: جاء في الترتيب الثالث بمتوسط وقدره (٧٧٦٣,١٣)، ويرى الباحث أن ذلك يعود لأسباب أبرزها تيسر السبل التي يمكن من خلالها إيصال السند العاطفي، ومحاولة ذوي المسنين من خلال الإيفاء بمتطلبات المسن العاطفية تعويض الشعور بالذنب الناجم عن عدم تمكنهم من تلبية الحاجات الأخرى للمسن كالحاجات المادية. وتلعب وسائل الاتصال والتواصل الحديثة دوراً هاماً في إيصال الدعم العاطفي للمسنين، حيث تمكنهم من التواصل مع أبنائهم وأحفادهم حتي لو لم يتواجدوا معهم بنفس مكان السكن، وهذه الميزة تبرز جلية عند فئة المسنين الذين تسمح لهم قدراتهم المعرفية والمادية وقابليتهم للتعليم من استخدام وسائل الاتصال والتواصل الاجتماعية، أو استخدام الهاتف الجوال. وساهمت تلك الفرص في رفع مستوى الدعم العاطفي الذي يحصل عليه المسنون نسبياً عن الأنواع الأخرى من الدعم. ويحتل الدعم العاطفي أهمية كبيرة لدى المسنين، حيث بينت دراسة (Merz&Consedine, 2009) أهمية الدعم العاطفي في تحقيق الإحساس بالارتياح لدى المسنين، بشكل يفوق أهمية الدعم المادي، كما أظهرت أن الدعم القائم على الحب والاهتمام يزيد من مشاعر الأمن والارتباط والولاء والسعادة (عثمان، ٢٠٠١، ١٤).

دعم المعلومات: جاء في الترتيب الثاني بمتوسط وقدره (٢١٠٥,١٤)، ويرى (عثمان، ٢٠٠١، ١٤٩) أن الدعم النفسي الاجتماعي القائم على إعطاء معلومات لفظية عن مواجهة الضغوط، وتقديم النصائح يؤدي

إلى الصحة البدنية والوجدانية ويخفف الشعور بالعجز ويتيح التفسير الموضوعي الواضح للتهديدات.

الدعم الاجتماعي: كان هو النوع الأكثر توفراً للمسنين وجاء في الترتيب الأول بمتوسط وقدره (٣١٥٨,١٤)، ويرى الباحث أن هذه النتيجة ترجع إلى خصائص عينة الدراسة وطبيعة البيئة العمرانية التي مازالت تحتفظ بالعادات والتقاليد من حيث رعاية المسن في بيئته الطبيعية بين ذويه وأقاربه، حيث إن ما نسبته (٥٤٪) من إجمالي عدد المسنين بعينة الدراسة أفادوا بأن مكان إقامتهم مع الزوج/ الزوجة والأبناء، وما نسبته (١,٢١٪) من إجمالي عدد المسنين بعينة الدراسة أفادوا بأن مكان إقامتهم مع أحد أبنائهم أو بناتهم. وفي هذا الجانب أكد (Price, 2010,72) على دور المكان الذي يعيش فيه المسن من حيث إمكانية التواصل مع أفراد شبكة الدعم.

ثالثاً: تحليل وتفسير نتائج استجابات عينة الدراسة تجاه المشكلات التي يتعرضون لها ومستوي الدعم النفسي الاجتماعي لديهم تبعاً لمتغيرات الدراسة التصنيفية، وعرض النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: (لا يوجد أثر لاختلاف مستويات الدعم النفسي الاجتماعي على مستوى المشكلات لدى المسنين أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة $a = 0,05$): للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث باستقصاء أثر مستوى الدعم النفسي الاجتماعي على مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون أفراد العينة، وذلك باستخدام اختبار مان-وتني "Mann Whitney Test". وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
الدعم النفسي الاجتماعي	٧٦	٦٩,٥٥٢٦	٩,٦٢٥٥	٤٥,٨٧	٠,٠٠٠
المشكلات لدى المسنين	٧٦	١٠١,٢٧٦٣	٢٢,٥٤٣٣	١٠٧,١٣	

جدول رقم (٨) نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوى ٠,٠٠٠ وهي أصغر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية ($a = 0,05$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا يوجد أثر لاختلاف مستويات الدعم النفسي الاجتماعي على مستوى المشكلات لدى المسنين أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة $a = 0,05$ ، ونقبل بالفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر لاختلاف مستويات الدعم النفسي الاجتماعي على مستوى المشكلات لدى المسنين أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة $a = 0,05$. وباستخراج معامل الارتباط بين المتغيرين نجد أن قيمته سالبة وتعادل (-٠,٨٢١)، أي أن العلاقة بينهما عكسية، بمعنى أن هناك إمكانية لخفض متغير (المشكلات التي تواجه المسنين) إذا تم تعزيز متغير الدعم النفسي الاجتماعي.

وتعزز هذه النتيجة أهمية الدعم النفسي الاجتماعي من الناحية الوقائية والعلاجية، وإمكانية تأثيره على حياة المسن. وتتفق هذه النتيجة مع ما ورد في دراسة (Lou, 2010, 65) التي كانت من نتائجها أن للدعم النفسي الاجتماعي آثار مباشرة وغير مباشرة على شعور المسنين بالارتياح فيمكن أن يكون الدعم النفسي الاجتماعي محققاً لحاجات المسن الاجتماعية، كما يزودهم بروابط عاطفية مع الآخرين ويخفف من الآثار السلبية الناتجة عن المرض والأزمات، وكذلك مع نتائج الدراسة التي قام بها (Ho & Hi, 2010, 98) والتي أفادت بوجود آثار مباشرة وغير مباشرة للدعم النفسي الاجتماعي من خلال تعديل استراتيجيات التوافق وزيادة التوافق الناضج مما يقلل الصعوبات التوافقية ويزيد الرضا عن الحياة. وتتفق أيضاً مع نتيجة دراسة "خطاب، ٢٠١٠" والتي بينت تأثير دال للمساندة في رفع مستوى الحالة الصحية لدى المسنين والمسنات.

وتوجه هذه النتيجة إلى ضرورة تصميم برامج تتبنى مدخلات تتعلق بالدعم النفسي الاجتماعي وتتوقع مخرجات تتعلق بالحد من المشكلات التي يتعرض لها المسن وتحقيق احتياجاته. وبالتالي يجب الاهتمام

بالدعم النفسي الاجتماعي باعتباره ذات أهمية قصوى لدى المسنين، لما يقوم به من دور في الحد من المشكلات التي يتعرض لها المسن.

الفرضية الرئيسية الثانية: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي تواجه المسنين بعينة الدراسة بين المسنين المقيمين بدار الرعاية والمسنين المقيمين داخل بيئتهم الطبيعية (المنزل) عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$): للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار مان-وتني "Mann Whitney Test"، ولمعرفة مستوى المشكلات لدى أفراد العينة تبعاً لمكان الإقامة، قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
دار الرعاية	١٥	١١٣,٤٠	٢٢,٩١٢٢	٥٠,٩	٠,٠١٥
المنزل	٦١	٩٧,٩٣٣٤	٢١,٩٦٥٠	٣٥,٤٥	

جدول رقم (٩) نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوى ٠,٠١٥ وهى أصغر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية ($\alpha = 0,05$)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة في مستوى المشكلات التي تواجه المسنين بعينة الدراسة بين المسنين المقيمين بدار الرعاية والمسنين المقيمين داخل بيئتهم الطبيعية (المنزل) عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$ ، ونقبل بالفرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة في مستوى المشكلات التي تواجه المسنين بعينة الدراسة بين المسنين المقيمين بدار الرعاية والمسنين المقيمين داخل بيئتهم الطبيعية (المنزل) عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$. وبالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن الفرق في مستوى المشكلات لصالح المسنين المقيمين بدار الرعاية. وطبقاً لهذه النتيجة يري الباحث أن إقامة المسن في بيئته الطبيعية (المنزل) لها دور فعال في الحد من المشكلات التي يواجهها المسن.

الفرضية الرئيسية الثالثة: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين بعينة الدراسة بين المسنين المقيمين بدار الرعاية والمسنين المقيمين داخل بيئتهم الطبيعية (المنزل) عند مستوى الدلالة $\alpha = 0,05$):

للتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار مان-وتني "Mann Whitney Test". ولمعرفة مستوى الدعم لدى أفراد العينة تبعاً لمكان الإقامة، قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
دار الرعاية	١٥	٦٥,٢٦٦٧	١٠,٠١٠٤	٢٩,٠٧	٠,٠٦٤
البيئة الطبيعية (المنزل)	٦١	٧٠,٦٠٦٦	٩,٣١١٧	٤٠,٨٢	

جدول رقم (١٠) نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوي ٠,٠٦٤، وهي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية ($a = ٠,٠٥$)، وبالتالي نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة في الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين بعينة الدراسة بين المسنين المقيمين بدار الرعاية والمسنين المقيمين داخل بيئتهم الطبيعية (المنزل) عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة "غانم، ٢٠٠٢" التي أفادت بأن إدراك المسنين والمسنات للمساندة الاجتماعية ومساندة التكامل الاجتماعي أكبر وأفضل لدى المسنين في بيئتهم الطبيعية منها لدى المسنين في دار الرعاية.

الفرضية الرئيسية الرابعة: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات تبعاً لمتغير الجنس والعمر ومستوي الدخل والحالة الصحية لدى المسنين بعينة الدراسة عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$)، وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات التالية:

١- الفرضية الفرعية الأولى: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$): للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار مان-وتني "Mann Whitney Test"، ولمعرفة مستوى المشكلات لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس، قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
ذكر	٣٧	١٠٤	٢٤,٦٦٤٤	٤٠,٧٢	٠,٣٩٤
أنثى	٣٩	٩٨,٦٩٢٣	٢٠,٣١٣٥	٣٦,٤٠	

جدول رقم (١١) نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوي ٠,٣٩٤ (بما يمثل ٣٩,٤٪) وهي أكبر من مستوى دلالة الفرض العدمي ($a = ٠,٠٥$) الذي يمثل ٥٪، وبالتالي فإننا نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$. ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن السبب يرجع إلى أن كلا الجنسين يتعرضون لنفس التغيرات الجسمية والفسولوجية ونفس الظروف الاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع العماني.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "موضي العنزي، ٢٠١٧" التي أفادت بعدم وجود فروق جوهرية تبعاً لمتغير الجنس في المشكلات الأسرية، أو الصحية، أو النفسية، أو مشكلات وقت الفراغ. واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة "جولتان حجازي، وعطاف أبو غالي، ٢٠١٠"، كما تتفق أيضاً مع نتائج دراسة "القصابي، ٢٠١٣" والتي أفادت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. بينما تختلف مع نتائج دراسة "جودة، ٢٠٠٦" التي أكدت على وجود فروق بين الجنسين لصالح الإناث.

٢- الفرضية الفرعية الثانية: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون بعينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$): للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis test)، ولمعرفة مستوى المشكلات لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
٦٠ - ٦٥ سنة	٣٧	١٠٠,٢٤٣٢	٢٠,٩٣٤٣	٣٨,٠٥	٠,٦١٣
٦٥ - ٧٠ سنة	١٥	١٠٧,٤٦٦٧	٢٢,٤٣٦٧	٤٤,٨٣	
٧٠ - ٧٥ سنة	١٣	٩٩,٠٧٦٩	٣٠,٠١٥١	٣٤,٤٦	
أكبر من ٧٥ سنة	١١	٩٨,٩٠٩١	١٩,٣٤١٤	٣٦,١٤	

جدول رقم (١٢) يوضح نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوي ٠,٦١٣ (بما يمثل ٦١,٣٪) وهى أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية ($a = ٠,٠٥$) الذي يمثل ٥٪، وبالتالي فإننا نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "موضي العنزي، ٢٠١٧" والتي أفادت بأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في معظم أبعاد المشكلات التي يتعرض لها المسنون تبعاً لمتغير العمر، وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة "القصابي، ٢٠١٣" والتي أفادت بأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون تعزى لمتغير العمر لصالح من تتراوح أعمارهم بين ٨٠ - ٨٤ سنة.

٣- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون بعينة الدراسة تبعاً لمتغير الدخل الشهري عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$: للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis test). وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

الدخل الشهري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
لا يوجد	١٢	١٠٢,٨٣٣٣	٢٣,٣٦٥٩	٣٩,٠٨	٠,٨٢٥
أقل من ٢٠٠ ريال	٣٥	٩٧,٨٥٧١	٢١,١٩٩٥	٣٥,٤٤	
٢٠٠ - ٤٠٠ ريال	١٩	١٠٢,٦٣١٦	٢١,٧٢٣٥	٤١	
٤٠٠ - ٦٠٠ ريال	٦	١٠٦,٦٦٦٧	٢٩,٠٩٥٤	٤٢,٩٢	
٦٠٠ ريال فأكثر	٤	١١٢	٣١,٥٩١١	٤٥	

جدول رقم (١٣) يوضح نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوي ٠,٨٢٥ (بما يمثل ٨٢,٥٪) وهى أكبر من مستوى دلالة الفرض العدمي ($a = ٠,٠٥$) الذي يمثل ٥٪، وبالتالي فإننا نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدخل الشهري عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "موضي العنزي، ٢٠١٧" والتي أفادت بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معظم أبعاد المشكلات التي يتعرض لها المسنون تبعاً لمتغير الدخل الشهري. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة "القصابي، ٢٠١٣م" والتي أفادت بأن هناك فروقا ذات

دلالة إحصائية في مستوى المشكلات الاجتماعية فقط تعزى لمتغير الدخل لصالح من دخلهم أقل من ٢٠٠ ريال ومن يتراوح دخلهم من ٢٠٠ – ٤٠٠ ريال.

٤- الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون بعينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الصحية عند مستوى الدلالة $a = 0,05$: وللتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis test)، ولمعرفة مستوى المشكلات لدى المسنين أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الصحية قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

الحالة الصحية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
جيدة	٢٠	١٠٧,١٥٠٠	٢٠,٨٤٠٩	٤٦,١٠	٠,٤٣٦
أمراض عادية بسيطة	١٥	١٠٢,٩٣٣٣	٢٨,١١٨٢	٣٩,٠٧	
أمراض مزمنة	٣٥	٩٧,٦٥٧١	٢٢,٤٤٤٦	٣٤,٢٦	
إعاقة	٤	٩٧,٢٥٠٠	١١,٣٥٤١	٣٤,٨٨	
أمراض خطيرة	٢	١٠١,٥٠٠٠	٤,٩٤٩٧	٣٩,٧٥	

جدول رقم (١٤) يوضح نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوي ٠,٤٣٦ (بما يمثل ٤٣,٦٪) وهي أكبر من مستوى دلالة الفرض العدمي ($a = 0,05$) الذي يمثل ٥٪، وبالتالي فإننا نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الصحية عند مستوى الدلالة $a = 0,05$.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "القصابي، ٢٠١٣" والتي أفادت بأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في مستوى المشكلات التي يتعرض لها المسنون تعزى لمتغير الحالة الصحية، لصالح الحالة الصحية السيئة.

الفرضية الرئيسية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي تبعاً لمتغير العمر والجنس والدخل والحالة الصحية لدى المسنين أفراد عينة الدراسة. وتتفرع هذه الفرضية الرئيسية إلى الفرضيات الفرعية التالية:

١- الفرضية الفرعية الخامسة (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $a = 0,05$): للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار مان-وتني "Mann Whitney Test"، ولمعرفة مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
ذكر	٣٧	٦٩,٧٨٣٨	١٠,٢٤٧٣	٣٩,٥٧	٠,٦٨٠
أنثى	٣٩	٦٩,٣٣٣٣	٩,١٢٥٨	٣٧,٤٩	

جدول رقم (١٥) نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الخامسة.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوى ٠,٦٨٠ (بما يمثل ٦٨٪) وهى أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية ($a = ٠,٠٥$) الذي يمثل ٥٪، وبالتالي فإننا نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "هبة عبد العزيز، ٢٠١١" والتي أفادت بوجود فروق معنوية في الدعم الكلي بين كل من الذكور والإناث. وتختلف أيضاً مع نتيجة دراسة "سهاد بدره، ٢٠١٤م" التي أفادت بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي تبعاً لمتغير الجنس، لصالح الإناث. وكذلك تختلف مع نتائج دراسة "خطاب، ٢٠١٠" التي بينت أن هناك فروق ذات دلالة في درجة الدعم النفسي الاجتماعي لصالح الإناث، حيث أوضحت أن الإناث دوماً يطلبن ويتلقين ويعبرن عن الحاجة للدعم النفسي الاجتماعي أكثر من الذكور، وأن الإناث يتمتعن بشبكات اجتماعية ممتدة ومتشابهة ولا تقتصر على أفراد الأسرة، ويعبرن عن حاجتهن للدعم بشكل صريح ويتلقينه من مصادر مختلفة، على عكس الذكور الذين يميلون للوحدة والاستقلالية ويقتصرون على زوجاتهم في تلقي الدعم.

٢- الفرضية الفرعية السادسة (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$): للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis test)، ولمعرفة مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير العمر، قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
٦٠ - ٦٥ سنة	٣٧	٦٩,١٠٨١	٩,٩٣٨١	٣٧,٣٤	٠,٤٤٢
٦٥ - ٧٠ سنة	١٥	٧٢,٦٦٦٧	٦,٦٠٨٠	٤٤,٨٣	
٧٠ - ٧٥ سنة	١٣	٦٩,٥٣٨٥	١١,٣٩٨٩	٣١,١٨	
أكبر من ٧٥ سنة	١١	٦٦,٨١٨٢	٩,٩٣٧٩	٣٦,١٤	

جدول رقم (١٦) يوضح نتيجة اختبار الفرضية الفرعية السادسة.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوى ٠,٤٤٢ (بما يمثل ٤٤,٢٪) وهى أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية ($a = ٠,٠٥$) الذي يمثل ٥٪، وبالتالي فإننا نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر عند مستوى الدلالة $a = ٠,٠٥$.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "سهاد بدره، ٢٠١٤م" التي أفادت بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي تبعاً لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية ٨٥ فما فوق.

ويتبين من الجدول السابق أن الفئة العمرية الأكبر من ٧٥ سنة، هي الفئة التي عبرت عن مستوى أقل من الدعم النفسي الاجتماعي بدرجة الكلية بمتوسط حسابي وقدره (٦٦,٨١)، ويرى الباحث أن السبب في ذلك يمكن أن يرجع إلى انكماش شبكتهم الاجتماعية إلى أدنى حد في هذه المرحلة العمرية وتعرض معظمهم لفقد الزوجة/الزوج والأصدقاء مما يؤثر بشكل عميق على فرص الدعم الاجتماعي.

٣- الفرضية الفرعية السابعة: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدخل الشهري عند مستوى الدلالة $a = 0,05$): للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis test)، ولمعرفة مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الدخل الشهري قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

الدخل الشهري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
لا يوجد	١٢	٦٨,٣٣٣٣	٩,٤٣٢٣	٣٤,٢٩	٠,٤٢٢
أقل من ٢٠٠ ريال	٣٥	٧٠,٢٢٨٦	٨,٧٥٨٤	٣٩,٦٧	
٢٠٠ – ٤٠٠ ريال	١٩	٧٠,٨٩٤٧	٨,٤٦٤٩	٤٢,٣٧	
٤٠٠ – ٦٠٠ ريال	٦	٦٠,٦٦٦٧	١٦,٦٩٣٣	٢٤,٨٣	
٦٠٠ ريال فأكثر	٤	٧٤,٢٥٠٠	٤,٠٣١١	٤٧,٧٥	

جدول رقم (١٧) يوضح نتيجة اختبار الفرضية الفرعية السابعة.

بالنظر إلي النتائج هذا بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوي ٠,٤٢٢ (بما يمثل ٤٢,٢٪) وهي أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية ($a = 0,05$) الذي يمثل ٥ ٪، وبالتالي فإننا نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص علي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدخل الشهري عند مستوى الدلالة $a = 0,05$.

وبالنظر إلي الجدول السابق نجد أن فئة الدخل الأعلى (٦٠٠ ريال فأكثر) هي التي عبرت عن تلقي أعلى مستوي من مستويات الدعم النفسي الاجتماعي بمتوسط وقدره (٧٤,٢٥)، ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلي أن هذه الفئة تتمتع بمستوى اقتصادي اجتماعي مرتفع، الأمر الذي وفر لها مصادر دعم مختلفة ومتنوعة ومتكافئة تؤمن لها مستوى مرتفع من الدعم بأنواعه المختلفة ومن مصادر مختلفة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة "سهاد بدره، ٢٠١٤م" التي أفادت بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي تبعاً لمتغير الدخل.

٤- الفرضية الفرعية الثامنة: (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الصحية عند مستوى الدلالة $a = 0,05$): للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis test)، ولمعرفة مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد العينة تبعاً لمتغير الحالة الصحية قام الباحث باستخراج متوسطات الدرجة الكلية للمشكلات والانحرافات المعيارية لكل فئة. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

الحالة الصحية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الرتب	الاحتمال (Sig.(P.Value)
جيدة	٢٠	٦٧,٤٥٠٠	٧,٥٣٥٧	٣٠,٨٥	٠,١٣٣
أمراض عادية بسيطة	١٥	٧٠,٨٠٠٠	١٠,١٧١٣	٤١,٨٠	
أمراض مزمنة	٣٥	٧٠,٨٢٨٦	٩,٧٠٥٩	٤٢,١٤	
إعاقة	٤	٦٠,٧٥٠٠	١٤,٣٦١٤	٢٣,٢٥	
أمراض خطيرة	٢	٧٦,٥٠٠٠	٤,٩٤٩٧	٥٧	

جدول رقم (١٨) يوضح نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثامنة.

بالنظر إلى النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة الاحتمال (Sig.) تساوي ٠,١٣٣ (بما يمثل ١٣,٣٪) وهي أكبر من مستوى دلالة الفرض العدمي ($\alpha = ٠,٠٥$) الذي يمثل ٥٪، وبالتالي فإننا نقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدعم النفسي الاجتماعي لدى المسنين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الصحية عند مستوى الدلالة $\alpha = ٠,٠٥$.

ويتبين من الجدول السابق أن فئة المسنين الذين يعانون من أمراض خطيرة، هي الفئة التي عبرت عن مستوى أعلى من الدعم النفسي الاجتماعي بدرجة الكلية بمتوسط حسابي وقدره (٧٦,٥)، ويرى الباحث بأن ذلك قد يكون بسبب زيادة تعاطف جميع من حولهم، وتقديم قدر أعلى من الاهتمام لهم للتغلب على معاناتهم مع الإصابة بتلك الأمراض.

رابعاً: أهمية نتائج الدراسة وطرق الاستفادة منها:

لنتائج هذا البحث أهمية خاصة على المستويين النظري والتطبيقي، فعلى المستوى النظري تتمثل أهميته في محاولة إلقاء الضوء على علاقة الدعم النفسي الاجتماعي بالمشكلات التي تواجه المسنين في المجتمع العماني في ضوء بعض المتغيرات. وهذا من شأنه كشف النقاب عن كثير من الأمور المتعلقة بمستوي الدعم النفسي الاجتماعي المدرك من قبل المسنين بالسلطنة وحجم المشكلات التي يعانون منها، فضلاً عن محاولة التعرف على أكثر الاحتياجات اللازمة توفيرها للمسنين من خلال التعرف على جوانب القصور في الدعم المقدم لهم وأكثر المشكلات التي يعانون منها.

وعلى المستوى التطبيقي تسهم نتائج هذا البحث في معرفة حجم ونوع المشكلات لدى المسنين في المجتمع العماني والمساعدة في إعداد برامج التدخل المبكر التي من شأنها وقاية المسنين من التعرض لمثل هذه المشكلات، وكذلك التعرف على مستوي الدعم النفسي الاجتماعي لديهم يساعد على وضع الخطط والمشاريع التي ترفع مستوي هذا الدعم مما يعود بالنفع على كل من المسنين ومن يقوم برعايتهم على حد سواء وكذلك على المجتمع ككل.

التوصيات والمقترحات والخطة التنفيذية للدراسة

تؤدي مرحلة الشيخوخة إلى زيادة في ناحية ونقصان في أخرى، فهي ليست كلها ضعفاً وليست كلها قوة، بل هي حالة من حالات تطور الفرد الطبيعية، لها مميزات وخواصها المختلفة والمتداخلة، ولذا علينا استثمار نواحي القوة لدى المسن ليزيد لديه الإحساس بأنه فعال في المجتمع الذي يعيش فيه، وتكون سنوات الشيخوخة هادئة ومتزنة وحافلة بالإنتاج الفكري والإبداع وتضمن لصاحبها مزيداً من المحبة والاحترام والسعادة. وانطلاقاً من الإيمان بحق كل مسن في أن يسعد بحياته بعد كبر سنه واستناداً إلى القيم الاجتماعية والأخلاقية التي تفرض علينا أن نرد الجميل لمن تعلمنا ونشأنا على أيديهم وهم الذين ضحوا بكل ما يملكون من صحة ومال وعطاء من أجل استمرار الحياة وتقديم المجتمع. وبعد الانتهاء من الدراسة وبناء على ما توصلت إليه من نتائج لا بد من التأكيد على التوصيات التالية:

أولاً: التوصيات المجتمعية:

نتيجة الدراسة : معاناة المسن من المشكلات الصحية والتي جاء ترتيبها كأولي المشكلات التي يعاني منها المسنون بعينة الدراسة والتي كان علي رأسها المعاناة من الضعف الجسدي، والاحتياج للكشف الطبي بشكل دوري، والشكوى من بعض الأمراض المزمنة، والشعور بالتعب والإرهاق بشكل مستمر، وضعف الخدمات الصحية المقدمة لرعاية المسن، ووجود صعوبة في الحركة والتنقل، وضعف الحواس مثل السمع والنظر.

التوصيات

(١) إعداد وتفعيل خطة شاملة ونهج منظم لرعاية صحة المسنين وتقديم الخدمات العلاجية اللازمة لهم في كافة المؤسسات الصحية.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

إعداد بروتوكول بهدف استخدامه كوسيلة فعالة لتقديم الخدمات الصحية الشاملة والمتكاملة للمسنين حسب الاحتياجات الأساسية لرعاية المسنين، وكذلك للاكتشاف المبكر لمشاكل المسنين الشائعة بينهم وعلاجها لمنع مضاعفاتها والمحافظة على الصحة الجيدة لكبار السن وتمتعهم بشيخوخة نشطة، بحيث يكون هذا البروتوكول ذا نهج علمي منظم مبني على البراهين ويتضمن أدوات ومعايير قياسية موصى بها من قبل الجهات العلمية المختصة والمهتمة بصحة المسنين لفرز وتقييم المشاكل الصحية الشائعة بين المسنين في المجتمع العماني، وتتم مراجعة هذا البروتوكول من قبل لجنة علمية مكونة من استشاريين في طب الشيخوخة، ويتضمن الإطار العام للبروتوكول ما يلي:

أولاً: إتباع نهج الشمولية لتلبية احتياجات المسنين الصحية والنفسية والاجتماعية: من خلال تقديم الرعاية الصحية الشاملة للمسنين بحيث تغطي جميع الجوانب المهمة وترتبط بنتائج التقييم والفحص الشامل للمسنين بخطة العلاج ويتم انتقاء وتحديد مكونات الفحص الإكلينيكي وتقييم صحة المسنين وعلاجهم ومتابعتهم بالمؤسسات الصحية ويتم إدراجها في سجل الفحص الشامل عند الزيارة الأولى وفي سجل الفحص الدوري السنوي ونموذج المتابعة وفقاً لإرشادات وتوجيهات معايير علمية ومطبقة عالية الجودة ذات كفاءة وبحسب ما توصي به المصادر الطبية المعنية بصحة المسنين.

ثانياً: تحديد مدى الخدمات الصحية الشاملة العلاجية الوقائية والتأهيلية المقدمة في المؤسسات الصحية:

الخدمات العلاجية Curative services: وضع خطة العلاج الدوائي (علاج المشاكل الصحية المكتشفة لدى المسنين وصرف الأدوية المناسبة لهم) والعلاج الغير دوائي (تعزيز صحة المسنين من خلال التنقيف الصحي) للأمراض الشائعة بين المسنين.

الخدمات الوقائية Preventive services: إتباع الأساليب الوقائية في خدمات صحة المسنين وتشمل تعزيز صحة المسنين بتبني وإتباع عدة استراتيجيات وقائية تشمل الفرز الشامل للمسنين بهدف الاكتشاف المبكر للمشاكل الصحية (البدنية والعقلية والاجتماعية) وعوامل خطر الإصابة بالأمراض غير المعدية. وتقييم المسنين لأكثر المشاكل الصحية شيوعاً بينهم وهي فقدان الذاكرة، الاكتئاب، سلس البول والسقوط. وكذلك تقييم القدرة الوظيفية واستقلالية أداء الوظائف اليومية الأساسية، وتقييم قدرة السمع والبصر. بالإضافة إلى فرز المسنين لاستكشاف الأمراض المزمنة الشائعة) مثل ارتفاع ضغط الدم والسكري وأمراض القلب والأوعية الدموية)، وفرز المسنين لتحديد عوامل الخطورة لأسباب المرض والوفاة والإعاقة بين المسنين) مثل السمنة وارتفاع نسبة الدهون في الدم والتدخين(. ومن المهم أيضاً فرز المسنين للمشاكل الاجتماعية وسوء معاملة المسن والعزلة الاجتماعية.

ومن الخدمات الوقائية توفير التطعيمات الوقائية للمسنين حسب الحاجة في موسم الحج والشتاء والسفر، والتوعية والتثقيف الصحي للمواضيع المتعلقة بصحة المسنين لرفع مستوى وعيهم وذويهم بالمشاكل الصحية للمسنين وطرق الوقاية.

الخدمات التأهيلية Rehabilitation services: تنسيق الرعاية التأهيلية لكبار السن وتحويل المسنين إلى مراكز العلاج الطبيعي أو للمؤسسات المعنية بتقديم الأجهزة المساعدة للمسنين حسب الحاجة. ثالثاً: استخدام أدوات فرز وتقييم معيارية موصى باستخدامها عالمياً لفرز المشاكل الصحية الشائعة بين المسنين

رابعاً: تعزيز العناية الذاتية للمسن وإشراك المسن ومقدم الرعاية له في تقديم الرعاية الصحية اللازمة.

خامساً: مراقبة نتائج التقييم والفحص الشامل الدوري السنوي للمسنين.

سادساً: متابعة التغير في نمط المشاكل الصحية الشائعة بين المسنين المراجعين للمؤسسات الصحية.

سابعاً: المحافظة على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمسنين في المؤسسات الصحية.

جهة التنفيذ: وزارة الصحة بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بصحة المسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٢) إضافة مجال جديد للدراسة ضمن مجالات الدراسات التي تقدم من قبل كليات العلوم الصحية بالسلطنة تحت مسمى (دبلوم مهني جليس المسن Technical diploma in elderly caregiver)، بنظام الساعات المعتمدة، وتحديد جهة أو هيئة تعنى بتوظيف جليس المسن مع وضع توصيف مهني له.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ): تكون مدة الدراسة لنيل دبلوم مهني جليس المسن بما لا يقل عن عام دراسي تتخلله دراسة نظرية وعملية وتدريبية وتشتمل الدراسة على المقررات التالية:

- تمريض المسنين Gerontological nursing: في نهاية دراسة هذا المقرر يتعرف الطالب على التغيرات الفسيولوجية والنفسية لدى كبار السن واحتياجاتهم وكيفية التعامل معهم طبقاً لتلك التغيرات، وكذلك التعرف على المصطلحات الطبية التي تستخدم مع كبار السن.

- الجوانب النفسية والاجتماعية للمسنين Psychosocial aspect of aging: في نهاية دراسة هذا المقرر يكتسب الطالب معلومات ومهارات عن كيفية رعاية كبار السن نفسياً واجتماعياً.

- طب المسنين Geriatric medicine: في نهاية دراسة هذا المقرر يتعرف الطالب على أكثر الأمراض التي تصيب كبار السن والاحتياجات الناتجة عن الإصابة بهذه الأمراض وكيفية التعامل السليم معها.

- إدارة وتقييم الخدمات الخاصة بكبار السن Management and evaluation services for elderly: في نهاية دراسة هذا المقرر يكتسب الطالب المهارات الأساسية في إدارة وتنظيم الخدمات الصحية اللازمة لكبار

السن لتناسب احتياجاتهم.

- التثقيف الصحي للمسنين Health education for aging: في نهاية دراسة هذا المقرر يكتسب الطالب المعلومات والمهارات المتعلقة بكيفية تعليم المرضى بما يخص كيفية الحفاظ على صحتهم

- أو التعامل مع الأمراض التي يمكن أن يصابوا بها في تلك المرحلة العمرية.
- التغذية الصحية للمسنين **Healthy nutrition for the elderly**: في نهاية دراسة هذا المقرر يكتسب الطالب معلومات ومهارات فيما يخص التغذية السليمة لكبار السن والتعامل مع المشاكل التي يمكن أن تؤثر علي التغذية الصحية للمسن.
 - آداب المهنة والتشريعات القانونية **ethics** : في نهاية دراسة هذا المقرر يتعرف الطالب علي الآداب والقوانين اللازمة لاتخاذ القرارات التي تتفق مع القواعد والآداب والقوانين بالسلطنة أثناء رعاية كبار السن.
 - علم الأدوية للمسنين **Pharmacology of elderly** في نهاية دراسة هذا المقرر يكتسب الطالب المعلومات والمهارات اللازمة عن كيفية استخدام الأدوية مع كبار السن.
- جهة التنفيذ:** وزارة التعليم العالي بالتعاون مع الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بصحة المسنين.
- الفترة الزمنية:** خطة زمنية بعيدة المدى.
- (٣) إعداد استراتيجيات صحية شاملة لفائدة الأشخاص المسنين، وتعزيز صحة المسنين ومفهوم الشيخوخة النشطة، وكذلك التوسع في تطبيق مفهوم الرعاية الصحية الأولية المراعية للسن بالتنسيق بين المراكز الصحية والجهات الأخرى ذات العلاقة بصحة المسنين.
- آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):**
- أولاً: علي المستوى المركزي (وزارة الصحة):**
- ١- تحليل الوضع الصحي الراهن للمسنين المراجعين للمؤسسات الصحية (إعداد نماذج واستمارات جمع بيانات المسنين من واقع ملفاتهم بجميع المؤسسات الصحية في الولايات، وجمع وتحديث وتحليل تلك البيانات).
 - ٢- تأسيس نظام معلومات وبناء قاعدة بيانات لصحة المسنين بناءً على بيانات حصر المسنين وبيانات صحة المسنين في ملفات المؤسسات الصحية وتحديث البيانات بشكل دوري طبقاً لنتائج تقارير الإحصاء السنوية للمسنين المراجعين للمراكز الصحية في جميع الولايات والمحافظات، وتأسيس موقع إلكتروني خاص بالمسنين والإشراف عليه وتحديثه باستمرار، وإعداد نماذج جمع بيانات التقارير الدورية، ودمج نظام معلومات وبيانات صحة المسنين ضمن منظومة المراكز الصحية.
 - ٣- إعداد وتوفير معايير ومؤشرات الجودة لبرامج العمل مع المسنين بالمؤسسات الصحية.
 - ٤- إعداد وطباعة وتوفير نماذج الإحصاء والمتابعة والإشراف وأدلة العمل مثل الدليل الإرشادي لرعاية المسنين بالمؤسسات الصحية، وتوزيعها على المراكز الصحية في الولايات.
 - ٥- توفير اللقاحات (التطعيمات) والأدوية الوقائية الأساسية للمسنين بالمراكز الصحية بالولايات.
 - ٦- الإعداد للاحتفال بالمناسبات الطبية المتعلقة بصحة المسنين مثل اليوم العالمي للمسنين (الموافق الأول من أكتوبر كل عام) وذلك على مستوى الوزارة والمراكز الصحية بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية.
 - ٧- إجراء الدراسات والبحوث وعقد المؤتمرات لتعزيز صحة المسنين.

٨- إنشاء لجنة تحت مسمى اللجنة الوطنية لصحة المسنين تضم استشاريين في طب الشيخوخة وطب الأسرة وتكون مهمتها إعداد استراتيجية لصحة المسنين تماشياً مع السياسات الصحية بالسلطنة وتنفيذاً للتوجهات العالمية والإقليمية التي تهدف إلى شمولية الرعاية وتكاملها واعتماداً على مرجعيات محلية وإقليمية وعالمية، ونشر هذه الاستراتيجية في وسائل الإعلام وفي المؤتمرات العلمية المحلية والخليجية.

٩- تطوير الخدمات الصحية المقدمة للمسنين في المؤسسات طبقاً لاحتياجات المسنين الصحية، وبناءً على نتائج المسوحات والأبحاث والتقارير السنوية المتعلقة بصحة المسنين وكذلك بناءً على ما يستجد من توجهات محلية وعالمية ذات علاقة بتعزيز صحة المسنين.

١٠- الإعلان عن الاستراتيجية المتبعة لصحة المسنين بين الكادر الصحي وفي المجتمع وذلك بهدف تسليط الضوء على الخدمات المتوفرة والتي تخدم المسنين ومعرفة توفر خدمات رعاية صحة المسنين بالمراكز الصحية وجذب كبار السن للإقبال عليها وتقوية مشاركة المجتمع لرعاية المسنين وتعزيز صحتهم وتشجيع تعاون القطاعات المختلفة في تعزيز صحة كبار السن.

١١- إعداد حزمة للتثقيف الصحي لتعزيز صحة المسنين للكادر الصحي وللمسنين أنفسهم ومقدمي الرعاية لهم بالمنزل وعائلات المسنين والمجتمع، والتي تشتمل على مطويات وملصقات لمواضيع متنوعة متعلقة بتعزيز صحة المسنين والشيخوخة النشطة وقائمة تذكيرية لنشاطات المسن اليومية لتعزيز الشيخوخة النشطة.

١٢- اتباع طرق ووسائل متعددة ومتنوعة لتعزيز صحة المسنين والشيخوخة النشطة تتضمن نشاطات علمية وترفيهية داخل المؤسسات الصحية بشكل روتيني كجزء من الرعاية الصحية الشاملة للمسنين المراجعين للمراكز الصحية في جميع الولايات والمحافظات، ونشاطات علمية وترفيهية خلال المناسبات الصحية مثل اليوم العالمي للمسنين وفي المواسم التي تتطلب رعاية خاصة لصحة المسنين مثل رمضان والحج والسفر.... إلخ ، وذلك داخل وخارج المراكز الصحية في جميع الولايات والمحافظات، ونشاطات علمية وإعلامية في وسائل الإعلام المسموعة والمقروءة والمواقع الإلكترونية، وكذلك تقوية الشراكة مع الجهات ذات العلاقة من خلال اللقاءات المشتركة وتنفيذ نشاطات مشتركة مع العديد من الجهات الحكومية وغير الحكومية المهتمة بصحة المسنين متمثلة في وزارة التنمية الاجتماعية، ووزارة الإعلام، والجمعيات الخيرية والجامعات ووزارة التعليم ووزارة التعليم العالي.

١٣- إتباع استراتيجيات متعددة عند تقديم التوعية والتثقيف الصحي لكبار السن متضمناً الوسائل السمعية والبصرية والإلكترونية. وتشمل التثقيف للمسن ومرافق المسن وجهاً لوجه، والمشورة والتي يتم التركيز فيها على ثلاثة عوامل خطورة مشتركة لمعظم الأمراض المزمنة (قلة النشاط والرياضة، التغذية الغير صحية، والتدخين)

١٤- بناء القدرات وتأهيل وتدريب الكوادر الطبية بالمراكز الصحية بكافة الولايات عن طريق إعداد خطة التدريب والتعليم المستمر (إعداد حقيبة للتدريب من قبل استشاريين في طب الشيخوخة وطب الأسرة) وذلك لتقديم خدمات صحية شاملة ومتكاملة للمسنين من خلال فريق طبي متعدد التخصصات وكذلك لتحسين أداء العاملين الصحيين في الرعاية الصحية ورفع مستوى معرفتهم بالاحتياجات الخاصة لمراجعهم من المسنين وتطوير نوعية الرعاية المقدمة للمسنين وتحسين مؤشرات صحتهم.

١٥- توسعة نطاق ومجال خدمات رعاية صحة المسنين من خلال استحداث الخدمات مثل إنشاء أقسام للخدمات طويلة المدى للمسنين بالمستشفيات، وكذلك التوسع في خدمات الرعاية الصحية المنزلية للمسنين والتي تقدم حالياً من خلال المراكز الصحية بالولايات.

١٦- التوسع في تأهيل كوادر صحية محلية في مجال طب الشيخوخة بالتنسيق مع وزارة التعليم العالي

من خلال إدراج طب الشيخوخة ضمن منهج التعليم في كليات الطب، واستحداث دراسات عليا في طب الشيخوخة (دبلوم وزمالة).

١٧- تبني مفهوم المراكز الصحية المراعية للسن الذي أوصت به منظمة الصحة العالمية ليحسن استجابة الرعاية الصحية الأولية لرعاية صحة المسنين، وتطبيق هذا المفهوم في مجال المعلومات والتثقيف والتدريب والنظم الإدارية وبيئة البناء.

١٨- تحسين نمط الحياة الصحي للأشخاص المسنين، من خلال إعداد استراتيجيات وطنية للتغذية واستراتيجية وطنية لنمط الحياة الصحي السليم، ووضع جدول زمني لتلقيح الأشخاص المسنين ضد الفيروسات الموسمية.

١٩- نظرا لمرحلة التحول الوبائي الحالي في ظل انتشار فيروس كورونا، إضافة إلى معاناة معظم المسنين من الإصابة بالأمراض المزمنة، من الضروري ألا تنصب الجهود فقط على مضاعفة عدد العاملين بالصحة، بل يجب أيضاً ابتكار طرق جديدة للتدخل، وخاصة على مستوى التكيف مع احتياجات المسنين في ظل وجود ظروف استثنائية مثل هذه الجائحة.

ثانياً: علي مستوى المحافظات (مديريات الصحة):

١- متابعة تنفيذ برامج رعاية صحة المسنين بالمراكز الصحية بالولايات، والتنسيق مع الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بصحة المسنين.

٢- دعم المراكز الصحية بالقوى العاملة والتجهيزات اللازمة للتعامل مع المسنين.

٣- التدريب والتعليم المستمر للقوى العاملة من مقدمي خدمات رعاية صحة المسنين بالمراكز الصحية.

٤- التنسيق بين المراكز الصحية والمستشفيات لتدبر ومتابعة الحالات المحولة بين تلك الجهات.

ثالثاً: علي مستوى المراكز الصحية بالولايات :

١- تقديم الخدمات الصحية الشاملة والمتكاملة للمسنين (علاجية ووقائية وتأهيلية) من خلال تطبيق بروتوكول برنامج رعاية صحة المسنين وإتباع نهج الشمولية في تقديم الرعاية الصحية للمسنين المراجعين للمراكز الصحية.

٢- استخدام نماذج وسجلات وملفات رعاية صحة المسنين المعدة من قبل الوزارة.

٣- تعزيز دور مقدمي الرعاية للمسنين بالمنزل ودور المجتمع في رعاية صحة المسنين.

٤- تقديم خدمات صحية شاملة ومتكاملة (علاجية ووقائية وتأهيلية) مستمرة عالية الجودة بالتعاون مشترك مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بصحة المسنين وفقاً لمبدأ الشيخوخة النشطة وتحت شعار (إضافة حياة للمسنين وليس فقط سنين للحياة) وتحديد نوعية ومدى الخدمات الصحية المقدمة للمسنين لتقابل احتياجاتهم الصحية بإتباع نهج علمي منظم مبني على البراهين وباستخدام أدوات ومعايير قياسية موصى بها من قبل الجهات العلمية المختصة والمهتمة بصحة المسنين.

٥- بث محاضرات توعوية للمسنين بالفيديو من خلال شاشة تلفزيونية في صالات الانتظار بالمراكز الصحية.

٦- ممارسة الكادر الطبي لمهارات التواصل مع المسنين والذي يعد من أساسيات التعامل مع المسنين وذلك من خلال تحسين مستوى معرفة ووعي كافة الكادر الطبي لهذه المهارات مما سينتج عنه زيادة إقبال المسنين على عيادات كبار السن واستجابتهم لتوجيهات وتعليمات الأطباء والمرضى عند تقديم الخدمات العلاجية والوقائية والتأهيلية لهم.

رابعاً: علي مستوى المستشفيات

- ١- تحديد مواعيد قريبة ومناسبة قدر الإمكان للمراجعين من فئة المسنين.
- ٢- تدبر حالات المسنين المحولة وتقديم الخدمات العلاجية والوقائية اللازمة لهم ومتابعتهم.
- ٣- تقديم الخدمات الصحية الشاملة في أقسام خاصة لطب المسنين في المستشفيات.
- ٤- تقديم الخدمات الصحية المتقدمة للمسنين مثل الرعاية طويلة المدى.
- ٥- إعداد وإرسال التغذية الراجعة للمراكز الصحية متضمنة خطة العلاج والمتابعة للمسنين المحليين إلى المستشفيات والرعاية المشتركة بين المستشفيات والمراكز الصحية.

جهة التنفيذ: وزارة الصحة بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بصحة المسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

- (٤) التوسع في تكوين الوحدات المتنقلة ضمن القطاع الطبي لخدمة المسنين بمقر إقامتهم، وزيادة الخدمات المقدمة عن طريقها بما يلبي احتياجات المسنين.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

يتكون فريق العمل في الوحدات المتنقلة من طبيب، أخصائي علاج طبيعي، باحث اجتماعي، باحث نفسي، مرشد ديني، أخصائية تغذية، ممرضة. ويقوم كل عضو من أعضاء الفريق بأداء مهامه الوظيفية بما لديه من أجهزة ووسائل وفق ما وفرته له الإدارة التابع لها من إمكانيات. والفئات التي يمكنها الاستفادة من الخدمة المتنقلة هي حالات كبار السن من ٦٠ سنة فأكثر والتي تعاني من مشاكل صحية أو اجتماعية أو نفسية أو عدم الوعي بمتغيرات التقدم في السن والشيخوخة وكيفية التعامل معها، أو الأسر التي لديها مسن مريض ويشكل عبئاً في نقله إلى المراكز الصحية والمستشفيات وتحتاج للتدريب على كيفية تحريكه ونقله والأوضاع الصحية للجلوس والنوم حسب حالته. وتتمثل أهداف الخدمة المتنقلة للمسنين فيما يلي:

- زيادة الترابط الأسري عن طريق خدمة ورعاية المسن في منزله وبين أفراد أسرته وذويه.
- إرشاد وتوجيه أفراد الأسرة بكيفية العناية والرعاية بكبار السن والتعامل مع التغيرات المصاحبة للشيخوخة.
- التعاون مع أفراد الأسرة بتقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية للمشاركة في حل المشاكل التي قد تواجه المسن وعائلته وفق الإمكانيات المتاحة.
- توفير البديل المناسب للأسرة التي لديها كبار السن ولا يرغبون في إيداعهم في المستشفيات أو دور الرعاية وحث الأسر الأخرى على انتهاز ذلك تخفيفاً على المستشفيات الحكومية ودار الرعاية.
- تقديم خدمات الرعاية الصحية والتمريضية والعلاج الطبيعي والتأهيل لحالات كبار السن الذين تعيق ظروفهم الصحية حرية انتقالهم إلى المستشفيات مع تدريب ذويهم على الأوضاع السريرية الصحيحة والملائمة للحالات الملائمة للفراش والطرق الصحيحة لنقلهم.
- إعطاء الأسر فرصة التفرغ للاهتمام بباقي أفرادها من خلال توفير احتياجات المسن الطبية والتمريضية والعلاج الطبيعي في منزله دون عناء الانتقال بين المستشفيات وما يتطلبه من جهد ووقت.

- تقديم الإرشاد الغذائي المناسب لكل حالة.

- المساعدة في توفير احتياجات المسنين الغير قادرين من الأجهزة التعويضية أو المساعدات العينية عن طريق إطلاع ذويه بالجهات الخيرية التي يمكنها تقديم المساعدة أو التنسيق مع الجهات والأفراد المتبرعين.

- تقديم خدمات اجتماعية ونفسية وإرشاد ديني للمسن .

جهة التنفيذ: وزارة الصحة بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بصحة المسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

نتيجة الدراسة : معاناة المسن من المشكلات المادية والتي جاء ترتيبها كالثالث أنواع المشكلات التي يعاني منها المسنون عينة الدراسة، والتي كان علي رأسها المعاناة من قلة الدخل، ووجود صعوبة في توفير الاحتياجات الأساسية. وكذلك قصور المساعدات والدعم المادي والذي جاء ترتيبه كأقل أنواع الدعم المتوفرة لدي عينة الدراسة.

التوصيات

(١) **تحسين الرعاية الاجتماعية للأشخاص المسنين، وفي مقدمتهم الأشخاص الذين يعيشون في وضعية تبعية وهشاشة.**

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- ضمان توسيع دائرة الاستفادة من الضمان الاجتماعي لتشمل جميع الأشخاص المسنين، ولا سيما لفائدة أولئك الذين لا يتوفر لديهم دخل أو يتلقون رواتب تقاعد زهيدة. وتشير البيانات بالسلطنة إلى ارتفاع نسبة الحالات والمبالغ المصروفة شهرياً للضمان الاجتماعي خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٦م وذلك من خلال تنفيذ الأوامر السامية عام ٢٠٠٨ برفع نصيب الحالة إلى ٤٠ ريالاً عمانياً، و ثم إلى ٨٠ ريالاً عام ٢٠١١م. وشكل المسنون عام ٢٠١٦م حوالي ٤,٤٠% من حالات الضمان الاجتماعي وصرف لهم ٢,٤١% من إجمالي المبالغ المصروفة للضمان الاجتماعي. وشكلت الإناث المسنات النسبة الأعلى لحالات الضمان الاجتماعي للمسنين، حيث بلغت نسبتهن ٥٢% من إجمالي حالات الضمان الاجتماعي للمسنين. بينما شكل الذكور النسبة الأعلى للمبالغ المصروفة لحالات الضمان الاجتماعي، حيث بلغت نسبتهم ٦٢% من إجمالي المبالغ المصروفة (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، نشرة إحصاءات السكان منتصف ٢٠١٦ م).

- استحداث برامج اجتماعية تستهدف الأشخاص المسنين لتدارك النقص في منظومة الضمان الاجتماعي، لتشمل هؤلاء الذين لا يستفيدون من معاش تقاعد ولا من أي برنامج اجتماعي.

- تطوير الشبكات الاجتماعية من خلال إنشاء صندوق معاش الشيخوخة لفائدة الأشخاص المسنين الذين لا يستفيدون من نظام الضمان الاجتماعي، والذين لا يتوفر لديهم دخل، و/أو الذين لا يمكنهم الاعتماد على المساعدة العائلية.

جهة التنفيذ: وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجهات الحكومية الأخرى وشركات القطاع الخاص.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٢) استحداث ما يعرف باسم بطاقة المسن والتي تسمح له بالاستفادة من مختلف حقوقه، وتبسيط الإجراءات لفائدته، وإعطائه الأولوية في مختلف الخدمات.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- يشترط للحصول على البطاقة أن يكون الشخص من مواطني السلطنة وأن يكون عمره ٦٠ عاماً وما فوق. وتشمل خدمات البطاقة التالي:
 - إعطاء الأولوية في إنهاء المعاملات داخل جميع المؤسسات الحكومية، والإعفاء من بعض الرسوم المفروضة أو تخفيضها.
 - الإعفاء من أي تكلفة تخص الرعاية الطبية أو التأهيل في المستشفيات والمراكز الصحية سواء الحكومية منها أو الخاصة وتخفيض رسوم الخدمات التي تقدم للمسنين بالمستشفيات ومراكز التأهيل الخاصة.
 - تخصيص مكان في جميع المؤسسات الحكومية لكبار السن لتقديم الخدمة لهم وإنهاء إجراءاتهم.
 - تقديم الاستشارات القانونية المجانية من قبل المختصين عند الحاجة.
 - تسهيل عبور كبار السن في المنافذ الجوية والبرية والبحرية، وتيسير الإجراءات في المطارات وحمل حقائبهم وإيصالها من أو إلي خارج مبنى المطار.
 - توفير مواقف مخصصة لسيارات حاملي البطاقة من كبار السن.
 - توفير كرسي متحرك داخل جميع المؤسسات الحكومية لنقل المسن غير القادر علي الحركة من وإلى السيارة.
 - تقديم خصومات علي جميع الخدمات المقدمة من القطاع الخاص مثل المستشفيات والعيادات الخاصة والصيديات وكذلك المحلات والمطاعم والمقاهي.
- جهة التنفيذ:** وزارة التنمية بالتعاون مع المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص.
- الفترة الزمنية:** خطة زمنية متوسطة المدى.

(٣) تشجيع المنظمات الأهلية ومؤسسات القطاع الخاص علي المساهمة بشكل فعال في برامج رعاية المسنين.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

إنشاء صندوق لرعاية المسنين بكل محافظة ليقبل التبرعات والهبات والوقف من المنظمات الأهلية ومؤسسات القطاع الخاص ويوجه تمويله للمسنين، وذلك لدعم المشاريع ذات الصلة بهم، وكذلك اتخاذ تدابير اقتصادية تهدف إلي منح قروض وإعانات مخصصة للمسنين لإقامة مشاريع صغيرة تناسبهم وتوفر لهم مصدر للدخل.

جهة التنفيذ: وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجمعيات الخيرية والمنظمات الأهلية غير الحكومية.

الفترة الزمنية: في القريب العاجل.

(٤) تشجيع المشاركة الفعالة للمسنين في التعامل مع مشاكلهم وتطوير الدور الفعال والحيوي الذي يلعبونه لمواجهة تلك المشاكل والحد من آثارها، وإشراكهم في اتخاذ القرارات التي تخصهم ومتابعة تنفيذ تلك القرارات.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

يجب تفعيل وتعزيز دور المسنين وإشراكهم في اتخاذ القرارات التي تخصهم عن طريق اختيار أعضاء فاعلين منهم ليحتلوا مراكز مهمة في المجالس واللجان الاستشارية في المؤسسات الحكومية والمجتمعية المعنية بتقديم الخدمات لهم، ليكونوا حلقة وصل بين مجتمع المسنين وتلك المؤسسات وذلك لتسهيل أمور حياتهم وحل المشاكل التي يواجهونها، والعمل بشكل فعال كمطورين للخدمات المقدمة لهم ومن ثم كمنفذين ومشاركين لقرارات الاختصاصيين.

جهة التنفيذ: وزارة التنمية بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بصحة المسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٥) العمل على إنشاء الجمعية العمانية لرعاية المسنين على غرار جمعية المرأة العمانية. ولتكون بمفهوم أوسع وأشمل من الجمعية العمانية لأصدقاء المسنين التي تم اعتمادها من قبل وزارة التنمية بالقرار الوزاري رقم (٢٠١١/١١٠).

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

نظراً لتعدد حاجات المسن من رعاية صحية، ومعيشية وثقافية وترفيهية واستحالة حصوله على هذه الحاجات بسهولة وتكلفة معقولة في منزله يجد الباحث أن فكرة تشكيل وإنشاء جمعيات للمسنين بكافة الولايات بالسلطنة مهمة جداً، كما يري الباحث ضرورة السعي لإجراء شراكة بين هذه الجمعيات وبين منظمات المجتمع المحلي والمؤسسات الحكومية الرسمية، وتمكين تلك الجمعيات ورفع مستوى وتنظيم الترابط والتنسيق بينها محلياً على مستوى السلطنة، وإقليمياً على مستوى دول الخليج، من أجل النهوض بمستوى الخدمات المقدمة للمسنين، حيث يكون الهدف من تلك الجمعيات هو تغطية القصور وسد أي نقص في نوعية تلك الخدمات، والعمل على توفير أشكال مختلفة من الدعم للمسن غير الدعم الحكومي الرسمي، إضافة إلى التوسع في توفير خدمات الإرشاد للمسنين عن طريق تلك الجمعيات. وتعتبر تلك الجمعيات هي الشكل التنظيمي الذي يمثل تجمع المسنين، حيث تعتبر مشاركة المسنين فيها مفيدة على ما تنطوي عليه من مقترحات حول سبل التغلب على التحديات اليومية التي تواجههم، إضافة إلى أنهم يصبحوا أكثر تفهماً لحاجاتهم وللمشكلات التي تواجههم، ويستطيع المسنون من خلال تلك الجمعيات التقدم بمشاريع لتوفير التمويل اللازم لتقديم الدعم لهم، وبالتالي نجد أن المسنين يشكلون

عن طريق تلك الجمعيات جزء من لجان الدعم بهدف تطوير الدور الفعال والحيوي لهم، وأيضاً يعتبر تشكيل تلك الجمعيات مصدر دعم فاعل من خلال توفير بيئة يستطيع المسنون فيها التعبير عن مشاعرهم وتحديد حاجاتهم وأهدافهم والتوصل إلى حلول لمشكلاتهم للعمل على تطوير الخدمات والبرامج المقدمة لهم بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق التكاتف والتعاون مع كافة المؤسسات والهيئات العاملة بالمجتمع سواء الحكومية أو الأهلية، لتوفير الدعم المادي والاجتماعي والنفسي اللازم لهم. وعن ماهية هذه الجمعية وأنشطتها فتكون جمعية تطوعية تهدف إلى رعاية المسن في كل الجوانب الطبية، والنفسية، والصحية، والرياضية، والثقافية، والترفيهية، وفي كل مجالات حياتهم ونشاطهم وتحسين نوعية الحياة في مجالات الأسرة والعمل والأندية من خلال التوعية، بواسطة الأخصائيين في المجالات المختلفة، ويتم إنشاء وتفعيل فروع للجمعية في جميع الولايات، وتعمل تحت إشراف وزارة التنمية، وتكون أهداف الجمعية كالتالي:

- ١- محاربة الفقر وتحسين المستوى المعيشي للمسن.
- ٢- محاربة الأمية وإحياء الشعائر الدينية والعبادات بين المسنين.
- ٣- إيجاد مجالات لعمل المسنين تتناسب مع إمكانياتهم، فأداء الدور الاجتماعي في أي موقع له انعكاس إيجابي على شخصية المسن، بالإضافة إلى الاستفادة من خبراتهم السابقة.
- ٤- إجراء البحوث، والمسوحات، والدراسات لتحديد مدى شيوع المشكلات التي تواجه المسنين، وتأثيرها عليهم، ومعرفة مدى الخدمات التي يتلقاها المسنين وأسرهم.
- ٥- الإعداد والمشاركة في التجمعات والمؤتمرات المحلية، والإقليمية والدولية حول مشكلات المسنين وعلاجها.

وتعمل الجمعية على تحقيق أهدافها عن طريق:

- إعانة بعض الأسر التي لديها من يعاني من بعض الأمراض المزمنة، الجسدية أو النفسية.
- التهيئة النفسية والاجتماعية للمسنين قبل وصولهم إلى سن التقاعد؛ حتى لا يحدث بصورة فجائية تغيير الأدوار الاجتماعية والوظيفية للمسن.
- إقامة الدورات التدريبية لمن لهم صلة بالعمل مع المسنين في أسرهم.
- تقديم برامج التوعية عبر الوسائط الإعلامية المختلفة حول مشكلات المسنين وتأثيرها وعلاجها.
- إنشاء نوادي للمسنين، ويشترط قربها من أماكن إقامتهم؛ حتى لا يجد المسن صعوبة في الانتقال إليها.
- عمل مجلة متخصصة في الصحة النفسية للمسنين.
- الإكثار والتنويع من النشاط الذاتي للمسنين، سواء كان ثقافي أو ترفيهي؛ حتى لا يعيشون في عزلة عن المجتمع.
- الحفاظ على التقاليد العمانية في كفالة المسنين في إطار الأسرة المتكاملة.
- استقطاب الدعم الداخلي والخارجي من الأفراد، بالجهات والمنظمات، والهيئات لدعم برامج الجمعية وتحقيق أهدافها.
- رعاية المشروعات التي تخص المسنين مثل المشاريع المدرة للدخل للمسنين، وإجراء الدراسات والبحوث الخاصة بأوضاع المسنين.
- جهة التنفيذ: وزارة التنمية بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة بصحة المسنين.
- الفترة الزمنية: خطة زمنية بعيدة المدى.

نتيجة الدراسة : معاناة المسن من المشكلات النفسية والتي جاء ترتيبها كرابع المشكلات التي يعاني منها المسنون بعينة الدراسة وكان علي رأسها تقلب المزاج بين السعادة والحزن، والشعور بالملل والفراغ، والشعور بأن الآخرين مشغولين عنه رغم أنهم حوله، والتضاييق من عدم وجود أحد يفهمه، ووجود صعوبة في ضبط الانفعالات، والشعور بالوحدة أو العزلة". وكذلك قصور الدعم الاجتماعي والذي جاء في الترتيب الثالث ضمن أبعاد الدعم.

التوصيات

(١) تعزيز المشاركة الاجتماعية للأشخاص المسنين، واستحداث برامج تهدف إلى تعميق مشاركتهم في الخدمات العامة، وتمثين واستثمار مؤهلاتهم وكفاءاتهم.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- تمثين الرّصيد الثقافي لدى الأشخاص المسنّون، وتيسير سُبل نقله إلى الأجيال المقبلة، وخلق المؤسسات والأنشطة الكفيلة بتحفيزهم على المشاركة.
- محاربة الأمية لدى بعض المسنين، وتمكينهم من فرص الاستفادة من برامج تعليم الكبار.
- التركيز على مؤهلات الأشخاص المسنين وكفاءاتهم، واعتبار أنها تشكل أساساً متيناً للتنمية المستقبلية.
- التأكيد على المشاركة الفاعلة للأشخاص المسنين في المجتمع. ذلك حيث أنّ الأشخاص المسنين الذين يستمرون في العمل يتمتعون بصحة بدنية وذهنية أفضل مقارنة بالأشخاص المسنين الذين انقطعوا عن ممارسة أي شكل من أشكال النشاط.
- تغيير الرؤية السائدة عن المسنين لدى أفراد المجتمع بأن مرحلة الشيخوخة هي مرحلة هشاشة وضعف وفقدان القدرات، وتغيير النظرة السلبية لدى المسنين بأنهم أعطوا ما يكفي وأنّ من حقهم في هذه المرحلة من العمر أن ينتظروا أن يمنحهم الآخرون، في تجاهل تام من أفراد المجتمع والمسنين أنفسهم للدور الهام الذي قد يضطلعون به داخل المجتمع على مختلف الأصعدة بفضل ما اكتسبوه على مر السنين من تجارب وخبرات ومهارات.
- جعل قانون التقاعد لمن انتهت صلاحيته للعمل، فلا يستطيع أن ينجز شيء، وعدم جعل القانون مرتبط بعمر معين، لأن بعض المسنين يعمل وينتج أكثر من الشباب في مجالات متعددة، لا سيما وأنه صاحب خبرة وقد يتمتع بقوة حواس جيدتان، وأن تكون هناك لجنة في كل مجال من المجالات لتحديد سن التقاعد، فمثلاً في سلك التعليم، نجد بعض المدرسين من أصحاب الخدمة القليلة قد مل من التعليم، بينما نجد من بين المسنين ومن وصل إلى سن السبعين وزيادة من عنده العطاء الكبير ولم يشعر بهذا الملل الذي يشعر به صغير السن.
- الإشارة إلى أنّ الأشخاص المسنين يقومون بدور هام في الاقتصاد وليس ذلك من موقع المستهلك، ولكن أيضاً بوصفهم منتجين. وحرّيّ بالباحثين أن يوجّهوا جهودهم لدراسة مدى إسهام الأشخاص المسنين في الإنتاج .
- انخراط مختلف المؤسسات الإعلامية للقيام بحملات توعوية حول دور المسنين في المجتمع، وتمثين عطاءاتهم، واستثمار خبراتهم لفائدة الأجيال والمجتمع.
- استحداث برامج تهدف إلى إسهام المسنين في المشاركة المجتمعية لتوفير الخدمات العامة، سواء لأنفسهم أو لغيرهم من المواطنين وذلك عن طريق إنشاء مجالس للخدمات العامة، ولعب الأدوار المختصة بها .
- تشجيع المسنين على المشاركة في النظام السياسي النيابي في المجتمع المختص بالتشريع للخدمات العامة للمجتمع، وطبقاً للمركز الوطني للإحصاء والمعلومات (٢٠١٧ م) فلقد بلغ عدد المترشحين لانتخابات أعضاء مجلس الشورى للفترة الثامنة لعام ٢٠١٥ - ٢٠١٩ م (٥٩٠ مترشحاً، من بينهم ٦ من الذكور المسنين بينما لا توجد أي مترشحة من المسنات)، بينما بلغ عدد المترشحين لانتخابات أعضاء المجالس البلدية للفترة الثانية لعام ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (٧٣١ مترشحاً، شكل المسنون ما نسبته ٢,٨% منهم بعدد بلغ ٦٠ مترشحاً من الذكور المسنين بينما لا توجد أي مترشحة من المسنات). (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠١٧).

- تشجيع المسنين علي أن يكون لهم دوراً في الحياة الديمقراطية بأصواتهم الانتخابية وبالتالي يحرص واضعوا السياسة الاجتماعية على إرضائهم، وطبقاً للمركز الوطني للإحصاء والمعلومات (٢٠١٧م) فقد بلغ عدد المصوتين لانتخابات أعضاء مجلس الشورى للفترة الثامنة لعام ٢٠١٥ - ٢٠١٩ م (٩٠٥,٢٩٧ صوتاً، وبلغ عدد المسنين ٦٠ سنة فأكثر منهم ٣٠٦,٣٣ مسناً ومسننة شكلوا ما نسبته ٢,١١ % من إجمالي المصوتين)، بينما بلغ عدد المصوتين لانتخابات أعضاء المجالس البلدية للفترة الثانية لعام ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ م (٧٧٩,٢١٨ صوتاً، شكل المسنون ما نسبته ٦,١١ % منهم بعدد بلغ ٣٦٩,٢٥ صوتاً).

جهة التنفيذ: وزارة التنمية بالمشاركة مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٢) العمل علي اكتشاف المشكلات النفسية لدي المسنين والآثار المترتبة عليها وإيجاد طرق **للتعامل مع كل مشكلة يتعرض لها المسن نتيجة تلك الضغوط.**

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- تنفيذ وممارسة برامج العلاج النفسي والاجتماعي والتوجيه والإرشاد مع المسنين الذين يعانون من مشكلات نفسية من خلال ممارسين مميزين ومتخصصين في هذه المجالات.

- ينبغي علي المؤسسات الدينية التابعة لوزارة الأوقاف توجيه المزيد من الاهتمام نحو التثقيف الديني للمسنين ولقطاعات المجتمع المختلفة حول منزلة المسن في الإسلام وكيفية التعامل مع فئة المسنين من المنظور الديني.

- ضرورة التأكيد علي المختصين والعاملين مع المسنين علي اكتساب مهارات التواصل مع المسنين وتدريبهم علي تلك المهارات، التي تتمثل في:

١- الإيجابية **Positiveness** وتتضمن التفكير فيما هو أفضل بالنسبة لنواحي القوة وتنميتها لدى المسن.

٢- الحساسية **Sensitivity** فالعمل مع المسن يتطلب درجة عالية من الحساسية، مما يلزم معه وجود مهارة في الإنصات الفعال لردود أفعال المسن، وهو أسلوب فعال للتواصل مع المسن، بقدر ما هو أيضاً مهارة وأسلوب إرشادي لمساعدة المسن على التوافق مع الظروف غير المعتادة أو غير المتوقعة.

٣- الإستجابة **Responsiveness** وهي تعكس كفاءة الاختصاصيين في توفير الخدمات التي يحتاجها المسن، أو اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها، أو التوصية بتوفيرها أو بمصادر وأساليب الحصول عليها.

- ضرورة توفير أقسام للتوعية والإرشاد للمسنين بكافة الولايات علي مستوي السلطنة، ويتم عن طريقها تقديم دورات تدريبية بصورة منتظمة للمسنين، وتزويدهم بكامل المعلومات والإرشادات المتعلقة بمشاكل الشيخوخة وكيفية التعامل معها، وإعداد البرامج اللازمة لمساعدة المسن وتدريبه على مهارات مواجهة نظرة بعض أفراد المجتمع السلبية نحو كبار السن، وبناء الاتجاهات الإيجابية نحوها، وكذلك تزويدهم بآليات التعامل السليم مع الظروف غير المعتادة، وطرق تفريغ شحناتهم الانفعالية ومشاعرهم السلبية، والعمل علي ترسيخ المفاهيم السليمة بالنسبة لحاجاتهم ومتطلباتهم. ويكون من ضمن مهام أقسام التوعية والإرشاد المراد إنشائها تنظيم برامج الإرشاد والتي تمثل اتجاهاً فعالاً في مساندة المسن وتقديم خدمات وظيفية موجهة للدعم النفسي الاجتماعي له، والتركيز على حل المشكلات، وتحقيق أهداف استراتيجية تركز على أن تلبية حاجات المسن إنما تتحقق على النحو الأمثل من خلال وضع حاجاته موضع الاعتبار، ولا بد أن يركز هذا التوجه الإرشادي في

دعم المسن على مشاركة المسنين في اتخاذ القرارات مما يؤدي إلى استثمار إمكانات المسنين في المشاركة التي تعزز فيهم الثقة بالنفس وتقدير الذات.

- الاهتمام بإعداد وتأهيل أخصائيين اجتماعيين ونفسيين للعمل مع المسنين، بحيث يشمل الإعداد إكسابهم المهارات اللازمة، وأيضاً من المهم إجراء دورات تدريبية مخصصة ومكثفة للعاملين في هذا المجال.

جهة التنفيذ: مراكز التوجيه والإرشاد بدوائر التنمية، كليات ومعاهد وأقسام الخدمة الاجتماعية وعلم النفس والصحة النفسية في جامعات السلطنة.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٣) تغيير ثقافة المجتمع في التعامل مع المسنين، وذلك عن طريق ترسيخ المفاهيم الصحيحة لماهية الشيخوخة وكل ما يدور حولها وتصحيح أي معلومات مغلوطة لدى المجتمع بوجه عام وأسر المسنين بوجه خاص.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- توعية أفراد المجتمع بأفضل سبل التعامل مع المسنين وتغيير الاتجاهات السلبية نحوهم وتجنب طرق وأساليب المعاملة غير المرغوبة معهم.

- إبراز المتميزين من المسنين في شتى المجالات في مرحلة الشيخوخة وتقديمهم للمجتمع كنماذج يحتذى بها.

- ضرورة تضافر جهود الجهات المختصة بالسلطنة لإصدار صحيفة متخصصة للمسنين أو تخصيص صفحات ثابتة خاصة بهم وبمشاكلهم وقضاياهم في الصحف اليومية.

- ضرورة أن تتضمن البرامج الإعلامية شخصيات من كبار السن ويتم تقديمهم بصورة مناسبة بما يغير من اتجاهات المجتمع القائمة على عدم المعرفة بطبيعة هذه الفئة من المجتمع.

- ضرورة تضمين المفاهيم المتعلقة بمرحلة الشيخوخة وكل ما يدور حولها وحقوق المسنين بمناهج التعليم من أجل زيادة الوعي والتركيز على الاتجاهات الإيجابية نحو هذه الفئة.

- تفعيل دور الإعلام في شرح قضايا المسنين، وتقديم المعلومات المتعلقة بمرحلة الشيخوخة، وتوعية المجتمع من خلال توضيح الجوانب العلمية لهذه المرحلة، حيث ينبغي على واضعي السياسات الإعلامية توجيه المزيد من الاهتمام نحو التركيز على النظرة الإيجابية لهذه الفئة من المجتمع من خلال بث مضمون يعمل على تصحيح اتجاهات أفراد المجتمع ومفاهيمهم الخاطئة نحوهم وإبراز الصورة الحقيقية للمسنين كأفراد قادرين ومنتجين وليس كأشخاص يحتاجون للمساعدة في كل شؤون حياتهم، وإبراز دورهم في كافة وسائل الإعلام، وكذلك العمل على تكثيف حملات التوعية الإعلامية للمجتمع بكيفية التعامل مع المسنين.

- التنسيق لحملة إعلامية ضخمة عبر وسائل الإعلام المختلفة لخلق وعي عام لدى المجتمع عن المسنين والخدمات التي تقدم لهم، هذا إلى جانب الحث على التبرع لدعم الجمعيات الأهلية التي ترعاها، وتشجيع أفراد المجتمع لتحقيق المساندة الاجتماعية للمسنين.

- دعوة الإعلاميين للمشاركة في الندوات وورش العمل الخاصة بالمسنين، وذلك للتعرف على طبيعة ومشاكل مرحلة الشيخوخة والآثار المترتبة على تلك المشاكل والمستحدث من سبل التعامل معها، والتوسع في تغطية الأحداث الخاصة بهم من ندوات ومؤتمرات وورش عمل وأنشطة مختلفة للتعرف عن قرب على طبيعة وأبعاد مشاكل الشيخوخة والآثار المترتبة عليها والأساليب الحديثة في التعامل معها، ومن ثم تفعيل دور المجتمع مع هذه القضية.

جهة التنفيذ: وزارة الإعلام، وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٤) توثيق الخبرات المهنية والفنية للمتقاعدين من المسنين عن طريق إنشاء "بنك خبرات الكبار".

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

تسعى الدول والمنظمات إلى الاهتمام بتوفير دور ونواد للمسنين المتقاعدين وإنشاء نقابات مهنية هدفها رعايتهم وجلب الامتيازات وإشباع الاحتياجات وتقديم الرعاية الصحية والاجتماعية لكبار السن من أبناء المهنة الواحدة ومع أهمية كل ما سبق على مستوى الفرد أو المجتمع، إلا أن هذا لا يكفي لتحسين الشعور بالذات لدى المسن المتقاعد، ومن هنا يري الباحث أنه من المهم إنشاء "بنك لخبرات الكبار"؛ يتم فيه توثيق الخبرات المهنية والفنية لهم، لتكون نبراساً للمؤسسات والمجتمعات، والسائرين على درب الكبار في النجاح والتفوق والازدهار.

وهذا البنك يمكنه أن يفيد كافة القطاعات المهنية بما سيحتويه من خبرات ومواقف ومسائل مهنية معقدة، بالاطلاع عليها يمكن تجنب تكرار المواقف المهنية السلبية، أو التعامل مع المستجدات بعد الاطلاع على الخبرات السابقة بما يحقق الأهداف بكفاءة وفاعلية، ويتم البناء من حيث انتهى أصحاب الخبرات من الكبار. كما أن هذه الخبرات الموثقة يمكنها أن تفيد الشباب المتخصص في قطاعات فنية نوعية، بحيث يمكنهم قراءة تراث الخبرات المهنية الذي تم توثيقه، فتثقل بذلك معارفهم ومداركهم المهنية، ويتميز كل منهم في مهنته، وتكون له بصمة تطويرية مثمرة داخل ميدانه المهني. فضلاً عن كم الفوائد التي يمكن أن يحققها بنك الخبرات للمراكز والمؤسسات العلمية والجامعات المتصلة بأصحاب الخبرات الموثقة، وتقوم فكرة بنك الخبرات على التالي:

- جمع وتوثيق الخبرات المهنية بوسائل علمية، وعملية.
- تصنيف الخبرات المهنية والعملية، وفق تصنيفات محددة تراعى فيها التخصصات ومجالات العمل، والخبرات الفنية والإدارية والعلاقات الإنسانية وذلك بالاستعانة بالخبراء المختصين الذين يمكنهم تحديد أهمية المعلومات، وتسكينها في موضعها المناسب.
- تحديد آليات الاستفادة من الخبرات المجمعة والمصنفة سواء بالنشر، أو بإنشاء مكاتب متخصصة تضم الخبرات الموثقة، أو مواقع إلكترونية توثق خبرات الكبار، أو بفتح قنوات اتصال مع الهيئات والمؤسسات المعنية، سواء العلمية منها أو المهنية.

ويمكن تطبيق فكرة "بنك خبرات الكبار" من خلال إنشاء هيئات مستقلة أو جمعيات أهلية، تكون مهمتها فقط جمع وتوثيق الخبرات المهنية لكبار السن، على غرار دور المسنين ونواديهم ونقباتهم، ويمكن لرفقاء الدرب في المهن المتشابهة أن يدونوا مذكرات خبراتهم المهنية بصورة جماعية، ويوثقونها بصورة فردية أو جماعية، ويعطون نسخ منها للجهات المهتمة بهذا الشأن، أو إنشاء موقع إلكتروني يتم النشر من خلاله لهذه التوثيقات على أقل تقدير. غير أنه من الأهمية بمكان التأكيد على التحفيز والدعم المعنوي للمتقاعد وكبير السن، لكي يدون خبراته المهنية، فنسخ وتجليد المذكرات المهنية، والهيايا التذكارية وشهادات التقدير، وإشعار المتقاعد وكبير السن بأهميته وأهمية تاريخه المهني لنهضة بلده ووطنه، كل ذلك من شأنه رفع روحه المعنوية، وإقباله على توثيق خبراته المهنية بمزيد من الحب والإقبال.

جهة التنفيذ: وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٥) وضع خطة علمية متكاملة يشارك فيها علماء الاجتماع والنفس وطب الشيخوخة من أجل تحقيق برنامج الشيخوخة النشطة على أسس سليمة، بحيث تركز على قضية أساسية وهي أن كبار السن "طاقة لا فاقة".

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

الشيخوخة النشطة تعني تمتع المسنين برعاية صحية وإنسانية لائقة، وتفعيل بيئة طبيعية واجتماعية ملائمة لهم، وتحقيق الأمن والحماية والسلامة من الأذى، وتمتعهم بالاستقلال والكرامة وتحقيق الذات، وكل ذلك في إطار مراعاة احتياجاتهم الفردية، وتفضيلاتهم الشخصية وقدراتهم البدنية وتنمية وعي المسنين بقدراتهم العضوية والفكرية والاجتماعية، ومشاركتهم الملموسة والفعالة في مختلف شئون المجتمع الذي ينتمون إليه، وتتضمن تلك المشاركة:

- استمرار المسنين لممارسة العمل الرسمي وغير الرسمي بعد التقاعد: يكتسب العمل أهمية بالغة في حياة الفرد، إذ يكتسب هويته من خلاله، ويتيح له التفاعل مع الآخرين، ويساهم في توافقه النفسي - الاجتماعي. ويمثل التقاعد أزمة فعلية، وبخاصة للمسنن الذي يعطي العمل أهمية قصوى في حياته، فالعمل بمثابة قيمة حقيقية بالنسبة له. وتشير البيانات أن عدد العمانيين تاركي الخدمة عام ٢٠١٦ لبلوغ سن ال ٦٠ سنة في القطاع الحكومي والخاص ٣٢٣,٣٣، أما في عام ٢٠١٢م فبلغ عددهم ٣٥,٢٧ من بينهم. وقد بلغ عدد العمانيين المسنين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص المؤمن عليهم في صناديق التقاعد ٤٤٨,٢ موظفاً. وشكل المسنون العمانيون العاملون في القطاعين الحكومي والخاص نسبة ضئيلة لا تتجاوز ٦,٠% من إجمالي العمانيين العاملين المؤمن عليهم في صناديق التقاعد. وترتفع نسبة المسنين العمانيين العاملين في القطاع الخاص عن القطاع الحكومي بنسبة ٧٨% مقابل ٢٢% من إجمالي المسنين العاملين (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، نشرة إحصاءات السكان منتصف ٢٠١٦ م).

- ممارسة العمل التطوعي: يمثل العمل التطوعي نشاطاً مهماً للغاية بالنسبة للمسنين وقد كشفت العديد من الدراسات أن المسنين يمارسون بشكل عام جوانب عديدة من العمل التطوعي، ويتم ذلك من خلال بعض الجمعيات الأهلية كجمعية كفالة الطفل اليتيم وجمعية لجان الزكاة، أو من خلال قيام بعضهم بجهود فردية كمساعدة الفئات المحتاجة في المجتمع.

- المشاركة السياسية: كشفت الدراسات أن المشاركة السياسية للمسنين ليست فاعلة وهناك بعض الأسباب تعرقل المشاركة السياسية للمسنين منها عدم الاهتمام بالشأن العام، وعدم الوعي بأهمية المشاركة.

- تبني أنماط سلوكية صحية في الحياة: إن تبني أنماط صحية في الحياة، والمشاركة الفعالة في برامج الرعاية المختلفة تعد أموراً مهمة في كل مراحل الحياة، وثمة أسطورة واسعة الانتشار متعلقة بالشيخوخة، وهي أنه من الصعوبة بمكان - وعدم الجدوى أيضاً - تبني مثل هذه الأنماط الصحية في أواخر العمر، والواقع أن الحقيقة هي عكس ذلك، فالانشغال بالأنشطة البدنية المناسبة، والطعام الصحي، وعدم التدخين في العمر المتقدم يمكن أن تقي من الأمراض، وتمنع الانهيار الوظيفي للجسد، وتحسن نوعية الحياة. وبالإضافة لذلك، فإن المشاركة في نشاط بدني منظم يساهم في الاستمتاع بشيخوخة نشطة وإيجابية وصحية.

- التدريب والتعليم المستمر: لقد أوضحت الدراسات أن مشكلات العمل الخاصة بكبار السن ترجع إلى ضعف المهارات التعليمية لديهم، وليس إلى الشيخوخة في ذاتها، فإذا بقي الشخص منشغلاً في أنشطة مثمرة ومنتجة حتي يصل لسن الشيخوخة، فثمة حاجة ملحة للتدريب المستمر، والتعلم المتواصل. فالحقيقة أن كبار السن - مثل الشباب تماماً - يحتاجون إلى التدريب على

التقنيات الجديدة في مختلف المجالات، كالزراعة والاتصالات الإلكترونية. ومن جانب آخر فإن قنوتات التعلم بين الأجيال تضيق الفجوة بين الفوارق العمرية، وتيسر من انتقال القيم الثقافية، وتعزز قيمة كل الأعمار، وقد كشفت الدراسات أن الشباب عندما يتعلمون مع كبار السن تتشكل لديهم اتجاهات أكثر إيجابية وواقعية نحو جيل الكبار.

جهة التنفيذ: وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

نتيجة الدراسة : معاناة المسن من المشكلات الأسرية والتي كان علي رأسها ضعف اقتناع بعض أفراد أسرته بآرائه، ولجوء الأبناء إلي حل مشاكلهم دون الرجوع إليه، وكثرة الشجار مع الأسرة.

التوصيات

(١) العمل علي تجديد العلاقات الاجتماعية، ودعم فكرة التكافل الاجتماعي بين المسنين، واستحداث وتطويع سياسات تستهدف وضع حلول بديلة لمكان إقامة المسنين في الحالات التي يتعذر فيها أو يستحيل بقاء الشخص المسن في مقر إقامته.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- التأكيد علي أهمية الحفاظ على الترابط والتكامل الأسري والتمسك بذلك كقيم اجتماعية أساسية تتميز بها مجتمعاتنا العربية والإسلامية.

- إيجاد أماكن خاصة بفئة المسنين لتكون بديلاً لضمان شيخوخة تتمتع بصحة نفسية ولتعويض نضوب علاقاتهم الاجتماعية وقطع صلتهم بمن كانت تربطهم بهم صلات الود والصداقة والتعاون والتنافس وإحساسهم بالوحدة والعزلة عن المجتمع وخاصة بعد تقاعد من يعمل منهم.

- دعم فكرة التكافل الاجتماعي بين المسنين وهذا يعني مساندة المسنين لبعضهم البعض في ناحية أو أكثر من نواحي الحياة الاجتماعية، وهو مرتبط أشد الارتباط بالتكافل النفسي، حيث أن كبار السن لهم إمكانيات متعددة للتأثير على بعضهم البعض، وذلك بحكم تقارب الأعمار وتشابه الظروف والاهتمامات المشتركة، ومن أنواع التكافل الذي يمكن أن يقدموه إلى بعضهم الخدمات الدينية والروحية ونشر قيم الدين الإسلامي في نفوس بعضهم البعض، وهناك أيضاً التكافل الوجداني وذلك بقضاء وقتاً سعيداً مع بعضهم البعض في جو تسوده التلقائية والبساطة ولقاءاتهم وجلساتهم، مما يشجع إقامة علاقات وروابط إيجابية وألفة بينهم.

- إقامة دورات تأهيلية في المرحلة السابقة للشيخوخة لتأهيل المسنين نفسياً للمرحلة القادمة وإلقاء الضوء على المشكلات المرتبطة بهذه المرحلة العمرية ومساعدتهم على التعامل معها بكل وعي.

- إقامة دورات تدريبية للمسنين تساعد في صقل مهاراتهم وتمنحهم الشعور بالإنجاز فتساعد في رفع تقديرهم لذواتهم.

- الإسراع باستحداث برامج جديدة تعمل على تأهيل أفراد الأسرة الذين يتكفلون بالأشخاص المسنين.

- ضرورة ابتكار بدائل جديدة عن تكفل مؤسسات الرعاية بالأشخاص المسنين، بالحرص أولاً، ما أمكن، على إبقاء الشخص المسن في كنف أسرته، بحيث يصبح اللجوء إلى مؤسسة الرعاية الاجتماعية آخر الحلول الممكنة. ويتعين في هذا الإطار تطوير مفهوم التكفل ووضع برامج لمواكبة العائلات التي تتكفل بأشخاص مسنين يحتاجون إلى الغير لتلبية احتياجاتهم الخاصة، سواء بتقديم الدعم المادي أو استحداث لمهن جديدة لمواكبة احتياجات المسنين في بيوتهم مثل المشروع الذي قامت به السويد لرعاية المسنين في مدينة غوتنبرغ على الشاطئ الشرقي لبحر الشمال، حيث

أنشأت السلطات الاجتماعية في هذه المدينة خدمة للمسنين تعرف باسم (مديرة المنزل) نالت رضا المسنين. وتتخلص هذه الخدمة في أن هناك سيدات يقمن بتوفير الخدمة المنزلية للمسنين حيث ينظفون لهم ويحضرون الطعام ويوفرون لهم كل ما يحتاجون إليه من خدمات منزلية، وذلك على مدى نصف يوم وتقوم مديرة المنزل بزيارة المسن مرتين أسبوعياً، وقد حققت هذه التجربة نجاحاً كبيراً لأن المسن يفضل أن يعيش في منزله وعلى الأثاث الذي اختاره بنفسه.

- إنشاء مراكز لاستقبال المسنين خلال النهار والتي قد تشكل بالنسبة إلى عدد لا يُستهان به من الأشخاص المسن/ين بديلاً حقيقياً عن دور الرعاية التي تكون الإقامة فيها بشكل دائم، ويتيح هذا النوع من المراكز للأشخاص المعنيين من المسنين الاستفادة من بعض الخدمات كالعناية الصحية والرعاية الاجتماعية وبالإقامة المؤقتة والإعانات المالية ومن بعض الأنشطة، ويمنح أفراد العائلة بعض الوقت الضروري للتفرغ لأنشطاتهم الخاصة، مع مواكبة التدابير والمعايير القانونية التي تهدف إلى التوفيق بين الحياة الأسرية والحياة داخل هذه المراكز. ومن أمثلة التجارب الناجحة في هذا المجال بدولة الإمارات نادي أم القيوين لرعاية المسنين، الذي يكتفي باستقبال المسنين في الفترة الصباحية حيث يلتقون ويتبادلون الأحاديث ويوفر لهم الرحلات الترفيهية وزيارة بعض المؤسسات الاجتماعية، ويقدم لهم وجبات الغذاء والرعاية الصحية والاجتماعية والنفسية، وفيما يظل المسن مقيماً مع أسرته. ومن أمثلة التجارب الناجحة أيضاً مركز الأمير سلمان الاجتماعي بالمملكة العربية السعودية الذي وجد ليس الغرض إيداع المسنين فيه، وإنما هو مركز بر وتكريم لكبار السن فهو بالأحرى منتدى يجتمع فيه كبار السن ينتهج سياسة الباب المفتوح، والهدف منه إشعار المسن بمكانته الاجتماعية وبماضيهِ، كما يعمل على توفير جو من الاستقرار والطمأنينة ومنتدى لكبار السن يقضون فيه أوقات فراغهم.

- إنشاء مراكز الرعاية المفتوحة، ويعتبر هذا النوع مكمل للرعاية الاجتماعية للمسنين، وقد تم تطبيقه في عدة دول من العالم مثل (الدنمارك، السويد، إنجلترا، الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان)، ويستهدف تخفيف العبء على الأسرة التي لا يوجد لديها عائل يقوم برعاية المسن من خلال توفير من يقوم بخدمته في منزله أو فندق أعد خصيصاً لذلك، بالإضافة إلى تقديم الخدمات لجميع المسنين وليس الأغنياء منهم فقط، حيث تقدم الخدمة في حدود إمكانيات المسن، وتضمن له مستوى لانقاً وكراماً من الرعاية (رشاد أحمد عبد اللطيف، ٢٠٠٧، ٢٤٤).

- إنشاء مراكز الرعاية طويلة المدى، وهذا النمط من مراكز الرعاية الاجتماعية تم استحداثه في مراكز الرعاية الصحية المخصصة للمسنين، بحيث تهتم بتقديم كافة أوجه الرعاية الاجتماعية من خلال برامج الخدمة الاجتماعية للمسنين الذين لم يجدوا من يرعى شؤونهم ويلبي احتياجاتهم، ويعتبر هذا النوع من أنواع الرعاية الشاملة التي تقدم في مرافق متعددة سواء منزلية أو محطات رعاية أخرى وبدأ استعماله لأول مرة في هولندا.

- إنشاء مراكز إعادة التأهيل، وهي مراكز تهتم بمعالجة المسنين من كافة الأعمار لفترة قصيرة المدى، تقدم لهم خدمات ومساعدات علاجية تأهيلية وذهنية بواسطة العلاج الفيزيائي والنفسي والاجتماعي، وتعمل هذه المراكز على عملية إرجاع المسنين إلى المجتمع ودمجهم في الحياة العامة وشغل أوقات فراغهم في أمور مفيدة (لطفی عبد العزيز الشربيني، ٢٠٠٨، ١٣٩).

- إنشاء المساكن المشتركة، ويعيش في المساكن المشتركة مجموعات محدودة العدد من الأشخاص المسنين المنتمين إلى نفس المنطقة، بشرط أن يكون المسن قادر على الاعتماد على نفسه وليس في وضع تبعية للغير، وتتميز هذه المساكن بأنها تبقى على الشخص المسن في منطقته الأصلية.

- إيواء الشخص المسن من دون عائلة لدى عائلة للاستقبال مقابل أجر يشكل أيضاً بديلاً ممكناً عن الإيواء في مؤسسات الرعاية الاجتماعية.

جهة التنفيذ: وزارة التنمية بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية بعيدة المدى.

(٢) تنفيذ برنامج تحت مسمى (كبار السن حق علينا) في المدارس.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- إجراء مسابقات تلوين عبارات عن عناية الإسلام بكبار السن كقول الرسول صلى الله عليه وسلم) : ليس منا من لم يرحم صغيرنا ويوقر كبيرنا (أخرجه الترمذي.
- كتابة عبارات من قبل الطلبة عن حق كبار السن باستخدام الحاسب.
- تنظيم برامج إذاعة مدرسية عن حقوق كبار السن.
- طباعة وتوزيع مطويات عن حقوق كبار السن.
- إجراء مسابقة بين الطلبة عن أفضل عبارة في حق كبار السن .
- عمل لوحات حائط عن حقوق كبار السن.
- دعوة المختصين للمدرسة لإلقاء محاضرات للطلبة عن حقوق المسن وأساليب التعامل معه، وأهم التغيرات التي تصاحب مرحلة الشيخوخة وكيفية التعامل معها.
- عمل برامج حوارية بين الطلبة حول حرص الإسلام على هذه المرحلة.

جهة التنفيذ: وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.

الفترة الزمنية: في القريب العاجل.

(٣) ربط جيل الشباب بجيل الشيوخ عن طريق إنشاء مراكز الرعاية الصحية والاجتماعية للمسنين بالجامعات، وإضافة مقرر دراسي ضمن المقررات الدراسية الجامعية بجميع الكليات بالجامعات الحكومية والخاصة بالسلطنة تحت مسمى (رعاية المسنين).

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- إنشاء مراكز الرعاية الصحية والاجتماعية للمسنين بالجامعات وتطوير الدور التربوي لهذه المراكز وذلك في ضوء بعض خبرات مراكز المسنين داخل بعض الجامعات الأجنبية، ويكون دور هذه المراكز تقديم أدوار تربوية متنوعة ومتكاملة كما هو الحال في بعض الدول المتقدمة؛ ووضع تصور مقترح لتطوير هذا الدور.
- تأكيد وتأصيل القيم والتعاليم الدينية التي تحض على بر الوالدين، وتوقير كبار السن، ولا سيما من خلال تضمين المناهج بالجامعات موضوعات حول التعريف بالمسنين، وإبراز مكانتهم وحقوقهم في الأسرة، وضرورة الوفاء لهم ومعاملتهم بالحسنى والرحمة، وزيارتهم في أماكن تجمعاتهم، وحث الطلبة على اتباع السلوك الصحي الذي يضمن لهم أن يبقوا أصحاء في شيخوختهم، وعلى الابتعاد عن التدخين والمخدرات وسائر الممارسات الضارة، وتوعيتهم بكيفية العناية بالمسنين ورعايتهم.
- إضافة مقرر دراسي لمقررات الدراسة بالجامعات يهدف إلى دراسة سيكولوجية المسنين في ضوء احتياجاتهم وخصائصهم الفسيولوجية والبيولوجية والاجتماعية والنفسية بالإضافة إلى رعايتهم صحياً واجتماعياً واقتصادياً ونفسياً مع التركيز على دور الأسرة والمؤسسات المختلفة بالمجتمع تجاه المسن

من أجل تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي له، وتكون أهداف هذا المقرر كالتالي:

- ١- إدراك طلبة الجامعة لخصائص النمو لدي المسنين عن طريق دراسة خصائص هذه المرحلة.
 - ٢- تعرف طلبة الجامعة علي احتياجات المسنين عن طريق إلقاء الضوء علي احتياجات المسنين مع دراسة لأهم التغيرات المصاحبة للنمو في هذه المرحلة.
 - ٣- إلمام طلبة الجامعة بالأسس التربوية السليمة في التعامل مع المسن لتجنب المشكلات المصاحبة لهذه المرحلة .
 - ٤- تعرف طلبة الجامعة علي المشكلات التي يتعرض لها المسن وكيفية معالجتها بأسلوب علمي منظم.
 - ٥- تعرف طلبة الجامعة علي أساليب الرعاية للمسنين من قبل الأسرة والمؤسسات المعنية بهذه المرحلة.
 - ٦- يتضمن المقرر زيارات ميدانية للمؤسسات المعنية بشئون المسنين وتقديم تقارير عنها، وعرض لبعض مشكلات المسنين بالمجتمع العماني ووضع حلول لها .
- جهة التنفيذ:** وزارة التعليم العالي بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدي.

(٤) **الدعوة إلى تبني مشروع إنشاء مكتب خاص بوزارة التنمية لمناقشة القوانين التي تخص المسنين وللدفاع عن حقوق كبار السن.**

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

تكون مهمة هذا المكتب:

- توفير خطوط المساعدة الهاتفية التي تتلقى بلاغات إساءة المعاملة للأشخاص الذين تعرضوا لإساءة المعاملة، أو الإهمال، أو الاستغلال تحت مسمى **"خط نجدة المسن"**.
 - تلقي الشكاوي الخاصة بكبار السن، وتشكيل قاعدة بيانات بخصوص نطاق وأشكال إساءة المعاملة التي يتعرض لها كبار السن في مختلف الظروف .
 - الإسراع في إصدار قانون شامل وموحد لحماية حقوق المسنين، وتعزيز حقهم في الاستقلالية والرعاية والمشاركة الفاعلة في المجتمع، حيث إن جميع الحقوق التي يحصل عليها المسن عبارة عن مجموعة من القوانين توزعت في عدة تشريعات وقرارات وزارية .
 - مراجعة القوانين التي تنص على تقاعد الموظف عند سن معين، وربط التقاعد بالقدرات الذهنية والبدنية وليس العمر .
 - صياغة مشروع قانون متكامل يضمن حقوق المسنين، ويفرض الالتزامات التي تقع على جميع الجهات والأفراد لتدعيم وحماية الأشخاص كبار السن وصون كرامتهم في إطار من التكامل والتراحم الشرعي والدستوري والمجتمعي والعائلي، بين وعبر الأجيال، فتوفير بيئة قانونية وتشريعية تكفل تلبية حقوق كبار السن يعد من أهم الضمانات التي تحفظ للمسنين الحماية القانونية والاجتماعية .
- جهة التنفيذ:** وزارة التنمية بالتعاون مع وزارة العدل والجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.
- الفترة الزمنية:** خطة زمنية بعيدة المدي.

نتيجة الدراسة : معاناة المسن من المشكلات قضاء وقت الفراغ والتي جاء ترتيبها كثاني المشكلات التي يعاني منها المسنون بعينة الدراسة وكان علي رأسها الشعور أن الوقت يمر ببطء، وأن برامج التلفاز والراديو غير ملائمة له، وعدم توافر أماكن ترفيهية تناسب المسنين، وعدم وجود ما يشغل وقته بالشكل المناسب، والشعور بالوحدة بسبب وقت الفراغ.

التوصيات

(١) وضع تصور لبعض آليات شغل أوقات الفراغ للمسنين، وتوفير برامج ترفيهية تناسبهم واعتبار مجالات الترفيه جزء لا يتجزأ من حقوق المسن.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

- عمل برامج (مقروءة - مسموعة - مرئية -إذاعة - تليفزيون - برامج دينية وثقافية) للمسنين.
- تشكيل لجان فاعلة من المسنين في كل ولاية مثل (اللجنة الثقافية والدينية - لجنة الحج والعمرة لجنة العلاقات العامة - لجنة الرحلات - لجنة الإنشاءات والمباني) وغيرها فيما تتطلبه حاجات المسنين.
- إنشاء أماكن مخصصة بمواصفات معينة تناسب المسنين مثل إنشاء نوادي اجتماعية ورياضية متخصصة توفر سياقاً لممارستهم لكافة الأنشطة وتشتمل علي كافة مجالات الرعاية (اجتماعية نفسية وعقلية- صحية- رياضية - ثقافية - ترويحية).
- عمل دورات تدريبية لرعاية المسنين علي استخدام التكنولوجيا.
- تشجيع المسنين علي تنفيذ بعض المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر ومساعدتهم في ذلك.
- إتاحة المجال للمسنين لممارسة بعض الأعمال اليدوية والهوايات المهنية لإشغال أوقات فراغهم وتشجيعهم على استرجاع مهاراتهم الحركية بصورة طبيعية وحثهم للاعتماد على أنفسهم.
- النظر للمسنين بأنهم أهل خبرة، وحكمة وعطاء، وليسوا عاجزين بلا إنتاجية والقيام بتكوين استشاريين منهم طبقاً لتخصصاتهم (الهندسة - الطب - الخدمة الاجتماعية - الدين - علم النفس - علم الاجتماع - الاقتصاد - القانون ..الخ).
- عمل قنوات للتواصل بوسائل الاتصال المقروءة والمسموعة والمرئية وخاصة وسائل التواصل المستحدثة
- مثل (الفيس بوك - تويتر الخ) للاستشارات والتساؤلات.
- توفير مكتبات عامة أو مكتبات ملحقة بدور ونوادي ثقافية لمواجهة الاحتياجات التربوية والثقافية والروحية للمسنين بحيث تلبي اختلاف الميول والمستويات الثقافية بينهم، ويمكن لهذه المكتبات توفير سبل خاصة وميسرة للمكفوفين منهم كالكتب المطبوعة بطريقة برايل والعدسات المكبرة لضعاف النظر والكتب الناطقة.
- إنشاء مجموعات للاستشارات الاجتماعية للمسنين من خلال مواقع التواصل الاجتماعي تحت مسمى (الاستشارات الاجتماعية السريعة - أون لاين)، ، لتقدم فتاوى اجتماعية للمواقف السريعة التي تخص المسنين. حيث يتم عرض المشكلة من قبل المسن أو من يقوم برعايته وتصنف من قبل الأخصائي وتحول علي الاستشاري المتخصص تحت دائرة التخصص المطلوب. ويتلقى الأخصائي الرد ويقوم بإرساله للسائل، مراعيًا في ذلك الأداء السريع وجودة الأداء.

جهة التنفيذ: وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٢) عمل خطة لمشروع يدعم ويسهل حركة الأشخاص المسنين، ويعمل على تحسين البيئة المحيطة بهم، وأن يحدد المسؤولون عن التعمير مجالات مناسبة للشيخوخة في ظروف جيدة، وحدا أدنى من المساكن التي تناسب المسنين في كل بناء جديد.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

قد يمثل السكن عامل حماية أو إقصاء، فذاك رهين بشكله المعماري الداخلي وأيضاً بموقعه، وهما خاصيتان تساهمان في ضمان وصول الأشخاص المسنين إلى مقر سكنهم وتنقلهم المستقل في داخله وحوله، والأمر نفسه بالنسبة إلى الحي أو المنطقة التي يقع بها مقر السكن، فقد يمثل مجال اندماج، أو عامل تهميش يؤدي إلى فقدان الأشخاص المسنين استقلاليتهم، حسب ما يتوفر من بنى تحتية ومرافق متلائمة مع احتياجاتهم.

وبذلك فإن عامل تهيئة مقر سكن المسن والمنطقة التي حوله قد يساهم في تحقيق استقلاليتهم وحركته واندماجه الاجتماعي، أو على العكس، يشكل عقبة تحول دون انفتاحه على محيطه الخارجي، بحيث يضطر إلى الانكفاء على نفسه في منزله والانعزالية بعيداً عن الغير.

ويكفي النظر في كلفة عدم تهيئة المجال المحيط بالمسن للاقتناع بجدوى تهيئة محيط المسن بما يتناسب مع احتياجاته، حيث يتم تسجيل حالات وفاة وحالات إصابات وكسور خطيرة في صفوف المسنين، والسبب المباشر أو غير المباشر في هذه الحالات هو حادثة السقوط على الأرض في مقر إقامة الشخص المسن، وبالتالي نجد أنه من الواضح أن المسكن الغير مكيف مع احتياجات الشخص المسن يرفع بشكل كبير من احتمال سقوطه بل ووفاته لذا يجب وضع حلول لتلك المشكلة ومنها:

- إلزامية تضمين القوانين المتعلقة بالبنائيات (العمومية أو الخاصة) وبتهيئة المجال العمومي والعمراني، بما يضمن سهولة وصول الأشخاص المسنين لها وتنقلهم وسلامتهم.
- ضرورة تسهيل تنقل الأشخاص المسنين في أماكن سكنهم، ولا سيما في المناطق النائية ذات التضاريس الوعرة.
- تبني مشروع بالسلطنة تحت مسمى (المدينة الصديقة لكبار السن) وتتميز هذه المدينة بمجموعة من التجهيزات التي تتناسب مع المسنين وظروف حياتهم واحتياجاتهم الخاصة حتي في مجال ملائمة وسائل النقل.
- مشاركة جميع القطاعات الوزارية بالسلطنة في تطوير رؤية شاملة أو خطة عمل وبرامج تضمن التجانس والتنسيق بين مختلف الأعمال وتتبعها وتقييمها على المستوى المركزي والمحلي. وتتضمن الخطة أعمالاً تمكن الأشخاص المسنين من الوصول إلى مختلف الخدمات وتتيح اندماجهم السوسيو- مجالي.
- تأهيل المرافق العامة ودور العبادة والأماكن الترفيهية ليسهل استخدامها من قبل كبار السن.
- تصميم التقاطعات المرورية ومعابر وجسور المشاة بما يتناسب وإمكانية استخدامها من قبل كبار السن.
- توفير وسائل نقل لكبار السن بما يضمن سهولة وصولهم إلى الخدمات عامة والخدمات الصحية خاصة.
- العمل على تزويد الطرق بمراحض عمومية بين كل منطقة وأخرى لتفصل بينها مسافات ليست بعيدة حيث أن غياب المراحض العامة يمثل عائقاً أمام حرية حركة المسن خارج منزله.

جهة التنفيذ: وزارة الإسكان ووزارة النقل بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

(٣) تحسين حياة كبار السن وتمكينهم من الاستمرار في التفاعل مع المجتمع وأسره من خلال التكنولوجيا المساعدة التي يمكن من خلالها أن يستفيد كبار السن بطريقة مفيدة وفعالة.

آلية التنفيذ (خطة التنفيذ):

ندرك أن بعض مستخدمي التكنولوجيا من كبار السن لم يسبق لهم استخدامها والاستفادة منها بشكل كبير في حين قد يكون هناك بعض المستخدمين معتادين على بعض أشكال التكنولوجيا وقلقين من تجربة أشكال أخرى منها، فلا يمكن تصنيف المستخدمين من كبار السن في مجموعة واحدة لأن لديهم مجموعة متنوعة من الاحتياجات والخبرات. وبناءً عليه، فعند تحديد منهج لتلبية تلك الاحتياجات سيكون علينا فهم بعض المسائل التي يواجهونها وكيف يمكن للتكنولوجيا أن تساعدهم، والتركيز على الحلول التقنية المتقدمة، نظراً لأهمية التكنولوجيا المساعدة للحركة والعيش المستقل والعناية الشخصية وتلبية الاحتياجات الاجتماعية للمستخدمين من كبار السن. فنجد أن هناك العديد من التغييرات التي تحدث لجسم الإنسان مع التقدم في السن، قد تخلق عقبات وقيود وتحديات تحول دون عيش حياة طبيعية ومستقلة، وتجعل المتقدم في السن يواجهها في محاولة لتخطي مجموعة متنوعة من هذه القيود الوظيفية. والحلول المقترحة لمواجهة تلك القيود هي كالتالي:

- توفير أجهزة التكنولوجيا المساعدة وإجراء التغييرات اللازمة في المنزل، وتنوع تلك التكنولوجيا بدءاً من وسيلة مساعدة لتحسين الحركة أو جهاز تكبير لتسهيل الاستماع للأصوات أو عدسة مكبرة لمساعدة شخص ضعيف البصر على القراءة. وهناك الكثير من الأبحاث التي تدل على التأثير الإيجابي والفوائد المحتملة نتيجة لدمج التكنولوجيا المساعدة في حياة كبار السن، حيث تشير الدراسات إلى أنه يمكن إبطاء معدل انخفاض القدرات وخفض تكاليف الرعاية المؤسسية من خلال توفير مدروس للتكنولوجيا المساعدة وبيئة قابلة للتنفيذ. وتتضمن التأثيرات الإيجابية، زيادة الخيارات والسلامة والاستقلالية، وزيادة الشعور بالسيطرة والتحكم، وتحسين نوعية الحياة، والحفاظ على قدرة البقاء في المنزل، وتخفيض العبء الملقى على عاتق مقدمي الرعاية، وتحسين دعم الأشخاص الذين يعانون من ظروف صحية طويلة الأجل، وخفض نسبة الحوادث والسقوط في المنزل.

- تشجيع المسنين على الاستفادة من استخدام شبكة الإنترنت، حيث تشير التقارير إلى أن المسنين الذين يواظبون على استخدام شبكة الإنترنت قد ينعكس ذلك إيجابياً على مجالات حياتهم الرئيسية التي تشمل تحقيق الذات، والحفاظ على الصحة، والتواصل الاجتماعي، والقدرات الوظيفية. وذكر باحثون أن كبار السن الذين يقضون بعض الوقت على الإنترنت يمكن أن تتخفض لديهم أعراض الاكتئاب بشكل كبير.

- تشجيع المسنين على المشاركة في ألعاب الفيديو أو الكمبيوتر التي تناسبهم، ونجد أن التكنولوجيا تقدم طرقاً جديدة لمساعدة كبار السن للحفاظ على صحتهم العقلية والبدنية، حيث يمكن للمشاركة في لعبة فيديو أو كمبيوتر أن يكون مصدراً للتسلية وتوفر أيضاً فرصة لتعزيز الصحة العقلية. فلقد اكتشف بعض العلماء أن الحالات التي قاموا بدراستها ممن تتراوح أعمارهم بين ٦٥ و ٧٥ سنة، الذين أكملوا سلسلة من ألعاب الكمبيوتر المختلفة حدث لديهم تحسن في الذاكرة و زيادة الانتباه وتحسن قدراتهم. علاوة على ذلك، أثبتت أنظمة ألعاب الفيديو قدرتها على تعزيز النشاط البدني لكبار السن بسبب عدد من البرامج الترفيهية الافتراضية التي تعلم المستخدم كيف يمارس الحركات الرياضية واليوجا، التي قد يستفيد منها كبار السن.

جهة التنفيذ: وزارة التنمية بالتعاون مع الجهات الأخرى الحكومية وغير الحكومية ذات الصلة بالمسنين.

الفترة الزمنية: خطة زمنية متوسطة المدى.

ثانياً: التوصيات العلمية:

إن قيمة أي بحث تتمثل فيما يصل إليه من نتائج، فكل دراسة تبدأ من حيث انتهت إليه الدراسات الأخرى، كما تكون نتائجها بمثابة نقطة بداية لدراسات أخرى تتبعها، ومن هذا المنطلق فإن الدراسة الراهنة قد تناولت بعض الموضوعات الهامة المتصلة بفئة المسنين، وفي ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بإجراء بعض البحوث والدراسات التي تثيرها الدراسة وهي كالتالي:-

١- تطبيق هذه الدراسة على مجتمعات عدة في نطاق أنماط مجتمعية وثقافية مختلفة بما يمكن معه القيام بدراسات مقارنة.

٢- إجراء دراسات لأدوار ووظائف الأسرة تجاه المسنين في نطاق أنماط مجتمعية مختلفة.

٣- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث باستخدام أدوات أخرى لتكمل هذه البحث وذلك للوقوف على نقاط عديدة وهامة في ذات الموضوع قد يكون الباحث غفل عنها دون عمد بالبحث الحالي.

ثالثاً: مقترحات الدراسة:

١- تغيير مسمى "دار المسنين بالرساق" أو أي دار أخرى يتم إنشائها، ليكون المسمى (القرى الوردية للعناية بالمسنين (أو) أبراج الشيوخ)، أسوة ببعض الدول مثل كوريا الجنوبية، وذلك للتخفيف من أثر مصطلح (المسنين) علي كبار السن.

٢- ضرورة وجود متخصص في الإرشاد النفسي بالمؤسسات الصحية التي يتردد عليها المسنون بهدف تصميم وتنفيذ البرامج الإرشادية، وإخضاعه لدورات تدريبية تؤهله لذلك.

٣- إقامة مؤتمر دولي ترعاه السلطنة العام القادم، ويتبنى هذا المؤتمر فكرة وجود مادة تدرس بمراحل التعليم الأساسي والثانوي تحت عنوان المؤتمر "كبار السن هم تاج على رؤوسنا".

٤- أن يكون العام القادم ٢٠٢١ م تحت مسمى (عام المسنين)، أسوة لما تبنته القيادة السياسية لبعض الأعوام، كـ "عام الشبيبة".

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- منير كرادشة ومريم السمري، ٢٠١٩، التحديات النفسية التي تواجه المسنين في محافظة مسقط، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (١٦) العدد (١).
- ٢- سهاد بدر، ٢٠١٤، الدعم النفسي الاجتماعي وعلاقته بكل من الحاجات النفسية والرضا عن الحياة لدى المسنين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة دمشق، كلية التربية، قسم الإرشاد النفسي.
- ٣- مروة عثمان حسين مصطفى، ٢٠١٦، الصحة النفسية للمسنين بدور الإيواء بولاية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الرباط الوطني، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي.
- ٤- غانم غالب، ٢٠٠٨، رعاية المسنين في الإسلام مع دراسة ميدانية لدور المسنين في منطقة وسط الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس، فلسطين.
- ٥- وزارة الصحة، ٢٠١٥، التقرير الصحي السنوي، سلطنة عمان.
- ٦- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠١٦، الكتاب الإحصائي السنوي - بيانات منتصف عام ٢٠١٥م، سلطنة عمان.
- ٧- بدور محمود سعيد، ٢٠٠٨، مستوى الرعاية النفسية المقدمة للمسنين بدور الإيواء بولاية الخرطوم واتجاهات المسنين نحوها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الخرطوم.
- ٨- محمد مهدي الحجاجي، ٢٠٠٨، مشكلات المسنين النفسية والاجتماعية ودور المؤسسات الإيوائية في مواجهتها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والتطبيقية، جامعة الفاتح، ليبيا.
- ٩- هبة سمير عبد العزيز، ٢٠١١، الدعم الأسري للمسنين في الريف وعلاقته ببعض المتغيرات الاجتماعية : دراسة حالة للوحدة المحلية لكنيسة الصرادوسي بمحافظة كفر الشيخ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة القاهرة.
- ١٠- هلال القصابي، ٢٠١٣، المشكلات النفسية والاجتماعية لدى كبار السن بمحافظة مسقط في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- ١١- ياسمين علي إبراهيم عتيبة، ٢٠١٠، دراسة وصفية لمشكلات كبار السن في ظل بعض الثقافات الفرعية بريف محافظة كفر الشيخ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة كفر الشيخ.
- ١٢- مها العاني، ٢٠١٠، علاقة السلوك التوكيدي بالتوافق الاجتماعي لدى المسنين بسلطنة عمان، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي الرابع للعلوم الاجتماعية، الكويت، صفحة (٢٠-١).
- ١٣- جولتان حجازي، وعطاف أبو غالي، ٢٠١٠، مشكلات المسنين وعلاقتها بالصلابة النفسية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، فلسطين، مجلد ٢٤ (١)، ١٠٩-١٥٧.

ثانيا المراجع الأجنبية:

1. **Philips,D.R; Siu,O.i.;Yeh, A.G.O& Cheng, K.H.C.(2008).** Informal Social Support and Older Persons Psychoogical well- Being in Hong Kong, J Cross Cult Gerontol, 23,p 39-55.
2. **Dugan, N, Guven, S, Sener, A, Oztop.(2009).** Influences of Intergenerational Support on Life Satisfaction of The Elderly: A Turkish Sample, Social Behavior and Personality,37(7),p 957-970.
3. **M. Rash, Elizabeth (2007).**Social Support in Elderly Nursing Home Populations: Manifestations and Influences, University of Central Florida, Orland.

ملحق رقم (١)

التعريف باستمارات الاستبيان مع استمارة البيانات الأولية / إعداد الباحث

عزيزي المسن/ عزيزتي المسنة:

نرجو التكرم بالتعاون في ملء فقرات الاستمارات التالية، ولأهمية المعلومات التي تقدمها نأمل أن يتم ذلك بالدقة والموضوعية، علماً بأن هذه الاستمارات تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، والمعلومات التي تسجلها تعتبر في غاية السرية، فلا تتردد من إبداء رأيك بحرية ودون أي قيود.

بين يديك استمارة لقياس مستوى المشكلات التي يتعرض لها كبار السن وبها مجموعة من العبارات لمساعدتك على معرفة أهم المشكلات التي يمكن أن تتعرض لها ، يليها استمارة لقياس مستوى الدعم النفسي الاجتماعي وتحديد مصادره وبها مجموعة من العبارات لمساعدتك على معرفة مدى العون والمساعدة التي تتلقاها، يلي ذلك استمارة لقياس مستوى الرضا عن الحياة، وبها مجموعة من العبارات لمعرفة مدى رضاك عن الحياة.

المطلوب منك هو أن تقرأ كل عبارة بإمعان وتختار من الاختيارات أمام كل عبارة بوضع علامة (√) أمام الاختيار الذي يغلب على ظنك أنه يمثل حالتك الخاصة من وجهة نظرك. شكراً جزيلاً لمساهمتك وتجاوبك حيث أن هدف البحث الحالي يتعلق برسم السياسة المستقبلية لحياتك العملية.

استمارة البيانات الأولية

اسم المسن / المسنة	
العمر	٦٠ - ٦٥ سنة <input type="checkbox"/> ٦٥ - ٧٠ سنة <input type="checkbox"/> ٧٠ - ٧٥ سنة <input type="checkbox"/> ٧٥ سنة فأكثر <input type="checkbox"/>
الجنس	ذكر <input type="checkbox"/> أنثى <input type="checkbox"/>
الحالة الاجتماعية	متزوج <input type="checkbox"/> أعزب <input type="checkbox"/> أرمل <input type="checkbox"/> مطلق <input type="checkbox"/>
مكان السكن مع زوجي/زوجتي وأبنائي <input type="checkbox"/> مع زوجي/زوجتي فقط <input type="checkbox"/> مع أحد أبنائي أو بناتي <input type="checkbox"/> مع أحد أقاربي <input type="checkbox"/> بمفردي <input type="checkbox"/>
المستوي التعليمي	غير متعلم <input type="checkbox"/> يقرأ ويكتب <input type="checkbox"/> ابتدائي <input type="checkbox"/> متوسط <input type="checkbox"/> ثانوي <input type="checkbox"/> جامعي <input type="checkbox"/>
العمل السابق الذي تقاعدت منه	لم أكن أعمل <input type="checkbox"/> أعمال حرة <input type="checkbox"/> قطاع خاص <input type="checkbox"/> قطاع حكومي <input type="checkbox"/>
مستوي الدخل الشهري	لا يوجد <input type="checkbox"/> أقل من ٢٠٠ ريال <input type="checkbox"/> ٢٠٠ - ٤٠٠ ريال <input type="checkbox"/> ٤٠٠ - ٦٠٠ ريال <input type="checkbox"/> ٦٠٠ ريال فأكثر <input type="checkbox"/>
الحالة الصحية كما تدرکہا أنت	جيدة <input type="checkbox"/> أمراض عادية بسيطة <input type="checkbox"/> أمراض مزمنة (السكري، الضغط، ...) <input type="checkbox"/> إعاقة (حركية، بصرية، ...) <input type="checkbox"/> أمراض خطيرة (السرطان، أمراض القلب، ...) <input type="checkbox"/>
عدد الأبناء	لا يوجد <input type="checkbox"/> ١ <input type="checkbox"/> ٢ <input type="checkbox"/> ٣ <input type="checkbox"/> ٤ <input type="checkbox"/> ٥ فأكثر <input type="checkbox"/>

ملحق رقم (٢)

مقياس المشكلات التي تواجه المسنين بصورته النهائية بعد التعديل عليه من قبل الباحث

العبارة	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
المشكلات الصحية				
١ المعاناة من الضعف الجسدي بوجه عام.				
٢ وجود صعوبة في الحركة والتنقل.				
٣ صحتي الجسدية تحد من قدرتي علي الاعتناء بنفسني.				
٤ المعاناة من مشاكل بالنوم.				
٥ الشكوى من بعض الأمراض المزمنة.				
٦ ضعف الحواس (النظر ، السمع ،).				
٧ ضعف الذاكرة والقدرة علي التركيز.				
٨ الشعور بالتعب والإرهاق بشكل مستمر.				
٩ الاحتياج للكشف الطبي بشكل دوري.				
١٠ ضعف الخدمات الصحية المقدمة لرعاية المسن.				

المشكلات الاقتصادية (المادية)				
١١	أعانى من قلة الدخل.			
١٢	أجد صعوبة في توفير احتياجاتي الأساسية.			
١٣	عدم مساعدة أبنائي لي ماليا.			
١٤	كثرة الديون .			
١٥	كثرة تكاليف العلاج الخاصة بي.			
١٦	سيطرة أبنائي علي موارد مالي.			
١٧	أضطر إلي توفير احتياجات أحد أبنائي.			
المشكلات النفسية				
١٨	الشعور بالوحدة أو العزلة.			
١٩	أجد صعوبة في الانسجام مع من حولي.			
٢٠	أتضايق من عدم وجود احد يفهمني.			
٢١	أتضايق من عدم مشاركة الآخرين اهتماماتي وأفكاري.			
٢٢	أشعر أن الآخرين مشغولين عني رغم أنهم حولي.			
٢٣	يتقلب مزاجي بين السعادة والحزن.			
٢٤	لدي شعور بالخوف من أشياء كثيرة .			
٢٥	أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي.			
٢٦	أتجنب المشاركة في المناسبات الاجتماعية.			
٢٧	أفتقد الاستمتاع بالأشياء.			
٢٨	أشعر بالملل والفراغ.			
٢٩	أشعر أن دوري في الحياة قد انتهى.			
٣٠	أشعر أن حياتي أصبحت بلا معنى ولا هدف.			
المشكلات الأسرية				
٣١	كثرة الشجار مع أسرتي.			
٣٢	ضعف اقتناع بعض أفراد أسرتي بأرائي.			
٣٣	عدم مواظبة بعض أفراد أسرتي علي زيارتي.			
٣٤	يهتم بي العامل أو الخادمة رغم وجود أسرتي.			
٣٥	لجوء أبنائي إلي حل مشاكلهم دون الرجوع إلي.			
٣٦	سوء معاملة أبنائي لي.			
٣٧	إهمال أفراد أسرتي لرأيي.			
٣٨	عدم طاعة أحفادي.			

مشكلات قضاء وقت الفراغ				
٣٩	أشعر أنني وحيد بسبب وقت الفراغ.			
٤٠	عدم وجود ما يشغل وقتي بالشكل المناسب.			
٤١	أشعر أن الوقت يمر ببطء.			
٤٢	برامج التلفاز والراديو غير ملائمة لي.			
٤٣	أنام فترات طويلة من الوقت.			
٤٤	يمنعني أبنائي من المشاركة في أعمال تطوعية.			
٤٥	أتضايق من عدم توافر أماكن ترفيهية للمسنين.			

انتهي الاستبيانشكرا جزيلا لتعاونكم

العبارة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	لا مطلقاً
أ. الدعم المادي				
مصدر الدعم	أبنائي <input type="checkbox"/>	أحفادي <input type="checkbox"/>	أقاربي <input type="checkbox"/>	أصدقائي / زملائي <input type="checkbox"/>
١	يؤمن احتياجاتي المادية.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
٢	يهب لمساعدتي عندما تواجهني ظروف صعبة.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
٣	يقدم لي خدمات تجعل حياتي أكثر سهولة.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
٤	يعتني بي عندما أكون مريضاً.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
ب. الدعم العاطفي				
مصدر الدعم	أبنائي <input type="checkbox"/>	أحفادي <input type="checkbox"/>	أقاربي <input type="checkbox"/>	أصدقائي / زملائي <input type="checkbox"/>
٥	يتصل هاتفياً للاطمئنان علي.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
٦	أتحدث أمامه عن مشاعري وما يزعجني.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
٧	أشعر بأنه يحبني ويهتم لأمرى.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
٨	يفهم مشاعري والمشاكل التي أتعرض إليها.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
ج. الدعم الاجتماعي				
مصدر الدعم	أبنائي <input type="checkbox"/>	أحفادي <input type="checkbox"/>	أقاربي <input type="checkbox"/>	أصدقائي / زملائي <input type="checkbox"/>
٩	يحضر لزيارتي بانتظام.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
١٠	يدعوني لزيارته في منزله.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
١١	يحسن التعامل معي.			غير ذلك <input type="checkbox"/>
١٢	يدعوني إلى الحفلات والاجتماعات.			غير ذلك <input type="checkbox"/>

د. دعم المعلومات					
مصدر الدعم	أبنائي	أحفادي	أقاربي	أصدقائي / زملائي	غير ذلك <input type="checkbox"/>
١٣					يقدم لي النصح عندما أطلبه.
١٤					يناقشني في ما يهمني من أمور.
١٥					يخبرني بما كان سيفعله لو كان في مكاني.
١٦					ينبهني إلى عاداتي أو أساليب السيئة.
هـ. دعم التقويم					
مصدر الدعم	أبنائي	أحفادي	أقاربي	أصدقائي / زملائي	غير ذلك <input type="checkbox"/>
١٧					يساعدني على تعديل توقعاتي بما يناسب الواقع.
١٨					يساعدني في إعادة تفسير الأمور وتقييمها.
١٩					يساعدني على تغيير أساليب في مواجهة المشكلات.
٢٠					يساعدني في تغيير مشاعري السلبية تجاه نفسي.

ملحق رقم (٣)

مقياس الدعم النفسي الاجتماعي بصورته النهائية

انتهى الاستبيان شكرا جزيلا لتعاونكم.

البحث الخامس

"معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي لدى
مؤسسات المجتمع المدني"
دراسة ميدانية مطبقة على عضوات جمعية
المرأة العمانية بولايتي هيماء والدقم

إعداد الباحث:

أحمد بن محمد بن عبدالله المحروقي
رئيس قسم الرعاية الاجتماعية بالنـدب
دائرة التنمية الاجتماعية بمحافظة الوسطى

٢٠٢٠م

فهرس المحتويات

م	العنوان	رقم الصفحة
١	المقدمة	٣٤٨
٢	الخطة المنهجية للبحث	٣٥٠
	مشكلة البحث	٣٥١
	التساؤلات والأهداف	٣٥٢
	أهمية الدراسة	٣٥٢
٣	الاطار النظري	٣٥٤
	مفاهيم الدراسة	٣٥٥
	جمعية المرأة العمانية	٣٥٥
	مفهوم المعوقات	٣٥٥
	مفهوم العمل التطوعي	٣٥٥
	تعريف المجتمع المدني	٣٥٦
٤	المجتمع المدني	٣٦٠
	مكونات المجتمع المدني	٣٦١
	خصائص المجتمع المدني	٣٦٢
	وظائف المجتمع المدني	٣٦٤
	دور منظمات المجتمع المدني في تنمية المجتمع العماني	٣٦٤
	معوقات منظمات المجتمع المدني في تنمية المجتمع العماني	٣٦٦
	آليات تفعيل دور منظمات المجتمع العماني	٣٦٩

٣٧٢	العمل التطوعي	٥
٣٧٣	أهميته - أهدافه - خصائصه	
٣٧٥	مراحل العمل التطوعي في سلطنة عمان	
٣٧٥	العمل التطوعي قبل عام ١٩٧٠م	
٣٧٦	العمل التطوعي بين عام ١٩٧٠ - ١٩٩٠م	
٣٧٦	العمل التطوعي بين عام ١٩٩٠ - ٢٠١٠م	
٣٧٧	العمل التطوعي ما بعد عام ٢٠١٠م	

رقم الصفحة	العنوان	م
٣٨٠	جمعيات المرأة العمانية	٦
٣٨١	أهدافها	
٣٨٢	أهم الانجازات	
٣٨٣	التحديات المطروحة	
٣٨٥	التحولات والانجازات المنتظرة	
٣٨٧	قانون الجمعيات الأهلية	
٣٨٨	جمعيات المرأة العمانية بمحافظة الوسطى (هيماء - الدقم)	
٣٩٤	الاحتفال بيوم المرأة العمانية بمحافظة الوسطى لعام ٢٠١٨م	
٣٩٥	الاطار النظري	٧
٣٩٦	النظريات المفسرة للعمل الاجتماعي	
٣٩٧	الدراسات السابقة	

٤٠٢	الاجراءات المنهجية للدراسة	٨
٤٠٣	المنهج	
٤٠٣	الاداة	
٤٠٤	مجالات عينة الدراسة	
٤٠٦	نتائج الدراسة	
٤٠٧	عرض البيانات وتحليلها	
٤٢٤	النتائج العامة	
٤٢٥	آليات التغلب على المعوقات	
٤٢٦	التوصيات	
٤٢٨	قائمة المراجع	٩
٤٣٢	الملاحق	١٠

المقدمة:

يعتبر العمل التطوعي من الأعمال الاجتماعية التي ظهرت بظهور المجتمعات الانسانية وتطورت بتطورها، فطبيعة الإنسان المجتمعية فرضت عليه ضرورة التعايش مع غيره من الأفراد والتعاون معهم من أجل تحقيق وتلبية مختلف احتياجاتهم، فهو يعد من أهم الوسائل المستخدمة في النهوض بمكانة المجتمعات، فأهميته ودوره الكبيرين أكسبه أهمية متزايدة، وخاصة بعد تعقد الحياة الاجتماعية وتزايد احتياجات ومتطلبات الأفراد، وفي ظل اتساع الفجوة بين الدولة والمجتمع إذ لم تعد الدولة بمؤسساتها المختلفة قادرة على تلبية احتياجات أفرادها ومجتمعاتها، مما تطلب الأمر تدخل جهات تعمل على مساندة الدولة على تلبية وتقديم خدمات أفرادها، وتمثلت في مؤسسات المجتمع المدني.^{١١٤}

ويعد العمل التطوعي ركيزة أساسية في بناء وتنمية المجتمع ونشر التماسك الاجتماعي بين المواطنين لأي مجتمع وهو ممارسة إنسانية ارتبطت ارتباطاً وثيقاً بكل معاني الخير والعمل الصالح عند كل المجموعات البشرية منذ الأزل ولها دورها المهم في عملية التغيير الاجتماعي.^{١١٥}

ونجاح العمل التطوعي يعتمد على عوامل عديدة من أهمها المورد البشري الذي لا يمكن لأي عما أن يقوم بدونه، وعلى فاعليته ومدى تأثيره يستلزم أن يشارك الجميع في تنميته وإنمائه، وأن لا يقتصر على شريحة دون أخرى أو جنس دون آخر بل يجب أن يشارك كل أفراد فيه كلا حسب استطاعته وما هو متاح له، والمرأة مثل الرجل عليها أن تساهم في إنماء عملية التطوع، وأن يكون لديها دور فاعل وملمس في دفع عجلة التطور الاجتماعي، فهي من خلال الدور الكبير التي يقوم به تعد عنصر اجتماعي فاعل، وركيزة أساسية من ركائز بناء المجتمع، إذ يعد مجال التطوع من المجالات التي نالت اهتمام المرأة من خلال مشاركتها في الأنشطة المجتمعية.^{١١٦}

و العمل التطوعي له أبعاد متسقة وعميقة ويحتاج إلى الكثير من الدراسات والأبحاث العلمية والتي ستسهم في بناء قاعدة عريضة للعمل التطوعي في العالم العربي والإسلامي ومن القواعد العلمية أنه كلما زادت حركة العمل التطوعي في مجتمع ما كلما زادت حركة البناء والرقي وتحقق الأمن والتكافل في المجتمع.^{١١٧}

ومع تعقد الحياة في كافة جوانبها الاجتماعية والاقتصادية أضحت على الدول التي تواجه هذه المعضلات البحث عن شريك آخر يساهم معها في المواجهة والتصدي لتلك المشكلات، فإن فتح باب التطوع لكافة الفئات سوف يساهم في توفير فرص خدمة اجتماعية تقدم بشكل تطوعي ومن خلال جمعيات ومنظمات متخصصة تستقطب تلك الفئات وتقوم بتدريبها وتأهيلها وتهيئتها للانخراط في الخدمات العامة.^{١١٨}

هذا وقد شهد المجتمع العماني جملة من التحولات السريعة، والإنجازات التنموية منذ بداية عصر النهضة المباركة في بداية السبعينيات، ولاسيما في مجال التعليم، وتعليم المرأة على وجه الخصوص؛ مما أدى إلى تطور درجة الوعي الاجتماعي لدى المواطنين، إضافة إلى رفع مستواهم المعيشي، الأمر الذي أدى إلى ميل المواطن العماني نحو تكوين الجماعات والهيئات الأهلية إيماناً منه بالمشاركة الاجتماعية والتنموية، واستغلالاً لمنجزات تجربة الشورى بالسلطنة التي بدأت في بداية الثمانينيات بإنشاء المجلس الاستشاري عام ١٩٨١ م، وتطويره إلى مجلس الشورى في عام ١٩٩٦ م، ولعل المتتبع لمسيرة تطور المجتمع المدني في سلطنة عمان، سيلاحظ دون شك أن الجمعيات النسوية هي الأكثر شيوعاً وانتشاراً على اعتبار أن فئة النساء هي الفئة الأكثر حاجة لخدمات الرعاية الاجتماعية؛ ولزيادة مشاركتهم في التنمية المجتمعية والوعي بمشكلات المجتمع، وإن هاجس التنمية هو المحرك الأساسي لكل المنظمات والجمعيات بمختلف مجالاتها وبرامجها

١١٤ ملاوي، أحمد إبراهيم: أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية، (ص ٢٥٥-٢٧٥).

١١٥ القصاص، مهدي محمد: " العمل التطوعي وخدمة المجتمع "

١١٦ اليوسف، عبدالله أحمد: ثقافة العمل التطوعي، (ص ٥٣)، ٢٠٠٥م.

١١٧ علي إبراهيم الزهراني، مجالات العمل التطوعي في الميدان التربوي، ٢٠٠٥.

١١٨ عالية محمد خليفة ومنال علي الخولي، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي، ٢٠١٥م.

المحلية، انطلاقاً من مقارنة حقوقية أساسية وهي أن التنمية هي حق من حقوق الإنسان، يجب العمل من أجل إقراره ونشره بين كل المواطنين.

"وعلاوة على ذلك فإن الهدف من قيام منظمات أهلية غير حكومية هو حماية المصالح المشروعة للأفراد والجماعات الذين يقررون العمل معاً من خلال هذه المنظمات، بل وحماية المصالح العامة للبلاد في بعض الأحيان ويلاحظ أنه في العقدين السابقين فإن هناك تخفيفاً للقيود الموضوعة على تشكيل ونشاط منظمات المجتمع المدني ومشاركتها في النشاطات الخليجية والعربية والدولية، وهناك اهتمام بتشكيل جمعيات أهلية في القطاعات: النسائية والطفولة والمعاقين والمسنين".^{١١٩}

لذا سعت هذه الدراسة إلى البحث عن أهم معوقات العمل التطوعي لدى مؤسسات المجتمع المدني، والتي تقف في وجه الاقبال على المشاركة في أحد أهم مؤسسات المجتمع المدني ألا وهي جمعيات المرأة العمانية.

١١٩ المحروقي، محمد (٢٠٠٧) القيادة الإدارية في مؤسسات العمل الاجتماعي، دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية العاملة بوزارة التنمية الاجتماعية في سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

الخطـة المنهجية للبحـث

مشكلة الدراسة

تساؤلات الدراسة

أهداف الدراسة

اهمية الدراسة

إن البعد الثقافي القيمي يعد عاملاً مؤثراً في العمل التطوعي ، لما للمنظومة الثقافية والقيمية من تأثير على الدوافع والأسباب التي يحملها الأفراد، ورغم كون الثقافة الإسلامية تحمل في طياتها الكثير من القيم المحفزة على فعل الخير والتشجيع على ممارسة أعمال التطوع ، قال تعالى : (وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ) [سورة البقرة : الآية 122] ^{١٢٠}

ويعتبر موضوع العمل التطوعي من أهم المواضيع التي أثارت اهتمام الباحثين والمهتمين في مجالات عدة، فالعمل التطوعي وحجم الانخراط فيه يعد رمزا من رموز تقدم الأمم وازدهارها، والمشاركة الفاعلة بها يعد مؤشر من مؤشرات نضج ووعي أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي. وتشير البيانات والإحصاءات المتوفرة على الصعيد العربي إلى ضعف المشاركة النسائية بصورة عامة في التنظيمات والجمعيات الأهلية . وحتى في الحالات التي تشارك فيها المرأة، وقد حدث ذلك بسبب ضغوط ثقافية متزايدة ، لتحديد دور المرأة من جانب ، وبسبب ضغوط اقتصادية من جانب آخر أدت لانشغال المرأة في تلبية الاحتياجات الأساسية. ^{١٢١}

ومن الأهمية التأكيد هنا على أهمية دور جمعيات المرأة على أنها الشريك الأساسي في خدمة المجتمع وتنميته من خلال دورها في سد حاجاته ، بل هناك كثير ممن يرى أن الجمعيات من المظاهر الحضارية التي تشير إلى تقدم الدول ورفيها، ومن هنا ندرك أن العمل الخيري إنما هو ركيزة أساسية في بناء المجتمعات ونشر التماسك الاجتماعي في المجتمع، ونلاحظ أن التطوع أحد معالم الحضارة الاجتماعية وتحقيق التكافل الاجتماعي الذي دعت إليه المجتمعات الإنسانية ككل، وبالرغم من أهمية دور الجمعيات في التحفيز على العمل الخيري إلا أن واقع هذه الجمعيات يشير إلى ضعف الإقبال على العمل التطوعي بها وهناك من يرى أن هناك العديد من المعوقات التي تضعف من الإقبال على العمل التطوعي منها ما يكمن في القصور في التغطية الإعلامية، ونقص الدعم الحكومي، وسيطرة القضايا الخاصة والضغوط الاقتصادية التي يعاني منها الأفراد مما يؤثر على مشاركتهم في أي نشاطات مجتمعية ، وغياب الوعي بأهمية العمل التطوعي ، كما أن هناك العديد من القيود التي تحول دون تطور تلك الجمعيات وبالتالي قيامها بالدور المطلوب منها، فالعمل التطوعي بالتالي يواجه العديد من الإشكاليات التي يرتبط بعضها بالثقافة السياسية للمجتمع، وعدم توافر بيئة تشريعية مدعمة وغيرها من المعوقات التي تؤدي إلى عزوف أفراد المجتمع عن العمل التطوعي.

غير أن واقع العمل التطوعي في العمل الجماعي يكشف العديد من المشكلات التي أصبحت تحد من فاعليته ولعل أبرزها نقص عدد الأفراد المتطوعين العاملين، وهو ما يطرح جانباً من إشكالية العمل التطوعي كقيمة اجتماعية وأثره على فعالية مؤسسات المجتمع المدني ، خاصة مع التحولات التي يعرفها المجتمع ، وكثرة الأعباء الاجتماعية على أفراد واتجاههم نحو العمل بالمقابل المادي ، حيث أصبح هم الفرد الاشتغال بتأمين حاجاته الضرورية، وهذا ما جعله ينشغل عن قضايا مجتمعه ومن ذلك المساهمة في العمل التطوعي من خلال الجمعيات فأصبحت مشكلة التطوع تطرح بحدة. ^{١٢٢}

فالعمل التطوعي لا يقل أهمية عن الدور الحكومي وعلى اعتبار التطوع قيمة أساسية بين أفراد المجتمع ومنظمات المجتمع المدني و كآلية من آليات تحقيق الاستقرار والنهوض بالتنمية، إلا أننا نجد قلة من الأفراد الذين يمارسونه، فهناك عزوف من قبل أفراد المجتمع عن المشاركة في العمل التطوعي كما ذكرنا وبناء عليه ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التعرف على أهم العوامل المعيقة للمشاركة في العمل التطوعي والتي أدت إلى انخفاض في أعداد المتطوعين في البرامج

^{١٢٠} القرآن الكريم، سورة البقرة: الآية (١٢٢).

^{١٢١} المصلي جميلة، " المرأة العربية والعمل التطوعي - خصائص ومعوقات".

^{١٢٢} عمار نوي ، القيمة الاجتماعية وإشكالات الممارسة الميدانية التطوعية في المجتمع المدني، (٢٠٠٩).

الاجتماعية والتطوعية التي تنفذها جمعيات المرأة العمانية بمحافظة الوسطى.

وانبثق عن مشكلة الدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية :

- ماهي المعوقات الشخصية (المرتبطة بالمتطوع نفسه) التي تحد من مشاركته بالعمل التطوعي في المؤسسات المدنية؟
- ماهي المعوقات الاجتماعية (المرتبطة بالمجتمع) التي تحد من المشاركة بالعمل التطوعي في المؤسسات المدنية؟
- ماهي المعوقات الادارية والتنظيمية (المتعلقة بالمؤسسة التطوعية) التي تحد من المشاركة بالعمل التطوعي فيها ؟

أهداف الدراسة : تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على إشكالية العوامل المعيقة التي تقف عائقاً أمام انضمام و مشاركة المرأة العمانية بمحافظة الوسطى في الأعمال التطوعية المنفذة عن طريق مؤسسات المجتمع المدني (جمعيات المرأة العمانية).
- كما تهدف الدراسة إلى الإسهام في تعميق المعرفة النظرية للعمل التطوعي ، وتجديد الوعي به وبأهميته الاجتماعية.

أهمية الدراسة:

تؤكد جميع الأدبيات التنموية على أن الإنسان هدف التنمية ووسيلتها في ذات الوقت، كما أن الوعي المجتمعي ل يمكن أن يحدث دون وجود التعاون الفعال بين القطاعين الحكومي والأهلي، وهنا تبرز قضية التطوع كقضية محورية في تفعيل دور القطاع الأهلي لأداء الدور المتوقع منه في إحداث العمليات التنموية. وتكمن أهمية التطوع في أهمية الدور الذي يلعبه في بناء المجتمعات وتطورها ؛ فهو الركن الرئيس في قيام الجمعيات الأهلية ومنظمات التنمية الاجتماعية.^{١٢٣}

ويعد العمل التطوعي يُعد من أهم الوسائل المستخدمة للمشاركة في النهوض بمكانة المجتمعات في عصرنا الحالي ، فهو يكتسب أهمية متزايدة يوماً بعد يوم ؛ فالحكومات سواء في البلدان المتقدمة أو النامية لم تعد قادرة على سد احتياجات أفرادها ومجتمعاتها بمفردها.^{١٢٤}

وأن للعمل التطوعي أبعاد كثيرة منها : الأبعاد الفردية، والأبعاد الأسرية ، وأبعاد مجتمعية ، و إنسانية وأن العمل التطوعي يظهر أنفسنا ونسعى من خلاله إلى مرضاة الله سبحانه وتعالى ، كما ذكروا أن أبعاد التطوع والرؤية الإسلامية له كانت مرتكزه منذ عهد الرسول الكريم على أن بناء الإنسان هو أساس هذا المفهوم.^{١٢٥}

لذا فإن الدراسة الراهنة تستحضر أهميتها من أهمية العمل التطوعي خاصة في المجتمعات النامية، إذ أنه يمكن الحكم على مدى فاعلية القطاع الأهلي في العمليات التنموية من خلال الأداء الفعلي للعمل التطوعي والاجتماعي. بالإضافة إلى أن الأهمية الفعلية للدراسة الراهنة تأتي من خلال إلقاء الضوء على معوقات العمل التطوعي وأهم العوامل التي تقف في وجه الإقبال على التطوع في احد أهم مؤسسات المجتمع المدني وهي جمعية المرأة العمانية، أي الكشف عن العقبات والعراقيل التي تحول دون مشاركة المرأة الفاعلة في الأعمال التطوعية.

^{١٢٣} الشتيوي موسى وآخرون ، التطوع والمتطوعون في العالم العربي، ٢٠٠٥م.

^{١٢٤} شومان، إيمان جابر : " الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي " ٢٠١٢م.

^{١٢٥} العنزي ، عزيز بن فرحان: " آليات وأبعاد العمل التطوعي .

ويمكن استخلاص ما ذكر في النقطة التالية:

- إلقاء الضوء على معوقات العمل التطوعي التي تحد من مشاركة المرأة بمحافظة الوسطى من المشاركة في البرامج التطوعية المنفذة من قبل جمعيات المرأة العمانية.
- زيادة وعي المرأة وأهمية مشاركتها في برامج العمل التطوعي لدى مؤسسات المجتمع المدني.
- تسهم هذه الدراسة في تصميم برامج تطوعية مناسبة تعمل على زيادة فاعلية مشاركة المرأة في الأعمال التطوعي داخل المجتمع.

الإطار النظري

مفاهيم الدراسة

مفاهيم الدراسة:

جمعية المرأة العمانية:

مؤسسات اجتماعية ثقافية تطوعية تسعى إلى النهوض بالمرأة العمانية في كافة المجالات الاجتماعية والثقافية، تعمل على تفعيل مشاركة المرأة في العمل الاجتماعي التطوعي وتنشيط دورها لتأخذ موقعها في البلاد من أجل خدمة قضايا المرأة والأسرة ونشر الوعي الثقافي والاجتماعي والصحي والنهوض بمستوى الأسرة اقتصادياً واجتماعياً والعمل على تأهيل وتدريب المرأة لمساعدتها في الحصول على مورد رزق والمشاركة والتعاون مع مختلف الأجهزة الحكومية من أجل تنفيذ أنشطتها وبرامجها. والأهداف والتوجهات التي تسعى إليها وزارة التنمية الاجتماعية ضمن قطاع العمل الاجتماعي هو الارتقاء بمستوى المرأة العمانية وإدماجها في المجالات التنموية المختلفة والعمل على توسيع قاعدة العمل النسائي التطوعي عديداً وجغرافياً. ويجدر القول بأن المرأة العمانية كأن لها السبق في تأسيس أول جمعية أهلية بالسلطنة حيث بادرت بإنشاء جمعية المرأة العمانية بمسقط عام ١٩٧١م كأول جمعية نسائية في السلطنة.^{١٢٦}

- مفهوم المعوقات:

هي مجموعة من الصعوبات التي تواجه الفرد، وتمنعه من المشاركة في العمل التطوعي، قد تكون معوقات شخصية، اجتماعية، إدارية تنظيمية، أو سياسية وتشريعية.^{١٢٧} وتعرف أيضاً بأنها الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تحقيق الهدف، والتي تعترض العمل وتحول دون تقدمه، وبالتالي تحول دون انبثاق الامكانيات الذاتية والاستفادة منها مادياً لتنمي المجتمع المحلي.^{١٢٨}

يعرف قاموس "ويستر" المعوقات: بأنها العثرات والأشياء التي تقف وتحول دون التقدم وتعرف بأنها الصعوبات والعراقيل التي تحول دون تحقيق الهدف.

وتعرف المعوقات: بأنها الحيلولة دون تحقيق الهدف والمنع من ذلك والعرقلة كل ما من شأنه أن يقف في وجه إنجاز الأمر أو إحراز النجاح.^{١٢٩}

مفهوم العمل التطوعي:

يعرف بأنه "تكريس جزء من الوقت والجهد دون انتظار المقابل المادي أو المعنوي ، وذلك بهدف فئة معينة من أفراد المجتمع التي هي في حاجة إلى المساعدة أو المعونة".^{١٣٠}

"الجهد الذي يبذله الإنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة ، وفيه يتحمل مسؤوليات العمل من خلال المؤسسات القائمة إرضاء لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع دون توقع جزاء مادي مقابل جهوده".^{١٣١}

و يعرف العمل التطوعي بأنه : نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد ب شكل فردي أو جماعي من خلال إحدى المؤسسات دون انتظار عائد ، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم مسيرة التنمية.^{١٣٢}

و "التطوع ظاهرة اجتماعية إنسانية يمارسه الإنسان بصورة فردية أو جماعية ويقوم بصفة أساسية على الرغبة والدافع الذاتي ، وينمي المتطوع من خلاله الشعور بالانتماء إلى المجتمع عبر تحمل بعض المسؤوليات التي تسهم في تلبية احتياجات اجتماعية ملحة أو خدمة قضية من القضايا التي

^{١٢٦} موقع وزارة التنمية الاجتماعية (https://www.mosd.gov.om)

^{١٢٧} سند، ز هراء، معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي ، ٢٠٠٩.

^{١٢٨} القصاص ياسر ، مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، ٢٠١١ .

^{١٢٩} عبدالفتاح، محمد، ممارسة طريقة تنظيم المجتمع لمواجهة معوقات المشاركة، جامعة القاهرة ، ١٩٩٢

^{١٣٠} بغدادي، مروة مختار ، " دور الدوافع والاتجاهات في نجاح العاملين بالعمل التطوعي "، العدد ٢٧، ٢٠١٣م.

^{١٣١} عبد الرؤوف ،طارق عامر ، والمصري وايهاب عيسى ، الجمعيات الأهلية والعمل التطوعي، ٢٠١٦م

^{١٣٢} أبو النصر، مدحت محمد ، " تنظيم المجمع في إحدى الجمعيات الأهلية، جامعة حلوان، المجلد (٢) ، ٢٠٠٤م.

تهم المجتمع".^{١٣٣}

كما أن التطوع هو " ما يتبرع به الفرد من ذات نفسه، مما لا يلزمه فرضه وهو العمل باندفاع ذاتي بعيدا عن الإكراه والإلزام الخارجي، فهو خروج عن الحدود المرسومة في أداء الواجب، وعدم الاقتناع بالحد الأدنى المفروض والبحث عن الميادين الواسعة في البذل والعطاء".^{١٣٤}

ويعرف قاموس "الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية" التطوع على أنه توظيف واستغلال الأفراد والجماعات غير مدفوعي الأجر في تقديم خدمات إنسانية خارج إطار المؤسسات الحكومية، كما يشير هذا التعبير أيضا إلى توجهات جماعات المساعدة الذاتية وجماعات المساعدة المتبادلة.^{١٣٥}

كما يعرف "التطوع" على أنه تعبئة الأفراد واستخدامهم بدون اجر في خدمة المجتمع بعيدا عن المؤسسات الحكومية.^{١٣٦}

والتطوع : هو ما تبرع به الإنسان من ذات نفسه مما لا يلزمه فرضه عمل خارج نطاق أعمالهم التي يتقاضون عنها أجرا وتعود بالخير والنفع على مجتمعهم، وتشعرهم بالرضا، وذلك بكل رغبة وطوعية وتلقائية، دون أن ينشدوا من وراء إنجازهم أي نوع من أنواع الربح أو المكافأة.^{١٣٧}

كما عرف التطوع أيضا بأنه "الجهد الذي يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد بدافع الرغبة دون الحصول على مقابل أو توقع الحصول عليه، ويصبح العمل اجتماعيا عندما تتوجه جهود الأفراد القائمين بالعمل نحو تحقيق غايات تعود بالنفع على المجتمع".^{١٣٨}

ويصفه آخرون بأنه " :الجهد الذي يفعله الإنسان لمجتمعه بدافع منه ودون انتظار مقابل له ، كما انه يعتبر نشاط اجتماعي يقوم به الأفراد، بشكل فردي أو جماعي، من خلال إحدى الجمعيات أو المؤسسات، دون انتظار عائد، وذلك بهدف إشباع حاجات وحل مشكلات المجتمع والمساهمة في تدعيم سيرة التنمية".^{١٣٩}

ويرى آخرون بأنه "حركة اجتماعية تهدف إلى تأكيد قيم التعاون وإبراز الوجه الإنساني للعلاقات الاجتماعية وإبراز أهمية التفاني في البذل والعطاء عن طيب خاطر في سبيل سعادة الآخرين".^{١٤٠}

أما "المتطوع" فهو الذي يتمتع بمهارة، أو خبرة معينة والذي يستخدم هذه المهارة أو الخبرة لأداء واجب اجتماعي، عن طوعية واختيار، وبدون توقع جزاء مالي في المقابل بالضرورة.^{١٤١}

- تعريف المجتمع المدني:

إن مفهوم المجتمع المدني يبقى من المفاهيم الأكثر إثارة للنقاش، لأن دلالة هذا المفهوم ليست محددة ، لما يكتنفه من غموض راجع إلى طابعه المعقد ولما يحتويه من مضامين متعددة، وقد عرف مفهوم المجتمع المدني كغيره من المفاهيم في العلوم الإنسانية و الاجتماعية تغيرا و تطورا في معناه و دلالاته منذ ظهوره.

ويعرف المجتمع المدني من حيث المبدأ بأنه "نسيج متشابك من العلاقات التي تقوم بين أفراد من جهة، وبينهم وبين الدولة من جهة أخرى، وهى علاقات تقوم على تبادل المصالح والمنافع، والتعاقد والتراضي والتفاهم والاختلاف والحقوق والواجبات والمسئوليات، ومحاسبة الدولة في كافة الأوقات التي يستدعي فيها الأمر محاسبتها، ومن جهة إجرائية، فإن هذا النسيج من العلاقات يستدعي لكي

١٣٣ المهنا، إبراهيم أحمد ، " نحو تفعيل العمل التطوعي " ، مجلة الوعي الإسلامي ، العدد ٥٠٥.

١٣٤ الصابوني، محمد علي ، صفوة التفسير، الطبعة الرابعة، المجلد ٥، دار القرآن الكريم، بيروت.

١٣٥ السكري، أحمد شفيق: قاموس الخدمة الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.

١٣٦ درويش، يحيى حسن: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، القاهرة، ١٩٩٨.

١٣٧ عرفة، محمد: العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، ٢٠٠١.

١٣٨ الريبجات، صبري: مشاركة المواطن في العمل التطوعي الاجتماعي والوقاية من الجريمة و الانحراف.

١٣٩ أبو النصر، مدحت، إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، القاهرة، ٢٠٠٤.

١٤٠ شتوي، موسى وآخرون: التطوع والمتطوعون في الوطن العربي ، دار نوبار، ٢٠٠٠.

١٤١ توفيق، محمد نجيب: تنظيم المجتمع. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩٢.

يكون ذا جدوى أن يتجسد في مؤسسات طوعية اجتماعية واقتصادية وثقافية وحقوقية متعددة تشكل في مجموعها القاعدة الأساسية التي تركز عليها مشروعية الدولة من جهة، ووسيلة محاسبتها إذا استدعى الأمر ذلك من جهة أخرى".^{١٤٢}

ويعرف "بأنه مجتمع مستقل إلى حد كبير عن إشراف الدولة المباشر، فهو يتميز بالاستقلالية والتنظيم التلقائي وروح المبادرة الفردية والجماعية، والعمل التطوعي، والحماسة من أجل خدمة المصلحة العامة، والدفاع عن حقوق الفئات الضعيفة، ورغم أنه يعطي من شأن الفرد إلا أنه ليس مجتمع الفردية بل على العكس مجتمع التضامن عبر شبكة واسعة من المؤسسات".^{١٤٣}

ويعرف المجتمع المدني بأنه "مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة، أي بين مؤسسات القرابة ومؤسسات الدولة التي لا مجال للاختيار في عضويتها"، وهذه التنظيمات التطوعية الحرة تنشأ لتحقيق مصالح أفرادها أو لتقديم خدمات للمواطنين أو لممارسة أنشطة إنسانية متنوعة، وتلتزم في وجودها ونشاطها بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والمشاركة والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف، وهكذا يستبعد من المفهوم المؤسسات الاجتماعية الأولية كالأسرة والقبيلة والعشيرة والطائفة الإثنية أو المذهبية أو الدينية، كما يستبعد منه المؤسسات السياسية والحكومية، ويبقى بذلك في نطاق المجتمع المدني والمؤسسات والمنظمات غير الحكومية التي يقوم نشاطها على العمل التطوعي".^{١٤٤}

ويعرف المجتمع المدني على أنه "جميع المنظمات والجمعيات الخاصة، والتطوعية، واللاربحية، والمستقلة جزئياً وكلياً عن الحكومة، وتتابع عملها العام للدفاع عن مصلحة عامة أو لمناصرة قضية عامة".^{١٤٥}

ويذهب البنك الدولي في تعريفه للمجتمع المدني "إلى مجموعة واسعة النطاق من المنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الربحية التي لها وجود في الحياة العامة وتنهض بعبء التعبير عن اهتمامات وقيم أعضائها أو الآخرين، استناداً إلى اعتبارات أخلاقية أو ثقافية أو سياسية أو علمية أو دينية أو خيرية".^{١٤٦}

ويعرف المجتمع المدني على أنه جملة "المؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعمل في ميادينها المختلفة في استقلال عن سلطة الدولة لتحقيق أغراض متعددة منها: أغراض سياسية كالمشاركة في صنع القرار، ومنها أغراض نقابية كالدفاع عن المصالح الاقتصادية لأعضاء النقابة، ومنها أغراض مهنية كما هو الحال في النقابات للارتقاء بمستوى المهنة والدفاع عن مصالح أعضائها، ومنها أغراض ثقافية كما في اتحادات الكتاب والمثقفين والجمعيات الثقافية التي تهدف إلى نشر الوعي الثقافي وفقاً لاتجاهات أعضاء كل جمعية، ومنها أغراض اجتماعية للإسهام في العمل الاجتماعي لتحقيق التنمية، وبالتالي يمكن القول إن الأمثلة البارزة لمؤسسات المجتمع المدني هي: الأحزاب السياسية، النقابات العمالية، النقابات المهنية، الجمعيات الاجتماعية والثقافية".^{١٤٧}

فيما يرى البعض بأن المجتمع المدني بأنه جملة المؤسسات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تعمل في ميادينها المختلفة في استقلال نسبي عن سلطة الدولة وعن أرباح الشركات في القطاع الخاص، أي أن المجتمع المدني عبارة عن مؤسسات مدنية لا تمارس السلطة "بالمفهوم السياسي" ولا تستهدف أرباح اقتصادية، حيث يساهم في صياغة القرارات خارج المؤسسات السياسية ولها غايات نقابية كالدفاع عن مصالحها الاقتصادية والارتفاع بمستوى المهنة والتعبير

١٤٢ خليل، حامد، الوطن العربي والمجتمع المدني، جامعة دمشق، ١٩٩٩.

١٤٣ الجحاني، الحبيب، المجتمع المدني بين النظرية والممارسة، مجلة عالم الفكر، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، دولة الكويت.

١٤٤ شكر، عبد الغفار، نشأة وتطور المجتمع المدني: مكوناته وإطاره التنظيمي، القاهرة، مجلة الحوار المتمدن، ٢٠٠٤.

١٤٥ الملاوي، أحمد، أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية، ٢٠٠٨، ص ٢٦٠.

١٤٦ البنك الدولي، تعريف المجتمع المدني، ٢٠١٠.

١٤٧ ابوحلاوة، كريم. إشكالية مفهوم المجتمع المدني: النشأة، التطور، التجليات، دمشق، ١٩٩٨.

عن مصالح أعضائها، و منها أغراض ثقافية كما في اتحادات الأدباء و المثقفين والجمعيات الثقافية والأندية الاجتماعية التي تهدف إلى نشر الوعي. والمجتمع المدني عبارة عن "مجموعة من التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأفراد والدولة، وهدفها هو تقديم خدمات للمواطنين أو تحقيق مصالحهم أو ممارسة أنشطة إنسانية مختلفة"، ولعل من أهم مقومات تلك المؤسسات الأهلية أنها تقوم على الفعل الإرادي الحر التطوعي وأنها لا تسعى للوصول إلى السلطة وأنها تتواجد في شكل منظمات و يوجد بها تنوع في الاتجاهات والتيارات المختلفة.. الخ. وقد قامت جمعيات المجتمع المدني ومنظماته الحالية مثل: النقابات المهنية والعمالية والجمعيات التعاونية والأهلية ومراكز البحوث والجمعيات الثقافية ومراكز حقوق الإنسان .

كما عرف المجتمع المدني على انه مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة و الدولة لتحقيق مصالح أفرادها ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السلمية للتنوع والخلاف للمجتمع المدني نتائج أهمها: الثقة والتسامح، الحوار السلمي، الثقافة ، والمرونة، يعتبر تبني هذه القيم وإتباع السلوك الذي يتوافق معها هو إضافة لرأس المال الاجتماعي.^{١٤٨}

وهناك من يرى بانه:"مجموعة من التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها، ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف، لذا تشمل تنظيمات المجتمع المدني كلا من الجمعيات، والروابط والنقابات والأحزاب والأندية والتعاونيات، أي كل ما هو غير حكومي وكل ما هو غير وراثي".^{١٤٩}

١٤٨ العتيبي ، محمد الفاتح عبد الوهاب:منظمات المجتمع المدني النشأة الآليات وأدوات العمل وتحقيق الأهداف.الحوار المتمدن- ٢٠٠٩
١٤٩ الأنصاري ، عبد الحميد : نحو مفهوم عربي إسلامي للمجتمع المدني. مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة، ٢٠٠١.



المجتمع المدني

مكونات المجتمع المدني.

خصائص المجتمع المدني.

وظائف المجتمع المدني.

دور منظمات المجتمع المدني في تنمية المجتمع العماني.

معوقات منظمات المجتمع المدني في المجتمع العماني.

آليات تفعيل دور منظمات المجتمع العماني.

المجتمع المدني وأركانه:

لقد شغل مفهوم المجتمع المدني حيزاً واسعاً من الخطاب العربي في العقدين الأخيرين، ولا يزال يشكل إحدى أهم المسائل التي تستحوذ على الاهتمامات الأساسية لهذا الخطاب، بحيث يمكن اعتباره جزءاً أساسياً من بنيته، جنباً إلى جنب مع مسائل الديمقراطية والعلمانية وحقوق الإنسان والموقف من الآخر الغربي، ولكن اللافت هو التباس مفهوم المجتمع المدني وتناقضه واختلاطه في الفكر العربي الراهن إلى درجة يضيع معها جوهره ومضمونه والأسس التي يقوم عليها، مع تغييب المرجعية التي تسنده ويستمد منها وجوده ومكوناته وقيمه، ويرجع أصل هذا الاختلاط والالتباس إلى أنه لم يتم التعامل معه بوصفه مفهوماً حديثاً نشأ وتكون مع ثورة الحداثة العلمية والتقنية والإنتاجية في الغرب، مترافقة مع تحول غير مسبوق في السياسة والثقافة والفكر والاجتماع، ما أسس لنشوء مفهوم الفرد والحرية الفردية والعلاقات المدنية المختلفة، بما يشكل اختلافاً جذرياً عن تلك القائمة في مجتمع القبيلة والعشيرة والطائفة، أو ما يمكن تسميته بـ "المجتمع الأهلي" الذي تحدده الروابط الدموية القرابية أو العقدية الإيمانية، ولا يعد الاهتمام بالمجتمع المدني وقضاياه ودوره جديداً ولكنه ارتبط بتطور الفكر الإنساني من ناحية وارتباطه ارتباطاً وثيقاً بالتغيرات التي تطرأ على المجتمع الإنساني وأهدافه - ما تحقق منها وما لم يتحقق - من ناحية أخرى، وبالتالي فإن أي تغيير في المجتمع الإنساني وأهدافه يلزمه تغيير في مفهوم المجتمع المدني ومضمونه، كما يرتبط هذا المفهوم بتطوير مشاركة أفراد المجتمع والجهود والسياسات الرامية إلى تحقيق هذا التطور، ومن ثم يؤثر في تطور مفهوم المجتمع المدني ومضمونه وأدواره ومساهماته ما يلي:

تطور وتغير الفكر والمعرفة الإنسانية، التغيرات المجتمعية، تغير الأهداف المجتمعية، جهود ومحاولات تفعيل المشاركة الإنسانية في المجتمع، تغيير وتطوير مفهوم سلطة وهيمنة الدولة والمؤسسات الحكومية من خلال المركزية المتسلطة، تزايد الاهتمام بالتنمية البشرية وقدراتها، الفعل الإرادي الحر أو التطوعي، التواجد في شكل منظمات، قبول التنوع والاختلاف بين الذات والآخرين، عدم السعي للوصول إلى السلطة.

ويدخل في دائرة مؤسسات المجتمع المدني طبقاً لهذا المفهوم الذي يعتبر المجتمع المدني كياناً مجتمعياً منظماً يقوم على العضوية المنتظمة تبعاً للغرض العام أو المهنة أو العمل التطوعي، ولا تستند فيه العضوية إلى عوامل الوراثة وروابط الدم والولاءات الأولية مثل الأسرة والعشيرة والطائفة والقبيلة.

"وتعد الجمعيات الأهلية التطوعية مكوناً مهماً من مكونات المجتمع المدني. فمنظمات المجتمع المدني هي منظمات غير حكومية بالدرجة الأولى، وتسهم بجهود تطوعية في مجالات الحياة المختلفة كما تقوم بترجمة الاحتياجات المحلية إلى أهداف وخطط عمل قابلة للتنفيذ".^{١٥٠}

وبالتالي فإن أهم مكونات المجتمع المدني هي :

(النقابات المهنية والعمالية، الحركات الاجتماعية، الجمعيات الأهلية والجمعيات التعاونية، نوادي هئات التدريس بالجامعات، النوادي الرياضية والاجتماعية، مراكز الشباب والاتحادات الطلابية، الغرف التجارية والصناعية وجماعات رجال الأعمال، المنظمات غير الحكومية الدفاعية والتنموية كمراكز حقوق الإنسان والمرأة والتنمية والبيئة، الصحافة الحرة وأجهزة الإعلام والنشر، مراكز البحوث والدراسات والجمعيات الثقافية)

ويمكن أن نحدد أركان المجتمع المدني فيما يلي:

١- شرعية وقانونية الوضع.

٢- العضوية الاختيارية.

١٥٠ غواص، سعيد: دور قيادات العمل التطوعي في تنمية المشاركة الأهلية، دراسة ميدانية على محافظة ظفار، جامعة السلطان قابوس، ٢٠٠٧.

٣- الاستقلالية التي تدعم قدراتها الذاتية في أن تحكم نفسها بنفسها.

٤- المشاركة الحرة التطوعية.

٥- البناء التنظيمي المرن الذي يرتبط بقيم الأعضاء لتنظيم مشاركاتهم الحرة.

٦- الارتباط بالسياق الحضاري الثقافي والاجتماعي المحلي.

خصائص المجتمع المدني

يتسم المجتمع المدني بمجموعة من السمات والخصائص التي تميزه عن غيره من المجتمعات الأخرى والتي يجب الالتزام بها، لكي يكون قادراً على ممارسة نشاطه، ومن أهم هذه الخصائص ما يلي:

١- القدرة على التكيف: ويقصد بذلك قدرة المؤسسة على التكيف مع التطورات في البيئة التي يعمل من خلالها، فكلما كانت المؤسسة قادرة على التكيف، كانت أكثر فاعلية؛ لأن الجمود يؤدي إلى تضائل أهميتها وربما القضاء عليها، وثمة عدد من المؤشرات في هذا الخصوص هي:

- التكيف الزمني: ويقصد به قدرة المؤسسة على الاستمرار لفترة طويلة من الزمن.

- التكيف الجيلي: ويقصد به القدرة على الاستمرار مع تعاقب الاجيال.

- التكيف الوطني: ويقصد به قدرة المؤسسة على إجراء تعديلات لأنشطتها للتكيف مع الظروف المستجدة بما يبعدها عن أن تكون مجرد أداة لتحقيق أغراض معينة.^{١٥١}

٢- الإستقلال: يقصد به ألا تكون المؤسسة خاضعة لغيرها من المؤسسات أو الجماعات أو الأفراد بحيث يسهل السيطرة عليها وتوجيه نشاطها الوجهة التي تتفق مع رؤية المسيطر، وهذا يعني أن المجتمع المدني لا يمكن أن ينمو ويستمر دون أن يحتفظ بحد أدنى من الاستقلال الذي يتيح له أن يقيم علاقات اجتماعية متميزة.^{١٥٢}

٣- المؤسسات المتعددة: يستلزم قيام المجتمع المدني وجود مجموعة من المنظمات والمؤسسات والهيئات التي تعمل في ميادين مختلفة مثل الجمعيات الأهلية التي تساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية، وجمعيات المرأة التي تدافع عن حقوق المرأة، والنقابات المهنية التي تدافع عن مصالح أعضائها وتسعى إلى رفع مستوى المهنية والمنظمات التي تدافع عن قضايا معينة مثل حقوق الإنسان وغيرها.^{١٥٣}

٤- الحرية: لن يكون للمجتمع المدني وجود دون تمتع الأفراد بحرية الاختيار والتعبير عن الإرادة؛ وعلى هذا نجد أن الفرد يسعى إلى الانضمام إلى التنظيمات والجمعيات باختياره وإرادته الحرة؛ لتحقيق غاية معينة كالدفاع عن مصلحة أو قضية معينة تهمه، وأنها تختلف عن التنظيمات والمؤسسات الحكومية التي تجسد سلطة الدولة التي تفرض سيادتها وقوانينها على كل من يولد ويعيش في إقليمها دون قبول مسبق منهم.^{١٥٤}

٥- التسامح: هو الذي يجعلنا نطلق صفة مدني على المجتمع، فالمجتمع الذي تسود فيه روح المدنية هو الذي يقبل فيه الأفراد والجماعات وجود آخرين، يختلفون معهم في الرأي والمصلحة، كما يحترمون حقوقهم في التعبير عن وجهات نظرهم وإن تعددت واختلفت الآراء والاتجاهات، وهو ظاهرة طبيعية وصحية، وإذا ارتبط التعدد بالتسامح والتعايش السلمي بين الأطراف المختلفة فإنه يتحول من سبب محتمل للانقسام والصراع إلى التعاون والتضامن بين الأفراد والجماعات، وهذا يعني أنه لا بد أن تقبل منظمات المجتمع المدني بعضها بعضاً، وتتعاون معاً في أداء مهامها المتنوعة، وأن تترك أي خصومات أو عداوات نابعة من السعي لتحقيق المصالح الشخصية إلى التعاون وتحقيق المصلحة العامة.^{١٥٥}

١٥١ خربوش، محمد صفي الدين : المجتمع المدني في الوطن العربي ودوره في تحقيق الديمقراطية، بيروت، مركز الوحدة العربية، ١٩٩٢.

١٥٢ غليون، برهان: بناء المجتمع المدني العربي: ودور العوامل الداخلية والخارجية، ١٩٩٢.

١٥٣ الباز، شهيدة: دور المنظمات الأهلية العربية في تنمية المجتمعات المحلية، ٢٠٠٠.

١٥٤ ثابت، أحمد عبد الحميد: المجتمع المدني الصلاحية، المنهاجية وضرورة التطوير، القاهرة، ٢٠٠٥.

١٥٥ عبد المسيح، سعيد: قيم المجتمع المدني، المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي، القاهرة، ١٩٩٣.

وبعد هذا العرض يمكن لنا تحديد أهم الخصائص المميزة لمؤسسات المجتمع المدني:

- أن يكون للمؤسسة موقعا متميزا على شبكة التخطيط وصنع واتخاذ القرار في المجتمع المدني..
- تكيف منظمات المجتمع المدني مع التطورات البيئية والتغيرات العالمية الجديدة.
- شعبية وديمقراطية منظمات المجتمع المدني..
- تدعيم استقلالية المؤسسات بأبعاد الاستقلالية المختلفة مما يتيح الفرصة لتفعيل دور منظمات المجتمع المدني في صياغة أطر السياسة الاجتماعية في المجتمع.
- أن تتضمن جميع منظمات المجتمع المدني قسما خاصا بالمعلومات؛ إذ تؤثر المعلومات في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية، وأن المؤسسات التي تملك المعلومات تكون أكثر قوة وتأثيرا من غيرها التي لا تملك المعلومات، بالإضافة إلى حق منظمات المجتمع المدني في طلب المعلومات.
- تحديث ومرونة التشريعات التي تدعم وتشجع المشاركة الشعبية ويصاحب هذا التحديث وسائل تنفيذ هذه التشريعات.
- مرونة تغيير أهداف منظمات المجتمع المدني بحيث تستوعب دائما وبدرجة عالية من السرعة أي تغييرات تطرأ على المجتمع.
- تحديد وتوقع أدوار المشاركة الجماعية في أي خطة اجتماعية لتطوير خدمات الرعاية الاجتماعية وتنفيذ سياساتها.
- التطوير التنظيمي والمؤسسي لمؤسسات المجتمع المدني بما يدعم قدراتها على استخدام أساليب الرقابة الذاتية) غير الرسمية(أكثر من الرقابة الرسمية وإزالة الحواجز بين قطاعات الهيكل التنظيمي.
- تحقيق صورة فاعلة للاندماج بين مؤسسات الحكومة ومنظمات المجتمع المدني بما يدعم القدرة المجتمعية في الاعتماد الذاتي المتبادل بين مؤسسات المجتمع المختلفة وبما يعظم القوة التفاوضية لمنظمات المجتمع المدني في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية ويعيد قدرتها على المنافسة

اما فيما يتعلق بخصائص وسمات المجتمع المدني العماني فيمكن الإشارة إليها على النحو الآتي:

- ١- تتصف منظماته بقلّة خبرتها الإدارية والمالية، وليس لديها رؤية أو رسالة واضحة مكتوبة ومفهومة لدي جميع أعضائها، وبالتالي فإن أنشطتها مرهونة بقدرات مجالس إدارتها.
- ٢- للقبليّة دور محوري في التكوين الإداري لهذه المنظمات ولاسيما لدى جمعيات المرأة العمانية في المحافظات التي تقع خارج نطاق محافظة مسقط العاصمة، وي عَزَى ذلك إلى التوزيع الجغرافي في سلطنة عمان بطبيعته التاريخية قبلية وفئوية.
- ٣- وتعد الشخصية أبرز سماته، شأنه في ذلك شأن منظمات المجتمع المدني العربي، ويقصد بالشخصية هنا ارتباط مجالس إدارة هذه المنظمات ببعض الشخصيات بصورة مزمّنة مما يحد من انضمام أفراد المجتمع لعضوية كثير من هذه المنظمات.
- ٤- يتصف بضعف التمويل وعدم وجود دعم أو مصدر دخل ثابت يحقق لمنظماته الاستدامة بسبب ضعف العلاقة بينها وبين القطاع الخاص، كما يتصف بالأمية القانونية ولاسيما فيما يتعلق بالنظم التأسيسية لهذه المنظمات والتشريعات المنظمة لعملها.
- ٥- كما أن التشريعات المنظمة لعمل منظمات المجتمع المدني لا تلبي احتياجات المجتمع بصورة مرضية وتحد في بعض الأحيان من حراك المجتمع، مما يضعف قوة الشراكة بين مؤسسات الدولة.
- ٦- يتصف المجتمع المدني العماني بالمركزية؛ إذ إن معظم منظماته تتواجد في العاصمة وفي مراكز الولايات فقط باستثناء جمعيات المرأة العمانية.
- ٧- قلة الفئة المثقفة المنتسبة لعضوية منظماته بسبب عجز هذه المنظمات عن جذب الأعضاء إلى عضويتها ولاسيما في جمعيات المرأة العمانية.
- ٨- بالرغم من الجهود التي تقوم بها الجهات الإشرافية في مد جسور التعاون بين منظمات المجتمع المدني إلا أن هذا التعاون يفتقر إلى لغة الحوار البناء الذي يهدف إلى منح هذه المنظمات فرصا أكبر للمشاركة في وضع السياسات العامة وفي صنع القرار.^{١٥٦}

١٥٦ الحارثية، شمسة حمد : المجتمع المدني العماني: مفاهيم وتحليل اداري للجمعيات الأهلية، مسقط، ٢٠١٠.

وظائف المجتمع المدني:

للمجتمع المدني مجموعة من الوظائف يمكن تحديدها فيما يلي:

- تحقيق الديمقراطية: هناك قيم عديدة تحكم المجتمع المدني منها الشفافية والتسامح (قبول الآخر) والمبادرة والتطوعية وهذه القيم هي جوهر الديمقراطية إذ يستحيل بناء مجتمع مدني دون توافر سليم لإدارة الاختلاف والتنافس والصراع، ويستحيل بناء مجتمع مدني دون الاعتراف بالحقوق الأساسية للإنسان وبخاصة حرية الاعتقاد والرأي والتجمع والتنظيم، ومن ثم فهو بمثابة بناء لتطوير ثقافة مدنية تعترف وتحترم القيم السابقة والتي هي جوهر الديمقراطية.^{١٥٧}
- توفير الخدمات ومساعدة المحتاجين: وهي تقوم بمد يد العون والمساعدة للمحتاجين مع تقديم خدمات خيرية واجتماعية هدفها مساعدة الفئات الضعيفة التي توجد على هامش المجتمع..
- التنشئة الاجتماعية: ويقوم المجتمع المدني بوظيفة التنشئة الاجتماعية للمشاركين فيها ضمن معيارين هما الاعتماد المتبادل بين الجميع والثقة، وهما عنصران أساسيان في وجود رأس المال الاجتماعي اللازم للتعاون الفاعل.^{١٥٨}
- الوفاء بالحاجات وحماية الحقوق: وعلى رأس الحاجات الحاجة إلى الحماية والدفاع عن حقوق الإنسان ومنها حرية التعبير والتجمع والتنظيم وتأسيس الجمعيات أو الانضمام إليها أو الحق في معاملة متساوية أمام القانون وحرية التصويت والمشاركة في الحوار والنقاش العام حول القضايا العامة.
- الوساطة والتوفيق: فالمجتمع المدني يقوم بدور الوسيط بين القادة وال جماهير من خلال توفير قنوات الاتصال ونقل أهداف ورغبات الجماهير إلى الحكومة بطريقة سلمية، وبهذا تسعى في هذا الإطار إلى الحفاظ على وضعها وتحسينها واكتساب مكانة أفضل في المجتمع.
- التعبير والمشاركة الفردية والجماعية: فوجود المجتمع المدني ومؤسساته يشعر الأفراد بأن لديهم قنوات مفتوحة لعرض آرائهم ووجهات نظرهم بحرية للتعبير عن مصالحهم ومطالبهم بأسلوب منظم وبطريقة سليمة.^{١٥٩}

دور منظمات المجتمع المدني في تنمية المجتمع العماني

تعد إنجازات منظمات المجتمع المدني وحجم المشاركة فيها رمزا من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرفق، كلما ازداد انخراط مواطنيها في أعمال التطوع الخيري، كذلك فإن وجود منظمات المجتمع المدني أصبح في الوقت الحالي مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بها التنمية والتطور السريع في كافة المجالات.

إن تعقد الحياة الاجتماعية وتطور الظروف والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والتقنية المتسارعة تستدعي تضافر كافة جهود المجتمع الرسمية والشعبية لمواجهة هذا الواقع وهذه الأوضاع، ومن هنا تأتي أهمية وجود منظمات المجتمع المدني، وقد أثبتت التجارب أن بعض الأجهزة الرسمية لا تستطيع وحدها تحقيق كافة غايات وخطط ومشاريع التنمية دون مشاركة المنظمات المدنية التي يمكنها الإسهام بدور فاعل في عمليات التنمية نظراً لمرونتها وسرعة اتخاذ القرار فيها؛ ولهذا اعتنت الدول حديثاً بهذا الجانب لمعالجة مشكلات العصر والتغلب على كثير من الظروف الطارئة، في منظومة من التحالف والتكاتف بين القطاع الحكومي والقطاع الأهلي.

وقد أصبح العمل الاجتماعي التطوعي في المجتمع العماني مؤهلاً في الوقت الحاضر لأن يكون الدعامة الأساسية للمشاركة الأهلية التي تتطلبها أية جهود تنموية تتوجه إلى الإنسان، خاصة وأن هذا العمل لا يشكل في أساسه ظاهرة جديدة على المجتمع العماني الذي عرفه منذ زمن بعيد، ومن جانب آخر أدت المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدها المجتمع العماني بعد قيام النهضة في عام ١٩٧٠ م إلى تحول العمل الاجتماعي التطوعي من صيغته وأنماطه التقليدية إلى

١٥٧ قنديل، أماني: المجتمع المدني في مصر في مطلع ألفية جديدة، القاهرة، ٢٠٠٠.

١٥٨ مايكل وفولي: مفارقات المجتمع المدني، ترجمة أحمد إسماعيل علي، الكويت، العدد ٨٦، مجلة الثقافة العالمية، ١٩٩٨.

١٥٩ طماعه، صنع الجليل: جهود منظمات المجتمع المدني في تدعيم الحقوق السياسية للمرأة، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٨.

جمعيات ومؤسسات ذات طابع تنظيمي، بالتوافق مع الصيغ التقليدية من خلال ما يقدمه الميسورون للفئات المحتاجة بصورة فردية أو جماعية لأعضاء العشيرة أو القبيلة أو في إطار الجيرة، الذي كان متبعاً، ولا يزال، وخصوصاً مساعدة الغارمين، والمتزوجين، وحالات الوفاة، أو قد تتم هذه الرعاية بصيغة دينية من منطلق التعاون، والتكافل الاجتماعي، والمساواة بطرق منها: كداء الزكاة، والنفقة، والوصية، والصدقة، والكفارة، والنذر، والوقف وما إلى ذلك.^{١٦٠}

ويستمد المجتمع العماني مبادئ التكافل الاجتماعي التي ظهرت في شكل قيم وعادات وأعراف من الدين الإسلامي الحنيف وقد لعب المسجد والمجلس العام دوراً كبيراً في تنظيم وإدارة أنشطة التكافل والرعاية الاجتماعية في المجتمع العماني، كما لعب الانتماء القبلي دوراً في ترسيخ قيم التكافل الاجتماعي فولاء الفرد للقبيلة كان دافعاً قوياً لتقديم المساعدة والعون لبقية أفراد قبيلته.^{١٦١}

وقد اتسعت حدود منظمات المجتمع المدني في المجتمع العماني، فبعد أن كانت مركزة في محافظة مسقط وهي السمة الغالبة، بدأت هذه المنظمات في الامتداد لباقي محافظات السلطنة، مما يدل على حاجة المجتمع إليها، إذ إنها لم تنشأ في دول العالم إلا نتيجة لحاجة المجتمع الماسة لها، وكذلك نتيجة زيادة الوعي بوجه عام بأهمية المؤسسات الاجتماعية ودورها الفاعل في النهوض بالمجتمعات وتحسين المستوى المعيشي لأفرادها.

وقد بدأ يتنامى دور منظمات المجتمع المدني مع ازدياد الحاجة إلى مشاركة جهات إضافية في مهام وبرامج التنمية ولاسيما بعد تناقص دور الدولة وأجهزتها ومواردها في تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمواطنين؛ ولما كانت هذه الاحتياجات تمثل حقا من حقوقهم، وباتت تلبيتها ملحة وضرورية لتأمين الأمن الإنساني والاستقرار الاجتماعي، كان لابد من توسيع المجال أمام منظمات المجتمع المدني لتصبح "شريكة" في عملية التنمية للاستفادة من مواردها البشرية والمادية ومن الخبرات التي تكتنزها، ويمكن في هذا المجال الإشارة إلى الأدوار التي يمكن أن تؤديها منظمات المجتمع المدني على النحو التالي:

- ١- توفير الخدمات، وهي المهام التقليدية التي دأبت على القيام بها المنظمات غير الحكومية والأهلية منذ عقود والتي تتضمن الجمعيات والهيئات الخيرية والمنظمات غير الحكومية المتخصصة، وتجدر الإشارة إلى أن المجتمع المدني يتمتع بقدرات فنية وتقنية عالية تمكنه من توفير نوعية مقبولة من الخدمات، فضلا عن قدرته في الوصول إلى الفئات الأكثر حاجة ولاسيما في الأرياف والمناطق النائية.
- ٢- المساهمة في العملية التنموية من خلال تقوية وتمكين المجتمعات المحلية، وفي هذا المجال فإن منظمات المجتمع المدني لها دور في بناء القدرات وتنمية المهارات والتدريب بمختلف المجالات التنموية كالخطط الإستراتيجي وصياغة البرامج التنموية وتنفيذها وتوسيع المشاركة الشعبية فيها.
- ٣- المساهمة في رسم السياسات والخطط العامة على المستويين الوطني والمحلي من خلال اقتراح البدائل والتفاوض عليها أو التأثير في السياسات العامة لإدراج هذه البدائل فيها.
- ٤- الرصد والمراقبة، إذ إن من حق منظمات المجتمع المدني الاطلاع والحصول على المعلومات وهو كذلك حق من حقوق المواطن، ويساهم هذا الحق في إتاحة الفرص أمام المجتمع للاطلاع على السياسات التنموية المقترحة وبالتالي الاطلاع على سبل تنفيذها وعلى نتائجها.
- ٥- تطوير الأطر القانونية ذات الشأن، حيث إن التنمية تستلزم إصدار مجموعة من القوانين التي تكفل هذا الحق وتحميه بالإضافة إلى القوانين التي تضمن شفافية المعلومات والحق في المشاركة، وبالتالي لا بد من إصدار القوانين التي تكفل هذا الحق وآليات تنفيذه للمساهمة في تحقيق التنمية، إضافة إلى التشريعات ذات الصلة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- ٦- المطالبة بتحقيق العدالة الاجتماعية والتصدي للانتهاكات التي تطال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأفراد والأسر.

١٦٠ غواص، سعيد، دور قيادات العمل التطوعي في تنمية المشاركة الأهلية، دراسة ميدانية على محافظة ظفار، سلطنة عمان، ٢٠٠٧.

١٦١ الهاشمي، سعيد: واقع مؤسسات المجتمع المدني في سلطنة عمان الدوافع والمعوقات، ٢٠٠٨.

٧- الضغط من أجل الاعتراف بحقوق المواطنين وتأمينها، وللقيام بهذه المهام يستخدم المجتمع المدني الأدوات المتاحة والمُعترف بها دولياً من قبل كافة الحكومات بما في ذلك العهود والاتفاقيات الدولية التي تكفل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالإضافة إلى الحق في التنمية وحقوق المرأة والطفل والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرها.

وبما أن وزارة التنمية الاجتماعية هي الجهة الرئيسية التي تقوم بالإشراف على الجمعيات وقد دفعت الحاجة الملحة التي فرضها التطور التنموي في السلطنة إلى ضرورة وجود قانون جديد ينظم إدارة الجمعيات ذاتياً والإشراف عليها من قبل وزارة التنمية الاجتماعية وبذلك صدر قانون الجمعيات الأهلية بالمرسوم السلطاني ١٤ / ٢٠٠٠ م.^{١٦٢}

وفي هذا السياق ينبغي على وزارة التنمية الاجتماعية في سلطنة عمان القيام بما يلي:

- تذليل كافة العقبات والقيود القانونية والإدارية والمالية أمام العمل التطوعي عامة والجمعيات الأهلية خاصة من أجل تنشيط وتفعيل دورها في تعزيز ونشر ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع باعتبار أن تلك الجمعيات تمثل حلقة وصل بين الحكومة والناس وعنصراً أساسياً ومكملاً في نهوض السلطنة وتقديمها وتطورها.
- توعية المواطنين بأهمية العمل التطوعي للفرد والمجتمع، وعرض وتكريم نماذج مشرفة في العمل التطوعي مع إعطاء المتطوع أجراً رمزياً مقابل إنفاق الوقت، وبدل انتقالات حتى لا يشكل التطوع عبئاً على الأفراد.
- تدريب القائمين على الأعمال التطوعية بأساليب جديدة تجتذب المتطوعين للمشاركة في العمل التطوعي.
- التخطيط والتنسيق الجيد (التشبيك) فيما يتعلق بأنشطة وبرامج الجمعيات أو بين الجمعيات والمؤسسات الأخرى بالمجتمع من ناحية، وكذلك التشبيك بين الجمعيات العمانية ونظيراتها في دول الخليج والوطن العربي من ناحية أخرى.
- وضع إستراتيجية إعلامية للجمعيات الأهلية لتعريف المجتمع بأنشطتها من خلال منسق إعلامي يعين بالجمعيات.
- تشجيع وتحفيز القطاع الخاص على رعاية برامج وأنشطة الجمعيات الأهلية.
- التوعية بكيفية المشاركة في العمل التطوعي، وذلك أن للمشاركة أساليب، ومجالات متعددة، ونظماً يساعد على استثمار المشاركة.
- زيادة التمويل بما يساعد على تنظيم برامج وأنشطة داعمة وحافزة إلى المشاركة.
- التواصل مع المؤسسات التربوية لنشر أهمية ثقافة التطوع بين الناشئة والشباب بغرض غرس مفهوم العمل التطوعي بين طلبة المدارس والجامعات بالسلطنة.
- وضع إستراتيجية تقويمية لبرامج وخطط الجمعيات في مجال ثقافة العمل التطوعي.^{١٦٣}

معوقات منظمات المجتمع المدني في المجتمع العماني

تواجه منظمات المجتمع المدني في الوقت الحالي بعض المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها، ويمكن تصنيفها على النحو التالي:

أولاً: معوقات راجعة إلى أهداف المنظمة:

- ١- عدم وضوح الأهداف والاتفاق عليها، وسيادة طابع الارتجالية في تحديدها، ووضع أهداف تعجز المؤسسة عن تحقيقها والتركيز على أهداف معينة وإهمال الأهداف الأخرى لخضوعها لاعتبارات شخصية.
- ٢- ضعف تراث المؤسسة والقيم الجماعية لدى الأفراد في المجتمع مما يؤثر في قدراتها في إعادة تحديد الأهداف وبناء الإستراتيجيات والسياسات وتدعيم الديمقراطية بالمشاركة.
- ٣- عدم توفر الإحصاءات والمعلومات الدقيقة مما ينجم عنه عدم التمكن من وضع أهداف واقعية

^{١٦٢} السعدي، سيف بن ناصر: المسؤولية الاجتماعية لشركات القطاع الخاص ودورها في دعم الجمعيات الأهلية بسلطنة عمان، ٢٠١٠ م.

^{١٦٣} العوفي، ناصر بن محمد: دور الجمعيات الأهلية في التنمية الثقافية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١١.

وسياسة وطنية إنمائية شاملة يحدد من خلالها دور كل من الحكومة ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الأهلية.

ثانيا: معوقات راجعة إلى الهيكل الإداري والتنظيمي:

- ١- عدم الفصل بين المصالح الشخصية والعامة، إذ يؤدي الاهتمام بالمصالح الشخصية على حساب المصالح العامة إلى عجز المؤسسة عن تحقيق أهدافها.
- ٢- القيادة الإدارية غير الفعالة، فمن الخطأ أن تكون القيادة في يد فرد أو عدة أفراد قلائل خشية تحول القيادة إلى سلطة متعسفة، ومن المفضل أن تكون القيادة جماعية تضم عددا من الأفراد يمثل كل منهم احتياجات أفراد المجتمع ويفضل أيضا أن تكون القيادة بصورة دورية.
- ٣- عدم وضع تصورات مستقبلية واضحة المعالم، إذ يؤثر ذلك في تحقيق المنظمة لأهدافها وعدم السعي إلى تطويرها بصورة دائمة ومستمرة.
- ٤- التحيز لفئات معينة مما يؤدي إلى توجيه خدمات المنظمة إلى أشخاص بعينهم على حساب الآخرين، الأمر الذي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية والإحباط في نفس الوقت.
- ٥- مشكلات تدني نسب العضوية ونسب المشاركة في اجتماعات الجمعيات العمومية ومجلس الإدارة، وبقاء أعضاء مجلس الإدارة في مراكزهم لسنوات طويلة مما يؤثر في التجديد والتطوير المستمر.
- ٦- افتقار مؤسسات المجتمع المدني داخليا، في كثير من الأحوال، للممارسات الديمقراطية والشفافية بين أفرادها، أو بين أعضاء الشبكات التي تحوي مؤسسات عدة، مما يقود إلى غياب تقاليد العمل الديمقراطي الحقيقي.
- ٧- غياب روح العمل الفريقي داخل منظمات المجتمع المدني، إذ لا تزال عقلية الاعتماد على الفرد هي السمة الغالبة في أغلب المنظمات.

ثالثا: معوقات راجعة إلى التمويل والموارد المالية:

- ١- مشكلة التمويل، إذ تعاني منظمات المجتمع المدني ضعفا مستمرا في ميزانياتها، الأمر الذي يؤثر سلبيا في قدرتها في تحقيق أهدافها على الوجه المطلوب.
- ٢- غموض مصادر الدعم والتمويل المالي لمنظمات المجتمع المدني بسبب عدم التزام بعض هذه المنظمات بمعايير الشفافية والنزاهة والوضوح في كشف مصادر تمويلها وطريقة صرفها.
- ٣- اعتماد التمويل في منظمات المجتمع المدني في أغلب الأحوال على التبرعات والهيئات والمساعدات التي يجود بها الخيرون والشركات والمؤسسات، وعدم السعي الحثيث لتكوين مشاريع تعتمد عليها تلك المنظمات في الإنفاق الدائم وغير : المشروط على أنشطتها وبرامجها.
- ٤- قلة الترشيح في استخدام الموارد، إذ تقوم بعض المنظمات بإنفاق مبالغ طائلة على الإعلانات (الكتيبات، المطبوعات، المطويات... إلخ)، وإن كانت هذه الجوانب مهمة للمنظمة إلا أن الإنفاق الشديد عليها يبيد الأموال التي تم جمعها، ويجعل المتبرعين يشككون في الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.
- ٥- الإمكانيات غير مستخدمة الاستخدام الأمثل، بالإضافة إلى عدم وجود مصادر متجددة للدخل.

رابعا: معوقات راجعة إلى لوائح ونظم العمل:

- ١- تعمل منظمات المجتمع المدني في ظل تشريعات تضعها الحكومة وتصبح واجبة الأداء والتنفيذ لهذه المنظمات ولا يجوز الخروج عنها، ورغم أن هذه التشريعات ترتب حقوقا وواجبات للأفراد والهيئات، إلا أنها- من جانب آخر- تشكل إطارا يقيد العمل داخل هذه المنظمات، إذ تشكل تأثيرا في أسلوب التنظيمات في أداء أعمالها لتحقيق أهدافها.
- ٢- عدم وضوح اللوائح للعاملين بالمنظمة، ويمكن تلافي الكثير من المشكلات التي تظهر في المنظمة إذا ما قام الأعضاء بمعرفة اللوائح والقوانين التي تسير عليها.
- ٣- عدم وجود درجة من المرونة في تنفيذ اللوائح، إذ إن بعض هذه المنظمات تعتمد على قوانين وتشريعات ثابتة وغير مرنة مما يؤدي إلى صعوبة تحقيقها لأهدافها، ولكن بالرغم من مرونة التشريعات الاجتماعية الخاصة بتسيير العمل في منظمات المجتمع المدني، إلا أن بعض المنظمات

ترى ضرورة أن تتغير هذه التشريعات بصورة مستمرة حتى تتواءم مع التغييرات الاجتماعية السريعة، والتي تتطلب استحداثاً مستمراً لأنماط الرعاية والخدمات الاجتماعية في المرحلة الراهنة والمستقبلية.^{١٦٤}

٤- عدم الجدية في تنفيذ اللوائح من قبل بعض العاملين في منظمات المجتمع المدني الأمر الذي يترتب عليه عدم الفاعلية في بلوغ الأهداف المبتغاة.

خامساً: معوقات راجعة إلى برامج المنظمة:

- ١- ضعف الوعي المجتمعي بأهمية النشاطات والبرامج والفعاليات والأعمال لمنظمات المجتمع المدني لحدائتها من جهة وعدم اكتراث واهتمام الحكومات لنشاطات وأعمال هذه المؤسسات في المجال الاجتماعي والثقافي والتربوي والرياضي والإنساني والمرأة والطفل والشباب والعمال والطلاب والبيئة والنقابات والجمعيات والأندية من جهة أخرى.
- ٢- ضعف الاتجاه نحو التطوع إلى جانب غياب المعلومات والحاجة إلى توثيقها وصعوبة الحصول على المعلومات، بالإضافة إلى ضعف إمكانات وقدرات الكوادر العاملة في هذه المنظمات خصوصاً المتطوعين.^{١٦٥}
- ٣- تكرار البرامج والمشروعات وعدم التجديد فيها مما يؤدي إلى انصراف الأعضاء وأفراد المجتمع عن المشاركة في هذه البرامج.
- ٤- ضعف التغطية الإعلامية لبرامج وأنشطة هذه المنظمات والتوثيق لها، وهو ما يتطلب درجة عالية من الإقناع بأهمية هذه المؤسسات للمجتمع على المدى القصير والبعيد، هذا الإقناع مصدره المؤمنون بدور هذه المنظمات من المنتسبين لها ومن المتلقين لفوائدها.^{١٦٦}

سادساً: معوقات راجعة إلى التدريب:

- ١- عدم وضوح الهدف من التدريب بالدرجة الأولى، إذ إن وجود أهداف واضحة متكاملة للبرامج التدريبية يمثل أمراً في غاية الأهمية، فالتدريب ليس عملية ارتجالية وإنما خطة علمية منظمة.
- ٢- عدم ملائمة البرنامج التدريبي للمتدربين، إذ إن ذلك قد يشعر العاملين بالاغتراب عن هذا البرنامج، ومن الضروري إذن أن يكون البرنامج التدريبي قادراً على مواجهة احتياجات تدريبية حقيقية وكذلك مواجهة عدم ملائمة البرامج من الناحية الفنية (عدم ملائمة مواد التدريب، أساليب التدريب، توقيت التدريب،... إلخ).
- ٣- عدم كفاءة المدربين نظراً لأن التدريب عملية فنية وعلمية، ومن ثم لا بد من توفير المدربين الأكفاء للقيام بالعملية التدريبية؛ لأن عدم وجودهم قد يكون عائقاً أمام نجاح البرامج التدريبية.^{١٦٧}
- ٤- ضعف إدارة برامج التدريب، إذ إن عملية التدريب تحتاج إلى تخطيط وتنظيم ومتابعة وتقويم ومعرفة نقاط القوة والضعف لتجنب أي معوقات قد تواجه التدريب.

سابعاً: معوقات راجعة إلى التنسيق والتشبيك:

- ١- الازدواج والثنائية في العلاقة بين الدولة ومؤسسات المجتمع المدني، إذ إن العلاقة بينهما تتسم بالإيجابية والسلبية في آن واحد، فتدخل الدولة إيجابياً يتمثل في التدعيم المالي والإشراف والمراقبة وإبعاد المستغلين وإصدار التشريعات المنظمة وتقديم وسائل الدعم المختلفة وتوفير وسائل الاتصال بال جماهير، وفي مقابل ذلك نجد عدم الثقة بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني والتقليل من شأنها في رسم سياسات الرعاية الاجتماعية والتنمية والنظر إليها باعتبارها مصدراً للقلق والإزعاج.
- ٢- ضعف وغياب التنسيق الواعي بين المجتمع المدني والدولة خصوصاً في صنع وتنفيذ سياسات الرعاية الاجتماعية.
- ٣- ضعف التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني والشبكات الدولية والإقليمية ولا سيما المنظمات غير الحكومية بالأمم المتحدة.

١٦٤ عبد الرحمن، عبدالله: إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية، الإسكندرية، ٢٠٠٩.

١٦٥ أبو النصر، مدحت محمد: مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.

١٦٦ الهاشمي، سعيد: مؤسسات المجتمع المدني في سلطنة عمان الواقع والتحديات، مقال في مجلة نزوى، ٢٠٠٩.

١٦٧ كفاوين، محمود: إدارة المؤسسات الاجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ٢٠١٠.

- ٤- قلة أو غياب الدراسات المتعلقة بمنظمات المجتمع المدني وتقييم عملها وضعف التنسيق بين الجمعيات وضعف التشبيك مع المؤسسات الأخرى.
- ٥- ضعف الوعي بأهمية التنسيق بين المنظمات، وعدم توحيد الجهود في تقديم الخدمات، يؤدي في كثير من الأحيان إلى تشتت الجهود اللازمة لتحقيق الأهداف المبتغاة ويضعف الدور الفعال المرتقب للمنظمات غير الحكومية.
- ٦- عدم وجود جهاز ينسق بين تلك المؤسسات بعضها ببعض، وبين الأجهزة الحكومية.

ثامناً: معوقات راجعة إلى المجتمع المحيط بالمنظمة:

- ١- انخفاض المستوى الثقافي والاجتماعي لأفراد المجتمع، مما يؤثر سلباً على المشاركة في المؤسسات والمنظمات المدنية، بالإضافة إلى قلة مشاركة العنصر النسائي في أعمال وبرامج منظمات المجتمع المدني.
- ٢- وجود نزاع بين أفراد المجتمع والمسؤولين بمنظمات المجتمع المدني، مما يعوق تلك المنظمات عن تحقيق أهدافها.
- ٣- مشكلة غياب الدور الإعلامي الفعال تجاه منظمات المجتمع المدني، فعلى الرغم من نمو المؤسسات الإعلامية بصورة ملحوظة في السنوات الأخيرة، إلا أن البرامج والسياسات الإعلامية لهذه المنظمات لا تهتم كثيراً بمشكلات العمل الاجتماعي ومؤسساته المختلفة وتتجاهل الرسالة التي تؤديها ودورها الوظيفي في مواجهة المشكلات الاجتماعية.
- ٤- البيئة تفرض على المنظمة موارد مادية وتكنولوجية معينة، ويجب على المنظمة أن تخضع لقوانين والعرف واللغة السائدة في البيئة، كما أن مدى تقبل البيئة لعائد المنظمة يحدد بطريقة مباشرة فرصتها في الاستمرارية والتوسع والديمومة في المجتمع.^{١٦٨}

المحور السابع: آليات تفعيل دور منظمات المجتمع المدني في تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية.

- أن تلتزم منظمات المجتمع المدني بمبادئ التنمية، وأن تسعى إلى توفير الديمقراطية والشفافية والمشاركة وذلك عبر تمكين الأعضاء العاملين لتكوين قيادات محلية قادرة على المشاركة بفاعلية في تنمية المجتمع.
- تعزيز العلاقات مع مختلف منظمات المجتمع المدني من أجل تحقيق تنمية أكثر عدالة وأكثر إشباعاً لاحتياجات المواطنين.
- أن تركز على ضرورة تقوية مشاركة أفراد المجتمع كحق من حقوقهم وواجب من واجباتهم في نفس الوقت من منطلق أهمية دورهم في العمل العام وبناء المجتمع، وتعزيز دور المرأة وتمكينها، والاهتمام بالطفولة..
- أن تهتم منظمات المجتمع المدني بمعالجة قضايا وموضوعات مهمة ومحددة مثل (حماية البيئة، حقوق الإنسان، حقوق المرأة، قضايا التعليم والصحة، الطفولة ... إلخ).
- القيام بتنفيذ برامج قصيرة وطويلة المدى من أجل توعية المجتمع والعاملين في المنظمات غير الحكومية والتدريب على المشاركة الفاعلة في إدارة المجتمع.
- توفير نماذج رائدة في مجالات مكافحة الفقر والبطالة والأمية وتوفير فرص العمل، وإطلاق طاقات عمل ومبادرات المنظمات غير الحكومية بتحريرها من قيود البيروقراطية وتوجيه الاهتمام نحو دعمها بالخبرات والطاقات.
- اعتبار منظمات المجتمع المدني شريكاً أساسياً مع الحكومة لمساعدتها على القيام بمسؤولياتها في رفع مستوى الخدمات وتوسيع نطاقها وفعاليتها وليس الحد من دورها. بناء القدرات الداخلية لمنظمات المجتمع المدني والعمل على تطوير الممارسات المؤسسية ومشاركة الفئات المستهدفة في تحديد الاحتياجات، وإتاحة الفرصة لظهور عناصر جديدة في إدارة شؤون المنظمات، والتأكيد على أهمية تداول وتجدد القيادات فيها.
- وضع الأسس السليمة لبناء الشراكة بين منظمات المجتمع المدني والحكومة مما يسهل على منظمات

١٦٨ حمزاوي، رياض والسروجي، طلعت: إدارة منظمات الرعاية الاجتماعية دراسة لنموذج مجتمع الإمارات، دبي، ١٩٩٨.

- المجتمع المدني القيام بدورها في ظل احترام الاستقلالية المؤسسية.
- اعتماد معايير واحدة، في التعامل مع منظمات المجتمع المدني، وتطوير أجواء الثقة المتبادلة.
- تيسير تبادل وتفاعل الخبرات والتجارب مع منظمات المجتمع المدني وتهيئة المناخ لدور أكثر فعالية لها في عملها التنموي، وإتاحة الفرصة لمشاركة المرأة والشباب في العمل الإنمائي والدفاعي كمدخل للتنمية المتكاملة.
- تحديد الدور التكاملي لكل من الحكومة ومنظمات المجتمع المدني واشتراك ممثلي المجتمعات المحلية والناس، وأصحاب الشأن عبر آليات تعزز المشاركة المجتمعية وتطور مفاهيم الديمقراطية يكون في أساسها توفير حقوق الإنسان في التعبير، الصحة، التعليم، العمل، السكن، الغذاء، البيئة، وتعزيز وتفعيل دور المرأة بهدف إشراكها في صنع القرار، وخلق فرص أمام الشباب، والتركيز على الفئات المهمشة اجتماعياً.
- توسيع قاعدة العضوية في منظمات المجتمع المدني، وتعميق المشاركة والممارسة الديمقراطية كذلك.
- وضع الآلية التنظيمية على مختلف المستويات لمشاركة منظمات المجتمع المدني في بلورة الخطط الوطنية التنموية، وكيفية وضعها حيز التنفيذ.
- القيام بالدراسات والبحوث حول دور وإمكانات منظمات المجتمع المدني ومستوى القدرة على المشاركة مع الحكومة في عملية التنمية خصوصاً في المناطق الريفية، واعتماد التجارب الناجحة لنماذج رائدة يحتذى بها في عملية الشراكة.
- ضرورة وضوح الأهداف التي تسعى منظمات المجتمع المدني إلى تحقيقها سواء لأعضائها أو أفراد المجتمع المحيط بها، وكذلك الجمعيات الأخرى، ويجب أن توضع هذه الأهداف بناءً على احتياجات أفراد المجتمع؛ فكلما كانت نابعة من المجتمع كانت أكثر تحقيقاً لطموحاته.
- ضرورة تنوع الأهداف التي تسعى منظمات المجتمع المدني إلى تحقيقها، إذ يلاحظ أن احتياجات المواطنين تتنوع وتختلف، كما أن تحقيق الجمعيات لأهدافها مرهون بتحقيق التكامل في الخدمات وإشباع الاحتياجات الخاصة بأفراد المجتمع.
- أن تتبادل منظمات المجتمع المدني السياسات وخطط وبرامج العمل، والخبرات والمعلومات، والإمكانيات.
- يجب أن تهتم منظمات المجتمع المدني بالجوانب المرتبطة بالمبنى، ومجلس الإدارة، وعدم الدخول في صراع أو نزاع مع القيادات الطبيعية أو غير ذلك من القيادات بالمجتمع وإنما يكون العمل في إطار تكاملي وتعاوني.
- الاهتمام بتوفير التمويل الذاتي لمنظمات المجتمع المدني؛ وذلك من خلال حث المتبرعين باستمرار لدعم أعمال المنظمة وأن يعرف المتبرع المصادر التي سوف تذهب إليها الأموال التي يتبرع بها، مع إشراك عدد من الأفراد الموثوق فيهم في عملية جمع المال وألا تقتصر العملية على مجلس الإدارة فقط.
- تنظيم برامج ومشروعات وحملات لعملية جمع المال مع الاهتمام بالدراسات المستقبلية وما تحتاج إليه المؤسسة من أموال في المستقبل، وضرورة تدريب المتطوعين على عمليات جمع المال، مع عدم إخفاء الحقائق عن المتبرعين وذلك بأن يكون هناك تقرير حساب سنوي يتضمن كل أنشطة المنظمة، وما تم الحصول عليه من تبرعات وأوجه الإنفاق.
- ضرورة الاهتمام بتنمية المشاركة بين سكان المجتمع؛ وذلك باتباع الأسلوب الديمقراطي، والإعلان بطريقة مناسبة عن خدمات المنظمة وحث أفراد المجتمع على المشاركة في تحقيقها.
- تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة، وذلك من خلال قيام كل من الأسرة والمدرسة ووسائل الإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار ودور العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مرحلة الطفولة، كما يتضمن هذا أيضاً مسؤولية وسائل الإعلام المختلفة لتؤدي دوراً أكبر في دعوة المواطنين إلى العمل التطوعي، والتعريف بمختلف أشكال النشاطات التطوعية التي تقوم بها المنظمات الحكومية وغير الحكومية.

- تشجيع الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث العلمية حول العمل الخيري مما يسهم في تحسين وتطوير العمل الاجتماعي التطوعي سواء أكان على مستوى الفرد أم الجماعة.
- تأهيل وتدريب قيادات منظمات المجتمع المدني لتمكينهم من تطبيق الأساليب الحديثة في الإدارة والقيادة وتطوير آلية العمل لتنفيذ الخطط والأهداف المرسومة، وإزالة العراقيل وتذليل الصعاب التي تحول دون مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني بالاشتراك مع الرجل من منطلق أن النساء شقائق الرجال، وأن المرأة نصف المجتمع ومربية الأجيال.
- تحديث وتطوير القوانين والتشريعات المتعلقة بمؤسسات العمل الاجتماعي بما يكفل تقديم التسهيلات الملائمة والتخفيف من الإجراءات الإدارية الروتينية الخاصة بإنشاء مثل هذه المنظمات وتطويرها وتوسيعها.
- دراسة الاحتياجات التدريبية لمنظمات المجتمع المدني كأساس لتطويرها.

العمل التطوعي

(أهميته - أهدافه - خصائصه)

مراحل العمل التطوعي في سلطنة عمان

العمل التطوعي قبل عام ١٩٧٠م

العمل التطوعي بين عام ١٩٧٠م - ١٩٩٠م

العمل التطوعي بين عام ١٩٩٠م - ٢٠١٠م

العمل التطوعي مــــا بعد ٢٠١٠م

العمل التطوعي (أهميته وأهدافه وخصائصه)

أن أهمية العمل التطوعي تتزايد في السنوات الأخيرة ، وخصوصا منذ أن أعلنت الأمم المتحدة سنة ٢٠٠١ سنة دولية للمتطوعين ، وقد ذكر تقرير حالة التطوع في العالم عام ٢٠١١ الذي صدر عن برنامج الأمم المتحدة للمتطوعين أن الاهتمام بالتطوع شهد طفرة خلال السنوات الأخيرة ، ويتضح هذا الأمر من ازدهار الأعمال الأكاديمية حول هذا الموضوع والمنابر المتنوعة لمناقشته . كما توسعت فرص النشاط التطوعي أمام الناس نتيجة لعدة عوامل منها : العولمة وانتشار التقنيات الحديثة والمبادرات المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات والتي شرع بها القطاع الخاص . كذلك فإن التقرير أكد على أن التطوع أصبح وسيلة يتمكن من خلالها الناس من السيطرة على سير حياتهم وتحقيق تغيير لأنفسهم وللناس الذين حولهم.

أهمية التطوع للمتطوع ، مثل : التوجيه الإيجابي لطاقات المتطوع واكسابه مجموعة من الخبرات الاجتماعية التي تسهم في تكامل شخصيته وثقته بنفسه كحضور الحفلات والمعسكرات والحصول على شهادات التقدير والبروز الاعلامي والاستفادة من فرص التدريب و السفر وغيرها . و الخروج من التمرکز حول الذات والانفتاح على الآخرين والاحساس بهم ، وإقامة علاقات جديدة تنمية الوعي بقيمة العمل الجماعي وتنمية مفهوم الحقوق والواجبات وقيم التعاون والمشاركة والإحساس بالمسؤولية ، واستثمار جيد لوقت الفراغ واكتساب مهارات وقدرات مهنية تزيد من فرصته في الحصول على عمل ، مثل مهارات التنظيم والحوار والتفاوض ، ومهارات الاتصال والتفاعل الاجتماعي والقيادة والتفكير الوجداني .^{١٦٩}

أهمية التطوع للفئات المستهدفة ، مثل : توفير وتقديم خدمات بطريقة فعالة وغير نمطية وإقامة علاقة وجدانية مع الفئات المحتاجة و تمكين الفئات الضعيفة والدفاع عنها و شعور الفئات المستهدفة بالتضامن والتكامل المجتمعي و تحسين الحالة المعنوية والمعيشية والصحية والاقتصادية للفئات المستهدفة .^{١٧٠}

٣- أهمية التطوع للمجتمع ككل ، مثل : توفير فرص عمل بدون أجر ، وتوفير موارد بشرية وخبرات للعمل التطوعي ، توفير قناة للمشاركة المجتمعية ، وتلبية احتياجات المجتمعات المحلية المساهمة في توفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية والتعليمية ، والتكامل مع الأعمال والجهود الحكومية وتدعيمها وتعديل اتجاهات المجتمع . تغيير سلوكياته تجاه موضوعات وفئات معينة مثل ذوي الاحتياجات الخاصة ، حماية الشباب من الأوبئة الاجتماعية ، وتشجيع قيمة الانتماء والوطنية لدى أفراد المجتمع واستغلال أوقات الفراغ في المحافظة على السلام الاجتماعي وتخفيف الصراع الطبقي ؛ من خلال تعبئة الجهود الذاتية والطاقات الشعبية لمواجهة ما يتعرض له المجتمع من ازمات وكوارث ، المساهمة في حل مشكلات المجتمع ، مثل مشكلات الفقر والأمية والتلوث وغيرها .

أهداف العمل التطوعي ومجالاته

تنطلق أهداف العمل التطوعي من مفهوم المشاركة الجماعية بالمجتمع من أجل حل مشكلاته والتأكيد على دوره في تأهيل أفراداه بهدف تعزيز نهضتهم ورفقيهم ، وتلبية متطلباتهم في العديد من المجالات التي تهمهم في حياتهم . ويسعى العمل التطوعي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف أبرزها :

- ١- توجيه الطاقات والخبرات البشرية وتأهيلها لخدمة المجتمع وأفراده ، وتقنين أدوارها وتحديد مسؤولياتها .
- ٢- العمل على ترابط أفراد المجتمع مع بعضهم البعض ، وتوسيع قاعدة المشاركة الشعبية التي تتوحد فيها الجهود والطاقات وتستثمر فيها أوقات الفراغ ، وتتعاون فيها الفئات الشعبية مع الرسمية.
- ٣- شمولية الخدمات التطوعية لمختلف المجالات التي تهم المجتمع كالمجال الاقتصادي ، والاجتماعي ، والصحي ، والتعليمي ، والتربوي ، والثقافي والرياضي ، وغيرها من المجالات .
- ٤- الارتقاء بمفهوم المشاركة والصالح العام ، والابتعاد به عن دائرة المفهوم الفردي والشخصي .

^{١٦٩} درويش، أماني: العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، جامعة حلوان ، ٢٠٠٧م.
^{١٧٠} أبو النصر، مدحت: رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي ، مصر ، ٢٠١٥م.

٥- أحداث التغيير الاجتماعي والايجابي المطلوب واحداث نقلة كبيرة بالمجتمع بما يعزز من عمليات البناء الاجتماعي ، ويسهم في تفعيل برامج التنمية الشاملة بالمجتمع ويلبي المتطلبات والاحتياجات الأساسية التي يحتاج اليها أفراد المجتمع.

٦- الشعور بالمسؤولية الجماعية والشراكة الفاعلة بين أفراد المجتمع ، وأهمية تضافر الجهود من أجل تهيئة المجتمع واثراء تنميته والإسهام في حل مشكلاته.

٧- العمل على حل مختلف المشكلات والمظاهر السلبية بالمجتمع وازالة كل ما شأنه إعاقة مسيرة المجتمع التنموية

٨- مساعدة مؤسسات المجتمع الأخرى عن طريق تلافي ما يعترضها من نقص في كوادرها البشرية ومواردها المختلفة ، والاسهام معها في وضع البرامج والخطط التي تعمل على خدمة الأفراد والجماعات الموجودة بالمجتمع وربطها مع فئات المجتمع المختلفة .

وبناء على أهداف العمل التطوعي يمكن تحديد أهم مجالات العمل التطوعي بما يلي:

- المجال الاقتصادي ومشروعاته مثل: دعوة الأهالي لاستخدام الوحدات الزراعية ومقاومة الآفات وتشجيع الريفيين على ذلك والاهتمام بصغار الملاك والنهوض بأصحاب الدخول البسيطة.
- مشروعات المجال العمراني مثل حملات النظافة وتجميل الشوارع وتمهيد الطرق وتشجيرها وطلاء المباني وصيانتها .
- مشروعات المجال الصحي مثل حملات التطعيم الموسمي وارشاد الأهالي بها وتوعية المواطنين بأهمية الوقاية من الأمراض الموسمية وتشجيع التبرع بالدم والتبرع عن المرضى في المستشفيات
- مشروعات المجال الثقافي مثل مكافحة الأمية وتنظيم دورات ثقافية في المدارس ومراكز الشباب وتشجيع الشباب على ارتياد المكتبات والأندية الثقافية
- مشروعات المجال الترويحي مثل الاحتفال بالمناسبات القومية والأعياد والتطوع للعمل بالأندية والاشتراك في برامجها وأنشطتها وإنشاء الملاعب في الريف .
- مشروعات مجال الدفاع المدني مثل مراكز الإسعافات السريعة وتنظيم المرور ومراكز الاطفاء للحرائق وتنظيم التطوع للمساعدة في الكوارث مثل سقوط المنازل والفيضانات.^{١٧١}

خصائص العمل التطوعي ودوافعه :

يتميز العمل التطوعي بمجموعة من الخصائص أبرزها :

- أن مساهمة الأفراد تكون طوعية في تقديم الاعمال الخيرية سواء بالرأي ، أو بالعمل أو بالتمويل أو بغير ذلك من الاشكال في إطار منظم ، من أجل مساعدة وتنمية مستوى معيشة الآخرين بمجتمعهم أو المجتمعات البشرية بصفة مطلقة، وأنه يمارس على مستوى فردي ، أو على مستوى جماعي ومؤسسي.
- أنه يقوم على اعتبارات دينية ، وأخلاقية ، واجتماعية ، وإنسانية ، ولا يميز بين الأفراد على أساس العرق ، الدين ، العمر ، والجنس.^{١٧٢}
- أنه يقوم في الاصل على أساس المردود المعنوي أو الاجتماعي ، مع نفي أي مردود مادي للتطوع .
- أنه وسيلة لراحة النفس والشعور بالاعتزاز والثقة بالنفس لدى المتطوع لارتباطه بغايات معنوية وإنسانية.

^{١٧١} الشهراني، عائض: الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي، مجلة الملك عبدالعزيز، جدة، ٢٠٠٨م.
^{١٧٢} جاد، منى : دور المدرسة الثانوية في تنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي، العدد ٧٩، جامعة المنصورة، ٢٠١٢م.

- أنه نشاط يأتي بناء على فهم احتياجات المجتمع وتحمل المسؤوليات المجتمعية ، كما أنه يساهم في تحقيق التنمية الشاملة.

- إن العمل التطوعي يعكس وعي المواطن وإدراكه من أجل مجتمعه وبالتالي انتمائه لهذا المجتمع .^{١٧٣}

- وبناء على تلك الخصائص تبرز مجموعة من الدوافع وراء العمل التطوعي أهمها :

- الوصول إلى الشعور بالرضى عن النفس أو الراحة النفسية جراء مساعدة الآخرين دون مقابل .

- الرغبة في تحقيق الذات والدفاع عن القيم ونشر المبادئ.

- الرغبة في التعلم ، واكتساب المعارف الجديدة ، والنمو الشخصي .

- الحاجة للاتصال مع الآخرين.

- الرغبة في زيادة احترام الذات.

- الرغبة في شغل أوقات الفراغ.^{١٧٤}

مراحل العمل التطوعي في سلطنة عمان

يعد العمل التطوعي أحد أهم أوجه التعاون والتضامن التي تتصف بها المجتمعات ، فهو مفهوم يتمحور حول الذاتية وتقديم الفرد لحاجة المجتمع . وهو يعد من أعلى معاني الإحساس بالمسؤولية ، ودليلاً على انتماء الفرد للجماعة ، واستعداده للتضحية في سبيلها . يعتبر العمل التطوعي في سلطنة عمان أحد مكونات الحياة الاجتماعية في الماضي والحاضر ، حيث تميز المجتمع العماني بقوة تجانسه وتكاتفه الاجتماعي ، وقد تجلّى ذلك في الكثير من العادات والمناسبات الاجتماعية والمواقف والأحداث كمناسبات الأفراح والزواج وحالات المرض والوفاة والإصابة ، والعمل الزراعي وحالات الكوارث الطبيعية . وعلى الرغم من عدم بروز مؤسسات العمل التطوعي ومحدودية انتشارها في سلطنة عمان في عقد الستينات والخمسينات من القرن الماضي نتيجة انتشار الأمية والصراعات القبلية وهجرة العمانيين للبحث عن العمل ، إلا أن العقود الأخيرة من القرن العشرين والعقد الأول من القرن الحادي والعشرين تميز بنمو مضطرد واضح لمؤسسات العمل التطوعي شملن مجموعة من المؤسسات وعمت الكثير من المناطق .

ويمكن تقسيم مراحل العمل التطوعي في سلطنة عمان إلى عدد من المراحل أبرزها :

- العمل التطوعي قبل عام ١٩٧٠

عرف المجتمع العماني أشكالاً من ممارسات العمل التطوعي منذ القدم استمدت مبادئها من تعاليم الشريعة الإسلامية وتقاليده المجتمع التي تحث على التعاون والتكافل بين شرائح المجتمع . وتعتبر المساجد والمجالس العامة (السبلة) هي الأماكن التي كانت تنطلق منها إدارة وتفعيل ثقافة التعاون والعمل التطوعي في المجتمع المحلي دون توقع نظير مالي . فمن خلال هذه المؤسسات يتم الحث على ممارسة العمل التطوعي والتعرف على المحتاجين في المجتمع كالأرامل واليتامى ، وتقديم المساعدات لهم وحل المشكلات التي تحدث بين أفراد المجتمع . وتميزت بدايات العمل التطوعي في السلطنة بالعديد من الخصائص منها :

- الدور المحوري للدين الإسلامي المتمثل في الزكاة والصدقات والنفقة

- والأوقاف والكفارات وغيرها من أشكال التكافل الاجتماعي الإسلامي .

- الاعتماد على المبادرات الفردية في تقديم صور العمل التطوعي.

^{١٧٣} حمدان، سعيد : دور العوامل الاجتماعية والثقافية في المشاركة التطوعية للشباب السعودي، العدد ٧٩، ٢٠١٣م.

^{١٧٤} الرباح، عبداللطيف : دراسات تربوية واجتماعية، العدد ٣، جامعة حلوان، ٢٠٠٦م.

- عدم التفرقة أو التمييز في خدمة المحتاجين.
- عدم وجود متخصصين مهنيين يعملون في مجال العمل التطوعي.
- كانت إدارة العمل التطوعي تقتصر على الشيوخ والرشداء وذوي الهيبة .
- ضعف الاستمرارية في تفعيل العمل التطوعي في المجتمع المحلي حيث عادة ما يكون على هيئة فورات ترافق الأحداث .
- لا توجد قوانين أو تشريعات تنظم ممارسة العمل التطوعي وتحدد حقوق الفئات التي تستحق هذه الرعاية.
- ضعف مشاركة المرأة .^{١٧٥}

- العمل التطوعي في سلطنة عمان بين عام ١٩٧٠-١٩٩٠م

إن العمل الاجتماعي التطوعي النظامي بسلطنة عمان حديث النشأة حاله حال بقية دول الخليج العربية . فقد صدر أول مرسوم ذو علاقة بالعمل التطوعي عام ١٩٧٢ م حيث عني بتنظيم الأندية والجمعيات . وكان للمرأة السبق في تأسيس الجمعيات الأهلية ؛ ففي هذه المرحلة تم تأسيس وإشهار ٨ جمعيات للمرأة العمانية في كل من مسقط وصحار وصحم والبريمي وعبري ونزوى وصور وصلالة . ولم يظهر أي نوع آخر من أشكال العمل التطوعي أو الجمعيات الأهلية في هذه الفترة . وقد تأخر ظهور مؤسسات العمل الاجتماعي التطوعي الحديثة في سلطنة عمان إلى عدة عوامل منها : انغلاق المجتمع ونقص التعليم الذي كانت تعاني منه البلاد قبل ١٩٧٠ ، الأمر الذي حال دون الاطلاع على الأساليب الحديثة للعمل التطوعي وتبني المؤسسات الحديثة له ، أضف إلى ذلك غياب التنظيم والدعم الحكومي الرسمي آنذاك للعمل الاجتماعي التطوعي وقياداته . ويرجع تأخر ظهور الجمعيات الأهلية أو مؤسسات المجتمع المدني بعد ١٩٧٠ إلى عدة أسباب منها اضطلاح الدولة بالدور الرئيسي في رعاية المواطنين وتوفير سبل العيش الكريم لهم واستصدار التشريعات اللازمة لمنع الغش والاستغلال إضافة إلى دعم الأمن في البلد وكذلك هيمنة التنظيم التقليدي للعلاقات بين الناس لا سيما من خلال القبيلة ويمكن القول أن جمعية المرأة العمانية بمسقط كانت الأبرز في هذه المرحلة التفعيل مجالات العمل التطوعي ، حيث بدأ العمل الاجتماعي مع بدايات عام ١٩٧٢ م عندما تم إشهارها بواسطة مجموعة من النسوة المثقفات ، وقد بدأت بعملية تعليم الفتيات وكبار السن ، حيث اتسمت المرحلة بضعف تعليم المرأة وارتفاع نسبة الأمية.

العمل التطوعي في سلطنة عمان بين عام ١٩٩٠-٢٠١٠م

شهدت سلطنة عمان في هذه المرحلة اهتماما ملحوظا بتشجيع الأعمال التطوعية ، حتى أصبح العمل التطوعي من ضمن الدعائم الأساسية للتنمية . حيث ضمن النظام الأساسي للدولة (١٩٩٦ م) حرية تكوين الجمعيات الأهلية على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سليمة وفقا للشروط التي يحددها القانون . ويعد قانون الجمعيات الأهلية الذي صدر بالمرسوم السلطاني ٢٠٠٠/١٤ قفزة مهمة في الإطار التنظيمي للمشاركة في العمل التطوعي ، فقد تضمن هذا القانون تسعة أبواب ضمت التعاريف والأحكام العامة ونظام تأسيس الجمعيات الأهلية وشروط إشهارها وإبراز المجالات التي تعمل فيها . كما أن القانون نص على أن يتم إشهار الجمعيات الأهلية تحت إشراف وزارة التنمية الاجتماعية . وقد ساهم هذا القانون في زيادة عدد طلبات تأسيس الجمعيات الأهلية في مختلف المجالات و أصبح العمل التطوعي أكثر تنظيما ويسير وفق خطط وبرامج تنموية .^{١٧٦}

كما وضعت قوانين وتشريعات أخرى تنظم العمل التطوعي في سلطنة عمان أبرزها :

^{١٧٥} بيت نصيب، خير النساء: الأبعاد الاجتماعية لمشاركة المرأة العمانية في تنمية المجتمع العماني، ٢٠١٢م.
^{١٧٦} البوسعيد، راشد: العمل التطوعي في الواقع العماني: الواقع واليات التفعيل: مجلة شؤون اجتماعية ، العدد ٨٩، ٢٠٠٦م.

- اللائحة التنظيمية لعمل أندية الجاليات .

- لائحة شروط وقواعد وإجراءات منح تراخيص جمع المال من الجمهور .

- قانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب .

- القرارات الوزارية الخاصة بإنشاء لجان التنمية الإجتماعية.

استمرت جمعيات المرأة العمانية بالإشهار في الولايات الأخرى أسوة بالولايات التي حضيت بالجمعيات النسائية في عقد السبعينيات من القرن الماضي . وقد أشهرت في هذه الفترة ٤١ جمعية نسائية جديدة . كما ظهرت في هذه الفترة الجمعيات الخيرية والتي بدأت بالتأسيس عام ١٩٩١ م وبلغ عدد الجمعيات الخيرية المشهرة خلال هذه المرحلة ١٩ جمعية و ١٦ فرع . كما بدأت الجمعيات المهنية بالإشهار عام ٢٠٠١ م بعد صدور القرار الوزاري رقم (٢٠٠٠/١٤٩) والخاص بإشهار الجمعيات المهنية ، وتم تأسيس ٢٣ جمعية مهنية حتى عام ٢٠١٠ م ، وكذلك ظهرت الأندية الاجتماعية للجاليات عام ١٩٩٥ م ووصل عددها ٩ أندية و ٤ فروع لها في نهاية هذه المرحلة تميزت الجمعيات الأهلية العمانية خلال هذه المرحلة بالقوة والنجاح في تلمس ورصد الكثير من احتياجات المجتمع وبخاصة المرحلة التي لم تستكمل فيها المؤسسات الحكومية تنظيماتها الإدارية الحديثة ، حيث كان لتلك الجمعيات المبادرات الإيجابية الكثيرة في تقديم خدمات الرعاية والعناية بالمعاقين والأيتام والطفولة والأمومة والإسهام في محو الأمية ، وهي خدمات انتقل معظمها فيما بعد للأجهزة الحكومية المختلفة ، وعلى النحو الذي بلور واقعية مفهوم التكامل بين القطاعين الرسمي والأهلي في خدمة المجتمع . ولقد ساهم في إنجاح هذه الجمعيات التطوعية إضافة إلى تنامي وعي الأهالي ومبادراتهم إلى ما تقدمه الجهات الرسمية من تشجيع ودعم ، اشتمل على تقديم المشورة والمساعدات المالية والعينية والفنية والإشراف والتوجيه اللازم لضمان القدرة على الاستمرار والتطور . وقد تطور دور الجمعيات الأهلية من كيان مؤسسي مجتمعي لتقديم الخدمات المتنوعة لأفراد المجتمع المعنيين بنشاطه ليتسع إلى كيان يتحمل مسؤوليات متعددة تجاه المجتمع لعل أبرزها : المسؤوليات الاجتماعية التي تتمثل في المشاركة في الحراك الاجتماعي تجاه المشكلات التي تواجه المجتمع ومسؤوليات الحفاظ على الموارد الاقتصادية و الموارد البشرية من خلال الأنشطة العلمية والتثقيفية ، ومسؤوليات التصدي لحوادث المرور من خلال تكثيف الجهود و التوعية المرورية المجتمعية . وقد حظي العمل التطوعي بالاهتمام من لدن الدولة للتطور الجديد الذي برز فيه نتيجة : النقلة النوعية في تقديم الخدمات الاجتماعية بحيث تطور مفهوم العمل التطوعي ليصبح عملا مؤسسية كما أصبح مصدر جذب للمتطوعين نتيجة التوعية و التثقيف ودوره في المعالجة المشكلات الاجتماعية . هذا بالإضافة إلى تطورات أخرى لا تقل أهمية شملت العمل و أسلوبه و نوعيته و عدد العاملين فيه ، مما يدل على أن العمل التطوعي أخذ يتسع و يكبر ، و أن مجالاته تشهد كل يوم خدمات متخصصة و أساليب متقدمة .^{١٧٧}

العمل التطوعي في سلطنة عمان ما بعد ٢٠١٠

في هذه المرحلة استمرت مؤسسات العمل التطوعي بأنواعها المختلفة بالإشهار وقد اشهرت ٥ جمعيات للمرأة العمانية منها اثنتان في محافظة الوسطى والتي لم يكن بها أي نوع من الجمعيات التطوعية قبل هذه المرحلة ، كما أشهرت ٩ جمعيات خيرية وفرع للجمعية العمانية للمعاقين ، كذلك أشهرت ٧ جمعيات مهنية وفرع واحد لها ، وأشهر اثنتان من النوادي الاجتماعية وفرع واحد لها . وبذلك أصبح عدد مؤسسات العمل التطوعي ٥٨ جمعية المرأة العمانية و ٣ فروع ، و ٢٩ جمعية خيرية و ١٨ فرع ، ٣٠ جمعية مهنية وفرع واحد ، و ١١ نادي للجاليات و ٥ فروع . وتعمل دائرة الجمعيات وأندية الجاليات التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية على استلام طلبات تأسيس الجمعيات الأهلية بكافة أنواعها ودراساتها واستيفائها ومن ثم رفعها المختصين للإشهار . كما تعمل على متابعة أعمال الجمعيات الأهلية للتأكد من التزامها بأحكام قانون الجمعيات الأهلية والقرارات واللوائح الصادرة من الوزارة والمنظمة لأعمالها .

١٧٧ السعدي، سيف : المسؤولية الاجتماعية لشركات القطاع الخاص ودورها في دعم الجمعيات الأهلية بسلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٠م.

وتباشر الدائرة عملها من خلال أربعة أقسام:

- قسم جمعيات المرأة العمانية.
- قسم الجمعيات الخيرية والصناديق .
- قسم الجمعيات المهنية.
- قسم أندية الجاليات الأجنبية.^{١٧٨}

يشير واقع العمل التطوعي إلى التطور ووجود قفزات نوعية وكمية جيدة . خاصة بعد أحداث الحراك العماني في ٢٠١١ م ؛ حيث اتسعت أركان العطاء وبات العمل في هذه المجالات الإنسانية متجهة نحو التخصصية ، مما ساهم بصورة كبيرة في التقليل من الضغوط على المؤسسات الحكومية في ما يتعلق بالنشاط والعمل الاجتماعي في البلاد ؛ فهناك مثلاً فرق للتبرع بالدم ، وأخرى للتوعية بالسلامة المرورية ، وفرق لدحض الشائعات المتداولة ، وفرق متخصصة في الترفيه للأطفال وغيرها . ولترسيخ ثقافة التطوع في المجتمع وترويج الجهود التطوعية سعت الحكومة الرشيدة إلى إنشاء جائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي ، والتي بدأت دورتها الأولى عام ٢٠١١ ، حيث تهدف الجائزة إلى نشر ثقافة التطوع في المجتمع وإبراز دور المؤسسات الأهلية التطوعية باعتبارها شريكة في التنمية ، وكذلك إبراز روح التنافس البناء الخدمة المجتمع بين الجمعيات والمؤسسات والأفراد المنتسبين إلى مجالات العمل التطوعي ، إلى جانب تفعيل أوجه التعاون والمسؤولية الاجتماعية بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية التطوعية والحكومية وتمنح الجائزة لأكثر المشاريع التطوعية إسهاماً وتأثيراً في المجتمع ، وكذلك تمنح الجائزة للأعمال والمبادرات التطوعية التي تساهم في العملية التنموية في المجتمع العماني ، وتشمل الجمعيات الأهلية والمؤسسات والأفراد . إضافة إلى مؤسسات القطاع الخاص التي تساهم في خدمة المجتمع وذات المسؤولية الاجتماعية . كما خصص جلالة السلطان يوماً للتطوع بسلطنة عمان أسوة باليوم العالمي للتطوع ، والذي أقيم في الخامس من ديسمبر من كل عام ، يحتفي فيه بالمتطوعين أفراداً وجمعيات ومؤسسات أهلية لإسهامهم في خدمة المجتمع ، وفي هذا اليوم ينظم حفل التكريم لجائزة السلطان قابوس للعمل التطوعي .

^{١٧٨} دائرة الجمعيات وأندية الجاليات ، وزارة التنمية الاجتماعية، سلطنة عمان.



جمعيات المرأة العمانية

أهدافها

أهم الانجازات

التحديات المطروحة

التحولات والانجازات المنتظرة

قانون الجمعيات الأهلية

جمعيات المرأة العمانية بمحافظة الوسطى (هيماء - الدقم)

الاحتفال بيوم المرأة العمانية بمحافظة الوسطى لعام ٢٠١٨م

الجمعية الأهلية:

كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدة أشخاص طبيعيين لغرض غير الحصول على ربح مادي، وتهدف إلى القيام بنشاط اجتماعي أو ثقافي أو خيري، ويشمل ذلك الصناديق الخيرية والجمعيات والأندية الاجتماعية والثقافية وتلك التي تنشئها الهيئات الخاصة أو الشركات أو المؤسسات أيًا كانت التسمية التي تطلق عليها، ولو كان من بين أنشطتها ممارسة الرياضة البدنية إذا لم تكن هذه الرياضة هي النشاط الرئيسي للجمعية أو النادي.^{١٧٩}

الجمعيات والمؤسسات الأهلية:

تتنوع الجمعيات والمؤسسات الأهلية تنوعًا كبيرًا من حيث هياكلها أهدافها، وحجمها، ونوعية أعضائها، والمنتسبون إليها، وكذلك في مجموعة القيم التي تؤمن بها، وطبيعة علاقتها بالمنظمات الأخرى والحكومة، إلا أن دورها في المجتمع ما زال محدودًا، ويتمثل الأثر الرئيسي لمحور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في "قطاع أهلي مسؤول ومستقل وقادر على تشكيل وعي مجتمعي قوي وفعال نحو خدمة المجتمع العُماني وذلك خلال السنوات العشر القادمة ٢٠١٦ - ٢٠٢٥ م.

جمعيات المرأة العمانية:

مؤسسات اجتماعية ثقافية تطوعية تسعى إلى النهوض بالمرأة العمانية في كافة المجالات الاجتماعية والثقافية، وتضم جمعيات المرأة العمانية المنتشرة في جميع ولايات ومحافظات سلطنة عمان تقريبًا، وجميع أعضائها من النساء. وتهدف الجمعيات النسائية (جمعيات المرأة العمانية) إلى رفع المستوى الثقافي والاجتماعي للمرأة في الولاية القائمة فيها والقرى التابعة. وتعتبر من أهم أشكال العمل النسائي التطوعي، حيث كانت البداية عام ١٩٧٢م حينما أشهرت أولى جمعيات المرأة العمانية في محافظة مسقط، تلتها جمعية المرأة العمانية في البريمي وفي صلالة عام ١٩٧٩ م، وفي عام ١٩٨٩ م وصل عدد الجمعيات المشهرة حوالي ١٢ جمعية في مختلف المحافظات، وارتفع العدد إلى ٢٣ جمعية عام ١٩٩٩ م، وأصبحت عام ٢٠٠٩ م ٥١ جمعية، وفي عام ٢٠١٥ م بلغ العدد الإجمالي للجمعيات المشهرة ٥٨ جمعية وثلاثة أفرع.^{١٨٠}

تهدف الجمعيات النسائية إلى رفع مستوى المرأة في المنطقة الجغرافية التي تتواجد بها في المجالات الاجتماعية والثقافية وغير ذلك من المجالات المختلفة، ونشر الوعي الاجتماعي والثقافي بين أهالي المنطقة.

ويمكن إبراز أهم أهدافها إلى ما يلي :

- ١- العمل على تقديم الخدمات الاجتماعية والتوجيه إلى سبل الحياة الصحية والتخفيف عن الأسر الفقيرة والمحتاجة في حالة وفاة عائلها أو تعرضها للكوارث وغير ذلك من المساعدات التي تقدم في هذا المجال .
- ٢- العمل على تعليم المرأة بعض الصناعات أو الحرف اليدوية لمساعدتها في المعيشة، وبذل الجهد لإقامة مشاريع خيرية يخصص ريعها لبرامج تديرها الجمعية مثل مشروع برنامج المعوقين.
- ٣- العمل في مجال تنظيم الأسر وإعطاء التوجيه والإرشاد للمرأة بما يحقق السعادة الأسرية المطلوبة، وذلك عن طريق برامج التوعية والندوات والمحاضرات .
- ٤- النهوض بالمجتمعات المحلية على أسس اجتماعية صحيحة وتكثيف جهود الأهالي في مختلف المجالات لمقابلة احتياجات هذه المجتمعات

^{١٧٩} قانون الجمعيات الأهلية، وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٠ م.

^{١٨٠} التقرير السنوي، وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٦ م.

- ٥- المشاركة في البرامج والمشروعات التي تهدف إلى رعاية الطفولة والأمومة مثل برنامج الخطة الوطنية لرعاية الطفولة ، برامج توعية كمحلات التطعيم . إلخ .
- ٦- التعاون مع الجمعيات الأخرى المماثلة والتعرف على سبل عمله الاستفادة من تجاربها وخبراتها وذلك عن طريق تبادل الزيارات .^{١٨١}

وعلى الرغم من أن مجال عملها يحوم حول تفعيل مشاركة المرأة في العمل الاجتماعي التطوعي ، وإعطاء الأولوية لقضايا المرأة والاهتمام بالطفولة إلا أن هناك العديد من الأنشطة التي تقوم بها الجمعيات النسائية أهمها :

- الدعم المادي للأسر : حيث تقوم جمعيات المرأة العمانية بجميع الولايات بالزيارات الميدانية والمتابعة الدائمة للأسر ذات الدخل المحدود لتوفير مستوى معيشي لائق لهم ، وتوزيع المعونات الرمضانية للأسر.
- إقامة الدورات المهنية : تقدم مختلف جمعيات المرأة العمانية سنوية دورات مهنية مختلفة لتأهيل المرأة حتى تتمكن من الاكتفاء الذاتي مثل دورات في الطبخ ، وعمل السعفيات وصناعة الفخار وصناعة البخور والعطور والخياطة والتطريز ودورات في الكمبيوتر
- إقامة المحاضرات والندوات والورش التوعوية.
- إقامة المعارض التسويقية : مثل معرض المشغولات الفنية وتسويق منتجات العضوات لتحسين الدخل للحرف التقليدية المختلفة في جمعية المرأة.
- الاهتمام بالطفل : تخصيص ركن للطفل في جميع جمعيات المرأة العمانية تقام فيه مسابقات وفعاليات ترفيهية لتنمية مهارات الطفل ، وفتح رياض الأطفال للتعليم ما قبل المدرسي.^{١٨٢}
- إن الأهداف والتوجهات التي تسعى إليها جمعيات المرأة العمانية ضمن قطاع العمل الاجتماعي هو الارتقاء بمستوى المرأة العمانية وإدماجها في المجالات التنموية المختلفة والعمل على توسيع قاعدة العمل النسائي عديداً وجغرافياً .

عليه ؛ فإن انتشار جمعيات المرأة العمانية في جميع ولايات سلطنة عمان الجدول يساهم في انخراط المرأة في العديد من الأنشطة والمشاركات في مختلف مجالات الحياة ، كما يعمل على قياس مدى دور المرأة العمانية في خدمة المجتمع ، ومدى النضج المعرفي للمتطوعات الذي ينعكس على شكل و مضمون الأداء . فبالرغم من الانتشار الجغرافي الواسع لجمعيات المرأة العمانية في مختلف ولايات سلطنة عمان ، إلا أن أغلب الجمعيات ما زالت تعاني من ضعف إقبال المرأة للمشاركة في الفعاليات المختلفة ، كما أنها تعاني من ضعف مصادر التمويل الذاتي.

أهم الإنجازات:

لأقوى مفهوم المجتمع المدني اهتماماً كبيراً سواء كان ذلك على المستوى الإقليمي أو العالمي، حيث مر المجتمع المدني بعملية نشوء وارتقاء تاريخية في البيئة الغربية، في حين يمكن القول إنه لم يزل في مرحلة التبلور في الوطن العربي. وفي سلطنة عُمان لم تظهر مؤسسات المجتمع المدني ضمن إطار قانوني وبنظام أساسي مكتوب، ومقر جغرافي معروف لمزاولة النشاط إلا ما بعد السبعينيات من القرن الماضي، وبناء دولة القانون والعدالة والمواطنة. وقد شهدت السلطنة خلال النهضة المباركة، توسعاً كمياً وتطوراً نوعياً في الخدمات الرعائية والتأهيلية، والتعليمية، والصحية، والاجتماعية، والاقتصادية المقدمة من خلال وزارة التنمية الاجتماعية، والوزارات والجهات الأخرى تحقيقاً للتنمية المستدامة. حظيت الجمعيات والمؤسسات الأهلية باهتمام ودعم من قبل السلطنة،

^{١٨١} موقع وزارة التنمية الاجتماعية ، www.mosd.om

^{١٨٢} التقرير السنوي لوزارة التنمية الاجتماعية ، إحصاءات دائرة الجمعيات الأهلية وأندية الجاليات.

وعلى وجه الخصوص الجمعيات التي تُعنى بالمرأة العُمانية، حيث تم دعم هذه الجمعيات في البداية من قبل الحكومة من خلال السماح لهم باستعمال المدارس للقيام بأنشطتها، والتي بدأت بدورات لمحو الأمية بين النساء العُمانية إلى أن أصبح لهذه الجمعيات مقار ثابتة، ودعم مالي سنوي من الحكومة، حيث تقدم الوزارة دعماً للجمعيات الأهلية من الناحية المالية، والتقنية وتطوير القدرات.

شكل صدور النظام الأساسي للدولة عام ١٩٩٦، والذي يُعد المصدر الرئيسي لكافة التشريعات في السلطنة، بعد مرور ٢٦ عاماً من التطورات على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي؛ وقد نصت المادة ٣٣ منه على حرية تكوين الجمعيات الأهلية؛ وتدل هذه المادة على أن حق تكوين الجمعيات هو حق دستوري للجميع.

كما نظم قانون الجمعيات الأهلية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١٤ / ٢٠٠٠، ونظام تأسيس الجمعيات الأهلية الصادر بالقرار الوزاري رقم ١٥٠ / ٢٠٠٠ من عملية الإشهار والإشراف على عمل الجمعيات. وتُعد وزارة التنمية الاجتماعية هي الجهة المشرفة على عمل الجمعيات الأهلية بمختلف أنواعها المشهورة بموجب هذا القانون. من الناحية الرسمية كانت بداية مؤسسات المجتمع المدني في السلطنة منذ مطلع السبعينيات هي جمعيات المرأة التي تأسست في العام ١٩٧٢ من خلال تأسيس جمعية المرأة العُمانية بمسقط، وقد وصل عدد الجمعيات المسجلة إلى ١٢٩ جمعية في عام ٢٠١٥، بالإضافة إلى العديد من الجمعيات التي في انتظار الموافقة على التسجيل.

التحديات المطروحة:

على الرغم من أهمية الإنجازات التي تم تحقيقها حتى الآن مع الجمعيات والمؤسسات الأهلية، فإن هناك العديد من التحديات والفجوات التي تعيق من تقدّم هذا القطاع الأساسي على درب تحقيق التنمية الشاملة في السلطنة. وقد بينت الدراسات والأبحاث وخاصة التقرير التشخيصي بالإضافة إلى اللقاءات التي تمت خلال وضع هذه الاستراتيجية، أن هناك حاجة كبيرة لتطوير ودعم هذا القطاع حتى يستطيع القيام بدوره الفاعل والمنوط به لتحقيق التنمية الشاملة في السلطنة.

تشكل جمعيات المرأة العُمانية النسبة الأكبر من الجمعيات والمؤسسات الأهلية، حيث تشكل نسبة ٤٤ % من مجموع الجمعيات، وتتوزع الجمعيات في السلطنة على أربعة قطاعات، يأتي في المرتبة الأولى قطاع المرأة (٤٥ %)، وفي المرتبة الثانية القطاعان الخيري (٢٣ %)، والمهني (٢٣ %)، وفي المرتبة الثالثة قطاع نوادي الجاليات (٩ %).

هناك احتياج واضح لتوجيه نظرة ناقدة لقدرات وفعالية الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وذلك لتحديد نوعية الدعم المطلوب لمساعدة القطاع، وكيف يمكن أن تساعد الحكومة في تحسين قدراته، وإيجاد علاقات فاعلة، وتوجيه الدعم، وتيسير تقاسم المهارات والخبرات داخل القطاع. وتحتاج الجمعيات والمؤسسات الأهلية إلى تبني مهارات جديدة، وإقامة الشراكات والنماذج التنظيمية، وإلى تحسين مهاراتهم في مجال الأعمال التجارية، وتعزيز الحوكمة داخل إدارتها، ومن الأهمية بمكان العمل على تعزيز قدرة هذا القطاع من خلال البرامج التي تعمل على تحسين وتطوير الكفاءة والفعالية داخله.

أظهرت النقاشات مع الجمعيات والمؤسسات الأهلية والشركاء من القطاع الحكومي، والقطاع الخاص أن القطاع الأهلي يعاني من تحديات كثيرة أهمها:

- الإطار التشريعي والقانوني: قد يعد بعض التشريعات والقوانين من القدرة على إحداث التغييرات التي تطمح إليها متطلبات الاستراتيجية في هذا السياق؛ والاحتياج إلى المصادقة على الاتفاقيات الدولية الداعمة للقضايا المطروحة في الاستراتيجية. وهناك أيضاً محدودية في مجالات تسجيل الجمعيات الأهلية، ما يقلص من دور القطاع الأهلي كلاعب أساسي في عملية التنمية الاجتماعية.

إن تأخر إجراءات الإشهار والتسجيل أدى إلى ظهور بعض الظواهر السلبية داخل القطاع منها ظهور الفرق التطوعية غير المنظمة. وهناك ضرورة وجود آلية أكثر وضوحًا وشفافية لتمويل الجمعيات من قبل القطاع الخاص، والانتقال تدريجيًا من التمويل غير المشروط إلى التمويل على أساس البرامج والمشاريع.

- الإطار التنسيقي: ضعف آليات التنسيق بين الأجهزة المختلفة؛ حيث إن الأهداف لا تكون مشتركة بين تلك الأجهزة نتيجة لتعدد أولوياتها وانتشار ثقافة تخطيط القطاع الواحد، وليس عبر القطاعات المختلفة لعمل منظومة تكاملية.

- الإطار التنظيمي والمؤسسي: معظم الجمعيات والمؤسسات الأهلية تعاني من نمط إدارتها لبرامجها، وآليات عملها البعيدة عن الاحتراف، والكفاءة المهنية والعلمية، كما أنها ليست فاعلة في المجتمع الذي تستهدفه بنشاطاتها؛ فلذلك فهي غير ملمة باحتياجات ومتطلبات هذا المجتمع. وهناك أيضا ضعف في توافر الموارد البشرية؛ سواء كمًّا أو كفاءةً. يوجد هناك اتكالية كبيرة من الجمعيات والمؤسسات الأهلية على الدولة في التمويل، وعليها أن تطور علاقاتها مع المجتمع المستهدف، وأن تبتكر مشاريع ذاتية التمويل، وذات جدوى اقتصادية ومنفعة للمستفيدين.

- الإطار الثقافي: ويرجع ذلك إلى انتشار الثقافة السائدة في المجتمع بالاعتماد على الدولة في معطيات وتدخلات التنمية الاجتماعية بكافة أشكالها، ما قد يؤدي إلى مقاومة من المجتمع لإحداث التغيير النوعي من الاتكالية إلى الاعتماد على الذات؛ كما أن هناك تحديًا يتعلق بالخوف من الانعكاسات السلبية الناتجة عن الانفتاح على العالم الخارجي، على ثقافة وقيم المجتمع العُماني.

- الإطار المعلوماتي: إذ هناك ضعفًا في المسوحات والدراسات المتعلقة بقضايا التنمية الاجتماعية بصفة عامة، وأيضًا هناك تحدٍّ بشأن مواكبة التغييرات المتسارعة في مجال تقنية المعلومات.

- الإطار التوعوي: ويرجع التحدي في التوعية هنا إلى عدة مجالات منها: ضعف الوعي المجتمعي بأهمية دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية، اعتراف القطاع الحكومي بدور الجمعيات والمؤسسات في التنمية الشاملة والمستدامة؛ والوعي بالقضايا المجتمعية وأخيرًا دور الإعلام في تسليط الضوء على قضايا العمل الاجتماعي، والصورة المحدودة لهذا القطاع في وسائل الإعلام. الأمر الذي أدى إلى ضعف نسبة الانتساب إلى الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وبطء انتشارها ونموها؛ ما أدى إلى ضعف ثقة المجتمع في الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

أظهر القطاع الخاص في الفترات الأخيرة ميلًا إلى تمويل النشاط المجتمعي، وقد يرجع ذلك إلى وجود وتنامي الأعمال التجارية الناجحة، وتحقيقه لأرباح كبيرة، وإلى تطور العلاقة بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية، والقطاع الخاص، والتي أصبحت أكثر عمقًا، وكذلك إلى تنامي وزيادة وعي القائمين على القطاع الخاص بأهمية وضرورة الاطلاع بالمسؤولية الاجتماعية، والمشاركة في تمويل المشاريع التنموية. ويجب تشجيع القطاع الخاص على القيام بدور أكبر في عملية التنمية، وخاصة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، وتقديم المساعدات لأصحاب الدخول المحدودة، ومساعدة الباحثين عن عمل، ورعاية المواهب، ودعم الأبحاث العلمية. كما أن هناك احتياجًا إلى توضيح أن الأدوار الاجتماعية للقطاع الخاص ليست وجهة اجتماعية؛ بل تصبح جزءًا من حوكمة الشركات، بمعنى أن الشركات ورجال الأعمال مدينان للمجتمع بالنجاحات التي حققوها، وبالاتي ينبغي أن تستقطع نسبة من أرباحهما لصالح خدمة المجتمع.

يعتمد تنفيذ الاستراتيجية وتحقيق أهدافها على مجموعة من الافتراضات أو الرهانات والتي يجب توافرها: منها استمرار الإرادة لدى متخذي القرار نحو إحداث التغيير الإيجابي المطلوب، وتذليل الصعوبات التي من المحتمل أن تواجه عملية التنفيذ، بالإضافة إلى تدبير التمويل المطلوب وتوفير وتطوير قدرات الكوادر المتخصصة لتتمكن من القيام بمهامها. تحديد دور وزارة التنمية الاجتماعية

وضرورة تحسين وبناء جسور التعاون بين الوزارة والشركاء من المجتمع والقطاع الخاص، ما يتيح لها بناء شراكة حقيقية مع جميع الشركاء والوزارات ذات الاختصاص، مع ضرورة تركيز برامجها على تحقيق التنمية الشاملة. وتعدُّ مشاركة القطاع الخاص من الافتراضات المؤثرة لتحقيق أهداف الاستراتيجية، ولذلك يجب تنمية روح المسؤولية الاجتماعية لديه وتشجيعه على مراعاة البعد الاجتماعي في عملية التنمية، والتركيز على دعم الناحية التنموية، وليس المشروعات الخيرية على الرغم من أهميتها.

التحولات والإنجازات المنتظرة:

إن تحقيق الأثر الرئيسي لاستراتيجية محور الجمعيات والمؤسسات الأهلية (قطاع أهلي مسؤول ومستقل وقادر على تشكيل وعي مجتمعي قوي وفعال نحو خدمة المجتمع العُماني) وذلك خلال السنوات العشر القادمة ٢٠١٦ - ٢٠٢٥ م، ويتطلب هذا إقامة شراكة تكاملية بين القطاع الأهلي، والقطاع الحكومي، والقطاع الخاص تساهم بكفاءة وفعالية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة، ويأتي الوصول لهذا الأثر من خلال تحقيق مجموعة من الإنجازات والنتائج تتمثل في: تحديث وتنقيح التشريعات الخاصة بالجمعيات الأهلية والتي تشمل الإشهار، إعادة الترخيص، واستحداث مدونة للأخلاقيات والسلوك والأنظمة الداخلية لحوكمة الجمعيات والمؤسسات الأهلية، وكذلك الاستمرار في تقديم دعم فني ومالي ذي نوعية جيدة ومبني على أساس دعم البرامج لمؤسسات القطاع الأهلي، ويتم بالشراكة مع القطاع الخاص. كما يجب العمل نحو تطوير القدرات المؤسسية والبشرية لمؤسسات القطاع الأهلي مع التركيز بوجه خاص على الجمعيات النسائية، وتلك العاملة في مجال الإعاقة، والوصول إلى صورة عامة إيجابية للجمعيات والمؤسسات الأهلية، ومحفزة على المشاركة المجتمعية الفعالة وخاصة من الشباب والمرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

يمكن البدء ببعض الأنشطة التمهيديّة، وذلك لتحقيق مكتسبات سريعة نحو الوصول للأثر المرجو من الاستراتيجية؛ تتمثل هذه الأنشطة في القيام بعمل تقييم شامل للجمعيات والمؤسسات الأهلية في السلطنة باستخدام أدوات علمية مقننة، تمت تجربتها وأثبتت نجاحها؛ والقيام بعمل دراسة نوعية سريعة باستخدام أسلوب (البحث السريع بالمشاركة) للتعرف على أفضل الوسائل المقترحة للاستفادة من رافد المسؤولية المجتمعية. وكذلك القيام بمساعدة الجمعيات الأهلية لعمل أو مراجعة مخططاتها الاستراتيجية خاصة في ظل المتغيرات التي تحدث في المنطقة، والتي تؤثر على الأولويات، وعلى ميادين عمل الجمعيات. إن إحداث تغيير جذري في هيكلية، وبنية، ورؤية، وأهداف الجمعيات والمؤسسات الأهلية، بحيث ترتقي إلى مستوى الجمعيات والمؤسسات الكفاء التي تقدم خدماتها إلى المجتمع بنوعية أفضل، وأقل كلفة من الحكومة، أو الشركات، وهو الوسيلة الوحيدة للوصول إلى شريك فاعل في التنمية المتكاملة، وهذا لن يتأتى إلا من خلال وضع حلول للفجوة القائمة بين العديد من الجمعيات الأهلية، وبين المجتمعات، والتي من المفروض أنها تمثلها، وهذا لن يتم إلا إذا اكتسبت هذه الجمعيات والمؤسسات مصداقية في عملها، بتواصل جيد مع المجتمع، وزيادة كفاءتها. سيتسنى خلال الفترة القادمة البدء في توفير بيئة داعمة لعمل الجمعيات والمؤسسات الأهلية؛ وذلك من خلال إصدار قانون الجمعيات الأهلية الجديد، لتسهيل عملية تسجيل الجمعيات والمؤسسات، وكذلك وضع إطار تشريعي لعمل (الفرق التطوعية)، واحتواء ورصد الزيادة في الطلب على تشكيلها، وكذلك إعادة النظر ومراجعة اللوائح والأنظمة الداخلية للجمعيات الأهلية لضمان أن تكون متماشية وغير متعارضة مع قانون (الجمعيات الأهلية)، وضمان المزيد من المشاركة والتمثيل للمرأة والشباب داخل مجالس الإدارات. بالإضافة إلى الانتهاء من إنشاء تحديث مدونة الأخلاقيات والسلوك للجمعيات الأهلية، ووضع المعايير لها وذلك لحماية القطاع من المخاطر المرتبطة بسمعتها المهنية والتي من الممكن أن تنتج من النمو السريع والتجزؤ غير المحسوب داخل القطاع من ناحية أخرى، سيتسنى مع عام ٢٠٢٠ م الانتهاء من وضع المعايير الخاصة وتنفيذ النشاط الخاص

بإعادة الترخيص. بحلول العام ٢٠٢٥ تكتمل المنظومة الخاصة بالجمعيات والمؤسسات الأهلية من حيث المشاركة الفاعلة والمؤثرة في بناء المجتمع العُماني لتكون الشريك الثالث في تطوير وحماية ورفاهية الأسرة العُمانية بالشراكة والتنسيق التام مع الحكومة، والقطاع الخاص كما هو موضح بالشكل الآتي: ١٨٣

١٨٣ وثيقة استراتيجية العمل الاجتماعي (٢٠١٦ - ٢٠٢٥) ، وزارة التنمية الاجتماعية ، سلطنة عمان.

قانون الجمعيات الأهلية

مرسوم سلطاني

رقم ٢٠٠٠/١٤

بإصدار قانون الجمعيات الأهلية

نحن قابوس بن سعيد سلطان عُمان

بعد الاطلاع على النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١، وعلى قانون تنظيم الأندية والجمعيات في السلطنة الصادر في أول يناير ١٩٧٢ م، وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة .

رسمنا بما هو آت

مادة (١): يعمل بأحكام قانون الجمعيات الأهلية المرافق.

مادة (٢): يلغى قانون تنظيم الأندية والجمعيات في السلطنة المشار إليه ، وكل ما يخالف أحكام القانون المرافق أو يتعارض معها .

*مادة (٣): ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتباراً من تاريخ نشره .

قابوس بن سعيد

سلطان عُمان

صدر في : ٧ من ذو القعدة سنة ١٤٢٠ هـ

الموافق : ١٣ من فبراير سنة ٢٠٠٠ م

* نشر المرسوم في الجريدة الرسمية العدد رقم (٦٦٥) بتاريخ ٢٠٠٠/٢/١٥ م

لمعرفة التفاصيل الرجوع للملاحق.

جمعيات المرأة العمانية بمحافظة الوسطى (الدقم - هيماء)

م	بيانات أساسية	جمعية المرأة العمانية بولاية الدقم	جمعية المرأة العمانية بولاية هيماء
1	شعار الجمعية		
2	تاريخ الإصدار	15/10/2014م	17/5/2017م

م	بيانات أساسية	جمعية المرأة العمانية بولاية الدقم	جمعية المرأة العمانية بولاية هيماء
١	شعار الجمعية		
٢	تاريخ الإصدار	٢٠١٤/١٠/١٥م	٢٠١٧/٥/١٧م
٣	القرار الوزاري	٢٠١٤/٢١٠	٢٠١٧/٨١

الأهداف:

- العمل على تقديم الخدمات الاجتماعية والتوجيه إلى سبل الحياة الصحية والتخفيف عن الأسر الفقيرة والمحتاجة في حالة وفاة عائلها أو تعرضها للكوارث وغير ذلك من المساعدات التي تقدم في هذا المجال .
- العمل على تعليم المرأة بعض الصناعات أو الحرف اليدوية لمساعدتها في المعيشة .
- بذل الجهد لإقامة مشاريع خيرية يخصص ريعها لبرامج تديرها الجمعية مثل مشروع برنامج المعوقين .
- العمل في مجال تنظيم الأسر وإعطاء التوجيه والإرشاد للمرأة بما يحقق السعادة الأسرية المطلوبة وذلك عن طريق برامج التوعية والندوات والمحاضرات .
- النهوض بالمجتمعات المحلية على أسس اجتماعية صحيحة وتكثيف جهود الأهالي في مختلف المجالات.
- المشاركة في البرامج والمشروعات التي تهدف إلى رعاية الطفولة والأمومة مثل برنامج الخطة الوطنية لرعاية الطفولة برامج توعية التطعيم ... الخ .
- العمل على تنمية التقاليد القائمة على الفضيلة والنابعة من تاريخ المجتمع وقيمه ومبادئه والمستمدة من الدين الاسلامي الحنيف ومحاربة التأثيرات المعوقة لنمو وتقديم المجتمع .
- التعاون مع الجمعيات الاخرى والتعرف على سبل عملها والاستفادة من تجاربها وخبراتها وذلك عن طريق تبادل الزيارات .

البرامج والانشطة:

إبراز قضايا المرأة والأسرة ذات الأولوية من إهتمامها وأنشطتها مع السعي لتنفيذ العديد من البرامج التوعوية والتأهيلية وتقديم الخدمات الاجتماعية بما يسهم في الارتقاء بالمستوى الثقافي والاقتصادي للمرأة والأسرة العمانية وكذلك إحياء المناسبات الدينية والوطنية بالتعاون والتنسيق مع الجمعيات الأخرى بالإضافة إلى الاحتفال بالمناسبات الدينية والوطنية ، وتقديم العون والمساعدة لأفراد المجتمع ، و المشاركة في البرامج والمشروعات.^{١٨٤}

١٨٤ موقع وزارة التنمية الاجتماعية ، قسم الجمعيات وأندية الجاليات، سلطنة عمان.

البرامج والأنشطة التي نفذتها جمعيات المرأة العمانية (محافظة الوسطى)

لعام ٢٠١٨م

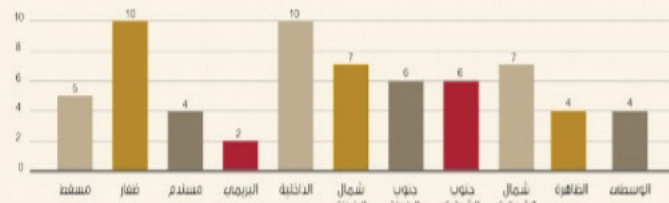
أ- جمعيات المرأة العمانية:

تعمل جمعيات المرأة العمانية على تفعيل مشاركة المرأة في العمل الاجتماعي التطوعي، وتنشيط دورها وتمكينها لتأخذ موقعها ضمن برامج التنمية في البلاد.

جدول (١/٣): عدد البرامج والأنشطة التي نفذتها جمعيات المرأة العمانية حسب المحافظات خلال عام ٢٠١٨م

المحافظة	عدد الجمعيات	عدد العضوات	اجتماعات		معارض	محاضرات وندوات		برامج توعوية		احتفالات		زيارات	استقبال
			داخلية	خارجية		العدد	الحضور	العدد	الحضور	العدد	الحضور		
مسقط	٥	٦٨١	٧٦	٣٤	٢٩	٨٥	١٦٣٦	٣٥	٤١٥	٥١	٢٤٨٢	٤٩	١٠٧٢
ظفار	١٠	١٦٣٦	١٥٧	١٤٥	٧٠	٧٧	٢٧٥٧	٩١	٢٩١٤	٤٤	٩٩٨٦	٢٠٣	٣٢٦٩
مسندم	٤	٤٨٦	٢٢	١٢	١٤	٩	١٦٤	٣	١٠٠	١٧	٢٩٤٤	٢٤	٢٦
البريمي	٢	١٢٥	٢٦	٣٧	١٤	٢١	٩٦٥	٣٣١	٦٦٤	٩٦	١٦٨٤	٥٤٥	٥٨
الداخلية	١٠	٨٠٩	١٣٢	٧٤	١٠٠	١٣٥	٩١٨١	١٤٤	٦٢٦٣	١٤٩	٣٣٩٢٤	٣٠١	١٩٣
شمال الباطنة	٧	١٠٠٦	١١٧	١١٧	٥٨	١٩٣	٩١٨١	١٤٤	٤٥٨٨	١١٥	١٨٩٧٤	١٤٦	٥٥٥
جنوب الباطنة	٦	٨٧١	٩٥	٤٤	٢٨	٧٠	٤٦٢٢	٢٥	١٠٩١	٧١	٢١٠٨٩	٤٠	٨٨٢
جنوب الشرقية	٦	٤٦٧	١٤٩	١١٨	٤٥	١٥١	٥٦٣٢	٧٠	٢٩٦٨	٦٥	١٢٣٠٠	١١١	٢٩١
شمال الشرقية	٧	١٢٠٥	١٣٠	١٢٧	٤٠	٤٤٧	٨٩٠٠	٦١	١٥٣٤	٨٢	٨٨٠٠	١٠٧	١٣٩
الظاهرة	٤	٤١٦	٦٥	٣٦	١٢	٣٢	١٠٦٠	١٨	٥٥٦	٣٦	٣٠٤١	٢١	٢٦٠٢
الوسطى	٤	٣١٩	٦٦	٢٨	٢٥	٤٧	١٢٢٢	٢٨	٦٠٠	٢٢	٢١٩٩	٢٧	٨١
الإجمالي	٦٥	٨٠٢١	١٠٣٥	٧٧٢	٤٣٥	١٢٦٧	٤٢٩٣٣	٩٤٧	٢١٦٩٣	٢١٦٩٣	١١٧٤٢٣	١٥٧٤	٩١٦٨

الشكل (١): توزيع جمعيات المرأة العمانية حسب المحافظات بنهاية عام ٢٠١٨م



عدد البرامج والأنشطة التي نفذتها جمعيات المرأة العمانية بمحافظة الوسطى لعام ٢٠١٨ م.

جدول (ب/٣): عدد البرامج والأنشطة التدريبية وعدد المشاركات فيها التي نفذتها جمعيات المرأة العمالية حسب المحافظة خلال عام ٢٠١٨ م

المحافظة	التفصيل والخياطة	طهي وتدبير منزلي	مشغولات فنية ويديوية	ورش تدريبية	أخرى	الإجمالي
الدورات	المتدربات	الدورات	المتدربات	الدورات	المتدربات	الدورات
مسقط	٣٤	٤٣٣	٢٧	٢٥٣	٣٣	٣٥٩
ظفار	٤	٥٠	٨	١٦٦	٢	١١٨
مسندم	٠	٠	٠	٠	٣	٧١
البريمي	١	٢٥	١٦	١٧٠	١٤	٢٠٢
الداخلية	٥٣	٧٢٨	٨٣	٣١٢٤	٥٧	١٧٧٢
شمال الباطنة	٣٧	٥٦٥	٤١	٥٧٤	٥٧	١١٩٢
جنوب الباطنة	١٢	١١٨	٨	١٥٣	٢٩	٣٠٨
جنوب الشرقية	١٩	٣٢٣	١٩	٢٧٥	٤٦	٧٧٥
شمال الشرقية	٦	٩٧	٤	٦١	١٦	٢٣٩
الظاهرة	٥	٥٣	٠	٠	١	٥
الوسطى	٢	٢١	٣٢	١٨٧	٦	١٥٩
الإجمالي	١٧٣	٢٤١٣	٢٣٨	٤٩٦٣	٢٦٤	٥٢٠٠

جدول (ع): مقارنة عدد جمعيات المرأة العمالية وعدد عضواتها خلال الأعوام من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٨ م

البيان	٢٠١٣ م	٢٠١٤ م	٢٠١٥ م	٢٠١٦ م	٢٠١٧ م	٢٠١٨ م
عدد جمعيات المرأة العمانية	٦٠	٦٠	٦٠	٦٢	٦٤	٦٥
عدد عضوات جمعيات المرأة العمانية	٩١٤٦	١٠٢٩١	١٠٤٣٣	١٠٤٤١	٦١٣٨	٨٠٢١

الأنشطة التدريبية وعدد المشاركات التي نفذتها جمعيات المرأة بمحافظة الوسطى لعام ٢٠١٠م. ١٨٥

البرامج والأنشطة التي نفذتها جمعيات المرأة العمانية (محافظة الوسطى)

لعام ٢٠١٧م ١٨٦

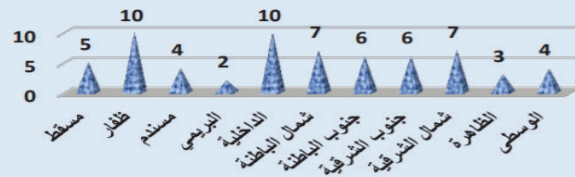
١- جمعيات المرأة العمانية:

تعمل جمعيات المرأة العمانية على تفعيل مشاركة المرأة في العمل الاجتماعي التطوعي وتنشيط دورها لتأخذ موقعها ضمن برامج التنمية في البلاد، وقد بلغ عدد هذه الجمعيات بنهاية عام ٢٠١٧م (٦٤) جمعية، وبلغ عدد عضواتها (٦١٣٨) عضوة. وتقوم المديريات والدوائر المعنية بالإشراف على هذه الجمعيات ومساعدة مجالس إدارتها للقيام بالدور المنوط بها. وتقوم هذه الجمعيات بتنفيذ العديد من البرامج والأنشطة مثل إقامة المحاضرات والندوات وحلقات العمل والدورات التدريبية والمعارض التسويقية وغيرها من البرامج ذات العلاقة بالجانب الأسري.

جدول (١/٢): عدد البرامج والأنشطة التي نفذتها جمعيات المرأة العمانية حسب المحافظات خلال عام ٢٠١٧م

المحافظة	عدد الجمعيات	عدد العضوات	اجتماعات	معارض	محاضرات وندوات	برامج توعوية		احتفالات		زيارات	استقبال
						عدد	الحضور	عدد	الحضور		
مسقط	٥	٤٤٦	٧٣	٣٧	١٧	١١٦	٢٨٤٤	٤٠	٣٦٨	٥٩	٨٣٩
ظفار	١٠	١٤٢٣	٩٤	٥١	٦٧	٤٢	٢٥٠٩	٦٥	٢٨٣١	١٢٢	٨٦٨٤
مسندم	٤	٣١٦	١٨	٧	٩	١٠	٢٩٤	٥	١٣٠	١٠	٢٦
البريمي	٢	١٨٤	٢٧	٣٦	١٣	٤٠	١٣٠١	٢٠	٨١٧	٢٥	١٤
الداخلية	١٠	٦٠٨	١٢٥	٨٧	٦٥	٨٤	٤٢٥٠	٥٣٠	٦٠٢٩	١٨٧	١٢٤
شمال الباطنة	٧	١١٣٧	١١٤	٧٥	٨٩	١٧١	٨٧٣٦	١٥٠	٥٤٢٣	١٦٢	٤١٧
جنوب الباطنة	٦	٤١٠	١٣٥	٥٧	٤١	٨٠	١٤٢٤٨	٥١	١٧٢٦	٦٠	٤٣٠٥
جنوب الشرقية	٦	٣٠٧	١١٣	٧٧	٤٣	٢٢٧	٦٤٣٦	٥١	١٧٩٥	٨٢	١٤٥
شمال الشرقية	٧	٧٨٦	١١٦	٧٤	٢٦	٣٧٨	٩٠٠٩	٣٤	١٥٥٠	٥٧	٧٤
الظاهرة	٣	١٠٨	٦٢	٣٧	٣٨	٥٢	١٦٣٣	٢٥	٩٧٩	٣١	٣٠١٨
الوسطى	٤	٤١٣	٢٢	٦	٢	١٦	٤١٣	٥	١١٦	٦	١٤
الإجمالي	٦٤	٦١٣٨	٨٩٩	٥٤٤	٤١٠	١٢١٦	٥١٦٧٣	٩٧٦	٢١٧٦٤	٨٠١	١٧٦٦٠

الشكل (١): توزيع جمعيات المرأة العمانية حسب المحافظات بنهاية عام ٢٠١٧م



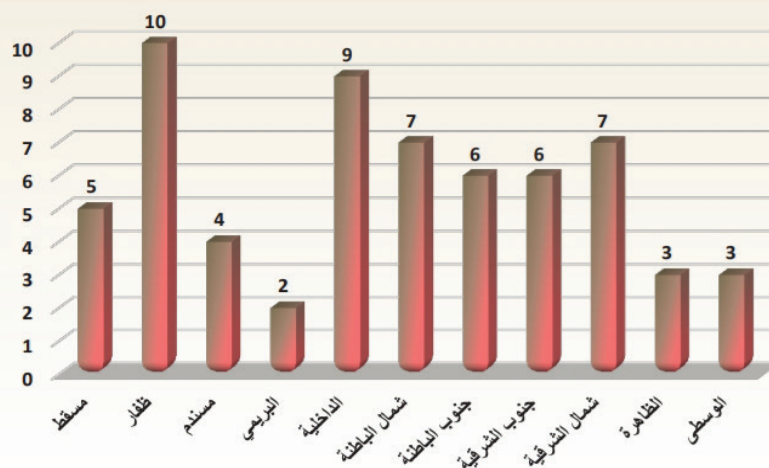
البرامج والأنشطة التي نفذتها جمعيات المرأة العمانية (محافظة الوسطى)

لعام ٢٠١٦م^{١٨٧}

جدول (١/٢): عدد البرامج والأنشطة التي نفذتها جمعيات المرأة العمانية حسب المحافظات خلال عام ٢٠١٦م

المحافظة	عدد الجمعيات	عدد العضوات	اجتماعات		معارض	محاضرات وندوات		برامج توعوية		احتفالات		زيارات	استقبال
			داخلية	خارجية		العدد	الحضور	العدد	الحضور	العدد	الحضور		
مسقط	٥	٥٠٣	٥٠	٥٢	٢٤	١١٥	٢٩٣٥	٣٢	٥٣٢	٤٨	١٢٧٦٨	٣٩	٧٦٩
ظفار	١٠	٣٢٣٤	٧٣	٣٩	٣٧	٥١	٢٤٥٠	٤١	٦٤٠	٢٥	٢٢١٦	٧٧	١١١٧
مسندم	٤	٤٧٥	١٥	٣	٤	٦	١٦٥	٠	٠	١١	١٠٧٠	٥	٣٨
البريمي	٢	١٨٥	٥٢	٤٨	١٠	٦١	١١٧١	١٦	٥٤٤	١٢	٢٠٥٦	١٨	٣٤
الداخلية	٩	٦٣٢	٩٨	٦٥	٣٨	١٥٠	٩٦٢٨	١٣٠	٦٥٩٥	٩٤	٤٠٢٢٢	٤٠٥	١٩٢
شمال الباطنة	٧	١٧٧٧	٩٥	٧٢	٥٧	١٧٤	٥٦٦٧	٥٤٤	٥٣٣١	١٣٢	١٥١٧٠	٢٣٤	٢١٥٤
جنوب الباطنة	٦	١١٤٥	٩٤	٦٠	٤٣	٦٩	٤٨٥٩	٤٨	٢٤٣٧	١٠٧	١٤٣٥٨	٧١	١٣٣٦
جنوب الشرقية	٦	٤٥٧	٥٩	٤٢	٢٢	٥٦	١٦٩٢	٢٣	١٩١٢	٣٤	٨٦٧٧	٥١	١٩٥
شمال الشرقية	٧	١٢٠٢	١٣٦	٩٧	٢٧	٤٠٥	٥٦٦٤	٦١	١٩٥٢	٥٩	٣٢٦١	٦٧	٨٩
الظاهرة	٣	٣٥٦	٩١	٥٧	٤٤	٣٨	١١٢٠	١٨	٦١٠	٣٥	٣٥٠٤	٥٠	٣١٣٩
الوسطى	٣	٤٧٥	٣١	١٣	٤	١٢	٢٩٩	١٠	٢٢٠	٤	٤٨٠	٩	١٧
الإجمالي	٦٢	١٠٤٤١	٧٩٤	٥٤٨	٣١٠	١١٣٧	٣٥٦٥٠	٩٢٣	٢٠٧٧٣	٥٦١	١٠٣٧٨٢	١٠٢٦	٩٠٨٠

الشكل (١): توزيع جمعيات المرأة العمانية حسب المحافظات بنهاية عام ٢٠١٦م



الاحتفال بيوم المرأة العمانية بمحافظة الوسطى

تحت شعار المرأة العمانية "شريك التنمية المستدامة"

١٧ أكتوبر ٢٠١٨م

مقدمة :

حققت المرأة العمانية تطورا ملحوظا في مسيرة تطورها وتمكينها، حيث تبوأ العديد من المناصب والمواقع القيادية في مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وما كانت المرأة لتحقيق ذلك إلا بدعم ومساندة الإرادة السياسية بقيادة السلطان قابوس بن سعيد- رحمه الله - حيث أكد منذ بداية السبعينيات على أن المرأة الشريك الأساسي والركيزة الثانية في دفع عجلة التنمية والتقدم وبناء المجتمع جنبا إلى جنب مع الرجل .

شكلت ندوة المرأة العمانية التي جاءت بناء على التوجيهات السامية ، لتجسد ما تحظى به المرأة في السلطنة من اهتمام ورعاية ، نقلة نوعية لتطور المرأة في عدة مجالات ، حيث تضمنت محاورها الرئيسية الأربعة (الدور الريادي الاجتماعي للمرأة العمانية ، المرأة العمانية ومجلس الشورى ، المرأة العمانية في الاقتصاد والأعمال ، المرأة العمانية والتشريعات والقوانين) ، وتمخضت عنها عدد من التوصيات تصب في صالح المرأة .

ومن منطق رؤية الوزارة في تدوير فعاليات الاحتفال بيوم المرأة العمانية بكافة محافظات السلطنة فقد تم اختيار محافظة الوسطى ولاية هيماء ليكون مقرا لفعاليات الاحتفال ، حيث تشتمل المحافظة على عدد (٤) ولايات : هيماء ، محوت ، الدقم ، الجازر . كما نالت محافظة الوسطى العديد من منجزات النهضة الرشيدة التي تنشد سعادة الإنسان العماني واستقراره ورفاهية عيشه ، وشملت الخدمات التنموية الصحية ، والتعليمية ، والكهرباء والمياه ، وشبكة الطرق ، والاتصالات والنهوض الاقتصادي وغيرها من الإنجازات. افتتح الاحتفال تحت رعاية معالي الشيخ / عبد الملك بن عبدالله الخليفي الموقر وزير العدل وحضور معالي الشيخ محمد بن سعيد الكلباني وزير التنمية الاجتماعية وعدد من أصحاب المعالي ، والمكرّمات أعضاء مجلس الدولة وأصحاب السعادة . ورؤساء الأجهزة العسكرية والأمنية ، وعدد من المشاركين والمشاركات من مختلف الجهات الحكومية والأهلية . دأ الاحتفال بكلمة وزارة التنمية الاجتماعية القاها الفاضل / سيف بن محمد الشكيلي مدير دائرة التنمية الاجتماعية بولاية هيماء ، حيث رحب في كلمته بالضيوف المشاركين في الاحتفال الذين توافدوا من كافة محافظات السلطنة .

وركزت الكلمة على الاستمرار في ديمومة نهج التكامل الاجتماعي بين أفراد المجتمع العماني بكل شرائحه المختلفة ، والدور الرائد الذي تقوم به الوزارة في مجال تمكين المرأة العمانية وتنقيتها وتدريبها ، ودور جمعيات المرأة العمانية المنتشرة في كافة أرجاء الوطن لترجمة فعالية لاهتمام الوزارة بتنمية قدرات المرأة .

كما أشار في كلمته إلى أن محافظة الوسطى قد حظيت بإشهار عدد أربع جمعيات للمرأة العمانية بولاياتها : (هيماء ومحوت والدقم والجازر) ، وعلى الرغم من العمر القصير لهذه الجمعيات إلا أنهن استطعن أن يتركن بصمة واضحة في مجتمع محافظة الوسطى ، وأكد أن جمعيات المرأة العمانية هي ركيزة العمل النسائي التطوعي ، ومن خلالها تتكون الشراكة بين مختلف المؤسسات ، ولهن دور بارز في تنمية المجتمعات من خلال برامج التدريب والتوعية ، جمعيات المرأة العمانية هي نقطة الانطلاق للتمكين وخلق برامج تدريبية لتوليد الدخل لدى الأسرة العمانية ، وتحسين الأوضاع المعيشية للأسرة ، وبناء شراكات تنموية مع القطاعين : الحكومي والخاص .^{١٨٨}

١٨٨ البوسعيدية، حنان: تقرير الاحتفال بيوم المرأة العمانية بمحافظة الوسطى عام ٢٠١٨م، وزارة التنمية الاجتماعية.

لمعرفة التفاصيل الاطلاع على الملاحق.

الإطار النظري

النظريات المفسرة للعمل التطوعي الدراسات السابقة

الاطار النظري والدراسات السابقة

تعد مشاركة المرأة في تقديم الخدمات التطوعية للمجتمع، بمثابة مساعدة للقيام بالعديد من المسؤوليات والمهام التي يكون المجتمع بحاجة لها، بحيث تتولد لدى المرأة المتطوعة نتيجة مشاركتها في الخدمات التطوعية مشاعر الانتماء والارتباط بالمجتمع والاحساس بقيمتها الحقيقية داخل المجتمع.

ومشاركة المرأة في العمل التطوعي يحقق تماسكا للمجتمع المحلي لعدة أسباب منها القدرة على تخفيف المشكلات الاجتماعية التي تواجه المجتمع المحلي، مما يؤدي إلى زيادة رضى الناس وإشباع حاجاتهم، وينعكس ذلك على تكامل المجتمع وتماسكه، وانغماس مواطني المجتمع من المتطوعين في الأعمال التطوعية، مما يقود إلى التفاهم حول أهداف مجتمعية مرغوبة، وهذا يقلل فرص اشتراكهم في أنشطة أخرى قد تكون مهددة لتقدم المجتمع وتماسكه.^{١٨٩}

وتأتي أهمية مشاركة الفرد في الخدمات التطوعية للمجتمع، في قدرة العمل التطوعي على توفير فرص العمل دون أجر وكذلك الاسهام في توفير الخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية والتعليمية لكثير من الأفراد داخل المجتمع، ومواجهة ما يتعرض له المجتمع من أزمات وكوارث من خلال تعبئة الجهود الذاتية والطاقات الشعبية داخل المجتمع.^{١٩٠}

أما فيضيف صورة مغايرة تواجهها المرأة في المجتمع، أدت إلى ضعف مساهمة النساء والفتيات في العمل التطوعي ولاسيما في الدول النامية، وربما يعود ذلك إلى تأثير منظومة القيم الاجتماعية التي تحد من المشاركة الفاعلة للمرأة وخاصة في تولي المناصب القيادية أسوة بالرجل، حيث يؤكد أن مساهمة النساء في النشاط الاجتماعي والاقتصادي تعد من بين مؤشرات تقدم المجتمع، بل أن هناك آراء ترى أن أي خطة تنموية لا بد أن تعتمد عفي وجودها على مشاركة المرأة بجانب الرجل بوصفها نصف القوى البشرية في المجتمع.^{١٩١}

وأن عملية اشراك المرأة في الحياة العامة تعتبر من معايير التنمية الشاملة، والتي تقوم على التوظيف الكامل لقدرات النساء، وان هناك حاجة أكثر من أي وقت مضى لتطوير قدرات النساء وتمكينهن، حيث لا تزال النساء في بعض المجتمعات مشاركتهن ما زالت غير مؤطرة إلى حد كبير ضمن المفهوم التقليدي للتنمية، مما أبخس قيمة مساهمتهم في الاقتصاد وعلى كافة الأصعدة.^{١٩٢}

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى المدخل النظري التي يمكن الاعتماد عليها كموجه نظري لهذه الدراسة والتي تتمثل في:

١٨٩ سند، زهراء: معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي، ٢٠٠٩.
١٩٠ درويش، أماني : العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي ، ٢٠٠٨.
١٩١ مالاوي، أحمد : أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية، ٢٠٠٨.
١٩٢ تيم، حسن ،والنادي، ابتهاج ، درجة مساهمة المرأة الفلسطينية في التنمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، ٢٠٠٩ .

البنائية الوظيفية:

يعد المدخل البنائي الوظيفي من المداخل النظرية الأساسية في علم الاجتماع، وترجع الجذور الفكرية لهذا المدخل إلى ظهور فكرة التنسيق العضوي في بداية القرن التاسع عشر، وقد ساهم في ظهور هذا المدخل بعض علماء الانثروبولوجيا الوظيفيين – من امثال ماليونفسكي وراكليف براون ودوركايم كما ساهم بارسونز في تطوير هذا المدخل النظري.

وتعتمد البنائية الوظيفية على مسلمة أساسية تدور حول فكرة تكامل أجزاء المجتمع في كل واحد والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة للمحافظة على توازن المجتمع ككل.^{١٩٣}

و النظرية الوظيفية: هي من أكثر النظريات ارتباطا بالموضوع، وتفسر معوقات العمل التطوعي فهذه النظرية ترى أن المجتمع نظام معقد، وتعمل أجزاؤه المختلفة مع بعضها بعضاً بهدف تحقيق الاستقرار والتضامن بين مكوناته، وتولي هذه النظرية أهمية في تفسير السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الإنسان من خلال تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، وبالإضافة أن للمجتمع نسق من العلاقات الاجتماعية التي تعمل مع بعضها بعضاً فتتشكل هذه العلاقات في صورة منظمة اجتماعية، فإن العمل التطوعي يعد أحد الانساق الاجتماعية للمجتمع التي تسهم في الحفاظ على المجتمع وتنميته وتكامله ليتربط مع الأنساق الأخرى مشكلاً البناء الاجتماعي. وقد يواجه هذا النسق بما يؤديه من أعمال في المجتمع معوقات

عدة، وهذا ما يسمى الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأشياء، وتأتي الحاجة إلى الوقوف على هذه المعوقات بهدف إعادة التوازن إلى البناء الاجتماعي.^{١٩٤}

كما يعد مفهوم البناء الاجتماعي من المفاهيم الأساسية في البنائية الوظيفية ، ويرى بوتومور أن أكثر التصورات المختلفة للبناء الاجتماعي أهمية وفائدة وهو ذلك الذي ينظر إلى البناء الاجتماعي بوصفه كلا مركبا يشتمل على النظم الأساسية في المجتمع و الجماعات المختلفة التي يتألف منها كما يشير مفهوم البناء الاجتماعي إلى أنماط المكنات والأدوار والعلاقات بينها في مجتمع معين.

لقد اعتبر دوركايم أن لتنظيمات المجتمع المدني دورا كبيرا في تحقيق هذا التضامن المنشود، حيث عول على هذا النوع من التنظيمات في إعادة تأسيس النظام في المجتمع مرة أخرى بعد فشل الجماعات التقليدية في الحفاظ على تضامن وتماسك المجتمع، لذا فانه دعا إلى أن تحصل تنظيمات المجتمع المدني على السلطة الاجتماعية والأخلاقية، لتتمكن من السيطرة على أُنانية الأفراد في المجتمع التي أصبحت تهدد التضامن والتماسك الاجتماعي.^{١٩٥}

و النظرية الوظيفية: هي من أكثر النظريات ارتباطا بالموضوع، وتفسر معوقات العمل التطوعي فهذه النظرية ترى أن المجتمع نظام معقد، وتعمل أجزاؤه المختلفة مع بعضها بعضاً بهدف تحقيق الاستقرار والتضامن بين مكوناته، وتولي هذه النظرية أهمية في تفسير السلوك الاجتماعي الذي يمارسه الإنسان من خلال تفسير النتائج التي يحققها هذا السلوك في المجتمع، وبالإضافة أن للمجتمع نسق من العلاقات الاجتماعية التي تعمل مع بعضها بعضاً فتتشكل هذه العلاقات في صورة منظمة اجتماعية، فإن العمل التطوعي يعد أحد الانساق الاجتماعية للمجتمع التي تسهم في الحفاظ على المجتمع وتنميته وتكامله ليتربط مع الأنساق الأخرى مشكلاً البناء الاجتماعي. وقد يواجه هذا النسق بما يؤديه من أعمال في المجتمع معوقات عدة، وهذا ما يسمى الخلل الوظيفي الناتج عن عجز الأشياء، وتأتي الحاجة إلى الوقوف على هذه المعوقات بهدف إعادة التوازن إلى البناء الاجتماعي.^{١٩٦}

١٩٣ لطفي، طلعت إبراهيم : العمل الخيري والإنساني في دولة الامارات العربية المتحدة، ٢٠٠٤م.

١٩٤ الزبود، إسماعيل ، والكبيسي سناء: اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الاردن ، ٢٠١٤.

١٩٥ نعيم، سمير : ، النظرية في علم الاجتماع ، دار الوادي للنشر والتوزيع ، القاهرة.

١٩٦ الزبود، إسماعيل ، والكبيسي، سناء الكبيسي: اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الاردن ، ٢٠١٤.

وتعتبر النظرية البنائية الوظيفية أنسب المنطلقات النظرية التي يجب الاعتماد عليها عند دراسة وتحليل المشكلة الحالية للدراسة، حيث أن الفكرة الأساسية التي تنطلق منها النظرية البنائية الوظيفية هي فرضية التكامل بين أجزاء المجتمع في كل واحد، وأن التساند الوظيفي والاعتماد المتبادل بين الأجزاء كل المكونة للمجتمع يؤدي إلى الوصول إلى التوازن. فالدراسة الحالية تتناول مشكلة متعددة الجوانب والقطاعات، فهي مشكلة يمكن النظر إليها في إطار المجتمع العماني الكبير، باعتباره كل أو نسق عام يجب أن يوجد التعاون فيه بين القطاعات المكونة له الحكومي والأهلي والخاص، وأن كل قطاع من هذه القطاعات يؤدي وظيفة بالتكامل مع القطاعات الأخرى وبالاعتماد المتبادل أيضا بينها، وإن نجاح هذه القطاعات في أداء وظائفها يؤدي إلى نجاح النسق الأكبر - المجتمع - في أداء وظيفته العامة.

كما أن دراسة مؤسسات المجتمع المدني -كجمعيات المرأة العمانية التطوعية - في ضوء التوجهات البنائية الوظيفية، سوف يتم تناولها كأنساق اجتماعية مكونة لنسق أكبر يتعاون داخله نسقان أساسيان هما النسق الأهلي التطوعي والنسق الحكومي، كما أن كل مؤسسة أو مركز سوف ينظر إليه على أنه نسق يتكون من عدة أنساق فرعية صغيرة - كنسق الإدارة، ونسق المهنيين والفنيين، ونسق المتطوعات من أهالي المجتمع - وأن الرابط بين كل هذه الأنساق الصغرى هو رابط تساند وظيفي واعتماد متبادل أثناء أداء الوظائف والأدوار.

الدراسات السابقة:

يتمثل الهدف من استعراض بعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية، في كيفية الاستفادة من تلك الدراسات سواء كان ذلك من حيث التوجهات النظرية تلك الدراسات سواء كان ذلك من حيث التوجهات النظرية أو الإجراءات المنهجية أو الوصول إلى تحديد أدق لمفاهيم الدراسة، ناهيك عن التعرف على الحدود الفاصلة بين الدراسة التي يزعم الباحث القيام بإجرائها، وبين ما سبقها من دراسات اهتمت بمناقشة نفس الموضوع المطروح وإن اختلفت زوايا التناول والمعالجة.

دراسة: (البوسعيدى ٢٠٠٦) حاولت هذه الدراسة تقديم صورة واضحة عن واقع العمل التطوعي في المجتمع العماني، ومجالاته المختلفة ومعرفة اتجاهات المواطنين نحوه ودراسة المعوقات التي تعيق عمل الجمعيات التطوعية كما أنها هدفت إلى التعرف على دور مؤسسات الدولة والقطاع الأهلي في تفعيل ثقافة العمل التطوعي، ومن ثم تحديد آليات التفعيل والتطوير لا لارتفاع بالعمل التطوعي في المجتمع العماني. وقد اعتمدت الدراسة على الأسس والمبادئ العامة للنظرية البنائية الوظيفية، كما اعتمدت الدراسة على الأسلوب الاستطلاعي للوقوف على واقع العمل التطوعي وتم جمع البيانات عن طريق استمارة الاستبيان. اشتملت عينة الدراسة على مجموعة من المواطنين المشاركين وغير المشاركين في العمل التطوعي في منطقتي مسقط والباطنة. وكان من أهم نتائجها الكشف عن أهم معوقات العمل التطوعي في المجتمع العماني التي تمثلت في ضعف الدعم المالي للجمعيات وضعف التوعية الإعلامية والتربوية بمفهوم العمل التطوعي وغياب الرؤية المستقبلية للجمعيات التطوعية.^{١٩٧}

دراسة: (صالح، والمعولي، ٢٠٠٧) هدفت هذه الدراسة إلى محاولة تحديد سبل تفعيل دور المتطوعات داخل مراكز الوفاء التطوعية في سلطنة عمان من خلال التعرف على دوافع المتطوعات داخل المركز، ومدى ادراك المتطوعات لأهداف المركز، والتعرف على أهم المعوقات التي تحد من أداء المتطوعات في هذه المراكز، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم المعوقات الذاتية هي قلة الخبرة والتجربة لدى المتطوعات وكذلك افتقارهم للتدريب، وأن من أهم المعوقات الإدارية والفنية والمالية هي عدم وجود برامج تدريبية وأنشطة كافية داخل المركز، وكذلك عدم توفر الاختصاصيين الاجتماعيين، وعدم توفر التمويل الكافي لتنفيذ البرامج والأنشطة، وتبين أن من أهم المعوقات المجتمعية: ضعف تعاون الأسر مع المراكز وعدم معرفة المجتمع بأنشطة المراكز.

١٩٧ البوسعيدى، راشد بن حمد، العمل التطوعي في المجتمع العماني، مجلة شئون اجتماعية، العدد ٨٩، ٢٠٠٦.

دراسة: (راشد ١٩٨٩) وعنوانها "المشاركة بالعمل التطوعي في الإمارات العربية المتحدة"، حاولت هذه الدراسة تحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها التعرف على أسباب الانقطاع عن العمل التطوعي وكذلك الأساليب الواجب إتباعها لزيادة فاعلية العمل التطوعي، وقد حاولت الدراسة الإلمام بجميع مجالات العمل التطوعي بدولة الإمارات من جمعيات ذات نفع عام وأندية رياضية وجمعيات تعاونية واتحادات رياضية في محاولة للتعرف على قيمة أساسية بين أفراد المجتمع وهي قيمة المشاركة بالعمل التطوعي. وقد أوصت هذه الدراسة ببعض التوصيات والتي كان من أهمها: زيادة عدد المنظمات التطوعية التي تستقبل الإناث لا سيما فتح أقسام خاصة في المنظمات التطوعية التي لا يتوفر فيها النشاط النسائي، وزيادة الدورات التدريبية المتخصصة للقائمين على العمل التطوعي، والتنوعية من خلال أجهزة الإعلام على أهمية العمل التطوعي ودوره في تنمية وتوفير الطاقات والإمكانيات، كما أوصت أيضا بأهمية الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال العمل التطوعي وكيفية الترغيب في إدارته^{١٩٨}.

دراسة: (الخاطر ١٩٩١) والتي أتت تحت عنوان "رأى المرأة حول العمل التطوعي في قطر" وانطلقت من فرض رئيس مؤداه أن هناك عملية ارتباط بين ما يقوم به الفرد المتطوع بما لديه من إمكانيات مادية ومعنوية وبين الجمعية التي تستثمر هذه الإمكانيات، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الاستطلاعية التي حاولت كشف معالم العمل التطوعي في جمعية الهلال الأحمر القطري، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها هو وجود تقصير من جانب أجهزة الإعلام في التعريف بأهمية العمل التطوعي وعدم التوعية الإعلامية بأهمية المشاركة التطوعية، كما أوصت بأهمية تكثيف الدورات التدريبية للمتطوعات ومحاولة إيجاد الوسائل والأساليب التي تجذب الشباب للعمل التطوعي، كذلك أوصت بالعمل على استثارة سكان المجتمع باستمرار بأهمية العمل التطوعي وليس فقط وقت الازمات^{١٩٩}.

دراسة: (ابن عسكر ٢٠١٥) دراسة بعنوان: "العوائق التي تواجه العاملين في مجال العمل التطوعي في المجتمع السعودي". هدفت الدراسة التعرف إلى عوائق العمل التطوعي من وجهة نظر قيادات العمل التطوعي في السعودية، وذلك من خلال التعرف إلى الخصائص الاجتماعية والديموغرافية للقائمين على الأعمال التطوعية، وكذلك معرفة العوائق الشخصية والثقافية والاجتماعية للقائمين على العمل التطوعي، والتعرف إلى العوائق الإدارية والتنظيمية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من قيادات العمل التطوعي العاملين في خدمة الحجاج، وتم اختيار عينه بطريقة عشوائية مكونة من (٣٧) متطوعا، وتم إجراء مقابلات مقننة مع عينة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: الاهتمام بمشكلات المتطوع الأسرية والإدارية، وضرورة وضوح اللوائح والأنظمة الخاصة بالعمل التطوعي^{٢٠٠}.

دراسة: (البكار وآخرون ٢٠١٦) دراسة بعنوان: "معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية". وتهدف هذه الدراسة إلى تعرف معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية من خلال الشباب الجامعي نفسه، وثقافة المجتمع، والبيئة، والمؤسسات الاجتماعية. وأجريت الدراسة على عينه مكونة من (١٨٩) طالب وطالبة من قسم العمل الاجتماعي، واختيرت بطريقة المسح الشامل. وأظهرت النتائج أن المعوقات المرتبطة بالطالب هي افتقار الطلبة إلى التدريب لممارسة الأعمال التطوعية، والجهل بآماكن ممارسة العمل التطوعي، والمعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع فإن المجتمع لا يعطي قيمة عالية للمتطوعين. أما أهم المعوقات المرتبطة بالمؤسسات الاجتماعية، فتمثل في عدم اهتمام العاملين بالمؤسسات الاجتماعية بالتطوع والطلبة المتطوعين^{٢٠١}.

دراسة: (العنزي ٢٠٠٦) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على

١٩٨ راشد، محمد راشد : المشاركة بالعمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة شؤون اجتماعية، العدد ٣٣، ١٩٨٩.

١٩٩ خاطر، سبيكة محمد : رأى المرأة حول العمل التطوعي ، مجلة شئون اجتماعية، العدد ٣٧، ١٩٩١.

٢٠٠ ابن عسكر، منصور: العوائق التي تواجه العاملين في العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة اجتماعية على عينة من قيادات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية الآداب، ٢٠١٥.

٢٠١ البكار، عاصم، العضاليله، لبنى، النابلسي: معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية، الجامعة الأردنية، ٢٠١٦.

مشاركة المرأة السعودية في الاعمال التطوعية، وذلك من خلال معرفة طبيعة الأعمال التطوعية التي تقوم بها المرأة السعودية ومفهوم المرأة السعودية للعمل التطوعي، والدوافع وراء قيامها بتلك الأعمال، والتعرف على معوقات مشاركة المرأة السعودية في الأعمال التطوعية واتجاهها نحو العمل التطوعي، وأيضاً التعرف على المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بمشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي. اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة من النساء السعوديات داخل المنظمات والجمعيات الخيرية بمدينة الرياض، وشملت العينة (١٨٠) امرأة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن العمل التطوعي من وجهة نظر المرأة السعودية المشاركة في الأعمال التطوعية يعني خدمات عامة للمجتمع دون أجر، ومساعدة الناس المحتاجين، كما أنه أي عمل دون توقع الأجر منه، وأن أهم العوامل التي تدفع المرأة السعودية للمشاركة في الأعمال التطوعية هي طلب مرضاة الله، وحب مساعدة الآخرين، وأن العمل التطوعي ينمي الشعور بالمسؤولية الجماعية، وأن هناك معوقات كثيرة تحد من مستوى مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي، ومن أهمها نقص وسائل الإعلام في التوعية بأهمية المشاركة في العمل التطوعي، وعدم بث روح التطوع بين أبناء المجتمع منذ الصغر، وعدم توفر المواصلات.^{٢٠٢}

دراسة: "سند ٢٠٠٩" هدفت هذه الدراسة للتعرف على معوقات مشاركة المرأة في العمل التطوعي في المجتمع البحريني وهي المعوقات الذاتية والاجتماعية والثقافية والمعوقات التنظيمية والادارية، كذلك الوقوف على دور المؤسسات الحكومية والأهلية في تطوير العمل التطوعي النسائي، وتقديم مقترحات من أجل تشجيع مشاركة المرأة في العمل التطوعي، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن من أبرز المعوقات الذاتية هي كثرة المسؤوليات العائلية، وتدني وعي المرأة بأهمية العمل التطوعي، وعدم قدرة المرأة على التوفيق بين الأعمال والمهام المنزلية، وكذلك عدم توفر وقت الفراغ، وأما عن المعوقات الاجتماعية للمرأة فتتمثل في ضعف التوعية التربوية والإعلامية بأهمية العمل التطوعي، وعدم وجود حوافز معنوية تحفز المرأة للمشاركة في العمل التطوعي، وشعورها بالعزلة وعدم وجود برامج مناسبة، والتزام المرأة بالعادات والتقاليد، وغياب الفهم لدور المتطوعات في المجتمع، وأن من أهم المعوقات الادارية عدم كفاية الدعم المادي الحكومي للجمعية، وعدم وجود خطة تدريب للمتطوعات، وعدم توفر مقر مناسب لممارسة العمل التطوعي، ونقص الخبرات الفنية لدى الجمعيات، وسوء العلاقة بين المتطوعات والعاملين معهم بالجمعية.^{٢٠٣}

دراسة: (العنزي، ٢٠١٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على المجالات المتاحة للعمل التطوعي للمرأة السعودية، وأكثر المجالات التي تقبل المرأة السعودية على التطوع بها، والتعرف على المعوقات التي تحد من مشاركة المرأة السعودية في العمل التطوعي والتعرف على اسهامات التخطيط الاجتماعي في الحد من هذه المعوقات، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: أن أكثر المجالات المتاحة للعمل التطوعي للمرأة السعودية كانت مرتبة على النحو التالي: (الجمعيات الخيرية، دور تحفيظ القرآن، مساعدة الفقراء في المؤسسات الاسلامية، وجمع التبرعات وتوزيع المساعدات، وفي المستشفيات)

أما بالنسبة للمعوقات فكانت: تعارض وقت المتطوعة مع وقت العمل، وصعوبة وجود مواصلات، وعدم وجود الحوافز المعنوية، وضعف الوضع المادي للزوجة، وأممية المرأة، وعدم وجود إدارة خاصة للمتطوعات، وعدم توافر تدريب خاص للمتطوعات، وعدم تحديد دور واضح للمتطوعة، وسوء العلاقات الاجتماعية بين المتطوعات، وعدم توفر الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية العمل التطوعي، وعدم الاستعانة بوسائل الاعلام المختلفة لإظهار أهمية التطوع، واعتقاد البعض بأن العمل التطوعي مضيعة للوقت والجهد.^{٢٠٤}

٢٠٢ العنزي، موزي، أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الاعمال التطوعية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٦.

٢٠٣ سند، زهراء: معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي، ٢٠٠٩.

٢٠٤ العنزي، عهود: إسهامات التخطيط الاجتماعي في الحد من معوقات العمل التطوعي لدى المرأة السعودية، الرياض، ٢٠١٠.

دراسة: (اشتية ٢٠١٣) هدفت إلى تقصي أسباب تراجع العمل التطوعي لدى الشباب في فلسطين، والمعوقات التي تحول دون مشاركتهم، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، طورت أداة خاصة للدراسة، نفذت على عينة (١٤٠) متطوعاً ومتطوعة. بينت النتائج، أن معوقات العمل التطوعي جاءت مرتبة تنازلياً وفق حدتها على النحو الآتي: معوقات متعلقة بثقافة المجتمع، معوقات نفسية، معوقات مرتبطة بمؤسسات العمل التطوعي، معوقات شخصية ودينية، ومعوقات اقتصادية.^{٢٠٥}

دراسة: (السلطان ٢٠٠٩) وهدفت إلى معرفة اتجاهات الشباب الجامعي في جامعة الملك سعود نحو ممارسة العمل التطوعي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٣) طالباً من الطلاب الذكور. بينت النتائج أن اتجاهات افراد العينة ايجابية نحو العمل التطوعي في الأعمال الآتية مرتبة تنازلياً وفق أهميتها: مساعدة الفقراء والمحتاجين، وزيارة المرضى، والإغاثة الإنسانية، ورعاية المعوقين، والمحافظة على البيئة، ومكافحة المخدرات والتدخين، والدفاع المدني، وتقديم العون للأندية الرياضية، ورعاية الطفولة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة نحو ممارسة العمل التطوعي وفقاً لمتغيري الكلية والتخصص.^{٢٠٦}

٢٠٥ اشتية، عماد: العمل الاجتماعي في فلسطين: أسباب التراجع، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٢٠١٣.
٢٠٦ السلطان، فهد: اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية في جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٩.



الاجراءات المنهجية
لدراسة المنهج
الأداة
مجالات عينة البحث

الاجراءات المنهجية للدراسة:

اعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها ، باعتباره أنسب الأساليب المنهجية لمثل هذه الدراسات التحليلية . فمن المعروف أن للدراسات الوصفية التحليلية غرضاً تقويمياً وتطويرياً، والمنهج الوصفي يحاول الإجابة عن السؤال الأساسي في العلم وهو : ماذا ؟ أي ما هي طبيعة الظاهرة موضع البحث والبحوث الوصفية تقريرية في جوهرها ومهمة الباحث.^{٢٠٧}

والباحث يستخلص الدلالات والمعاني المختلفة التي تنطوي عليها البيانات والمعلومات التي جمعها ويربط بين الظواهر وبعضها البعض مكتشفا العلاقة بين المتغيرات.^{٢٠٨}

في هذه الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة، وذلك بهدف وصف مشكلة الدراسة عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة وتصنيفها واخضاعها للدراسة والتحليل، وذلك لاختبار صحة الفرضيات التي وضعتها الدراسة للإجابة على الأسئلة المتصلة بأهم المعوقات التي تواجه المرأة أثناء مشاركتها في العمل التطوعي بمؤسسات المجتمع المدني بمحافظة الوسطى. والمنهج الوصفي التحليلي يلائم هذا النوع من الدراسات، حيث يتم استنتاج معلومات من خلال إجابات عينة الدراسة والتي تكون ممثلة للمجتمع الذي اختيرت منه.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث في جمع بيانات هذه الدراسة:

- الاستبيان الموجه للمتطوعين في مؤسسات المجتمع المدني.

وتم تطوير الأداة لجمع البيانات والمعلومات وفقاً للخطوات التالية:

صدق أداة الدراسة:

- تم إعداد أداة الدراسة عن طريق الاستفادة من مراجعة الأدبيات النظرية للأبحاث والدراسات المتعلقة بمشاركة المرأة في العمل التطوعي، وتم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المهنيين في العمل الاجتماعي والمتخصصين في العمل التطوعي(انظر الملاحق) ، وطلب منهم إبداء رأيهم عن فقرات الاستبانة من حيث السلامة اللغوية ، ووضوح الفقرة ، ومناسبة الفقرة للمجال الذي تنضوي ضمنه.
- الأخذ بأراء المحكمين الذين قاموا بتحكيم هذه الاستبانة وتم حذف وتعديل وإضافة بعض التعديلات.(انظر الملاحق).

- وقد اشتمل الاستبيان في صورته النهائية على ثلاثة محاور:

المحور الأول: البيانات الأولية، يتضمن (٧) عبارات.

المحور الثاني: معوقات مشاركة المرأة العمانية في العمل التطوعي بمؤسسات المجتمع المدني، يتضمن (٣) مجالات :

- ١- مجال البحث الأول : المعوقات الشخصية - يحتوي على (١٠) عبارات.
- ٢- مجال البحث الثاني: المعوقات الاجتماعية - يحتوي على (٨) عبارات.
- ٣- مجال البحث الثالث: المعوقات الادارية والتنظيمية - يحتوي على (١٤) عبارة.

^{٢٠٧} أبو حطب، فؤاد، و صادق ، آمال ، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ١٩٩١ م .
^{٢٠٨} حسام محمد مازن، أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ٢٠١٢م.

اجمالي العبارات في هذا المحور : (٣٢) عبارة.

المحور الثالث: مقترحات تفعيل مشاركة المرأة العمانية في العمل التطوعي بمؤسسات المجتمع المدني، يتضمن سؤالاً واحداً

- ولقياس حدة درجة المعوقات استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي.

مجتمع الدراسة:

إداريات وعضوات جمعية المرأة العمانية بولايتي هيماء والدقم.

عينة البحث:

قامت هذه الدراسة بالتعرف على أهم معوقات العمل التطوعي في مؤسسات المجتمع المدني (جمعية المرأة العمانية بولايتي هيماء والدقم) وقد تم اختيار عينة الدراسة من المنتسبات لهذه الجمعيات بطريقة عشوائية .

مجالات الدراسة:

المجال البشري والمكاني للدراسة			
م	الولاية	عينة البحث	طبيعة المبحوث (الصفة)
١	هيماء	٢٠	إدارية + عضوه
٢	الدقم	٢٠	إدارية + عضوه
الاجمالي	(٢)	(٤٠)	لشمولية عينة البحث

مجالات الدراسة:

المجال الزمني: خلال شهر سبتمبر (٩) من عام ٢٠٢٠م.

المجال المكاني: جمعيتي المرأة العمانية بمحافظة الوسطى (ولايتي هيماء والدقم)

المجال البشري: إداريات وعضوات جمعيتي المرأة العمانية بمحافظة الوسطى بولايتي هيماء والدقم.

قياس الثبات لأداة الدراسة (ألفا كرونباخ) :

تم اجراء اختبار معامل الثبات ألفا كرونباخ بهدف قياس الاتساق الداخلي لفقرات الأداة مع المحاور التي تندرج ضمنها، وقد بلغت قيمة الثبات الكلي للأداة (٨٠.٥٪) مما يشير إلى ثبات جديد جدا لأسئلة الدراسة واتساقها، وهي نتيجة تفي بأغراض الدراسة والأهداف التي صممت الأداة لتحقيقها.

م	المحور	عدد العبارات بالمحور	قياس الثبات
١	محور المعوقات الشخصية	١٠	٪ ٧٠٧
٢	محور المعوقات الاجتماعية	٨	٪ ٦٤٦
٣	محور المعوقات الادارية والتنظيمية	١٤	٪ ٨٧٨
٤	الأداة ككل	٣٢	٪ ٨٠٥

نتائج الدراسة

عرض البيانات وتحليلها

تفسير نتائج الدراسة

التوصيات

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة الميدانية إلى جملة من النتائج المتعلقة بمعوقات مشاركة المرأة العمانية بمؤسسات المجتمع المدني ويمكن عرض وتحليل نتائج البحث في ضوء أهدافه وتساؤلاته:

جدول رقم (١)

توزيع عينة البحث حسب الولاية			
م	الولاية	عدد العينة	النسبة المئوية %
١	هيماء	٢٠	٥٠ %
٢	الدقم	٢٠	٥٠ %
	الاجمالي	٤٠	١٠٠ %

يوضح لنا الجدول ان نسبة ١٠٠ % من عينة البحث إناث، كون أن موضوع الدراسة متعلق بها، حيث تأتي أهمية تفعيل دور المرأة في المجتمع من خلال الجمعيات الخيرية التطوعية وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في خدمة المجتمع، خاصة مع ازدياد اهتمام المجتمع الإنساني بدور المرأة في التنمية. وفي ظل الاتجاه الحديث الذي يؤكد على أن التنمية الفعالة هي التنمية التي تشارك فيها كل أطراف المجتمع بما فيها المرأة، و مشاركة المواطنين في مجهودات التنمية ضرورة لا غنى عنها لضمان نجاح خطط التنمية واستمرارها.

جدول رقم (٢)

توزيع عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية			
م	الحالة الاجتماعية	عدد العينة	النسبة المئوية %
١	عزباء	٩	٢٢,٥ %
٢	متزوجة	٢٧	٦٧,٥ %
٣	مطلقة	٤	١٠ %
٤	أرملة	-	-
	الاجمالي	٤٠	١٠٠ %

يشير الجدول أعلاه بأن نسبة ٦٧,٥ % من المشاركات في عينة البحث من المتزوجات، حيث تؤكد بعض الدراسات الميدانية أن المتزوجين يكونون أكثر مشاركة من غير المتزوجين، خاصة في مجال التطوع لتحقيق خدمة اجتماعية تتعلق بالأطفال والأسرة، كون الزواج يشعر الفرد بالاستقرار، وممارستهم الأنشطة التطوعية من قبلهم برفقة أولادهم ينمي لديهم حس المبادرة والمسؤولية المجتمعية.

جدول رقم (٣)

توزيع عينة البحث حسب الفئة العمرية			
م	الفئة العمرية	عدد العينة	النسبة المئوية %
١	أقل من ٢٠ سنة	٤	١٠ %
٢	من ٢٠ سنة إلى أقل من ٢٥ سنة	١٦	٤٠ %
٣	من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	١٧	٤٢,٥ %
٤	من ٣٠ سنة فأكثر	٣	٧,٥ %
	الاجمالي	٤٠	١٠٠ %

من خلال الجدول يتبين لنا بأن نسبة المشاركات في العمل التطوعي التي تتدرج أعمارهن من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة، هي أعلى نسبة مشاركة وبلغت ٤٢,٥ % و يفسر ذلك بأن الفرد يزداد اهتمامه بالعمل التطوعي عندما يصل إلى درجة من الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. فنظرة أفراد المجتمع للحياة تختلف باختلاف أعمارهم وهذا يؤثر على نظرتهم واتجاهاتهم نحو العمل التطوعي ، أي أن ذوي الأعمار المتوسطة هم أكثر الأفراد تطوعاً، وهذه الفئة لديهم قدرة هائلة يستطيع من خلالها العمل في مجال العمل التطوعي بكفاءة إن توفرت لديه الظروف المجتمعية المواتية والاستعداد النفسي المحفز على العمل، إلى جانب رغبته من تطوير مهاراته وقدراته واكتساب خصائص جديدة من خلال تأديته العمل التطوعي .

جدول رقم (٤)

توزيع عينة البحث حسب المؤهل الدراسي			
م	المؤهل الدراسي	عدد العينة	النسبة المئوية %
١	أقل من الثانوية العامة	٦	١٥ %
٢	الثانوية العامة	٢٥	٦٢,٥ %
٣	دبلوم عام	٧	١٧,٥ %
٤	بكالوريوس	٢	٥ %
٥	دراسات عليا	-	-
	الاجمالي	٤٠	١٠٠ %

تشير النتائج بأن أعلى نسبة من المشاركات بالعمل التطوعي من حملة شهادة الثانوية العامة وبلغت ٦٢,٥ % ، حيث أن المستوى التعليمي للمبجوثين يمثل متغيراً مهماً في تحديد مستويات المشاركة الاجتماعية في القيام بأداء خدمات تطوعية، بحيث يعطي التعليم نوعاً من الانتماء وشعور الفرد بشيء من المسؤولية نحو المجتمع الذي يعيش فيه، إضافة إلى الوعي الاجتماعي الذي يمنحه العلم للمتعلّمين فارتفع المستوى التعليمي يؤدي إلى زيادة الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية.

جدول رقم (٥)

توزيع عينة البحث حسب الجانب العملي			
م	الجانب العملي	عدد العينة	النسبة المئوية %
١	باحثة عن عمل	١٦	٤٠ %
٢	موظفة في القطاع الحكومي	٩	٢٢,٥ %
٣	موظفة في القطاع الخاص	١٣	٣٢,٥ %
٤	أعمال حرة	٢	٥ %
	الاجمالي	٤٠	١٠٠ %

يوضح لنا الجدول أعلاه تقسيم المتطوعات وفق الجانب العملي ، وتصدرت فئة الباحثات عن عمل بنسبة ٤٠ % ، ولكون الباحثات عن عمل غير مرتبطات بعمل رسمي معين ، يعد العمل التطوعي خيارا جيدا للاستفادة من طاقات الشباب واستغلالها بكفاءة عالية والاستفادة من وقت فراغهن وتحويله إلى نشاط تطوعي مفيد، مما يكسب المتطوع مهارات جديدة ويحسن المهارات التي يمتلكها مسبقا والتي قد تسهم في صقل شخصيتهم وتأهلهم للمنافسة والحصول على وظيفة.

جدول رقم (٦)

توزيع عينة البحث حسب مجالات التطوع			
م	مجالات التطوع	عدد العينة	النسبة المئوية %
١	دينية	٣	٧,٥ %
٢	اجتماعية	١٩	٤٧,٥ %
٣	بيئية	٢	٥ %
٤	تعليمية	٣	٧,٥ %
٥	صحية	-	-
٦	اقتصادية	-	-
٧	رعاية الاطفال	٤	١٠ %
٨	رعاية المسنين	-	-
٩	رعاية المعاقين	-	-
١٠	المشاريع المنزلية	٩	٢٢,٥ %
	الاجمالي	٤٠	١٠٠ %

يتضح لنا بأن المجال الاجتماعي يمثل المجال الأهم بالنسبة للمتطوعات حيث بلغت نسبة الاختيار ٤٧,٥٪ وهي أعلى نسبة، وتميل المتطوعات للمشاركة في الأعمال الاجتماعية المتعلقة بنشر الوعي والتنوير الفكري والثقافي لأفراد المجتمع في المواضيع المتعلقة بالمرأة ومواضيع الارشاد الأسري مما يسهم في تطوير الثقافة المجتمعية، والمساهمة في تخفيف بعض المشكلات أو السلوكيات التي تطرأ على المجتمع.

جدول رقم (٧)

توزيع عينة البحث حسب أيام التطوع			
م	أيام التطوع	عدد العينة	النسبة المئوية %
١	يوم واحد فقط	١٤	٣٥ %
٢	من يومين إلى ٣ أيام	١٦	٤٠ %
٣	من ٤ أيام فأكثر	١٠	٢٥ %
	الاجمالي	٤٠	١٠٠ %

جدول رقم (٨)

توزيع عينة البحث حسب سنوات التطوع			
م	سنوات التطوع	عدد العينة	النسبة المئوية %
١	سنة واحدة	٢١	٥٢,٥ %
٢	من ٢ إلى ٣ سنوات	١٣	٣٢,٥ %
٣	من ٤ إلى ٦ سنوات	٦	١٥ %
٤	٦ سنوات فأكثر	-	-
	الاجمالي	٤٠	١٠٠ %

يلاحظ من نتائج الجدول رقم (٧) بأن أعلى نسبة مشاركة لعضوات الجمعية في ممارستهن لأنشطة العمل التطوعي كانت خلال يومين إلى ثلاثة أيام وبلغت النسبة ٤٠٪، ويوضح الجدول رقم (٨) لسنوات التطوع لدى المتطوعات فكانت أعلى نسبة لبند سنة واحدة بنسبة ٥٢,٥٪ من إجمالي العينة، وفهم من ذلك بأن المتطوعين حديثي الالتحاق بالعمل الخيري التطوعي لكون أن جمعيات المرأة العمانية بمحافضة الوسطى قد أشهرت قبل سنوات قليلة أي أن هذه المؤسسات تعتبر حديثة الوجود والمتطوعين انظموا إلى الجمعية من أجل المشاركة في أعمال العمل الاجتماعي وهم يشعرون بمدى المشكلات التي يعاني منها مجتمعهم ، كما أن العمل الخيري التطوعي يمكنهم من أن يكونوا أعضاء فاعلين في مجتمعهم ، ولإستغلال أوقات فراغهم . فاهتمام الفرد المتطوع بأهداف اجتماعية يوجه طاقته بعيدا عن الانحراف بالإضافة إلى أنه من خلال ممارسته لعمله يمكن أن يكتسب خبرات اجتماعية كثيرة تساعد على تكامل شخصيته ، وكثير من الاحتياجات الاجتماعية للفرد يتم إشباعها من خلال إحساسه بالنجاح في القيام بعمل يقدره الآخرون والإحساس بالانتماء إلى إحدى المؤسسات أو الجمعيات التي تلقى تقديرا من المجتمع فإن خبرة المتطوعين المنخرطين في الجمعيات يكونون على وعي تام بحاجات المجتمع ومتطلباته ، وهذا ما يخدم ديمومة العمل الخيري التطوعي.

النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة

ما معوقات مشاركة المرأة العمانية في العمل التطوعي بمؤسسات المجتمع المدني ؟

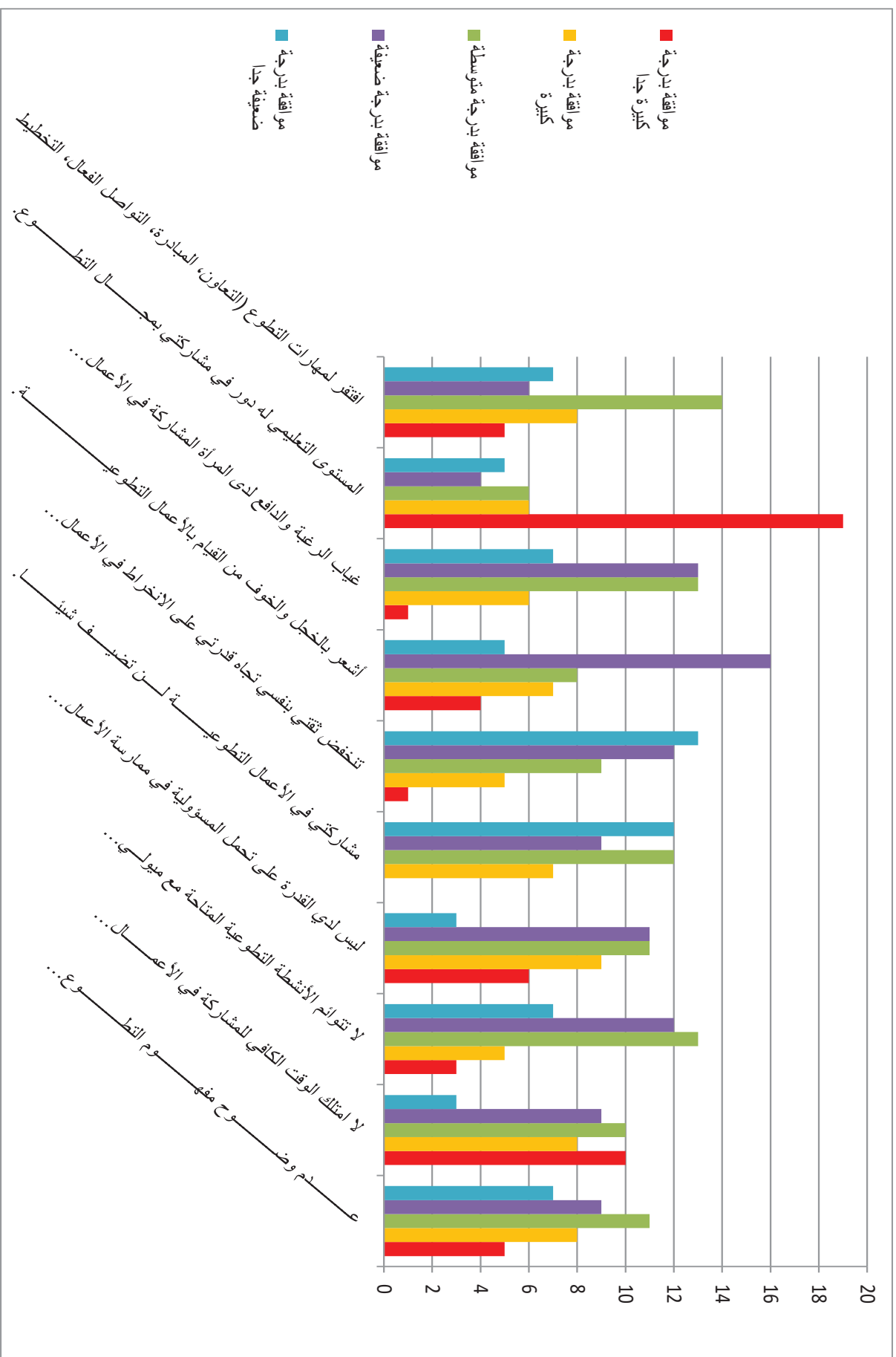
- ماهي المعوقات الشخصية (المرتبطة بالتطوع نفسه) التي تحد من مشاركته بالعمل التطوعي في المؤسسات المدنية؟
- ماهي المعوقات الاجتماعية (المرتبطة بالمجتمع) التي تحد من المشاركة بالعمل التطوعي في المؤسسات المدنية؟
- ماهي المعوقات الادارية والتنظيمية (المتعلقة بالمؤسسة التطوعية) التي تحد من المشاركة بالعمل التطوعي فيها ؟

وللإجابة على تساؤلات الدراسة تم استخراج التكرار الحسابي لفقرات الاستبيان لوصف أفراد الدراسة،

وتحديد نسب إجاباتهم على أسئلة الاستبانة.

جدول رقم (٩)
المعوقات الشخصية

م	مستويات القياس										مجال البحث رقم (١) المعوقات الشخصية المعبولة			
	موافقة بدرجة ضعيفة جدا		موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		موافقة بدرجة كبيرة جدا					
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار				
١	١٠٠ %	٤٠	١٧,٥	٧	٢٢,٥	٩	٢٧,٥	١١	٢٠	٨	١٢,٥	٥	عدم وضوح مفهوم التطوع لـدي.	
٢	١٠٠ %	٤٠	٧,٥	٣	٢٢,٥	٩	٢٥	١٠	٢٠	٨	٢٥	١٠	لا امتلك الوقت الكافي للمشاركة في الأعمال التطوعية.	
٣	١٠٠ %	٤٠	١٧,٥	٧	٣٠	١٢	٣٢,٥	١٣	١٢,٥	٥	٧,٥	٣	لا تتوانم الأنشطة التطوعية المتاحة مع ميولي ورغباتي.	
٤	١٠٠ %	٤٠	٧,٥	٣	٢٧,٥	١١	٢٧,٥	١١	٢٢,٥	٩	١٥	٦	ليس لدي القدرة على تحمل المسؤولية في ممارسة الأعمال التطوعية.	
٥	١٠٠ %	٤٠	٣٠	١٢	٢٢,٥	٩	٣٠	١٢	١٧,٥	٧	٠	٠	مشاركتي في الأعمال التطوعية لن تضيق شينيا.	
٦	١٠٠ %	٤٠	٣٢,٥	١٣	٣٠	١٢	٢٢,٥	٩	١٢,٥	٥	٢,٥	١	تنخفض ثقتي بنفسي تجاه قدرتي على الانخراط في الأعمال التطوعية.	
٧	١٠٠ %	٤٠	١٢,٥	٥	٤٠	١٦	٢٠	٨	١٧,٥	٧	١٠	٤	أشعر بالخجل والخوف من القيام بالأعمال التطوعية.	
٨	١٠٠ %	٤٠	١٧,٥	٧	٣٢,٥	١٣	٣٢,٥	١٣	١٥	٦	٢,٥	١	غياب الرغبة والدافع لدى المرأة المشاركة في الأعمال التطوعية.	
٩	١٠٠ %	٤٠	١٢,٥	٥	١٠	٤	١٥	٦	١٥	٦	٤٧,٥	١٩	المستوى التعليمي له دور في مشاركتي بمجال التطوع.	
١٠	١٠٠ %	٤٠	١٧,٥	٧	١٥	٦	٣٥	١٤	٢٠	٨	١٢,٥	٥	افتقر لمهارات التطوع (التعاون، المبادرة، التواصل الفعال، التخطيط الخ)...	



كشفت النتائج أن أهم المعوقات الشخصية (المتعلقة بالمتطوع نفسه) هو المستوى التعليمي بنسبة ٤٧,٥ ٪ ، وفي المرتبة الثانية قلة الوقت المتاح للمشاركة في العمل التطوعي بنسبة ٢٥ ٪ ، يليها عدم القدرة على تحمل المسؤولية في ممارسة الأعمال التطوعية بنسبة ١٥ ٪ من إجمالي عينة البحث.

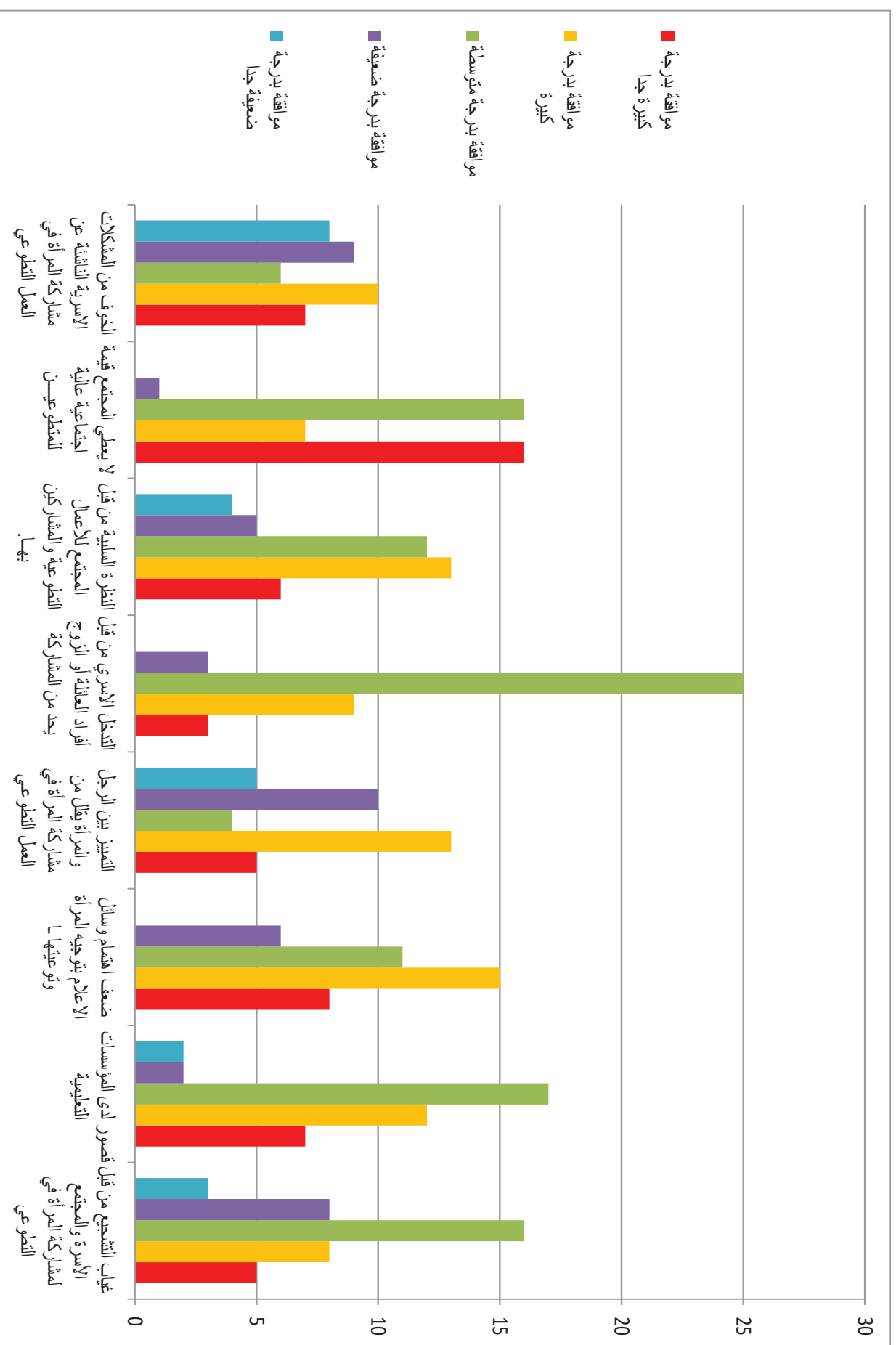
الاستنتاجات : يلاحظ من النتائج أن أهم المعوقات الشخصية هو المستوى التعليمي للمتطوع، وهذا يفسر بأن للمؤسسات التعليمية لها دور مهم جداً في نشر ثقافة العمل التطوعي باعتباره قيمة إيجابية لبناء المواطن الصالح، ودعامة بارزة لتنمية المجتمع، وإيماناً منا بأهمية التعليم يجب أن يوجه لتلبية حاجات المجتمع، فهي تقوم على ترسيخ ثقافة التطوع لدى الجيل الناشئ، وتنمي مهارات الطلاب الفكرية والعملية، وتعزز الوعي بالمشاركة المجتمعية النشطة والفاعلة، وتنمي الحس الاجتماعي والتفاعل مع الآخرين فكلما كان المستوى التعليمي أعلى كلما كان هناك وعي وأدراك أكبر بمدى أهمية المشاركة في العمل التطوعي الجماعي .

كما أشارت النتائج بأن من ضمن المعوقات قلة الوقت المتاح لديهن للمشاركة في الأعمال التطوعية ويكمن الخلل في قوانين وتشريعات العمل التي تعاني منها المرأة العاملة في القطاع الخاص أو العام من ساعات العمل الطويلة والتي تؤثر على عدم كفاية وقت النساء للمساهمة في الأعمال التطوعية بعد ساعات العمل، ومعاونة الكثيرات من تحمل كل أو معظم الأعباء الأسرية والمنزلية بحيث لا يتبقى لهن مجال لممارسة الأنشطة أو تطوير الذات، وقد يكون التخطيط غير الجيد لإدارة الوقت من قبل المتطوعات سبباً في ذلك، كما أن الزواج المبكر للمرأة وما يتبعه من التزامات مبكرة تلهي المرأة بتربية الأولاد والعناية بالأسرة لا يتبقى لها من الوقت الكافي لكي تخصصه لأي عمل تطوعي أو حتى للتفاعل مع أنشطة الجمعية، وكننتيجة لذلك النوع من الزيجات يكثر الإنجاب الذي يحرم المرأة من الفرص المهنية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية، وكل ذلك يساهم بتقليص القدرات النسائية بالمشاركة في النشاطات التطوعية والاجتماعية. وفيما يتعلق بنقص فهم دور المؤسسات التطوعية بسبب ضعف بعض المنظمات ذاتها في جذب النساء للتطوع والتعرف على أهداف وأنشطة المؤسسة فهناك أسباباً تتحمل مسؤوليتها المؤسسات الحكومية والتعليمية والأهلية، تتمثل في قلة التعريف بالبرامج والنشاطات التطوعية أو عدم السماح للنساء بالمشاركة في صنع القرار داخل المؤسسة وقلة تشجيع ودعم العمل التطوعي، والنقد السلبي لأي عمل خيري، والهروب من المشاركة في العمل التطوعي، وبث الشائعات والشكوك ضد الأعمال التطوعية والقائمين عليها، وإيجاد جو سلبي وزرع الإحباط واليأس في المحيط الاجتماعي، وممارسة الهدم ضد أي عمل تطوعي بدلاً من المشاركة في البناء.

وفيما يتعلق بانخفاض القدرة على تحمل المسؤولية لتنفيذ البرامج التطوعية من قبل المتطوعات لتنوع الأسباب الخاصة بالمتطوعات أنفسهن، وعدم قدرتهن على الالتزام بالمسؤوليات لشعورهن بأنهن غير ملزمات بأدائها في وقت محدد بخلاف العمل المأجور، و ينبغي على إدارة الجمعية ضرورة تشجيع المتطوعين والمتطوعات على تحمل المسؤولية وعدم الخوف من الاشراف بهن في هذه البرامج، وذلك عن طريق إسناد المهام إليهم ومتابعتهم في التنفيذ، ويمكن تحقيق ذلك بأن تكون المسؤوليات الأولى التي تعطى للمتطوع بسيطة وتتفق مع قدراته وامكانياته وذلك لضمان نجاحه واستمراره في التطوع، ورفع مستوى الثقة بقرارات العاملين بالجمعيات التطوعية وقدرتهم على العمل والتطوير، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق تفعيل دور المتطوعين والمتطوعات ومشاركتهم في وضع بعض القرارات وتنفيذ بعض البرامج الأمر الذي يولد في أنفسهم الشعور بالانتماء وقيمة ما يقدمون فتزداد فاعليتهم ويتخلصون بذلك من مخاوف الوقوع في الفشل التي يعاني منها العمل التطوعي أحياناً .

ΕΙΣ

الرسم البياني - المعوقات الاجتماعية



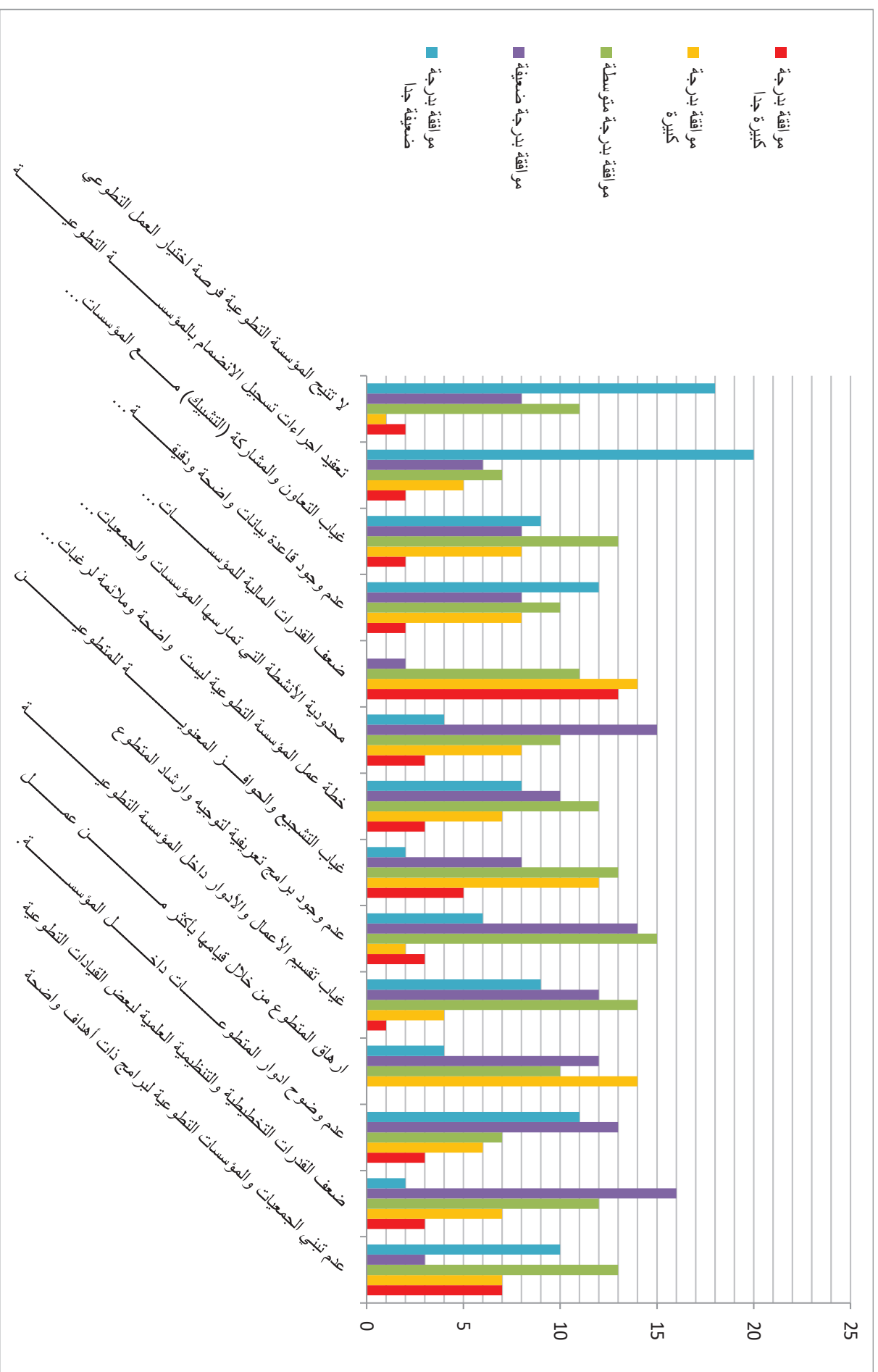
كشفت النتائج أن أهم المعوقات الاجتماعية بأن المجتمع لا يعطي قيمة اجتماعية عالية للمتطوع بنسبة ٤٠٪ ، ثانياً ضعف اهتمام وسائل الإعلام بتوجيه المرأة وتوعيتها في الجانب التطوعي بنسبة ٢٠٪ ، يليها الخوف من المشكلات الأسرية الناتجة من مشاركة المرأة بالإضافة إلى قصور لدى المؤسسات التعليمية في توجيه وتشجيع المرأة على المشاركة في المجال التطوعي بنسبة ١٧,٥ ٪ من حجم العينة.

الاستنتاجات: يلاحظ من خلال النتائج أن أهم المعوقات الاجتماعية هو أن المجتمع لا يعطي قيمة اجتماعية عالية للمتطوع بسبب ضعف الوعي المجتمعي بأهمية النشاطات والبرامج والفعاليات والأعمال لمنظمات المجتمع المدني لحداتها من جهة و تأثر أفراد المجتمع بالقيم المادية من جهة أخرى ، ويفسر ذلك بأن بعض البرامج والأنشطة التي تم تنفيذها لم تلامس متطلبات واحتياجات أفراد المجتمع أو الفئة المستفيدة ، بالإضافة إلى ضعف بناء قاعدة العلاقات والتعاون فيما بين ادرايات الجمعية وأفراد المجتمع ، وتكرار البرامج والمشروعات وعدم التجديد فيها مما يؤدي إلى انصراف الأعضاء وأفراد المجتمع عن المشاركة في هذه البرامج.

وفي كثير من المجتمعات تتضح هامشية العلاقة مع المؤسسات الاعلامية، فقد تبدو العلاقة بين المؤسسات التطوعية والمؤسسات الاعلامية جيدة في إطارها الشكلي أكثر من مضمونها العملي والمعلوماتي، تساهم محدودية دور وسائل الإعلام في التأكيد على أهمية القيم الأخلاقية والاجتماعية المرتبطة بالعمل الأهلي التطوعي، وهذا بدوره يؤثر على ضعف إقبال النساء الشابات للانخراط في عضوية هذه الجمعيات أو حتى الاستفادة من بعض أنشطتها أو

برامجها. لذا فإن من الضرورة تفعيل دور الإعلام لنشر الوعي بأهمية العمل التطوعي وتعزيز مفهوم التطوع لدى أفراد المجتمع بشكل عام ولدى المرأة بشكل خاص وتأكيد أهمية العمل التطوعي باعتباره القطاع الثالث بعد القطاع الحكومي والخاص ، وعرض نماذج للنساء الرائدات بالعمل التطوعي ليشكلن أنموذجاً إيجابياً للمجتمع. وفيما يتعلق بالخوف من المشكلات الناتجة من المشاركة بالعمل التطوعي فإن انخفاض الوعي المجتمعي لمفهوم التطوع يفسر ذلك بالموروث الاجتماعي السائد الذي يشجع المرأة على البقاء في البيت حفاظاً على سمعتها، فقد جرت العادة إلى أن مجال المرأة هو نطاق الوحدة المنزلية والعائلة أو الجماعة القروية فقط، وعليه لا بد أن تبعد نفسها وأسرتها عن المشاكل ولا تختلط بعالم الرجال. وقد يكون ضعف العناصر الإدارية التي تعنى بالمتطوعات وتهتم بشؤونهن وتوجههن، وتساعدن على الاطلاع على أهداف المؤسسة وأنشطتها.

الرسم البياني - المعوقات الادارية والتنظيمية



كشفت النتائج أن أهم المعوقات الادارية والتنظيمية هي ضعف القدرات المالية للجمعيات بنسبة بلغت ٣٢,٥ ٪ من حجم العينة ، يليها نقص في البرامج ذات الأهداف الواضحة والتي تستقطب المتطوعين بنسبة ١٧,٥ ٪ ، ويأتي ثالثا معوق غياب التشجيع والحوافز المعنوية بنسبة ١٢,٥ ٪ .

الاستنتاجات: يلاحظ من خلال النتائج أن أهم المعوقات الادارية والتنظيمية بأن جمعيات المرأة العمانية تعتمد بشكل كبير على التمويل الحكومي المقدم عن طريق وزارة التنمية الاجتماعية والمقدر بـ ٨٥٠٠ ريال عماني سنويا، ولعدم تمكن الجمعيات في عمل مشاريع استثمارية مدرة للدخل فإن اعتمادها وبشكل رئيسي على التمويل الحكومي يحد من إمكانية إقامة برامج وأنشطة على مستوى عال وبألتي فإن اعداد المستفيدات من تلك البرامج سوف ينخفض.

أما فيما يتعلق بنقص البرامج الهادفة والتي تستقطب المتطوعين قد يرجع ذلك إلى ضبابية خطة الجمعية وعدم وضوح الأهداف والاتفاق عليها ، ونقص البرامج الموجه ذات الأهداف الواضحة التي تعمل على استقطاب المتطوعات و التي تهدف إلى تكوين جيل جديد من المتطوعين ، وربما يكون الخلل في البرامج والأنشطة بحيث أنها لا تتناسب مع ميول ورغبات المتطوعات ، و لم يتم تحديد دور واضح للمتطوعات لاختيار ما يناسبهن حسب حرية الاختيار، وقد تكون بعيدة عن الواقع أو تتطلب تمويل كبير لا تستطيع الجمعية تحمل تكاليفها، ونقص في الورش والبرامج المقدمة لصناعة قادة الأعمال التطوعية بهذه الجمعيات.

ويأتي معيق غياب التشجيع والحوافز المعنوية للمتطوعات ثالثا ، لنقص الوعي الكافي بين أفراد المجتمع بأهمية التطوع والأهداف التي يسعى الى تحقيقها كذلك افتقار عامل التقدير المعنوي المناسب للجهود المبذول من قبل المجتمع ، الى جانب أن بعض المجتمعات يغيب لدى أفرادها الطموح والرغبة في محاولة التغيير ، ونظرا لحدوث جمعيات المرأة العمانية بمحافظة الوسطى فيمكن أن نفسر ذلك لأن ادرايات الجمعيات ليس لديهن الخبرة الكافية لإدارة المتطوعات والبرامج التشجيعية نتيجة نقص التدريب والتأهيل.

نظرا لاعتبار تقارب المقياس وأهمية النتائج التي يشير إليها ولتصبح النتائج أكثر شمولية ، يرى الباحث ما يلي:

- دمج المقياس (موافقة بدرجة كبيرة جدا) و (موافقة بدرجة كبيرة) ليصبح بشكله النهائي (موافقة بدرجة كبيرة).
- دمج المقياس (موافقة بدرجة ضعيفة جدا) و (موافقة بدرجة ضعيفة) ليصبح بشكله النهائي (موافقة بدرجة ضعيفة).
- يظل المقياس (موافقة بدرجة متوسطة) مثل ما هو ، باعتباره النصف الحيادي.
- دمج التكرار للمقياس (موافقة بدرجة كبيرة جدا) مع (موافقة بدرجة كبيرة) ونضعه بالمقياس النهائي (موافقة بدرجة كبيرة).
- دمج التكرار للمقياس (موافقة بدرجة ضعيفة جدا) مع (موافقة بدرجة ضعيفة) ونضعه بالمقياس النهائي (موافقة بدرجة ضعيفة).
- ترتيبها العبارات في الجدول حسب اعداد قيم التكرار، و بشكل تنازلي (من الأعلى إلى الأقل).

جدول رقم (١٢)

المعوقات الشخصية

مستويات القياس						م
موافقة بدرجة ضعيفة جدا		موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة (النص الحيادي)		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة		موافقة بدرجة كبيرة		
مو						

جدول رقم (١٣)
المعوقات الاجتماعية

مستويات القياس						
موافقة بدرجة بدرجة ضعيفة جدا	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة (النص الحيادي)	موافقة بدرجة كبيرة	موافقة بدرجة كبيرة جدا	م	
موافقة بدرجة ضعيفة		موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة كبيرة			
%	التكرار	%	التكرار	%		
% ٢,٥	١	% ٤٠	١٦	% ٥٧,٥		٢٣
% ١٥	٦	% ٢٧,٥	١١	% ٥٧,٥		٢٣ مكرر
% ٣٧,٥	١٥	% ١٠	٤	% ٥٢,٥	٢١	
% ١٠	٤	% ٤٢,٥	١٧	% ٤٧,٥	١٩	
% ٤٢,٥	٩	% ١٥	١٢	% ٤٧,٥	١٩ مكرر	
% ٤٢,٥	١٧	% ١٥	٦	% ٤٢,٥	١٧	
% ٢٧,٥	١١	% ٤٠	١٦	% ٣٢,٥	١٣	
% ٧,٥	٣	% ٦٢,٥	٢٥	% ٣٠	١٢	
مجال البحث رقم (٢) المعوقات الاجتماعية العبارة						
١ لا يعطي المجتمع قيمة اجتماعية عالية للمتطوعين.					١	
٢ ضعف اهتمام وسائل الاعلام بتوجيه المرأة وتوعيتها وتناول مواضيعهم.					٢	
٣ التمييز بين الرجل والمرأة يقلل من مشاركة المرأة في العمل التطوعي.					٣	
٤ قصور لدى المؤسسات التعليمية في توجيه وحث المرأة لأهمية المشاركة في العمل التطوعي.					٤	
٥ النظرة السلبية من قبل المجتمع للأعمال التطوعية والمشاركين به.					٥	
٦ الخوف من المشكلات الاسرية الناشئة عن مشاركة المرأة في العمل التطوعي.					٦	
٧ غياب التشجيع من قبل الأسرة والمجتمع لمشاركة المتطوعين.					٧	
٨ التدخل الاسري من قبل أفراد العائلة أو الزوج يحد من المشاركة.					٨	

جدول رقم (١٤)

المعوقات الادارية والتنظيمية

مستويات القياس						م
موافقة بدرجة ضعيفة جدا	موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة (النص الحالي)	موافقة بدرجة كبيرة	موافقة بدرجة كبيرة جدا		
موافقة بدرجة ضعيفة	موافقة بدرجة متوسطة	موافقة بدرجة كبيرة	موافقة بدرجة كبيرة	موافقة بدرجة كبيرة جدا		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
% ٥	٢	% ٢٧,٥	١١	% ٦٧,٥	٢٧	١
% ٢٥	١٠	% ٣٢,٥	١٣	% ٤٢,٥	١٧	٢
% ٣٢,٥	١٣	% ٣٢,٥	١٣	% ٣٥	١٤	٣
% ٤٠	١٦	% ٢٥	١٠	% ٣٥	١٤ مكرر	٤
% ٤٧,٥	١٩	% ٢٥	١٠	% ٢٧,٥	١١	٥
% ٤٥	١٨	% ٣٠	١٢	% ٢٥	١٠	٦
% ٤٥	١٨	% ٣٠	١٢	% ٢٥	١٠ مكرر	٧
% ٥٠	٢٠	% ٢٥	١٠	% ٢٥	١٠ مكرر	٨
% ٤٢,٥	١٧	% ٣٢,٥	١٣	% ٢٥	١٠ مكرر	٩
% ٦٠	٢٤	% ١٧,٥	٧	% ٢٢,٥	٩	١٠
% ٦٥	٢٦	% ٣٥	٧	% ١٧,٥	٧	١١
% ٥٢,٥	٢١	% ٣٧,٥	١٤	% ١٢,٥	٥	١٢
% ٥٠	٢٠	% ٢٧,٥	١٥	% ١٢,٥	٥ مكرر	١٣
% ٦٥	٢٦	% ٢٧,٥	١١	% ٧,٥	٣	١٤

م	مجال البحث رقم (٣)					لا تتيج المؤسسة التطوعية فرصة اختيار العمل التطوعي حسب رغبة المتطوعة
	المعوقات الادارية والتنظيمية					
	المعبارة					
	ضعف القدرات المالية للمؤسسات التطوعية.					
	غياب التشجيع والحوافز المعنوية للمتطوعين.					
	عدم تبني الجمعيات والمؤسسات التطوعية لبرامج ذات أهداف واضحة					
	تعمّل على استقطاب المتطوعين.					
	ارهاق المتطوع من خلال قيامها بأكثر من عمل.					
	محدودية الأنشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية.					
	ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية.					
	خطأ عمل المؤسسة التطوعية ليست واضحة وملامحه لرغبة المتطوعين.					
	عدم وجود قاعدة بيانات واضحة ودقيقة للمتطوعين.					
	غياب التعاون والمشاركة (التشبيك) مع المؤسسات الأخـرى.					
	عدم وضوح الدوار المتطوعات داخل المؤسسة.					
تعقيد اجراءات تسجيل الانضمام بالمؤسسة التطوعية.						
غياب تقسيم الأعمال والأدوار داخل المؤسسة التطوعية.						
عدم وجود برامج تدريبية لتوجيه وارشاد المتطوع تساهم في ضم مشاركتهم.						

مجال البحث رقم (٣)
المعوقات الادارية والتنظيمية
العبارة

١. ضعف القدرات المالية للمؤسسات التطوعية.
٢. غياب التشجيع والحوافز المعنوية للمتطوعين.
٣. عدم تبني الجمعيات والمؤسسات التطوعية لبرامج ذات أهداف واضحة.
٤. إهمال عمل على استقطاب المتطوعين.
٥. محدودية الأنشطة التي تمارسها المؤسسات والجمعيات التطوعية.
٦. ضعف القدرات التخطيطية والتنظيمية العلمية لبعض القيادات التطوعية.
٧. خطة عمل المؤسسة التطوعية ليست واضحة وملامه لرغبة المتطوعين.
٨. عدم وجود قاعدة بيانات واضحة ودقيقة للمتطوعين.
٩. غياب التعاون والمشاركة (التشبيك) مع المؤسسات الأخري.
١٠. عدم وضوح الدوار المتطوعين داخل المؤسسة.
١١. تعقيد إجراءات تسجيل الانضمام بالمؤسسة التطوعية.
١٢. غياب تقسيم الأعمال والأدوار داخل المؤسسة التطوعية.
١٣. عدم وجود برامج تدريبية لتوجيه وإرشاد المتطوعين.
١٤. لا تتيح المؤسسة التطوعية فرصة اختيار العمل التطوعي حسب رغبة المتطوع.

النتائج العامة للدراسة:

يتناول هذا الجزء عرضاً للنتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة بعد معالجة البيانات احصائياً لمحور (البيانات الأولية)، وهي كالتالي:

- أظهرت الدراسة أن أغلبية المبحوثات بجمعيات المرأة العمانية بولايته الدقم وهيماء تتراوح أعمارهن بين (من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة) وقد وصلت نسبة هذه الفئة حوالي ٤٢,٥ %.
- كشفت بيانات الدراسة أن أكثر من نصف المبحوثات متزوجات بنسبة وصلت إلى ٦٧,٥ %.
- بينت الدراسة أن أغلبية المبحوثات يحملن مؤهل الثانوية العامة بنسبة وصلت ٦٢,٥ % من حجم العينة، في حين أن هناك تدن واضح في نسبة حملة الشهادات العليا بنسبة بلغت ٠ %.
- أظهرت الدراسة أن أغلبية المبحوثات يدرجن تحت فئة باحثة عن عمل بنسبة بلغت ٤٠ % من حجم العينة.
- أكدت الدراسة بأن غالبية المبحوثات إتحقن بالعمل التطوعي لجهن المجال الاجتماعي حيث بلغت النسبة ٤٧,٥ %.
- أوضحت الدراسة بأن أغلبية المبحوثات يمارسن نشاط العمل التطوعي من يومين إلى ثلاثة أيام وبنسبة وصلت ٤٠ % من حجم عينة البحث.
- كشفت الدراسة بوجود انخفاض في خبرات المبحوثات حيث بلغت نسبة من خبرتهن في مجال العمل التطوعي سنة واحدة وأقل من سنة، حوالي ٥٢,٥ % ، وتمثل أعلى نسبة.
- أوضحت نتائج الدراسة بأن أهم (المعوقات الشخصية) التي تحد من مشاركة المتطوعات بالأنشطة التطوعية جاءت كالآتي (حسب الأعلى تكرارا)
 - أ- دور المستوى التعليمي بالمشاركة في العمل التطوعي.
 - ب- المتطوعات لا يمتلكن الوقت الكافي لممارسة أنشطة التطوع.
 - هـ- ليس لدى المتطوعات القدرة على تحمل المسؤولية لممارسة الأعمال التطوعية.
- أظهرت النتائج بأن أهم (المعوقات الاجتماعية) التي تحد من مشاركة المتطوعات بالأنشطة التطوعية جاءت كالآتي (حسب الأعلى تكرارا)
 - أ- لا يعطي المجتمع قيمة اجتماعية عالية للمتطوعين.
 - ب- ضعف اهتمام وسائل الاعلام بالأنشطة التطوعية والمواضيع التي تخص المرأة.
 - ج- التمييز بين الرجل والمرأة يقلل من مشاركة المرأة في العمل التطوعي.
 - د- قصور لدى المؤسسات التعليمية في توجيه وحث المرأة لأهمية المشاركة بالعمل التطوعي.
- كشفت نتائج الدراسة بأن أهم (المعوقات الادارية والتنظيمية) التي تحد من مشاركة المتطوعات بالأنشطة التطوعية جاءت كالآتي (حسب الأعلى تكرارا)
 - أ- ضعف القدرات المالية للمؤسسات التطوعية.
 - ب- غياب التشجيع والحوافز المعنوية للمتطوعين.
 - ج- عدم تبني الجمعيات والمؤسسات التطوعية لبرامج ذات أهداف واضحة تعمل على استقطاب المتطوعين.
 - د- ارهاق المتطوع من خلال قيامها بأكثر من عمل.

ولمساعدة المرأة في التغلب على المعوقات التي تواجهها في مجال العمل التطوعي ، وتتضمن :

أولاً : فيما يتعلق بآليات التغلب على المعوقات الشخصية :

- أهمية غرس حب العمل التطوعي في نفوس المتعلمين في جميع المراحل التعليمية عن طريق المناهج الدراسية، وذلك عن طريق تبني تدريس مادة تعنى " **للعمل التطوعي ومفاهيمه وأهميته** ، **ودره التنموي في بناء المجتمعات** " في مراحل التعليم المختلفة وإدراج موضوع التطوع في كتب القراءة ومناهج التعبير والنشاط اللا منهجي ، وضرورة توجيه سياسات التعليم عامة والتعليم العالي بوجه الخصوص باتجاه مواضيع العمل التطوعي، ومن الأهمية إقرار منهج العمل التطوعي ليكون ضمن متطلبات التدريس لدى الطلبة في المرحلة القادمة.
- تأهيل وتدريب قيادات منظمات المجتمع المدني لتمكينهم من لتأهيل المتطوعين على مهارات التطوع، وممارسة العمل التطوعي بالطريقة المثلى، و تطبيق الأساليب الحديثة في الإدارة والقيادة، وتطوير آلية العمل لتنفيذ الخطط والأهداف المرسومة، وإزالة العراقيل وتذليل الصعاب التي تحول دون مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني، وخلق جيل لديه الخبرة والكفاءة المناسبة للقيام بالتطوع ، واعداد كوادر جديدة في الإدارة والمجالات المختلفة.

ثانياً: فيما يتعلق بآليات التغلب على المعوقات الاجتماعية :

- ضرورة تفعيل دور الإعلام لنشر الوعي بأهمية العمل التطوعي وتعزيز مفهوم التطوع لدى أفراد المجتمع بشكل عام ولدى المرأة بشكل خاص، وتأكيد أهمية العمل التطوعي باعتباره القطاع الثالث بعد القطاع الحكومي والخاص ، وعرض تجارب و نماذج لنساء الرائدات بالعمل التطوعي ليشكلن أنموذجاً إيجابياً للمجتمع.
- ضرورة تشجيع الأسرة لأفرادها على العمل التطوعي وغرس فضيلة التطوع في نفوس أفرادها منذ الصغر ، وذلك عن طريق القدوة الحسنة والمثل الحي، و تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة وذلك من خلال قيام وسائط التنشئة المختلفة كالأسرة والمدرسة والإعلام بدور منسق ومتكامل الجوانب في غرس قيم التضحية والإيثار وروح العمل الجماعي في نفوس الناشئة منذ مراحل الطفولة المبكرة .
- السعي نحو تغيير العادات والتقاليد والقيم والمعتقدات السائدة في المجتمع ، والتي ترى أن دور المرأة في المجتمع مرتبط فقط بإنجاب الأطفال ورعاية الأسرة.
- ضرورة البحث عن أساليب جديدة للعمل التطوعي تتسم بالابتكار والإبداع.
- السعي نحو إشراك القطاع الخاص في أعمال وأنشطة تطوعية حقيقية.
- الاهتمام بعرض نماذج وتجارب تطوعية ناجحة لنساء داخل المجتمع من أجل تغيير الاتجاهات السلبية لدى المرأة وتكوين اتجاهات إيجابية لديها نحو المشاركة في العمل التطوعي والتأكيد على أن ثقافة المرأة في الأسرة بدورها ينعكس على المجتمع ويساهم في تحقيق الأمن الاجتماعي.

ثالثاً: فيما يتعلق بآليات التغلب على المعوقات الإدارية والتنظيمية :

- الاهتمام بتوفير التمويل الذاتي لمؤسسات المجتمع المدني وذلك عن طريق ابتكار مشاريع استثمارية مدرة للدخل، و لا تقتصر هذه المؤسسات في اعتمادها على التمويل الحكومي وتبرعات القطاع الخاص.
- البحث عن برامج فعالة لاستقطاب المتطوعات وبرامج للتدريب والتثقيف والتأهيل لهن أو التي من شأنها تفعيل العمل التطوعي من ناحية والاستفادة من المتطوعات من ناحية أخرى.
- إلزام منظمات المجتمع المدني بمبادئ التنمية، وأن تسعى إلى تمكين الأعضاء العاملين بها لتكوين قيادات محلية قادرة على المشاركة بفاعلية في تنمية المجتمع.
- تعزيز العلاقات مع مختلف منظمات المجتمع المدني من أجل تحقيق تنمية أكثر عدالة وأكثر إشباعاً لاحتياجات المواطنين والمجتمع .
- أن يكون هناك نظام خاص للمكافآت في العمل التطوعي غير نظام المكافآت التقليدي المتمثل في شهادات الشكر والدروع ، ويمكن أن يكون ذلك عن طريق عمل رحلات ترفيهية.

التوصيات:

١- تشكيل " اتحاد عام لجمعيات المرأة العمانية" وبإشراف من قبل وزارة التنمية الاجتماعية، يضم في عضويته:

- أ- بعض القيادات النسائية في المجتمع (ويحرص على اختيارهن اهتمامهن بمجال المرأة والعمل الأهلي).
- ب- بعض القيادات النسائية ممثلات لجمعيات المرأة العمانية (لضمان تمثيل جمعيات المرأة العمانية)
- ج- الجمعيات المهنية المختصة بالعمل الاجتماعي.
- د- عضوات ممثلات لوزارة التنمية الاجتماعية.

يهدف هذا الاتحاد إلى :

- صياغة خطة وطنية شاملة ومتكاملة للعمل التطوعي.
 - رسم آليات تفعيل جمعيات المرأة العمانية.
 - تبادل الخبرات والمهارات الفنية بينهما.
- ٢- تأهيل وتدريب قيادات منظمات المجتمع المدني لتمكينهم من تطبيق الأساليب الحديثة في الإدارة والقيادة وتطوير آلية العمل لتنفيذ الخطط والأهداف المرسومة، وإزالة العراقيل وتذليل الصعاب التي تحول دون مشاركة المرأة في منظمات المجتمع المدني.
- ٣- أهمية تمكين المتطوعات اقتصادياً من أجل المحافظة على استمرارية دورهن في الأعمال التطوعية ، وذلك عن طريق تنفيذ البرامج والسياسات التي تتبنى مفهوم تمكين المرأة اقتصادياً و إيجاد منافذ تسويقية لإبداع المتطوعات عبر الجمعية، و تطوير البرامج والمبادرات التي تهدف إلى المضي قدماً بتمكين النساء ، وتشجيع الأعمال المملوكة للنساء ، و تشجيع المشروعات التي تسهم في إدراج الدخل وزيادته في عمل المنظمات والجمعيات التطوعية ؛ وذلك لدعم التمويل الذاتي ، و تقليل الاعتماد على مساهمة وزارة التنمية الاجتماعية، وخلق فرص عمل للفتيات.
- ٤- يقترح الباحث بإنشاء موقع الكتروني موحد يتم تسجيل كافة جمعيات المرأة العمانية بهذا الموقع ، ويهدف إلى:

- أ- نشر البيانات والمعلومات المتعلقة بالتقارير والأنشطة المنفذة من قبل جمعيات المرأة العمانية لنشر واقع التطوع وانجازاتها.
- ب- توفير قاعدة بيانات رقمية ، واضحة ودقيقة عن العمل التطوعي ومجالاته المتعددة.
- ج- لقاء الضوء على الشخصيات الفاعلة بالجمعيات.
- د- إدراج صور للبرامج التطوعية المنفذة.
- هـ- عمل مجلة إلكترونية متعلقة بقضايا المرأة والطفل.
- و- عرض وتسويق منتجات جمعيات المرأة العمانية ، ويتم التنسيق معهن في تنظيم الفعاليات والمعارض و المهرجانات السياحية.

ومن خلال الموقع الالكتروني تقوم دارة الجمعيات وأندية الجاليات بتقييم الجمعيات لعمل جوائز تحفيزية و تشجيعية سنوية لاختيار الآتي:

- أكثر جمعيات المرأة العمانية نشاطاً من حيث عدد تنفيذ البرامج والأنشطة.
- أفضل رئيسة جمعية للمرأة العمانية.
- أكثر الجمعيات ظهوراً على وسائل الإعلام.

ويتم الاعلان عن أسماء الجمعيات الفائزة بيوم المرأة العمانية والذي يصادف ١٧ أكتوبر من كل عام.

٥- خلق شراكة حقيقية مع الجمعيات المهنية التي تهتم بتقديم خدمات اجتماعية ، كجمعية الاجتماعيين العمانية (فهي جمعية مهنية للاختصاصيين والباحثين الاجتماعيين، تم اشهارها في ٢١ سبتمبر عام ٢٠٠٢م ، وتشرف عليها وزارة التنمية الاجتماعية، وتهدف إلى المساهمة في تفعيل العمل الاجتماعي وترسيخ دوره في خدمة المجتمع ، والنهوض بالمهن المرتبطة بالعمل الاجتماعي والسعي لتعزيز مكانة هذه المهن معنويا وماديا ، واستثمار الخبرات العلمية والميدانية للمختصين في مجال العلوم الاجتماعية والبحوث الميدانية لدراسة القضايا والمشكلات والظواهر الاجتماعية، وتعمل على إنكاء روح العمل التطوعي المساند للجهود الحكومية تبذل في مجال التنمية والرعاية الاجتماعية، كما تهدف إلى المساهمة في جهود التوعية الاجتماعية الرامية إلى تبصير المجتمع).

٦- القيام بالدراسات والبحوث حول دور وإمكانات منظمات المجتمع المدني، ومستوى القدرة على المشاركة مع الحكومة في عملية التنمية، واعتماد التجارب الناجحة كنماذج رائدة يحتذى بها في عملية الشراكة.

قائمة المراجع

- ١- ابن عسكر، منصور: العوائق التي تواجه العاملين في العمل التطوعي في المجتمع السعودي: دراسة اجتماعية على عينة من قيادات العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية الاداب، ٢٠١٥.
- ٢- أبو النصر، مدحت محمد ، " تنظيم المجتمع في إحدى الجمعيات الأهلية، جامعة حلوان، المجلد (٢) ، ٢٠٠٤م.
- ٣- أبو النصر، مدحت محمد: مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٤- أبو النصر، مدحت: رؤية مستقبلية لتطوير العمل التطوعي في الوطن العربي ، مصر ، ٢٠١٥م.
- ٥- أبو النصر، مدحت، إدارة الجمعيات الأهلية ، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٦- أبو حطب، فؤاد، و صادق ، آمال ، مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ١٩٩١م .
- ٧- ابو حلاوة ، كريم. إشكالية مفهوم المجتمع المدني :النشأة، التطور، التجليات، دمشق، ١٩٩٨ .
- ٨- اشتية، عماد: العمل الاجتماعي في فلسطين: أسباب التراجع، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٢٠١٣.
- ٩- الأنصاري ، عبد الحميد : نحو مفهوم عربي إسلامي للمجتمع المدني. مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة، ٢٠٠١.
- ١٠- الباز، شهيدة: دور المنظمات الأهلية العربية في تنمية المجتمعات المحلية، ٢٠٠٠.
- ١١- بغدادي، مروة مختار ، " دور الدوافع والاتجاهات في نجاح العاملين بالعمل التطوعي "، العدد ٢٧، ٢٠١٣م.
- ١٢- البكار، عاصم، العضائله، لبنى، النابلسي: معوقات العمل التطوعي لدى الشباب الجامعي في الجامعة الأردنية، الجامعة الاردنية، ٢٠١٦.
- ١٣- البنك الدولي، تعريف المجتمع المدني ، ٢٠١٠.
- ١٤- البوسعيدى، راشد: العمل التطوعي في الواقع العماني: الواقع وآليات التفعيل: مجلة شئون اجتماعية ، العدد ٨٩، ٢٠٠٦م.
- ١٥- بيت نصيب، خير النساء: الابعاد الاجتماعية لمشاركة المرأة العمانية في تنمية المجتمع العماني، ٢٠١٢م.
- ١٦- توفيق، محمد نجيب: تنظيم المجتمع. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩٢.
- ١٧- تيم، حسن ،والنادي، ابتهاج ، درجة مساهمة المرأة الفلسطينية في التنمية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية، ٢٠٠٩ .
- ١٨- ثابت، أحمد عبد الحميد: المجتمع المدني الصلاحية، المنهاجية وضرورة التطوير، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ١٩- جاد، منى : دور المدرسة الثانوية في تنمية بعض القيم الداعمة للعمل التطوعي، العدد ٧٩، جامعة المنصورة، ٢٠١٢م.

- ٢٠- الجحاني، الحبيب ، المجتمع المدني بين النظرية والممارسة، مجلة عالم الفكر، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، دولة الكويت.
- ٢١- الحارثية، شمسة حمد : المجتمع المدني العماني: مفاهيم وتحليل اداري للجمعيات الأهلية، مسقط، ٢٠١٠.
- ٢٢- حسام محمد مازن، أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ٢٠١٢م.
- ٢٣- حمدان، سعيد : دور العوامل الاجتماعية والثقافية في المشاركة التطوعية للشباب السعودي، العدد ٧٩، ٢٠١٣م.
- ٢٤- حمزاوي، رياض والسروجي، طلعت: إدارة منظمات الرعاية الاجتماعية دراسة لنموذج مجتمع الإمارات ، دبي، ١٩٩٨.
- ٢٥- خاطر، سبيكة محمد : رأى المرأة حول العمل التطوعي ، مجلة شئون اجتماعية، العدد ٣٧، ١٩٩١.
- ٢٦- خربوش، محمد صفى الدين : المجتمع المدني في الوطن العربي ودوره في تحقيق الديمقراطية، بيروت، مركز الوحدة العربية، ١٩٩٢.
- ٢٧- خليل، حامد، الوطن العربي والمجتمع المدني ،جامعة دمشق، ١٩٩٩.
- ٢٨- درويش، أماني :العوامل التي تحول دون مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، جامعة حلوان ، ٢٠٠٧م.
- ٢٩- درويش، يحيى حسن: معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٣٠- راشد، محمد راشد : المشاركة بالعمل التطوعي في دولة الإمارات العربية المتحدة ،مجلة شؤون اجتماعية، العدد ٣٣، ١٩٨٩.
- ٣١- الرباح، عبداللطيف : دراسات تربوية واجتماعية، العدد ٣، جامعة حلوان، ٢٠٠٦م.
- ٣٢- الريحان، صبري: مشاركة المواطن في العمل التطوعي الاجتماعي والوقاية من الجريمة و الانحراف.
- ٣٣- الزبيد، إسماعيل ،والكبيسي سناء: اتجاهات طلبة جامعة البتراء نحو العمل التطوعي في الاردن ، ٢٠١٤.
- ٣٤- السعدي، سيف : المسؤولية الاجتماعية لشركات القطاع الخاص ودورها في دعم الجمعيات الأهلية بسلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، ٢٠١٠م.
- ٣٥- السكري، أحمد شفيق :قاموس الخدمة الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
- ٣٦- السلطان، فهد: اتجاهات الشباب الجامعي الذكور نحو العمل التطوعي، دراسة تطبيقية في جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٩.
- ٣٧- سند، زهراء: معوقات مشاركة المرأة البحرينية في جهود العمل التطوعي، ٢٠٠٩.
- ٣٨- شتوي، موسى وآخرون :التطوع والمتطوعون في الوطن العربي ، ٢٠٠٠.
- ٣٩- شكر، عبد الغفار ، نشأة وتطور المجتمع المدني: مكوناته وإطاره التنظيمي، القاهرة، مجلة الحوار المتمدن، ٢٠٠٤.
- ٤٠- الشهراني، عائض: الخدمة الاجتماعية والعمل التطوعي، مجلة الملك عبدالعزيز، جدة، ٢٠٠٨م.
- ٤١- شومان، إيمان جابر : " الأبعاد الاجتماعية للعمل التطوعي " ٢٠١٢م.
- ٤٢- الصابوني، محمد علي ، صفوة التفاسير، الطبعة الرابعة، المجلد ٥، دار القرآن الكريم، بيروت.

- ٤٣- طماعه، صنع الجليل: جهود منظمات المجتمع المدني في تدعيم الحقوق السياسية للمرأة، جامعة حلوان، القاهرة، ٢٠٠٨.
- ٤٤- عالية محمد خليفة ومنال علي الخولي، فاعلية برنامج تدريبي لتنمية قيم العمل التطوعي، ٢٠١٥م.
- ٤٥- عبد الرحمن، عبدالله: إدارة المؤسسات الاجتماعية بين الاتجاهات النظرية والممارسات الواقعية، الإسكندرية، ٢٠٠٩.
- ٤٦- عبد الرؤوف، طارق عامر، والمصري وإيهاب عيسى، الجمعيات الأهلية والعمل التطوعي، ٢٠١٦م.
- ٤٧- عبد المسيح، سعيد: قيم المجتمع المدني، المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في الوطن العربي، القاهرة، ١٩٩٣.
- ٤٨- عبدالفتاح، محمد، ممارسة طريقة تنظيم المجتمع لمواجهة معوقات المشاركة، جامعة القاهرة، ١٩٩٢.
- ٤٩- العتيبي، محمد الفاتح عبد الوهاب: منظمات المجتمع المدني النشأة الآليات وأدوات العمل وتحقيق الأهداف. الحوار المتمدن- ٢٠٠٩.
- ٥٠- عرفة، محمد: العمل التطوعي والأمن في الوطن العربي، ٢٠٠١.
- ٥١- علي ابراهيم الزهراني، مجالات العمل التطوعي في الميدان التربوي، ٢٠٠٥.
- ٥٢- عمار نوي، القيمة الاجتماعية وإشكالات الممارسة الميدانية التطوعية في المجتمع المدني، (٢٠٠٩).
- ٥٣- العنزي، عزيز فرحان: " آليات وأبعاد العمل التطوعي .
- ٥٤- العنزي، عهود: إسهامات التخطيط الاجتماعي في الحد من معوقات العمل التطوعي لدى المرأة السعودية، الرياض، ٢٠١٠.
- ٥٥- العنزي، موزي، أثر بعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مشاركة المرأة السعودية في الاعمال التطوعية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٦.
- ٥٦- العوفي، ناصر بن محمد: دور الجمعيات الأهلية في التنمية الثقافية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، ٢٠١١.
- ٥٧- غليون، برهان: بناء المجتمع المدني العربي: ودور العوامل الداخلية والخارجية، ١٩٩٢.
- ٥٨- غواص، سعيد: دور قيادات العمل التطوعي في تنمية المشاركة الأهلية، دراسة ميدانية على محافظة ظفار، جامعة السلطان قابوس، ٢٠٠٧.
- ٥٩- قانون الجمعيات الأهلية، وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٠م.
- ٦٠- القرآن الكريم، سورة البقرة: الآية (١٢٢).
- ٦١- القصاص ياسر، مهام تخطيطية لمواجهة معوقات مشاركة الشباب الجامعي في العمل التطوعي، ٢٠١١.
- ٦٢- القصاص، مهدي محمد: " العمل التطوعي وخدمة المجتمع "
- ٦٣- قنديل، أماني: المجتمع المدني في مصر في مطلع ألفية جديدة، القاهرة، ٢٠٠٠.
- ٦٤- كفاوين، محمود: إدارة المؤسسات الاجتماعية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، ٢٠١٠.
- ٦٥- لطفي، طلعت إبراهيم: العمل الخيري والإنساني في دولة الامارات العربية المتحدة، ٢٠٠٤م.

- ٦٦- مالاوي، أحمد : أهمية منظمات المجتمع المدني في التنمية، ٢٠٠٨.
- ٦٧- مايكل وفولي: مفارقات المجتمع المدني، ترجمة أحمد إسماعيل علي، الكويت، العدد ٨٦ ، مجلة الثقافة العالمية، ١٩٩٨.
- ٦٨- المحروقي، محمد: القيادة الإدارية في مؤسسات العمل الاجتماعي، دراسة تطبيقية على القيادات الإدارية العاملة بوزارة التنمية الاجتماعية في سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، (٢٠٠٧)
- ٦٩- المصلي جميلة، " المرأة العربية والعمل التطوعي - خصائص ومعوقات".
- ٧٠- المهنا، إبراهيم أحمد ، " نحو تفعيل العمل التطوعي " ، مجلة الوعي الإسلامي، العدد ٥٠٥.
- ٧١- نعيم، سمير : ،النظرية في علم الاجتماع ،دار الوادي للنشر والتوزيع ،القاهرة.
- ٧٢- الهاشمي، سعيد: مؤسسات المجتمع المدني في سلطنة عمان الواقع والتحديات، مقال في مجلة نزوى، ٢٠٠٩.
- ٧٣- الهاشمي، سعيد: واقع مؤسسات المجتمع المدني في سلطنة عمان الدوافع والمعوقات، ٢٠٠٨.
- ٧٤- وثيقة استراتيجية العمل الاجتماعي (٢٠١٦ - ٢٠٢٥) ، وزارة التنمية الاجتماعية ، سلطنة عمان.
- ٧٥- اليوسف، عبدالله أحمد: ثقافة العمل التطوعي، (ص ٥٣)، ٢٠٠٥م.
- المواقع الالكترونية:

- ١- موقع وزارة التنمية الاجتماعية (<https://www.mosd.gov.om>)
- ٢- دائرة الجمعيات وأندية الجاليات ، وزارة التنمية الاجتماعية، سلطنة عمان.

التقارير:

- ١- التقرير السنوي لعام ٢٠١٦ م ، وزارة التنمية الاجتماعية ، سلطنة عمان.
- ٢- التقرير السنوي لعام ٢٠١٧ م، وزارة التنمية الاجتماعية ، سلطنة عمان.
- ٣- التقرير السنوي لعام ٢٠١٨ م ، وزارة التنمية الاجتماعية ، سلطنة عمان.
- ٤- البوسعيدية، حنان: تقرير الاحتفال بيوم المرأة العمانية بمحافظة الوسطى عام ٢٠١٨م، وزارة التنمية الاجتماعية.

الملاحق

ملحق رقم (١)

قائمة بأسماء المحكمين للإستبانة

م	الاسم	الصفة	الجمعية المهنية / الجهة
١	وضحاء الكيومية	رئيسة لجنة الدراسات والبحوث	جمعية الاجتماعيين العمانيين
٢	زيانة أمبوسعيدية	رئيسة الخدمات الاجتماعية والتوعية	
٣	جليلة الغافرية	عضو لجنة البرامج والخدمات الاجتماعية	
٤	وطفة الفارسية	مساعد باحث - قسم البحوث والدراسات	مركز الدراسات العمانية جامعة السلطان قابوس
٥	تهاني الحوسنية	مساعد باحث - قسم البحوث والدراسات	

ملحق رقم (٢)

قياس الثبات

محور المعوقات الشخصية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	28.4250	34.610	.285	.699
a2	28.8750	33.292	.377	.682
a3	28.1750	37.379	.133	.720
a4	28.6500	32.695	.472	.666
a5	27.9000	34.810	.350	.687
a6	27.7750	33.307	.464	.669
a7	28.2750	33.128	.435	.673
a8	28.0750	35.661	.309	.693
a9	29.3000	31.497	.422	.674
a10	28.5000	32.872	.422	.674

قياس الثبات
محور المعوقات الاجتماعية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.646	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	18.2000	17.959	.344	.613
b2	18.6000	17.682	.434	.592
b3	18.7250	18.102	.401	.601
b4	18.2500	18.295	.220	.652
b5	18.4000	20.246	.251	.636
b6	18.4000	18.451	.252	.639
b7	19.0500	19.279	.261	.633
b8	18.0750	14.122	.585	.530

قياس الثبات

محور المعوقات الادارية والتنظيمية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c1	43.0500	88.664	.377	.881
c2	42.9250	86.379	.689	.864
c3	42.5250	83.538	.677	.863
c4	42.9500	91.792	.400	.877
c5	42.5000	90.154	.484	.873
c6	42.6500	87.362	.616	.867
c7	43.3500	89.874	.472	.874
c8	42.7750	84.692	.656	.864
c9	42.8750	86.369	.628	.866
c10	44.0500	97.228	.149	.886
c11	42.6000	83.221	.691	.862
c12	42.7500	88.551	.480	.873
c13	42.1750	82.712	.697	.862
c14	42.1250	86.522	.606	.867

قياس الثبات

الأداة ككل

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	32



البحث السادس

التأثيرات النفسية والاجتماعية للطلاق على أطفال سلطنة عمان

إعداد :

فاطمة بنت سالم المحرزية

بدرية بنت سعود الشعيلية

دائرة التنمية الاجتماعية بالمضيبي

(دراسة مطبقة على طلبة الحلقة الأولى بولاية المضبي)

٢٠٢٠م

الفهرس

م	الموضوع	الصفحة
١	فهرس المحتويات	٤٣٧
٢	قائمة الجداول	٤٣٨
٣	قائمة الملاحق	٤٣٨
٤	ملخص الدراسة	٤٣٩
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها		
٥	المقدمة	٤٤١
٦	مشكلة الدراسة	٤٤١
٧	أهداف الدراسة	٤٤٢
٨	أسئلة الدراسة	٤٤٢
٩	أهمية الدراسة	٤٤٢
١٠	حدود الدراسة	٤٤٣
١١	مصطلحات الدراسة	٤٤٣
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة		
١٢	أولاً: الإطار النظري	٤٤٤
١٣	مفهوم الطلاق	٤٤٥
١٤	حجم ظاهرة الطلاق	٤٤٥
١٥	تأثير الطلاق على الأطفال من الناحية النفسية والاجتماعية	٤٤٧
١٦	نظريات الطلاق	٤٤٩
١٧	الدراسات السابقة	٤٥٠
الفصل الثالث: المنهجية والجراءات		
١٨	مجتمع وعينة الدراسة	٤٥٣
١٩	منهج وإجراءات الدراسة	٤٥٣
٢٠	أدوات الدراسة	٤٥٣
٢١	الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	٤٥٣
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات		
٢٢	نتائج الدراسة	٤٥٤
٢٣	المقترحات والتوصيات	٤٥٦
قائمة المراجع		
٢٤	المراجع العربية	٤٥٧
٢٥	المراجع الأجنبية	٤٥٨
٢٦	الملاحق	٤٥٩

قائمة الجداول

م	عنوان الجدول	الصفحة
١	مخطط (١) وثائق الطلاق في سلطنة عمان عام ٢٠١٧	٤٤٦
٢	مخطط (٢) وثائق الطلاق في سلطنة عمان عام ٢٠١٨	٤٤٧
٣	مخطط (٣) وثائق الطلاق في محافظة شمال الشرقية	٤٤٧
٤	جدول (٤) نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين عينة البحث وفقا للمشكلات النفسية	٤٥٤
٥	جدول (٥) نتائج اختبار(ت) لدلالة الفروق بين عينة البحث وفقا للمشكلات الاجتماعية	٤٥٥

قائمة الملاحق

م	الملحق	الصفحة
١	مقياس قلق الانفصال بصيغته الأولية	٤٥٩
٢	مقياس قلق الانفصال بصيغته النهائية	٤٦٠
٣	مقترح لبرنامج وقائي جمعي -في ضوء نتائج الدراسة- لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية على أطفال الأسر المطلقة.	٤٦٢

ملخص الدراسة

التأثيرات النفسية والاجتماعية للطلاق على طلبة الحلقة الأولى بولاية المضيبي

اعداد: بدرية بنت سعود بن علي الشعيلية

فاطمة بنت سالم بن صويلح المحرزية

هدفت الدراسة إلى التعرف على الآثار النفسية والاجتماعية للطلاق على الأطفال، ووضع مقترحات لبرنامج وقائي -في ضوء نتائج الدراسة- لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية على الأطفال.

وقد اشتمل مجتمع الدراسة على الأطفال الذين ينتمون لأسر مطلقة وملتحقون بالدراسة في الحلقة الأولى في مدارس ولاية المضيبي. حيث كان من المفترض أن يتم تطبيق المقياس في المدارس على طلبة الحلقة الأولى في مدارس ولاية المضيبي لاشتماله على العينة المقصودة للدراسة ولكن بسبب الظروف الراهنة والمتعلقة بمرض (فايروس كورونا) COVID-19 والذي أدى الى تأجيل الدراسة لحين شهر نوفمبر ٢٠٢٠، لذلك تم تجميع الاستبانات من العينة عن طرق الواقع الميداني لتطبيق المقياس للحصول على العينة المقصودة، وشملت العينة في حجمها الأساسي (٢٨) طفل وطفلة. طبق مقياس قلق الانفصال وهو مقياس يحوي في مضمونه مجموعة الآثار النفسية والاجتماعية للانفصال على الأطفال.

ولفحص أسئلة الدراسة تم استخدام اختبار (ت) للمقارنة بين الاختبار القبلي والبعدي والمتابعة، واستخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية لدى عينة الدراسة.

أشارت النتائج إلى أن هناك آثار نفسية واجتماعية يتركها الطلاق على الأبناء وتعددت مظاهر هذه الآثار خوف الطفل من الذهاب الى المدرسة وشعور الطفل بالحزن وخوفه من النوم بمفرده والخوف من ذهاب الام وعدم عودتها والبكاء أكثر من أي وقت مضى، كذلك مشكلات أخرى تمثلت في الخوف من الذهاب الى الرحلات بدون والدتهم والخوف من حرمانهم من عطف وحنان والدتهم و مرافقة الام عند خروجها من المنزل خوفا عليها. وهذه جميعها آثار تنعكس بصور وبأخرى على نفسية الطفل ومدى توافقه مع الاجتماعي مع البيئة المحيطة.

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثتان بتطبيق برنامج ارشادي جمعي مقترح للأطفال في المدارس على أن يتم وفق أسس ومنهجية علمية، وإقامة ورش وندوات للأسر اللاتي تعاني من مشاكل أسرية مستمرة وتبصيرها بخطورة الطلاق وتأثيره على الأبناء، إقامة برنامج ارشاد جماعي للمنفصلين قبل وقوع الطلاق وتوجيههم.

الفصل الأول

التعريف بموضوع الدراسة

يتضمن الفصل الأول:

- مشكلة الدراسة وأهميتها
- أهداف الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة:

الأسرة هي اللبنة الأساسية في بناء الأفراد والمجتمعات والعامل الأساسي لتحقيق التنمية المستدامة على اختلاف الحضارات والثقافات ومن أجل ذلك عنيت الشريعة الإسلامية بالأسرة أتم العناية وأكملها. ووضعت لها من الأحكام والتشريعات والواجبات والآداب ما يزيدها سعادة وقوة.

إن المتغيرات التي يعايشها العالم أدت إلى فرض تحديات كبيرة على الأسرة، فالثورة التكنولوجية والليكترونية التي جعلت من العالم أكثر سرعة وانفتاحاً للغير لا شك بأنها أسهمت في تطوير المجتمعات ونموها كما أنها أسهمت في تعقيد الحياة البشرية. وقد صاحب هذه الثورة المعرفية مشكلات اجتماعية كبيرة أثرت على بناء الأسرة وهددت تماسكها وقيامها بوظائفها. (وزارة التنمية الاجتماعية، بدون تاريخ) وإن لم يستطع الزوجان التعامل معها يؤدي ذلك إلى حدوث الطلاق.

يعد الطلاق أحد مظاهر عدم الاستقرار الزوجي واستحالة العشرة بين الزوجين، مما يترتب عليها إنهاء الرابطة الزوجية. كما تعكس هذه المشكلة طبيعة النسق البنائي للزواج وما يعتريه من عدم استقرار، يؤدي إلى اختلال في وظيفته الاجتماعية، حيث يعكس الطلاق خللاً بنيوياً داخل النسق الأسري. وهذا يسهم بدوره في عدم استقرار النسق الزوجي، ويؤثر في نسق القرابة، ويؤدي إلى تأثيرات سلبية على النسق التربوي والاجتماعي العام. (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٥)

وتزداد المشكلة تعقيداً في حالة وجود أطفال في الأسرة المطلقة وبالتحديد في مرحلة الطفولة المبكرة؛ فهي مرحلة غاية في الحساسية كما أنها تعتبر من أهم المراحل في حياة الإنسان ففيها تتكون القدرات وعناصر الشخصية وأنماط السلوك وتتأثر بشكل أساسي بنوع العلاقات داخل الأسرة، فيرى بولبي أن حالات القلق وبعض الحالات المرضية عند الكبار يمكن أن تكون متعلقة بحالات تلاشي التعلق وفقدان الأم أثناء الطفولة. (الفارسية، ٢٠١٨)

في الوقت الذي يؤثر فيه الطلاق على جميع الأطفال بمختلف أعمارهم إلا أنه لم تظهر دراسات لغاية الآن تبين أنواع محددة من الآثار السلبية للطلاق في عمر محدد إلا أن بعض التأثيرات قد تظهر بين أطفال المرحلة الابتدائية كسوء التكيف مثلاً. (الغرايبة، وعليمات، ٢٠١٢)

وعلى ضوء ما سبق تأتي هذه الدراسة استجابة لحاجة معرفية علمية لبحث ظاهرة الطلاق وتأثيراتها في الجانب الاجتماعي والنفسي خصوصاً لدى الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة، وحاجة علمية تتمثل في العمل على الاستفادة من النتائج وتطبيقها في الواقع الميداني للعمل على خفض نسبة الطلاق.

مشكلة الدراسة:

يعد الطلاق من المشكلات الاجتماعية المعاصرة في كل دول العالم ومنها سلطنة عمان، ويعد إحدى المؤشرات المهمة على مدى تحقق التوافق والاستقرار الأسري بين الزوجين من عدمه.

وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة التي خصصت في هذا المجال والمتعلقة بالطلاق إلى تأثيره على الأبناء على المستوى النفسي والاجتماعي والانفعالي وصعوبة التعامل مع الخبرات الصادمة كدراسة: طنجور (١٩٩٨)، العلي (٢٠٠٤)، الهبيدة (٢٠٠٥)، العجمي (٢٠٠٧)، والتي أظهرت نتائجها إلى وجود مشكلات في التوافق النفسي والاجتماعي لدى أطفال الاسر المطلقة بالمقارنة مع أبناء الاسر السوية. وكذلك أشارت العديد من البحوث والدراسات الأجنبية إلى أن طلاق الوالدين يؤثر في الأطفال الأصغر سناً من الأطفال الأكبر سناً. (العجمي، ٢٠١٤)

وكذلك على صعيد الدراسات الأجنبية فقد أجريت دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية (Amato,2001) طبقت الدراسة على ١٣٠٠٠ طفلاً تراوحت أعمارهم بين مرحلة ما قبل المدرسة إلى مرحلة الشباب للمقارنة بين الأطفال الذين ينتمون إلى أسر مطلقة وآخرين ينتمون إلى أسر عادية، وتوصلت النتائج إلى أن الأطفال الذين ينتمون إلى عائلات مطلقة يعيشون وضع أسوأ من الأطفال الذين يعيشون في أسر سليمة حيث يواجه هؤلاء الأطفال المزيد من المشاكل مع الأقران، ويسببون مزيد من المتاعب لوالديهم.

مما سبق تتبلور مشكلة الدراسة في فحص التأثيرات الاجتماعية والنفسية للطلاق على الأطفال وبالتحديد في مرحلة الحلقة الأولى، والتعرف على الآثار التي تحول دون تحقيق التكيف للأطفال، وبالتالي الاستفادة من نتائج الدراسة في البحث عن أفضل السبل لتخفيف التأثيرات النفسية والاجتماعية للطلاق على الأطفال للخروج بأقل الخسائر وفي مقدمتها الأطفال لتحقيق الاستقرار والتوافق النفسي لهم.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على الآثار النفسية للطلاق على الأطفال.
- التعرف على الآثار الاجتماعية للطلاق على الأطفال.
- وضع مقترحات لبرنامج وقائي -في ضوء نتائج الدراسة- لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية على الأطفال.

أسئلة الدراسة:

تتمحور مشكلة الدراسة في الاجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما التأثيرات الاجتماعية والنفسية للطلاق على أطفال الحلقة الأولى بولاية المضيبي؟

ومنها تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

- ما نوع المشكلات والتأثيرات النفسية للطلاق على الأطفال؟
- ما نوع المشكلات والتأثيرات الاجتماعية للطلاق على الأطفال؟
- ما المقترحات لوضع برنامج وقائي -في ضوء نتائج الدراسة- لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية على الأطفال؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في جانبين: نظري، وتطبيقي، وفيما يأتي عرضا لكل منهما:

أولاً: الأهمية النظرية لهذه الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في حاجة الأمهات والأسر لمعرفة التأثيرات السلبية للطلاق على الابناء من الواقع المعاش.
- تعد هذه الدراسة إضافة علمية في مجال الدراسات، وعلى وجه الخصوص المتعلقة ببحث التأثيرات النفسية والاجتماعية على الأطفال رغم قلة في هذا المجال في حدود المنطقة الجغرافية التي تطبق فيها.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- مساعدة الأسر على تتبع المشاكل الأسرية والتوصل إلى حلول مرضية للطرفين بشكل لا يؤثر سلباً على وضع الأبناء نفسياً أو اجتماعياً.
- توظيف نتائج الدراسة من قبل المهتمين والمختصين في هذا المجال، وتطبيقها من قبل القائمين في المجالات المتعلقة بالارشاد والاستشارات الأسرية وكذلك مراكز العلاج الأسري وأخصائي المدارس، وذلك على المستوى الوقائي والعلاجي والإنمائي.

حدود الدراسة:

- الموضوعية:** التأثيرات النفسية والاجتماعية للطلاق على أطفال الحلقة الأولى بولاية المضيبي وسوف يتم استخدام مقياس (استبانة) جاهزة من إعداد الباحثين (د.صالح والسميري، ٢٠٠٩).
- البشرية:** تتمثل الحدود البشرية في الأطفال الذين انفصل والديهم، ويواصلون دراستهم النظامية في الحلقة الأولى بالمضيبي .
- الزمانية:** ٢٠٢٠
- المكانية:** سيتم تطبيق الدراسة في مدارس الحلقة الأولى في ولاية المضيبي

مصطلحات الدراسة :

الطلاق : هو حل عقد الزواج بالصيغة الموضوعية شرعاً، ويقع الطلاق باللفظ أو الكتابة وعند العجز عنهما بالإشارة المفهومة. (قانون الأحوال الشخصية، ٣٢/١٩٩٧: مادة "٨١")
وفي علم الاجتماع يعرف على أنه: إنهاء العلاقات الزوجية بحكم الشرع والقانون ويترتب عليه إزالة ملك النكاح. (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٥).
التأثيرات النفسية والاجتماعية اجرائياً: هي مجموعة الدرجة الكلية التي يحصل عليها الأطفال على المقياس المستخدم عن طريق تحليلها إحصائياً.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة:

سوف تستخدم الباحثان المنهج الوصفي والذي يقوم على وصف ظاهرة من الظواهر والتي أدت الى حدوثها والعوامل المرتبطة بها. واستخلاص النتائج ويتم ذلك من خلال تجميع البيانات وعرضها وتحليلها.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أطفال الأسر المنفصلة الملتحقين بالدراسة في الحلقة الأولى في مدارس ولاية المضيبي في العام الدراسي (٢٠٢٠ / ٢٠٢١).

عينة الدراسة:

سيتم اختيار العينة بالطريقة القصدية، وهم أطفال الاسر المطلقة والذي يواصلون دراستهم في الحلقة الابتدائية.

أدوات الدراسة:

تستخدم الباحثان مقياس قلق الانفصال من إعداد الباحثين (د.صالح والسميري، ٢٠٠٩) ويشتمل من (٣٩) فقرة في صورته الأصلية وفق مقياس ليكرت الثلاثي.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

يتضمن هذا الفصل:

- الطلاق، أطفال الأسر المطلقة، الأسباب والآثار.
- التأثيرات النفسية والاجتماعية
- الدراسات السابقة

مفهوم الطلاق:

"الطلاق: مشتقة من الفعل (طَلَّقَ) وأُطْلِقَ الشيء، وطلاق المرأة من زوجها: بانء عن زوجها زتركته، فهي طالق ج طُلُق، وطالقة ج طَوَالِق". (معلوف، ص ٤٧٠،

الطلاق هو حل عقد الزواج بالصيغة الموضوعه شرعاً، ويقع الطلاق باللفظ أو الكتابة وعند العجز عنهما بالإشارة المفهومة. (قانون الأحوال الشخصية، ١٩٩٧/٣٢: مادة "٨١")

وفي علم الاجتماع يعرف على أنه: إنهاء العلاقات الزوجية بحكم الشرع والقانون ويترتب عليه إزالة ملك النكاح. (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠١٥).

ويعرف الطلاق اجرائياً في هذه الدراسة بأنه انفصال بين شريكين كانت بينهما رابطة زواج صحيحه وفق الأطر الدينية والقانونية، ونتج عن هذا الزواج أبناء.

حجم ظاهرة الطلاق:-

تمثل ظاهرة الطلاق في مجتمعنا خلا اجتماعيا وظاهرة لها تأثير كبير على الأفراد والمجتمع منها ضعف المستوى التحصيلي للأطفال ظهور الإحباط والقلق بالإضافة الى السلوك العدواني لديهم... الخ (Amato & Booth, 1996, 357).

يمكن التعرف على حجم ظاهرة الطلاق في العالم من خلال قياس عدد حالات الطلاق في كل سنة مثال ذلك أمريكا في عام (١٩٨٠) كانت نسبة الطلاق بها (١١٤ حالة طلاق لكل ١٠٠٠ حالة زواج) وفي سنة (١٩٩٠) ارتفعت نسبة الطلاق الى ٢٢١ حالة طلاق لكل ١٠٠٠ حالة زواج، وفي سنة (٢٠٠٠) وصلت نسبة الطلاق الى ٤٠٩ حالة طلاق لكل ١٠٠٠ حالة زواج. هذه الأرقام تبين لنا مدى ارتفاع نسبة الطلاق في الولايات المتحدة الأمريكية وانتشار هذه الظاهرة (السعيد، ٢٠٠٦، ٧٢). وفي كوريا عام ٢٠٠١ كانت نسبة الطلاق ٨,٢ لكل ١٠٠٠ حالة زواج (الأحمد، زيدان، ٢٠٠٥).

كشفت دراسة بأن معدل الطلاق في دول الخليج يصل الى (٣٥٪) وتأتي في المرتبة الأولى السعودية حيث بلغت نسبة الطلاق بها (٤٥٪) تليها الامارات (٤٠٪) ومن ثم تأتي الكويت بنسبة (٣٥٪). (الخطيب، ٢٠٠٧)

وعلى الصعيد المحلي بلغت وثائق الطلاق في سلطنة عمان عام ٢٠١٧ أعلى نسبة خلال السنوات الخمس السابقة. وذلك كما يتضح من خلال المخطط رقم (١) كالتالي:



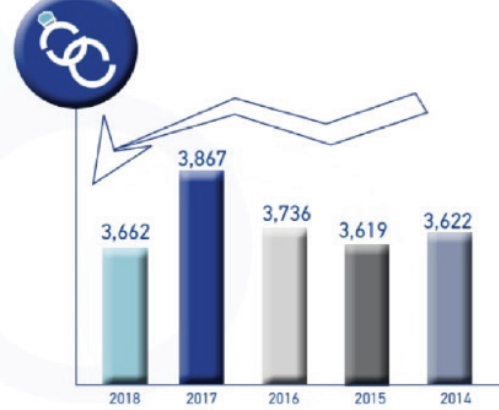
وبلغت حالات الطلاق المسجلة في محافظة شمال الشرقية ٢٣٠ حالة، توزعت على مختلف ولايات المحافظة تصدرتها ولاية إبراء بواقع (٢١,٦٪) وجاءت ولاية المضبيبي في المرتبة الثالثة بواقع (١٨,٩٪). (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠١٨)

وفي عام ٢٠١٨ ارتفع عدد حالات الطلاق بنسبة طفيفة مقارنة بـ ٢٠١٤ وذلك بنسبة (١,١٪). كما يوضحه مخطط (٢):

وثائق الطلاق :

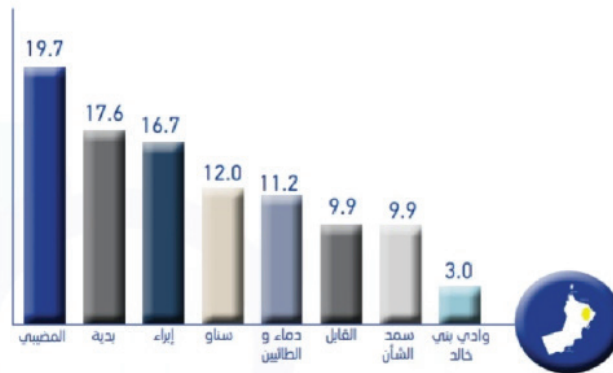
حقيقة:

ارتفع عدد حالات الطلاق بنسبة طفيفة بلغت (1.1%) في عام 2018 مقارنة بعام 2014.



وبلغت عدد شهادات الطلاق الجديدة المسجلة في محافظة شمال الشرقية عام ٢٠١٨ (٢٣٣) شهادة تصدرتها المضبيبي ب (٤٦) وثيقة طلاق وبنسبة (١٩,٧)٪، كما يوضحه مخطط (٣):

التوزيع النسبي لشهادات الطلاق الجديدة المسجلة في محافظة شمال الشرقية 2018 (%)



(المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠١٩)

تأثير الطلاق على الأطفال من الناحية النفسية والاجتماعية:-

عند الحديث عن موضوع الطلاق فإن الأطفال يظلون غير مدركين وغير واعين في فترة الطفولة المبكرة إلى الأسباب التي أدت إلى طلاق الوالدين، ويتصورون أنهم جزء من المشكلة ويشعرون

بالذنب لأن البعض يجدون انهم من أحد الأسباب التي أدت إلى الطلاق، علاوة على المشاعر السلبية التي تنتابهم كالخجل، والرفض والعزلة والجوء إلى التمرد لجذب الآخرين لهم.

وبعض الأطفال يلمسون المشاكل والنزاعات التي تحدث بين الابوين وتبدأ هنا مرحلة الخوف والارتباك ويعتبر قلق الانفصال عن الوالدين أبرز خبرة نفسية مؤلمة يعيشها الطفل في هذه المرحلة، وتختلف نسب انتشارها من مرحلة إلى أخرى تصل إلى حدها الأقصى في مرحلة الطفولة وتقل شيئاً فشيئاً في مرحلة المراهقة الأمر الذي يعد مشكلة بحاجة إلى انتباه واهتمام وعلاج. (ملال، كبداني. ٢٠١٧)

تشير البحوث الى أن الطلاق يمكن أن يكون حدثاً مزعجاً جداً للأطفال وخاصة في السنوات الأولى، كما أنه يؤثر على الأطفال في العديد من الجوانب النفسية والانفعالية والاجتماعية... الخ، وقد تستمر هذه المشكلات لدى الأطفال لسنوات عديدة. فالطلاق يؤثر على الأسرة ككل فالعلاقة بين الوالدين والأطفال ستتغير فيقل مطالب الوالدين من الأطفال ويقل دور الوالدين اتجاه الأبناء من ناحية التنشئة والتوجيهات لذا يصبح الأبناء أكثر عرضة للاضطرابات النفسية والاجتماعية، وفيما يلي توضيح لآثار الطلاق النفسي والاجتماعي في الأطفال (الرشيدي والخلفي ١٩٩٧ ٥٧٤-٥٧٥).

ويمكن ملاحظة الكثير من الفروق الفردية في ردود فعل الصغار بعد الانفصال عن الأم، ويلعب الجنس دوراً هاماً حيث يبدو أن الذكر أكثر تأثراً من الأنثى. ويتأثر السلوك بعد الانفصال بطبيعة العلاقة التي تربط الصغير بالأم. وكذلك تلعب ظروف البيئة المحيطة دوراً هاماً في زيادة حدة الانفصال. فالصغير الذي ينقل إلى بيئة أخرى يبدي أعلى درجات القلق والخوف عند انفصاله مما لو بقي بنفس الوضع سابقاً. (قنطار، ١٩٩٢)

ومن أهم آثار الطلاق على الأطفال ما يلي:-

١- آثار نفسية:

أوضح وايت (white, 1985) من خلال نظرية الأزمات إلى أن للطلاق تأثير سلبي كبير من الناحية النفسية لدى الطفل والتي تبدأ باكتئاب شديد ونوبات من الغضب والخوف والمسؤولية لما حدث لوالديه. (بركة، ٢٠٠٣، ١٥) ويتميز هؤلاء الأطفال بالاعتمادية الزائدة والخوف المستمر على من يعتمد عليهم، ويحتاجون لجذب الانتباه دائماً، ويشكون بأن لا أحد يحبهم أو يهتم بهم. (ملال، كبداني. ٢٠١٧)

أكدت دراسة سيلغمان (Seligman 1991) أن أبناء المطلقين يواجهون الحياة بصعوبة، وهم أشد إحساساً بالحزن وأكثر إصابة بالاكتئاب من الأطفال الذين يعيشون في أسر متماسكة (العلي: ٢٠٠٤، ١٩). فهم يعانون من القلق نتيجة الصراع بين رغبتهم في العيش مع والدهم أو العيش مع والدتهم (مرسي: ٢٠٠٧، ٣٣٠-٣٣٢).

ويعتقد الكثير من الأطفال بأنهم السبب في انفصال الوالدين وأن عدم رغبة أحد الوالدين بالعيش معهم بسبب خطأ قاموا به، الأمر الذي يشعرهم بالذنب ناحية الوالدين وينتج عنه عدة مشاعر سلبية منها: سوء الحالة الصحية لدى الطفل، مشاكل مختلفة مع الأقران ... الخ (Amato, 2000, 306).

٢- آثار اجتماعية:-

إذا تجاوز عمر الأولاد السابعة فإن سلبيات الطلاق تكون أكثر وأكبر فالطفل يكون مدرك لما يحصل حوله من نزاعات بين الوالدين فيعكس ذلك على سلوكيات الطفل من تسبب في المدرسة وضعف التحصيل وانحراف في السلوك وعدم القدرة على مشاركة الجماعة وحرمانه من التنشئة الاجتماعية السليمة مما يجعلهم يلجئون إلى الانحراف واستخدام المخدرات أو المسكرات. (أحمد، ٢٠٠١)

إضافة إلى ظهور بعض المظاهر السلوكية الأخرى عند بعض الأطفال كالتبول اللاإرادي ليلاً والبكاء، زد عليه السلوك العدواني والتصرف بتصرفات لا تتناسب مع الموقف. (ملال، كبداني، ٢٠١٧) وقد يشعر الأبناء الذكور بفقدان الأب أكثر من البنات ويتولد لديهم شعور بالكرهية تجاه أنفسهم. (العجمي، ٢٠١٤).

٣- آثار معرفية:

تظهر على الأطفال الذين انفصل والديهم بعض الاعراض كصعوبة التركيز والانتباه في الدراسة والتشتت مما يجعلهم عرضة للتأخر الدراسي، والتغيب عن المدرسة. وكذلك الانسحاب الاجتماعي والتغيب عن حضور بعض الأنشطة مع الأصدقاء. (ملال، كبداني، ٢٠١٧)

نظريات الطلاق:-

تختلف النظريات التي تحدثت عن الطلاق ومن هذه النظريات أو الاتجاهات ما يلي:-

النظرية التحليلية:-

يرى فرويد صاحب المدرسة التحليلية بأن الفرد يولد ولديه بعض الغرائز والدوافع اللاشعورية التي تختلف عن الحياة الشعورية التي يعيشها الفرد في الواقع، ولقد قام بتقسيم شخصية الفرد الى ثلاثة أقسام وهي الهو، الأنا، الأعلى ولكل جزء له خصائصه الخاصة الا أنها جميعها تعمل وتتفاعل مع بعضها البعض ونادرا ما يعمل أحد هذه النظم بمفرده دون النظامين الآخرين. (هول وليندزي، ١٩٧١: ٥٣).

كما يرى أنصار هذه النظرية أن لكل فرد في المجتمع لديه مجموعة من الغرائز الاجتماعية والعاطفية التي يسعى إلى إشباعها، فإن لم يستطع الزواج تحقيق هذه الغرائز مثل (تحقيق الاستقرار العاطفي والوجداني والانجاب والحصول على الاستقرار الاجتماعي) فإن أحد الزوجين سيقتران الانفصال وانهاء الزواج. (الخطيب، ٢٠٠٧)

النظرية السلوكية:-

أصحاب هذه النظرية يرون بأن حتى يتم التوافق الاجتماعي بين الزوجين يجب المسايرة الاجتماعية لتجنب الصراع بين القوى الداخلية لدى الفرد وضغوطات الجماعة، فخضوعه الى تلك الضغوطات يجعله يعتقد بأنه يتصرف مع احكام ومعتقدات الجماعة. (عثمان، ١٩٩٤: ٦-٧).

وهذه النظرية ترى بأن التوافق بين الزوجين من عدمه يتم اكتسابه وتعلمه من الخبرات التي يمر بها الفرد في حياته.

الاتجاه الإنساني:-

مؤيدي هذا الاتجاه يرون بأن الانسان يجاهد من أجل تحقيق ذاته، فوجرز يرى بأن الانسان يجاهد لتحقيق التوافق بين الذات وخبرات الفرد، فالمواقف التي تتفق مع الذات فهي تدخل في الوعي، أما المواقف التي لا تتوافق فهي تدخلهم في صراعات مع الذات والدخول في اللاشعور، والأشخاص المتوافقين مع ذواتهم فهم أكثر واقعية ولديهم وعي كبير في حياتهم ويضعون اعتبار لذواتهم (دافيدوف، ١٩٩٢: ٥٩٧).

يرى ماسلو بأن سلوك الانسان محكوم بالدوافع غير المشبعة لأن الدوافع تظل تعمل وتوجه سلوك الانسان فالفرد الذي يبحث عن التقدير والاحترام من الآخرين فهو قد أشبع دافع الطعام فهو لو لم يشبع هذا الجانب لما انتقل الى تحقيق دافع آخر وهو الحصول على التقدير والاحترام من الآخرين،

فالكائن الحي يندفع الى تحقيق الحاجات الأولية وإذا اشبعها اختفت وبدأ بالبحث لتحقيق الدافع الثاني ... وهكذا حتى يصل الى التوافق من خلال تحقيق الذات. فالشخص المتوافق يتصف بالتلقائية وتقبل الذات يصبح أكثر إدراكا للواقع ولديه علاقات قوية مع الآخرين. (الشناوي، ١٩٩٤: ٢٧١).

الدراسات السابقة:

مشكلة الطلاق موجودة منذ فترات بعيدة فهي ليست وليدة اللحظة، ولكن الأمر الذي اختلف هو نسب انتشارها في مجتمعنا العماني، فزادت النسبة وظهرت معها الدراسات للعمل على إيجاد حلول للظاهرة في مختلف المجالات، وسنتطرق لاستعراض بعض الدراسات السابقة حول الطلاق وتأثيراته الاجتماعية والنفسية.

فجاءت دراسة وزارة التنمية الاجتماعية (٢٠١٥) حول واقع الطلاق في المجتمع العماني دراسة ميدانية، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة حيث تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (٣٩٦) مطلقة و (١١٧) مطلق. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كزيادة الطلاق بين الفئات الشابة والفئات ذات المستويات التعليمية والاقتصادية المنخفضة، والأسباب المختلفة لحدوث الطلاق. علاوة على ذلك استخلصها بمجموعة من الآثار الاقتصادية والنفسية على عينة الدراسة من الجتسين بنسبة تقارب (٧٠٪) ومعاناة المطلقات منها بشكل خاص.

وهدفت دراسة الغرابية وعليمات (٢٠١٢) حول التأثيرات النفسية والاجتماعية للطلاق على الأطفال: دراسة على عينة من الأطفال في دار الضيافة في اتحاد المرأة الأردنية إلى البحث عن الآثار النفسية والاجتماعية للطلاق على الأطفال في المجتمع الأردني، وذلك بهدف التوصل إلى برامج تخفف من الآثار السلبية للطلاق على الأطفال. شملت الدراسة (١٥٢) أسرة من الأسر المطلقة التي تأتي لمشاهدة أبنائها في دار الضيافة للطفل بعد صدور قرار من قبل المحكمة الشرعية في الأردن. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج تمثلت في انتشار المشكلات والمعاناة الاجتماعية بين أطفال المطلقين إضافة إلى مشكلات في العلاقات والمشكلات السلوكية للأطفال.

وفي دراسة أجراها (Kyrre et al, 2006) طبقت على عينة بلغت (٢٥٥٠) طالب في الصفوف (٧-٩). وتوصلت النتائج إلى وجود خطر على المراهقين الذين ينتمون لأسر مفككة وتظهر الإشكالية عليهم في وجود قدر كبير من السلوك المعادي للمجتمع وتعاطي المخدرات على عكس أقرانهم من الأسر السوية فهم لم يكونوا معرضين لخطر أكبر من مشاكل التكيف من أقرانهم من الأسر غير المطلقة إلا في مجال التحصيل المدرسي.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية أجرى (Amato ٢٠٠١) دراسة أجراها على مجموعة من الأطفال وعددهم ١٣٠٠ طفل تراوحت أعمارهم بين مرحلة ما قبل المدرسة إلى مرحلة الشباب، وهدفت إلى المقارنة بين الأطفال الذين يعيشون في أسر مطلقة وآخرين في أسر عادية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج وهي ان الأطفال الذين ينتمون إلى أسر مطلقة يعيشون في وضع أسوأ من الأطفال الذين يعيشون في أسر عادية حيث يواجهون مشاكل مع الأقران.

وتناولت دراسة الحمراني (٢٠٠٠) الحرمان العاطفي وعلاقته بالاضطرابات النفسية العضوية لدى أطفال الطلاق ، دراسة مطبقة في مدينة الرباط المغربية اتبعت المنهج الكلينيكي عبر استعمال المقابلة والملاحظة والاختبارات الاسقاطية كالرورشاخ. وتكونت عينة الدراسة من ثلاثة أطفال تراوحت أعمارهم بين السادسة والثالثة عشر من العمر، تمت دراستهم على مدى سنة كاملة بالجمعية المغربية لمساهمة الأطفال في وضعية غير مستقرة بمدينة الرباط وتوصلت الدراسة إلى أن البرنامج العلاجي المتبع تمكن من التخفيف من حدة الاضطرابات النفسية العضوية التي عانى منها الأطفال.



المنهجية والإجراءات مجتمع وعينة الدراسة منهج الدراسة

متغيرات الدراسة
أدوات الدراسة
إجراءات تطبيق الدراسة
المعالجة الإحصائية

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع وعينة الدراسة، ومنهجية الدراسة وإجراءاتها بما في ذلك الأدوات المستخدمة، والتطرق للمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها لمعالجة بيانات الدراسة للتوصل إلى النتائج.

مجتمع وعينة الدراسة:

لم يتم حصر العينة الأساسية للأطفال وإنما كان الاعتماد على اختيار الأطفال الذين ينتمون لأسر مطلقه وملتحقون بالدراسة في الحلقة الأولى في مدراس ولاية المضبيبي. حيث كان من المفترض أن يتم تطبيق المقياس في المدارس على طلبة الحلقة الأولى في لاشتماله على العينة المقصودة للدراسة ولكن بسبب الظروف الراهنة والمتعلقة بمرض COVID-19 (كورونا) والذي أدى إلى تأجيل الدراسة لحين شهر نوفمبر ٢٠٢٠، لذلك تم تجميع الاستبانات من العينة عن طرق الواقع الميداني لتطبيق المقياس للحصول على العينة المقصودة، وشملت العينة في حجمها الأساسي (٢٨) طفل وطفلة.

منهج وإجراءات الدراسة:

استخدمت الباحثان المنهج الوصفي للتحقق من أسئلة الدراسة، وذلك للتوصل إلى بعض الآثار المترتبة على الإشكالية موضع الدراسة. واستخلاص النتائج وتعميمها، ومن ثم تحليلها. والعمل على تصميم برنامج ارشادي مقترح وفق النتائج المعطاة لمحاولة تطبيقه على أرض الواقع.

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثان في هذه الدراسة مقياس قلق الانفصال، وهو مقياس من إعداد الباحثين (د. صالح والسميري، ٢٠٠٩) ويشتمل من (٣٩) فقرة- في صورته الأساسية- وفق مقياس ليكرت الثلاثي. وحتى تتأكد الباحثان في الدراسة الحالية من صدق المقياس على البيئة العمانية تم اختبار المقياس (باختبار المقروئية والفهم) لاختبار مستوى وضوح أو غموض بعض العبارات، ومدى استيعابها. تم ذلك بعرضه على مجموعة من الأطفال وكذلك عرضه على مختصين في اللغة العربية. وتم التوصل في النهاية الى (٣٣) فقرة تم حذف بعض الفقرات ودمج فقرات في أخرى لتشابهها.

وتم حساب معامل ثبات "ألفا كرونباخ" فكانت الدرجة الكلية (٩٢٨). ويتضح من النتيجة أن ثبات المقياس كان مناسباً لإجراء هذه الدراسة. المقياس يتكون من ثلاث فقرات أعطيت تقديرات (١، ٢، ٣) لمقياس بدرجة كبيرة (٣)، بدرجة متوسطة (٢)، بدرجة قليلة (١).

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد جمع البيانات المتعلقة بالدراسة قامت الباحثان بإدخالها في ذاكرة الحاسب الآلي، وتحليلها باستخدام الرزمة الإحصائية المحوسبة للعلوم الاجتماعية (SPSS-19) حيث استخدمت في هذا التحليل الاحصائيات التالية:

١- المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المقياس للإجابة عن أسئلة الدراسة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات

١- نتائج الدراسة:

يتناول هذا الفصل التحليل الاحصائي (الوصفي والاستدلالي) للبيانات التي تم جمعها لأهداف الدراسة، والمتمثلة للتحقق من أسئلة الدراسة التي تناولت التعرف على الآثار النفسية والاجتماعية للطلاق على الأطفال، وتم استخدام أداة قلق الانفصال لجمع البيانات، وفور الانتهاء من جمع المعلومات تم إدخالها وتحليلها باستخدام الرزمة الإحصائية المحوسبة للعلوم الاجتماعية (SPSS-19) حيث تم الإجابة على أسئلة الدراسة باستخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية).

أولاً: النتائج المرتبطة باختبار السؤال الأول للدراسة:

- وهو: ما نوع المشكلات والتأثيرات النفسية للطلاق على الأطفال؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المقياس المتمثل في قلق الانفصال والتي تم استنباط منها التأثيرات النفسية حسب ما أوضحته بنود المقياس لدى عينة الدراسة حسب الجنس، وتم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test) لتوضيح الدلالة بين الذكور والإناث في درجة الاستجابة للتأثيرات والمشكلات النفسية. والجدول (٤) يبين ذلك:

جدول (٤) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين عينة البحث وفقاً للمشكلات النفسية

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	١٦	٢,١٨٢٣	٠,٤١٣٠٠	٠,٤٨٣	٠,٣٣٥
أنثى	١٢	٢,١٠٧٦	٠,٣٩٢٢٦		

يتبين من خلال الجدول أن قيمة اختبار ت بلغت (٠,٤٨٣) وتدل على وجود فروق إحصائية حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (٠,٣٣٥) أكبر من (٠,٠٥) لذلك فهي دالة إحصائية. فبلغت مستويات المتوسط الحسابي لفئة الذكور (٢,١٨٢٣) وبانحراف معياري (٠,٤١٣٠٠). بينما بلغ المتوسط الحسابي عند فئة الإناث (٢,١٠٧٦) وبانحراف معياري (٠,٣٩٢٢٦). وتصدرت المشكلات النفسية

في خوف الطفل من الذهاب الى المدرسة بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١,٦٧٦٦) وبانحراف معياري (٠,٨٨٧١٥) وتلتها شعور الطفل بالحزن بمتوسط حسابي (١,٦٣٠٩) و بانحراف معياري (٠,٨٦٢٩٧). وكانت من النتائج المرتفعة أيضاً خوف الطفل من النوم بمفرده بمتوسط حسابي (١,٥٣٦٩) وبانحراف معياري (٠,٨١٣٢٥). والخوف من ذهاب الام وعدم عودتها والبكاء أكثر من أي وقت مضى. وكانت خوف الطفل بأن شيء ما سوف يحدث لأمه وأن الأيام القادمة سوف تكون غير سعيدة حصدت أدنى علامة بمتوسط حسابي (١,٢٠٤٣) وبانحراف معياري (٠,٦٣٧٢٥).

ثانياً: النتائج المرتبطة باختبار السؤال الثاني للدراسة:

- وهو: ما نوع المشكلات والتأثيرات الاجتماعية للطلاق على الأطفال؟

ولاختبار هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة المقياس

المتمثل في قلق الانفصال والتي تم استنباط منها التأثيرات الاجتماعية حسب ما أوضحتها بنود المقياس لدى عينة الدراسة حسب الجنس، وتم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test) لتوضيح الدلالة بين الذكور والإناث في درجة الاستجابة للتأثيرات والمشكلات الاجتماعية. والجدول (٥) يبين ذلك:

جدول (٥) نتائج اختبار ت لدلالة الفروق بين عينة البحث وفقاً للمشكلات الاجتماعية

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	١٦	٢,٢٥٦٩	٤٠٣١١	٨٧٨	٣٧٤
أنثى	١٢	٢,١٠١٩	٥٣٢٧٨		

يتبين من خلال الجدول أن قيمة اختبار ت بلغت (٨٧٨) وتدل على وجود فروق إحصائية حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (٣٧٤) أكبر من (٠,٠١) لذلك فهي دالة إحصائياً. فبلغت مستويات المتوسط الحسابي لفئة الذكور (٢,٢٥٦٩) وانحراف معياري (٤٠٣١١)؛ بينما بلغ المتوسط الحسابي عند فئة الإناث (٢,١٠١٩) وانحراف معياري (٥٣٢٧٨). وبرزت المشكلات الاجتماعية المستوى الأعلى في الخوف من الذهاب إلى الرحلات بدون والدتهم بمتوسط حسابي (١٥٤٧٦) وانحراف معياري (٨١٨٩٢). تلتها الخوف من حرمانه من عطف وحنان والدتهم بمتوسط حسابي (١٤٩٣٢) وانحراف معياري (٧٩٠١٥) وساوتها تقريباً في مرافقة الأم عند خروجها من المنزل خوفاً عليها بمتوسط حسابي (١٤٨٦) وانحراف معياري (٧٨٦٨). وجاءت في المرتبة الأخيرة قيام الطفل بالنوم مع والدته بمتوسط حسابي (١٢٢٩٥) وانحراف معياري (٦٥٠٦٠).

هذا وبناءً على الإجابة على التساؤلين تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج العديد من الدراسات التي توصلت إلى مجموعة الآثار المشكلات النفسية والاجتماعية التي يعاني من أطفال الأسر المطلقة ومنها دراسة: طنحور (١٩٩٨)، العلي (٢٠٠٤)، الهبيدة (٢٠٠٥)، العجمي (٢٠٠٧)، والتي أظهرت نتائجها إلى وجود مشكلات في التوافق النفسي والاجتماعي لدى أطفال الأسر المطلقة بالمقارنة مع أبناء الأسر السوية، وهذه جميعها آثار تنعكس بصور وبأخرى على نفسية الطفل ومدى توافقه الاجتماعي مع البيئة المحيطة.

وتعتبر نتائج الدراسة بأن وجود التأثيرات النفسية والاجتماعية على أطفال الأسر المطلقة ليست أمراً حتمياً أو نتيجة حتمية لجميع أطفال الأسر المطلقة. ولكن تحدث تلك التأثيرات بطريقة أو بأخرى لدى بعض أفراد هذه العينة، ومدى تفاهم الوالدين في تجنيب أبنائهم هذه الإشكاليات.

ثالثاً: النتائج المرتبطة بالسؤال الثالث للدراسة:

- وهو: ما المقترحات لوضع برنامج وقائي -في ضوء نتائج الدراسة- لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية على الأطفال؟

بناءً على نتيجة البحث والاستبانه التي طبقت على فئة الأطفال علياً نقترح تنفيذ برنامج ارشادي قائم على التدخل مع الأطفال الذين يعانون من مشكلات سواء نفسية أو اجتماعية ويتم سهولة التعرف عليهم من خلال التحاقهم بالمدارس وذلك لقضاء أغلب ساعات يومهم في المدرسة. على أن يتم التدخل بشكل مباشر معهم ويمكن في الجانب الآخر التدخل مع والديهم بشكل مزدوج أو منفصل بهدف التوصل لحلول تصب في مصلحة الأطفال في المقام الأول. مرفق ملحق () للبرنامج الارشادي المقترح.

١- المقترحات والتوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، فإن المقترحات يتم إجمالها كالآتي:

- تطبيق برنامج ارشادي جمعي للأطفال في المدارس على أن يتم وفق أسس ومنهجية علمية.
- إقامة ورش وندوات للأسر اللاتي تعاني من مشاكل أسرية مستمرة وتبصيرها بخطورة الطلاق وتأثيره على الأبناء.
- إقامة برنامج ارشاد جماعي للمنفصلين قبل وقوع الطلاق وتوجيههم.

المراجع:

- الأحمد، عبد العزيز أحمد . و زيدان، أبو بكر عبيد. (٢٠٠٥): المشكلات التربوية المترتبة على ظاهرة الطلاق في المجتمع الكويتي. مجلة كلية التربية: جامعة الزقازيق . مج (١٥). ع (٦١).
- أحمد، سهير. (٢٠٠١). الصحة النفسية للأطفال. مركز الإسكندرية للكتاب.
- بركة، خلود. (٢٠٠٣). العلاقة بين طلاق الأبوين وبعض المشكلات النفسية لدى أطفال المدارس في منطقة عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى: السعودية.
- الجريدة الرسمية، الأحوال الشخصية (١٩٩٧/٣٢). سلطنة عمان.
- الحرمان، رضى. (٢٠٠٠). الحرمان العاطفي وعلاقته بالاضطرابات النفسية العضوية لدى أطفال الطلاق. جامعة محمد الخامس. الرباط: المغرب.
- الخطيب، سلوى. (٢٠٠٧). نظرة في علم الاجتماع الأسري. الرياض: مكتبة الشعر.
- دافيدوف، لندال. (١٩٩٢). مدخل علم النفس. (ترجمة سيد الطواب محمود عمرو نجيب خزام). ط ٣. القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع.
- الدحادحة، باسم محمد. (٢٠١٦). الدليل العلمي في الإرشاد والعلاج النفسي تمارين في خفض القلق والاكتئاب والضغط النفسي. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- الرشيد، بشير صالح. والخليفة، إبراهيم محمد، (١٩٩٧). سيكولوجية الأسرة والوالدية. الكويت: دار ذات السلاسل.
- الشناوي، محمد محروس. (١٩٩٤). نظريات الإرشاد والعلاج النفسي. القاهرة: دار غريب.
- الشيخ، محمد عبدالحميد. والعمار، خالد يوسف. (٢٠١٢). الإرشاد المدرسي. جامعة دمشق: سوريا.
- عبدالباقي، سلوى محمد. (٢٠٠٦). الإرشاد والتوجيه النفسي. الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- العجمي، راشد مانع. (٢٠١٤). فاعلية برنامج إرشاد جماعي لتحسين مستوى التوافق النفسي والاجتماعي لدى أبناء الأسر المطلقة في المرحلة المتوسطة (١١ - ١٤ سنة)- دراسة تجريبية على عينة من أبناء الأسر المطلقة في دولة الكويت. رسالة دكتوراة غير منشورة. جامعة دمشق: سوريا.
- العلي، تغريد. (٢٠٠٤). أثر الطلاق على توافق الأبناء. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عين شمس: مصر.
- العماوي، جيهان أحمد. (٢٠٠٩). أثر استخدام طريقة لعب الأدوار في تدريس القراءة على تنمية التفكير التأملي لدى طلبة الصف الثالث الأساسي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية بغزة: فلسطين.
- الغزايبة، فاكراً محمد. وعليمات، حمود سالم. (٢٠١٢). التأثيرات النفسية والاجتماعية للطلاق على الأطفال: دراسة على عينة من الأطفال في دار الضيافة في اتحاد المرأة الأردنية. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج(٩). ع (٢).
- الفارسية، إيمان بنت عايل. (٢٠١٨). قلق الانفصال لدى أطفال الصف الأول الأساسي وعلاقته بالسمات الشخصية لمهاتهم في محافظة مسقط. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نزوى: سلطنة عمان.
- قنطار، فايز. (١٩٩٢). الأمومة نمو العلاقة بين الطفل والأم. مجلة عالم المعرفة. الكويت.
- مرسى، كمال إبراهيم. (٢٠٠٧). العلاقة الزوجية والصحة النفسية في الإسلام وعلم النفس. الكويت: دار القلم للنشر والتوزيع.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. (٢٠١٨). الاستقرار الزواجي ٢. سلسلة الإحصاءات المجتمعية إصدار ٢٠١٨.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات. (٢٠١٩). الاستقرار الزواجي ٢. سلسلة الإحصاءات المجتمعية إصدار ٢٠١٩.
- معلوف، لويس. (١٩٠٨). المنجد في اللغة. ط ١٩، المطبعة الكاثوليكية. بيروت.

- ملال، صافية. وكبداني، خديجة. (٢٠١٧). المشكلات النفسية والسلوكية لدى طفل الروضة -قلق الانفصال نموذج-. مجلة العلوم الاجتماعية، عدد (٥). جامعة وهران: الجزائر.
- وزارة التنمية الاجتماعية، وجامعة السلطان قابوس. (٢٠١٥). واقع الطلاق في المجتمع العماني. مسقط: سلطنة عمان.
- وزارة التنمية الاجتماعية. (بدون تاريخ). دليل الارشاد الزواجي، مسقط: سلطنة عمان.

المراجع الأجنبية:

Amato P.R, & Booth, A. (1997). **Generation at risk: Growing up in an era of -family upheaval**. Cambridge, MA: Harvard University Press

Amato, P. R. 2001. Children and divorce in the 1990s: An update of the Amato-(and Keith (1991) meta- analysis. **Journal of Family Psychology**. (15 الشخصية غير منشورة-ن طقي والاجتماعي لدى ب عليه 355- 370 .pp

Kyrre Breivik and Dan Olweus, 2006, Adolescent's Adjustment in Four Post- -Divorce Family Structures: Single Mother, Stepfather, Joint Physical Custoday .Single Father Families, "**Journal of Divorce and Remarriage** 44, No.3.114

ملحق (١)

مقياس قلق الانفصال في صورته الأساسية من إعداد د. عايدة شعبان صالح ود. نجاح عواد السميري

م	فقرات المقياس	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
١	أحلام بأحلام مزعجة			
٢	أشعر بضيق في التنفس			
٣	ألازم أُمي في كل مكان تذهب إليه			
٤	أشعر بالخوف عندما أذهب إلى المدرسة			
٥	تراودني أفكار سيئة حول فقدان أُمي			
٦	أشعر بالتعب عند القيام بأي مجهود			
٧	أخاف الذهاب إلى الحمام ليلاً بمفردي			
٨	أفقد الأمان عندما أكون لوحدي			
٩	تشعرني أُمي بالأمان			
١٠	تراودني أفكار بأن أُمي سوف تذهب ولن تعود			
١١	أرافق أُمي عندما تخرج من المنزل خوفاً عليها			
١٢	أشعر بأنني شخص حزين			
١٣	أبكي أكثر من أي وقت مضى			
١٤	أشعر بالخوف من الأشياء التي لا أعرفها			
١٥	أكره سماع خبر موت أحد			
١٦	أخاف أن أفقد أُمي			
١٧	أخاف على أُمي عندما تمرض			
١٨	أشعر بأن شيء ما سوف يحدث لأُمي			
١٩	أشعر بألم في الرأس			
٢٠	أخاف من النوم بمفردي			
٢١	أشعر بتعب وإنهاك جسدي			
٢٢	أرسم المواقف المؤلمة التي حدثت لي			
٢٣	أجيب على أسئلة المدرس عندما يسألني			
٢٤	أتضايق عندما أتذكر المواقف المؤلمة التي حدثت لي			
٢٥	أشعر بأن الأيام القادمة تحمل مفاجآت غير سعيدة			
٢٦	أكره رؤية الدم			
٢٧	أجد صعوبة في الانتباه للأشياء			
٢٨	أشعر بالخوف الشديد دون سبب			
٢٩	أخاف بأن أعيش وحيدا في هذه الدنيا			
٣٠	أطمئن على والدتي خوفاً أن يحدث لها مكروه			
٣١	أبكي عندما أتخيل بأنني سأبتعد عن والدتي			
٣٢	أنام مع والدتي			
٣٣	أتضايق عندما أفكر في الأيام المقبلة			
٣٤	أخاف من حرمانني من حنان وعطف والدتي			

٣٥	أخاف من الأمطار وما تسببه من حوادث		
٣٦	أتوسل لوالدتي حتى لا أذهب إلى المدرسة		
٣٧	أخاف من الذهاب إلى الرحلات بدون والدتي		
٣٨	ينتابني شد عضلاتي		
٣٩	أشعر بدوخة عندما أكون بعيداً عن أمي		

ملحق (٢)

مقياس قلق الانفصال في صورته النهائية والذي تم تطبيقه في الدراسة

البيانات الأولية:

الاسم: (اختياري)

النوع: (☐ ذكر ☐ أنثى)

العمر: ☐ ٧ سنوات ☐ ٨ سنوات ☐ ٩ سنوات ☐ ١٠ سنوات

م	فقرات المقياس	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة
١	أحلام بأحلام مزعجة			
٢	أشعر بضيق في التنفس			
٣	أرافق أمي في كل مكان تذهب إليه			
٤	أشعر بالخوف عندما أذهب إلى المدرسة			
٥	تراودني أفكار سيئة حول فقدان أمي			
٦	أشعر بالتعب عند القيام بأي مجهود			
٧	أخاف الذهاب إلى الحمام ليلاً بمفردي			
٨	أفقد الأمان عندما أكون لوحدي			
٩	تشعني أمي بالأمان			
١٠	تراودني أفكار بأن أمي سوف تذهب ولن تعود			
١١	أرافق أمي عندما تخرج من المنزل خوفاً عليها			
١٢	أشعر بأنني شخص حزين			
١٣	أبكي أكثر من أي وقت مضى			
١٤	أشعر بالخوف من الأشياء التي لا أعرفها			
١٥	أخاف أن أفقد أمي			
١٦	أخاف على أمي عندما تمرض			
١٧	أشعر بأن شيء ما سوف يحدث لأمي			

١٨	أخاف من النوم بمفردي		
١٩	أشعر بتعب وإنهاك جسدي		
٢٠	أتذكر المواقف الحزينة التي حدثت لي		
٢١	أجيب على أسئلة المدرس عندما يسألني		
٢٢	أتضايق عندما أتذكر المواقف المؤلمة التي حدثت لي		
٢٣	أشعر بأن القادم يحمل أيام غير سعيدة		
٢٤	أجد صعوبة في الانتباه للأشياء		
٢٥	أشعر بالخوف الشديد دون سبب		
٢٦	أخاف بأن أعيش وحيدا في هذه الدنيا		
٢٧	دائما أسأل على أمي خوفا أن يحدث لها مكروه		
٢٨	أبكي عندما أتخيل بأنني سأبتعد عن أمي		
٢٩	أنام مع أمي		
٣٠	أخاف من حرمانني من حنان وعطف أمي		
٣١	أتوسل لأمي حتى لا أذهب إلى المدرسة		
٣٢	أخاف من الذهاب إلى الرحلات بدون أمي		
٣٣	أشعر بدوار عندما أكون بعيداً عن أمي		

ملحق (٣)

مقترح لبرنامج وقائي جمعي -في ضوء نتائج الدراسة- لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية على أطفال الأسر المطلقة.

ملخص عن مقترح البرنامج:

البرنامج المقترح تم بناؤه وذلك بالرجوع إلى المراجع وهو مستند على الارشاد الانتقائي من حيث تم التعامل مع النظرية المعرفية والنظرية السلوكية والسلوكية المعرفية والعلاج الأسري، يعتبر البرنامج الوقائي مقترحاً لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية على أطفال الأسر المطلقة، ويستخدم بعض الأساليب الارشادية والفنيات المستخدمة في مجال الارشاد النفسي كلعب الدور والأسلوب القصصي، وهو أسلوب يناسب المرحلة العمرية المستهدفة في الدراسة. وذلك للعمل على اكساب الاطفال نظرة واقعية للطلاق والعمل على إظهار الجوانب الإيجابية للطلاق بحكم أنه قد وقع فضلاً عن الجوانب السلبية. ويعتمد تنفيذ البرنامج على أسلوب الارشاد الجمعي والفردى.

الأهداف العامة للبرنامج:

يهدف البرنامج أطفال الأسر المطلقة في ضوء تطبيق بعض التقنيات للحد من الآثار النفسية والاجتماعية على الأطفال لكون الطلاق قد وقع، ولمساعدة الأطفال على تنمية التعبير عن الذات وتعزيز الثقة بالنفس وتعليم مهارات حل المشكلات بطريقة تناسب المرحلة العمرية للأطفال، والسيطرة على الانفعالات والعصبية. أي يتم العمل على تنمية نقاط القوة عند الطفل والعمل على إشراك الوالدين في البرنامج العلاجي الوقائي وذلك للحفاظ على المصلحة الفضلى للطفل(العلاج الأسري). وتتحدد الأهداف في التالي:

- تطوير مهارات معرفيه لإكسابها للأطفال لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية الناتجة عن الطلاق.
- تطوير مهارات سلوكية للوالدين -وكذلك يمكن تطبيقه من قبل المعلمين -لتعلم أساليب جديدة للتعامل مع أطفالهم للتأثير بشكل أو بآخر على أطفالهم لخفض التأثيرات النفسية والاجتماعية الناتجة عن الطلاق.

خطوات الجلسة:

كل جلسة من جلسات البرنامج الوقائي ستحتوي على:

- ١- بدء الجلسة بالترحيب بالأطفال في الجلسات الجماعية، او تكون مع الوالدين حسب كل حالة للتخفيف من التأثيرات النفسية والاجتماعية للطلاق على الاطفال.
- ٢- مناقشة التدريبات، وتقديم التغذية الراجعة.
- ٣- مناقشة موضوع وأهداف الجلسة، وأهم الأساليب والفنيات المستخدمة.
- ٤- إنهاء الجلسة.
- ٥- تقييم وتقويم، الجلسة الإرشادية.

مقترح الأساليب الارشادية المستخدمة في البرنامج الوقائي:

الأساليب الارشادية المستخدمة في البرنامج الوقائي الارشادي وتعريفاتها ومواقف استخدامها في البرنامج الارشادي الجمعي:

م	الاسلوب	التعريف	مواقف الاستخدام في البرنامج الارشادي الجمعي الحالي
١	المرح والفكاهة	استخدام أساليب فكاهية ومرحة، لمساعدة المسترشد على فهم المواضيع التي لم يتم أخذها بجدية، وهذا الاسلوب يزيد من قوة العلاقة الارشادية، ويحسن نظرة المسترشد للحياة. (عبد الباقي، ٢٠٠٦، ص ١١٠)	بناء العلاقة الارشادية والاستفادة القصوى من البرنامج دون ملل أو ضجر
٢	كسر الجليد	"عملية تهدف إلى مساعدة الأعضاء على التعرف على بعضهم البعض بشكل أكبر، ومناقشة آمالهم ومخاوفهم المستقبلية". (الداحدة، ٢٠١٦)	كسر حاجز الجمود بين الأطفال
٣	التعزيز الايجابي	اسلوب يهدف إلى تكرار السلوك وتدعيمه ويدفعه لتكرار نفس السلوك سواء بكلمة طيبة أو المديح والثناء أو الامور المحببة للشخص. (الخطيب، ٢٠٠٧)	عند القيام باستجابات مرغوبة من الأطفال سواء بشكل فري أم جماعي.
٥	التنفيس الانفعالي	اسلوب يساعد أعضاء المجموعة الارشادية على تفريغ المواد المشحونة انفعالياً حتى يتمكن من التعامل مع الناس. (الفسفوس، ٢٠٠٦)	مساعدة الأطفال على الحديث لتفريغ الاحزان التي يعانون منها بطريقة تناسب مرحلتهم العمرية
٦	التخيل	طاقة عقلية تقوم باستحضار الصور الخيالية إلى الوعي، ويشعر بها ويستطيع أن يعيش الموقف دون مقاطعة. (الداحدة، ٢٠١٦)	إكساب الأطفال على تكوين صور خيالية للمواقف الواقعية الحقيقية
٧	النمذجة	"فنية إرشاد يتم من خلالها تعلم أعضاء المجموعة الارشادية عن طريق الملاحظة أو التقليد أو المحاكاة، ويقدم المرشد أنموذج يقوم المتلقي بتقليده ومحاكاته". (الشيخ والعمّار، ٢٠١٢، ص ١٣٥٩)	اكساب الأطفال القدرة على اكتشاف الأفكار السلبية، واستبدالها بأفكار ايجابية.
٨	لعب الدور	"يقصد به التمثيل التلقائي للمواقف التي تشتمل على العلاقات الإنسانية، وتهدف إلى إضفاء المزيد من الواقعية على الموقف التعليمية، ويطلق عليه أحيانا باللعب التمثيلي". (العمّار، ٢٠٠٩، ص ٢٠)	اكساب الأطفال القدرة على تقمص الأدوار الواقعية لمعرفة المشاعر السلبية التي يعايشونها وتظهر من خلال التمثيل.

لجنة المسابقة البحثية الدورة الثانية :

الاسم	المسمى
الشيخ / محمد بن أحمد المحروقي	مدير عام التخطيط والدراسات
الفاضل/ سيف بن ناصر السعدي	خبير الدراسات
الفاضل/ د.صطوف الشيخ حسين	خبير التخطيط الاستراتيجي
الفاضل/ محفوظ بن محمد الحسني	مدير دائرة النقلات
الفاضل/ حمود بن محمد المنذري	مدير دائرة الأحداث
الفاضل/ علي بن خميس الجابري	مدير مركز التقييم والتأهيل المهني
الفاضلة/ نعيمة بنت حميد البلوشية	مديرة دائرة الدراسات والمؤشرات الاجتماعية
الفاضلة/ وضحة بنت سالم العلوية	مديرة دائرة الارشاد والاستشارات الاسرية
الفاضل/ سليمان بن ساعد العبري	رئيس قسم الدراسات
الفاضلة/ منى بنت عبدالله النهدي	كاتبة شؤون ادارية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

