

## تطبيق نموذج "نية العطاء" في تحسين الأداء المهني والاجتماعي لمعلمات المرحلة الثانوية

### The Effect of " Giving Intent" Model on the Professional and Social Performance of Female Teachers at a High School

#### إعداد

أ.د. زكي شاکر صديقي  
جامعة أم القرى - مكة المكرمة  
المملكة العربية السعودية

أ. هبة عيد الخيري  
ماجستير القيادة التربوية - جامعة دار الحكمة - جدة  
المملكة العربية السعودية

تطبيق نموذج "نية العطاء" في تحسين الأداء المهني والاجتماعي لمعلمات المرحلة الثانوية

### الملخص

تشكل مسألة الإصلاح في المؤسسات التعليمية والتربوية واحدة من أهم القضايا المهمة في البلدان كافة وفي وطننا بشكل خاص، ولذا ينبغي استخدام طرق نوعية جديدة لتحسين الأداء داخل الصف الدراسي؛ فمنذ ثلاثين عامًا ظهرت مفاهيم تغيير تسعى إلى تحسين الأداء داخل المؤسسة بطريقة إيجابية أي بدون حل أي مشكلة محددة مثل المؤسسة المتعلم، وطريقة التساؤل المقلد، وفي هذه الدراسة استخدمنا طريقة جديدة لتحقيق ذلك تسمى "نية العطاء"، وعلى وجه التحديد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق هذا "النموذج" في تحسين الأداء لدى المعلمات في إحدى المدارس الثانوية الخاصة بمدينة جدة. تم اتباع منهجية البحث النوعي الإجمالي التشاركي، وتكونت عينة الدراسة من (٥) معلمات في المرحلة الثانوية من تخصصات مختلفة. تم استخدام إستراتيجيات نوعية لجمع البيانات، ومن أبرزها هذه المجموعات الثلاث: مجموعات التركيز (القبلية والبعدي)، والتدخلات، والملاحظة الميدانية. ومن أبرز النتائج التي تم الوصول إليها: أن تطبيق نموذج "نية العطاء" قد حسّن من أداء المشاركات على الصعيد المهني والاجتماعي بشكل ملحوظ، كما ساهم النموذج في جعل المشاركات أكثر هدوءًا وقدرة على إدارة الضغوط أثناء تواجدهنّ في الصف مع الطالبات ومع زميلاتهنّ في المدرسة، إضافة إلى أن تطبيق المشاركات لنموذج "نية العطاء" ساهم في معالجة كثير من الخلافات الأسرية مع شركاء الحياة أو بعض الأصدقاء، والتي كانت تُشكل أزمة لهنّ فيما مضى. وأوصى البحث أن تكون منهجية البحث الإجمالي ضمن المهمات الأساسية للمعلمين والمعلمات على اختلاف تخصصاتهم، وأن تكون النية أساس التطوير المؤسسي داخل المدرسة، ومنها ينبثق تطوير أداء المعلمين والمعلمات في المواد الدراسية المختلفة.

الكلمات المفتاحية: نموذج "نية العطاء" - الأداء المهني والاجتماعي - المؤسسة المتعلمة - النماذج الذهنية.

## The Effect of " Giving Intent" Model on the Professional and Social Performance of Female Teachers at a High School

### Abstract

The aim of this research is to study the effect of “Giving Intent” model on enhancing the performance of female teachers at a private high school in Jeddah. The researcher followed participatory research method and the study sample consisted of (5) teachers with different specialties. The researcher used different tools for data collection such as focus groups (before and after), observation, contemplation, proper interventions. One of the most prominent findings of the research that the application of the model “Giving Intent” in the classroom has improved significantly the performance of teachers at both professional and social levels. The model also enhanced teacher calmness and allowed them to manage stress while they were in class with students and during their interactions with their teacher colleagues. In addition, the model has improved teacher's capabilities in handling old time disputes with life partners and friends. This study recommends that action research should be adopted among the basic tasks of teachers of different subjects. Also, the intent model should be the basis of institutional development and the enhancement of the performance of teachers of all subjects.

**Key words:** "Giving Intent" Model – Professional & Social Performance - Learning Organization - Mental Models.

## المقدمة:

تشكل مسألة الإصلاح في المؤسسات التعليمية والتربوية واحدة من أهم القضايا المهمة في مجالات الحياة الاقتصادية والثقافية والاجتماعية في البلدان كافة وفي وطننا بشكل خاص. ولعله من الضروريّ التنبه إلى أن عملية الإصلاح التعليمي والتربوي معقدة للغاية لارتباطها بالنظم الثقافية والنظم الاقتصادية وبالنظم الاجتماعية، وتتداخل فيها عوامل عدة وعوائق تحد من تقدمها، مثل التصورات الثقافية الراكدة لدى المجتمع، وهيمنة بعض الممارسات التربوية القديمة أو التقليدية لدى بعض الممارسين للتعليم والتربية.

وتواجه المؤسسات على اختلاف مجالاتها وأنواعها في الوقت الراهن الكثير من الضغوطات والتحديات والمخاطر التي تهدد احتمالات تحقيقها لأهدافها، حيث فرضت التغيرات المتسارعة التي حدثت في القرن الحادي والعشرين، مثل: ثورة المعلومات، والاتصالات واقعاً جديداً على المؤسسات بمختلف اختصاصاتها؛ فظهرت نتيجة لذلك حاجة هذه المؤسسات إلى التطوير والتحديث من خلال عمليات التعلم الدائم والمستمر، حيث برزت فكرة حاجة المؤسسات إلى التحول نحو مؤسسات التعلم، بحيث تتميز بالعمل والتفكير الجمعي اعتماداً على مبدأ التعلم مدى الحياة (عاشور، ٢٠٠٩).

ونظراً لهذه الظروف التي فرضت واقعاً متطوراً ظهر اتجاه يسعى لاستشراف المستقبل ويدعو المؤسسات التعليمية إلى تطوير مفاهيم جديدة لبناء ثقافة التعلم والتفكير المنظم؛ لذا ظهر مفهوم المؤسسة المتعلمة (Learning Organization)، والمؤسسة المفكرة (Thinking Organization)، والتعلم المؤسسي (Organizational Learning) (عبابنة، ٢٠٠٧).

ويعتبر تحول المؤسسات التربوية إلى مؤسسات تعلم نقلة نوعية جوهرية في نشاطات المنظمات والأعمال، بعد أن أصبح التعلم مصدراً لا ينضب للميزة التنافسية المستدامة، ويقدر ما كان القرن الماضي قرن المؤسسة التي تحتضن الإنسان من المهد إلى اللحد، فإن القرن الحالي هو قرن المؤسسة التي تتعلم أفضل من ممارسات الآخرين، وتنقل المعرفة بسرعة وفاعلية في كل كيانها بشكل تشاركي تداؤمي، مؤسسة مبدعة تحل المشكلات بطريقة منهجية، مؤسسة تمكن عاملها من العمل وفق مبدأ الفريق المتفاعل وفق تنظيم شبكي، ويعتمد المعلومات المفتوحة في طلب واكتساب المعرفة وتوليدها (غرابية، بريس، ٢٠١١).

ويقصد بالمؤسسة المتعلمة: هي المؤسسة التي تعمل باستمرار على زيادة قدرتها وطاقاتها على تشكيل المستقبل الذي ترغب في تحقيقه من خلال التنبؤ بالتغيير والاستعداد له والاستجابة لمتطلباته (Senge, ٢٠٠٠).

وتبني هذه المؤسسات إستراتيجيات تشجع أعضائها على التعلم، فأصبح المهتمون بتطوير التعليم يدعون إلى تطبيق مفهوم "المدرسة المتعلمة" التي تهتم بالتعليم والتعلم، وينخرط جميع العاملين فيها في عملية تطوير جماعية ويتحمل مسؤوليتها الجميع؛ لتصبح عملية التطوير عملية شاملة للقادة والمعلمين؛ مما يحقق تنمية مهنية مستدامة.

فالتعلم هو تغير في السلوك والأداء نتيجة التجربة، كما أن التعلم نشاط اجتماعي مبني على المعرفة المتراكمة، كما أن المشاركة وجهًا لوجه تزيد الحافز للتعلم، وتؤدي إلى نتائج أكثر ابداعاً، وتنمي مهارات اجتماعية وثقافية متعددة، وهذا ما يدعمه هذا البحث.

والمملكة العربية السعودية ليست استثناءً عن باقي دول العالم المعاصر، فهي تسعى إلى التطوير والارتقاء بالتعليم، حيث حددت الإستراتيجية الوطنية لبناء مجتمع المعرفة رؤيتها بحلول عام ٢٠٣٠ بأن تصبح المملكة مجتمعاً معرفياً، وأكدت على ذلك رؤية وزارة التعليم أن يكون المتعلم معتزاً بدينه، منتمياً لوطنه، منتجاً للمعرفة، منافساً عالمياً. فانعكس ذلك على أنموذج تطوير المدارس وفلسفته، مما نحا بالقائمين عليه لتبني مفهوم المجتمعات المهنية التعليمية (نموذج تطوير المدارس، ١٤٣٤).

وقد أكدت على ذلك المفهوم التطلعات المستقبلية لوزارة التعليم، والتي تهدف إلى تحسين وتطوير التعليم تحقيقاً لرؤية المملكة ٢٠٣٠، فقد أدرجت وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية بموقعها الرسمي أنها في سبيلها لتطوير التعليم ستسعى لبناء فلسفة المناهج وسياساتها، وأهدافها، وسبل تطويرها، وآلية تفعيلها، وربط ذلك ببرامج إعداد المعلم وتطويره المهني، والارتقاء بطرائق التدريس التي تجعل المتعلم هو المحور وليس المعلم، والتركيز على بناء المهارات وصقل الشخصية وزرع الثقة وبناء روح الإبداع.

والباحثون مع الاتجاه الذي يرى أن جميع سبل التطوير ينبغي أن تعتمد بشكل أساسي على تطوير المعلم، والاهتمام بالسبل المعينة له على تحسين أدائه، ففي جميع التحولات الناجحة كان التطوير المهني للمعلمين الجدد والممارسين أولوية قصوى لدى القيادات التربوية، والمعلمون يجب أن يكونوا أنفسهم مُتعلمين في القرن الحادي والعشرين، يتعلمون أساليب الاستنباط والتصميم والتعاون التي تؤسس مجتمعاً قوياً من التربويين المهنيين. وإذا حصل ذلك، يصبح الطالب تلقائياً محوراً للعملية التعليمية.

ومن اطلاع الباحثين على الأدبيات التربوية لمهنة التعليم وجدا أن مبادرات الإصلاح التربوي التي تسعى لتوظيف فلسفة المؤسسة المتعلمة، كأداة للتنمية المهنية للمعلمين تحسن فعلاً من أدائهم، وتحقيق رؤية تطوير التعليم والمنبثقة من رؤية الوطن ٢٠٣٠.

ويعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي حظيت بنصيب كبير من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية هذا المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة، ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء.

ويمثل تحسين الأداء الإستراتيجية التي تحدد اتجاهات التحسين المستقبلية، والتي تعمل على تركيز الطاقات، وحشد الجهود، وتحسين علاقات العمل الرئيسة في المؤسسة (المدرسة في حالتنا)، وتركز على عمليات التحفيز في صناعة المنتج أو الخدمة التي تجعل المنظمة أكثر كفاءة وفاعلية، وتتغير لديهم النظرة لمهنة التعليم من مجرد وظيفة روتينية إلى رسالة سامية في الحياة. كما لوحظ أثناء تقييم أداء المعلمين والمعلمات أن البعض منهم توضع لهم تقييمات متدنية، ولذا فإن الاتجاه الأفضل للحصول على أداء أفضل هو أن نسعى لإدارة الأداء وليس فقط وضع التقييمات للمعلمين والمعلمات في نهاية العام الدراسي، والاهتمام بالحوافز التي تدعم المعلم، وتجعله يدرك أهميته وأهمية عمله للطلاب، ويعتبر البعض أن أهم حافز لتحسين أداء المعلم أو المعلمة ينبع من الذات، فهو الشحنة القوية التي تقود إلى تحقيق الأهداف وتسهل القيام بالمهام المختلفة، ويشعر الفرد بأن له معنى وقيمة؛ مما يوجه سلوكياته واتجاهاته، ولعل أهم ما يحفز الذات هو رغبتها في العطاء اللا مشروط.

ومن خلال التأمل والبحث، نرى أن السبيل لتحقيق التطور والتحسين الحقيقي في مهنة التعليم من قبل المعلمين والمعلمات لا بُدَّ أن ينبع أساسًا من رغبتهم في العطاء للأجيال القادمة، فكلمة واحدة من المعلم أو المعلمة من الممكن أن تغير عقلية الطالب أو الطالبة، وبالتالي إذا تحسن أداء المعلم أو المعلمة سيتحسن تبعًا لذلك أداء الطلاب والطالبات، قال تعالى: "فأما من أعطى واتقى (٥) وصدق بالحسنى (٦) فسنيسره لليسرى (٧)" سورة الليل.

ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث للتعرف على أثر نشر معاني العطاء لدى المعلمات على تحسين الأداء المهني والاجتماعي في مجال التعليم خاصة في المرحلة الثانوية، فرغم أهمية كل مراحل التعليم إلا أن المرحلة الثانوية لها أهمية خاصة، حيث تمثل حلقة الوصل بين التعليم العام والتعليم العالي.

وتمَّ استخدام نموذج معين يسمى "نية العطاء" (Schuitema, ٢٠٠٤) لتحسين الأداء لدى معلمات المرحلة الثانوية في إحدى المدارس الثانوية الخاصة بمدينة جدة، والتعرف على ما إذا كان تطبيق النموذج يؤدي إلى التغيير الإيجابي في الأداء المهني والاجتماعي وزيادة التحفيز الذاتي وعلاج المشاكل السلوكية داخل الصف.

## هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نموذج "نية العطاء" ودوره في تحسين الأداء المهني والاجتماعي لدى معلمات المرحلة الثانوية في إحدى المدارس الثانوية الخاصة بمدينة جدة وذلك بإيجاد التحفيز الذاتي للمعلمات من عمق الذات الإنسانية لديهنَّ، وبالتالي علاج المشاكل السلوكية للطالبات في الصف، وارتفاع مستواهنَّ التحصيلي في المواد المختلفة.

## أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث على النحو التالي:

- (١) يؤمل أن يشكل هذا البحث إضافة جديدة للأدب التربوي في مجال التعليم بحيث يؤدي إلى تعميق مفهوم نموذج "نية العطاء"، بحيث تنبع مهمة التدريس من عمق الذات الإنسانية للمعلمين والمعلمات؛ ليصبح أداء مهنة التعليم لا يقتصر فقط على المردود المادي أو المعنوي، أو الترفي من خلال السلم الوظيفي في الوزارة.
- (٢) أن يسهم بإثراء المكتبة العربية، لتكوين قاعدة لبحوث أخرى يتم إجراؤها من قبل باحثين تربويين آخرين يهتمون بموضوع نموذج "نية العطاء".
- (٣) تكمن أهمية البحث في ظلّ توجهات المملكة العربية السعودية ورؤية ٢٠٣٠، في التوجه إلى التطوير الحقيقي لرفع أداء المعلمين والمعلمات، وبالتالي تحسين أداء الطلاب.

## حدود الدراسة:

- (١) الحدود الموضوعية: تمّ التركيز في هذا البحث على أثر "نية العطاء" في تحسين أداء المعلمات، وانعكاس ذلك على الطالبات.
- (٢) الحدود المكانية: اقتصر هذا البحث على معلمات المرحلة الثانوية بمدينة جدة.
- (٣) الحدود الزمنية: تمّ إعداد البحث الميداني خلال الفترة الممتدة من ٢٠١٩/٢/١٥ إلى ٢٠١٩/٤/٢٥.

## مصطلحات الدراسة:

- النية (Intent) اصطلاحًا: توجه النفس نحو العمل، فأيّ عمل دون استثناء يبدأ من الجوارح، يكون في البداية فكرة، ثم يتم تفعيلها بين العقل والقلب والروح، وإن صحة العمل تكمن في سلامة الجوارح، فإذا صلحت الجوارح صلحت النية؛ وبالتالي يصلح العمل. فالنية الحسنة تؤدي إلى العمل الحسن، والنية السيئة تؤدي إلى العمل السيئ.
- العطاء (Giving) اصطلاحًا: إحدى الفضائل الإنسانية التي تعني البذل والتضحية، ويكون ذلك بعدم التقيد بحب الذات فقط، وإنما حب الآخرين أيضًا، كما يعني التجرد من الأنانية والتملك، وتفضيل البذل على الاحتكار، فالمال بالنسبة للشخص المعطاء وسيلة وليس هدفًا، وبالتالي لا تسيطر عليه الأهواء أو حب المال، إنما حب مساعدة الآخرين من خلال هذا المال.

**Performance: مفهوم الأداء**

- الأداء اصطلاحاً في المصطلحات الإدارية: القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل المكلف أو العامل الكُفء (الصرايره، ٢٠١٠).
- الأداء المهني (**Job Performance**): مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص (الحوامدة، ٢٠٠٤).
- نية العطاء (**Giving Intent**): القرار المستمر للعطاء غير المشروط في كل جوانب الحياة (Schuitema, ٢٠٠٤).

**الإطار النظري: نموذج "نية العطاء"**

نموذج "نية العطاء" هو طريق مبسطة، ولكنها شاملة وعميقة جداً في الارتقاء الشخصي والمهني والمؤسسي، وينبع من الحديث النبوي "إنما الأعمال بالنيات، ولكل امرئ ما نوى".

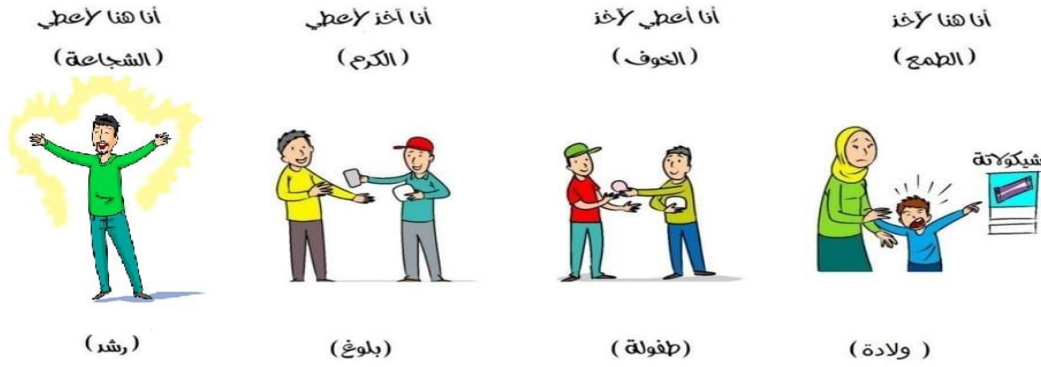
ويقسم هذا النموذج النية إلى نوعين أساسيين: نية خيرية (نية عطاء)، ونية غير خيرية (نية أخذ). (Schuitema, ٢٠٠٤).

وحيث إن النموذج مرتبط بالنية فإنه يصل إلى أعماق نقطة ممكنة داخل النفس البشرية، ولذا فإنه يمكن أن يغير الأفراد من الأعماق، ويوجد لغة قوية مشتركة بين الأفراد على اختلاف ثقافتهم، وأنواع شخصياتهم، ومستوى تعليمهم، وفوارق التنشئة الاجتماعية بينهم، والسن، والقيم..... إلخ، في حين أن جميع الطرق الأخرى قد تغير في المهارات أو على المستوى الخارجي فقط.

فتعامل المعلم بشكل صحيح مع النية هو بداية التغيير الصحيح داخل المؤسسة التعليمية ككل، وبدون ذلك يتعذر تطوير المؤسسة التعليمية تطويراً نوعياً مهماً جربنا من طرق أخرى، فالنية الحسنة تؤدي إلى العمل الحسن، والنية السيئة تؤدي إلى العمل السيئ. وحسب نموذج "نية العطاء"، يمر الأفراد -خلال نموذج "نية العطاء" - بأربعة أطوار، كما هو موضح بالشكل التالي:



## الأطوار الأربعة



حقوق الملكية الفكرية محفوظة لـ /د زكي شاكر صديقي

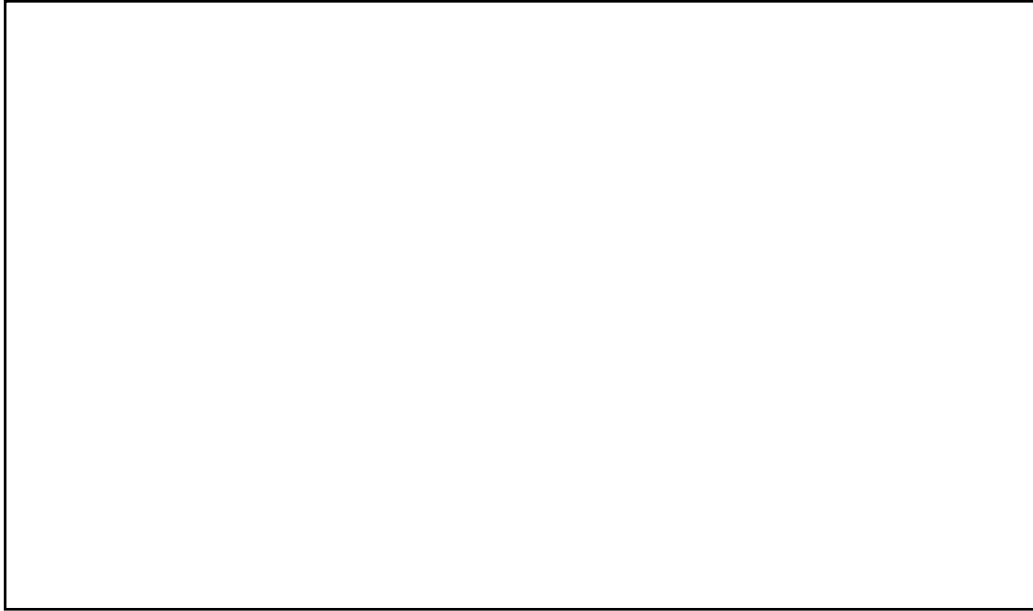
## شكل (١): الأطوار الأربعة لنموذج "نية العطاء"

١. (طور الولادة): وفيه يكون جميع الأفراد في مرحلة الأخذ، وللأسف يكبر البعض من الأفراد ويبقون في نفس المرحلة.
  ٢. (طور الطفولة): وهو الطور الذي يعطي فيه الأفراد ليأخذوا (العطاء لأجل الأخذ)، وهو ما يسمى بالعطاء المشروط خوفاً من المنع، أو رغبة في الحصول على شيء معين، وللأسف يستمر الكثير من الأفراد عالقين في نفس المرحلة.
  ٣. (طور البلوغ): وهو طور الأخذ للعطاء أو ما يسمى بالكرم، وتستمر هذه المرحلة لفترة زمنية أطول من المرحلتين السابقتين لها.
  ٤. (طور الرشد): وهو طور العطاء لأجل العطاء، أو ما يسمى بالعطاء اللا مشروط، حيث تمتاز هذه المرحلة بالعطاء بدون توقعات أو بحث عن نتائج، وإذا وصل الإنسان إلى مرحلة العطاء اللا مشروط فقد أصبح في أجمل تجلياته، مما يؤدي إلى تحسين أدائه بشكل ملحوظ سواءً في مجاله المهني أو الاجتماعي.
- ويؤكد النموذج أن العطاء حاجة بشرية أساسية، حيث يعود بالنفع على صاحب العطاء والمتلقي على حدٍ سواء، إن العطاء على مدار حياتنا يشبع مواهبنا الفطرية، ويساعدنا على إطلاقها، ويستمر التأثير الإيجابي للعطاء حتى بعد الوفاة، فإن كنت تملك قوة الإرادة والصبر والقلب الرحيم فإنك بذلك كله تملك القدرة على منح السعادة، فللعطاء قوة تحقق علاقات تكاملية بين الأفراد وترفع من إنتاجيتهم، حيث يستفيد جميع الأطراف من العطاء، فالشخص المتلقي يستفيد من العطاء أيًا كان نوعه، أما صاحب العطاء فلا يضاويه أحد بذلك الشعور الذي يغمره بالرضا والسعادة، إن العطاء بحد ذاته يضفي للحياة معنى أسمى، فعندما تعطي فإنك بذلك تعطي لنفسك فرصة أن يكون لك بصمة قوية إيجابية في حياتك (العطاء من

أجل العطاء)، وبالعطاء قد يجد الإنسان أو يخلق سبيلاً قوياً للنجاح على المدى البعيد، بينما وأنت تعطي وتنتظر المقابل فلن تتلقى شيئاً، ولذلك أعطِ للآخرين ولا تنتظر المقابل أو ما يعود عليك من نتائج.

وعندما نقدم العطاء للآخرين فإننا ندفع بهم إلى اتخاذ خطوات مهمة نحو تحقيق أهدافهم الشخصية، واكتشاف إمكاناتهم التي لم يدركوها من قبل، وبالتالي يتحسن أدائهم وإنتاجيتهم، وتحسن حياتهم المهنية والاجتماعية، وربما بعطائك تكون قد خلقت بداخلهم الأثر العظيم لتجعل منهم أفراداً معطاءين دون أن تدرك. ومن بين الأبحاث الحديثة والتي لها علاقة بـ "نية العطاء" البحث عما يسمى الجانب المضيء في العلاقات الإنسانية، حيث قام كوفمان وزملائه، بعمل دراسة نوعية رائدة وقدموا مثلثاً يركز على السمات المضيفة الأساسية بالبشر، وكيف أنها من الممكن أن تحسن من نوعية الحياة في المجتمع، وتزاحم المثلث المظلم الذي يركز على الأنانية، والمخاتلة، والعلل النفسية (Kaufman et al. 2019).

وتتفق نتائج هذا البحث مع نموذج "نية العطاء"، وأن الإنسان في أصله طيب ويستدعي الاحترام، ومعاملته كهدف بحد ذاته، وليس كوسيلة، وهذه هي فكرة نموذج "نية العطاء" العميقة.



شكل (٢): تلاؤم المثلث المضيء مع نموذج "نية العطاء"

ولذلك "نية العطاء" تترأس كل القيم، وتوجهها، وتربط بين الأشياء بلغة مشتركة وإن كانت مختلفة، وتخلق بداخل الأفراد قوة داخلية عميقة للتغيير الإيجابي من خلال طرائق رائدة ومتجددة.

تعميق نموذج النية سيكون الأساس القوي تجاه تحويل المدرسة ككل إلى مدرسة متعلمة عبر نموذج "المؤسسة المتعلمة" لبيتر سنجي (Senge, 1990)، والذي يعتمد في أساسها على ما يسمى "بالأنظمة السلوكية الخمسة"، وهي:

- ١- التمكن الذاتي: تعلم كيفية معرفة وإيضاح ما هو الأفضل لأنفسنا، وكيف نقوم بتشجيع الآخرين جميعًا على القيام بالمثل.
- ٢- النماذج الذهنية: أن نفكر بشكل عميق، ونقوم بإيضاح وتفسير وتحسين نماذج وأساليب تفكيرنا الباطن، وكيف ننظر إلى العالم (وهنا سيكون لنموذج النية الدور المحوري، إذ سيعين ليس فقط في فهم النماذج الذهنية السائدة بل في إعادة تشكيلها بشكل عميق وأصيل).
- ٣- الرؤية المشتركة: استخدام وجهات نظرنا للمساهمة في بناء رؤية مشتركة للمجموعة، ومشاركة الصور والمبادئ والخطط لبلوغ مستقبل أفضل.
- ٤- التعلم بطريقة الفريق: تعلم مهارات جديدة وعادات التعبير والعمل التعاوني، وبذلك يكون ذكاء المجموعة هو أكبر فعلاً من ذكاء الأفراد المكونين لهذه المجموعة.
- ٥- التفكير المنظومي: التفكير بطريقة مختلفة تمكن من صقل التماسك بين أفراد المجموعة، والتخلص من المنافع الشخصية ولو كانت على حساب الآخرين.

### الدراسات السابقة.

#### المحور الأول: الدراسات المتعلقة بـ "نية العطاء".

دراسة جودين وآخرين ((Godin et al). ٢٠١٤: هدفت هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين معاودة التبرع بالدم (العطاء المتكرر)، والمعايير الأخلاقية وإدراك صورة الذات، وتكونت عينة الدراسة من (٧٠٠٠) متبرع، ومن نتائجها وجود علاقة ارتباطية موجبه بين العطاء وكل من المعايير الأخلاقية وإدارة الذات.

دراسة بالدري وباجليارو (Baldry & Pagliaro, ٢٠١٤): هدفت هذه الدراسة إلى بحث أسباب العطاء وتقديم المساعدة لضحايا العنف، وأجريت هذه الدراسة على عينة من طلاب الجامعة مكونة من (٢١٨) طالبًا، وعينة من (٢١٦) رجلًا من رجال الشرطة. وأشارت النتائج إلى أهمية الالتزام بقيم ومعايير الجماعة الاجتماعية، والتوجه الإيجابي لتقديم العطاء والدعم للآخرين.

دراسة فيرجسون وفاريل ولورانس (Ferguson; Farrell & Lawrence, ٢٠١٤): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على التبرع بالدم. أهو عمل إحسان أم إثارة؟. وأجريت هذه الدراسة على ثلاث مراحل، الأولى منها: دراسة استطلاعية لمدة ستة أشهر شملت عينة من (٢٧٥) شخصًا، والمرحلة الثانية شملت عينة من (٣٣٣) شخصًا طبقت عليهم أدوات لقياس توجههم نحو التبرع بالدم، والمرحلة الثالثة أجريت على عينة من (٢٠٠) شخص، وذلك لبحث تأثير الرسائل الخيرية على زيادة الاستعداد للتبرع بالدم، وأشارت النتائج إلى الاعتقاد بالمنافع المجتمعية بصورة أكبر من المنافع الشخصية عند

التبرع بالدم، وأظهر نموذج تحليل المسار أن المعتقدات في الإحسان ارتبطت مع التوجه إلى العطاء، كما كان المتبرعون بالدم أكثر استعداداً للتبرع عندما وصلتهم الرسائل الخيرية الحاثثة على التبرع بالدم.

وأجريت دراسة من قِبل كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفرد بالولايات المتحدة الأمريكية لدراسة العلاقة بين المشاعر الإيجابية وسلوك العطاء لدى طلاب الجامعة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣١) طالباً من طلاب الدراسات العليا. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن العطاء للآخرين يجعلنا نشعر بالكثير من المشاعر الإيجابية، ويعود علينا بكثير من المنافع النفسية الإيجابية والروحانية والوجدانية، وينمي تقديم العطاء للآخرين الشعور بالرفاهية النفسية، ويمنح الإحساس بقيمة ولذة الحياة والشعور بالرضا بشكل عام (LaMeayx, 2014) ودراسة أبو هاشم (٢٠١٠)، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على النموذج البنائي للعلاقات بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وتقدير الذات والمساندة الاجتماعية لدى طلاب الجامعة. وتكونت العينة من ((١٠٩ ذكور و(٢٦٩) أنثى. وأشارت بعض نتائج العينة إلى أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع الآخرين تأتي من خلال المقبولية والانفتاح والانبساط.

#### المحور الثاني: الدراسات المتعلقة بتحسين الأداء.

دراسة الجساسي ((٢٠١١): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين سواء بشكل إيجابي أو سلبي في وزارة التربية والتعليم بسلطة عمان، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من ٢٩٠ رئيساً من رؤساء الأقسام والموظفين في المديرية المختلفة. واستخدم الباحث الإستبانة لجمع البيانات، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية: وهو وجود علاقة ذات دلالة إحصائية تشير إلى أن الحوافز المادية والمعنوية أدت إلى تحسن أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطة عمان باختلاف متغير العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والمسمى الوظيفي.

دراسة (Rettab et al. ٢٠٠٩): هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمنظمة والأداء التنظيمي باستخدام بيانات مسحية لـ ((٢٨٠ شركة في دبي، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وجميع مقاييس الأداء التنظيمي، والتزام العاملين، سمعة المنظمة.

من خلال الدراسات السابقة عن العطاء، ووسائل تحسين الأداء في المؤسسات المختلفة، فيمكننا التأكيد على:

- (١) "نية العطاء" هي رأس القيم الأخرى، وتنبع من عمق الذات الإنسانية، ويصبح عطاء الأفراد للآخرين عطاء لا مشروط، عندما يمتلكون نماذج ذهنية صحيحة وعميقة عن ذواتهم.

- (٢) أن المعطائين الناجحين لهم طرائق مميزة في التفاعلات الاجتماعية مع الأشخاص، وبناء العلاقات، والتعاون، والتأثير، مما يعزز تحسن الأداء.
- (٣) جميع القيم الخيرية إذا ارتبطت بالعطاء فإنها تتفعل بدرجة عالية.
- (٤) فلسفة العطاء مبنية على النية الخيرية اللا مشروطة، والتي تعود على الفرد المعطي بالسعادة والرضا والتوازن الحياتي والإنجاز المعنوي.
- (٥) يبني الفرد المعطاء علاقاته بما يحقق السعادة النفسية له وللآخرين من خلال احترامه لهم، ورفع معنوياتهم، ومشاركتهم؛ فيصبح شخصاً ناضجاً ويحقق الارتقاء الشخصي.
- (٦) يحسّن التحفيز المعنوي أو المادي من أداء العاملين في المؤسسات المختلفة، لكن أهم تحفيز هو ذلك التحفيز الذي ينبع من الذات (التحفيز الذاتي).
- (٧) أن الجودة الشاملة تتحقق إذا تم الاهتمام بالعنصر البشري الذي هو عماد المؤسسات كافة، من خلال المشاركة والتمكين الإداري.

### منهج الدراسة:

تمّ استخدام منهجية البحث النوعي بطريقة البحث الإجمالي التشاركي (Participatory Action Research). وذلك لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري والوقوف عند أهم الدراسات السابقة التي تشكل رافداً حيوياً للبحث، وما تتضمنه من محاور معرفية، تم استخدام البحث الإجمالي التشاركي لدراسة أثر تطبيق نموذج "نية العطاء" في تحسين أداء لدى المعلمات في المرحلة الثانوية بمدرسة خاصة بمدينة جدة، وهو عملية بحثية إجرائية واجتماعية تهدف إلى الوصول إلى الواقع بهدف تغييره، ويؤسس لمفهوم إيجابي، حيث يُمكن البحث الإجمالي الباحث أن يكتشف الممارسات ضمن حدود التركيبة الاجتماعية للأفراد المشاركين في البحث، ونقدياً لأن الباحث الإجمالي يتحدى العزلة، وتحويلياً لأن الباحث يقوم بتغيير كل من النظرية والتطبيق.

## لإستراتيجيات جمع البيانات:

## الإستراتيجية الأولى: مجموعات التركيز Focus groups (القبلية - البعدية)

أُسْتُخْدِمَت هذه الإستراتيجية لجمع البيانات النوعية من المشاركات في البحث، وذلك لتحقيق هدف الدراسة وللحصول على المعلومات من مصادرها البشرية، وذلك باعتبارها أداة تمكن الباحث من الحصول على معلومات مهمة تفوق في أهميتها ما يمكن أن يحصل عليه بواسطة استخدام أدوات أخرى (عبيدات وعبدالحق وعدس، ٢٠١٣).

## الإستراتيجية الثانية: التدخلات (Intervention)

تستخدم هذه الأداة لجمع المعلومات من المشاركات، ومعرفة مدى فهمهن العميق لنموذج "نية العطاء" أثناء عملية التطبيق له، ودوره في تحسين الأداء لديهن، وأعانته هذه الأداة في الحصول على البيانات المطلوبة وبتصورات المشاركات لفاعلية التدخل، وطرائق تحسين التدخل، وتقديم تغذية راجعة بالنسبة لإيجابيات وسلبيات التدخل، ويؤدي ذلك إلى فهم عميق لأسباب نجاح أو عدم نجاح التدخل؛ فتحليل البيانات التي تقدمها المشاركات مهمة في عملية التخطيط التأملي المستمر لإجراءات البحث.

ولإجراء التدخل تمّ اتباع الخطوات التالية:

١. تحديد الهدف من التدخل.
٢. تحديد الوقت المناسب للتدخل.
٣. تحديد الآلية المناسبة للتدخل.

## الإستراتيجية الثالثة: الملاحظات الميدانية (Field observation)

تُعَدُّ الملاحظة واحدة من أقدم الطرائق المستخدمة لدراسة سلوك الأفراد وأكثرها شيوعاً، حيث تمد الباحثين بمعلومات غنية عن نماذج مختلفة من السلوك، وتُعَدُّ الملاحظة الميدانية إحدى الوسائل الرئيسية لجمع البيانات النوعية خاصة في دراسات الاستقصاء الطبيعي. وقد تمّ استخدام الملاحظة الميدانية في الصفوف الدراسية بشكل مباشر لمتابعة مدى تحسن أداء المشاركات (المعلمات) في البحث لرصد أثر تطبيق نموذج "نية العطاء" في تحسين أداء المعلمات في المرحلة الثانوية على الصعيد المهني والاجتماعي، وتكوين تصورات يمكن فحصها لاحقاً.

كما تمّ استخدام الملاحظات الميدانية لجمع بيانات تدعم أو تكمل بيانات سبق جمعها بطرائق أخرى مثل مجموعات التركيز والتدخلات.

## إجراءات التقنين (Triangulation)

بما أن الظواهر الإنسانية والاجتماعية تركز على فهم السلوك الاجتماعي والإنساني من منظور داخلي يرتبط بطريقة تعايش الأفراد المشاركين مهنيًا في مؤسسة معينة، فإن السلوك الإنساني يرتبط بالسياق الذي حدث به، والواقع الاجتماعي الذي يعايشه (أبوزينة، ٢٠٠٧)، ولذلك تمّ استخدام إستراتيجية التثليث (Triangulation) أو ما يسمى (بالمناهجية الثلاثية للتقييم) للوصول إلى المصدقية أثناء جمع أشكال متعددة من البيانات؛ ثم تحليلها. وبينَ روزمان ورواليس (Rossman & Rallis, ٢٠١٢) أن إستراتيجية التثليث تساعد على التأكد من أننا لم ندرس جزءًا صغيرًا فقط من عملية معقدة نحاول فهمها، ولذلك فقد لاحظنا تطور النماذج الذهنية للمشاركات أثناء إجراء البحث، كما قمنا بتقديم التغذية الراجعة بشكل مستمر عن طريق التدخلات الدورية مع المعلمات المشاركات في البحث، وتمّ استخدام سجلات الملاحظات التأميلية لمساعدتها على تحديد الأسباب التي جعلت التدخل الذي أجرته ناجحًا. إن جمع أشكال متعددة من البيانات وتثليثها من شأنه أن يزيد من مصداقية النتائج، ويؤثر في نهاية المطاف على صدق البحث من خلال:

١. ملاحظة تصاعد مستوى الرغبة في التحسن على الصعيد المهني والاجتماعي لدى المعلمات المشاركات في البحث.
٢. ملاحظة المشاركات من خلال تقديم الدعم لبعضهنّ أثناء تطبيق نموذج "نية العطاء".
٣. النقاشات الفردية مع المعلمات لملاحظة الفهم العميق لديهنّ حول نموذج "نية العطاء"، وكيفية تطبيقه لتحسين أدائهنّ في حياتهن المهنية والاجتماعية، وتغيير نماذجهنّ الذهنية، مما سينعكس على تحسين أدائهنّ بشكل مستدام.

## مجتمع البحث وعينته:

اشتمل مجتمع البحث على معلمات في المرحلة الثانوية بتخصصات مختلفة وسنوات خبرة مختلفة، وذلك في إحدى المدارس الثانوية الخاصة بمدينة جدة، وتمثلت عينة البحث (ويطلق عليهنّ في البحث الإجرائي بالمشاركات) من (٥) معلمات جميعهنّ في المرحلة الثانوية، وتم اختيارهنّ بناءً على كونهن راغبات في تحسين وتطوير أدائهنّ كمعلمات من خلال حضورهن للعديد من الدورات داخل المدرسة وخارجها، وذلك للارتقاء بأنفسهنّ وطالباتهن في النواحي المهنية والاجتماعية.

## نتائج الدراسة ومناقشتها:

فيما يلي أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة، والتي تمّ تفسيرها في ضوء الخلفية النظرية، والدراسات السابقة والمرتبطة بالدراسة الحالية؛ وذلك لتحقيق هدف هذه الدراسة.

اتضح أثر تطبيق نموذج "نية العطاء" الذي انعكس بشكل كبير وإيجابي على المعلمات المشاركات في البحث حيث تولد لديهنَّ الشعور بالرضا والسعادة والثقة، وتحسن الأداء المهني والاجتماعي كثيراً؛ وبهذا تحقق الهدف الذي وضع من أجله البحث، وتوطدت العلاقات بشكل إيجابي بين المعلمات المشاركات في البحث وطالباتهن، وكذلك مع زميلاتهنَّ المعلمات، وأصبحن أكثر ميلاً لتقديم المساعدة للمخالطين بمنَّ من طالبات وزميلات وغيرهم من الأفراد في حياتهم الشخصية، دون انتظار أي عائد أو منفعة من أي نوع مقابل العطاء، كما ظهر من المشاركات دافعية ذاتية أكبر لبذل قصارى جهدهنَّ تجاه ما يوكل إليهنَّ من أعمال في المجال التعليمي والتربوي، كما أصبحنَّ أكثر حرّاً على إظهار السلوكيات والمعايير التي يتوجب أن يتحلّى بها الفرد سواء كان معلماً أو غير ذلك، وكان من اللافت للنظر أن المشاركات أصبحنَّ أكثر تأملاً لسلوكياتهنَّ فيما إذا كانت بصفة الأخذ أو بصفة العطاء. وظهر أثر تطبيق نموذج "نية العطاء" على بعض السمات الشخصية للمشاركات في البحث مثال ذلك ضبط النفس، والتسامح، والتعاطف مع الطالبات والزميلات، وظهرت لديهنَّ روح التعاون أكثر مما كان سابقاً. وأصبحنَّ يُدِين اهتماماً تجاه تحسن الأداء الذي ظهر عليهنَّ على الصعيدين المهني والاجتماعي، وانعكس ذلك كله إيجاباً على حياتهنَّ بصفة عامة، وعلى الجانب المهني بصفة خاصة.

**وفيما يلي نوضح ما كان وما أصبحنَّ عليه المشاركات في البحث:**

خلال إجراء مقابلة مجموعة التركيز (القبلية)، اتضح أنه يوجد خلط بين العطاء كقيمة وبين "نية العطاء" التي تتبع من عمق الذات الإنسانية بدون التوقع أو البحث عن نتيجة لعطائك، والذي هو أسمى المعاني الإنسانية، كما لوحظ أن المشاركات ينقصهنَّ التحفيز الذاتي والدافعية لتحسين الأداء في الجانب المهني والاجتماعي، ناهيك عن أن بعض المؤسسات لا تساعد ولا تساهم في هذا التحفيز للمعلمات. وقد اتفق مع ذلك دراسة (عقيلي، ٢٠٠٦) بأن اختيار الفرد لسلوك معين يتوقف على درجة توقعه أن هذا السلوك سوف يعود عليه بنتائج معينة، وكلما وجد الفرد أن الحافز المقدم - أيًا كانت طبيعته - فاعل من خلال إشباع الحاجه المطلوب إشباعها أدى ذلك إلى تحسن أدائه، ومن خلال مقابلات مجموعات التركيز مع المعلمات المشاركات في البحث، وُجِد اختلافات حول مفهومهنَّ للتحفيز تبعاً لأهدافهنَّ أو اتجاهاتهنَّ أو الزاوية التي ينظرنَّ إليها لعملية ونوعية التحفيز، وعلاقته بتحسين الأداء، وإشباع حاجاتهنَّ المادية والمعنوية، إلى أن تعرفنَّ على نموذج "نية العطاء" وانخرطن في تطبيقه بعد أن تلقين من الباحثة دورة لمدة ثلاثة اسابيع بشأنه، ظهرت خلالها دافعيتهنَّ تجاه فكرة ومضمون وقيمة النموذج، ورغبتهم في تحسن الأداء ليس فقط في مجال عملهن، وإنما في حياتهنَّ الخاصة والاجتماعية. ويتفق مع ذلك دراسة (ربابعة، ٢٠٠٣) الذي توصل إلى أن الأداء هو مجموعة النتائج المحددة للسلوك، وبالتالي فإن الأداء الإيجابي يمثل النتائج المرغوبة للسلوك، وفي المقابل فإن الأداء السلبي يمثل النتائج غير المرغوبة للسلوك.



وبتطبيق نموذج "نية العطاء" من قِبل المشاركات في الفصول الدراسية، فقد تولدت لديهن معرفة جديدة قمن بتجريبها عن طريق استخدام مهارة التأمل. مما حسن من أدائهن في الفصول الدراسية مع الطالبات، وتبعاً لذلك تحسن المستوى التحصيلي للطالبات، وبالتالي سيتحسن أداء المؤسسة بشكل عام.

ومن الجدير بالذكر عند حديثنا عن نموذج "نية العطاء" لا بد لنا من إيضاح نقطة مهمة والتي تتعلق بما يسمى "العطاء السلي"، حيث يفترض معظم الناس أن المصلحة الشخصية ومصلحة الآخرين على طرفي نقيض من بعضهما، ولكن الحقيقة غير ذلك، حيث إنه وفي العديد من الدراسات وجدت عالمة النفس في جامعة كارنيجي ميلون "فيكي هيلجسون" أنه عندما يعطي الناس باستمرار بدون القلق بشأن عافيتهم، فإنهم يكونون معرضين للخطر من ناحية الصحة البدنية والذهنية، وعندما يعطون بطريقة تهتم بالآخرين وبأنفسهم بنفس الدرجة فإنهم لا يعانون أي خسائر صحية (جرانت، ٢٠١٤).

وبذلك يتضح لنا أن للحفاظ على التوازن بين نفع الذات ونفع الآخرين سيؤدي إلى زيادات هائلة في السعادة والرضا لفترة زمنية أطول، وبما أن المشاركات في البحث هن معلمات ولديهن مسؤوليات

تجاه طالباتهن وحياتهن الاجتماعية الأخرى، فإن للتوازن أهمية خاصة يتحقق من خلالها الأثر المطلوب تركه في نفوس الطالبات والمخالطين لهن.

ولذلك يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي حظيت نصيباً كبيراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام، ودراسات المواد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية هذا المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة، ولتداخل المؤثرات التي تؤثر في الأداء.

ويمثل تحسين الأداء الإستراتيجية التي تحدد اتجاهات التحسين المستقبلية، والتي تعمل على تركيز الطاقات، وحشد الجهود، وتحسين علاقات العمل الرئيسية في المؤسسة، وتركز على عمليات التحفيز في صناعة المنتج أو الخدمة التي تجعل المؤسسة أكثر كفاءة وفاعلية، وأصبح ذلك نهج العديد من المؤسسات والشركات على اختلاف نوعية المنتج الذي تهتم به.

فحتى تكون المؤسسة مواطنًا صالحًا عليها أن تسعى إلى تحقيق المنافع لأصحاب المصالح كافة (المستهلكين، والموظفين، والمديرين، والبيئة التي تعمل فيها، والمجتمع عاماً) ولا يقتصر اهتمامها على تحقيق المصالح المادية فقط، بل يتجاوز ذلك ليشمل المشاركة الفعالة في البرامج التعليمية والاجتماعية، والالتزام بحماية البيئة بجانب العمل وفقاً لمبادئ الشفافية والمساءلة (عرابة وبن داودية، ٢٠١٢).

ولذلك عند ربط نموذج "نية العطاء" لدى المعلمين والمعلمات بتحسين الأداء، سنلاحظ التغيير النوعي في أدائهم، وتغيير النظرة إلى مهنة التعليم من مجرد وظيفة روتينية إلى رسالة سامية في الحياة، ولسنوات طويلة لوحظ أثناء تقييم أداء المعلمين والمعلمات، أن البعض منهم توضع لهم علامات سيئة، وتبين من خلال البحث والتجربة أنه من أجل الحصول على أداء أفضل لا بد أن نسعى لإدارة الأداء، وليس فقط وضع العلامات للمعلمين والمعلمات في نهاية العام الدراسي، والاهتمام بالحوافز التي تدعم المعلم، وتجعله يدرك أهميته، وأهمية عمله للطلاب. ويعتبر البعض أن أهم حافز لتحسين أداء المعلم أو المعلمة ينبع من الذات، فهو الشحنة القوية التي تقود إلى تحقيق الأهداف وتسهل القيام بالمهام المختلفة، ويشعر الفرد أن له معنى وقيمة؛ مما يوجه سلوكياته واتجاهاته، ولعل أهم ما يحفز الذات هو رغبتها في العطاء اللامشروط.

فقد أكدت البحوث والدراسات أن تقديم العطاء للآخرين وظيفية قيمة (Kennedy, 2011). فالعطاء هو السلوك الاجتماعي الإيجابي الذي يهدف لنفع الآخرين، فمن يتسمون بالعطاء يسعون لتقديم العون للآخرين والشفقة والتعاطف معهم بشكل عام (Musick & Wilson, 2007).

وقد أظهرت الدراسات أن الأشخاص الذين يمارسون قدرًا كبيرًا من الإيثار يتمتعون بتدفق كمية كبيرة من الإندروفين، وهذه الكمية يمكن أن تعطي دفعة للجهاز المناعي، الأمر الذي يساعد كثيراً في التشافي من الأمراض، والشعور بالسعادة والارتياح.

وقد اتضح من خلال استفتاء بريطاني تمَّ على مجموعة من المتطوعين أن نصفهم أشاروا إلى تحسن حالتهم الصحية أثناء قيامهم بالأعمال التطوعية، كما أشار (20%) منهم أنهم تمكنوا من فقدان الوزن الزائد لديهم، وهي النسبة التي فاقت في نجاحها الحميات الغذائية المتبعة للهدف نفسه (جرانت، 2014).

إن العطاء يعود بالنفع على المستفيد والمعطي في الوقت ذاته، وربما استفاد المعطي أكثر من المستفيد، فالشعور بالراحة النفسية منبعه الأساسي الذكاء الروحي، والذي يرتبط كثيراً بسخاء الروح والأفعال.

وأياً كان ما سنخسره في لحظة عطاء، سواء في صورة وقت أو مال أو فرص، فإنه سيعود إلينا أضعافاً مضاعفة عندما نحني ثمار العطاء، وكم نؤمن بأن تلك الثمار هائلة ودائمة، وربما تأتي في صورة التمتع بالرضا، والتمتع بتكامل ذاتي أكبر، والشعور بالحرية والبهجة والحب، وعندما تعمل على تحسين مهاراتك العطائية، سوف يعود ذلك بالنفع على أسرتك، ومجتمعك، وعلى نفسك أيضاً، ويُعبر فيروتشي في بلاغة عن ذلك قائلاً: " أن نكون عطوفين القلب هو أقصر الطرق لكي نصل إلى ما نصبو إليه " (هارني، 2010).

لقد لوحظ على المعلمات بعد تطبيقهنّ لنموذج "نية العطاء" أنهنّ أصبحنّ محفزات ذاتياً، ويملكن الدافعية، مما حسن لديهنّ الأداء المهني والاجتماعي خلال مدة مشاركتهنّ في هذا البحث. وقد أكد على ذلك ما أثبتته "رايموند كاتيل" أن الحافز هو السبب الذي يطور الناس من أجله الموهبة في المقام الأول، وهو ما يدفع الناس لاستثمار أوقاتهم وطاقاتهم في تطوير مهارات وأسس معرفية معينة، وهذا ما تمّ ملاحظته فعلياً على المعلمات المشاركات من تغير في النماذج الذهنية لديهن، حيث بدأن بتأمل أدائهن ومستويات مهارتهنّ.

فقد قالت المشاركة والتي يرمز لها في البحث "أوركيد": ( نظرة تأملية لذاتي الحالية.. أولاً: أحمد الله على انضمامي لهذه المجموعة وخوضي لهذه التجربة.. فقد كنت قبلها أشعر أنني شخص معطاء، وعلى درجة عالية من العطاء.. هديني في الحياة إسعاد الآخرين، والاستمتاع بذلك.. فيهمني جداً أن أترك أثراً جميلاً بعد وفاتي، ويتذكرني الناس بشكل جيد.

في بداية لقاءاتنا صادف مشاركتي في أحد اختبارات الميول.. وجاءت نتائجه صادمة لي ولم أتوقعها، فنتيجتي كانت منخفضة في الخدمة الاجتماعية، ونسبتي ضئيلة جداً، ولم أكن لأتخيلها في حياتي.. كيف أحصل على هذه النسبة، وأنا مؤسسة لنادي خيري اجتماعي؟ كيف أحصل على هذه النسبة وأنا المحركة لعائلي في هذا المجال (الخدمة الاجتماعية)؟. كانت صدمة قوية حقيقةً وإن كان هناك تبرير لهذه النتيجة لكنه لم يرضني، انضمت للمشاركات في البحث وأنا معطاءة إلا أن نتيجة اختبار الميول جعلتني متشوقة ومتلهفة لتعلم العطاء بمفهومه الأعمق الذي وجدته في نموذج "نية العطاء" وتعليمه لمن حولي، ومنهم أحبتي وعائلي المميزة التي يمضي أفرادها للأفضل دوماً، مشاركتي في البحث جعلتني أدقق في كل موقف عطاء يمر بي.. لماذا أعطيتي؟ وهل سأستمر حتى لو لم يعلم عني أحد؟ أو حتى لو قوبلت بردة فعل سيئة؟ أو هل سأستمر، وإن كان ذلك على حساب نفسي؟. وما جعلني أطمئن على نفسي نوعاً ما أنك أخبرتنا أن العطاء لا يكون على حساب نفسي فهذا عطاء سلمي، ما زلت أفكر كثيراً وأتوقع أنني سأسأل أكثر حتى أتشرب النموذج، ولكن مبدئياً أنا أحتاج إلى تجديد النية دائماً، وهذا ما لاحظته من بداية التعرف على النموذج، وأركز كثيراً لأبتعد عن العطاء السلبي لأنني كنت أمارسه كثيراً.. كيف؟ في السابق وهذا منذ زمن عندما كنت صغيرة قليلة الخبرة والاختلاط بالآخرين كنت لا أستطيع أن أقول (لا) خجلاً، لكن مؤخراً تقدمت كثيراً في هذا المجال لكي مازلت أعطيتي على حساب عائلي.. كيف؟ ألاحظ أنني أهتم بالآخرين على حساب عائلي التي تقدر ذلك في أغلب الأحيان، ولكن هذا غير جيد أبداً، فهم أولى من أي شخص آخر بالعطاء والاهتمام، وهذا ما جعلني أشكك في عطائي، وبعد التعرف على نموذج "نية العطاء" صرْتُ أغوص أكثر وأكثر في أعماق نفسي لأصل إلى العطاء اللامشروط، وأصل إلى السعادة والرضا، ومن خلال تأملاتي وجدت أن العطاء غير مكلف، وغالباً لا يتطلب منا بذل الكثير من الوقت والجهد، وعندما نغير أفكارنا السلبية ونحولها إلى نية خيرية ستتحول إلى سلوك عطاء ونتيجة لذلك نجد السعادة. والحق أقول أن

نموذج " نية العطاء" ومفهومه ساعدني كثيراً في معالجة سلوكيات الطالبات، بصفتي مرشدة طلابية في المدرسة، علماً بأنه لم يكن ضمن خطتي في المعالجة، وقد أسهم كثيراً وبشكل ملحوظ في تحسن سلوكيات الطالبات التي باشرت التعامل مع مشاكلهن منذ بداية مشاركتي في هذا البحث).

وقالت المشاركة التي يُرمز لها "توليب": (تعلمت من نموذج "نية العطاء" أن التسامح يجعل الشخص يشعر بالراحة قبل الآخرين، وكأنه يتسامح مع ذاته ويصفي قلبه وينقيه، كما لاحظت أن الشخص كلما تعود على العطاء دون مقابل، يجد السعادة تملأ قلبه، كما أن تأمل النعم وذكرها كل يوم جعلني أشعر وأقدر هذه النعم التي أنعم الله بها علينا، حيث إن الحياة أحياناً تُلهي الإنسان عن الإحساس بها وشكرها. ومن الأشياء التي أصبحت أحرص عليها بعد النموذج أن أترك أثراً إيجابياً في المحيطين بي

ولو بابتسامة، أو تعامل حسن، وقررت أن أسامح كل شخص أخطأ في حقّي، أو أساء لي، وأحاول أن أقابل الإساءة بالتعامل الحسن، فبفضل ما تعلمته من النموذج ساحت، وتحررت من كراهية حملتها بداخلي ولازمتني منذ كنت طالبة في الصف السادس الابتدائي تجاه معلمتي التي ضربتني في ذلك الحين، وأخرجتني أمام زميلاتي، ولم أتمكن من مسامحتها خلال السنوات الطوال).

وقالت المشاركة التي يرمز لها في البحث "البيلسان": (شعرت أن النموذج أثر في شخصيتي كثيراً، وتغيرت للأفضل، فأصبحت أحب أن أعطي دون مقابل، وهذا مغاير لما كنت عليه سابقاً، فلم أعد أنتظر المقابل، وأقدم الخير لوجه الله، وبنية خالصة لأكون سعيدة، وأحاول إسعاد من حولي بقدر استطاعتي حتى لو بابتسامة.. أفرحهم.. أفاجمهم، لكي يكونوا سعداء. وأرجو من الله الخير دائماً وأبداً).

وقالت المشاركة التي يرمز لها "بالباسمين": (فخورة جداً بما وصلت إليه الآن من تسامح ورحمة وعطاء بفضل النموذج .. فخورة جداً بسعادة من حولي حيال هذا التحسن .. فخورة جداً وسعداتي أكبر بملاحظة أقرب الناس والدافع الأكبر لي "شريك حياتي" تجاه هذا التحسن والتغير.. فملاحظته وإشادته حفزتني كثيراً للمضي قدماً في التحسن وجعل ذلك نمط حياة. فلن أخفي حقيقةً دون تفاصيل أن النموذج بدل حياتي الشخصية والاجتماعية، ومن ناحية أخرى ما لمست من تحسن للأداء في الجانب المهني منذ مشاركتي في البحث الذي انعكس إيجاباً وبشكل ملحوظ على التحصيل العلمي للطالبات، مما جعل هذا النموذج في نظري نعمة من نعم الله، علماً أنني التحقت بهذه المدرسة منذ أربعة أشهر، وكدت أن أتقدم باستقالي بسبب خلاف حاد بيني وبين الطالبات في الشهر الأول، وبعد تعريفي على نموذج "نية العطاء" تغير فكري، وقررت أن أتعامل " بنية

العطاء" معهن مهما كان المردود، فأصبحت أتعامل معهن بحب ورحمة، مما جعلهن يلاحظن عطائي رغم سلوكياتهن السلبية، فبدأت منهن الاستجابة وتحسن أداءهم في الحصص الدراسية، وتقبلهم للمادة رغم صعوبتها، مما أدى إلى ارتفاع مستواهن التحصيلي، وازداد اهتمامهن بإنجاز الأنشطة الإضافية المطلوبة منهن. إن الأثر العميق والبالغ لتطبيق نموذج "نية العطاء" على الصعيد المهني والاجتماعي جعله من أجمل نعم الله التي حظيت بها مؤخرًا).

وقالت المشاركة التي يرمز لها "روز": (أشعر أن الحياة بدأت تأخذ منحى جميل، وأشعر بمشاعر من السلام والهدوء الداخلي بعد أن تعرفت على نموذج "نية العطاء". فعلى الصعيد الشخصي تحررت من عدم الرضا وتقبل القدر، فقد توفى زوجي منذ (٣) سنوات في حادث سير، وطوال تلك المدة كان يلازمي شعور بعدم الرضا عما حدث وفقدني لشريك حياتي، لأنني كنت أريد وجوده في الحياة رغم أن ذلك سيؤذيه من إصاباته البالغة حتي لا أكون وحيدة، وبعد أن تعلمت الفرق بين "نية العطاء" و"نية

الأخذ"، تقبلت ورضيت بحكم القدر الإلهي، وأصبحت أرى أن من العطاء أن أتمنى له الخير رغم عدم وجوده معي، فاختيار الله له رحمة. أما طالباتي فقد قررت إعطائهن دورة عن تطوير الذات، وزيادة الثقة بالنفس، وإدارة المشاعر والتوتر، وشدت على مبدأ العطاء في الدورة، وأثر ذلك في إحدى الطالبات فأتت في اليوم التالي وأخبرتني أنها تشعر برغبة في التغيير، ولاحظت هذا بالفعل في الأيام اللاحقة، وليس هذا فحسب بل أنها أصبحت تبادر بالحديث معي عن العطاء عند حضورها للحصص، وتغير سلوكها للأفضل، وتحسن أداءها في المادة، مما أدى إلى ارتفاع مستواها التحصيلي).

ومن خلال ما قالته المعلمات يتضح لنا أن هناك تغيراً نوعياً في نماذجهن الذهنية العميقة نتيجة لأثر تطبيق نموذج "نية العطاء"، حيث دفع بهن إلى التأمل الجاد والحقيقي في ذواتهن، والذي نتج عنه الدافعية للتغيير والتحسين في الأداء. وتجدد الإشارة هنا إلى أن وجود رغبة التحسن لدى المعلمات المشاركات والتي تحفزت كثيراً من خلال نموذج "نية العطاء" قد ساهمت كثيراً في الوصول للنتائج التي تحققت على الصعيد المهني والاجتماعي، والتي شهدتها الباحثة منذ بداية مشاركتهم في البحث، ورصدتها من خلال الملاحظات الميدانية في الصفوف الدراسية فيما يخص تحسن الأداء والذي ترك أثره الرائع في العلاقة بين المعلمات وطالباتهن.

## توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن تقديم التوصيات التالية:

١. أن يكون البحث الإجرائي من ضمن المتطلبات الأساسية للنمو المهني وقبل التخرج للمعلمين والمعلمات على اختلاف تخصصاتهم، وذلك سيسهم في توظيف فلسفة المدرسة المتعلمة كأداة للتنمية المهنية للمعلمين، والتي ستحسن من أدائهم، وتحقق رؤية تطوير التعليم والمنبتقة من رؤية الوطن (٢٠٣٠).
٢. أن يكون نموذج "نية العطاء" أساس التطوير المؤسسي، ومنه ينبثق تطوير أداء المعلمين والمعلمات في المواد الدراسية المختلفة.
٣. يتم الاهتمام بعنصر الوقت أثناء إجراء هذا النوع من البحوث، ويعطى البحث الزمن اللازم لإجراء مراحلها وتنفيذ أدواته، نظراً لأن هذا النوع من الأبحاث يبني على التجربة البشرية التي تحتاج إلى وقت كافٍ لملاحظة أثرها بشكل عميق.

## \*ملاحظة عامة\*

تمَّ إجراء هذا البحث ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في القيادة التربوية من جامعة دار الحكمة، جدة، المملكة العربية السعودية.

## المراجع:

- أبو هاشم، السيد محمد (٢٠٠٦)، الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية التربوية باستخدام SPSS . مركز البحوث التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
- أبوزينة، وآخرون (٢٠٠٧)، مناهج البحث العلمي - طرق البحث النوعي. عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- آدم جرانت (٢٠١٤)، الأخذ والعطاء. السعودية: مكتبة جرير.
- الجساسي، عبدالله حمد محمد (٢٠١١). "أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال الأكاديمية العربية للتعليم العالي: سلطنة عمان، تم استرجاع المعلومات عن الشبكة الإلكترونية، متوفر: <http://www.abahe.co.uk>
- ربابعة، علي (٢٠٠٣)، إدارة الموارد البشرية: تخصص نظم المعلومات الإدارية، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الصرارية، خالد أحمد سلامة (٢٠١٠)، التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور في الأمن في الإدارات الجامعية، كنوز المعرفة، عمان، الأردن.
- عاشور، محمد علي (٢٠٠٩)، تصورات المدراء والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد لتطبيق ضوابط (سينج) في المنظمة المتعلمة، مجلة الساتل العلمية، ليبيا، جامعة مصراتة.
- عبابنه، صالح أحمد أمين (٢٠٠٧)، المدرسة الأردنية كمنظمة متعلمة: الواقع والتطلعات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- عرابة، رابح، وبن داودية وهيبه (٢٠١٢)، "المسؤولية الاجتماعية للشركات ودورها في التنمية: عرض تجارب بعض الشركات العالمية، ورقة مقدمة في: الملتقى الدولي حول "منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة بشار.
- عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠٦)، "إدارة الموارد البشرية"، مؤسسة زهران، عمان.
- غرابية، زهير، بريش، عبدالقادر (٢٠١١)، رأس المال الفكري الميزة التنافسية الجديدة في منظمات الأعمال المعاصرة في ظل التوجه نحو منظمات التعلم، الملتقى الدولي بعنوان (رأس المال الفكري في منظمات الأعمال المعاصرة في الاقتصاديات الحديثة)، جامعة الشلف، الجزائر.

هارفي، ماكينون (٢٠١٠)، قوة العطاء. السعودية: مكتبة جرير.

وزارة التعليم (١٤٣٤)، مشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم العام. أنموذج تطوير المدارس، الرياض.

“The Light vs. Dark Triad of Personality: Contrasting Two Very Different Profiles of Human Nature”, Front. Psychol., 12 March 2019.

Baldry, Anna Costanza & Pagliaro, Stefano. (2014). Helping victims of intimate partner violence: The influence of group norms among lay people and the police. *Psychology of Violence*, 4(3), pp,334-347.

Ferguson, Eamonn; Farrell, Kathleen & Lawrence, Claire. (2014). Blood donation is an act of benevolence rather than altruism. *Health Psychology*, 27(3), pp, 327-336.

Godin, Gaston; Germain, Marc; Conner, Mark; Delage, Gilles & Sheeran, Paschal. (2014). Promoting the return of lapsed blood donors: A seven arm randomized controlled trial of the question- behavior effect. *Health Psychology*, 33(7) pp, 646-655.

Kennedy, Karen Marie. (2011). Subject dispositions and individual differences associated with prosocial donor behavior. Unpublished dissertation of PHD in the University of New York.

LaMeaux, E C.(2014). How to reward yourself by giving time and money to others. Gaiam, Live. From. <http://life.gaiam.com/article/5-reasons-donate-charity>. Accessed 10/11/2014.

Musick, Mars A & Wilson John. (2007). *Volunteers a social profile*. Indiana University Press, Bloomington.

Rettab, B.; A. Ben Brik and K. Mellahi. (2009). "A Study of Management Perceptions of the Impact of Corporate Social Responsibility on Organizational Performance in Emerging Economies: The Case of Dubai", *Journal of Business Ethics*, 89: 371-390

Rossmann, G. B., & Rallis, S. F. (2012). *Learning in the field: An introduction to qualitative research (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Schuitema, E. (2004). *Intent*. South Africa: Intent Publishing.

Scott Barry Kaufman, David Bryce Yaden, Elizabeth Hyde and Eli Tsukayama, -

Senge, Peter M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.