



التنمية الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد -211- يونيو 2024

- أي نوع من الموظفين انت؟

- الاحتراق الوظيفي والغضب
مدمرين لصحة الموظفين .

- كيف تتعامل مع الشخصيات
"الصعبة" في بيئة العمل؟

تحول المنظمات..

5 حقائق



المحتويات

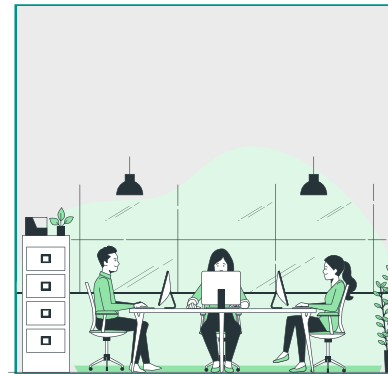
10 ساحة نقاش

تحول المنظمات.. ٥ دقائق



12 حياتنا العملية

كيف تتعامل مع الشخصيات " الصعبة " في بيئة العمل؟



16 ففضضة

الإجازة الصيفية..
نشاطات وهوايات للاستمتاع بالوقت



32 دراسة

دراسة ميدانية على القطاع العام

30 مقال

القرارات الإدارية المستتناة من مبدأ التحصين

9 مقال

اتجاهات الاتصال المؤسسي في ٢٠٢٤

رئيس التحرير:

د. تركي علي آل الرشيد

مدير عام الاتصال المؤسسي

هاتف : 8297117 - فاكس : 4747666

Rashidt@ipa.edu.sa

مدير التحرير:

أ. شقران سعد الرشدي

هاتف : 4745039

rashidis@ipa.edu.sa

عضو هيئة التحرير:

د. أحمد زكريا أحمد

هاتف : 4745034

mohamed@ipa.edu.sa

الإخراج الفني:

أ. ابتهاج دجيل الله الزهراني

هاتف : 4745163

alzahranie@ipa.edu.sa

موقع المجلة على شبكة الإنترنت

tanmia-idaria.ipa.edu.sa



رقم الترخيص: 1356070

ردمك: 1319 5093-

رقم الإيداع: 1550/16

المقالات والموضوعات التي تنشر في المجلة وما تتضمنه من آراء وأفكار تمثل آراء كتابها، ولا تمثل بالضرورة رأي معهد الإدارة العامة.

مراسلات التحرير: توجه المراسلات إلى رئيس التحرير أو إلى الإدارة العامة للاتصال المؤسسي - معهد الإدارة العامة البريد الإلكتروني للمجلة: tanmiamag@ipa.edu.sa

رأيكم.. يهمنا

فأنتم شركاؤنا في النجاح، ودائماً نعمل من أجلكم، وتقديم كل ما يليق بكم، في مجلة

التنمية
الإدارية
@tanmiamag

نافذتكم على عالم الإدارة والأعمال؛ لذلك نتطلع دائماً إلى الأفضل في موضوعاتها وتصميمها وإخراجها. نحن بكم ومعكم، فشاركونا بالرأي والمقترحات؛ كي نتطور ونكون عند حسن ظنكم ونلبي طموحاتكم.

للمشاركة في الاستبيان

اضغط هنا



امسح الباركود



تحت رعاية سمو نائب أمير منطقة الرياض

معهد الإدارة العامة ينظم فعاليات يوم الخريج و الوظيفة ال ٢٨ بالرياض



صدر الأمر الملكي بتمديد خدمة معالي الدكتور بندر بن أسعد السجان مديراً عاماً لمعهد الإدارة العامة لمدة 4 سنوات



صدر الأمر الملكي بتمديد خدمة معالي الدكتور بندر بن أسعد السجان، مديراً عاماً لمعهد الإدارة العامة لمدة 4 سنوات قادمة، وقد رفع معاليه الشكر والتقدير لخادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبدالعزيز آل سعود، ولصاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان بن عبدالعزيز ولي العهد، رئيس مجلس الوزراء -حفظهما الله- بمناسبة صدور الأمر الملكي بالتمديد له مديراً عاماً لمعهد الإدارة العامة لمدة 4 سنوات.

ووصف معالي الدكتور السجان الثقة الملكية بـ "وسام الشرف" الذي يعتز به، وأنها دافع للإسهام في مسيرة النجاح والتقدم التي تشهدها المملكة على جميع الأصعدة في ظل رؤية المملكة 2030، منوهاً بالاهتمام الكبير الذي تحظى به التنمية الإدارية في المملكة من القيادة الرشيدة.

وعبر معالي الدكتور بندر السجان عن شكره وامتنانه لوزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رئيس مجلس إدارة معهد الإدارة العامة المهندس أحمد بن سليمان الراجحي؛ مشيداً بالاهتمام والمتابعة التي يجدها المعهد من لدنه. وفي ختام تصريحه دعا الله العلي القدير أن يُديم على المملكة نعمة الأمن والأمان والرخاء والاستقرار، وأن يحفظ خادم الحرمين الشريفين وسمو ولي عهده الأمين ويرعاهم ويسدد على دروب الخير خطاهم.

تحت رعاية سمو أمير منطقة الشرقية

معهد الإدارة العامة ينظم فعاليات يوم الخريج و الوظيفة الـ ٢٨ بالمنطقة الشرقية



تحت رعاية سمو نائب أمير منطقة مكة المكرمة

معهد الإدارة العامة ينظم فعاليات يوم الخريج و الوظيفة الـ ٢٨ بمكة المكرمة





تركي بن علي آل رشيد

رئيس التحرير

مدير عام الاتصال المؤسسي



اتجاهات الاتصال المؤسسي في ٢٠٢٤

يُعرف الاتصال المؤسسي الحديث بأنه مجموعة من الأنشطة والممارسات التي تهدف إلى تحسين وتسهيل التواصل داخل المنظمة، ومع الجمهور الخارجي، ومن ثم بناء علاقات قوية ومستدامة من أجل تعزيز سمعة المنظمة، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال التركيز على التواصل الفعال والمستمر، ويتميز التوجه الحديث باستخدامه التكنولوجية، والتقنيات الحديثة لبث الرسائل، وتحقيق التواصل، والشفافية، وزيادة التفاعل مع جمهور المنظمة، والمستفيدين من خدماتها.

وبالتالي فإن الاتصال المؤسسي الحديث؛ يشمل في مساراته العديد من العناصر التقنية التي تساعده على تأدية المهام، ومن أبرزها التواصل الداخلي بين الإدارة العليا ومنسوبي المنظمة وضمان تدفق المعلومات بشكل سلس، واضح من خلال البريد الإلكتروني، والرسائل الفورية، وغيرها، وكذلك التواصل الخارجي مع العملاء، والمستثمرين، والمجتمع بشكل عام، من خلال تفعيل أساليب إدارة العلاقات العامة، والتسويق التقني، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وإبراز الصورة الإيجابية، إضافة إلى التواصل المعتمد على التكنولوجيا، والتحليل والقياس لمعرفة فعالية جهود التواصل الناجح، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتفعيل أكثر.

ومن هذا المنطلق فإن الاتصال المؤسسي الحديث يستلهم كافة التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية في العالم من أجل تعزيز فعالية مهامه وأدواره بشكل عام، واستثمارها في بناء علاقات أقوى وأكثر تفاعلاً مع كافة الجمهور داخلياً وخارجياً، من خلال التركيز على الاستفادة من التكنولوجيا الرقمية، وأنظمة إدارة العلاقات مع العملاء، واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي بحيث تتمكن إدارات الاتصال المؤسسي في المنظمات من الوصول إلى جمهور واسع، والتفاعل معه بطرق مبتكرة وفعالة.

ومن أهم التوجهات الحديثة والمهمة في مجال الاتصال المؤسسي، الشفافية والمصادقية لبناء الثقة مع الجمهور الداخلي والخارجي، على اعتبار أن المنظمات الحديثة لا بد أن تكون واضحة وصادقة في مختلف رسائلها الإعلامية، خاصة في الأوقات الصعبة والأزمات التي تواجهها، والتي تتطلب إيضاح مواقفها السليمة بعيداً عن الشائعات، كذلك ظهور ما يسمى بـ والتخصيص، وهو تخصيص الرسائل الرقمية لتناسب الاحتياجات الفردية للجمهور المستهدف، إضافة إلى مرونة العمل عن بعد، على اعتبار أن العمل في الاتصال المؤسسي يتطلب أن يكون العاملين فيه على أهبة الاستعداد للتعامل مع الأحداث في أي وقت حتى خارج أوقات العمل الرسمي، كذلك تعلم مهارات جديدة مثل مهارات الترجمة، والبحث باستخدام الذكاء الاصطناعي، واستقطاب الكفاءات المؤثرة في المجال، حيث أن هذه الفئة منخرطة في التخصص، وتعلم كيفية الوصول للجمهور، وبناء القصص الجذابة التي تهمهم باختلاف فئاتهم، أيضاً المشاركة في إدارة التغيير بما يتوافق مع المتغيرات العالمية في بيئات الأعمال، وما خلفته أزمة "كورونا"، والأحداث الاقتصادية المتغيرة والمتطورة التي تتطلب القدرة على التكيف المصاحب بالتغيير الذكي الذي يواكب المرحلة، كاستخدام منصات الإعلام الاجتماعي التي أصبحت تركز على محتوى الفيديوها القصيرة والأفلام وبرامج التلفزيون، حيث تبين أن اهتمام الجماهير الكبير بمتابعة مقاطع الفيديو المصورة، والأفلام القصيرة وفقاً لتقرير نشرته شركة "ديلويت" الاستشارية، وفي ذات السياق أيضاً من المهم تعزيز "خوارزميات" وسائل التواصل الاجتماعي لإبراز المحتوى، وجعله أكثر انتشاراً باستخدام كلمات مفتاحية مع استخدام رواية القصص ذات الطابع الإنساني.

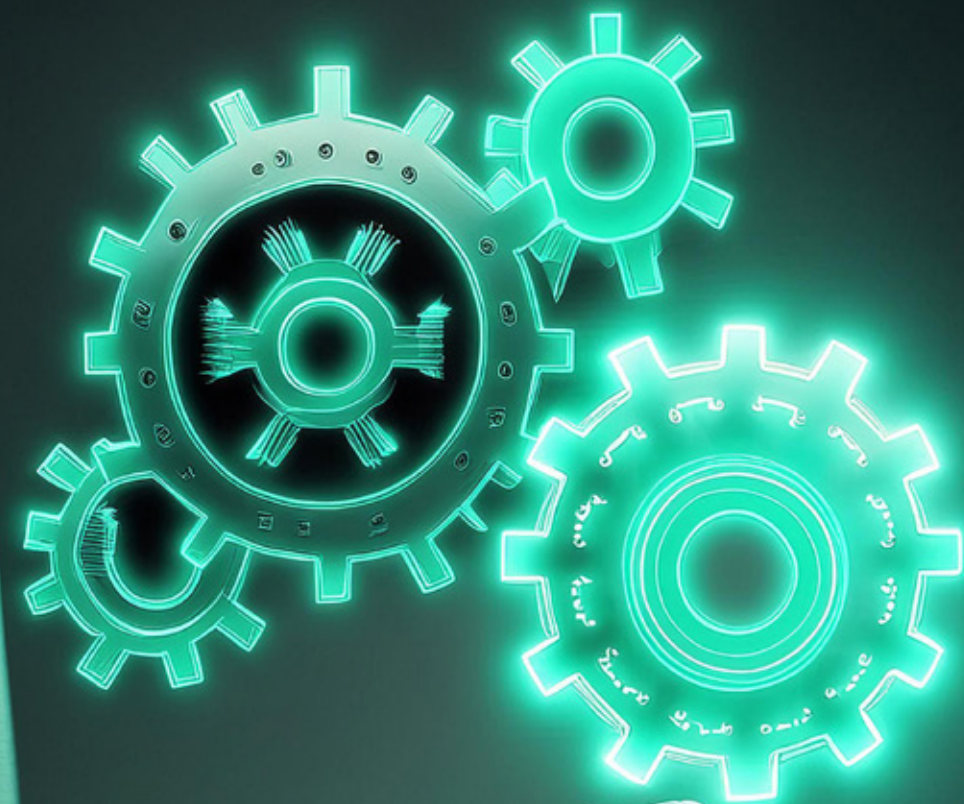
وتؤكد البيانات المستقاه من منصة "Statista" الشهيرة لعام 2023 على الأهمية المتزايدة لسرد القصص في أساليب التسويق، حيث أشارت إلى اتفاق 78% من صناع القرار التسويقي في بريطانيا على أن الرسائل الشخصية التي تعطي الأولوية للإنسان؛ هي عنصر حاسم في رواية القصص المقنعة، كما أن وسائل التواصل الاجتماعي أصبحت منصات لدعم وخدمة العملاء، وأشارت الكاتبة الأمريكية المتخصصة في مجال الاتصال المؤسسي "أليسون زيلير" في مقال لها، إلى دراسة استقصائية تفيد بأن 75% من مستخدمي Twitter، و59% من Facebook، و34% من مستخدمي Instagram في الولايات المتحدة الأمريكية يتفاعلون مع العلامات التجارية على وسائل التواصل الاجتماعي، وفي نصف الحالات تقريباً، يتم استخدامها لمعالجة مشكلات خدمة العملاء.

ويمكن القول إن الاتصال المؤسسي الحديث ينطلق في مساراته من خلال استخدام التقنيات المتطورة، والذكاء الاصطناعي، والأدوات الرقمية المتاحة لتنفيذ مهامه، ومسؤولياته، بدأ من التخطيط لبرامج التواصل داخلياً وخارجياً، وصولاً إلى إتقان ممارسات الاعلام الرقمي بكافة أشكاله، ورسائل وسائل التواصل الاجتماعي، والكفاءة في إدارة العلاقات العامة، والتسويق الاجتماعي والمؤسسي، من أجل بناء، وإدارة الصورة الذهنية الإيجابية للمنظمة، والمساهمة في تحقيق أهدافها.

تحت رعاية معالي وزير العدل رئيس المجلس الأعلى للقضاء

معهد الإدارة تحتفل بتخرج الدورة الـ ٣ من برنامج الدبلوم العالي للعلوم القانونية





تحول المنظمات .. 5 حقائق

أصيل بن جمال باذيب

إدارة التخطيط الإستراتيجي

الإدارة العامة للتخطيط والتميز المؤسسي-معهد الإدارة العامة.

في عالم الأعمال المضطرب بشكل متزايد، تبقى الحاجة إلى التغيير المؤسسي والتحديات التي تواجهه مستمرة بشكل ملحوظ. فقد كشفت دراسة عالمية جديدة أجرتها (مجموعة بوسطن الاستشارية) أنه خلال العقدين الماضيين، نجحت 26% فقط من التحولات المؤسسية في خلق قيمة على المدى القصير والطويل، وفي عصر التقدم التكنولوجي والتوترات السياسية والاضطرابات الاقتصادية؛ فإن الوقوف بلا حراك يشبه التحرك إلى الوراء.

فمن خلال هذه الدراسة، يمكن أن نسلط الضوء على 5 حقائق حول التحول المؤسسي، ونكشف كذبة واحدة يحب المسؤولون التنفيذيون أن يقولوها لأنفسهم.

أولاً: يمكنك، ويجب عليك إصلاح

الأشياء قبل أن تنكسر:

التوقيت مهم في التحولات، فالتحول الوقائي يستلزم التحرك من موقع القوة، عندما يكون هناك ضغط وتدقيق أقل. وهذا يمنح القادة المزيد من الحرية للتركيز على إيجاد فرص لتحقيق مكاسب مستقبلية، بدلاً من اتخاذ قرارات دفاعية.

ثانياً: القيادة ستصنع التحول

أو تدمره:

التأكيد على أهمية التزام القيادة بالتغيير، فعندما يشكل القادة عقبة أمام التغيير، فإن استبعادهم يمكن أن يؤدي إلى تحسين نتائج التحول. ومع ذلك، فإن التغيير في القيادة ليس محرّكاً مضموناً للنجاح؛ ويرتبط أيضاً بتباين كبير في النتائج. لهذا فإن التأثير لا يرجع إلى القائد في حد ذاته، بقدر ما يحركه استعداداته والتزامه بإحداث التغيير، خاصة في الوقت الذي تتراجع فيه مشاركة القيادة في التحولات. واتساقاً مع هذا، نجد أن التحولات الاستباقية-التي يعمل فيها القادة على إصلاح الأمور قبل أن تتعطل، وإظهار مبادرتهم والتزامهم-ترتبط باستقرار أعلى في القيادة. علاوة على ذلك، تفيد أبحاث أخرى أن الاستقرار في فرق القيادة يمكن أن يؤدي أيضاً إلى تعزيز إمكانات النمو للمنظمة على المدى الطويل.

ثالثاً: لا يمكنك قطع طريقك إلى التميز:

تظهر التحليلات في الدراسة أن توقعات المستفيدين-على المدى القصير-هي المحرك الأكثر أهمية لخلق القيمة في التحول. ومن المهم-أيضاً-أن تقوم المؤسسات بصياغة خطة تحول مقنعة وسرد مؤثر في بداية رحلتها، وتحديد أجندة تواصل واضحة تجاه أصحاب المصلحة. كما يتعين على المؤسسات أن تشير إلى الانضباط والزم، من خلال تحقيق المكاسب السريعة، فهي توضح أنه لا يمكنك قطع طريقك إلى التميز، فالنمو متفاوت أمر بالغ الأهمية لخلق القيمة المستدامة.

رابعاً: التحولات المؤسسية تتطلب

توجهاً طويل المدى:

تطلب تحقيق النمو المستدام ونموذج التشغيل المقاوم

للمستقبل الدخول في تحولات ذات توجه طويل الأجل، بدلاً من مجرد التركيز على معالجة مشكلات الأداء أو اللحاق بأقرانهم من حيث مجموعة التكنولوجيا أو أفضل الممارسات التنظيمية.

الجدير بالذكر أن الدراسات تظهر وجود توجه استراتيجي طويل المدى يسبب تأثيراً إيجابياً قوياً على أداء التحول، إذ يمكن تحقيق التوجه طويل المدى من خلال خلق ثقافة ريادة الأعمال، حيث يتم تطوير الأفكار الجديدة باستمرار ويكون القادة على استعداد للمجازفة بنماذج غير مثبتة. كذلك يجب على المؤسسات أن تجمع بين قياسات الأداء التقليدية بأثر رجعي والقياسات التطلعية؛ من أجل تسهيل التوجه المستقبلي. وبعيداً عن العقلية والثقافة والمقاييس، فإن التوجه طويل المدى يعني أيضاً الاستثمار في استكشاف أفكار جديدة يمكن أن تكون أساساً للميزة المستقبلية.

خامساً: لا يمكنك إفتاء الأمور

كما تشاء:

إن التحولات صعبة وتحتاج إلى تحقيق عدة أهداف في وقت واحد، وأحياناً تحت ضغط داخلي وخارجي كبير. ونتيجة لذلك، فإن المنظمات غير قادرة على إحداث التحول بسرعة. إن إضفاء الطابع الرسمي على التحول وإنشاء مكتب مخصص لإدارة التحول أو تحديد حوكمة وعملية واضحة لتتبع وتنسيق التقدم والإنجاز في مبادرات التغيير وتقديم التقارير عنها إلى فريق القيادة التنفيذية على أساس منتظم يساهم في حل وتجاوز أي عقبات بسرعة. علاوة على ذلك، يمكن أن يستلزم تعيين مسؤول تحول رئيسي لقيادة مبادرة تغيير كبيرة؛ الأمر الذي يمكن أن يزيد بشكل كبير من فرص نجاح التحول.

أخيراً الكذبة: أنت مميز، وهذه

الحقائق لا تنطبق عليك:

إن الاتجاهات التحولية التجريبية متسقة تمامًا، فقد كان أداء ما يقرب من 30% من المنظمات أقل من أداء قطاعاتها لعدة سنوات في مرحلة ما خلال العشرين عامًا الماضية؛ مما استلزم التغيير لأسباب تشغيلية. وحتى عند تقييمها باستخدام معايير منخفضة للغاية، فإن التحولات المؤسسية الفعالة هي الاستثناء وليس القاعدة.



الصراعات الشخصية



تحدث الصراعات الشخصية عندما يحدث تعارض بين شخصيتين مختلفتين أو عندما يكون هناك صراع بين هدفين مختلفين. وعادة ما يتمحور الصراع حول الأولويات والأهداف الخاصة بكل فرد، مما يؤدي إلى تبادل الانتقادات والتهكم والإساءة إلى الغير، ويمكن حل هذا النوع من الصراعات عن طريق الحوار والتواصل بين الأطراف المتنازعة.

الصراعات الثقافية



تحدث الصراعات الثقافية عندما يوجد اختلاف في القيم والمعتقدات بين الموظفين. وقد تحدث هذه الصراعات بسبب الطبقة الاجتماعية أو العرق أو الدين أو الجنس أو الجنسية. ويمكن حل هذا النوع من الصراعات عن طريق الاحترام المتبادل والتفهم والتفاهم بين الأطراف المتنازعة.

الصراعات الوظيفية



تحدث الصراعات الوظيفية عندما يكون هناك تعارض بين موظفين في القيام بمهام معينة أو في الحصول على موارد محدودة في العمل، مثل الوظائف أو المكافآت أو الإنجازات، وقد تحدث هذه الصراعات بين الموظفين في نفس الفريق أو بين فرق مختلفة في المنظمة. ويمكن حل هذا النوع من الصراعات عن طريق وضع معايير واضحة لتوزيع الموارد وتعزيز العدالة في العمل.

كيف تتعامل مع الشخصيات "الصعبة" في بيئة العمل؟

تشكل بيئة العمل مكانًا حيويًا لأي منظمة، وتتميز بكونه محورًا للتواصل والتعاون بين الموظفين والإدارة، ومع ذلك، فإن الصراعات والخلافات التي تحدث في بيئة العمل يمكن أن تؤدي إلى زيادة التوتر وتقليل الإنتاجية، وبالتالي، فإن فهم أنواع الصراعات المختلفة التي يمكن أن تحدث في بيئة العمل يمكن أن يساعد في تجنبها وفي حلها بفعالية. وهي كما يلي:

8 | أفكار ابتكارية لرواد أعمال تحولت لشركات إعلامية عالمية عملاقة

تشير مقولة "هنري ثورو" عن الأفكار الابتكارية إلى أهميتها في مجال ريادة الأعمال وتحقيق الأرباح الطائلة، فالفكرة الابتكارية عبارة عن ثروة أبدية، وهو ما يؤكد عالم الإعلام الإلكتروني الذي انطلقت منصات أفكار ابتكارية تحولت لشركات عالمية عملاقة، تقدر أصولها المالية بمليارات الدولارات.

فيسبوك « Facebook »

تأسست عام ٢٠٠٤م على يد "مارك زوكربرج" في غرفته بالجامعة، والذي ابتكر وهو في الـ ١٢ من عمره برمجة لبرنامج مراسلة باسم Zucknet في عيادة أسنان والده.

سناب شات « Snapchat »

ابتكر فكرتها كل من: "إيفان شبيغل" و"بوبي مورفي" و"ريجى براون" عام ٢٠١١م.

سبوتيفاي « Spotify »

بدأت عام ٢٠٠٦م، كمنصة لبث الموسيقى، وأصبحت-حالياً-أكبر منصة "بودكاست" في العالم.

تيك توك « Tik Tok »

تأسست عام ٢٠١٦م، كمنصة لمشاركة مقاطع الفيديو القصيرة.

جوجل « Google »

ابتكر فكرتها "لاري بيغ" وصديقه "سيرجي برين" عام ١٩٩٦م، تحت مسمى "Backrub"، للعمل على تطوير نظام البحث عبر الإنترنت، وتغير اسمها إلى "جوجل" عام ١٩٩٨م.

واتس أب « WhatsApp »

أسسها كل من: "جان كوم" و"برايان أكتون" و"جن كوم" عام ٢٠٠٩م كفكرة لتبادل الرسائل الفورية عبر الجوال.

تويتر « Twitter »

انطلقت سنة ٢٠٠٦م كمنصة تدوينات قصيرة، وقد تغير مسميها إلى "إكس X" بعد أن استحوذ عليها "إيلون ماسك" الذي أسس عام ٢٠٠٢م فكرته الابتكارية لشركة تكنولوجيا الفضاء "سبيس إكس SpaceX".

يوتيوب « Youtube »

بدأت عام ٢٠٠٥م كمنصة لمشاركة الفيديوهات عبر الإنترنت.

الصراعات الإدارية

تحدث الصراعات الإدارية عندما يكون هناك تعارض بين الموظفين والإدارة فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات والتوجيهات المتبعة في المنظمة، ويمكن أن تحدث هذه الصراعات بسبب قرارات الإدارة السيئة أو عدم الاستجابة للاحتياجات والمطالبات العادلة للموظفين، ويمكن حل هذا النوع من الصراعات عن طريق التواصل المفتوح والشفاف بين الموظفين والإدارة وتحقيق العدالة في المنظمة.

الصراعات الإبداعية

تحدث الصراعات الإبداعية عندما يكون هناك خلاف بين الموظفين بشأن الأفكار والابتكارات والحلول المبتكرة. ويمكن أن تحدث هذه الصراعات بسبب الاختلاف في الرؤية والرؤية المستقبلية للمؤسسة. ويمكن حل هذا النوع من الصراعات عن طريق تشجيع الموظفين على التفاعل والتعاون وتبادل الأفكار واحترام الاختلافات.

الصراعات الجماعية

تحدث الصراعات الجماعية عندما يكون هناك تعارض بين فريقين أو مجموعات من الموظفين. ويمكن حدوث هذا الصراع بسبب الحسد أو الغيرة أو الإيجابية الزائدة أو التركيز على الفروق الفردية بدلاً من التركيز على التشابهات. ويمكن حل هذا النوع من الصراعات عن طريق تحقيق التوازن والعدالة بين الفريقين وتشجيع التعاون والتواصل بينهم.

ويمكن القول إن فهم أنواع الصراعات المختلفة في بيئة العمل يمكن أن يساعد في تجنبها وفي حلها بفعالية، ومن المهم أن تتم معالجة الصراعات بطريقة فعالة وبناءة، حيث يتم تشجيع التواصل والتفاهم والتعاون بين جميع الأطراف المتنازعة، وذلك لتحقيق أفضل نتائج للمنظمة ولجميع الموظفين.

ويستغل الناس هذه الفترة للقيام بالعديد من الأنشطة مثل:

السفر:

حيث يعد السفر إلى وجهات سياحية محلية أو دولية أحد أبرز الأنشطة خلال الإجازة الصيفية.

ممارسة الهوايات:

مثل القراءة، والرياضة، والتصوير، وغيرها من الأنشطة التي قد لا يجد الأشخاص وقتًا لممارستها خلال العام.

الفعاليات الثقافية والفنية:

حضور المهرجانات، العروض المسرحية، والحفلات الموسيقية.

الدورات التعليمية:

يفضل البعض الاستفادة من الوقت لتحسين مهاراتهم أو تعلم أشياء جديدة من خلال دورات تعليمية أو ورش عمل.

الأنشطة العائلية:

قضاء الوقت مع العائلة والأصدقاء، وحضور المناسبات الاجتماعية.

التخييم:

يمكن استغلال الطقس الجيد للتخييم أو القيام برحلات خارجية لاستكشاف الطبيعة في المناطق المعتدلة.

الاسترخاء:

مجرد الاسترخاء والراحة من ضغوط العمل أو الدراسة.

التواصل الاجتماعي:

قضاء الوقت مع العائلة والأصدقاء، وتنظيم التجمعات والنشاطات المشتركة.

وتمثل الإجازة الصيفية فترة مهمة لإعادة الشحن النفسي والجسدي، والاستمتاع بأوقات الفراغ بعيدًا عن الروتين اليومي، ومن المهم التخطيط للأنشطة التي تناسب الاهتمامات وتساعد على الاسترخاء والاستمتاع بالوقت.



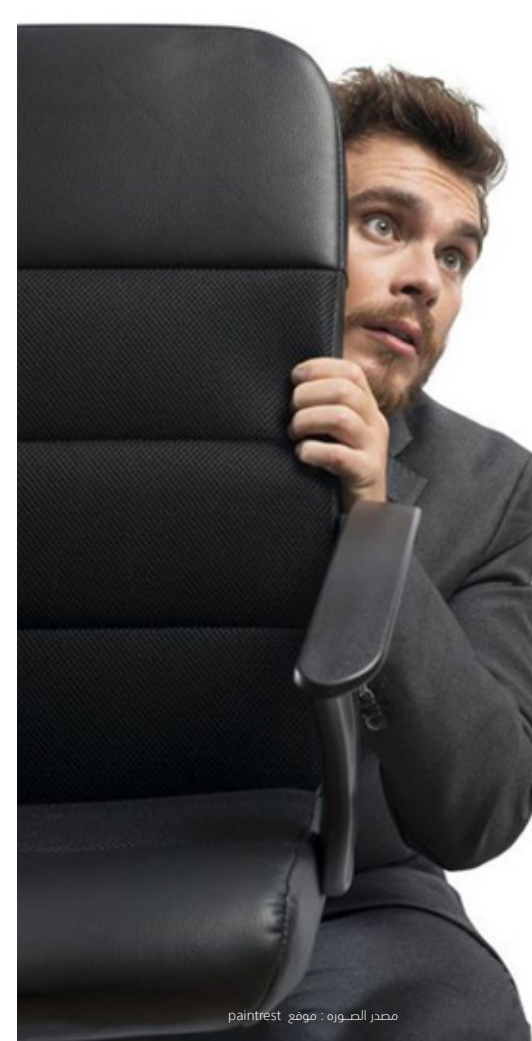
الإجازة الصيفية..

نشاطات وهوايات للاستمتاع بالوقت



تعد إجازة الصيف هي فترة من الراحة والاستجمام للموظفين والموظفات بعد عناء عام كامل، وتمتد عادة لعدة أسابيع خلال فصل الصيف، وتُعتبر هذه الفترة فرصة مهمة للتخفيف من ضغوط العمل والدراسة، والاستمتاع بالسفر، وممارسة الهوايات، وقضاء وقت ممتع مع الأهل والأصدقاء، ويختلف توقيت ومدة إجازة الصيف حسب البلد والنظام التعليمي أو الوظيفي، ولكنها تُعتبر بشكل عام واحدة من الفترات الأكثر انتظارًا خلال العام، وهي مرتبطة بشكل رئيسي بالعطل المدرسية.

"فوبيا" الخوف من النجاح الوظيفي .. وتحذير من "المحتال"



10 مخاوف تهاجم الناجحين في وظائفهم والتحذير من الأضواء والتوقعات والأصدقاء

الرغبة المتجددة في تحقيق الكمال والمثالية في الأداء مرهقة وتؤدي إلى الفشل

إعداد/ د.أحمد زكريا أحمد

رغم متعة تحقيقه، إلا أن البعض وصف النجاح الوظيفي بأنه أمر غريب؛ ربما لأنه يجلب -غالبًا- السعادة للإنسان الذي يسعى إلى تحقيقه طوال حياته ومسيرته الوظيفية، لكنه في بعض الأحيان قد تكون له عواقب غير مرغوبة، قد تصل إلى حد المرض والانتكاسات الصحية، عندما يتخوف الإنسان منه، فتصيبه "فوبيا" الخوف من النجاح. فالأمر لا يتعلق بالنجاح الوظيفي في حد ذاته، بل يرتبط بتداعياته السلبية التي تطارد الإنسان وكأنها لعنة تتجسد في 10 مخاوف متداخلة أو مركبة وممتزجة معًا، أبرزها "متلازمة المحتال". لذلك أثارت ظاهرة أو "فوبيا" الخوف من النجاح الوظيفي اهتمام الخبراء والمعنيين والباحثين، والذين تعمقوا فيها للتعرف عليها وتحديد مفهومها، وأسباب هذا الخوف، وأعراضه، وأنواعه، وطرق التغلب عليه، وعلاجه، والتي نتعرف عليها بالتفصيل في هذا التقرير.

سعادة وهمية

نستهل التقرير بالمفارقة الغريبة التي يطرحها Eli Straw عبر موقع successstartswithin.com المتمثلة في أن الخوف من النجاح يبدو وكأنه مفهوم غريب. ويتساءل: لماذا يخاف أي شخص من نجاحه؟ أليس هذا ما نأمل جميعًا وهو تحقيق هذا النجاح على أي حال؟ إذن، فماذا يمكن أن يكون أفضل من هذا؟

ويجيب Straw بقوله: إن النجاح في أي شيء يمكن أن يعني المزيد من الظهور أمام الجمهور، ومسؤوليات أكبر، والمزيد من الضغوط، سواء من نفسك أو من الآخرين. إذ يمكن أن ينشأ القلق والشك في النفس والخوف من الفشل والعديد من أنماط التفكير السلبية الأخرى. فالنجاح الذي كان من المفترض أن يجلب السعادة والبهجة لحياة الإنسان يمكن أن يتحول إلى بؤس وألم.

بسرعة كبيرة.

وهو المعنى نفسه الذي يشير إليه موقع very-well mind أن الخوف من النجاح ينطوي على الخوف من الإنجاز، وربما يؤدي إلى الفشل. بالرغم من أن النجاح يُنظر إليه عمومًا على أنه أمر مرغوب فيه، إلا أن هناك أسبابًا تجعل الناس يخافون من النجاح وتحقيق الأداء المتميز. ومن المهم أن ندرك أن الناس في كثير من الأحيان لا يخشون النجاح في حد ذاته، وبدلاً من ذلك، يتركز خوفهم على العواقب المحتملة للنجاح؛ نظرًا لأن توقعات النجاح غالبًا ما تعتمد على فكرة أن تحقيق الأهداف يعني تقديم التضحيات أو تحمل

الخسائر، ولذلك فليس من المستغرب أن يشعر الناس بالقلق مما قد يكلفهم النجاح.

قلق وقياس

وتقدم Dr.Jenni Jacobsen وصفًا موجزًا للخوف من النجاح-عبر مدونة Calmerry-كما يراه باحثو علم النفس، بأنه الدافع لتجنب الإنجازات، ومؤخرًا، عرّف الباحثون الخوف من النجاح بأنه شكل من أشكال القلق. وتضيف: لقد صمم الباحثون وابتكروا مقياسًا للنجاح في عام 1976م، والذي يستخدم 27 سؤالًا لقياس هذه الظاهرة.

10 مخاوف

ويتطرق موقع Forbes إلى أن الخوف من النجاح هو نوع من المخاوف المركبة، فهو يتضمن 10 مخاوف متداخلة وممتزجة معًا، وهي كالتالي:

- الخوف من فقدان نفسك: يخشى الكثير منا أن يؤدي النجاح إلى تضخم غرورنا وتحويلنا إلى أشخاص مختلفين.

- الخوف من رد الفعل العكسي: في بعض الأحيان يكون لدى الناس تخوف من النجاح؛ بسبب التداعيات الاجتماعية. وتطلق بعض الدراسات على هذه الظاهرة مسمى "تجنب رد الفعل العكسي". على سبيل المثال، قد تتجنب النساء الترويج لأنفسهن لأنهن يخشين من أنه لا يتماشى مع الأدوار التقليدية للجنسين. كما خلصت الدراسات إلى أن النساء يميلن إلى ربط النجاح بعواقب سلبية أكبر. وبناء على ذلك، يميل الناس إلى الالتزام بهذه المعايير المتوقعة لأنهم يخشون ردود الفعل الاجتماعية أو الاقتصادية.

المحتال والنقد والأضواء

• **الخوف من ألا تكون جيدًا بما فيه الكفاية:** في بعض الأحيان، تساور بعض الأشخاص الناجحين هواجس من أنهم ليسوا جيدين كالآخرين في مجالهم؛ إذ إنهم قد يخشون أنهم لن يرقوا إلى مستوى التوقعات أو أن يكتشف الآخرون أنهم ليسوا على مستوى التحدي. وهو نوع من الخوف الذي يُعرف بـ "متلازمة المحتال"، والتي تنطوي على مشاعر الشك الذاتي التي تستمر، على الرغم من تعليمك وخبراتك وإنجازاتك. وفي الوقت الذي يشيد الآخرون بمواهبك، فربما تنسبها أنت للحظ والتوقيت.

• **الخوف من النقد:** يعاني الكثير من خوف مُبالغ فيه-أحيانًا-من أن يتم رفضنا إذا حققنا النجاح وتبوأنا منصبًا أو حصلنا على ترقية. وللأسف، فإن هذا الخوف يعيقنا، ويمكن أن يؤدي إلى حرمان أنفسنا من الفرص المهمة التي قد تؤدي إلى السعادة والوفاء.

• **الخوف من الأضواء:** قد يخاف الأشخاص الخجولون أو المحرجون اجتماعيًا من النجاح؛ لأنهم لا يريدون أن يكونوا في دائرة الضوء.

التغيير والأصدقاء والتقشير

• **الخوف من التغيير:** أحد الأسباب الأكثر شيوعًا التي تجعلنا نسمح لخوفنا من النجاح بأن يعيقنا هو الخوف من التغيير؛ حيث إننا كبشر نشعر باللاطمئنان نحو الروتين والاعتیاد على وضع معين، ونميل إلى الخوف من أي شيء غير معروف.

• **الخوف من فقدان الأصدقاء والمقربين.**

• **الخوف من العمل المتواصل:** فالإنسان إذ

نجح في مساره الوظيفي الذي يحبه، فإن تحقيق هذا النجاح والمزيد منه للحفاظ على هذا المسار يتطلب العمل مزيدًا من الوقت؛ وهو الأمر الذي على الأرجح سينعكس على حياته الشخصية والأسرية، وربما يجعله مقصرًا تجاهها.

التوقعات والعصبية

• **الخوف من التوقعات المتزايدة:** سبب آخر لخوف الناس من النجاح هو أنه يخلق معايير وتوقعات جديدة، ويشعر الناس بالتوتر بشأن كيفية إدارتها. فعندما تنجح؛ يبدأ الآخرون في توقع المزيد منك وبحملونك المسؤولية عن مستويات أداء أعلى مما كنت تقدمه من قبل. لذلك فإنه في هذه الحالة يتعلق الخوف من النجاح بالخوف من الضغوط ورفض المساءلة.

• **الخوف من مشاعر الإثارة الممتزجة بالعصبية:** لذلك من السهل إساءة تفسير مشاعر الإثارة على أنها قلق؛ وهذا يمكن أن يجعل الناس يتجنبون المواقف التي تثير مثل هذه المشاعر.

7 أعراض متنوعة

ومن وجهة نظر Jaime R. Herndon، فإن من بين أبرز أعراض وقوع الإنسان تحت وطأة الخوف من النجاح، ما يلي:

• **الأهداف المنخفضة:** ينعكس الخوف من النجاح الوظيفي على مسار الموظف أو المدير في أنه يضع أهدافًا لا تسهم في تقدمه، ولكنها تبقى حيث هو بدون إنجاز أو تطوير

• **الكمالية:** حيث يحدد الإنسان لنفسه أهدافًا وتوقعات عالية جدًا لدرجة أنه لن ينجح أبدًا في تحقيقها

• **التخريب الذاتي:** ربما يلجأ الخائف من النجاح إلى سلوكيات التدمير الذاتي التي تعيق تقدمه ونجاحه.

• **التسويق:** إذا يبدأ في تأجيل العمل، ولا يسمح له بإكمال العمل بنجاح، مما يعيق تقدمه.

• **قلة أو عدم التحدث مطلقًا في اجتماع الفريق.**

• **عدم تولي أدوار قيادية أو مشاريع جديدة.**

• **عدم التحدث مع الرؤساء في العمل بشأن زيادة أو ترقية.**

أسباب متنوعة

وتلفت مدونة Calmer you إلى أن هذه العواقب ذات التداعيات السلبية، ربما تبرز بشكل كبير مع الأشخاص الانطوائيين أو أولئك الذين يعانون من القلق الاجتماعي ومتخوفين من النجاح؛ بسبب الاهتمام الذي يمكن أن يجلبه لهم، مما يجعلهم يشعرون بعدم الارتياح. كذلك فإن السعي إلى الكمال، أو وضع معايير غير واقعية للتميز، يمكن أن يؤدي إلى عدم الرضا ويسهم في الخوف من النجاح. وقد يكون للشعور بالذنب-أيضًا-دور، فقد تشعر بأنهم يجرمون الآخرين من الفرص التي يحق لهم الحصول عليها بنفس القدر، أو قد تعتقد أنك تأخذ أكثر من حصتك العادلة، أو تشعر بالذنب لأن الآخرين لا يملكون ما لديك. وأخيرًا، يمكن أن يكون للتجارب السابقة تأثيرات دائمة على كيفية إدراك الفرد النجاح المستقبلي، مثل فقدان أحد الوالدين عمله الناجح، سابقًا.

رغبة مرهقة

ويبرز موقع successtartswithin.com سببًا مهمًا ضمن أسباب الخوف من النجاح، وهو الرغبة المتجددة والدائمة في تحقيق الكمال والمثالية في الأداء؛ والتي تتسبب في عدم الاستقرار أو عدم الرضا أبدًا عما لدينا. في حين أن امتلاك شخص ما للطموح هو سمة رائعة، إلا أنه عندما يصل إلى مستوى الكمال، يمكن أن تتحول الأمور إلى سلبية بسرعة كبيرة. فعندما يكون لدينا نمط تفكير مثالي؛ فإن أفكارنا تركز على كيف أننا لسنا جيدين بما فيه الكفاية؟ وكيف يمكننا تحقيق المزيد؟ لذلك فإنه من المضحك الاعتقاد بأن الحالة التي تمنعنا من الشعور بالنجاح الحقيقي تسبب الخوف من النجاح. وبالرغم من ذلك، فإن عدم القدرة على تقدير ما تم إنجازه هو ما يؤدي إلى الخوف. إن القوة الكامنة وراء المشاعر التي يشعر بها الشخص الذي يسعى إلى الكمال هي قوة متطرفة ويمكن أن تُرهقه بمرور الوقت. فعندما نعلم أن كل نجاح سيكون مصحوبًا بهذا المستوى من المشاعر، نبدأ بالخوف وتجنب مثل هذه النتائج.

خوف من الفشل أم النجاح

وتسلط المدونة (calmer you) الضوء على علاقة مهمة تسهم في توضيح طبيعة الخوف من النجاح، وهي العلاقة بين الخوف من الفشل والخوف من النجاح، حيث تكمن هذه العلاقة في أساسهما المشترك المتمثل في القلق وعدم اليقين بشأن المستقبل. كلتا الحالتان تنبعان من المخاوف بشأن عواقب الأفعال والتغييرات

أكبر 10 شركات في العالم



1 **نفيديا** — 3.161 تريليونات
2 **مايكروسوفت** — 2.618 تريليون
3 **أبل** — 2.200 تريليون

4 **أرامكو السعودية** — 1.955 تريليون
5 **أمازون** — 1.922 تريليون
6 **قوكل** — 1.906 تريليون

7 **ميتا (فيسبوك)** — 1.344 تريليون
8 **بيركشاير هاثاواي** — 05.14 مليارات
9 **إيلي ليلي** — 745.60 مليارات

10 **شركة TCMC** — 733.33.10 مليارات

المحتملة التي قد تجلبها. فالخوف من الفشل مدفوع بالخوف من عدم تلبية التوقعات، أو التعرض للإحراج، أو مواجهة الرفض، فالأمر هنا يتعلق بالقلق من عدم تحقيق أهدافك والعار المصاحب لذلك. أما الخوف من النجاح فيتمحور حول الخوف من تحقيق أهدافك. وقد يشمل ذلك الخوف من المجهول، أو القلق بشأن المسؤوليات المتزايدة، أو القلق بشأن الحفاظ على النجاح. قد تقلق بشأن كيفية تأثير النجاح على علاقاتك أو هويتك الشخصية أو توازن حياتك.

وسواء كان من النجاح أم من الفشل، فإن كلا الخوفين على التردد في الخروج من منطقة الراحة الخاصة بالفرد بسبب مخاطر النتائج السلبية، سواء كانت تلك النتائج مرتبطة بالفشل أو بتداعيات النجاح. يمكن أن يؤدي هذا إلى التهرب الذاتي، حيث تقوم دون وعي بتقويض جهودك لتجنب مواجهة هذه المخاوف. إن فهم ومعالجة هذه المخاوف الأساسية أمر بالغ الأهمية للنمو الشخصي وتحقيق إمكانات الفرد.

3 آثار سلبية

وتحدد Dr.Jenni Jacobsen أهم 3 آثار سلبية للخوف من النجاح في الآتي:

- **التأثير سلبيًا على الصحة العقلية:** فمن الممكن أن يعزل الإنسان نفسه عن الآخرين أو يتولد لديه الشعور بالاستياء؛ عندما يخشى الاستسلام لتوقعات الآخرين بأنه سيصبح ناجحًا.
- **وبالنسبة للنساء، فقد تم ربط الخوف من النجاح بانخفاض الدخل:** حيث إن النساء اللواتي يخشين الخروج من الأدوار النمطية للجنسين قد يقبلن بوظائف منخفضة الأجر أو يطالبن بأموال أقل مقابل عملهن مقارنة بالرجال. وهذا يمكن أن يكون ضارًا بالتقدم الوظيفي. فالخوف من النجاح يمكن أن يقف عائقًا في طريق تحقيق الأهداف.

• تدني احترام الذات: إن الشعور وكأنك لا تستطيع التحكم في نجاحك أو أنك لا تستحق إنجازات عالية يمكن أن يؤدي إلى تآكل ثقتك بنفسك ويقودك إلى الحكم على نفسك بقسوة.

8 نصائح مهمة

يضمن التغلب على "فوبيا" الخوف من النجاح- بحسب موقع very well health-من الناحية الطبية في كيفية إدارة المصاب بها للضغوط والقلق الذي يصيبه على نحو أفضل، من خلال المزيد من الاسترخاء، وتقليل التوتر والقلق؛ إذ إن هذا النوع من الخوف ليس أكثر من رد فعل لهذه الضغوط وهذا القلق. ويحدد الموقع 8 نصائح مختلفة للتغلب على هذه "فوبيا"، كالآتي:

- الحرص على الالتزام بنظام غذائي صحي، والحصول على قسط كافٍ من النوم.
- ممارسة التنفس بعمق.
- الحد من المشروبات التي تحتوي على الكافيين.
- تعزيز المحفزات الخاصة بالإنسان والتمسك بها.
- الحصول على الدعم الاجتماعي، من خلال التواصل مع المقربين.
- لا مانع من زيارة أحد المختصين أو الاستشاريين للتحديث معه عن هذه النوعية من المخاوف وغيرها مما يعتري الإنسان.
- يكتب الإنسان ما يشعر به حول هذه المخاوف وأفكاره تجاهها.

أمراض القلب

وربطت دراسة حديثة بين الاحتراق الوظيفي والشعور بالغضب وزيادة مخاطر الإصابة بأمراض الأوعية الدموية والقلب، والتي قد تؤدي إلى الوفاة أحياناً، حسب ما ذكره موقع "ساينس أليرت"، وأظهرت الدراسة الجديدة التي أجراها فريق من الباحثين بجامعة كولومبيا في الولايات المتحدة الأمريكية كيف تصبح بطانة الأوعية الدموية "متوترة" حتى مع مرور الإنسان بنوبات قصيرة من الغضب.

حالة الغضب

ويعد توتر بطانة الأوعية الدموية مرتبطاً بزيادة خطر الإصابة بأمراض القلب والسكتة الدماغية لدى المرضى الذين يعانون من أمراض القلب التاجية، وتشير الدراسة أيضاً إلى أنه "عندما نبقي مسترخين، تظل الأوعية الدموية لدينا مسترخية أيضاً". وفي ذات الإطار يقول "دايتشي شيمبو"، أستاذ الطب في جامعة كولومبيا: "لقد رأينا أن إثارة حالة الغضب أدى إلى خلل في الأوعية الدموية؛ على الرغم من أننا لا نفهم بعد ما الذي قد يسبب هذه التغييرات".

المشاعر مستمرة

وكشفت دراسات سابقة عن وجود صلة محتملة بين الغضب وصحة القلب والأوعية الدموية؛ لكن أسباب تلك العلاقة لم تكن واضحة، ولذا قد يكون الشعور بالغضب والتعبير عنه مفيداً أحياناً؛ لكن الدراسة الجديدة توّضّح أنه يمكن أيضاً أن يزيد من خطر الإصابة بمشاكل في القلب عن طريق تقييد تدفق الدم، وتزيد تلك المخاطر عندما تكون المشاعر مستمرة أو مزمنة لدى أولئك الذين لديهم بالفعل عوامل خطر الإصابة بأمراض القلب والأوعية الدموية؛ لذلك فإن نوبات الغضب يمكن أن تعرّض حياة بعض الأشخاص للخطر وقد تؤدي للوفاة.



دراسة حديثة تؤكد: عاملين مدمرين لصحة الموظفين الاحتراق الوظيفي والغضب

حذرت عدة دراسات طبية مما يسمى بالاحتراق الوظيفي لدى بعض الموظفين والموظفات؛ واصفة إياه بأنه متلازمة تحدث نتيجة الغضب الشديد، والضغط والعزلة في مكان العمل، لم تتم إدارتها أو التعامل معها بشكل صحيح، وذكرت أن الاحتراق الوظيفي يظهر على شكل إرهاق، وشعور بالسلبية تجاه العمل، وانخفاض الكفاءة المهنية، ومن أبرز عوامل الخطر فيه هو الغضب، والتعرض للضغط الشديد، وعدم القدرة على الموازنة بين العمل والحياة الشخصية، والعمل لساعات طويلة.





كم ساعة يجب أن يقف الموظف؟

لا توجد إجابة واحدة تناسب جميع الموظفين والموظفات حول عدد الساعات التي يجب أن يقفها الإنسان يوميًا، ويختلف مقدار الوقت المثالي اعتمادًا على العوامل الفردية، مثل العمر ومستوى اللياقة البدنية والمهنة والصحة العامة، وهي كما يلي:

الوقوف لفترات طويلة

يمكن أن يؤدي أيضًا إلى مجموعة من المشكلات الصحية، بما في ذلك التعب وإجهاد العضلات وآلام المفاصل.

الوقوف لمدة 3-5 دقائق كل ساعة

يمكن أن يؤدي أيضًا إلى مجموعة من المشكلات الصحية، بما في ذلك التعب وإجهاد العضلات وآلام المفاصل.

٣٠ دقيقة إلى ساعة واحدة

بالنسبة للعديد من الأشخاص، يعد الوقوف لمدة لا تقل عن ٣٠ دقيقة إلى ساعة واحدة كل بضع ساعات نقطة انطلاق جيدة.

ممارسة نشاط بدني منتظم

إضافة إلى الوقوف، من الضروري ممارسة نشاط بدني منتظم ودمج مجموعة متنوعة من الحركات في روتينك اليومي.

نصائح

ويحتاج الموظف إلى نصائح للسيطرة والتحكم في الغضب أثناء العمل، وفقاً لما ذكره موقع better-up، حتى يحافظ على صحته وعلاقته بزملائه، ويحسن إنتاجه في العمل، وذلك من خلال اتباع الآتي:

تحديد سبب الشعور بالغضب:

يجب على الموظف أن أن يكتشف سبب شعوره بالغضب، ويعترف بأن هذه المشكلة يجب عليه تحديد سببها لإيجاد حل لها، حتى لا تفسد علاقته بزملائه.

التنفس بعمق:

عند الشعور بالغضب، يجب على الموظف أخذ نفس عميق حتى يشعر بالهدوء والاسترخاء أو قراءة عبارة مهدئة للأعصاب أو حتى العد من 1 إلى 10 أو الاستماع للموسيقى المفضلة له.

التحدث إلى شخص موثوق فيه:

عندما يشعر الموظف بالغضب يفضل أن يبحث عن شخص يثق فيه، ويتحدث معه عن أسباب غضبه ويعبر له عن مشاعره حتى يقدم له النصيحة التي يتبناها.

البحث عن بعض المساحة:

يفضل أيضاً أن يغادر الموظف مكتبه والقيام بنزهة قصيرة حتى يهدأ ويعود مرة أخرى، ويستغل هذا الوقت أيضاً في التفكير بحلول مرنة تساعد على حل مشكلته.

مناقشة أسباب الغضب مع الأطراف المعنية:

وعند الشعور بالهدوء يجب على الموظف أن يعقد اجتماعاً مع الأطراف المعنية بالمشكلة، ويناقش معهم الأسباب التي جعلته يغضب بصراحة ويعبر عن مشاعره ويبحث معهم عن حلول مرنة تساعد على تجاوز الموقف.

تطوير خطة عمل :

إذا كان سبب غضب الموظف شيء يمكن تغييره، فعليه القيام بذلك حتى يتجنب تكرار ما شعر به ويضمن شعوره بالهدوء وتخلصه من العوامل المسببة لغضبه وتوتره.

إسعاد الذات :

يجب على الموظف أن يكون أكثر إيجابية وإنتاجية، ويحسن علاقته بزملائه حتى يعمل في بيئة عمل إيجابية.

مسامحة الآخرين:

يجب على الموظف يركز على مشاعره السلبية التي شعر بها من الموقف الذي أغضبه، ويسامح من أغضبه ويحافظ على علاقته بزملائه.

تعلن إدارة التغيير والتواصل

عن توفير مدرب رياضي في نادي المعهد

لمنسوبي المعهد



ثامر

- خريج كلية تربية بدنية
- مدرب معتمد في نزول الوزن وتمارين المقاومة
- مدرب معتمد من NASM
- خبرة أكثر من 10 سنوات في السعودية و دبي

استشارات
رياضية

برامج
لياقة

التطبيق الأمثل
للتمارين الرياضية

بالمركز الرئيسي

من الساعة 2
إلى 4 مساءً

الإثنين والثلاثاء
والأربعاء

لمزيد من المعلومات انقر هنا



نعمل معك لبيئة متميزة
لك ولعائلتك



تم افتتاح حضارة
معهد الإدارة العامة

مجموعة جيل
المستقبل التعليمية

لهزيد من المعلومات يمكنكم
التواصل عبر الواتس اب
0530840601

الرياض
مبنى النرجس



أ.تركي بن مهيزع

رئيس قسم القضايا والمرافعات
معهد الإدارة العامة - المركز الرئيسي

القرارات الإدارية المستثناة من مبدأ التحصين

استكمالاً لما بدأناه، وجواباً على ما أوردناه من تساؤل في ختام المقال السابق تحت عنوان: "آخر الدواء الكي"، الصادر في ذات المجلة عدد (١٩٠)، والمتمثل في: "هل جميع القرارات الإدارية المؤثرة في حقوق الموظفين ومراكزهم النظامية تسري عليها تلك المدد النظامية أم هنالك استثناءات؟"، تُحدّد أولاً: المقصود بمبدأ التحصين، وهو القرار الإداري الذي لا يجوز سحبه من مُصدِّره حتى ولو كان معيباً؛ لفوات الأجل النظامي المُقَرَّر لسحبه، هذا من جهة، أو بفوات مواعيد التظلم عليه دون تظلم من جهة أخرى، أو بفوات مواعيد الطعن عليه أمام ديوان المظالم بعد إجراء التظلم عليه من جهة ثالثة، بحيث يُنتج هذا القرار كافة الآثار المترتبة عليه، شأنه شأن القرار الصحيح. إلا أن هذا المبدأ لم يبق على إطلاقه؛ فقد استثنت وحصرت هيئة التدقيق مجتمعة بمقر ديوان المظالم، بموجب قرار رقم (٨٤) لعام ١٤٢٩ هـ، سبعة أنواع من القرارات الإدارية التي لا يُقبل التمسك بتحصيلها قضاءً، خلافاً للقاعدة العامة، وهذه القرارات على النحو الآتي: **أولاً: القرارات المنعقدة:** وهي التي اشتملت على مخالفة جسيمة للنظام أو اللوائح تصل بها إلى درجة العدم، مثل صدور قرار يتضمن إيقاع عقوبة على منشأة ما بإغلاقها؛ استناداً إلى لائحة ملغية.

ثانياً: القرارات المبنية على غش أو تدليس: ومثالها: صدور قرار من مؤسسة تعليمية حكومية بقبول دارس ألقى بسوء نية هويته الحقيقية كموظف يعمل لدى جهة حكومية عند التقديم على دراسة دبلوم معين؛ بهدف الجمع بين المكافآت الدراسية التي تمنح للطلاب المتفريغين وراتبه الذي يتقاضاه من الوظيفة.

ثالثاً: القرارات المعيبة التي لم تنشر ولم تعلن بعد لذوي الشأن:

وهي التي لم يتم فيها بعد إخبار المخاطبين بها، وإيصال العلم إليهم بأي وسيلة معتمدة لدى الجهة مصدرة القرار، ومثالها: صدور قرار معيب بترقية موظف من المرتبة السابعة إلى المرتبة الثامنة، إلا أن هذا القرار لم يتم بعد-تبليغه للموظف بالطرق النظامية، ثم بعد مضي ستين يوماً من تاريخ صدور هذا القرار، قررت الجهة سحبه، فإن هذا السحب في هذه الحالة يُعدّ صحيحاً؛ لأن العبرة في الاحتجاج بمبدأ التحصين يكون من تاريخ الإبلاغ أو الإعلان، وليس من تاريخ الإصدار.

رابعاً: القرارات التي يوجب أو يُجيز النظام إلغائها، أو سحبها: وهي القرارات التي يمنح فيها المُنظَّم الذي أصدر نظام أو لائحة الحق للجهة الحكومية في سحب أو إلغاء قرارات إدارية معينة؛ إعمالاً لتوجيهاته دون التقيد بأي مدة معينة. **خامساً: القرارات التنفيذية:** وهي تلك القرارات التي لا تتضمن إنشاء حقوق أو تعديل مراكز نظامية، وإنما تستند في وجودها إلى قرار إداري أو حكم قضائي سابق مُنشئ لهذه الآثار النظامية، ويقتصر دورها فقط في وضع تلك القرارات أو الأحكام موضع التنفيذ. ومثالها: كإن يتحصل شخص على حكم نهائي باستحقاقه مبلغاً معيناً، فيصدر تبعاً لذلك قراراً تنفيذياً بإيداع المبلغ في حسابه؛ تنفيذاً لمنطوق الحكم. فإن صدر حكم آخر من المحكمة العليا ينقض هذا الحكم المنفذة آثاره، فإنه في هذه الحالة لا يمكن الاحتجاج بأن القرار التنفيذي قد دخل دائرة التحصين، ولا يمكن ردّ المبلغ؛ لأن القرار التنفيذي يدور وجوداً وعدماً مع القرار الإداري أو الحكم القضائي الذي أحدث تلك الآثار النظامية، فإذا تحصّن القرار أو الحكم القضائي يتحصّن القرار التنفيذي تبعاً له.

سادساً: القرارات التي تعارض حجية الشيء المقضي به: ومثالها: القرار الإداري السلبي المتضمن امتناع جهة عمل الموظف من تعيينه على وظيفة أستاذ مساعد، بالرغم من حصوله على حكم نهائي يقضي بأدقّيته في التعيين. **سابعاً: الأخطاء في المرتبات:** وهي تلك القرارات التي صدرت وشابهها خطأ في تسوية المرتبات وما في حكمها، ومنحت الموظف أقل أو أكثر مما يستحق من الرواتب أو المزايا المالية من بدلات أو علاوات؛ ظناً منها أنها كانت تسويات صحيحة.

وفي الختام نقول: لعل هيئة التدقيق في حصرها القرارات المشار إليها-بإعليه-قد هدفت إلى التوفيق بين مصلحتين متعارضتين: أولاهما: مصلحة الجهات الحكومية في عدم الميساس بقراراتها حتى ولو كانت معيبة بمرور المدة النظامية دون التظلم عليها، أو إمكانية سحبها متى شاءت دون التقيد بالمهلة النظامية المحددة للسحب، وثانيتهما: مصلحة الموظفين التابعين لها أو المستفيدين من خدماتها في رغبتهم في استقرار مراكزهم النظامية من أي تعطيل أو تبديل، أو تمكينهم من إلغاء القرارات أمام القضاء حتى بعد تحصيلها.

ونثمن للهيئة ما انتهت إليه من نتائج سالفة الذكر؛ فهذه النتائج ألقت على الموظفين والمستفيدين-بصفة خاصة- طوق نجاة يُخرج بعض القرارات الصادرة في حقهم من دائرة التحصين؛ باعتبارهم الحلقة الأضعف في العلاقة التي تجمعهم بالجهة الحكومية، والتي منحها النظام امتيازات استثنائية وسلطات واسعة لتحقيق الصالح العام.

أي نوع من الموظفين أنت؟



هل الموظفون الرجال الحاليون متقدمين أم تقليديين في بيئات العمل؟ يحاول الباحثون في كندا كشف أُلغاز الموظفين الرجال الحاليين في العمل، وتسمية ووصف هؤلاء الموظفين، وتوضح دراستهم أن الموظفين الرجال ينقسمون إلى ٣ أنواع، كما يأتي:

المساواة:

الرجال الذين يسعون إلى شراكة أكثر مساواة في بيئة العمل، مع التركيز بشكل خاص على التبادلية، والأخذ، والعطاء القابل للقياس.

التقليديون الجدد:

الرجال الذين يتبعون إلى حد كبير الأدوار التقليدية، مثل كونهم المبادر، والهامي في بيئة العمل.

التقدميين:

الرجال الذين يعملون على بناء المساواة بين الزملاء في بيئة العمل من خلال توزيع العمل العادل، ومحادثات منتظمة هادفة مع الزملاء والزميلات.



دراسة ميدانية على القطاع العام السعودي لواقعها ومعوقات وطرقها توصي:

تعزيز استقلالية وموضوعية وظيفة المراجعة الداخلية

• سلامة عمل المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي بسبب ارتفاع مستوى استقلاليته وموضوعيته

يستعرضها معكم / د. أحمد زكريا أحمد

النُدرة والهدف

ويؤكد الباحثان أنه بالرغم من وجود عدد من الأبحاث التي تناولت واقع وظيفة المراجعة الداخلية في القطاع العام، وفق مستويات مختلفة لمدى استقلاليته وموضوعيته ولأبرز معوقات والطرق المقترحة لتعزيزها، فلا تزال هناك فجوات بحثية تتطلب المزيد من الدراسة؛ إذ إن الدراسات المعنية بهذه الجوانب لا تزال نادرة وقليلة. وهو الأمر الذي يبرز مدى أهمية هذه الدراسة المعنية ببحث تلك الجوانب، ويسهم في تحديد مشكلتها البحثية، وهدفها الرئيس المتمثل في التعرف على واقع ومعوقات وطرق تعزيز استقلالية وموضوعية وظيفة المراجعة الداخلية في القطاع العام السعودي، بالإضافة لأهدافها الفرعية الأخرى.

4 مفاهيم

ووفقاً للإطار النظري للدراسة؛ فقد حدد الجبر والعرجاني 4 مفاهيم رئيسة ذات صلة بموضوعها، وتتمثل في كل من: المراجعة الداخلية، والحوكمة، وإدارة المخاطر، وأنظمة الرقابة الداخلية. ويخلص الباحثان إلى أن المراجعة الداخلية تسعى لمساعدة المنظمات لتجويد أعمالها وتحسين أدائها واستدامتها من خلال تقييم وتحسين فاعلية الحوكمة وأدواتها المتعلقة بإدارة المخاطر وأنظمة الرقابة الداخلية. كما تطرقا لمفهوم الحوكمة في القطاع العام، والذي يتضمن مجموعة من المبادئ الأساسية أبرزها: النزاهة والانضباط الأخلاقي، والإفصاح، والمساءلة، والمشاركة، وسيادة القانون، والكفاءة والفاعلية، والعدالة.

المراجعة الداخلية هي إحدى أهم أدوات الحوكمة التي تمثل إحدى أبرز آليات ضبط وتحسين الأداء في المنظمات المختلفة؛ بما يحقق الاستدامة. وفي هذا الصدد، تعد المملكة العربية السعودية إحدى الدول الرائدة عربياً وعالمياً في الاهتمام وتشجيع وتنظيم وتطبيق وظيفة المراجعة الداخلية؛ فقد قامت المملكة بتفعيل هذه الوظيفة بموجب قرارات مجلس الوزراء منذ العام 1425هـ. وبصفة عامة، فإنه من الأهمية بمكان توفير المستوى المناسب من الاستقلالية والموضوعية للمراجعة الداخلية لضمان أقصى درجات الاستفادة من وظيفتها وأهميتها. وفي المقابل، فإن مراجعة الأدبيات السابقة أكدت ندرة الدراسات التي تتناول هذه الاستقلالية وتلك الموضوعية والمعوقات. لذلك أجرى د. عبد الرحمن بن علي الجبر وأ. ماجد بن محمد العرجاني دراسة ميدانية تتناول هذا الموضوع المهم بالتطبيق على القطاع العام السعودي، والتي نستعرضها معكم في السطور القادمة.

فرص أكبر

لقد جسدت قرارات مجلس الوزراء السعودي خلال العامين 1425هـ، و1428هـ اهتمام المملكة وحرصها على تأسيس وحدات المراجعة الداخلية في مؤسسات القطاع العام، والموافقة على اللائحة الموحدة لهذه الوحدات في الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة. ومع ذلك، يُلاحظ أن هيكله وتشريعات القطاعين الخاص وغير الربحي تمتلك فرصاً أكبر لتحقيق استقلالية وموضوعية وظيفة المراجعة الداخلية، مقارنة بالقطاع العام الذي يتم فيه ربط هذه الوظيفة بالمسؤول الأول في الجهة.

“الإنْتوساي” والمعايير

ويسلط الإطار النظري للدراسة الضوء على محاور استقلالية وموضوعية وظيفة المراجعة الداخلية، من خلال التركيز على المعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي الصادرة عن المعهد الدولي للمراجعين الداخليين (IIA)، وتحديداً المعايير ذات الأرقام: 1100، و1110، و1111، و1112، و1120، والتي تبرز عددًا من هذه المعايير، كتحقق الاستقلالية عند إزالة كل ما من شأنه إعاقَة المراجع الداخلي من أداء مهامه المنوطة به بشكل موضوعي وغير متحيز، إضافة إلى عدم تكليف رئيس المراجعة الداخلية بالقيام بمهام خارجة عن نطاقها. وعلى الصعيد الأكاديمي، فقد اتفق منشور “الإنْتوساي” (9140) مع ما ورد بالمعايير والدراسات السابقة، حيث وضح المنشور 4 مؤشرات مهمة لمستوى استقلالية وموضوعية وظيفة المراجعة الداخلية، وهي: المكانة التنظيمية، والعلاقات الإدارية، والأهلية، والمتطلبات النظامية.

أبرز المعوقات والقيود

ويشير الجبر والعرجاني إلى معوقات هذه الاستقلالية وتلك الموضوعية، والتي يمكن تلخيص أبرزها في الآتي:

- القيود المفروضة على وظيفة المراجعة الداخلية: مثل قيود على نطاق العمل والمهام، والقيود على الوصول للبيانات والمستندات والموظفين.
- ضعف مستوى الحصانة التي تقدمها الأنظمة واللوائح الحاكمة للمراجعين الداخليين.
- معوقات موضوعية تتمثل في العمل في

ظل وجود حالات من تعارض المصالح، مثل العمل بدون تطبيق الشك المهني اللازم.

- غياب السياسات والضوابط اللازمة لتعزيز التزام المراجعين الداخليين بمبادئ الموضوعية.
- الاعتماد على مقاييس أداء تهدد الموضوعية.
- ممارسة بعض الإدارات في المنظمة لسلطة وصلاحيات على المراجعين الداخليين.

طرق التعزيز

كما حدد الباحثان أبرز طرق تعزيز استقلالية وموضوعية وظيفة المراجعة الداخلية في المنظمات في الآتي:

- إيجاد الموقع التنظيمي الملائم لوظيفة المراجعة الداخلية من خلال تبعيتها الفنية والوظيفية للجان مراجعة تابعة لمجالس إدارة.
- سن وإضافة ضوابط باللائحة تنظم انخراط هذه الوظيفة في الأعمال والمهام التنفيذية.
- سن وإضافة ضوابط باللائحة تعزز من صلاحيات تلك الوظيفة للوصول للبيانات والمستندات والأصول والموظفين.
- سن وإضافة ضوابط باللائحة تعزز من استجابة الجهات/العمليات الخاضعة للمراجعة لمتطلبات وظيفة المراجعة الداخلية.
- سن وإضافة ضوابط باللائحة بشأن منح مكافآت لتعزيز مستوى الكفاءة المهنية لمنسوبي إدارة المراجعة الداخلية.
- سن وإضافة ضوابط باللائحة تُلزم إعداد جميع السياسات اللازمة لحماية وتعزيز مستويات موضوعية منسوبي هذه الإدارة.
- سن وإضافة ضوابط باللائحة بشأن استخدام مقاييس أداء تراعي تطبيق مبادئ الموضوعية.
- سن وإضافة ضوابط باللائحة للحد من التأثيرات

السلبية التي تسببها ممارسة التوظيف بتلك الإدارة لأغراض تأهيل القيادات على موضوعية وظيفة المراجعة الداخلية.

- إسناد جميع مهام الموارد البشرية المتعلقة بمنسوبي إدارة المراجعة الداخلية لجهة مستقلة، مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

نتائج مهمة

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج المهمة، والتي من أبرزها ما يلي:

- تتمتع وظيفة المراجعة الداخلية بحالة مرتفعة من الاستقلالية والموضوعية؛ مما يؤكد سلامة عمل هذه الوظيفة في القطاع العام السعودي.
- تتحقق استقلالية وظيفة المراجعة الداخلية على مستوى المحاور ذات الصلة كافة، كالارتباط التنظيمي لإدارة المراجعة الداخلية وموقعها بالهيكل التنظيمي.
- تتحقق موضوعية وظيفة المراجعة الداخلية على مستوى المحاور ذات الصلة كافة، ومنها مستوى إنجاز الأعمال دون تحيز أو تأثيرات خارجية.
- تواجه وظيفة المراجعة الداخلية عددًا من التحديات والمعوقات لحالة استقلاليته وموضوعيتها، والتي من بينها انخفاض مستوى الحصانة التي يوفرها نظام الخدمة المدنية واللائحة المنظمة لأعمال المراجعة الداخلية للمراجعين الداخليين. إضافة إلى معوقات الموضوعية لها، كوجود سلطة غير مباشرة لدى بعض الإدارات على منسوبي إدارة المراجعة الداخلية.

- وتتنوع طرق تعزيز استقلالية وموضوعية تلك الوظيفة، والتي من أهمها: النص على حوافز إضافية باللائحة تعزز من مستوى الكفاءة المهنية لمنسوبي إدارة المراجعة الداخلية، ووضع ضوابط إضافية باللائحة تحد من التأثيرات السلبية لممارسة التوظيف بإدارة المراجعة الداخلية لأغراض تأهيل القيادات على موضوعية وظيفة المراجعة الداخلية.

تطوير ومأسسة وتوفير

وفي ضوء هذه النتائج وأهداف الدراسة وحدودها المستقبلية؛ يبدي الباحثان عددًا من التوصيات، والتي من بينها تطوير اللائحة الحالية للمراجعة الداخلية في القطاع العام، وبصفة خاصة على مستوى بعض الجوانب، كتوفير المكانة التنظيمية الملائمة لوظيفة المراجعة الداخلية في مختلف الجهات الحكومية على اختلاف هياكلها التنظيمية وتبعيتها الإدارية. وتطوير أنظمة الموارد البشرية بحيث تستوعب الوظائف المتعلقة بالمراجعة الداخلية، علاوة على قيام وزارة المالية بتوفير الأعداد والكفاءات المناسبة لمنسوبي إدارات المراجعة الداخلية بمنظمات القطاع العام بموجب أسس ومعايير معتمدة؛ وذلك لتمكينها من تفعيل وظيفة المراجعة الداخلية على النحو الأمثل. يضاف إلى ذلك، توفير البرامج التدريبية لجميع الأطراف المتصلة بمنظومة المراجعة الداخلية (الإدارة العليا، وإدارة المراجعة الداخلية، وجميع الوحدات الإدارية بالجهة الحكومية) وفق مستويات الاحتياج لهذه البرامج. وختامًا، مأسسة العمل بإدارات المراجعة الداخلية.



دكتور/ علاء بن صلاح الدين مرغلاني

مستشار قانوني
أستاذ القانون الإداري المساعد

التصرفات العقارية الواجب تسجيلها في السجل العقاري

مع الحراك الاقتصادي والعقاري الذي نعيشه في مملكتنا اليوم، ومع التحول الوطني للقطاع العقاري الذي نمر فيه، وتحديدًا من خلال تنفيذ أحكام نظام التسجيل العيني للعقار، تتطلب الحاجة إلى بيان التصرفات الواجب تسجيلها وفقاً لأحكام النظام، وما المقصود بالتصرفات العقارية؟ خصوصاً وأننا لم نتعود على توثيق مثل هذه التصرفات في السابق إختيارياً، وإنما كانت لظروف قد تكون خارجة عن إرادتنا مثل توثيق التصرفات لأسباب الوقف أو الهبة أو حصر الإرث وغيرها.

والمقصود بالتصرفات العقارية هو القيام بأي عملية ينتج عنها أثر قانوني يتمثل في نقل/تعديل/تغيير/ تصحيح/ تبديل مراكز قانونية على حق من حقوق العقار محل التصرف. ولتبسيط ذلك؛ يمكن القول أن التصرف العقاري هو أي تغيير قد يطرأ على ملكية العقار أو الحقوق المرتبطة به، ومن أشكالها؛ الهبة والبيع والتنازل والرهن والإجارة، وغيرها من التصرفات القانونية التي تؤثر على المراكز القانونية المرتبطة.

وفي المملكة صدر نظام التسجيل العيني للعقار بموجب المرسوم الملكي رقم (م/91) وتاريخ 19/9/1443هـ وقد أقر في فصله الخامس أحكاماً تتعلق بتسجيل التصرفات العقارية، منها ما نصت عليه المادة الثالثة عشرة، والتي تقضي بأن "تسجل في السجل العقاري جميع التصرفات اللادقة للتسجيل العيني الأول للعقار، والتي من شأنها إنشاء أي من الحقوق العينية الأصلية أو التبعية أو نقله أو تغييره أو زواله، أو تعديل بيانات العقار، وكذلك الأحكام النهائية المثبتة لشيء من ذلك، ولا تكون تلك الحقوق نافذة ومنتجة لآثارها القضائية والإدارية إلا بهذا التسجيل. ويدخل في تلك التصرفات القسمة العقارية والوصية والوقف والإرث والرهن والمنح ونحوها".

ولعله من أبرز التصرفات التي يمكن الاستشهاد بها في عمليات إنشاء الحقوق هي نقل ملكية العقار و بيعه أو رهنه ونحوها. كما أشار النظام إلى أهمية تسجيل عقود الإجارة وما يتعلق بها وذلك في المادة الرابعة عشرة والتي تنص على أنه "يجب التأشير بجميع عقود الإيجار والالتزامات الموثقة نظاماً التي ترد على منفعة العقار إذا كانت مدتها (عشر) سنوات فأكثر، والأحكام النهائية المثبتة لشيء من ذلك، في السجل العقاري، ولا تكون هذه الحقوق نافذة ومنتجة لآثارها القضائية والإدارية إلا بهذا التأشير". ويقصد هنا أن أي عقد إيجار مدته عشر سنوات فأكثر يجب التأشير به في السجل العقاري، والعبرة من ذلك أهمية بيان الحقوق المرتبطة على العقارات وحفظها.

ولعله من الأهمية بمكان معرفة الأحكام المرتبطة بمثل هذه الحالة؛ فعلى سبيل المثال تنص عقود الإيجار الموحدة أنه حال "انتقلت ملكية العقار المستأجر إلى مالك آخر، فإن عقد إيجار الموحد ينص على بقاء العقد سارياً ولا ينقضي إلا بانتهاء مدته" وعند إعمال النص النظامي الوارد في نظام التسجيل العيني للعقار حال كان مدة عقد الإيجار تتجاوز عشرة سنوات ومثبتاً العقد في منصة إيجار، وتم إجراء تصرف عقاري عليه، فإن الحقوق المرتبطة تكون مثبتة نظاماً وتحمي أطراف التصرف العقاري، وفي ذلك حفظ لحقوق أطراف العقد الإيجاري و أطراف التصرف العقاري.

ولعل أحد أهم التصرفات القانونية التي يجب التأشير بها في السجل العقاري هي الدعاوى القضائية؛ فقد نصت المادة السادسة عشرة على أنه "يجب التأشير بالدعاوى المتعلقة بحق عيني عقاري أو بتصرف من التصرفات الواجب تسجيلها، في السجل العقاري، متى تضمنت هذه الدعاوى إجراء تغيير في بيانات السجل، ولا تُسمع الدعوى إلا بعد تقديم ما يثبت حصول التأشير بمضمون الدعوى في السجل. ولكل ذي مصلحة أن يقدم طلباً إلى المحكمة المختصة بصفة مستعجلة لمحو التأشير المشار إليه أعلاه، وتأمّر المحكمة بمحوه متى تبين لها أن الدعوى التي تم التأشير بها كيدية".

ولعل من الأهمية بمكان الإشارة إلى أن المنظم لم يغفل عن معالجة الأوضاع الناشئة قبل نفاذ النظام في المناطق العقارية، فقد أشارت أداة إصدار النظام في البند خامساً إلى أنه "على المحاكم التي تنتظر أيًا من الدعاوى -المشار إليها في المادة (السادسة عشرة) من نظام التسجيل العيني للعقار المشار إليه في البند (أولاً) من هذا القرار- المرفوعة قبل نفاذ النظام، التي يكون محلها عقاراً في منطقة عقارية معلنة وفقاً لأحكام النظام، وقف نظرها حتى التأشير بالدعوى في السجل العقاري وفقاً لأحكام النظام. ويمنح المدعون بهذه الدعاوى مهلة قدرها (ثلاثون) يوماً من تاريخ إعلان قوائم ملاك العقارات محل الدعوى. فإن لم يقدم في أول جلسة بعد انتهاء هذه المهلة ما يثبت إجراء التأشير، تعين عدم سماع الدعوى".

ولمعرفة الأثر المترتب على التأشير في السجل العقاري فقد نصت المادة السابعة عشرة على أنه "يترتب على التأشير بالدعاوى -المشار إليها في المادة (السادسة عشرة) من النظام- أن يكون أي حق تقرر بحكم نهائي في هذه الدعاوى حجة على من ترتبت لهم حقوق أو أثبت لمصلحتهم بيانات في السجل العقاري بعد إجراء التأشير المذكور، وذلك متى ما سُجل الحكم خلال (تسعين) يوماً من التاريخ الذي أصبح فيه الحكم نهائياً". وفي ذلك حفظ للحقوق وتمكين لأطراف التصرفات العقارية من أن يكونوا على إطلاع تام بكافة ما يتعلق بالعقار محل التصرف.

إن الحراك في القطاع العقاري السعودي يعيش نهضة شاملة على صعيد التشريعات والتنظيمات العقارية بهدف تحفيز حيوية القطاع وتعزيز مساهمته الاقتصادية في التنمية الشاملة التي تعيشها بلادنا، ولعل تطبيق أحكام نظام التسجيل العيني للعقار في المملكة العربية السعودية جديدة نسبياً وتعد بيئة خصبة للبحث والنشر وتوعية المجتمع وذلك من خلال تبسيط مفاهيم التصرفات العقارية وآليات التأشير في السجل العقاري، بما تساهم بشكل وثير في دعم أطراف التصرفات العقارية لتوثيق تصرفاتهم وإنشاء سجل عقاري سعودي يتميز بالموثوقية والأمان ويساهم في دعم التنمية العقارية.



خادم الحرمين الشريفين، الملك

سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

رؤية
ملك
قائد

صدر حديثاً كتاب

رؤية ملك قائد

من إصدارات معهد الإدارة العامة



التنمية الإدارية



نحو إعلام متخصص

