VOL.29 ISSUE 3 (2025)

ZANCO JOURNAL OF HUMAN SCIENCES

Zanco Journal of Human Sciences

Editor-in-chief
Prof. Dr. Himdad A. Muhammad

Associate Editors
Prof. Dr. Mahir Abdulwahid Aziz-Iraq
Prof. Dr. Javad Gholami-Iran
Prof. Dr. Ziad Darwish Mustafa Alkurdi-Jordan
Prof. Dr. Jessica Ashe-USA
Asst. Prof. Dr. Mwafaq Adil Omar-Iraq

Editorial Board
Prof. Dr. Mahdy Muhamad Elkassas-Egypt
Prof. Dr. Sanagr Qader Shekmohamad Haji-Iraq
Prof. Dr. Ayad Yasin Husein-Iraq
Asst. Prof. Dr. Rania Lampou-Greece
Asst. Prof. Dr. Delshad Shaker Ismael Botani-Iraq
Asst. Prof. Dr. Hazhar Talaat Abubaker Blbas-Iraq
Asst. Prof. Dr. Muthmainnah Unasman-Indonesia
Asst. Prof. Dr. Huner Abdulla Kak Ahmed-Iraq
Asst. Prof. Dr. Halgord Muhammad Hasan-Iraq
Dr. Sherwan Saber Khalid-Iraq

Management Staff:
Snoor Faisal Aziz Balani
Heshu Aziz Abdullah
Nawroz Faisal Ahmad

Linguistic Editor:
Prof. Dr. Sanagr Qader Shekmohamad Haji
Asst. Prof. Dr. Halgord Muhammad Hasan
Ferhad Sami Abdulqadir

Zanco Journal of Human Sciences (ISSN 2218-0222) is published by the Department of Scientific Publications at Salahaddin University-Erbil. The content of the journal is the sole responsibility of the authors and does not reflect the views of Salahaddin University-Erbil or the Journal's Editorial and Advisory Boards.

Contact Information: The Central Library of Salahaddin University-Erbil, Kirkuk Road, Erbil, Kurdistan Region, Iraq. Phone: +964 (0) 750 7761675, e-mail: zanco.humanity@su.edu.krd.

Copyright and Reprint Permission: Zanco retains the copyright to all technical contributions it publishes and facilitates their appropriate reuse. Photocopying is permitted for individual use with proper credit to the source. All Zanco journals are open-access.

Frequency: publishes one volume per year, consisting of six issues.

Available Online At:
https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/
(Print Version: ISSN 2218-0222)
(Online Version: ISSN 2412-396X)

Vol.29 Issue 3
2025

Zanco Journal of Human Sciences

Volume 29, Issue 3 (2025)

The third issue of the Zanco Journal of Human Sciences presents a rich and diverse collection of scholarly works that reflect the breadth and depth of contemporary research in the humanities and social sciences. This issue brings together studies ranging from literary analysis and linguistic theory to historical inquiry and organizational leadership, offering readers a multifaceted exploration of human experience and societal dynamics.

Among the highlights is the insightful examination of feminist discourse in Jabbar Jamal Gharib's *The Age of Bilquis' Weeping*, which contributes to ongoing conversations about gender and literature. Complementing this, the study on gender inequality and entrepreneurship in Erbil critically assesses the performance of working women, shedding light on socio-economic challenges in the region.

The issue also delves into historical and political realms with a detailed analysis of national conflict for power at the Safavid court (1501–1722). The historical narrative is further expanded by the investigation into Ottoman terracotta pipes found in Arbelal Citadel, offering a tangible connection to the material culture of the Ottoman period.

Linguistic scholarship is well represented through the study on compensatory vowel lengthening of /A/ based on moraic theory, advancing phonological theory, and the psycho-cognitive analysis of Kurdish folklore vocabularies, which bridges language and cultural cognition. In literary studies, the exploration of narrative types and functions in Sabri Sulaifani's novel *Dergahe Dunyaye* and the application of New Historicism to Elif Shafak's *the Bastard of Istanbul* provide critical insights into narrative form and historical memory.

Leadership and organizational studies feature prominently with papers investigating affiliative and authentic leadership styles and their impact on organizational prosperity, employee well-being, and identification. These studies offer valuable perspectives for both scholars and practitioners aiming to enhance workplace dynamics.

The issue also addresses contemporary educational and cultural phenomena, including the impact of TikTok influencers on educational value and the role of cartoons and caricatures in Kurdish art, highlighting the intersection of media, culture, and society.

Finally, the examination of Shariah governance in Islamic banks within the Kurdistan Region and the analysis of U.S. foreign policy under President Bush towards the Middle East provide critical reflections on governance, finance, and international relations.

Together, these papers underscore the journal's commitment to fostering interdisciplinary dialogue and advancing knowledge across human sciences. We invite readers to engage deeply with these contributions, which illuminate the complexities of human societies past and present.

Editor-in-Chief

Zanco Journal of Human Science

ناوەرۆك- المحتويات- Content

Vol.29 Issue3 2025

ژمارە	ناونیشان	ژ.لاپەڕە
1.	دەرکەوتەکانی فێمینیزم لە ڕۆمانی (سەردەمی گریانی بەڵقیس)ی جەبار جەماڵ غەریب دا دلدار عدو وسو بەشی کوردی، فاکەلتیی پەروەردە، زانکۆی سۆران-هەولێر ،هەرێمی کوردستان ،عێراق هونەر انور مام صوفی بەشی کوردی، فاکەلتیی پەروەردە، زانکۆی سۆران-هەولێر ،هەرێمی کوردستان ،عێراق	20-1
2.	دریژکردنەوەی قەرەبوویی بزوێنی // بەهۆی تێچوونی هەندێک لە نەبزوێنەکان بەپێی تێۆری مۆرایک ڕاز عزیز احمد بەشی کوردی، کۆلێژی پەروەردەی بنەڕەت، زانکۆی ڕاپەڕین، ڕانیە، هەرێمی کوردستان، عێراق داستان صابر مامه وەزارەتی پەروەرد	49-21
3.	مەلمانێی نەتەوەیی لەسەر دەسەلات دەربارى سەفەوى (1501 – 1722) دلزار صالح صادق بەشی مێژوو، کۆلێژی ئاداب، زانکۆی سەلاحەددین – هەولێر ، هەرێمی کوردستان، عێراق	63-50
4.	تأثير القيادة بالانتماء على الازدهار التنظيمي: الدور الوسيط لرفاهية الموظف دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة اربيل في اقليم كوردستان العراق بيوار أحمد عبدالله قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإنسانية، جامعة رابرين، رانية، إقليم كوردستان،العراق لوفان اكرم سعيد المعهد التقني السليمانية، قسم ادارة العامل/ جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، إقليم كوردستان،العراق زانا مجيد صادق قسم ادارة الاعمال، فكلتي العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة كويه، إقليم كوردستان العراق ميديا اراس محمدسعيد قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، السليمانية، إقليم كوردستان،العراق	93-64
5.	سەبیلی گڵێنەیی سەردەمی عوسمانی لەقەڵای هەولێر (نموونەی هەڵبژێردراو) محمد قادر إسماعيل بەشی شوێنەوار، کۆلێژی ئاداب، زانکۆی سەلاحەددین- هەولێر هەرێمی کوردستان، عێراق عبدالله خورشيد قادر بەشی شوێنەوار، کۆلێژی ئاداب، زانکۆی سەلاحەددین- هەولێر هەرێمی کوردستان، عێراق سەنگەر محمد عبدالله پەیمانگای عیراقی بو پاراستنی شوینەوار وکەلەپوو	118-94

6.	سیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا لسەردەمێ کارگێرییا بۆشێ کور هەمبەری رۆژهەلاتا ناڤین 2001-2003: عێراق و ئەفغانستان وەک نموونە: خواندنەکا میژووی لبەر رۆناهیا گوتارێن بووشی کاروان صالح ویسی بەشی میژوو، کۆلیژی زانستە مرۆڤایەتییەکان، زانکۆی زاخۆ- زاخۆ	143-119
7.	دور تطبيق حوكمة الشرعية في تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية –دراسة الاستطلاعية لإراء عينة من العاملين في إدارات المصارف الإسلامية و مراقبي الحسابات في إقليم كوردستان– العراق بارزان حسن أحمد قسم المحاسبة ،فاكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة كويه بليسه نوزاد كاكه ره ش قسم المحاسبة ،فاكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة كويه	162-144
8.	دورالقيادة الاصيلة في تعزيز التماثل التنظيمي من خلال جودة حياة العمل دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في عدد من المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية– العراق وريا نجم رشيد قسم ادارة التسويق ،كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية ،السليمانية،أقليم كوردستان،العراق	194-163
9.	جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمـانا (دەرگەهێ دونیایێ)ی یا (سەبری (سلیڤانەی)یدا عبدالكريم مصطفى محمدامين پشکا زمانێ کوردی، کولیژا زمانان، زانکویا دهوک – دهوک، هەرێمی کوردستان، عێراق ارام يوسف ابراهيم پشکا زمانێ کوردی، کولیژا زمانان، زانکویا دهوک – دهوک، هەرێمی کوردستان، عێراق شڤان جرجيس عبدالرحمن پشکا زمانێ کوردی، کولیژا زمانان، زانکویا دهوک – دهوک، هەرێمی کوردستان، عێراق	217-195
10.	کاریگەری تیکتۆککەرەکان لەسەر بەهای پەروەردەیی: توێژینەوەیەکی ئەنترۆپۆلۆژییە لە شاری هەولێر هێرەن ابراهيم احمد بەشی دەروونزانی، کۆلێژی ئاداب، زانکۆی سەلاحەددین-هەولێر،هەرێمی کوردستان،عێراق	237-218
11.	ڕۆڵی کارتۆن و کاریکاتێر لە هونەری کوردیدا (کوردستانی عێراق) محەمەد سالّح رۆستەم زادە بەشی شێوەکاری، کۆلێژی هونەرەجوانەکان، زانکۆی سەلاحەدین-هەولێر،هەرێمی کوردستان، عێراق	260-238
12.	مهارات القيادة الناجحة وإدارة الفريق في القرآن الكريم فاطمة سعد النعيمي قسم القرآن والسنة، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، الدوحة، قطر	278-261

289-279	**Competence and Performance through the Lens of a Psycho-cognitive Analytical Approach: Kurdish Folklore Vocabularies as Case Study** **Khoshi Anwer Hasan Al-Jaf** Department of English, College of Education, University of Garmian, Kalar, Kurdistan Region-Iraq	13.
298-290	**Turbulent Legacies: New Historicism and Family Disintegration in Elif Shafak's the Bastard of Istanbul** **Dlnya Abdalla Mohammed Ali** Department of English, College of Basic Education, University of Sulaimani, Kurdistan Region, Iraq **Bakhtiar Sabir Hama** Department of English, College of Basic Education, University of Sulaimani, Kurdistan Region, Iraq	14.
233-299	**Kurdish Teachers and Students' Perceptions towards the Impact of AI on Teaching EFL at Salahaddin University** **Zaynab Razaq Rasul** Department of English, College of Education, Salahaddin University-Erbil, Kurdistan Region, Iraq **Nawsha Ghaleb Shareef** Department of English, College of Education, Salahaddin University-Erbil, Kurdistan Region, Iraq	15.
244-234	**Amid Gender Inequality and Entrepreneurship, Do Working Women in Erbil Underperform?** **Korazon Talib Abdullah** International Marketing and Languages, Technical Administration College, Erbil Polytechnic University, Kurdistan Region- Erbil	16.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.1

دەرکەوتەکانی فێمینیزم لە ڕۆمانی (سەردەمی گریانی بەڵقیس)ی جەبار جەماڵ غەریب دا

دلدار عدو وسو / بەشی کوردی، فاکەلتیی پەروەردە، زانکۆی سۆران-هەولێر ،هەرێمی کوردستان ،عێراق
هونەر انور مام صوفی / بەشی کوردی، فاکەلتیی پەروەردە، زانکۆی سۆران-هەولێر ،هەرێمی کوردستان ،عێراق

OPEN ACCESS

*Corresponding author

Hunar Anwar Mamsofi

hunar.mamsofi@soran.edu.iq

RECEIVED :18 /08/2024
ACCEPTED :14/11/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

پوختە

ئەم توێژینەوەیە بە ناونیشانی: فێمینیزم لە ڕۆمانی)سەردەمی گریانی بەڵقیس)ی جەبار جەماڵ غەریب دا، هەوڵێکە بۆ دەرخستنی پلەو پایەی ژن لە نێو ڕۆمانەکە، پاشان دەرخستنی تێڕوانینی نووسەر لە بەرگریکردن لە مافەکانی ژن و ئازادیەکانی، ئەمەش دەبێتە هۆکارێک بۆ تێگەیشتن لە فێمینیزم. بۆ ئەم مەبەستەش کارمان لەسەر ڕۆمانی سەردەمی گریانی سەردەمی گریانی بەڵقیس کردووە، کە ئەویش تەنیا دەرخستنی لایەنی فێمینیزمە، بەمەبەستی دەرخستنی لایەنی مێینە لە نێو ڕۆمانەکەدا. ئەوەی جێگای تێڕامانە بەشێوەیەکی گشتی، لە نێو ڕۆمانەکە کێشەی ژن پانتاییەکی فراوانی داگیرکردووە، بەڵام ئەوەی لێرەدا وەکو کێشە ڕووبەڕوومان دەبێتەوە ئەوەیە، ئەم ڕەنگدانەوەیە بە مەبەستی خستنەڕووی بەشێک لە کولتووری کوردییە لە چەوساندنەوەی ژن، یان نەهێشتنی پیاوسالاری و یەکسانکردنی ژنە لەگەڵ پیاودا، یاخود دەرخستنی کولتووری کۆمەڵگای کوردییە لەم بوارەدا؟ زۆرجار ئەم کولتوورە زیاتر پیاوی چەوساندووەتەوە لە ئافرەت، بۆیە ئەمە یەکێکە لە کێشەکان ئایا ئەمە کێشەیە یاخود کولتووری کوردی وایە؟ بەرانبەر هەردوو ڕەگەز نەک تەنیا ڕەگەزێک. وەکو دەبینین پیاوسالاری و چەوساندنەوەی ژنان بابەتێکی سەرەکی ناو ڕۆمانەکەیە، بە ڕوونی ئەم هزرە پیاوسالارییە لەناو ڕۆمانەکەدا دەرکەوتووە. ئەمەش بووەتە هۆی ئەوەی ژن وەک ژێردەستەیەک بە مولکی پیاو لێی بڕوانرێت. یەکێکیتر لەو بابەتە گرنگانەی لە ڕمانەکە هەستی پێ دەکرێت، جیاوازی ڕەنگی پێست: بە پیرۆزتر بینینی سپی پێست بە بەراورد بە ڕەش پێست لە ڕۆمانەکەدا ڕەنگی داوەتەوە. لە ڕووی میتۆدۆلۆجیی ئەم توێژینەوەیە کارکردنە بە میتۆدی (وەسفی- شیکاری).

وشە سەرەکییەکان:
فیمینزم ،
ڕۆمان،
نایەکسانی،
جیاکاریی ڕەگەز و پێست،
ژن و ڕۆڵی دایکایەتی.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

-١پێشەکی

ئەگەر سەیری ئەم میتۆدە (ڕەخنەی فێمینیزم) بکەین، کار لەسەر ئەو خواست، ویست، کێشە و گرفت و ئاڵەنگارییانە دەکات، کە ئافرەت لە ژیانی ڕۆژانەیان دا ڕووبەڕووی دەبنەوە، بۆیە ئامانجمان دەرخستنی ئەو کێشە و گرفتانەیە، کە لە کۆمەڵگای کوردیش وەک هەر کۆمەڵگایەکی تر هەیە، ئەو کێشانەی ئافرەتان ڕووبەڕووریان بووەتەوە و هەیەتی، چ لە سەردەمە کۆنەکان چ لەو سەردەمەی ئێستاماندا، بۆیە ئەمەمان بە هەل زانی بۆ ئەوەی لەژێر ڕۆشنایی ئەو دەرکەوتانەی کە لە تیۆرەکە داهاتوون و لە ڕۆمانەکە هەن کاریان لەسەر بکەین.

هۆکاری هەڵبژاردنی ئەم بابەتە: ئەوەی جێگای ئاماژەدانە خودی ڕۆمانەکە تارادەیەکی زۆر یارمەتیدەر و گونجاوە تا لە ڕێگەی میتۆدەکە کێشە و گرفتەکانی ئافرەتی کورد، یاخود کۆمەڵگای کوردی بەشێوەیەکی گشتی بخەینەڕوو، ئەمەش لە کاتێک دا کە دوو نەوەی جیاواز، دوو کولتووری جیاواز، ئاستی کۆمەڵایەتی و ڕەنگ و ڕووی جیاواز... لە ڕۆمانەکە کۆ دەکاتەوە، ئەمەش یەکێکە لە گرفتەکانی توێژینەوەکەمان. ئەوەی لە ڕۆمانەکەدا هاتووە، کولتووری کۆمەڵگای کوردییە نیشان دەدات یاخود نوسەر ویستوویەتی ناڕەحەتی و ماف و ئازادییەکانی ئافرەتی کورد بخاتەڕوو، بۆیە جارێک بەخستنە ڕووی ئەم هەموو کێشانەی لەنێوان ئەم دووانە جیاوازانە لە لایەک و کارکردن بەپێ متۆدی ڕەخنەی دەروونی زیاتر هۆکارێک دەبێت بۆ دەرخستنی ئاستی کێشە و گرفتەکان لەلایەکی تر. سنوری کارکردنمان لە تەواوی ڕۆمانی سەردەمی گریانی بەلقیس دەبێت. توێژینەوەکەمان وا دەخوازێت بەسەر دوو تەوەر دابەش ببێت: لە تەوەری یەکەمدا بە شێوەیەکی تیۆری باس لە چیەتی و ڕەوت و شەپۆلەکانی فێمینیزم کراوە، لە تەوەری دووەمدا بەشێوەیەکی پڕاکتیکی دەرکەوتەکانی فێمینیزم لە ڕۆمانەکەدا باسکراوە، کە ئەویش هەریەکە لە (ڕۆل و بەهای ژن، پیاو سالاری، ژن وەک خۆشەویست، گرنگیدان بە جوانی و جەستەی ژن، جیاوازی لە وەسفی نێرو مێ، بەرگریکردن لە مافەکانی ژن، یەکسانیی ژن و پیاو، نیشاندانی لاوازی ژن لەبەرانبەر پیاو، ئازاری ژن لە دەست پیاو، ستەمی جنسی)دەگرێتە خۆی پاشان ئەنجامەکان و لیستی سەرچاوەکان ئامادەکراوە.

یەکەم

١.١. چیەتی فێمینیزم و ڕەوت و شەپۆلە جیاوازەکانی

١.١.١. چەمک و چیەتی فێمینیزم

فێمینیزم (Feminism) وشەیەکی لاتینییە لە وشەی فێمینا (Femina) وەرگیراوە، کە بە واتای (ئافرەت)(Women) دێت، لەم ڕووەوە جێندەری(Female)یش هەر لەو وشەیەوە هاتووە، کە مانای(مێ) دەگەیەنێت، لە زمانی ئینگلیزیدا وشەی (feminine) بەکارهاتووە، لە زمانی فەرەنسیشدا(Feminism) و (Feminine) (عبدول، ٢٠١٧: ١٠)، لەم ڕووەوە زاراوەکە زیاتر بە ڕەگەزی مێیینەوە پەیوەست بووە، دواتر جولانەوە ڕۆشنبیری و سیاسیەکانی تایبەت بە مافی ئافرەتان زاراوەکەیان بۆ ناونانی ڕێکخراو و جولانەوەکانیان بەکارهێناوە.

سەرەداوەکانی بەکارهێنانی زاراوەکە بۆ یەکەمجار مشتومڕی زۆری لەسەرە، باوەڕ وایە وشەی فێمینیزم وەک چەمکێکی سیاسی بۆ یەکەمجار لە ساڵی (١٨٩٠) لە ژمارە(١)ی ڕۆژنامەی(la frowned) لەلایەن مارگریت دوران(Marguerite Durand)ەوە بەکارهاتووە (ئەکرەم، ٢٠٢٢: ٧)، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا مێژووی زاراوەی فێمینیزم لە بواری بایەلۆجی، یان پزیشکی بۆ یەکەمجار لە "دەقێکی پزیشکی بە زمانی فەرەنسی بۆ شیکاری و ڕوونکردنەوەی جۆرە وەستانێک لە نەشونماکردنی ئەندامی لەش و تایبەتمەندییە جنسییەکانی ئەو پیاوە نەخۆشانە کەلکی لێ وەرگیراوە، ترسیان هەبووە لەوەی کە تایبەتمەندی ژنان بە خۆوە بگرن و نێرەموک ببن. پاشان ئەلکساندەر دووماى کوڕ، نوسەری کۆماری خوازی و دژە فیمینیستی فەرەنسی ئەم وشەیەیەی وەرگرت و لە ناملکەیەکی چاپی ساڵی (١٨٧٢) بەناوی (پیاو-ژن)، سودی لە وشەکە وەرگرت. مەبەستی لێکۆڵینەوەکە لەسەر ئەو ژنانە بوو کە ڕوالەت و هەڵسوکەوتیان پیاوانەیە، لە بواری سیاسیشدا کەلکی لێ وەرگیراوە بۆ ڕوونکردنەوەی بە پیاوانە بوونی تایبەتمەندییەکانی

ژنان"(فریدمەن، ١٣٨١: ٨، ٩).

Feminism بیردۆز، یان جوڵانەوەیەکی سیاسی-کۆمەڵایەتییە، کە داواکاری هەڵگرتنی کۆت و بەندی Restrictions یاسایی و کۆمەڵایەتیە لەنێوان هەردوو ڕەگەزی ژن و پیاودا، لە هەموو ئاستەکانی ژیانی تایبەتی و گشتیدا (هەمەوەند، ٢٠٢٠: ١٠٤).

لە سەرەتادا ئەم وشەیە لە دەرەوەی ئەدەبیات سودی لێ وەرگیراوە، لە بواری زانستی پزیشکی بۆ ئەو نەخۆشانە بەکارهاتووە، کە ترسیان هەبووە لایەنێکی مێینەییان تێدا دەرکەوتبێت، یان بۆ ئەو ژنانەی هەڵسوکەوتیان پیاوانەیە و سیفەتی نێرینەیان تێدا دەرکەوتووە.

لە بواری فیکری، "فێمینیزم، لێکۆڵینەوەیە دەربارەی ژنان، لە فۆرمێکی هزری ڕووندا بەشێوەیەکی ڕاستەوخۆ خەسڵەتە بنەڕەتیەکانی ژیانی ئەزمونی و کۆمەڵایەتی مرۆڤ دەخاتەڕوو، لەم چوارچێوەیەدا پێناسەیەکی گشتگیر دەربارەی ژن و پێگەی ژن دەخاتەڕوو"(تربیت، ١٣٨٩: ١٠).

بەم جۆرە، فێمینیزم کار بۆ مافەکانی ژنان دەکات لەم بارەیەوە دەیل سپیندەر دەڵێت: "فێمینیزم بریتییە لە تەرزە شیکردنەوەیەکی ئەزمونی ژنان لەبارەی شێوازی بەڕێوەبردنی ژیان و جیهان، کە هاوسەنگی لە پێکەوە ژیان دابین دەکات و ژن لە موعانات، ترس، ژان، خوێنڕشتن دەپارێزێت، ئەوەی کە دەسەڵاتی باوکسالاری بەرهەمی دەهێنێت" (سپیندەر، ٢٠١٧: ٢٣)، واتا فێمینیزم کاردانەوەیەکە بۆ نەهێشتنی وەعی(لایەنگری) بۆ ڕەگەزێکی دیاریکراو لە پێناو بەدیهێنانی دادپەروەری لەنێوان ڕەگەزەکان، هەروەها فێمینیزم هەوڵێکە بۆ نەهێشتنی جیاوازی ڕەگەزی و هاوسەنگکردنی ڕەگەزی نێر و مێ لە گشت بوارەکانی ژیان(سیاسی، کۆمەڵایەتی، ئابووری)، ئەمەش خۆی لە خۆیدا ڕووبەڕوو بوونەوەیەکە دژی سەڵاتی پیاوسالاری، واتە دژی سەڵاتی باوک و هاوشێوەکانی، بە مەبەستی نەهێشتنی جیاوازی نێوان ڕەگەزی نێر و مێ، چونکە جێندەر "نایەوێت دان بە ڕەگەزی بایۆلۆژی مرۆڤ و ئەندامە زاوزێکانی مرۆڤ دابنێت و بەو پێیەی ئەم جیاوازییە نایەکسانی لەنێوان نێر و مێدا دروست دەکات، جێندەر وای دەبینێت جیاوازی بایۆلۆژی نێر و مێ هیچ پەیوەندیەکی بە ئاستی تێگەیشتن و توانای بیرکردنەوە نییە"(ئەسوەد، ٢٠١١: ١٦٢)، لە ڕوانگەی جێندەرەوە جیاوازی نێر و مێ جگە لە مەسەلەیەکی بایۆلۆژی هیچی تر نییە، هیچ پەیوەندی بە لایەنی بیرکردنەوە و داهێنانەوە نییە، تەنیا جیاکردنەوەیەکە لەنێوان نێر و مێ و هیچی تر. واتا "لێرەدا مەبەست لە جێندەر یان جنسیەتەوە نییە ئایا جیاوازی بایۆلۆجی ژن و پیاو چییە؟ یان ژن و پیاو چۆن لە ڕووی جەستەییەوە تەماشا دەکرێن، بەڵکو مەبەست ئەوەیە ئایا لە کەلتورەکان، بواره سیاسی و کۆمەڵایەتییەکان چۆن لە ژن و پیاو دەڕواندرێت"(مەنتک، ٢٠١٨: ١٥٨).

لە نیوەی دووەمی سەدەی بیستەم بە دواوە "بەتایبەتی لە پاش چالاک بوونی بزوتنەوەکانی فێمینیزم سیستەمی باوکسالاری دوچاری قەیران و بەرەنگاری بووەوە دەسەڵاتی پیاو کەمکرایەوە، بەتایبەتی لە کۆمەڵگە خۆرئاواییەکان"(ئەسوەد، ٢٠١١:١٧٠), واتا سەرهەڵدانی بزوتنەوەی فیمینیستی کارتێکردنێکی زۆری هەبوو لەسەر کەمکردنەوەی ڕەوشی بااڵدەستی پیاو و بیرکردنەوەی باوکسالاری، ئەمە سەرەتایەک بوو بۆ لەنگکردنی سەڵاتی پیاوسالاری بە تایبەت لە وڵاتانی ڕۆژئاوا.

واتە دەتوانین بڵێین: هۆکاری سەرهەڵدانی فێمینیزم بۆ ئەوە دەگەڕێتەوە کە "ڕوانگەیەک بۆ ژنان پێک بهێندرێت، لێیەوە دونیا ببینێ و ڕاڤەی ناسنامەی خۆی بکات، پەیوەندیەکانی خۆی و ژیانی خۆی لە ناو ئەو دونیایەدا ڕێک بخات و لەو دیدگایەوە لێکدانەوە بۆ کێشەکانی بکات و چارەسەریان بۆ پێشنیار بکات" (حەمەلاو، ٢٠١٠: ٣٣)، واتە فێمینیزم هەوڵی بەدەستهێنانی دادپەروەری، نەهێشتنی جیاوازی ڕەگەزی، بەدەستهێنانی هاوسەنگییە لەنێوان نێرو مێ لە گشت کایەکانی ژیان.

لە بواری ئەدەبیدا، میتۆدی ڕەخنەی فێمینیستی "لەژێر کاریگەری و پاڵەپەستۆی ژنان بۆ سەلماندنی خود و نوسینی

خۆیان لە ئەورووپا پەیدابوو، بەوەی نوسین و دەقی ئەوان خاسیەتی تایبەتی هەیە و ناچێتە ژێر باری ئەو جیاوازییانەی لەنێوان ڕەگەزی نێر و مێدا دەکرێن" (مەنتک، ٢٠١٨: ١٥٠)، واتا ئەم بابەتە لە سەرەتادا زیاتر لەشێوەی بزوتنەوەیەکی کۆمەڵایەتی دەرکەوت نەک میتۆدێکی ڕەخنەیی، بەمەش دەکرێت بڵێین: فێمینیزم لە بواری ئەدەبیدا زیاتر "بایەخ بە لێکۆڵینەوەی ئەدەبی ئافرەتان دەدات، هەروەها باسی ڕۆڵی ئافرەتان دەکات لە داهێنانی ئەدەبدا و لە خاسیەتە ستاتیکی و زمانەوانی و بونیاتییەکانی دەکۆڵێتەوە" (قطوس، ٢٠١١: ٢٨٩)، لە بواری ئەدەبیش دا فێمینیزم گرنگی بە لایەنی مێینە (ژن) دەدات، باس لە ڕۆڵی ژن لە داهێنانی دەقی ئەدەبی دەکات.

٢.١.١. مێژووی سەرهەڵدانی فێمینیزم

لە لایەنی مێژوویییەوە، یەکەمین چرکەساتی پەیدابوونی بزووتنەوەی فێمینیزم لە ساڵی (١٧٩٢)دەست پێ دەکات، ئەویش بە بڵاوبوونەوەی ڕاپۆرتێک بە ناونیشانی (دادخوازی بۆ ژنان) لەلایەن (ماری ولستۆن کرافت)ی بە ڕەچەڵەک ئینگلیز (هام مگی، ١٣٨٢: ١١)، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا هەندێک لە مێژوونوسان و شارەزایانی بواری فێمینیستی مێژووی پەیدابوونی ئەم بزوتنەوەیە دەگەڕێننەوە بۆ نیوەی یەکەمی سەدەی نۆزدە یان سەردەمی دامەزراندنی ئەنجومەنەکانی دژ بە کۆیلەداری لە ساڵی (١٨٣٢)ی زایینی، لە شاری (فیلادۆلفیا) و شارەکانی دیکەی ئەمەریکا (مشیرزادە، ١٣٨١: ٥١).

لە لایەکی تر حەمە مەنتک مێژووی سەرهەڵدانی فێمینیزم و گەشەسەندنی دەبەستێتەوە بە چەند تەوژمێک، کە لە ساڵی ١٩٢٠ دەست پێ دەکات، بەڵام پێی وایە بە شێوەیەکی گشتی فێمینیزم لە ساڵی ١٩٦٨ تەقیەوە (مەنتک ٢٠١٨: ١٥٢)، بەپێی ئەم تێڕوانینەبێت، ڕاستە قۆناغی دەرکەوتنەکەی بۆ بیستەکان دەگەڕێتەوە، بەڵام تەشەنەسەندن و بڵاوبوونەوەکەی چ وەک ڕەوتێکی کۆمەڵایەتی یان ڕەخنەیی لە ناوەڕاستی شەستەکان ڕووبداوە.

سەبارەت بە مێژووی سەرهەڵدانی فێمینیزم ئیبراهیم محمود خلیل: مێژووی دەرکەوتنی فێمینیزم گرێدەدات بە سەرهەڵدانی هەڵوەشانەوەگەرایی و ئاماژەی بە ساڵی ١٩٦٦ کردووە (خلیل، ٢٠١٧: ٢٠٨).

سەبارەت بە مێژووی بەکارهێنانی چەمکی فێمینیزمیش ئەوا مێژووەکەی دەگەڕێتەوە بۆ ساڵی(١٨٧١) کاتێک لە نوسینێکی پزیشکی بە زمانی فەڕەنسی بەکارهات، بۆ ئاماژەدان بە جۆرێک لە نەخۆشی، کە تیایدا نەخۆش ئەندامانی جەستەی گەورە دەبێت و تایبەتمەندی ژنانە وەردەگرێت و بەمەش هەست بە ئازار و ناڕاحەتی دەکات (کشاورز، ١٤٠١: ٣٣٤).

هەرچی فێمینیزمی ئەدەبییە سەرەتایی سەرهەڵدانی دەگەڕێتەوە بۆ "سەرهەڵدانی نوسینی بەرهەمە ئەدەبییە جیاوازەکان لە لای ژن و سەرهەڵدانی کۆمەڵێ ژنی بیریار و نوسەری بە توانای بواری ئەدەبی ڕۆژئاوایی لەو کاتەی کە گرنگی بە بەرهەمەکانی ژن نەدراوە، سەرەتا کۆمەڵێ ژن بە بەرهەمی ئەدەبی دەستیان کرد بە بەرگری لە مافەکانی خۆیان و بەرگری کردن لە یەک، بەو شێوەیە بوون بە کۆمەڵەیەکی بەهێزی ڕەوتی فێمینیزم، دەسپێکی دەگەڕێتەوە بۆ سەرەتای سەدەی بیستەم ١٩٠٨" (ساڵح، ٢٠٠٥: ٢٧)، واتا کارکردنی ئافرەتان لە بواری ئەدەبی دەسپێشخەرییەکی باش بوو، تاکو لەو ڕێگەیەوە هەم تایبەتمەندییە هزرییەکانی ئافرەتان و هەم خواستەکانیان لەناو بەرهەمی ئەدەبی ڕەنگ بداتەوە و فۆرمێکی فێمینیستی یان ژنانە وەربگرێت.

٣.١.١. شەپۆلەکانی فێمینیزم

- فێمینیزمی شەپۆلی یەکەم
- فێمینیزمی شەپۆلی دووەم
- فێمینیزمی شەپۆلی سێیەم (مەنتک، ٢٠١٨، ١٥٢-١٥٣)

دەکرێت بڵێین فێمینیزم لە ڕەوتە مێژوویییەکەیدا دابەش دەبێت بەسەر چەند شەپۆلێک، هەریەکە لەم شەپۆلانە بە کۆمەڵێک داواکاریەوە لە بارەی مافی ژنانەوە هاتوونەتە پێشێ، بوونەتە هۆی گۆڕان و بەرەوپێشبردنی دۆخی ژنان لەوانە:

١.١.٣.١.١. شەپۆلی یەکەم: قۆناغی یەکەمی سەرهەڵدانی فێمینیزمە "دەکەوێتە نێوان ساڵانی ١٨٥٠-١٩٦٠، ئەم قۆناغە بە مێژووی سەرهەڵدانی فێمینیزمی لیبراڵ، فێمینیزمی مارکسیەت و سۆسیال فێمینیستەکان ناسراوە" (ئەکرەم، ٢٠٢٢: ٨)، ئەم شەپۆلە لە سەدەی نۆزدەهەم و سەرەتاکانی سەدەی بیستەم لە ئەنجامی پەیدابوونی کۆمەڵێک بزوتنەوە سەری هەڵدا، "ئەم گروپە زۆرجار پێیان دەوترێت گروپی میانڕەو یان محافزکارەکان" (مزیجانی، ١٣٩٤: ٥٣١)، (مێری وێلسن کرافت) کتێبێکی بە ناونیشانی(پشتیوانی لە مافەکانی ژنان)نووسی، کاریگەریەکی زۆری لەسەر ئەم شەپۆلە دانا، یەکێکی تر بەناوی (جان ستورات میل) کتێبێکی بە ناوی (بەند بوونی ژنان) لە ساڵی ١٨٦٨ نوسی ئەم کتێبەش تەکانێکی تری بەم شەپۆلە بەخشی (مرادخانی و طالبی، ١٣٨٩: ٩)، ئەم شەپۆلە کۆمەڵێک ئامانجیان هەبوون، لەوانە:

١- پاراستنی مافی دەنگدان و هەبوونی ڕای تایبەت (رحیمی و هدی سادات، ١٣٩٥: ١٣٤٥)

٢- چاککردن و پێداچوونەوەی ژیانی خێزاندار لە یاساکا، هەروەها مافی یەکسانی ژن لەگەڵ پیاو بۆ جیابوونەوەی یاسایی و هەندێک پرسی دیکە سەبارەت بە بابەتە سێکسییەکان. (صادقی و راضیه حجار، ١٣٩٢: ٧٤)

٢.٣.١.١. شەپۆلی دووەم: ئەم تەوژم یان شەپۆلەی فێمینیزم دریژەپێدەر یان تەواوکەر و ڕوانگەتێکی نوێی فێمینیزمە، کە لە ساڵانی نێوان"١٩٦٠-١٩٩٠ سەری هەڵدا، تیایدا بیرۆکەی ڕادیکاڵ فێمینیزم هاتە ئاراوە" (ئەکرەم، ٢٠٢٢: ٨). لە دەیەی شەستەکانی سەدەی بیستەوە لەژێر کاریگەری بزوتنەوەی کۆمەڵایەتی چەپ و فەلسەفەی نوێدا دەستی پێ کرد، گۆڕانکارییەکی زۆریان لە بارودۆخی ژیانی ژندا کرد، وەک لایەنی (پەروەردە، فێربوون، کارکردن لە بواره جیاوازەکان، بە یاساکردنی لە باربردنی کۆرپەلە، یەکسانی مووچە، فراوان بوونی خواستی منداڵ نەبوون) بە ڕای ئەم شەپۆلە، ڕزگار کردنی ژن لە نایەکسانی بەس نییە، ژن دەبێت لە دەست پیاو ڕزگار بکرێت، لە لایەنی پیاوسالاری، گرێبەستی کۆمەڵایەتی لە هاوسەرگیری، جەختکردن لەسەر توانای ئابووری ژن، بۆ ئەمەش جەختیان لە وتەیەکی (سیمۆن دیبۆڤوار) دەکردەوە، کە دەڵێت: ئازادی ژن لە سکییەوە دەست پێ دەکات (مەنتک. ٢٠١٨: ١٥٢)، واتا ئەوان گرێبەستی هاوسەرگیری و هزری پیاوسالاریان قبوڵ نەبوو، وەک کۆت و بەند بۆ بەدیهێنانی دادپەروەری لێیان دەڕوانی.

جگە لەوە ئەم تەوژمەی فێمینیزم پێیان وایە "بۆ ڕزگار کردنی ژن دەبێت ڕۆحیاتی ژن لە ناو ببرێت هێندە زێدەڕۆییان دەکرد، جەختیان لەسەر ڕوانگەتی پیاوانە دەکرد" (شاهنده، ٢٠٠٦: ١٦)، واتا لای ئەوان ژنان وەک پیاوان دەتوان قژیان کورت بکەنەوە و پێڵاوی تەخت و قات و بۆینباخ و شێوازی پیاوان بەکاربهێنن، چونکە باوەڕیان وابوو جیاوازیە بایەلۆژیەکان نابنە ڕێگر لە ئەنجامدانی ئەو کارانە، ئەم جیاکاریەی کە دەکرێت تەنیا سەپاندنێکی سیستەمی بیرکردنەوە پیاوسالارییەکەی ڕۆژئاوایە و هیچی تر.

٣.٣.١.١. شەپۆلی سێیەم: ئەم قۆناغە هاوشانی بیری پاش نوێخوازی هاتەئاراوە سەرەتای ئەم قۆناغە لە "ساڵانی ١٩٩٠ دەست پێدەکات، هەتا ڕۆژگاری ئێستا ئەم شەپۆلە بە فێمینیزمی پۆستمۆدێرنیزمیش ناوی دەهێنرێت، تویژینەوە لەسەر ئەوە دەکەن وەڵامێک بۆ پاڵنەر و هۆکارەکانی دروستبوونی نایەکسانی لەنێوان ژن و پیاو بە درێژایی مێژوو بدۆزنەوە" (ئەکرەم، ٢٠٢٢: ٨-٩)، واتا لەکۆتایی هەشتا و سەرەتای نەوەدەکان دەستی پێ کرد، بە هۆی تونديەکانی شەپۆلی دووەم، شەپۆلی سێیەم هەوڵی نەرمبوونیان دەدا، ئەم شەپۆلە خوازیاری گەڕانەوەی بەها خێزانییەکان بوون، لەوانە جەختیان لە سەر "ڕوانگەتی ژنانە و هەڵسوکەوتی ناسک و ڕۆڵی دایکایەتی، خێزانی بە منداڵ " (سجادی، ١٣٨٤: ١٥). دەکردەوە، لەم ڕووەوە ئەم تەوژمە بەراورد بە تەوژمەکانی پێشتر هەندێک نەرمتربوو، ئەوان داواکاریەکانیان لە ڕۆڵی ئەساسی ئافرەتان چڕکردبووەوە بەوەی کە پێویستە ژن ڕۆڵی دایکایەتی خۆی ببینێت و ئەدای بنەڕەتییەکەی، کە نەرمونیانی و ناسکیە، ببینێت، دەشێت بڵێین جیاوازی جێندەری کاری سەرەکی ئەم تەوژمەیە" (مەنتک، ٢٠١٨: ١٥٢)، بە باوەڕی ئەوان، ژنان هاوتای پیاوان دەتوانن کاری هزری، هونەری و ئەدەبی گەورە ئەنجام بدەن و ڕۆڵ لە بەرەوپێشبردنی ڕۆشنبیریی مرۆیی ببینن.

٤.١.١. ڕەوتەکانی فێمینیزم

لە مێژووی فێمینیزم چەندین ڕەوتی جیاجیامان بەرچاو دەکەوێت، هەر یەکەشیان چەند تایبەتمەندیەکی هەیە لە پڕۆسەی کارکردندا، لێرەدا جەخت لە سەر هەندێک لەو ڕەوتانە دەکەین، کە لە زۆرترین سەرچاوەکان بەرچاو کەوتوون:

١.٤.١.١. ڕەوتی لیبڕاڵ:

هەر ڕەوتێک لە ڕەوتەکانی فێمینیزم خاوەن سیماو تێڕوانین و ناوەڕۆکی تایبەت بە خۆیەتی، ئەم ڕەوتەش هەوڵدەدا بۆ "ڕەخساندنی هەلی یەکسان لەنێوان پیاو و ژن لە بوارەکانی وەک ڕۆشنبیری، زانست و زانیاری، مافە مەدەنییە جیاوازەکان...هتد بۆ ئەوەی ژنانیش هاوشانی پیاوان ڕۆلیان لە پێشکەوتنە مەعریفیەکاندا هەبێت" (المساعد، ٢٠٠٦: ٨). ئەم ڕەوتە هەوڵی باشکردنی بارودۆخی ژنان دەدات، لە بەدەستهێنانی مافەکانیان و یەکسانییان لەگەڵ پیاو و یەکسانی لە هەلی کار، پێیان وایە دەبێت ژن "لە ڕێگەی یاسا مافەکانی خۆی بەدەست بێنێ و یەکسانی لە کۆمەڵگە دەستەبەر بکات، بێ ئەوەی پێویست بە گۆڕینی پێکهاتەی کۆمەڵگە بکات یان هەڵوەشێتەوە، لیبڕالەکان تێدەکۆشن بۆ بەدیهێنانی مافی دەنگدان، کارکردنی وەک یەک، مووچەی وەک یەک، نەهێشتنی توند و تیژی نێو بنەماڵە، هەلی یەکسانی بۆ خوێندن کە هەموو ئەمانە لە ڕێگەی سیاسی و یاساییەوە بەدەست دێت" (ئەکرەم، ٢٠٢٢، ١٢-١٣)، بەمەش ڕەوتی لیبڕال لەسەر بنەمایەکی عەقڵانی و دوور لە توند و تیژی ژنان بخاتە نێو کایەی سیاسی، کۆمەڵایەتی و ڕۆشنبیرییەکان، ئەو ڕۆلیان بۆ بگەڕێنێتەوە کە لێیان زەوتکراوە.

تایبەتمەندییەکانی ئەم ڕەوتە:

١- چارەسەری کێشەی ژنان بە شێوازێکی ڕاستەقینە (واقیعیانە) و دوورکەوتنەوە لەو مشتومڕەی کە هۆکاری جیاکاری نێوان ژن و پیاو چیە؟ واتا ناچنە نێو ئەو جەدەلەی بەدرێژایی مێژوو چ بنەمایەک بووەتە هۆی چەوساندنەوەی ژن (شمیسا، ١٣٧٨: ٣٣٠).

٢- پێیان باشە وەک دۆخێکی هەنووکەیی مامەڵە لەگەڵ ئەم دۆخە بکەن نەک بگەڕێنەوە بۆ مێژوو (بیسلی، ١٣٩٧: ٨٦-٨٧)، لەمەوە ئەوەمان بۆ دەردەکەوێت ئەم ڕەوتە دەیەوێت، بە شێوازێکی نەرمونیان چارەسەری دۆخی دژواری ژنان بکات، واتە ئەوان زیاتر تەرکیزیان لەسەر دۆخی هەنووکەیی ژنان بوو، پشتیان لەو ڕابردووە دەکرد، کە ژنی تێدا چەوسێنرابووەوە.

٢.٤.١.١. ڕەوتی مارکسی:

ئەم ڕەوتە لە ڕوانگەیەکی چینایەتی سەیری دۆخی ژنان دەکات واتا "تەوژمێکی مۆلکداری و سەرمایەداری دەگرێتەوە، کە پێی وایە ژن دەبێت کار بکات و بودجە وەربگرێت لە بەرانبەر کارەکەیدا، هەروەها باوەڕیان وایە ژن هاوشێوەی پیاو توانای کاری هەیە، کەسانی بەرهەمهێنن، بەڵام کاری ناو ماڵ و بەخێوکردنی منداڵی لە ئەستۆیە، کە لە بەرانبەر ئەم کارەدا هیچ داهات و بودجەیەکی پێنادرێت" (صالح، ٢٠١٩: ٦٠)، واتا بە باوەڕی ئەوان چۆن پیاو لە بەرانبەر کارکردنی لە دەرەوی ماڵ دەسکەوتی مادی بەدەستدەهێنێت، ئاواش ژنان لە بەرانبەر ئەرکەکانی ناو ماڵیان دەبێت مافەکانیان پارێزراو بێت. ئەم ڕەوتە لە فێمینیزم بە گوێرەی "لێکدانەوەکانی مارکسی دەپرژێنە سەر دۆخ و ستەمەکانی سەر ژنان، ئەمەش دەگەڕێتەوە بۆ خاوەندارێتی تایبەتی و دابەشکردنی کاری جنسیەتی و لە کۆتاییشدا پیاوسالاری، وای دەبینن ژنان هێزی کاری دەستن بۆ سەرمایەداری" (ڕۆبن، ٢٠١٧: ٨٢-٨٣)، واتا ژنان بەهۆی دەستهەقی کەمیان لە کارکردن و چەوساندنەوەیان لە لایەنی ماددی دەبنە هۆی گەشەکردنی سەرمایەداری و خاوەن کارەکان سودێکی زیاتر دەبینن.

ئەم ڕەوتە لەو باوەڕەدان کە سیستەمی سەرمایەداری هۆکارێکە بۆ چەوساندنەوەی ژنان، بە تایبەتی ئەو کاتەی دەڵێن "ژنان توانای زۆریان نییە، بەڵام ئەم بۆچوونە دەرفەتی چەوساندنەوەی ژنان دەڕەخسێنێ، چونکە بە ئاسانی دەخرێنە ناوەوە و دەرەوەی بازاڕی کار، بۆیە نووسەرانی سەر بەم ڕەوتە دەڵێن پیاوان دووبارە ئەو سیستەمە چەوسێنەرە لە بواری تایبەتیدا بەرهەم دەهێننەوە، زۆرێک لەو شتانەی لە بارەی ڕۆلی دایکایەتی ژنانەوە دەوترێت، ئامانجیان ئەوەیە

ژنان لە کاری ناو ماڵ قەتیس بکەن، ئەم ڕەوتە بیرکردنەوەیە بە درێژایی چەندین سەدە لە هەموو بوارە فەرهەنگی، سیاسی، کۆمەڵایەتی و ئابورییەکان بااڵ دەست بووە و ژنی پێ چەوسێندراوەتەوە، وە ئەم دەرکەوتەیە هۆکاری ڕەخنەی مارکسی و کۆمەڵایەتی دێتە ژمار، مارکس ئەم شرۆڤەیەی دۆخی ژنان لە مێژووی کۆنەوە بۆ مێژووی نوێ ئەنجامدەدات (شمیسا، ١٣٧٨: ٣٣٠-٣٣٢).

سیستەمی سەرمایەداری لە کاروباری دەرەوە و لایەنی ئابووری، باوەڕیان وایە ژن دەبێت تەنیا کاروباری ناو ماڵ بەڕێوە ببات، لە ناوماڵ ژن و پیاو هاوبەشن، هەرچی ئەم ڕەوتەیە لە هەموو لایەنەکانی ژیان بانگەشەی یەکسانی دەکات. بە بڕوای ئەم ڕەوتە ئەوکاتە ژنان ئازادی وەردەگرن کە "سیستەمی سەرمایەداری کۆتایی هات و سیستەمی کۆمۆنیزم جێگەی گرتەوە، چونکە لە سایەی کۆمۆنیزم کەس لە کەس بەرپرس نابێت، لە لایەنی ئابورییەوە کەس لەسەر کەسی تر ناژی لە سەر ئاستی ئابووری، ئافرەتان بەسەربەستی لە پیاوان جیا دەبنەوە، بەم پێیە لەگەڵ پیاوان یەکسان دەبن" (المساعد، ٢٠٠٦: ١٨)، کەواتە ئەم ڕەوتە مەبەستی هەرە سەرەکی ئەوەیە ژن ئابوورییەکی سەربەخۆی هەبێت، ژیانی خۆی لەدەست خۆی دابێت. بە شێوەیەکی گشتی بیری ئەم قوتابخانە یان ڕەوتەی فێمینیزم لەم چەند خاڵەدا کورت دەبنەوە:

١-ژنێتی ڕێگر نییە لەو کارانەی کە پیاوان ئەنجامی دەدەن، واتا ئافرەتیش توانای ئەنجامدانی ئەو کارانەی هەیە کە پیاوان بە هی خۆیان دەزانن. (صالح، ٢٠١٩: ٦٤).

٢-دەبێت ژن ئازاد بێت لە پەیوەندییە سێکسیەکانی و ژن مواڵکی تاکی پیاو نییە، نابێت هاوسەرگیری مافی ئازادیی پەیوەندییە سێکسیەکان لە ئافرەت زەوت بکات.

٣-پێویستە ژینگەیەکی وا دروست ببێت، کە ژنیش خاوەن ئابوری تایبەت بە خۆی بێت، پێویستە کار بکات و بەرهەمهێن بێت و لە کاری ماڵەوە دوربخرێتەوە

٣.٤.١.١. ڕەوتی ڕادیکاڵ

ئەم ڕەوتە، هەر وەکو لە ناوەکەیەوە دەردەکەوێ، بە شێوەیەکی ڕادیکالیانە بیردەکەنەوە، چونکە ئەوان "بانگەشە بۆ جودابوونەوەی ژنان لە جیهانی پیاوان دەکەن و دەیانەوێت مامەڵەیان لەگەڵدا نەکرێت، لەمەش زیاتر دەیانەوێت کۆمەڵگەیەک پێکبهێنن تەنیا ژنی تێدا بێت، ئەویش وەکو ڕوانگەی نێر سالارانە، ڕوانگەکانی لەسەر بنەمای جەستەی ژنەوە پێکدەهێنن، بۆیە ژنان وەک بونەوەرێکی ژنانە دروست دەکات و لە جەستەی ژنەوە جیهانەکەی چارەسەر دەکات"(نەسوح، ٢٠١٧: ٣١٦)، هەر بۆیە گرنگی زۆریان بە جیاوازیە بایەلۆژیەکانی ژن داوە، کە بە هۆیەوە لە پیاوان جیا دەبنەوە، نەیانتوانیوە پشت گوێی بخەن.

ئەم ڕەوتە باوەڕی وایە "باوکسالاری سیستەمی یاسایی یا دەزگای سیاسی نییە، کە دەبێت قلپ بکرێتەوە و ژێر بخرێت، بەڵکو دەبێت باوکسالاری و دەزگای کۆمەڵایەتی و سیاسیەکانیش بگرێتەوە، بەتایبەتی سیستەمی خێزانی کە دەبێت هەڵبوەشێنرێتەوە" (المساعد، ٢٠٠٦: ٣٠)، ئەم ڕەوتە گەیشتوونەتە ئەو باوەڕەی، کە بەهۆی زاڵبونی بەها خراپەکان، بە ڕیفۆرم ناتوانرێت چارەسەر بکرێت، تەنیا چارەسەر هەڵوەشاندنەوەی سیستەمی خێزانییە.

لە لایەکی ترەوە، ئەم ڕەوتە دژی ئەو بۆچوونەن، کە باوەڕیان وایە ئافرەت لە ڕووی جەستە لە پیاو لاوازترە و ئەوە ڕەتدەکەنەوە، لەگەڵ ئەوەش بە پێچەوانەی دەبینن، بەڵگەشیان بۆ ئەمە ئەوەیە دەڵێن، ئافرەت توانای وەچە خستنەوەی هەیە و پێویستی بە توانایەکی ماسولکەیی بەهێز هەیە، کە پیاوان ئەو توانایەیان نییە (نەسوح، ٢٠١٧: ٣١٦). ئەم گروپە ئامانجیان بوو، کە سیستەمی پۆلێنکردنی ژن و پیاو لەسەر بنەمای ڕەگەزەکەیان بڕوخێنن، ئەوان خوازیاری بە ناوەندیکردنی ڕەگەزی مێن لە کۆمەڵگای داهاتووی مرۆڤایەتی و هەوڵی پەراوێزخستنی پیاوان دەدەن، خاسیەتی ژنانە شایەنی ئەوەیە بەسەر بیرکردنەوەی جیهاندا زاڵ بکرێت و ژن لە کۆتوبەندی دایکایەتی و هاوسەرگیری ڕزگار بکرێت (ئەکرەم، ٢٠٢٢: ١٥-١٦).

ئەو ستەمەی لە ژن دەکرێت بابەتێکی ترە، کە ئەم ڕەوتە بایەخێکی زۆری پێداوە، چونکە ئەوان ژنان وەک چینێکی

بندەست لە بەرانبەر پیاوان پێناسە دەکەن، یەکێک لەو ستەمەی ژنان ڕووبەڕووی دەبنەوە، ستەمی جنسییە، وەک یەکێک لە کۆنترین و توندترین شێوەی نابەرانبەرییە، ستەمێک کە ژنان بەهۆی ژن بوونیانەوە توشی دەبن. ئامانجی ئەم ڕەوتە لەم خاڵانە کورت دەبنەوە:

١-ئافرەت یان ژن خاوەنی لەشی خۆی و جنسی خۆیە، کاری جنسەکەیان تەنیا منداڵخستنەوە نییە، هەروەها پەیوەندیی پیاو و ژن نابێت تەنیا لە پەیوەندیە جنسییەکەدا کورت بێتەوە.

٢- هەموو جۆرە تۆندوتیژیەکی خێزانی و هەر چەشنە ستەمێکی نێر بەرانبەر مێ، دەکەن بە بابەتی نوسین و بڵاوی دەکەنەوە و داوای دامەزراندنی کۆمەڵێک دەزگا دەکەن، کە گرنگی بە داخوازی و خواستەکانی ژن بدات (صالح، ٢٠١٩: ٦٧).

٤.٤.١.١. ڕەوتی سایکۆلۆژی

فرۆید ئاماژە بە هەستی مێینە دەکات، کاتێک ئەندامی نێرینەی پیاو دەبینێت، فرۆید دەڵێت "کچۆڵەیەک بەدیتنی ئەندامی جنسی پیاوان تێدەگات ئەو ژنە و هەر ئەوەی وا ئەندامی جنسی وەک پیاوان نییە، خۆی بە شێوەیەکی کلۆل دەناسێنێت و لە ئاکام دا (بەخیلی بە ئەندامی جنسی پیاو) دەبێتە گرێیەک لە بیرو مێشکیدا، بەپێی ڕوانگەی فرۆید بەخیلی بە ئەندامی جنسی پیاو لە ژندا بە گشتی و دەبێتە هۆی ئەمەی خۆیان بە مرۆڤێکی ناتەواو پێ ئەژمارببێت" (تەمیزی، ٢٠١١: ٩٧).

ئیتر لە فێمینیزمی سایکۆلۆژی چوار ڕەوتی تر سەریان هەڵداوە، دەکرێت هۆکاری سەرەکی سەرهەڵدانیان بۆ تێڕوانینەکانی فرۆید بگەڕێتەوە:

- **ڕەوتی یەکەم**: هەوڵی داوە فرۆید لە هەموو نیشانە بایۆلۆجیەکان پاکبکاتەوە.

- **ڕەوتی دووەم**: هیچ بایەخێکی بە گرێی ئۆدیب نەداوە، بەڵکو بایەخی بە پێش ئۆدیب داوە، واتە ئەو ماوەیەی کە دایک بەکوڕ دەبەستێتەوە (فرجیان، ١٤٠١: ٢٢-٢٣).

- **ڕەوتی سێیەم**: بایەخی خۆی ئاراستەی خاڵی بەهێزی هەڵسوکەوتی ئەخڵاقی ئافرەت کرد، زیاتر لەو خاڵە لاوازانەی کە فرۆید جەختی لەسەر دەکردن.

- **ڕەوتی چوارەم**: هەوڵی داوە کە سەر لە نوێ گرێی ئۆدیب ڕاڤە بکاتەوە لە ڕێگای ئەوەی چەند مانایەکی نوێی دوور لە پاتریارکی (پیاوسالاری) بداتێ (المساعد، ٢٠٠٦: ٤٦).

شیکردنەوەی دەروونی و تێڕوانینەکانی فرۆید دوو شت دەردەخەن سەبارەت بە ژنان، یەکەم ئەوەی لە خۆگری چەمکی ڕزگاری ئافرەت لە هەمان کاتدا چەمکی چەوسانەوەشی لێ دەخوێندرێتەوە، کە ئەمە زیاتر فێمینیستەکانی توڕەکردوە و پێیان وایە لاوازی ئافرەت ئەساسی ژن نییە، بەڵکو ژینگە و کولتوور ژن دەخاتە ئەو دۆخە دژوارە.

٥.٤.١.١. ڕەوتی سۆسیالیزم

ئەم ڕەوتەش لە ئەنجامی "بێزار بوونی هەندێک لە فێمینیزمە مارکسیەکان لە تێپەڕ نەکردنی بیری مارکسی بۆ دابەشکردنی جنسی و باری نزمی ئافرەتانەوە سەری هەڵدا" (المساعد، ٢٠٠٦: ٥٣)، فێمینیزمی سۆسیالیزم بەرەنجامی ناکۆکی نێوان دوو ڕەوتە، چونکە لە ئەنجامی ململانێی نێوان ڕەوتی ڕادیکاڵ و ڕەوتی مارکسی دروست بوو، دەشێت بڵێین ڕوانگەی "سۆسیال فێمینیزم لە دەیەی ١٩٧٠ لە دەرئەنجامی تێکەڵاوکردنی بیری مارکسیست فێمینیزم و ڕادیکال فێمینیزم هاتووەتە ئاراوە، ئەم ڕوانگەیە بڕوای وایە: سیستەمی سەرمایەداریی پیاوسالارانە، کرێکاران و ژنان دەچەوسێنێتەوە، ژنان وەکو هاوڵاتی پلە دوو هەژمار دەکات"(ئەکرەم، ٢٠٢٢: ١٦-١٧).

ئەم ڕەوتەش کار لەسەر ژێر دەستەیی و نایەکسانی ژنان دەکەن. لە مەسەلەی چارەسەر کردنی کێشەکانی ژنان "ئەم ڕەوتە مەسەلەی سەرەکی وەڵامدانەوەی چۆنییەتی تێکەڵ بوونی سیستەمی سەرمایەداری و پیاوسالارییە،

بەجۆرێکی دیکە، ئەوان لەسەر ئەم باوەڕەن، بۆ لێکدانەوەی دۆخی ژێر دەستەیی ژنان، هەروەها داڕشتنی ستراتیژیی خەباتکارانە بۆ ئالۆگۆڕی ئەم دۆخە نابێت تەنیا لێکدانەوەیەکی یەک جەمسەری بێت، بەڵکو دەبێت کۆمەڵێک پرس و هۆکاری پێکهێنانی دۆخی ژێردەستەیی ژنان بدەینە بەر باس و لێکۆڵینەوە. بۆ ئالوگۆڕی ژیانی ژنان و گەیشتن بە کۆمەڵگەیەکی یەکسان، دەبێت خەباتێکی هاوکات لە دژی سیستەمی پیاوسالاری و سەرمایەداری لە ئارادابێت (بیسلی، ۱۳۹۷: ۱۰۰-۱۰۱)، ئەوەی ئەم ڕەوتە جیا دەکاتەوە لە ڕەوتەکانی تر، کێشەی ژنان لە یەک ئاراستەوە سەیر ناکات، بەڵکو لە چەندین ئاراستەوە لێیان دەڕوانێت، خۆی بە یەک جەمسەرەوە گرێنادات، واتە کێشەی ژنان تەنیا بە سەرمایەداری نابەستێتەوە، بەڵکو لەپاڵ ئەوە باس لە مەسەلەی جێندەر دەکەن، لە چەندین لاوە لە کێشەکانی ژنان دەڕوانن.

ئەم ڕەوتەش چەندین داواکاری هەیە، لەوانە:

١- پشتگیریکردنی ئافرەت بۆ ڕزگاربوونی لەژێر چەپۆکی سەڵاتی پیاو، ئەمەش بە بەشداری پێکردنی ژن لە سیاسەتی ئابووری ناوکۆمەڵگا.

٢- لادانی سیستەمی سەرمایەداری و پیاوسالاری و هێنانەکایەوەی سیاسەت و سەڵاتێکی سۆسیالیستی.

٣- کێشەی نێوان ژن و پیاو، بە کێشەی نێوان کرێکار و بۆرژوازەوە گرێ دەدەن، هەر چەندە باوەڕیان وایە چەوساندنەوەی ئافرەتان هاوتای چەوساندنەوەی کرێکاران نییە. ئەوەی ئافرەت لە دەست پیاو دەیچێژێت، بەراورد ناکرێت بەو ئازارەی پرۆڵیتار لە دەستی بۆرژوازەکان دەیچێژن (صالح، ٢٠١٩: ٧٠).

٤- دەبێت ڕێژەی ژنان لە بەشداریکردنیان لە سەڵات دیاری بکرێت.

٥- باوەڕیان وایە، کە کێشەکانی نایەکسانی لە ڕێگەی ریفۆرمەوە چارەسەر دەکرێت، لە ڕێگەی یاساوە دەرفەت بۆ تاک دادەنێن (ئەکرەم، ٢٠٢٢: ١٧).

٦- وەستانەوە بە ڕووی ئایدیای سەرمایەداری (بیسلی، ١٣٨٥: ١٠٠).

٦.٤.١.٢. ڕەوتی وجودی

کتێبی ڕەگەزی دووەمی (سیمۆن دی بۆڤار) کاریگەری زۆری لەسەریان هەبوو، چونکە ئەو ئەوەی ڕوونکردەوە، هەر لە کۆنەوە پیاو ناوی (خودی) لە خۆی ناوە، ناوی (ئەوی تریشی) لە ژن ناوە، ئەگەر ئەوی تر هەڕەشە بێت بۆ خود، ئەوە ژن هەڕەشەیە لەسەر پیاو، پێویستە خۆی لێ ڕزگار بکات. جگە لەوە ڕەخنە لە بۆچوونەکەی فرۆید دەگرێت، سەبارەت بە هەست کردنی ژن لەبەر نەبوونی ئەندامی نێرینە لە لای وای کردووە پێگەی نزم بێت، ئەمە بە شیکردنەوەیەکی لاواز دادەنێ (عەبدوڵلا، ٢٠٠٧: ٧٢).

٧.٤.١.١. ڕەوتی فێمینیزمی ڕەش

ئەم ڕەوتە دژی ئەو ستەمانەیە، کە لە ژنە ڕەشپێستەکان دەکرێت، ئەمان سەرباری ئەوەی دژی نەژادپەرستین و نزیکن لە فێمینیستانی ئەفریقاوە، بەڵام زیاتر پێداگرن لەوەی کە ژنە ڕەشپێستەکان لە مافەکانیان بێبەری دەکرێن و بە هۆی پێست و ڕوخساریانەوە تووندوتیژیان لەگەڵ دەکرێت، (پۆڵ هۆک) لە دامەزرێنەرە سەرەکییەکانی ئەم ڕەوتەیە (ئەکرەم، ٢٠٢٢: ٢٤). لەم ڕووەوە، خەباتی ئەم ڕەوتە تەنیا تایبەت بە ژنانی جوگرافیایەکی سنوردار نییە، بەڵکو هەوڵی کەمکردنەوەی تووندوتیژیی دژی ژنە ڕەشپێستەکان دەدات لە تەواوی جیهان، هەروەها بە تەواوی دژی ڕەگەزپەرستی دەوەستێتەوە. واتە دەشێت بڵێین ئەم ڕەوتە هەوڵی چەسپاندنی خەباتی ژنانی ڕەشپێست دەدات، لەسەر بناغەی نەریتی خەباتگێڕانەی چەپ دامەزراوە و سەر مەشقەکانی خۆی لە فێمینیزمی سۆسیالیستی وەردەگرێت. داخوازیان هێنانەدی تیۆرێکە کە پێویستیەکانی ژنانی ڕەشپێست دابین بکات (عەبدوڵلا، ٢٠٠٧: ٧٢).

٥.١.١. ئەدەبی ژنان (فێمینیستی)

سەبارەت بەوەی کام بەرهەم دەبێتە بەرهەمێکی فێمینیستی کام بەرهەم نابێت؟ چەندین ڕاوبۆچوونی جیاواز لەم بارەیەوە هەیە. هەندێکیان پێیان وایە "ئەدەبی فێمینیستی ئەو ئەدەبە دەگرێتەوە کە ئافرەت نووسیویەتی، هەروەها ئەو ئەدەبەش دەگرێتەوە، کە پیاو لە بارەی ئافرەت نوسیویەتی، هەر ئەدەبێک گوزارشت لە تێڕوانینی ئافرەت بکات لە خۆی، یان گوزارشت لە تێڕوانینی ئافرەت بکات بە پیاوەوە، یان گرنگی بدات بە گوزارشتکردن لە ئەزموونە ڕۆژانەیی و جەستەییەکانی ئافرەت و داواکارییە خودییەکان، ئەوا ئەدەبێکی فێمینیستییە (خلیل، ٢٠١٧: ٢٠٦)، بەو جۆرە هەموو ئەو بەرهەمە ئەدەبیانەی باس لە ئافرەت و خواست و ویستەکانی دەکات، بەبەرهەمی فێمینیستی دادەنرێت، بەهەمان شێوە نوسەرەکەشی بە فێمێنیست دادەنرێت.

بۆچوونێکی تر هەیە، پێچەوانەی ئەو بۆچوونەی خستمانەڕوو، پێیان وایە "بێجگە لەو دەقانەی ژن نووسویەتی هیچ دەقێکی دیکە بە ئەدەبیاتی ژنانە هەژمار ناکرێت، لە وانە ماری ئینگلتۆن دەڵێ هەڵەیە دەقی ئەدەبی بە دەقی ژنان لە قەلەم بدەین، تەنیا لەبەر ئەوەی ژن دەیخوێنێتەوە. بەڵگەشمان ئەو هەموو کتێبانەیە، کە هاوسۆزی ژن نین و دەگونجێت ژنان بیخوێننەوە، کۆمەڵێ ڕۆمانیشمان هەن، کە نووسەرەکانیان ژنن و دوورن لە هەموو ڕەهەندێکی ژنانە (مەنتک، ٢٠١٧: ١٥١).

بۆچوونێکی دیکەمان هەیە پێیان وایە تەنیا ژن دەتوانێت لەبارەی ژنێتی خۆی بنووسێت (چینی هیریکورت) لەبارەی ئەو ڕەخنانەی ئاراستەی دەکرێن لە لایەن هەندێ ئافرەتەوە، کە گوایە بەرهەمەکانی بە گوزارشتێکی پیاوانەوە نووسراوەتەوە، دەڵێ "بەڕێزان ناتوانم بنوسم تەنیا وەکو ژنێک نەبێت، زۆریش شانازی بەوە دەکەم کە ژنم (حسێن، biyav.blogsky.com).

دەبێت ئەوەش لەبیر نەکەین، کە فێمینیزم، وەک جوڵانەوە، لە زۆربەی بوارە جیاوازەکانی وەکو سیاسەت، ئابوری، کۆمەڵایەتی و ئەدەبی کاری پێکراوە، واتە تیۆری فێمینیزم تەنیا تایبەت بە بواری ئەدەبی و ڕەخنەی ئەدەبی نییە، بەڵکو ڕەخنەی ئەدەبی فێمینیستی و ئەدەبیاتی فێمینیستی بەرئەنجامی ئەو تیۆرە گشتییەیە کە فێمینیزم بە درێژایی مێژوو هەوڵی بۆ داوە. کە سەرەتاکانی ئەم هەوڵەش لە "ڕەخنەی ئەنگلۆ ئەمریکی دەست پێدەکات، کە جەخت لەسەر خۆدوورگرتن و خۆداماڵین لە هەموو ئەو سیفەتانە دەکاتەوە کە مانای ڕووکەش و کاتی و پەڕاوێزیان لکاندووە بە ژنانەوە و لە جەوهەر و ماهیەتی ئافرەت دوور دەکەونەوە" (نەسوح، ٢٠١٧: ٣٢٨)، بەگوێرەی ئەم تێگەیشتنە پێویستە ژن لە جەوهەر و بایەخەکەی دورنەخرێتەوە و وەک پەڕاوێزخراوێک چاوی لێنەکرێت، لەم ڕووەوە (سیمۆن دی بۆڤوار) "لە ڕوانگەیەکی ئۆنتۆلۆژی سەیری بابەتەکە دەکا و پێی وایە ژن دەبێت خۆی وەڵامی ئەو پرسیارە بداتەوە ((من کێم)) ئەمەش پەیوەست دەکات بە بابەتی ئازادیی لە بیرکردنەوەکانی خۆی، تەنیا ژن دەتوانێت تەعبیر لە وجودی ژنێتی خۆی بکات، باوەڕی وایە ژن بە ژنێتی و پاسیڤ لەدایک نابێت، بەڵکو ئەو بوونەوەرە لە پرۆسەیەکی کۆمەڵایەتیدا دەکرێتە ژن، پیاو ناتوانێت وجودی ژن پێناسە بکات، وە بە بڕوای ئەو پێویستە ئەدەبیاتی فێمینیستی لەلایەن ژنەوە بێت و کێشە و گرفتەکانی ژن بخرێنەڕوو" (جمال، ٢٠١٧: ٢٢١)، چونکە "فێمینیستەکان لەو باوەڕەدان کە جنسیەت بونیاتنراوێکی کۆمەڵایەتی و گۆڕاوە، واتا بابەتێکی بەرهەمهاتووی ژینگە و دۆخەکان و بە هۆکارە جێنەتیکی و بۆماوەییەکانەوە پەیوست نییە" (کلیگس،١٣٨٨: ١٣٨)، کەواتە لە ڕوانگەی فێمینیستەکانەوە ژن یان مێینە پێناسەکراوێکی دەستی کۆمەڵگا و ژینگە خوڵقێنراوەکانە و لەم ڕووەوە ناهەقی زۆر لەبارەی توانا و ماف و جەوهەری ژن کراوە.

دووەم:

١.٢. دەرکەوتەکانی گوتاری فێمینیزم لە ڕۆمانی (سەردەمی گریانی بەڵقیس)ی جەبار جەمال غەریبدا.

١.١.٢. ڕۆڵ و بەهای ژن

لە ڕاستیدا وا باوە بڵێین پێناسەدانی ڕۆڵ و بەها بە ئافرەت کە فینیزم کاری بۆ دەکات، بەڵام بەهۆی ئەو ڕۆڵەی کە بە ئافرەتی کورد دراوە و لە ڕۆمانەکە بەشێوەیەکی بەرفراوان دەرکەوتووە، بۆیە ڕۆڵ و بەهای ژنمان دەرخست نەک

نەبوونی ئەو ڕۆڵە، بەڵام دەبێت ئەوە بزانین، دەبێت لەوە بڕوانین ئایا لە نێو ڕۆمانەکەدا ژن چ بەهایەکی پێدراوە و ئەو بەهایەی لە کوێوە سەرچاوەی گرتووە؟ ئایا ئەم بەهایە ڕەنگدانەوەی کولتووری کوردەواریيە، یان نووسەر ئەو بەهایەی پێداوە، لە نێو ڕۆمانەکە باسی لە گرنگی دایک کردووە، کە وەک چەتر وایە بەسەر ئەندامانی خێزانەکەی "ئەو ئێستا لە دڵی منداڵەکانیدا تواوەتەوە، هەربەشەی لە دڵی یەکێکیاندایە، هەموشیان لە دڵی ئەودا، گەورەکەیان بەندی دڵی برد و ئەوی دیکەیان شادەمار و یەکێکی دیکەیان ڕەگی خوێن هێن، کچە چاو سەوزو قژ زەردەکەی کوڵمە پان و ددان هەروا تۆزێک کەرووشکانییەکەی هیچی بۆ نەمابۆوە بیبات، ئەو دوای پێنج برا هاتبوو، دوا منداڵی بوو، براکانی لە تێری بەشی خۆیانی لە دڵی برد بوو، ئەو تەنیا ڕەنگی دڵی بۆ مابۆوە، ڕەنگەکەی برد، ڕەنگەکە و بەس بەبێ ئەو ڕەنگە گەش و ئاڵە پارچەکانی دیکەی دڵی ئەو پارچانەی کەوتبوونە لای هەر پێنج براکەی، دەڕزین و بۆگەنیان دەکرد، بەبێ ئەو خوشکە هەنگوین و تاقانەیان دڵی براکانیش بێ ڕەنگ و خامۆش دەبوو، براکانی چیدیکە نەیاندەتوانی بەندی دڵی دایکیان بن"(غەریب، ٢٠١٨: ١٠-١١). ئەوەی لەم نموونەیەدا بە ئاشکرا هەستی پێدەکرێت، ئەوەیە، کە لەناو کولتووری نوسەردا کچ خاسیەتی جوانی، ناسکی و خۆشەویستی پێ دراوە، هەروەها دایک لە بەرانبەر ئەرکی دایکایەتیەکەیدا خۆشەویستی و پێگەیەکی ئێجگار مەزنی پێ دراوە، خێزان دەبێتە ئەو ناوەندە گرنگەی کە خۆشەویستی و ڕێز بۆ ڕەگەزی مێ فەراهەم دەکات، واتە لەناو ڕۆمانەکەدا بایەخێکی زۆر بە پێگەی ژن دراوە، ئەمەش لە دیدی یەکێک لە کارەکتەرەکانی نێو ڕۆمانەکە بەدیار دەکەوێت "هەر لە سەر کاغەزەکەوە دەستی بە قژە زەردەکەی داهێنا، زۆرم چاوەڕێ کرد تا لەدایک بووی، پێنج برا یەک لە دوای یەکدا هاتن، لە یەکەم منداڵەوە من باوەشم بۆ تۆ کردبۆوە، دووەمیشیان هەر کوڕ بوو، سێیەم و چوارەمیش، پێنجەمیش، لەگەڵ پێنجەم کوڕم لە دایک بووی، دوای ئەویش، بە هاتنی تۆ منداڵەکەم ڕووناک بۆوە، ناوم نای نیان، گوتم لێرەوە ژیانی نیانی من دەست پێ دەکات، گەنج بوومەوە وەک تۆ نیان بوومەوە" (غەریب، ٢٠١٨: ٥٩، ٦٠) وەک دەبینین لێرەش ڕەگەزی مێ هەمان خاسیەتی نەرمونیانی ڕوناکی و درەوشاوەیی پێدراوە، دایک پێنج کوڕی بووە بەڵام بەهاتنی شەشەم منداڵ کە کچە منداڵی ڕووناک بووەتەوە، ئەوەش بۆ ئەو گرنگییە دەگەڕێتەوە، کە نووسەر بە ژنی داوە. لەگەڵ ئەوەشدا، ڕۆمانووس لەسەر زاری دایکەکە، بە ناڕاستەوخۆ جەخت لەسەر ئەوە دەکاتەوە، کە ڕەگەزی نێر لە کولتووری ئەودا نەرمونیان و ڕوناکی بەخش نییە، واتا لەلای دایک ئەو نێرانە (کوڕان)ە، هەرگیز ئەو نەرمونیانی، ناسکی و ڕوناکیە نابن بۆ دایکیان، کە کە کچێک هەیەتی.

ڕەگەزی مێ هێندە گرنگی پێدراوە لە نێو ڕۆمانەکە، کاتێک کە وەسفی کچێک دەکات دەڵێت: "دەبێ ئینسان سنوورێک بۆ نەسلی خۆی دانێ، باشترین کاتیش ئێستایە، هەرگیز ئینسان وەچەیەکی دیکەی وەک تۆ ناخاتەوە، باشترین داهێنانیش ئەوەیە لە لوتکەدا وازبهێنی، هەموو لە دایکبوونەکان تاقیکردنەوە بوون تاتۆ لە دایک ببی، وەک چۆن ئەدیسۆن سەدان ڕێگای بەکارهێنا، تاگلۆپی دروستکرد، تاقیکردنەوەکان بۆ دروست کردنی گلۆپ لێرەدا وەستان" (غەریب، ٢٠١٨: ٣١٢). هەروەک دەبینین لە دایکبوونی کچ لای دایک، دواین داهێنان و سەرکەوتنی مرۆڤایەتییە، جەخت لەسەر ئەوە دەکاتەوە، کە لە دایکبوونی پێنج کوڕەکەی هەموویان ئەزمون و تاقیکردنەوەبوون، تا لە دایکبوونی کچەکە هەموو هەوڵەکانی پێشووی وەک هەوڵەکانی پێش دروستکردنی گلۆپ لای ئەدیسۆن وابوونە، هەوڵی شکستخواردوو بوونە، واتا تاقیکردنەوەی سەرکەوتوو نەبوون. لەم ڕووەوە یان نوسەر یان کاراکتەری دایکەکە، جیاوازی لەنێوان ڕەگەزی نێر و مێ دەکات و وای دەبینێت ڕەگەزی مێ کۆتا ڤیرژن یان داهێنانی جۆری مرۆڤە و بە چاوێکی زۆر بەرز دەڕوانێتە ژنبوون، ئەوەی جێی بایەخە نوسەر لە ڕۆمانەکەدا ئەو مافەی بە ژن داوە خۆی وەسفی ڕەگەزی خۆی بکات.

٢.١.٢. پیاوسالاری

پیاوسالاری یەکێکە لەو دەرکەوتانەی فێمینیزم، کە لە ڕۆمانەکەدا ڕەنگی داوەتەوە، ئەوەی کە لایەنگران و بیرمەندانی فێمینیزم بە توندی ڕووبەڕووی بوونەوە، واتا زاڵبوونی سەلاتی باوک، بەسەر تەواوی ئەندامانی خێزان، کە ڕێگرە لەوەی ژن هاوشانی پیاو مومارەسەی چالاکیە جۆربەجۆرەکانی ژیانی ڕۆژانەی بکات، کە هەموو ڕەوتەکانی فێمینیزم بە جۆرێک لە جۆرەکان ئاماژەیان پێداوە، بە تایبەت ڕەوتی سۆسیالیزم زۆر جەختی لەسەر کردووەتەوە، لە ڕۆمانی سەردەمی گریانی بەڵقیسدا، پیاوسالاری لە هزر و ڕەفتاری پیاوی کورد لە زۆرینەی سێکتەرەکانی ژیان بەرجەستە

کراوە، بۆ نموونە لای پیاو وابوو کە نابێ پیاو زۆر ڕوو بداتە ژن و ڕووی خۆی بۆ دەر بخات، هەروەک ئەم جۆرە تێڕوانینە لەم بەشەی ڕۆمانەکەدا دەبیندرێت "کەمالی حاجی بەکر مەلکەندیی بەزاز مێردە سەر شێت و عاشقەکەی بەڵقیس، کە زانیبووی، ژنەکەی بەمنداڵەوەیە، شتێک وەک شانازی و پیاوەتی چووبووە ناو لوتە قەبەکەیەوە، سەریقورس، بەس تۆزێک بڵندی کردبوو، ئاخر ئەو کوردە و پیاوی کورد نابێ دڵخۆشی و گەشکەی بۆ ژنە بە ئازار و کۆرپە تازەکەی دەربخات" (غەریب، ٢٠١٨: ٣١)، ئەو سیفەتەی پیاو وای کردووە، کە نابێ خۆی لە ژنێک نزیک بکاتەوە کە بە ئازاری منداڵەوەیە یان کەیف خۆشی خۆی دەربخات، بە منداڵ بوونی، چونکە وا هەست دەکات ئەمە لە پیاوەتی و کەسایەتی کەم دەکاتەوە، بۆیە خۆی بە قوڕسی دەهێڵێتەوە و گرنگ نییە ژنەکەی بە چ ئازارێکەوەیە، جگە لەمە، پیاوی کورد گوێ بەوە نادات ژنەکە چ ماندووبوون و ئازارێک بە خستنەوەی منداڵ دەبینێت، هەموو ئەو ماندووبوونەی ژن لە پیاوەتی خۆیدا کورت دەکاتەوە و خۆشەویستی و ڕێزی بۆ ژنەکەی دەکاتە قوربانی هەیبەت و پیاوەتی خۆی.

لە بەشێکی دیکەی ڕۆمانەکەدا، لایەنێکی تری پیاوسالاری بەدیار دەکەوێت، ئەویش لەو کاتەی کچ داوا دەکرێت لە باوک، ڕۆمانووس بەم جۆرە گفتوگۆیەکە دەگێڕێتێتەوە: "کاتێک چوومە لای کەمال و پێم گووت دێمە مااڵتان، دەمەوێ بەڵقیس خان ببینم، پرسی، بەڵقیس! بۆچی؟ ئەو نایەوێ کەس ببینێ، گوتم کاری خێرە، توند پرسی، چ خێرێک، هیچ خێرێک لە ڕوخساری تۆ دانابینم.. خۆم بەسەر پێڵاوەکانی دادا، پێڵاوەکانیم ماچ کرد، و گوتم پێت دەڵێم بەس یارمەتیم بدە، من بێ کەسم تەنیا ئەو کوڕەم هەیە، سەروەر بەقوربانی تۆی دەکەم ... کوڕەکەم زانیویەتی کچێکی چەند بە ئەدەب و سەنگینە، لێم پاڕایەوە بێم بۆلاتان پێتان بڵێم بیکەن بە کوڕی خۆتان. هەستاو، هیچ قسەیەکی نەکرد، دوکانەکەی جێ هێشت، منی بردەوە گەراج و سواری ترومبێلێکی هەولێری کردم گوتی جارێکی تر نەتبینمەوە" (غەریب، ٢٠١٨: ١٧٩-١٨٠)، ئەوەی لێرەدا دیارە و فێمینیستەکان قسەی لەسەر دەکەن، ئازادی ژنە، کەس بۆی نییە لەجیاتی بڕیار بدات، بەڵام نوسەر لێرەدا باسی کولتووری چەوساندنەوەی ژن و زەوتکردنی مافی هەڵبژاردنی هاوسەر لەلایەن ژنەوە دەکات، جەخت لەسەر ئەوە دەکاتەوە، کە بڕیاری کۆتایی لای باوکە و حەز و ئارەزوو و ویستی کچ هیچ لەبەرچاو ناگیرێت و باوک و گەورەی ماڵە و قسەی کۆتایی ئەو دەیکات.

بیرکردنەوەی پیاوسالاری و چەوساندنەوەی ئافرەت تا ئەو ئاستەیە، ئەگەر بێتو کچ خۆی بڕیاری زەواجی خۆی بدات بە ڕەدوکەوتوو حیسابی بۆ دەکرێت و دەرئەنجامی کارەکەش سزای قوڕسی بەدواوەیە، بەجۆرێک، کە باوک و براکان دەکەونە پیلان و بەرنامە دارشتن بۆی، وەک ئەوەی کە لەم نموونەیەدا دەردەکەوێت: "عبدالکریمی کوڕی گوتی قسە مەکەن من پلانی خۆمم داناوە، وابزانن هیچ نەبووە، هەرچی بە تەلەفۆن گوتی پێی بڵێن باشە، پێی بڵێن وەرنەوە ئێرە، لێرە زەماوەندتان بۆ ڕێک دەخەین. لێرە هەموو شار بانگ دەکەین، دڵی خۆش بکەن، ئێوەش سیاسەتتان هەبێت، بابێنەوە شەرت بێت ئەبێت بیدەم بە ماسیەکانی دوکان" (غەریب، ٢٠١٨: ٥١). وەک دەبینین ژن یان ئافرەت بە هیچ جۆرێک مافی بڕیاردانی نییە و بۆی نییە کەسێک بە دڵی خۆی هەڵبژێرێت و بیکاتە شەریکی ژیانی خۆی، دەرئەنجامی ئەم کارە سزادانی قورسی بەدواوەیە، ئەمە ئەو بابەتەیە کە فێمینیزم زۆر دژی دەوەستێتەوە و پێی وایە ژنیش هاوتا لەگەڵ پیاو هەست و سۆزی هەیە و پێویستە حەز و ئارەزوو و خواستەکانی فەراهەم بن و زۆر بە تووندی دژی پیاوسالار دەوەستانەوە، چونکە سەڵاتی پیاو یان باوک، کارکردن و خوێندنی کچ و ژنیان پەیوەست کردووە بە کاری ناو ماڵ و پەروەردە کردنی منداڵ وەک ئەوەی کە لەم نموونەیەدا بەدیاردەکەوێت "کەماڵ هەر پێی وابوو منداڵ بوون کاری ژنە و ئەو تەنیا دەبێ دەنگ هەڵ بڕێ و بڵێ (کوڕمان بوو) " (غەریب، ٢٠١٨: ٢١) لەم نموونەیەدا (کەماڵ)ی کاراکتەر کە دەنگی پیاوە، بەچاوی مرۆڤی پلە دوو تەماشای ژن دەکات و ڕەگەزی نێر بە پیرۆز و بەرز سەیر دەکات و سەرباری ئەمەش هەموو جۆرە کارێک لە ژن قەدەغە دەکات، واتە ژن جگە لەوە نابێ کاری تر ئەنجام بدات. تەنیا ماڵ و منداڵ، ئەمەش دژی ئەو ئامانجەی فێمینیزمە کە ڕەوتی (مارکسی) بانگەشەی بۆ دەکەن، پێیان وایە دەبێ ژن ئازاد بێت، یەکسان بێت لەگەڵ پیاو لە لایەنی ئابووری و کاری سەربەخۆ، نابێت تەنیا لە ماڵەوە قەتیس بکرێن.

٣.١.٢. چەوساندنەوەی ژن

یەکێک لەو بابەتانەی لە نێو ڕۆمانەکە ڕەنگی داوەتەوە، مەسەلەی چەوساندنەوەی ژنە بەهۆی ڕەتکردنەوەی قسەی برا، باوک، خێزان، ئۆل و عەشیرەت، هەروەک دەزانین ژن بەردەوام لەژێر ڕکێفی سەلاتی باوک و برا و بڕیاری خێڵدابووە، ڕەتکردنەوەی ئەم سەلاتە لەلایەن کچێکی کورد بۆ گەیشتن بە خواست و حەزی خۆی و گەیشتن بە مەعشوق، لەم بارەیەوە ڕۆمانەکە باس لە خۆشەیستی نێوان دوو کاراکتەر بە ناوی نیان و سەروەر دەکات، کە بەجۆرێک هۆگری یەکتری بوونە هەموو سنوورەکان دەبەزێنن، سەرەڕای هەبوونی کێشەی خێزانی و ناوچەگەری لەنێوانیان، بەلام هیچ یەکێک لەمانە ناتوانن ڕێگر بن لەنێوانیان، باوەڕیان بەو خۆشەویستییەیە لەنێوانیاندا هەیە، بۆ ئەمەش توشی دەردەسەری و ئازار و ناڕاحەتییەکی زۆر دەبن و ڕووبەڕووی هەڕەشە و سزادان دەبنەوە وەک ئەوەی لەم نموونەیەدا باسی لێوە کراوە "هەڕەشە و تۆڵەسەندنەوەی پێنج برا و باوکێکی ئەشراف و خانەوادەیەکی حەفتاو سێ کەسی نایترسێنێ و دەست لە خۆشەویستیی ناشیرینترین کوری دونیا هەڵناگرێت" (غەریب، ٢٠١٨: ٦٤)، واتا کچ یان ڕەگەزی مێ بەهیچ جۆرێک ئەو سەلاتەی نییە بە ئارەزووی دڵی خۆی شوێن حەز و ئارەزووی بکەوێت، لە ئەگەری ڕەتکردنەوەی بڕیاری باوک یان ئۆل و عەشیرەت، ڕێگەی گەڕانەوەی بۆ نامێنێت. کەواتە ئازادی ژن و تێکشکاندنی بڕیاری باوک لەو کولتوورەی ڕۆماننووس باسی لێوە دەکات هێڵی سوورە و ژن تەواوی ئازادییەکانی زەوتکراوە، زۆر بە توندی دەچەوسێنرێتەوە. نووسەر بەردەوام دەبێت لە باسی ئەو عیشقەی لەنێوان (نیان) و (سەروەر)دا هەیە، بەلام ئەوەی لە کولتووری کوردیدا هەیە، هەر خۆشەویستییەک لە دەرەوەی قسەی باوک، برا، مال و خزمانی بێت، بە خیانەت و بێ ئابڕوویی، ناموسبردن هەژمار دەکرێت "جوانترین شێوازی مردنە تا ئێستا عاشقان هەلیان بژاردبێ. نیان دەڵێ، مالی خۆمان دەگوازینەوە ناو ئاوێ، با کەس بە دواماندا نەگەڕێت، با بۆ ئەبەد لە ناو ئاودا بتوێینەوە، هەست دەکەین لەوەتەی هەین، پێش ئەوەی هەشبین هەر پێکەوە بووین و بۆیە دەمانەوێ لە زەمەنێکی گەردوونی نەبڕاوەشدا هەر پێکەوە بین، کەس بۆ ئێمە خەمبار نەبێت، ئێمە لە خەوداین و هەرگیز حەزناکەین لەو خەوە بەئاگا بێین، بێ یەکتر ناتوانین هەبین" (غەریب، ٢٠١٨: ٣٨١). ئەوەی لە دەقەکەدا دەبیندرێت ئەوەیە، کە تاکە ڕێگە بۆ ڕزگاربوونی کچەکە و کوڕەکە خۆ کوشتنیانە. لە کولتووری کوریدا خۆشەویستی بە تەواوی لە ژن قەدەغەکراو بووە، بەلام ئەم بابەتە بۆ کوڕ هیچ کێشەیەکی نەبووە، ئەمەش بەو پێیەی لە نەریتی کوردەواریدا عاشق بوون بۆ کچ لە دەستدانی شەرەف و ئابڕوو چونە، لە کەسایەتیان دەدات، چیرۆکەکە بەوجۆرەیە، کە کچەکە پاش ئەوەی خێزانەکەی ڕێگری دەکەن لە هاوسەرگیریەکە، لەسەر بڕیاری خۆی و بەشێوەیەکی یاسایی زەواج لەگەڵ کوڕەکە دەکات، بەلام ئەم کارەی کچەکە لای مالباتەکەی بە ڕەدوکەوتن دادەندرێت و خێزانەکەی کەوتوونەتە هەوڵی پاککردنەوەی ناموسیان، تا سەرەنجام بە خۆکوشتنیان کۆتایی دێت. ئەم توند و تیژیی بنەماڵەییە یەکێکە لەو لایەنانەی فێمینیزم بە تایبەتی ڕەوتی لیبڕال جەختی لەسەر کردووەتەوە و لە دژی وەستاون.

٤.١.٢. گرنگی جەستە و ڕەنگی پێست لە ئافرەت دا

بابەتی جوانی و ڕەنگی پێست یەکێکە لەو بابەتانەی کە جێی بایەخی فیمینیستەکان بووە، ئەوان باوەڕیان وابووە، کە هزری نێرسالاری ژنی ڕەشپێست بە ناشرین و نەگونجاو دادەنێت. لەڕووی جەستەییەوە ژن بە بێتوانا هەژمار دەکات، ئەم تێڕوانینە نێرسالاریانە پانتاییەکی فراوانیان لە نێو ڕۆمانەکەدا گرتووە، کە هزری نێرسالاری بەرانبەر بە مێینە دەخاتەڕوو، زۆرێک لە پیاوان تەنیا خواستیان جوانی ژنە، هەر لەو ڕووەشەوە ژنیان بینیوە و بەبێ بینینی ڕووی ناوەوە، بۆیە بەلقیس لە بارەی مریەمە ڕەشەوە دەڵێ "ئەوان نازانن هەر سروشتیان وایە، نازانن ژنی ئەسمەر، ژنی ڕەش دڵێکی چەند سپی و ڕۆحێکی چەند خوێنین و هەستێکی چەند گەرم و .. هەیە، ئەوان نازانن کە لەزەت، لەزەتی ڕاستەقینە، ئەو لەزەتەی پێی دەخاتە قوڵاییتەوە لای ئەو ژنانەیە کە پێستیان وەک شەوە زەنگە" (غەریب، ٢٠١٨: ٧٢)، ئەمەش دەرخەری ئەو ڕاستیەیە، کە پیاوان تەنیا ژنی جوانیان مەبەستە، ناخ هەرچەندە جوان بێت هیچ گرنگییەکی نەبووە، بۆیە نووسەر کێشەی ژنێکی پێست ڕەش دەخاتەڕوو لەسەر زاری کاراکتەرێکی تری مێینە.

ئەم کێشەیە تەنیا لە نێو چینی ئاسایی کۆمەڵگا باونەبووە، بەڵکو لە سەردەمی ئێستاشمان کچی جوان هەمیشە سەرنج ڕاکێش بووە، بۆیە باس لە چینی ڕۆشنبیری ئەو کات دەکات، دەچێتە نێو زانکۆی بەغدا و دەڵێت: "لووسی و بریقەی

پێچکی پەریخان نەک ئاداب لە هەموو زانکۆی بەغدا دەنگی دابۆوە، دوو ئەوەندەی دڵە لەتەکەی سەربازی ون، تەماشاکاری هەبوو، هەمووان دەزانن کوڕە لادێیەکەی بەشی کۆمەڵناسی هەر ڕۆژێک چاوی بە پەریخان بکەوێ خۆی پیس دەکات" (غەریب، ٢٠١٨: ١٠٠، ١٠١)، نووسەر ئەو تێڕوانینە نێرسالاریەی دەرخستووە، کە هەمیشە ژنە جوانەکان لە پێشتر بوونە لە دیدیان، ئەم هەستە لای ڕەگەزی نێرینە شتێکی هەستپێکراوە، بۆیە وای دەرخستووە پیاوان بە بینینی ژنی جوان ئەگەر ناخیشی جوان نەبێت هەر حالیان بۆیان تێکدەچێت، لێرەدا پیاو جەستەی ئافرەت وەک کالاێەک دەبینێت، کە ئەمە ئەو شتەیە فێمینیزم دژی دەوەستێت و پێیان وایە ژن جگە لە جەستە، خاوەن هێز و هەست و سۆز و سایکۆلۆجیەتێکی تایبەت بەخۆیە و نابێت بایەخ و بوونی ئافرەت تەنیا لە جەستەدا کورتبکرێتەوە.

ئەوەی گرنگە و دەمانەوێت ئاماژەی پێ بدەین، ئەوەیە نوسەر باس لە لایەنی دەروونی کوڕ دەکات لە کاتی بینینی ژنێکی جوان ڕۆماننووس بەم جۆرە دریژە بە گێڕانەوەکەی دەدات کاتێک دەڵێت: "سۆهێر ڕەمزی .. لاقە دریژ و پتەوەکانی پرچە ڕەشمالیەکەی، سینگی تەخت و پانی، بااڵی سیحری. سەروەر بە هەرزەکاری، هەرزەکاریی تەواویش نا، ئەودەم ببووە شازدە ساڵ، شێتو شەیدای مەمکە گەورەکانی سوهێر ڕەمزی ببوو بەدەیان شەو لە خەونیدا وەک قورنە و گەنە پێوەیان دەنووسا، ئەو ساڵە و ساڵی دواتریشی هەر لە ناو گەرما و ناو نوێن بەسەر برد، خەو و خەونی دوور و دریژ" (غەریب، ٢٠١٨: ١٣٨)، لەم دەقە ئەوە بەدیار دەکەوێت، کە ئافرەت لەچاوی پیاودا وەک خۆراکێک بۆ تێرکردنی حەز و غەریزە سێکسییەکان سەیر دەکرێت، ڕۆماننووس ئەوەی دەرخستووە هۆکاری بینینی خەو بە ژنەوە جوانییەکەیەتی ئەگینا بۆچی پیاو خەو بە ژنە کەمتر بەرچاوکانەوە نابین، تەنیا جوانەکانیان دێتەوە خەونیان، ئەمەش ئەوە دەگەیەنێت جوانی و جەستەی ژن، بەرانبەر تواناو لێهاتوویەکەی چەندە پڕبایەختر.

٥.١.٢. جیاوازی لە وەسفی نێرو مێ

یەکێک لە ئامانجەکانی فێمینیزم، بریتییە لە یەکسانی هەردوو ڕەگەز و نەبوونی جیاوازی لەنێوانیان، ئەم بابەتە وەک دەرکەوتە و بابەتێکی فێمینیزم لەناو ڕۆمانەکەدا ڕەنگی داوەتەوە، بەاڵم ئەوەی جێگەی سەرنجە دەبینین نوسەر لە ڕۆمانەکەدا، لە وەسفی هەردوو ڕەگەز هەرچی وەسفی جوان و ناسک هەیە بەو کاراکتەرانەی داوە کە لە ڕەگەزی مێینەن، هەرچی وەسف و وێنەی ناشرینە بە ڕەگەزی نێرینەکەی داوە، ئەمە تەنیا بە کاراکتەرەکە نەوەستاوە، بەڵکو خانەوادەکانیشیانی بەهەمان شێوە نیشان داوە، بۆنموونە خانەوادەی (نیان) خانەوادەیەکی بازرگان و باوکی گەورەی بەزازەکانە و دایکی شاجوانی شاری سلیمانییە. هەرچی خانەوادەی کوڕەکەیە (سەروەر) یەکێکن لە ماڵە هەژارەکانی هەولێر، باوکی وابەستەی کۆڕی شەوانەی هاوڕێیانییەتی، بەتۆمەتی شوعی بوون هەر زوو بزر دەکرێت، بە هەتیوی دەمێنێتەوە، ئەم جیاوازیی چینایەتییە جێی بایەخی فێمینیزمی شەپۆلی سێیەم بووە، کە دژی ئەم جیاوازیی چینایەتیە دەوەستانەوە، سەروەر ناوی دایکی مریەمە ڕەش بووە، ڕەشترین ژنی دونیا، بۆیە لە وەسفی هەردووکیان جیاوازییەکی زۆر بەدی دەکرێت. لێرەوە گێڕەرەوە جیاوازییەکی چینایەتی دەداتە پاڵ ژن و دابەشی سەر دوو چینی ڕەش پێست و سپی پێستی دەکات، جیاوازی دەخاتە نێوان مەریەمی دایکی سەروەر و نیانی خۆشەویستەکەی وای دەبینێ ڕەنگی پێستی سپی پیرۆزترە، ناسکتر و خۆشەویستترە، لە کاتێکدا ڕەش پێست بە شوم و بێزارکەر سەیر دەکات.

لە وەسفی هەردوو کاراکتەرەکەدا دەڵێت: "سەروەر دیوە ڕەشەکەی، دیوە پڕ مردن و بێزارکەرەکەی، نیان دیوە بەڕەونەقەکەی، ئەو دوانە چۆن پێک هاتن، هیچیان لە یەکتر ناچێ!

ئەو ئاڵۆز و ناریک و پڕ مەینەت.

ئەو سادە و ڕووناک و ئاسودە.

وەک ئەوەیە تیشکی خۆر بکەوێتە سەر شارێکی وێران. شارێکی سوتاو بۆگەن" (غەریب: ٢٠١٨: ٢٢٨). لێرەدا ئەگەر سەیر بکەین گرنگی ژنی لە جەستە و ڕەنگی پێستدا کورتکردووەتەوە، واتا ئەگەر نیان ڕەنگی پێستی و جەستە ڕێکەکەی نەبایە، بە کەسێکی ناڕێک، بێزارکەر و شوم دادەندرا، لە بەرانبەردا بۆ کوڕەکەش ڕەنگی پێست هەمان بایەخی هەیە، هەروەک لە وەسفی نوسەردا ئەمە بەڕوونی دەبیندرێت.

زیاتر دریژە بەم وەسفە دەدات و دێتە سەر باسی جوانی جەستەی هەردووکیان "سەروەر.. یەکەم جار بوو ئاوا لە ئاوێنەیەکی ڕوون و گەورەدا جەستەی خۆی بە ڕووتی ببینێت، لە پشت جەستەی کرمی خۆیەوە، لەشی ئالتونی نیانی دیت" (غەریب، ٢٠١٨: ٣٢٣)، هەروەک دەبینین جیاوازی نێوان نێر و مێ لە وەسفی نوسەردا زیاتر لە جەستەدا کۆکردووەتەوە، لێرەوە باری دارایی، ڕەنگی پێست، جوانی جەستە بڕیار لەسەر بایەخی هەردوو ڕەگەز دەدات.

٦.١.٢. بەرگریکردن لە مافەکانی ژن و یەکسانی ژن و پیاو

ئەمەش یەکێکە لەو بابەتانەی کە بەرهەمی فیمینیستی لە بەرهەمی پیاوان جیا دەکاتەوە و پێی دەناسرێتەوە، بەو واتایەی ئەو بەرهەمانەی بە بەرهەمی فیمینیستی هەژمار دەکرێن، ئەو بەرهەمانەن کە بەرگری لەمافەکانی ژنان دەکەن یاخود باس لە خواست و حەز و ئارەزوو و ویستەکانیان دەکەن، جا ئەگەر ژن خۆی نووسیبێتی یاخود پیاو لە بارەی ژنان نووسیبێتی و بەرگری لە مافەکانی کردبێت، ئەوەی لەم بارەیەوە لەم ڕۆمانە ڕەنگی داوەتەوە و نووسەر باسی لێوە کردووە، بەڵقیس گلەیی لە یەکێک لە کوڕەکانی دەکات لە بەرانبەر پێنەدانی مافەکانی خوشکی و دابین نەکردنی پێداویستییەکانی، وەک دەڵێت: "تۆ ئەی برا گەورە تۆ ئەی پادشای ماڵ بۆچی ڕۆژێک خوشکەکەت نەلاواندەوە، بۆچی ڕۆژێک بۆخۆت نەتبردەوە بەغدا، بۆ ڕۆژێک لە پێویستیەکانیت نەپرسی" (غەریب، ٢٠١٨: ٦١)، لێرەدا جگە لەوەی کە ڕەگەزی نێر بەسەر مێدا زاڵ کراوە و بە سەروەر و سەرداری ماڵی داناوە، لەپاڵ ئەمەدا بەهۆی ئەوەی ئازادی لە ژن زەوتکراوە، ماف بە ژن نادات سەربەخۆیانە بڕیار بدات و پێداویستی خۆی دابین بکات، لەو کاتەدا پێویستە تۆ وەک برا گەورە کە هەموو شتێک لە دەست ئێوەدایە، لە هەموو شتێکی بپرسی، هەر لە خۆشەویستی و دڵداریەوە تا دوا داواکاری ژیانی.

ڕۆماننووس لە دریژەی گێڕانەوەکەیدا جەخت لەوە دەکاتەوە، کە هەندێک ماف بە مێ ڕەوا نابینرێت، لە کاتێکدا ئەمە بۆ ڕەگەزی نێر هیچ کێشەیەک دروست ناکات، هەروەک لە گێڕانەوەکەیدا دەڵێ "کوڕی ئەو کوردە وایە لەگەڵ دڵداری خۆیدا دەگەشێتەوە و لە دڵداری خوشکەکەی دا وشک دەبێت. دایک و باوکەکانیش بەسەر لێوەوە و بە بزەوە باسی عەشقبازی و دەستبازی کوڕەکانیان دەکەن، بەلەرز و حەیا چوونەوە لە کچەکانیان دەدوێن" (غەریب، ٢٠١٨: ٢٦٨). ئەوەی لەم تێکستە دەبینین، جەخت لەسەر ئەو کولتوورە ناشرینە کراوەتەوە، کە جیاوازی دەخاتە نێوان کوڕ و کچ و وای دەبینێت بابەتی خۆشەویستی و هەست و سۆزی مێ جێی شەرمەزاری و ئابڕوو چوونە لە کاتێکدا ئەم ڕەفتارانە بۆ ڕەگەزی نێر جێگەی شانازی و سەربەرزییە، ئەم جیاوازی دروستکردنە لەنێوان نێر و مێ یەکێکە لەو پرسانەی کە فێمینیزم زۆر بەجدی ڕەخنەی لێ دەگرێت و هەوڵی نەهێشتنی دەدات.

لە دریژەی گێڕانەوەکەیدا ڕۆماننووس بابەتی یەکسانی ژن و پیاو لە ماف و دەسەڵات دەخاتە پێشچاو، ئەم بابەتە لە فێمینیزمدا بایەخێکی زۆری پێدراوە، جەخت لەسەر یەکسانی ژن و پیاو دەکەنەوە، لە هەموو لایەنەکانی ژیان، هەر وەکو پێشتر ئاماژەمان پێدا، هەندێک لە ڕەوتەکانی فێمینیزم باس لەوە دەکەن، کە دەبێ بە یاسا ئەم مافانە دیاری بکرێن، لە بەرانبەریان ڕەوتی تر هەن دەڵێن: نەخێر، یاسا ناتوانێت مافەکانی ژن دەستەبەر بکات و یەکسانی بکات لەگەڵ پیاو بەبێ گۆڕان و هەڵوەشاندنەوەی سیستەمی خێزان، لێرەدا نووسەر ئاماژە بۆ ئەوە دەکات، کە چۆن کچەکە بە یاسا داوای مافەکانی خۆی دەکات "هەمووتان تەنیا ڕوالەتن، لە ڕوالەتدا دوای خۆشەویستی و ئازادی و کەرامەت کەوتوون، ئامۆژگاریەکانت بۆ خۆت هەڵبگرە، من گەورەم و دەتوانم بڕیاربدەم، یاساش لەگەڵ منە" (غەریب، ٢٠١٨: ٢٥٣). ئەگەر تەماشا بکەین دەبینین چۆن باس لە مافەکانی دەکات، کە بە یاسا لە تەمەنێکدا خۆی دەتوانی بڕیار لەسەر خۆی بدات، کەس ناتوانێت بڕیار لەجیاتی ئەو بدات، ئەمەش هەمان ئەو شتەیە کە هەندێک لە فیمینیستەکان دەیانەوێت، مافەکانیان بە یاسا پشتڕاست بکرێنەوە.

٧.١.٢. ئازادی منداڵ خستنەوە

ژن و بابەتی منداڵ خستنەوە و ئازادی ژنان لەم ڕووەوە یەکێکە لەو بوارانەی کە فێمینیزم بایەخی زۆری پێداوە، بە

تایبەتی ڕەوتی (ڕادیکاڵ)، سەرنجی زۆری خستووەتە سەر ئەم پرسە، ئەوان باوەڕیان وایە، ئەمە خواستێکە پەیوەندی بە ژنەوە هەیە، ناکرێت بەسەری فەرز بکرێت، چونکە خۆی زەحمەتی و ئازاری منداڵ هەڵگرتن و منداڵ بوون دەکێشێت و ئەو ئەزموونە تاقیدەکاتەوە، بۆیە ئازادی ژن لەم بارەوە دەبێت لەپێش هەموو شتێکەوە بێت، ئەگەر بە وردی سەرنج بدەین هەموو ئەمانە لە نێو ڕۆمانەکە ڕەنگی داوەتەوە، بۆ نموونە لەبارەی ئەو ئازارەی ژن لەکاتی منداڵبوون دەیچێژێت باسی لێکراوە، وەک ئەوەی لە بەشێکی دەقەکەدا هاتووە "بەڵقیس خەریک بوو ببوریتەوە، وەک ئەو ڕۆژەی ئەو بەڵایەی تێدا لە دایک بوو، ئەو ڕۆژەش ویستی ببوریتەوە مامانەکە زللەیەکی توندی لێدا، یەکێکی دیکە نوقرچێکی لە سینگی گرت، چاو دانەخەی، تین بدە خۆت، لەهۆش خۆت بچی منداڵەکەت دەمرێ بۆ خۆشت خوا دەزانێ... ئەو ڕۆژە ترسی لێ نیشت هەر لەو ترسەش بوو نەبووراپەوە، بەرگەی ئازارەکەی گرت و بێدەنگ فرمێسکی ڕشت" (غەریب، ٢٠١٨: ٢٨)، ئەوەی لە دەقەکەدا سەرنجی خراوەتە سەر زیاتر ئەو ئازارەیە، کە ژنان بەهۆی منداڵبوون دەیچێژن، ئازاری منداڵ هەڵگرتن و منداڵ بوون و مەترسیەکانی ئەو پرسە گرنگەیە، کە فێمینیزم بەردەوام کاری لەسەر دەکەن و ئەمەش بە ڕوونی لە دەقی ڕۆمانەکە ڕەنگی داوەتەوە.

لە هەمان کات فێمینیزم جەختیان لەوەش کردووەتەوە، کە خواستی منداڵبوونیش یەکێکە لە مافەکانی ژن "نیان بیری لە منداڵ و سەروەر بیری لە زەماوەند دەکردەوە، نیان گوتی، حەز ئەکەم کچێکی بچووکم هەبێ، کچێک قژیم لە دواوە بۆ بەستبێ، هەمیشە لە تەنیشتم بێ، کە بڕۆم لە دواوە تەنووکەکەم ڕاکێشێ، توزێکیش قەڵەو بێ، گۆرەوی سپی لەپێ بکەم و شوێن گۆرەوییەکان لەسەر قاچی دەر بچن، ئەو شوێن گۆرەوییانە ماچ بکەم" (غەریب، ٢٠١٨: ٣١١). وەک پێشتر ئاماژەمان پێدا، ئازادی لە منداڵ خستنەوە، یەکێکە لە پرسە هەرە پڕ بایەخەکانی فێمینیزم، کە ئەمەش لەناو ڕۆمانەکە کاری لەسەر کراوە و ویستی ژن و ئازادی ژن لەم بارەوە خراوەتەڕوو و باسی گرنگی ڕۆڵی دایکایەتیش بابەتێکی دیکەیە، کە دیسان قسەی لەسەر کراوە، هەروەها حەزی ژن بۆ جنسیەت یان ڕەگەزی منداڵ لەوەی منداڵەکە نێرە یان مێ دیسان قسەی لەسەر کراوە و پێچەوانەی عەقلیەتی نێرسالاری، کە حەزی لە خستنەوەی ڕەگەزی نێرە لێرەدا دایک حەز بە دایکایەتی کردن و خستنەوەی منداڵێکی مێیە.

٨.١.٢. نیشاندانی لاوازی ژن و چەوساندنەوەی لە لایەن پیاو(نێر)

فیمینیستەکان باوەڕیان وایە ژن بە لاوازی لەدایک نابێت، بەڵکو ئەوە عەقلیەت و کولتوور و ڕێکەوتنە کۆمەڵایەتییەکانن کە وێنەی مێ بە لاواز نیشان دەدەن و دەیکەنە دروستکراوێکی بێ سەڵات، فیمینیستەکان ئەوە ڕەتدەکەنەوە، کە ژنان لە پیاوان لاوازتر بن، بەڵکو پێیان وایە لە هەندێ ڕووەوە لە پیاوان بەهێزترن، لەم ڕۆمانە لە چەندین شوێن بێ هێزی ژن لە بەرانبەر پیاوان دەبینین، ئەمەش دژی ئەو تێڕوانینەی فیمینستەکانە کە بانگەشەی بۆ دەکەن "بەڵقیس بە دەگمەن بە تەنیا هاتۆتە بازاڕیش، ئەو نەک ماڵ و سامان هەموو شتێکی بە مولکی مێردەکەی دەزانی بە خۆشییەوە" (غەریب، ٢٠١٨: ٧)، لێرەدا ئەوەمان بۆ بەدیاردەکەوێت، کە چۆن کۆنترۆلکردنی ژن و لێسەندنەوەی هەموو ئازادیەکانی و بەندکردنی لەناو چواردیوار، عەقڵیەت و توانای ژن لەناو دەبات، بە جۆرێک کە خۆی وەک کۆیلە و مولکی ڕەگەزی بەرانبەرەکەی ببینێت، ئەمەش یەکێکە لە دەرکەوتە دیارەکانی فێمینیزم، کە داوا دەکەن ژن یان ڕەگەزی مێ لە وەها بارودۆخێک ڕزگار بکرێت و ماف و خواستەکانی جێبەجێ بکرێت.

لە لایەکی ترەوە ژن وابەستە دەکرێت بە مێردەکەیەوە، بەهاو پلەو پایەی کۆمەڵایەتی لە هاوسەرەکەیدا دا دەبینرێت "ئاخۆ ژن کە مێردی نەما لەو ولاتەدا وەک زبڵ تەماشا دەکرێت، ناشکێت و ئازار ناچێژێ، هەر شتێکی بەسەر بێت، لە نرخی کەم نابێتەوە"(غەریب، ٢٠١٨: ٢٤)، ئەمەش مانای ئەوەیە بەهای ژن یەکسانە بە هەبوونی مێرد، نەمانی مێرد نەمانی بەهاو پلە و پایەکەیەتی، ئیتر لە کۆمەڵگا بەو شێوەیە سەیر ناکرێت وەک ئەوەی سەردەمی مێرد هەبوونی. کەواتە ئەمە بێ هێزی و لاوازی ژن نیشان دەدات. ئەگەرهێز و توانای ژن یەکسان نەبێت بە هەبوونی مێردەکەی ئەوا لە هەموو کات و سەردەمێک ژن هەمان پلەو پایەی دەبێت و بە نەگۆڕی دەمایەوە.

چەوساندنەوەی ژن لە کولتووری کوردیدا، وەک پێشتریش ئاماژەی پێدرا، زۆر بە زەقی بەرچاو دەکەوێت،

ڕۆماننووس چیرۆکی ئازاردانی بەڵقیس و کچەکەی بە دەست میٚرد و کوڕەکانی کردووەتە باسی سەرەکی چیرۆکەکەی و وێنەی چەوساندنەوەیان دەخاتە بەر دیدی خوێنەران، لێرەدا گێڕەرەوە لەسەر زاری بەڵقیسی کاراکتەر دەڵێت: "بۆ خاتری ئەو خوایە، تۆ لە کوێ پەیدابووی، وەک جنۆکە دوای من کەوتووی؟ ئەمزانی ئەو نەفرەتیەت دۆزیوەتەوە، ببورە گەروا نەبا نەتئەهێشت لەگەڵتا بێم. بەڵقیس خەریک بوو لە تووڕەییان ببوریٚتەوە، هاواری کرد، ئەو دەمانچەیە دانێ تا کەتنێکت نەکردووە، مەحموود ناو جەرگتان ڕەش کردووم" (غەریب، ٢٠١٨: ٢٦). کەواتە ئەم هەموو بە نهێنی هاتن و خەمخۆریەی دایک لە پێناو کچەکەی بووە، بەڵام بە بەدەرکەوتنی کوڕەکەی دەتاسێ و کوڕەکەی بە سەرچاوەی ئازار و خەم دادەنێ کە ناو جەرگی ڕەش کردووە، ئەمەش ئاماژەیە بۆ ئەوەی کە کوڕەکانی هەمیشە جێگای خەم ئازار بوونە، بۆیە لە دەقەکەدا ئەو ئازارەی ژن دەیچێژێت لە دەست کوڕەکانی و پیاوەکەی دەخاتەڕوو. فێمینیزم دژی ئەو توند و تیژیەی سەڵاتی پیاوە، کە دەبێتە هۆی ئازاردانی ژن.

ڕۆماننووس لە بەشێکی دیکەی گێڕانەوەکەیدا باسی ئازارێکی دیکەی ژن لەناو کۆمەڵگای کوردی دەکات، ئەویش ئازاری هەڵخەڵەتاندنییەتی لە لایەن پیاوانەوە "بەڵقیس دەردی دیبوو، زۆریش، بەڵام لە هیچیان تەنیا نەبووە. جارێک عیشق پێش کەمال، قژی زەردی هەتیوێکی باریکە هەلی خەڵەتاند، چاکیشی هەڵخەڵەتاند، جا کچ تەنیا ئەو کاتانە ژیاوە کە هەڵخەڵەتاوە، کوڕە ناسک و قژ درێژ و سپیکاربوو، ئاخر کچ نییە ئەو کوڕەی دیبێ و عاشقی نەبووبێ، دەنگە ناسکەکەی، سەد جار قژی بۆ لادا و چاوی لێ داگرت ئەو هەتیوە، نە سەرنجی دایە و نە وەڵامی دایەوە. هەرناوی هاتبا، بەڵقیس سەد جنێوی شرینی پێ دەدا، تانە و تووڵی دەهاوێشت، بەڵام درۆ، لە دڵەوە عاشقی بوو، عاشقی هەموو شتێکی، هەتا عاشقی ئەو پێڵاوانەش بوو کە ئەو هەتیوە یاری پێ دەکرد" (غەریب، ٢٠١٨: ١٨–١٩). هەڵخەڵەتاندن و یاریکردن بە هەست و سۆزی ژن، بابەتێکی دیکەی گوتاری فێمینیزمە، کە بە تووندی دژی دەوەستنەوە، ڕۆماننووس لە گێڕانەوەکەیدا باس لەو دیاردە باو و ناشرینەی کولتووری خۆی دەکات، کە چۆن ژنان دەبنە نێچیرێکی ئاسانی حەز و ئارەزووی پیاو و تەنیا بۆ پڕکردنەوەی حەز و خواستەکانیان یاری بە هەستیان دەکەن. لێرەدا دەبێت باس لەوەش بکەین کە چۆن دووبارە بایەخی ڕەنگی پێست بۆتە پرسێکی گرنگ لەو کولتووڕە و چۆن بە پیرۆزتر و بەرزتر لێی دەڕواندرێت.

٩.١.٢. ستەمی جنسی

بنەما و دەرکەوتەیەکی دیکەی ڕەخنە و گوتاری ڕەوتی ڕادیکالی فێمینیزم باسی ستەمی جنسی و دەستدرێژی سێکسییە بۆ سەر ژنان. ئەمەش بەوەی بە هەڵخەڵەتاندن بێت یان بەزۆر وا لە ژن بکرێت کە جەستەی خۆی بداتە دەست پیاو و بەکاری بهێنێت بۆ مەرامی جنسی، ئەم بابەتە لە نێو ڕۆمانەکەدا ڕەنگی داوەتەوە "فەرهاد لە وەڵامی ئەو قسانەدا بۆ سەردار پێی گوتبوو، ئێمە تازە بۆ یەکین، چ پێویستە چاوەڕێ بکەین، وابزانە لە مالێکداین، دواتر لە گەرمەی داواکارییە نەبراوەکانیدا گووتبووی، وابزانە ژن و مێردین. نیان ئەوەی بە دەستدرێژی زانیبوو، بە ئەتک و حەیا چوونی زانیبوو، گریابوو .. وەک ئەوەی پەلاماری بدا، وەک بیەوێ بەزۆر و دڕاندانە بیخاتە ژێر خۆی، نیان خۆی ڕاپسکاند و دووڕکەوتەوە" (غەریب، ٢٠١٨: ٤١–٤٢). هەڵخەڵەتاندن و دەستدرێژی کردن بۆ سەر جەستەی ژن بە ناوی خۆشەویستی یەکێکە لەو ستەمانەی، کە پیاو بەرانبەر ژن ئەنجامی دەدات واتا هەر لەو کاتەی کچیان خۆشدەوێت، بە هەلی وەردەگرن و کچ دەخەنە ئەو بارودۆخەی، ستەمی جنسی و دەست درێژیان بکەنە سەر. هەر لەم بارەیەوە ڕۆماننووس لە زاری کاراکتەری کچەوە باس لە ویست و مەبەستی کوڕ (نێر) دەکات بەرانبەر بە کچ (مێ) و دەڵێ "ئێوەی کوڕان هەموتان نەفرەتین، خۆشەویستی نازانن، کچانتان بەس بۆ یەک شت دەوێ، یەک شت و بەس، جگە لەو شتە هیچتان لە دەماغدا نییە .. نا ئێوە ڕۆحتان نییە .. هەست و خۆشەویستیتان نییە، تەنیا هەوەستان هەیە و تەواو. لەهەر تەمەنێکدابن کچتان بۆ ڕابواردن دەوێ، بۆ دەست گەرمکردنەوە و مەمکگوشین و پۆز لێدان و حەیا بردنی دەوێ" (غەریب، ٢٠١٨: ٤٣)، بابەتی دڕەندەیی نێر بەرانبەر ڕەگەزی مێ باسی سەرەکی ڕۆمانەکەیە و ڕۆماننووس لەسەر زاری کاراکتەری ژنەوە پێناسەی دڕەندەیی نێر دەکات، کە تەواوی هەست و سۆزی پیاو لە حەز و ئارەزووە شەیتانییەکانی کورت دەکاتەوە و ڕەگەزی مێ وەک کالایەک بۆ پڕکردنەوەی غەریزە سێکسیەکانی بەکار دەهێنێت.

ئەنجام

١- پیاوسالاری و چەوساندنەوەی ژنان بابەتێکی سەرەکی ناو ڕۆمانەکەیە، بەڕوونی ئەم هزرە پیاوسالارییە لەناو ڕۆمانەکە، دەرکەوتووە. ئەمەش بووەتە هۆی ئەوەی ژن وەک ژێردەستەیەک بە مولکی پیاو لێی بڕوانرێت.

٢- جیاوازی ڕەنگی پێست: بە پیرۆزتر بینینی سپی پێست بە بەراورد بە ڕەش پێست لە ڕۆمانەکەدا ڕەنگی داوەتەوە.

٣- بە لاواز بینینی ژن، گوزارشتکردن لە توانا و لێهاتوویی ئافرەت تەنیا لە ئەرکی منداڵ خستنەوە، کە تەنیا ئەرکی خستنەوەی منداڵە بە تایبەتی کوڕ. لە ڕۆمانەکەدا ئەمانە بە ڕوونی دەرکەوتوون، کە زۆرێک لە ڕەوتەکانی فێمینیزم ئەمە ڕەتدەکەنەوە و دژی ئەم بیرۆکەیە دەوەستن.

٤- لایەنێکیتر کە دەرکەوتووە بریتییە لە تۆندوتیژی بەرانبەر بە ژن بەناوی شەرەف، ناموس و ئابڕوو لە لایەن باوک، برا، خێل و عەشیرەت بە ڕوونی دەبیندرێت.

٥- جوانی جەستەی ئافرەت، تواناو لێهاتوویان لەوەوە بەدیار دەخات، ئەمەش بە شێوەیەکی بەرچاو لە نێو ڕۆمانەکەدا ڕەنگی داوەتەوە، کە هەمیشە پیاو بۆ گەیشتن پێی هەوڵی هەڵخەڵەتاندنی داوە و بەکاریهێناون.

٦- ستەمی جنسی و ئازاردانی سایکۆلۆجیەتی ژن لە لایەن کولتووری پیاوسالاری ڕۆماننووس، یەکێکی دیکەیە لە دەرکەوتە دیارەکانی فێمینیزم لەناو ڕۆمانەکەدا.

٧- لە ڕۆمانەکەدا زۆرترین ڕێژەی دەرکەوتنی دەرکەوتەکان بریتییە لە چەوساندنەوە ژن و پیاو سالاری، ئەگەرچی ئەوانی تریش بەڕێژەیەکی جیاوازی ڕەنگ و پێست دەرکەوتوون، کە هۆکارەکەی بە بەرز سەیرکردنی ناوچەیەکە بەسەر ناوچەیەکی تر، دوای ئەمانەش ستەمی جنسی دێت، کە زۆر بە بەربڵاوی باسکراوە، هەریەکە لە لاوازی ژن، ئازادی منداڵە خستنەوە، بەرگری کردن لە مافەکانی ژن، جیاوازی لە وەسفی نێر و مێ و ڕۆڵ بەهای ژن بە یەک ئاست دەرکەوتوون.

سەرچاوەکان :

سەرچاوەی کوردی

کتێبەکان

- ئەکرەم، سورێن(٢٠٢٢). فێمینیزم و جێندەرناسی، لە بڵاوکراوەکانی خانەی کولتوور، چاپی یەکەم، چاپخانەی تاران، ژمارە(٣٩).
- غەریب، جەبار جەمال (٢٠١٨)، سەردەمی گریانی بەڵقیس، چاپی یەکەم، چاپخانەی ئەندێشە.
- المساعد، نورە فرج (٢٠٠٦)، فێمینیزم فیکر و ڕەوتەکانی، و، عەبدوللا تاهیر بەرزنجی، چاپی یەکەم، چاپخانەی یاد، سلیمانی.
- حەمەلاو، خالید عەبدولکەریم (٢٠١٠)، مەهاباد قەرەداغی لە فێمینیزمەوە تا هیومانیزم، چاپی یەکەم، چاپخانەی دەزگای ئاراس، هەولێر.
- خەلیل، ئیبراهیم مەحمود (٢٠١٧)، ڕەخنەی ئەدەبی نوێ لە لاسایی کردنەوەوە بۆ هەڵوەشانەوەگەرایی، و، محەمەد تاتانی، چاپی یەکەم، چاپخانەی کارۆ.
- سالح، کازیوە (٢٠٠٥)، فیمینستناسی و جڤاکی کوردی، چاپی یەکەم، دەزگای ئاراس، هەولێر.
- شاهندە، نوشین (٢٠٠٦)، نیتشەو فێمینیزمی هاوچەرخ، و، محەمەد کریم، چاپی یەکەم، دەزگای چاپ و پەخشی سەردەم، سلێمانی.
- صالح، سازگار عبدول(٢٠١٩) فێمینیزم و هاوڵاتیبوونی یەکسان، چاپی یەکەم، چاپخانەی کارۆ.
- عەبدوڵڵا، عەباس سالح (٢٠٠٧)، فێمینیزم لە شیعری کوردیدا، چاپی یەکەم، چاپخانەی بینایی، سلێمانی.
- فریدمەن، جیەن (١٣٨١)، فێمینیزم، و. فەرشید شەریفی، چاپخانەی کارۆ.
- قطوس، بەسام (٢٠١١)، دەروازەیەک بۆ میتۆدەکانی ڕەخنەی هاوچەرخ، و، محەمەد تاتانی، چاپی یەکەم، چاپخانەی شڤان.
- مەنتک، حەمە (٢٠١٨)، میتۆدەکانی ڕەخنەی ئەدەبی، چاپی یەکەم، دەزگای تەفسیر، هەولێر.نەقشی، ڕەحمان، کۆمەڵێک بابەت سەبارەت بە فێمینیزم، کۆکردنەوە.

گۆڤارەکان

- تەمیزی، بەکری (٢٠١١)، ڕەخنەی فیمینیستی فەرەنسی، و.فاتمە بوداغی، گۆڤاری ڕامان، ژ١٧٠، چاپخانەی خانی، دهۆک.
- ڕۆبن، گەیل (٢٠١٧) بازرگانیکردن بە ژنان، لە ناملیکەی فێمینیزم، ڕێبازێکی ژیان و سیستەمێک بۆ لێکدانەوە، و. محمد حمە صالح، دۆسیەکانی سەردەم، ژمارە(١٥).
- گۆردن، لیندا (٢٠١٧)، فێمینیزم و کۆنترۆڵی کۆمەڵایەتی، لە ناملیکەی(فێمینیزم ڕێبازێکی ژیان و سیستەمێک بۆ لێکدانەوە). وەرگێڕانی محمد حمە صالح، دۆسیەکانی سەردەم، ژمارە(١٥).

- جمال، نەوزاد (٢٠١٧) سیمۆن دی بۆڤوار فەیلەسوفێک لە سەرووی ڕەگەزەوە بوونەگەرایەک لە سەرووی بوونەوە، لە ناملیکەی فێمینیزم، پڕۆژەی چەمکە فکری و فەلسەفییەکان، بڵاوکراوەکانی ئایدیا، ژمارە(٢).
- سپێندەر، دەیل (٢٠١٧)، فێمینیزم و کۆنترۆڵی کۆمەڵایەتی، لە ناملیکەی(فێمینیزم ڕێبازێکی ژیان و سیستەمێک بۆ لێکدانەوە). وەرگێرانی ئاوات ئەحمەد، دۆسیەکانی سەردەم، ژمارە(١٥).
- عبدول، شاکار(٢٠١٧)، دەروازەیەک بۆ فێمینیزم، لە ناملیکەی فێمینیزم، پڕۆژەی چەمکە فکری و فەلسەفییەکان، بڵاوکراوەکانی ئایدیا، ژمارە(٢)
- نەسوح، علی(٢٠١٧) فێمینیزم لە ڕەخنەی ئەدەبیدا، وەرگێڕانی هاوار محمد، لە ناملیکەی فێمینیزم، پڕۆژەی چەمکە فکری و فەلسەفییەکان، بڵاوکراوەکانی ئایدیا، ژمارە(٢)

فەرهەنگەکان

- ئەسوەد، نەوزاد ئەحمەد (٢٠١١)، فەرهەنگی زاراوەی ئەدەبی و ڕەخنەیی، چاپخانەی بینایی، سلێمانی.
- هەمەوەند، حەیدەر(٢٠٢٠)، فەرهەنگی فەلسەفە، چاپی یەکەم، ناوەندی سارا بۆ چاپ و بڵاوکردنەوە، سلێمانی.

پێگەی ئەلیکترۆنی

- حسێن، سابیر، ئەدەبی ئافرەتان، لە گۆشەنیگای ڕەخنەگرانەوە، گۆڤاری بیاڤ، biav.blogsky.com.

سەرچاوی فارسی

پژوهشها

- تربیت، سارا (١٣٨٩)، نقد فیمینیستی بر غزل سیمین بهبانی، فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال دوم، شماره پنجم، صص٩-١٨.
- رحیمی،سید مهدی و هدی سادات میرزایی (١٣٩٥)، نقد فیمینیستی مجموعه داستان(تهران در بعد از ظهر) مصطفی مستور، یازدهمین همایش بین المللی انجمن ترویج زبان و ادب فارسی، دانشگاه گیلان، صص ١٣٤٤-١٣٦٤.
- کشاورز، خدیجه (١٤٠١)، خونش انتقادی کتاب نقد و نظر : درآمدی بر نظریه‌های فیمینیستی، پژوهشنامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، پژوهشها، علوم انسانی و مطالعات فرهنگی-ماه نامه علمی، شماره اول، صص٣٣٣-٣٥٣.
- صادقی، رضا(د) (١٣٩٢)، راضیه حجار، نقد فیمینیستی رمان (سگ و زمستان بلند) پژوهش ادبی، شماره (٢٦)، صص٧٣-٩٤.
- مزیجانی، فاطمه (١٣٩٤)، نقد ادبی بر سه آثار ((مرد، آهوی بخت من گزل، جای خالی سلوچ)) احمد دولت آباد، مجموعه مقاله‌های دهمین همایش بین المللی ترویج زبان و ادب فارسی، دانشهاه محقق اردبیلی، صص ٥٣١-٥٣٥.
- مرادخانی، صفیه و مریم طالبی(١٣٨٩)، نقد فیمینیستی مجموعه داستان (دختر خانه و ..) آثار فریده خرمی، زن در فرهنگ و هنر(پژوهش زنان) دورای اول، شماره (٤)، صص ٥-٢٤.

کتابها

- بیسلی، کریس(١٣٩٧)، چیستی فیمئنیسم درآمدی بر نظریه‌ی فیمینیستی، ترجمه/ محمد رضا زمردی، چاپ ٣، انتشارات : ڕوشنگران و مطالعات زنان، تهران.
- کلیگس، مری (١٣٨٨)، درسنامه‌ی نظریه‌ی ادبی، ترجمه جلال سخنور، نشر اختران، تهران.
- مشیرزاده، حمیرا (١٣٨١)، از جنبش تا نظریه ای اجتماعی : تاریخ دوو قرن فیمینیسم، تهران، پژوفش شیرازه.
- هام مگی، سارا (١٣٨٢)، فرهنگ نظریه‌های فیمینیستی، ترجمه/ فیروزه مهاجر و دیگران، تهران نشر توسعه

تجليات الخطاب النسوي في رواية "عصر بكاء بلقيس" لجبار جمال غريب"

دلدار عدو وسو
قسم الكورديه،فاكلتيى التربية،جامعة سوران–أربيل ،أقليم كوردستان،العراق
dldar.wsoo@soran.edu.iq

هونەر انور مام صوفى
قسم الكورديه،فاكلتيى التربية،جامعة سوران –أربيل، أقليم كوردستان،العراق
hunar.mamsofi@soran.edu.iq

ملخص

تمثل هذه الرواية فترة تاريخية في العراق، تصور مجموعة من التقاليد الاجتماعية عبر جيلين مختلفين: واحد لا يلتزم بالتقاليد الاجتماعية والآخر يؤمن بها بشدة. ويكشف عن ثقافتين متميزتين: الثقافة الكردية والثقافة العربية، وكلاهما أثر على جيل الشباب. تصور الرواية العصر القديم بطريقة حديثة، وتسلط الضوء على التقاليد المختلفة داخل المجتمع الكردي التي أدت إلى اضطهاد الأفراد الأكراد. ولم تكن الإناث وحدهن بل احيانا الذكور أيضا الضحايا الرئيسيين لهذه التقاليد. ومع ذلك ، في الدراسة الحالية ، ينصب التركيز بشكل خاص على النساء وحقوقهن ، التي يتم فحصها من خلال عدسة النظرية النسوية. هذه محاولة جديدة لاستكشاف الآثار الأيديولوجية للخطاب النسوي في رواية "عصر بكاء بلقيس" لجبار جمال غريب. تركز الدراسة على الجوانب المظلمة والخفية للثقافة الكردية، لا سيما الظلم والاضطهاد الذي تواجهه النساء، اللواتي يعاملن كطبقة مضطهدة داخل المجتمع. كما يسلط الضوء على أبرز التحديات والمصاعب التي تتحملها المرأة. نهدف في بحثنا إلى تحديد ما إذا كان الكاتب يتناول جوانب من الثقافة الكردية، أو انتهاكات حقوق المرأة، أو يهدف إلى رفع مستوى الوعي حول الحقوق والحريات المحرومة للمرأة الكردية، وما إذا كان الكاتب يدعم هذه الحقوق. يناقش هذا المقال باستفاضة وجهات نظر مختلفة حول الخطاب النسوي، بما في ذلك مفهوم النظام الأبوي، وتسليع المرأة واستغلالها، واضطهاد المرأة، والتمييز على أساس لون البشرة، والاختلافات في الطبقة الاجتماعية – والتي ينعكس الكثير منها في الرواية.

الكليمات المفتاحية: النسوية، الروايات، عدم المساواة، التمييز بين الجنسين والجلد، المرأة ودور الأمومة.

The Manifestations of Feminist Discourse in Jabbar Jamal Gharib's The Age of Bilquis' Weeping

Dldar Ado Wsoo
Kurdish Department, Faculty of Education, Soran University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq
dldar.wsoo@soran.edu.iq

Hunar Anwar Mamsofi
Kurdish Department, Faculty of Education, Soran University, Erbil, Kurdistan Region, Iraq
hunar.mamsofi@soran.edu.iq

Abstract

This novel represents a historical period in Iraq, portraying a set of social traditions across two different generations: one that does not adhere to social traditions and another that strongly believes in them. It reveals two distinct cultures: a Kurdish culture and an Arab culture, both of which have influenced the younger generation. The novel depicts the ancient era in a modern way, shedding light on various traditions within Kurdish society that have led to the oppression of Kurdish individuals. Not only females but also males have often been the primary victims of these traditions. However, in the current study, the focus is specifically on women and their rights, examined through the lens of feminist theory. This is a new attempt to explore the ideological implications of feminist discourse in Jabbar Jamal Gharib's novel The Age of Bilquis' Weeping. The study focuses on the dark and hidden aspects of Kurdish culture, particularly the injustices and oppression faced by women, who are treated as an oppressed class within society. It also highlights the most prominent challenges and hardships women endure. In our research, we aim to determine whether the author is addressing aspects of Kurdish culture, violations of women's rights, or aiming to raise awareness about the rights and freedoms denied to Kurdish women, and whether the author supports these rights. This article extensively discusses various perspectives on feminist discourse, including the concept of patriarchy, the commodification and exploitation of women, the oppression of women, discrimination based on skin color, and differences in social class—many of which are reflected in the novel.

Keywords: Feminism, Novels, Inequality, Gender and Skin Discrimination, Women and the Role of Motherhood.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.2

دریژکردنەوەی قەرەبوویی بزوێنی /ا/ بەهۆی تێچوونی هەندێک لە نەبزوێنەکان بەپێی تیۆری مۆرایک

OPEN ACCESS

*Corresponding author

Raz Aziz Ahmed
Raz.aziz@uor.edu.krd

RECEIVED :21 /09/2024
ACCEPTED :17/11/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

ڕاز عزیز احمد / بەشی کوردی، کۆلێژی پەروەردەی بنەڕەت، زانکۆی ڕاپەڕین، ڕانیە، هەرێمی کوردستان، عێراق
داستان صابر مامە / وەزارەتی پەروەرد.

پوختە

ئەم توێژینەوەیە بەدواداچون بۆ دریژکردنەوەی قەرەبویی بزوێنی /ا/ لە زمانی کوردیدا لە چوارچێوەی تیۆری مۆرایکدا دەکات. لەم توێژینەوەیەدا بۆ یەکەمجار لە زمانی کوردیدا پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبویی بزوێنی /ا/ بە پشتبەستن بە تیۆری مۆرایک شی دەکرێتەوە. شێوازی ئەم توێژینەوەیە بریتییە لە هێنانەوەی نموونەی گونجاو و شیکردنەوەی نمونەکان بەپێی تیۆری مۆرایک. دریژکردنەوەی قەرەبویی بزوێنی /ا/ ئاماژەیە بۆ پرۆسەی دریژکردنەوەی دەنگێک، کە زۆربەی کات بزوێنەکە وەڵامێکە بۆ پرۆسەی لابردنی یان کورتکردنەوەی دەنگێکی دیکە. لەڕاستیدا، دەنگێک دریژدەکرێتەوە بۆ قەرەبوکردنەوەی ئەوەی کە لابراوە. بەو واتایەی دریژکردنەوەی قەرەبویی بزوێنی /ا/ لە ئەنجامی لابردن یان کورتکردنەوەی یەکەیەکی زنجیرەی تەنیشت یەکتر دروست دەبێت. لە ئەنجامی ئەم پرۆسەیەدا کێشی ئەو بڕگەیەی کە دریژکردنەوەی قەرەبوی تێیدا ڕوودەدات، بە جێگیری دەمێنێتەوە. هاوکات بۆ دڵنیابوون لە ئەنجامدانی پرۆسەکە وشەکانمان خوێندوەتەوە و تۆمارمان کردووە لە ڕێگەی پڕۆگرامی پرات (praat)، کە پڕۆگرامێکە تایبەتە بە شیکردنەوەی دەنگەکانی زمان لەڕووی فیزیکییەوە، بۆ ئەوەی لە ڕێگەی ئەم پڕۆگرامەوە دریژی بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی ئاسایی خۆی و دریژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆیمان بۆ دەربکەوێت. ئەم پرۆسەیە لە زۆرێک لە زمانەکاندا باو و ئاساییە. ئامانجی تیۆری مۆرایکیش بۆ جیاوازی کردنە لەنێوان ئەو زمانانەی، کە دریژکردنەوەی قەرەبویی تێدا هەیە و ئەو زمانانەی کە ئەم پرۆسەیە تیایاندا ڕووندادات. مۆرا بۆ دیاریکردنی کێشی بڕگەکان بەکاردێت و پێکهاتەیەکی بڕگەیە، کە نێوەندگیرە لەنێوان چینی بڕگە و چینی فۆنێمی. دەتوانرێت یەکەکان لە چینە فۆنێمیەکە بە مۆراکان ببەسترێتەوە، کە هەڵگری کێشی فۆنێمی بن. تیۆری مۆرایک دەتوانێت ئەم پرۆسەیە بەشێوەیەکی زۆرباش ڕوون بکاتەوە. لەم تیۆرەدا ئەم پرۆسەیە بەهۆی لابردنی یەکەیەک لە چینە فۆنێمیەکە و مانەوەی مورایی هەندێکیان بە ئازادی لە چینە مورایییەکاندا ڕوودەدات. ئەم بابەتە نیشانی دەدات، کە ئەنجامی ئەم پرۆسەیە بە پێچەوانەی ئەوەی هایس (1989) بانگەشەی بۆ کردووە، پاراستنی کێشی بڕگە نییە، بەڵکو پاراستنی کێشی وشەیە.

وشە سەرەکییەکان:
دریژکردنەوەی قەرەبویی، تیۆری مۆرایک، ماوەی خایەنراو، ت وندی دەنگ، پلەی دەنگ.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

-١پێشەکی

ناونیشانی توێژینەوەکە: ئەم توێژینەوەیە بە ناونیشانی (دریژکردنەوەی قەرەبووی بزوێنی /ا/ بەهۆی تێچوونی هەندێک لە نەبزوێنەکان بەپێی تیۆری مۆرایک)ە، دەچێتە ناو بواری فۆنۆلۆژییەوە، توێژینەوەیەکی وەسفی شیکارییە.

ئامانج و گرنگی توێژینەوەکە: مەبەست و ئامانجی ئەم توێژینەوەیە بریتییە لە ناساندنی شیکردنەوەی ئەم دیاردە فۆنۆلۆژییە و پیشاندانی جۆرەکانی لە زمانی کوردیدا، گرنگی ئەم توێژینەوەیەش ئەوەیە، کە دریژکردنەوەی قەرەبووی بزوێنی /ا/ دیاری دەکات، بەجۆرێک جیای دەکاتەوە لە جووت فۆنێمیی، کە بەسەر نەبزوێنەکاندا دێت، لە کاتێکدا لای بەشێک توێژەران ئەم دوو پرۆسەیە تێکەڵ کراون، ئەمەش لە چوارچێوەی تیۆری مۆرایک دیاری کراوە.

سنور و کەرەستەی توێژینەوەکە: سنوری ئەم توێژینەوەیە لە بواری فۆنۆلۆژیی زمانی کوردی زاری کرمانجی ناوەڕاستە، کەرەستەی توێژینەوەکەش بریتییە لەو نموونە هەڕەمەکییە مەبەستدارانەی، کە لە چوارچێوەی بەشی دووەمدا شیکراونەتەوە.

تیۆری کار پێ کراو لە توێژینەوەکە: توێژینەوەکە لە ڕوانگەی تیۆری مۆرایک لێی کۆڵدراوەتەوە.

ڕێبازی کار پێ کراو لە توێژینەوەکە: توێژینەوەکە، بەپێی ڕێبازی وەسفی شیکاری ئەنجام دراوە، هەروەها بەشێوەیەکی پراکتیکی بە بەکارهێنانی پرۆگرامی پرات وشەکان تۆمار کراون و پرۆسەکەی لەسەر جێبەجێ کراوە. پرۆگرامی پرات تایبەتە بە شیکردنەوەی فۆنێمەکانی زمان لە ڕووی فیزیکییەوە، بۆ سەلماندنی دریژکردنەوەی بزوێنی /ا/ لە قەرەبوی تێچوونی نەبزوێنەکان ئەم پرۆگرامەمان بەکارهێنا، هەروەها بۆ زانین و دیاریکردنی ماوەی خایەنراو و توندی دەنگ و پلەی دەنگەکان.

گرفتی توێژینەوەکە: دریژکردنەوەی قەرەبووی بزوێنی /ا/ بەهۆی ئەوەی، کە زۆرجار لەگەڵ پرۆسەی جووت فۆنێمیی و پرۆسەی چونیەکی تێکەڵکراون و جیانەکراونەتەوە و نەکراونەتە مژاری توێژینەوە، بۆیە ئێمە بەدوای ئەم گرفتەدا دەچین و ئەم پرۆسەیە ڕوون دەکەینەوە.

بەشەکانی توێژینەوەکە: توێژینەوەکە، جگە لە پێشەکی و ئەنجام و لیستی سەرچاوەکان بەگشتی بۆ دوو بەش دابەش کراوە، لە بەشی یەکەمدا (چوارچێوەی تیۆری و ناساندنی پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبووی)، بۆ (تیۆری مۆرایک)، (دریژکردنەوەی قەرەبووی) و (مۆرا لە کوردیدا) تەرخان کراوە، لە بەشی دووەمیشدا (دریژکردنەوەی قەرەبووی بزوێنی /ا/ لە زمانی کوردیدا)، کە تیایدا (جۆرەکانی دریژکردنەوەی قەرەبووی بزوێنی /ا/ لە زمانی کوردیدا) خراوەتە بەرباس.

١/١ چوارچێوەی تیۆری و ناساندنی پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبووی

١/١-١ تیۆری مۆرایک

مۆرا زاراوەیەکە لە لێکۆڵینەوە باوە پێوانەییەکاندا بەکاردێت، بۆ ئاماژەکردن بە بچووکترین یەکەی کاتی پێوانەیی یان کێش. لە هەڕەمی پرۆسۆدیکدا هێما کراوە بە (μ) یان mu’. مۆرا، مۆراس ‘moras’ و ‘morea’شی پێ دەوترێت، بە یەکەی قورسایی weight unit دادەنرێت، کە یەکەیەکی فۆنۆلۆژییە و لە تاکە سەگمێنتێکی دەنگی گەورەترە و لە بڕگە بچووکترە(تۆفیق، ٢٠٢٤، ل. ٧٦). ئەم تیۆرییە بۆ یەکەمجار لەلایەن هایمن (١٩٨٥) خراوەتەڕوو، پاشان هایس (١٩٨٩) و مککارتی و پرینس (١٩٨٦) و (١٩٩٠) و زۆرێک لە فۆنۆلۆژیستەکانی دیکە لە توێژینەوەکانیاندا ئەم تیۆرەیان پێشنیار کردووە و گۆڕانکاری و دەستکارییان تێدا کردوە. لە هەر یەکەیەکی فۆنێمی، کە لە ڕووی پێکهاتەی ژێرەوە بەستراوەتەوە بە یەک پێگەی هەمانکاتی لە چینە بنەڕەتییەکەدا، هەمیشە ئەگەری دریژکردنەوەی قەرەبووی هەیە، بەڵام هەموو زمانەکان پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبووی نییە. لە زمانێکدا هەندێکجار لە پێکهاتە تایبەتەکان دریژکردنەوەی قەرەبووی هەیە. ئامانجی تیۆری مۆرایک بۆ جیاوازیکردنە لەنێوان ئەو زمانانەی دریژکردنەوەی قەرەبووی تێدایە لەگەڵ ئەو زمانانەی کە ئەم پرۆسەیە تیایاندا ڕوونادات. مۆرا پێکهاتەیەکی بڕگەیە، کە نێوەندگیرە لەنێوان چینی بڕگە و چینی فۆنێمی. دەتوانرێت یەکەکان لە چینە فۆنێمیەکە بە مۆراکان ببەسترێتەوە، کە هەڵگری کێشی فۆنێمی بن(ثباتی،

١٣٩٧، ل. ٩٢). مۆرا دوو ڕۆڵی هەیە: ڕۆڵی کێشی فۆنێمی، ڕۆڵی پێگەی فۆنێمی. لێرەدا لە هەر یەکێک لەم ڕۆڵانە دەکۆڵینەوە:

-ڕۆڵی کێشی فۆنێمی

بڕگەی سوک لە ڕووی فۆنۆلۆژییەوە یەک مۆرا و بڕگەی قورس دوو مۆرای هەیە. ئەم جیاکردنەوەیەی کێش جگە لەوەی لە قافیە و شیعردا بەکاردێت، لە دیاریکردنی هێزیشدا بەکاردێت، مەگەر زمانێک هێزی جێگیری هەبێت.

-ڕۆڵی پێگەی فۆنێمی

دەتوانرێت ئەم ڕۆڵە بۆ نیشاندانی درێژکردنەوە بەکاربهێنرێت، وەک چۆن تیۆرەکانی نەبزوێن- بزوێن و ئێکس دەتوانن نیشانی بدەن. (مۆرا) پێشبینی دەکات، کە بزوێنی (درێژ) هەرگیز لە ڕووی فۆنۆلۆژییەوە بە سوک دانانرێت. یەکەی سەرەتایی، کە لە ڕووی فۆنێمییەوە بێ کێشە، هیچ ڕۆڵێکی لە دیاریکردنی کێش و هێزی بڕگەکاندا نییە. لە ئەنجامدا یەکەیەکی لەو جۆرە ڕاستەوخۆ بەستراوەتەوە بە گرێی بڕگەوە، بۆیە لە تیۆری مۆرایکدا بڕگە یەکەیەکی کێشە، واتە بڕگەیەک، کە یەک مۆرای هەبێت، سوکە و بڕگەیەک، کە زیاتر لە مۆرایەکی هەبێت، بە قورس دادەنرێت (کامبوزیا، ١٣٨٥، ل. ١٣٣-١٣٥).

٢-١/١ درێژکردنەوەی قەرەبوویی

بێگومان دەنگەکانی ئاخاوتن پێویستییان بە کات یان ماوەیەکی خەیاندن هەیە، بۆئەوەی دەربببڕدرێن، بەڵام لە حاڵەتی درێژکردنەوەدا پێویستیان بە ماوەیەکی زیاتر لە ماوەی حاڵەتی ئاسایی هەیە، کە ئەمەش بەزۆری لە حاڵەتی قەرەبوویی ڕووەدات (درێژکردنەوە ئاماژەیە بۆ ئەو فۆنێمانەی، کە لە بنەڕەتدا دەتوانرێت درێژ بکرێنەوە. واتە دەتوانرێت لە ماوەیەکی درێژتردا بەرهەم بهێنرێن. دەتوانرێت بزوێن زیاتر لە هەموو یەکە فۆنێمییەکانی تر درێژ بکرێتەوە (کامبوزیا، ١٣٨٥،ل. ٢١٤)). بەو واتایەی، کە هەندێک لە فۆنێمەکان ماوەی خایاندنیان دیاری کراوە، بۆ نموونە فۆنێمە تەقاوەکان ماوەی خایاندنیان زۆر کورتە، بەڵام فۆنێمە بەردەوامەکان (continuats) دەتوانرێت بە ئاسانی درێژ بکرێنەوە، تا ئەو ڕادەیەی هەناسەی قسەکەر ڕێگەیان پێ دەدات، بۆیە درێژکردنەوە زیاتر فۆنێمە بەردەوامەکان دەگرێتەوە.

لێرەدا پێداچوونەوە بە هەندێک لەو باس و پێناسانە دەکەین، کە سەبارەت بە (درێژکردنەوە و درێژکردنەوەی قەرەبوویی) خراونەتە ڕوو و ڕای زمانەوانان دەخەینە ڕوو:

١-٢-١/١ لە زمانی کوردیدا

(شەریف، ٢٠٢٤، ل. ٩٤) لە باسی پرۆسەی توانەوەی دەنگدا، بەبێ ئەوەی ئاماژە بە درێژکردنەوەی قەرەبوویی بدات، باس لە لابردنی فۆنێمی /د، ت/ لە کۆتایی وشەدا و گواستنەوەی وشەکە لە ئاستی قوواڵەوە بۆ ئاستی ڕووکەش دەکات. ئەو بە هێنانەوەی چەند نموونەیەک بوونی پرۆسەکە دەسەلمێنێت، لەوانە:

زیاد ⟵ زیا

بەغداد ⟵ بەغا

جێگای ئاماژە پێ کردنە لەم وشانەدا جگە لە لابردنی فۆنێمێک پرۆسەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بزوێنی [ا]، بۆ قەرەبووکردنەوەی نەبزوێنی [د]، ڕوویداوە.

(ئیسماعیل، ٢٠٢٤، ل. ١٤١) بەهەمان شێوە لە لابردنی سەگمێنتێک، بەبێ ئاماژەکردن بە درێژکردنەوەی قەرەبوویی، باس لە لەناوچوونی فۆنێمێک لە ناوەوەی وشەدا دەکات و بە هێنانەوەی ئەم نمونانە بوونی پرۆسەکە دەسەلمێنێت:

منداڵ ⟵ منااڵ

خودا ⟵ خوا

بەغداد ⟵ بەغا

لەم وشانەدا جگە لە لەناوچوونی فۆنێمێک پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبوویی بزوێنی [ا]، بۆ قەرەبووکردنەوەی نەبزوێنی [د]، ڕوویداوە.

۱/۱-۲-۲ لە زمانی فارسیدا

(درزی، ۱۳۷۲، ص. ۵۸) لە بارەی ئەم پرۆسەیەوە دەڵێت:

(دریژکردنەوەی قەرەبوویی فۆنێم، بە دریژکردنەوەی یەکەیەکی زنجیرەیی پێناسە دەکرێت، کە لە ئەنجامی لابردن یان کورتکردنەوەی یەکەیەکی زنجیرەی تەنیشت یەکتر دروست دەبێت. ئەم پرۆسەیە هەم لەسەر شوێنی توخمە زنجیرەییە سڕاوەکە لەناو برگەکەدا و هەم لەسەر هەڵبژاردنی توخمە زنجیرەییەکەی تەنیشت، کە پێویستە دریژ بکرێتەوە مەرجدارە. لە ئەنجامی ئەم پرۆسەیەدا،\ کێشی ئەو برگەیەی، کە دریژکردنەوەی قەرەبوویی تێیدا ڕووەدات، بە جێگیری دەمێنێتەوە.) لەلایەکی ترەوە (ثمره، ۱۳۸۱، ل. ۱۰۲) بۆ ئەم پرۆسەیە دەنوسێت: (دریژکردنەوە یان دریژکردنەوەی بزوێن بریتییە لە زیادکردنی ئەو برە کاتەی، کە پێویستە بۆ بەرهەمهێنانی بزوێنێک لە بارودۆخی ئاساییدا.)

هەروەها (آرلاتو، ۱۳۸۳، ل. ۸۸) پێناسەی ئەم پرۆسەیە دەکات و یاسایەک دەخاتە ڕوو بەم شێوەیەی خوارەوە:

(لە دریژکردنەوەی قەرەبوویی، بزوێنێک دوو نەبزوێنی بەدوایدا دێت، کاتێک یەکێک لە نەبزوێنەکان لابرا، بزوێنی پێشوی دریژ دەکرێتەوە بۆ قەرەبووکردنەوەی فۆنێمە لابراوەکە. دریژکردنەوەی قەرەبوویی بەزۆری بەم یاسا فەرمیەی خوارەوە دەردەبڕدرێت.)

V C1 C2 ⟶ V:C2

لەم یاسایەدا یەکێک لە فۆنێمە نەبزوێنەکان لابراوە و فۆنێمە بزوێنەکە دریژ کراوەتەوە.

۱/۱-۲-۳ لە زمانی ئینگلیزیدا

کریستاڵ (Crystal, 1980, p. 197) دەڵێت:

(دریژکردنەوە لە فۆنەتیکدا بریتییە لە خایاندنی فیزیکیی بزوێنێک، کە بە یەکەی چرکە دەپێورێت. دریژکردنەوە لە فۆنۆلۆژیدا ئاماژەیە بۆ خایاندنی ڕێژەیی دەنگ و برگەکان، کاتێک ئەم یەکانە لە ڕووی زمانەوانییەوە جیاواز دەبن. (دریژکردنەوە) بە چەندێتی دەنگیش دەوترێت، کە جیاوازە لە چۆنیەتی دەنگ. لە ڕووی چۆنیەتییەوە بەرهەمهێنانی دەنگ بەبێ گوێدانە خەیاندنەکەی باس دەکرێت و دەخرێتەڕوو. بەهاکانی (دریژی) و (کورتی) لە ڕووی فۆنێمیەوە هەم بۆ بزوێن هەم بۆ نەبزوێن لەبەرچاو دەگیرێن. زۆربەی زمانەکان پلەیەک دریژکردنەوەی فۆنێمییان هەیە. بزوێنە دریژەکان لە زمانەکانی عەرەبی و فینلەندیدا جیاوازی فۆنێمی دروست دەکەن. لە زمانەکانی لیتوانیایی و لوگاندایی نەبزوێنی دریژ هەیە. لە زمانی ئینگلیزیدا جیاوازی نێوان بزوێنە دریژ و کورتەکان لە beat و bit دا جیاوازی تەنها لە دریژییدا نییە، بەڵکو جیاوازیی لە کوالیتی بزوێنەکانیشدا هەیە.)

هەروەها کاتفۆرد (Catford, 1988, p. 184–186) دەنوسێت:

(دریژکردنەوە توخمێکی پرۆسۆدیکە، توخمی پرۆسۆدیک دیاردەیەکی فۆنەتیکییە، کە سەر بە تایبەتمەندی فۆنێمەکان نییە لە دۆخێکی جیاواز و لە دەرەوەی پێکهاتەدا، بەڵکو لەئەنجامی نزیکی فۆنێمەکان لەیەکترەوە سەر هەڵدەدات. هەروەها ئەم جۆرە دیاردانە لەسەر زیاتر لە یەکەیەکی فۆنێمی بەکاردەهێنرێن و پەیوەندییان بە یەکە گەورەتر لە فۆنێمەکان هەیە، کە پێیان دەوترێت تایبەتمەندی (سەروسەگمێنتەکان).)

گۆڵدسمیتیش(Goldsmith, 1990, p. 73) لەبارەی ئەم پرۆسەیەوە دەنوسێت:

دریژکردنەوەی قەرەبوویی ئاماژەیە بۆ پرۆسەی دریژکردنەوەی فۆنێمێک، کە زۆربەی کات بزوێنەکە وەڵامێکە بۆ پرۆسەی لابردنی یان کورتکردنەوەی فۆنێمێکی دیکە. لەڕاستیدا فۆنێمێک دریژ دەکرێتەوە بۆ قەرەبووکردنەوەی ئەوەی کە لابراوە. ئەم جۆرە شێوەپێکهاتنەی دریژکردنەوەی قەرەبوویی هەم وەک پرۆسەیەکی میژووویی و هەم وەک بەشێک لە دەستوری هاوکاتی، لەبەرچاو دەگیرێت.

لەلایەکی ترەوە تراسک (Trask, 2015, p. 59) لەبارەی ئەم پرۆسەیە دەڵێت:

(درێژکردنەوەی قەرەبوویی پرۆسەیەکە، کە لە هەمان کاتدا بەشێکی وشەکە دەکێشرێت(درێژ دەکرێتەوە) و بەشێکی دیکە لا دەبرێت و بەم شێوەیەش بڕی ئەو کاتەی، کە پێویستە بۆ بەرهەمهێنانی وشەکە، دەپارێزرێت).
لە کۆتایی ئەو پێناسانەی، کە لەم زمانە جۆراوجۆرانەی ئاماژەمان پێدا، کە بۆ درێژکردنەوەی قەرەبوویی کراون، دەگەینە ئەو ئەنجامەی کە سەرجەمیان کۆکن لەسەر ئەوەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی، بریتییە لە درێژکردنەوە و دەربڕینی فۆنێمێک بە ماوەیەکی زیاتر، بە مەبەستی قەرەبووکردنەوەی ئەو فۆنێمەی کە لابراوە.

٣-١/١ مۆرا لە کوردیدا

لە سەرچاوە دەنگسازییەکانی زمانی کوردیدا زۆر بەکەمی گرنگی بە مۆرا دراوە، بۆیە پەسەندکردن و جێگیرکردنی مۆرا لە کوردیدا پێویستی بە لێکۆڵینەوەیەکی ورد و چڕ هەیە. (مۆرا بەیەکەی درێژی کاتی دەنگ (خایاندنی ماوە length/ duration) دانراوە، وا گریمانە دەکرێت، کە بزوێنە کورتەکان / قاوڵە کورتەکان تاک مۆراین Monomora و بزوێنە درێژەکانیش جووت مۆراین). (فەقێ ئیبراهیم، ٢٠٢٢، ل. ٦٢-٦٣). لێرەدا مۆرا پەیوەست دەبێت بە تایبەتمەندیەکانی ڕۆنانی برگەوە، چونکە بەشێوەیەکی ناڕاستەوخۆ ئاماژە بە خاڵێکی گرنگ دەدرێت، ئەویش جیاکردنەوەی درێژی دەنگە، کە مەبەست لە بزوێنە تاک مۆراییەکانە، کە پەیوەستە بە تایبەتمەندی دروستەی برگەوە.
مۆرا پەیوەستە بەهێزی سەر دانە فەرهەنگییەکانەوە لە ئاستی فەرهەنگی و ئاستی دوای فەرهەنگیشدا، کە ئاستی دەربڕین دەگرێتەوە، دەکرێت بەم شێوەیە لێک بدرێتەوە، (یەک فۆنێمی نەبزوێن = سفر مۆرا، دو فۆنێمی نەبزوێن یان یەک فۆنێمی بزوێن = یەک مۆرا، دو فۆنێمی بزوێن = بە دو مۆرا) (Anthony Fox, 2000, p. 48)، بۆیە دەکرێت بڵێین مۆرا یەکەیەکە هاوشێوەی فۆنێمە بزوێنەکان، بەڵام نیوەی فۆنێمە بزوێنێک بێت. (وا گریمانە دەکرێت لە کوردیدا مۆرا = i بزرۆکەیەک وا دادەنرێت، کە نیو کەرتە دەنگ بێت، کە بەتەنها بەهای تەواوی فۆنیمیکی نییە، بەڵام لەگەڵ بزوێنەکان یان نەبزوێنەکاندا دێن، دەبنە کەرتێکی دەنگیی، کە لە دەنگە بزوێنێک گەورەتر دەبن و لە برگەیەکیش بچووکتر دەبن.) (تۆفیق، ٢٠٢٤، ل. ٧٧). جگە لەمەش لە ئاستی پرۆسۆدیکیشدا مۆرا = هیزی سەر برگە و وشەکان بەجۆرێک لە کوردیدا لەکاتی هەبوونی هێزی سەرەکی لەسەر برگەیەک لە وشەیەکدا هێزەکە مۆرایەک = (بزرۆکەیەک) دەبەخشێت بە بزوێنانەی، کە هەڵگری هێزەکەن و لە ئەنجامدا ماوەی خایاندنی ئەو بزوێنەی، کە هێزەکەی لەسەرە زیاتر دەبێت، ئەمەش دەبێتە هۆی ئەوەی بزوێنەکە توندتر و بەرزتر و لەکاتێکی زیاتردا گۆ بکرێت و بنوێنرێت لەچاو بزوێنی ئەو برگانەی تر، کە هێزیان لەسەر نییە، لە ئەنجامدا هارمۆنی دەنگە بزوێنەکە بەرز دەبێتەوە ئەو بزوێنانەی، کە دەکەونە ئەو برگانەوە، کە هێزیان لەسەر نییە مۆراشیان لەسەر نامێنێت، چونکە بزوێنەکان لە برگە ناهێزدارەکان کورت دەبنەوە، بەمەش کاتی کەمتر وەردەگرن بۆ درکاندنیان، ئەوەش مانای وایە مۆرایان لەسەر نامێنێت (هەمان سەرچاوە، ١٣٠). دەتوانین بڵێین بۆ پەسەندکردنی مۆرا لە کوردیدا پێوستمان بە توێژینەوەی ورد و چڕ هەیە. ئەم توێژینەوەیە هەوڵێکە بۆ سەلماندنی بوونی مۆرا، کە لە بەشی جۆرەکانی درێژکردنەوەی قەرەبوویی و لە ئەنجامی شیکردنەوەی داتاکان بۆمان دەردەکەوێت، کە مۆرا لە نواندنی وشەی فۆنۆلۆژیی و پرۆسۆدیکی کوردیدا هەیە.

٢/٢ درێژکردنەوەی قەرەبوویی بزوێنی /ا/ لەزمانی کوردیدا

بزوێنی درێژی /ا/، کە بەشێوەیەکی ئاسایی فۆنێمێکی درێژە و برگەی درێژ دروست دەکات، بەڵام بە توێژینەوەمان لە هەندێک لە وشە بەهۆی هەندێ لە دیاردەی فۆنۆلۆژییەوە بزوێنی /ا/ هەندێ جار لە شیوە ئاساییەکەی خۆی زیاتر درێژ دەبێتەوە، ئەویش بەهۆی لابردن و تێچوونی هەندێ لە نەبزوێنەکانەوە دەبێت، کە لێرەدا بزوێنی /ا/ ڕۆڵی فۆنیمێکی قەرەبوویی دەگێڕێت لە دەربڕینی وشەکان.
لەم بەشەدا جگە لە بەکارهێنانی تیۆری مۆرایک بۆ شیکردنەوەی نموونەکان و سەلماندنی پرۆسەکە، پڕۆگرامی پراتمان (praat) بەکارهێناوە، کە پڕۆگرامێکی تایبەتە بە شیکردنەوەی دەنگەکانی زمان لە ڕووی فیزیکییەوە. ئەم پڕۆگرامە

شوێنی ئەو ئامێرە فیزیکییانە دەگرێتەوە، کە لە تاقیکردنەوەی دەنگیی بەکاردەهێنرێت، لە رێگەی ئەم پرۆگرامەوە دەمانەوێت ئەم ڕاستییە بسەلمێنن، کە ئایا دەکرێت بزوێنی درێژی /ا/ لە شێوە ئاساییەکەی خۆی زیاتر درێژ بکرێتەوە یان نا؟

لە توێژنەوەی فیزیکی زیاتر باس لە سێ سیفەتی دەنگیی دەکرێت:

١-ماوەی خایەنراو: درێژی ئەو ماوەیەی کە دەنگەکەی تێدا دەردەبردرێت.

٢-توندی دەنگ: بەرزی و نزمی دەنگ دەگرێتەوە یاخود بەهێزی و بێ هێزی دەنگە کە بە (db) دەپێورێت.

٣-پلەی دەنگ: بریتییە لە باریکی و قەڵەوی دەنگ لەکاتی گۆ کردندا وەک جیاوازی نێوان دەنگی ئافرەت و پیاو، کە دەنگی ئافرەت بەشێوەیەکی گشتی ناسکتر و باریکترە لە دەنگی پیاو (جبر، ١٩٩٥، ص. ١١٧).

لێرەدا پێویستە ئاماژە بەوەش بکەین، کە بزوێنی /ا/ بزوێنێکی درێژە لەکاتی درکاندنیدا زمان لە پشتەوەی دەمدا دەبێت، هەردوو لێوەکانیش لەیەکتر جیا دەبنەوە بە ڕێژەی کرانەوەیەکی زۆری دەم. بەشێک لە شێوەی فۆنێم ئەوانەن، کە بەشێوەی جۆری دەربڕینی کەسانی جیاوازەوە بەستراون، بەڵام بەگوێرەی شوێن و پێویستی دەربڕنی خۆی دەگۆڕێت بۆ نموونە: فۆنێمی /ا/ دەتوانرێت بەرز یان نزم درێژ یان کورت گۆ بکرێت، ئەمەش بە هەر هۆکارێک بێت، بەکاریگەری فۆنێمەکانی دەوروبەری بەم شێوە دەربڕینە دەردەبڕدرێت، یاخود بەهۆی بوونی دیالێکت و بەشە دیالێکتی جیاوازەوە گۆڕانکاری بەسەردادێت. بزوێنی /ا/ هەندێ جار بەهۆی تێچوونی هەندێک لە نەبزوێنەکان درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی دەردەبڕدرێت، بەمەش درێژکردنەوەی قەرەبوویی بەسەر دادێت، چونکە تێچوونی فۆنێمێک کاردەکاتە سەر فۆنێمی /ا/ و وەک قەرەبوویەک لەپای تێچوونی ئەم فۆنێمە فۆنێمی /ا/ درێژ دەبێتەوە و بەردەوامی پێ دەدرێت، بزوێنی /ا/ یەکێکە لە بزوێنە درێژەکان (لەکاتی درکاندنی ئاساییدا ماوەی خایەنراوی لە سەرەتای وشەدا کەمترین ماوە دەخایەنێت، کە (0.220) چرکەیە لە ناوەڕاستی وشەدا بەرز دەبێتەوە بۆ (0.226) چرکە لە کۆتایی وشەدا دەگاتە درێژترین ماوە کە(0.335) چرکەیە.(فەرهادی، ٢٠١٣، ل. ٢١٢). پێویستە بڵێین نەبزوێنەکانی زمانی کوردی هەموویان لە ڕووی کاتییەوە وەک یەکن. واتە هەریەکەیان یەک شوێنی بنەڕەتی و نەبزوێنە جووت فۆنێمییەکان دوو شوێنی بنەڕەتی داگیر دەکەن. بەڵام دۆخی بزوێنەکان پێویستی بە ڕەچاوکردنی زیاترە.

لە ڕووی چۆنایەتییەوە زمانی کوردی سیستەمی حەوت بزوێنی هەیە و لە هەر شوێنێکی بەرهەمهێنانەوە تەنیا یەک بزوێن بەرهەم دێت. ئەم حەوت بزوێنە لە ڕووی فۆنەتیکییەوە بەسەر گروپە بزوێنە کورت و درێژەکاندا دابەش دەکرێن. کورتی و درێژی بزوێنەکان لە زمانی کوردیدا جیاواز نیین، چونکە لە ڕووی چۆنایەتییەوە جیاوازن لەیەکتر، ئەم فاکتەرەش بەسە بۆ جیاکردنەوەی بزوێنەکان بەجۆرێک، کە جیاوازی درێژکردنەوە بەجۆرێک لە پرکردنەوە دادەنرێت(پرکردنەوەی بۆشاییەک، کە بەهۆی لابردنی فۆنێمێکەوە دروستبووە). بۆ نموونە وشەی (بادان) دەربڕینی خێرای بزوێن دوای لابردنی فۆنێمی /د/ دەبێتەهۆی ناڕوونی، لەم جۆرە حاڵەتانەدا قسەکەری زمانی کوردی ئەم درێژکردنەوەیە دەپارێزێت، بۆئەوەی وشەی (بادان) لەگەڵ (بان) تێکەڵ نەکرێت.

٢/٢-١ جۆرەکانی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بزوێنی /ا/ لە زمانی کوردیدا

لابردنی نەبزوێن لە برگەدا، دەبێتە هۆی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بزوێن. ئەم نموونە جیاوازانەی خوارەوە بەڕوونی ئەم بابەتە نیشان دەدەن. لەم تەوەرەیەدا هەوڵ دەدەین شیکردنەوە بۆ نموونە و داتاکانی ئەم پرۆسەیە بکەین، لەڕوانگەی تیۆری کارپێکراو، لە چوارچێوەی ئەم ڕێژە وشەیەی وەرمانگرتون.

٢/٢-١-١ درێژکردنەوەی قەرەبوویی بەهۆی لابردنی نەبزوێنی /د/

فۆنێمی /د/ فۆنێمێکی دداننییە، سازگەی دروستبوونی ددانی سەرەوەیە. لەکاتی دەربڕیندا زمان بەرەو پێشەوە دەچێت. فۆنێمێکی وەستا و گرە. لەناوچوونی نەبزوێنی /د/ دیاردەیەکی فۆنولۆژییە لە زمانی کوردیدا، بەشێوەیەکی فراوان ئەم دیاردەیە لە شێوەزاری سلێمانیدا بەرچاو دەکەوێت، کە لە چەند ڕێگەیەکی جیاواز دەکرێ ئەم فۆنێمە تێبچێت بە هۆکاری

کارتێکردنی فۆنێمەکانی دەوروبەری بەمەبەستی ئاسانی و سوکی لە دەربڕیندا، ئەم تێچونەش دەبێتە هۆی درێژکردنەوەی بزوێنی /ا/ وەک قەرەبووێک بۆ تێچوونی نەبزوێنی /د/ و پڕکردنەوەی ئەو بۆشاییەی بەهۆی تێچوونی نەبزوێنی /د/ەوە دروست دەبێت، هەروەکو ئەم نمونانەی خوارەوە بەجۆرێک ئەگەر ئەم وشانە دوای تێچوونی نەبزوێنی /د/ لەکاتی دەربڕیندا بزوێنی /ا/ بەهەمان خێرای پێشوتر دەربڕیدرێت، دەبێتە هۆی ناڕوونی و لێڵی لە واتادا، بۆیە قسەکەری زمانی کوردی ئەم درێژکردنەوەیە لەسەر دوو بنەما دەپارێزێت ئەوانیش:-

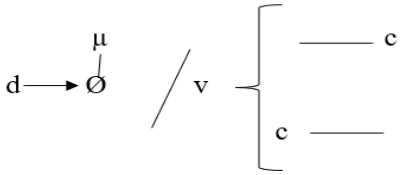
1- کێشی برگە بەجێگیری دەهێڵێتەوە.

2- ناروونی دروست ناکات و کار لە واتای وشەکە ناکات.

وەک لەم نمونانەدا، کە نەبزوێنی /د/ تێدەچێت:

قەرەداغ	[qəra:G]	⟵ /qərədaG/	قەراغ	[qəraG]
چادر	[ʧa:r]	⟵ /ʧadɪr/	چار	[ʧar]
قادر	[qa:r]	⟵ /qadɪr/	قار	[qar]
بادان	[ba:n]	⟵ /badan/	بان	[ban]
بادام	[ba:m]	⟵ /badam/	بام	[bam]

یاسای لابردنی {d} لە سەرەتا و کۆتایی برگە بەم شێوەیەی خوارەوەیە:



یاسای سەرەوە نیشانی دەدات، کە نەبزوێنی تەقیوی ددانی {d} لە سەرەتا و کۆتایی برگە لا دەبرێت، بەجۆرێک مۆراکەی لە چینە بنەڕەتییەکەدا بمێنێتەوە.

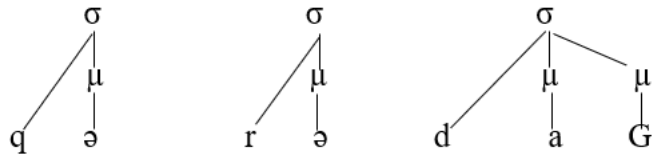
لێرەدا ئەم نمونانەی سەرەوە بەپێی ئەم یاسایە لە چوارچێوەی تیۆری مۆرایک ڕوون دەکەینەوە:

١- داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی [qəra:G] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /qərədaG/ بەم شێوەیەیە:

/قەرەداغ/ ⟵ [قەراغ]

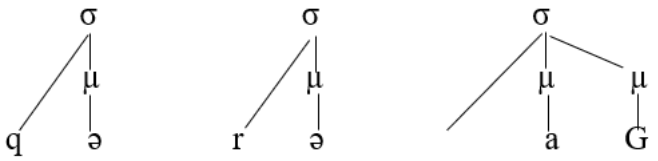
/qərədaG/ ⟶ [qəra:G]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (قەرەداغ) /qərədaG/



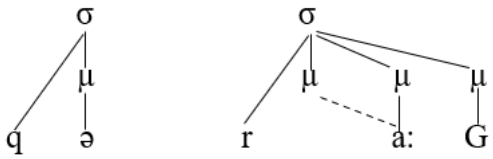
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /qərədaG/ە.

(ب) لابردنی نەبزوێنی /د/



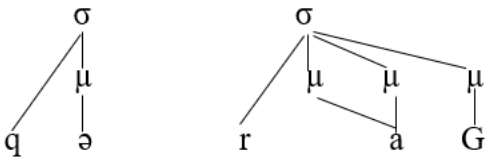
ئەو هێڵکارییەی سەرەوەش نیشانی دەدات، کە /d/ لە چینی فۆنێمیدا لە سەرەتای بڕگە لابراوە.

(پ) درێژکردنەوەی قەرەبوویی و بڕگەبەندی کردنەوە



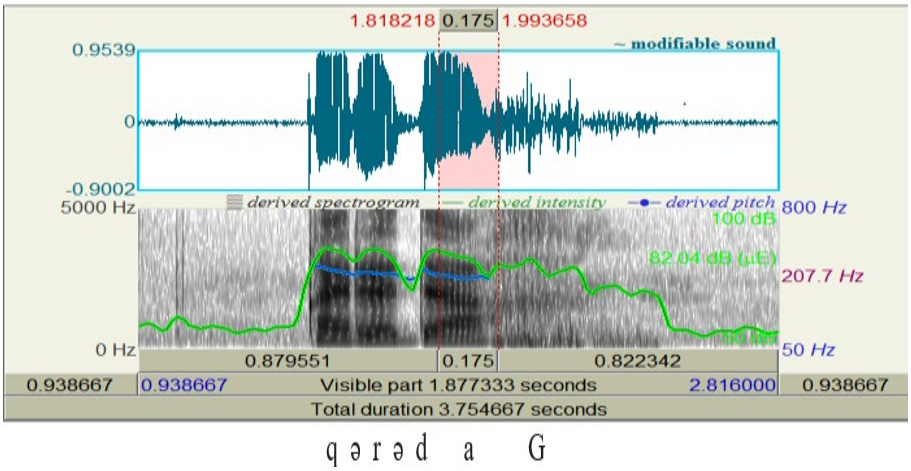
ئەو هێڵکارییەش ئەوە نیشان دەدات، کە پرۆسەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بوەتە هۆی بڕگە بەندیکردنەوە، لەبەرئەوەی بەپێی فۆنۆتاکتیکی زمانی کوردی سەرەتای بڕگە بە بزوێن دەست پێ ناکات، بۆیە بڕگەی سێیەم بە بڕگەی دووەمەوە دەلکێت و بزوێنی بڕگەی دووەم، کە بزوێنێکی کورتە تێدەچێت، بزوێنی بڕگەی سێیەم، کە بزوێنێکی درێژە، درێژکردنەوەی قەرەبوویی بەسەردادێت.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی ئاسایی و لە حاڵەتی درێژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەم شێوەیەی خوارەوەیە:

- وێنەی شەپۆلی دەنگیی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (قەرەداغ).

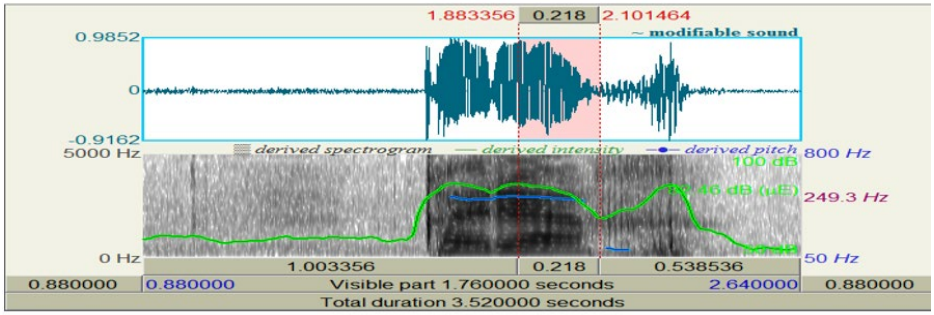


q ə r ə d a G

وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
قەرەداغ	0.175	82.04	207.7

لەئەنجامی شیکردنەوەی ئەم دەنگە بۆمان دەردەکەوێت، کە ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ لە وشەی (قەرەداغ) (0.175) چرکە تۆندی دەنگەکە (82.04) db یە هەروەها پلەی دەنگەکە بریتییە لە (207.7) Hz.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی لە وشەی (قەراغ) بەکارهاتووە.



q ə r a: G

وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
قەراغ	0.218	82.46	249.3

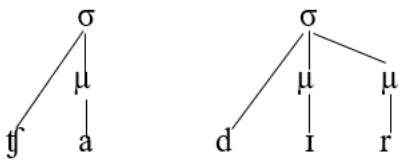
لە وشەی قەراغ ماوەی خایەنراو بزوێنی /ا/ درێژبۆتەوە بۆ (0.218) چرکە و ڕادەی تۆندی دەنگەکەش بەرزبۆتەوە بۆ (82.46) dbی، هەروەها پلەی دەنگەکەش بەرز دەبێتەوە بۆ (249.3) Hz .

٢- داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی وشەی [ʧa:r] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /ʧadɪr/ بەم شێوەیەیە:

/چادر/ ⟵ [چار]

/ʧadɪr/ ⟶ [ʧa:r]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (چادر) /ʧadɪr/



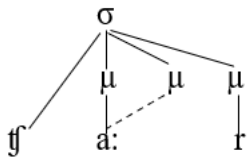
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /ʧadɪr/ە.

(ب) لابردنی نەبزوێنی /د/



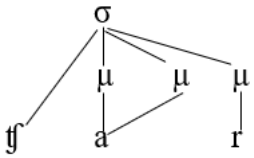
ئەو هێڵکارییەی سەرەوە نیشانی دەدات، کە /d/ لە چینی فۆنێمیدا لە سەرەتای بڕگە لابراوە.

(پ) درێژکردنەوەی قەرەبوویی و بڕگەبەندیکردنەوە (داڕشتنی بڕگەی تازە)



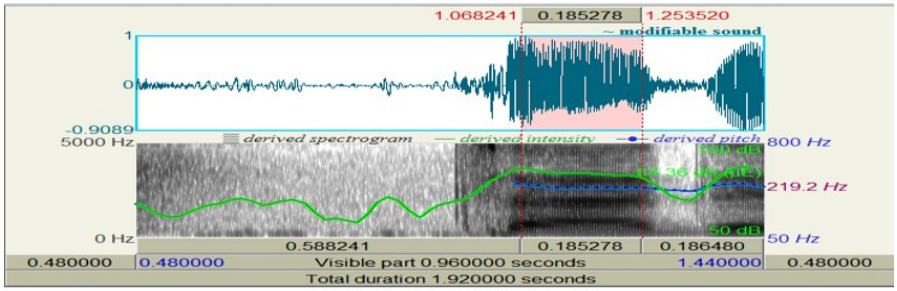
ئەم هێڵکارییە ئەوە نیشان دەدات، کە پرۆسەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بوەتەهۆی بڕگەبەندیکردنەوە، لەبەرئەوەی بەپێی فۆنۆتاکتیکی زمانی کوردی سەرەتای بڕگە بە بزوێن دەست پێ ناکات، بۆیە بڕگەی دووەم بە بڕگەی یەکەمەوە دەلکێت و بزوێنی بڕگەی دووەم تێدەچێت، بزوێنی بڕگەی یەکەم درێژکردنەوەی قەرەبوویی بەسەردادێت.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی ئاسایی و لە حاڵەتی درێژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەم شێوەیەی خوارەوەیە:

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (چادر).

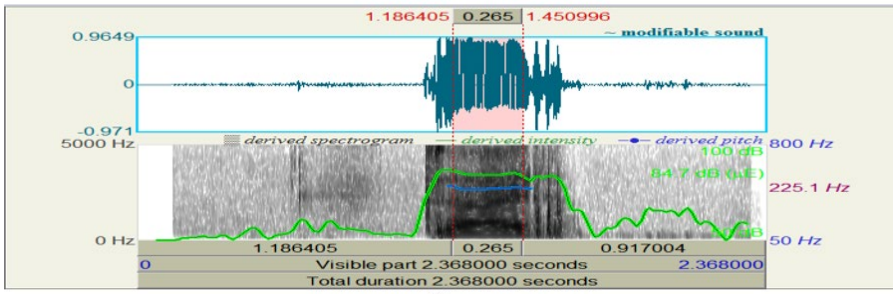


ʧ a dɪr

وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
چادر	0.185	84.36	219.2

لە وشەی (چادر) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ بریتییە لە (0.185) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگ (84.36) db، یە هەروەها پلەی دەنگەکە بریتییە لە (219.2) Hzە.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی بەکارهاتووە لە وشەی (چار).



ʧ a: r

وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
چار	0.265	84.7	225.1

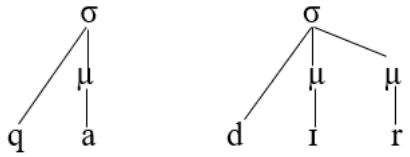
لە وشەی (چار) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ درێژبۆتەوە بۆ (0.265) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکە بە ڕێژەیەکی کەم زیادی کردووە بۆ (84.7) db، هەروەها پلەی دەنگەکە بەرزبۆتەوە بۆ (225.1) Hz.

٣- داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی وشەی [qa:r] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /qadɪr/ بەم شێوەیەیە:

/قادر/ ⟵ [قار]

/qadɪr/ → [qa:r]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (قادر) /qadɪr/



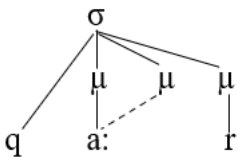
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /qadɪr/ەـ.

(ب) لابردنی نەبزوێنی /د/



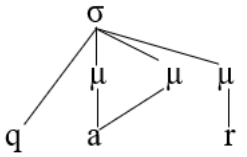
ئەو هێڵکارییەی سەرەوە نیشانی دەدات، کە /d/ لە چینی فۆنێمیدا لە سەرەتای بڕگە لابراوە.

(پ) درێژکردنەوەی قەرەبوویی و بڕگەبەندیکردنەوە (داڕشتنی بڕگەی تازە)



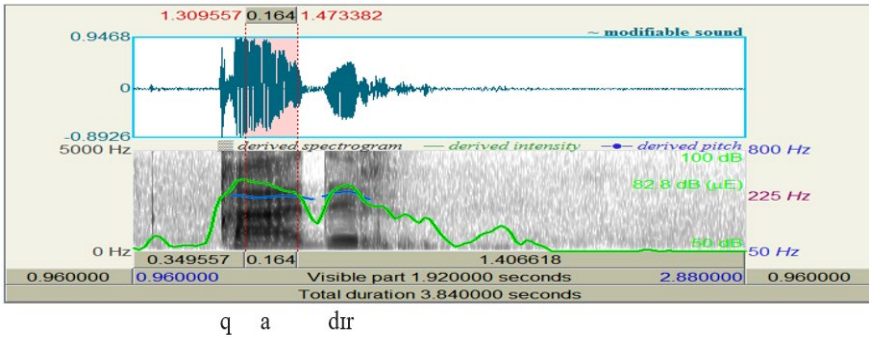
لەم هێڵکارییەشدا ئەوە نیشاندراوە، کە پرۆسەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بوەتەهۆی بڕگەبەندیکردنەوە، لەبەرئەوەی بەپێی فۆنۆتاکتیکی زمانی کوردی سەرەتای بڕگە بە بزوێن دەست پێ ناکات، بۆیە بەهەمان شێوەی نموونەی پێشو بڕگەی دووەم بە بڕگەی یەکەمەوە دەلکێت و بزوێنی بڕگەی دووەم تێدەچێت، بزوێنی بڕگەی یەکەم درێژردنەوەی قەرەبوویی بەسەردادێت.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ɪ/ لە حاڵەتی ئاسایی و لە حاڵەتی درێژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەم شێوەیەیە:

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ɪ/ وەک دەنگێکی درێژ لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (قادر).

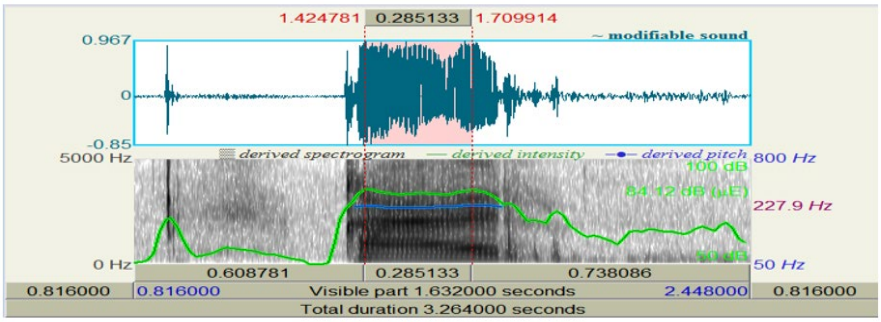


q a dɪr

وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
قادر	0.164	82.8	225

لە وشەی (قادر) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ بریتییە لە (0.164) چرکە ، ڕادەی تۆندی دەنگ بریتییە لە (82.8) db، هەروەها پلەی دەنگ بریتییە لە (225) Hz.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی بەکارهاتووە لە وشەی (قار).



q a: r

وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
قار	0.285	84.12	227.9

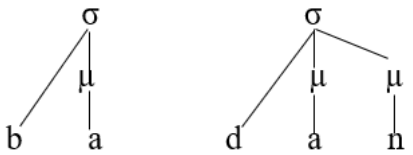
لە وشەی (قار) ماوەی خایەنراو بزوێنی /ا/ درێژبۆتەوە بۆ (0.285) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکەش بەرزبۆتەوە بۆ (84.12)db، هەروەها پلەی دەنگەکەش بەرزبۆتەوە بۆ (227.9) Hz.

٤- داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی وشەی [ba:n] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /badan/ بەم شێوەیەیە:

/بادان/ ⟵ [بان]

/badan / ⟶ [ba:n]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (بادان) /badan/



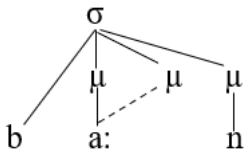
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /badan/ە.

(ب) لابردنی نەبزوێنی /د/



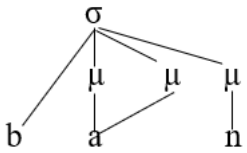
ئەو هێڵکارییەی سەرەوەش نیشانی دەدات، کە /d/ لە چینی فۆنێمیدا لە سەرەتای بڕگە لابراوە.

(پ) درێژکردنەوەی قەرەبوویی و بڕگەبەندیکردنەوە (داڕشتنی بڕگەی تازە)



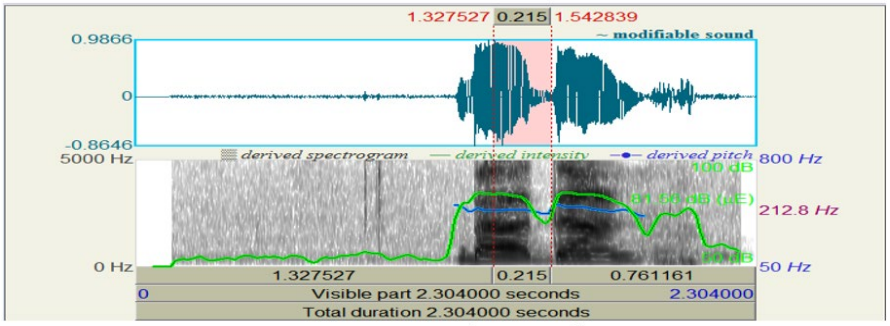
بەهەمان شێوەی نموونەکانی پێشو ئەم هێڵکارییەش ئەوە نیشان دەدات، کە پرۆسەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بوەتەهۆی بڕگەبەندیکردنەوە، لەبەرئەوەی بەپێی فۆنۆتاکتیکی زمانی کوردی سەرەتای بڕگە بە بزوێنی دەست پێ ناکات، بۆیە بڕگەی دووەم بە بڕگەی یەکەمەوە دەلکێت و بزوێنی بڕگەی دووەم تێدەچێت، بزوێنی بڕگەی یەکەم درێژردنەوەی قەرەبوویی بەسەردادێت.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی ئاسایی و لە حاڵەتی درێژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەمشێوەیەی خوارەوەیە:

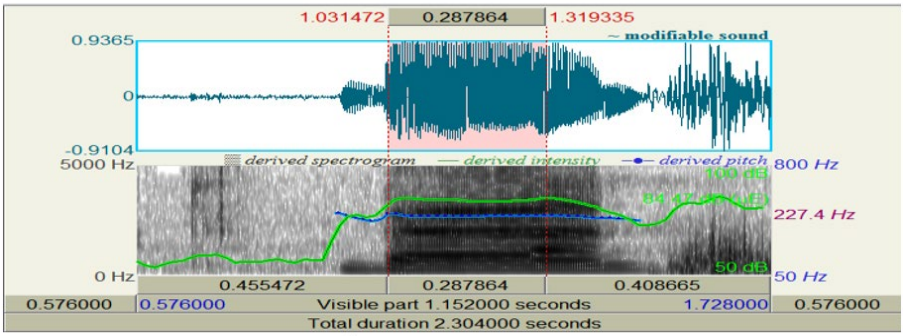
- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (بادان).



وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
بادان	0.215	81.56	212.8

لە وشەی (بادان) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ بریتییە لە (0.215) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکە بریتییە لە (81.56) db، هەروەها پلەی دەنگەکە بریتییە لە (212.8) Hz.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی بەکارهاتووە لە وشەی (بان).



وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
بان	0.287	84.47	227.4

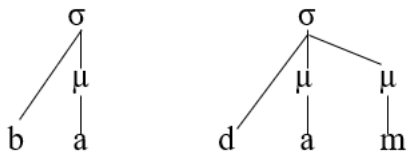
لە وشەی (بان) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ درێژ دەبێتەوە بۆ (0.287) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکەش بەرز دەبێتەوە بۆ(84.47) db, هەروەها پلەی دەنگەکەش بەرز دەبێتەوە بۆ (227.4) Hz.

٥- داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی وشەی [ba:m] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /badam/ بەم شێوەیەیە:

/بادام/ ⟵ [بام]

/badam/ ⟶ [ba:m]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (بادام) /badam/



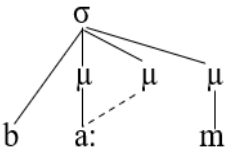
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /badam/ە.

(ب) لابردنی نەبزوێنی /د/



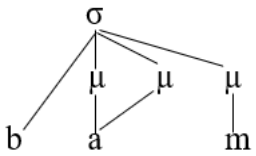
ئەو هێڵکارییەی سەرەوە نیشانی دەدات، کە /d/ لە چینی فۆنێمیدا لە سەرەتای برگە لابراوە.

(پ) درێژکردنەوەی قەرەبوویی و برگەبەندیکردنەوە (داڕشتنی برگەی تازە)



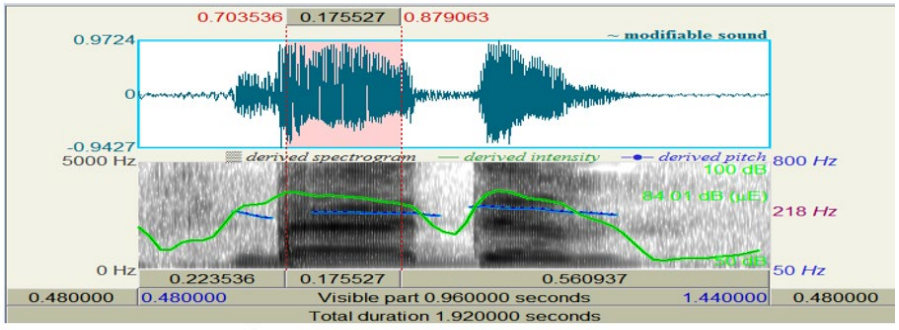
بەهەمان شێوە هێڵکاری ئەم نموونەیەش وەک نموونەکانی پێشو ئەوە نیشان دەدات، کە پرۆسەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بوەتەهۆی برگەبەندیکردنەوە، لەبەرئەوەی بەپێی فۆنۆتاکتیکی زمانی کوردی سەرەتای برگە بە بزوێن دەست پێ ناکات، بۆیە برگەی دووەم بە برگەی یەکەمەوە دەلکێت و بزوێنی برگەی دووەم تێدەچێت، بزوێنی برگەی یەکەم درێژردنەوەی قەرەبوویی بەسەردادێت.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی ئاسایی و لە حاڵەتی درێژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەمشێوەیەی خوارەوەیە:

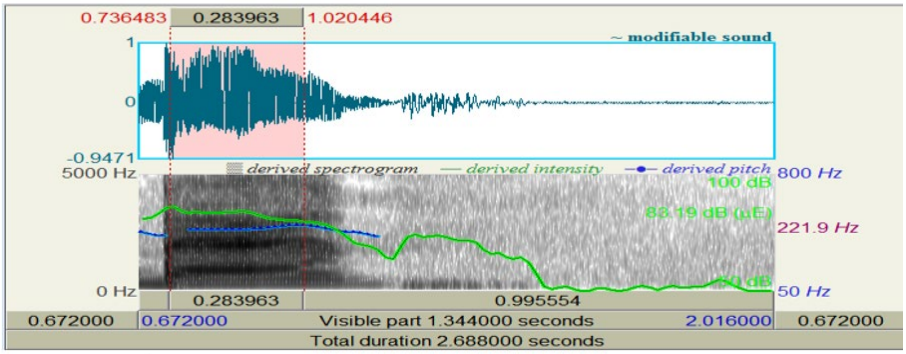
- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (بادەم).



وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
بادەم	0.175	84.01	218

لە وشەی (بادەم) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ بریتییە لە (0.175) چرکە، ڕادەی تووندی دەنگەکە بریتییە لە (84.01) db، هەروەها پلەی دەنگەکەش بریتییە لە (218) Hz.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی بەکارهاتووە لە وشەی (بام).



وشە	ماوەی خایەنراوی / ا / بە چرکە	تووندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
بام	0.283	83.19	221.9

لە وشەی (بام) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ درێژ دەبێتەوە بۆ (0.283) چرکە، ڕادەی تووندی دەنگەکە کەم دەبێتەوە بۆ (83.19) db، هەروەها پلەی دەنگەگەش بەرز دەبێتەوە بۆ (221.9) Hz.

٢-١-٢/٢ درێژکردنەوەی قەرەبوویی بەهۆی لابردنی نەبزوێنی /گ/

نەبزوێنی /گ/ دەنگێکی مەڵاشویی نەرمە سازگەی دروستبوونی مەڵاشوی نەرمە، دەنگێکی وەستاو و گڕە لەکاتی درکاندنا زمان بەرەو دواوەی مەڵاشو دەچێت، هەندێ جار بەهۆی کاریگەری دەنگی دەوروبەر تێدەچێت و کار دەکاتە سەر دەنگەکانی دەوروبەری.

ئاگر	/ʔagɪr/⟶ [ʔa:r]	ئار	[ʔar]

یاسای لابردنی {g} لە سەرەتای برگە بەمشێوەیەی خوارەوەیە:

$$g \rightarrow \emptyset \;/\; \overset{\mu}{C} \text{ ——}$$

یاسای سەرەوە نیشان دەدات، کە نەبزوێنی{g} لە سەرەتای برگە لادەبرێت، بەجۆرێک مۆراکەی لە چینە بنەڕەتییەکەدا بمێنێتەوە.

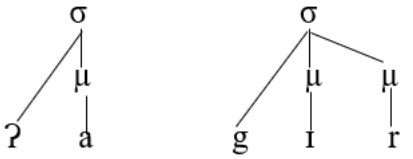
لێرەدا ئەم نموونەیەی سەرەوە بەپێی ئەم یاسایە لە چوارچێوەی تیۆری مۆرایک ڕوون دەکەینەوە:

١- داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی وشەی [ʔaːr] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /ʔagɪr/ بەم شێوەیەیە:

/ئاگر/ ⟵ [ئار]

/ʔagɪr/⟶ [ʔaːr]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (ئاگر) /ʔagɪr/



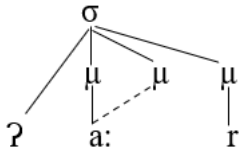
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /ʔagɪr/ە.

(ب) لابردنی نەبزوێنی /گ/



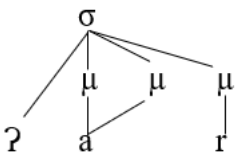
ئەو هێڵکارییەی سەرەوەش نیشانی دەدات، کە /g/ لە چینی فۆنێمیدا لە سەرەتای بڕگە لابراوە.

(پ) دریژکردنەوەی قەرەبوکەرانە و بڕگەبەندیکردنەوە (داڕشتنی بڕگەی تازە)



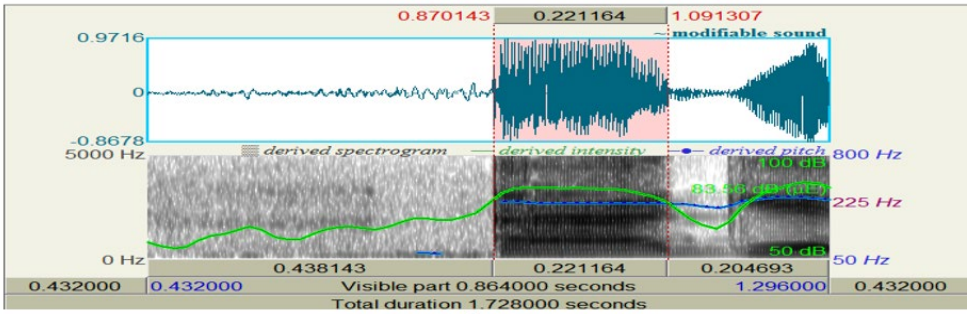
لەم هێڵکارییەشدا ئەوە نیشاندراوە، کە پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبوویی بوەتەهۆی بڕگەبەندیکردنەوە، لەبەرئەوەی بەپێی فۆنۆتاکتیکی زمانی کوردی سەرەتای بڕگە بە بزوێن دەست پێ ناکات، بۆیە بڕگەی دووەم بە بڕگەی یەکەمەوە دەلکێت و بزوێنی بڕگەی دووەم تێدەچێت، بزوێنی بڕگەی یەکەم دریژردنەوەی قەرەبوویی بەسەردادێت.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی ئاسایی و لە حاڵەتی درێژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەمشێوەیەی خوارەوەیە:

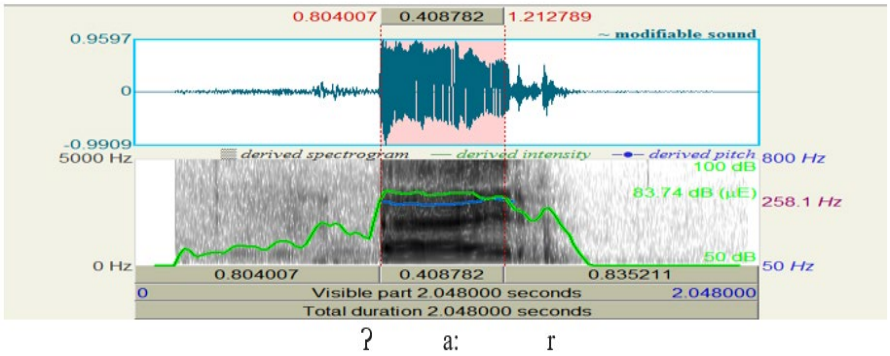
- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (ئاگر).



وشە	ماوەی خایەنراوی / ا / بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
ئاگر	0.221	83.56	225

لە وشەی (ئاگر) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ بریتییە لە (0.221) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکە بریتییە لە (83.56) db، هەروەها پلەی دەنگەکەش بریتییە لە (225) Hz.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی بەکارهاتووە لە وشەی (ئار).



وشە	ماوەی خایەنراوی / ا / بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
ئار	0.408	83.74	258.1

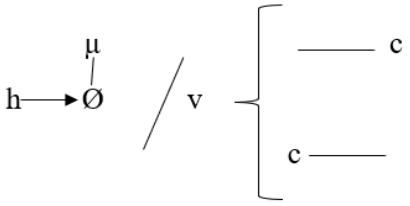
لە وشەی (ئار) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ درێژدەبێتەوە بۆ (0.408) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکە بە ڕادەیەکی کەم بەرز دەبێتەوە بۆ (83.74)db ، هەروەها پلەی دەنگەکەش بەرز دەبێتەوە بۆ (258.1) Hz.

٣-١-٢/٢ دریژکردنەوەی قەرەبوویی بەهۆی لابردنی نەبزوێنی /هـ/

نەبزوێنی /هـ/ دەنگێکی خشۆکی کپە، لەبەشی خوارەوەی گەروودا پەیدا دەبێت، بەهۆی کاریگەری دەنگەکانی دەوروبەری هەندێ جار تێدەچێت.

ژەهر	/ʒəhɪr/ ⟶ [ʒaːr]	ژار	[ʒar]
بەهرۆز	/bəhroz/ ⟶ [baːroz]	بارۆز	[baroz]

یاسای لابردنی {h} لە سەرەتا و کۆتایی برگە بەم شێوەیەیە:



یاسای سەرەوە نیشانی دەدات، کە نەبزوێنی گەروویی خشۆکی {h} لە سەرەتا و کۆتایی برگە لادەبرێت، بەجۆرێک مۆراکەی لە چینە بنەڕەتییەکەدا بمێنێتەوە.

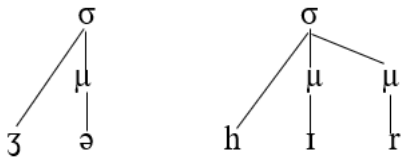
لێرەدا ئەم نمونانەی سەرەوە بەپێی ئەم یاسایە لە چوارچێوەی تیۆری مۆرایک ڕوون دەکەینەوە:

١- داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی وشەی [ʒaːr] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /ʒəhɪr/ بەم شێوەیەیە:

/ژەهر/ ⟵[ژار]

/ʒəhɪr/⟶ [ʒaːr]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (ژەهر) /ʒəhɪr/



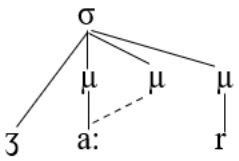
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /ʒəhɪr/ە.

(ب) لابردنی نەبزوێنی /هـ/



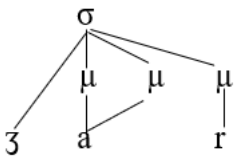
ئەو هێڵکارییەی سەرەوە نیشانی دەدات، کە /هـ/ لە چینی فۆنێمیدا لە سەرەتای برگە لابراوە.

(پ) دریژکردنەوەی قەرەبوویی و برگەبەندیکردنەوە (داڕشتنی برگەی تازە)



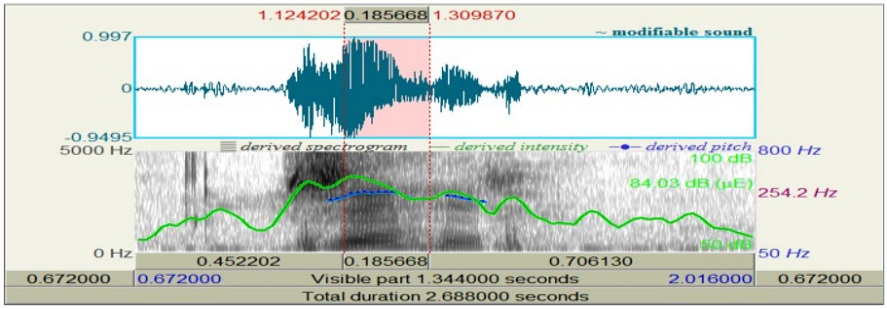
ئەو هێڵکارییەی سەرەوە ئەوە نیشانی دەدات، کە پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبوویی بوەتەهۆی داڕشتنی بڕگەی تازە، لەبەرئەوەی بەپێی فۆنۆتاکتیکی زمانی کوردی سەرەتای بڕگە بە بزوێن دەست پێ ناکات، بۆیە بڕگەی دووەم بە بڕگەی یەکەمەوە دەلکێت و بزوێنی بڕگەی دووەم تێدەچێت و بزوێنی بڕگەی یەکەم دریژردنەوەی قەرەبوویی بەسەردادێت. پێوێستە ئاماژە بەوەش بکەین، کە پێش پرۆسەی دریژردنەوەی قەرەبوویی، پرۆسەی گۆڕینی فۆنێم ڕوویداوە و بزوێنێکی کورت گۆڕاوە بۆ بزوێنێکی دریژ، پاشان دریژکردنەوەی قەرەبوویی ڕوویداوە.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ه/ وەک دەنگێکی کورت لە حاڵەتی ئاسایی و بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی دریژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەم شێوەیەیە:

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ه/ وەک دەنگێکی کورت لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (ژەهر).

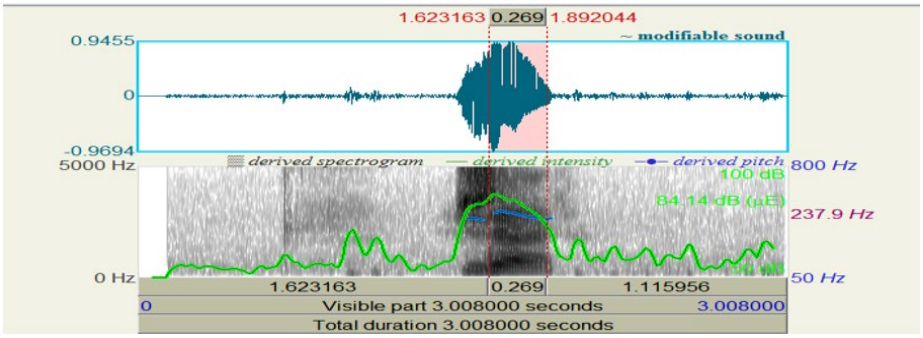


ʒ ə hɪr

وشە	ماوەی خایەنراوی / ه / بە چرکە	تووندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
ژەهر	0.185	84.03	254.2

لە وشەی (ژەهر) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ه/ بریتییە لە (0.185) چرکە، ڕادەی تووندی دەنگەکە بریتییە لە (84.03) db، هەروەها پلەی دەنگەکەش بریتییە لە (254.2) Hz.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی بەکارهاتووە لە وشەی (ژار).



ʒ a: r

وشە	ماوەی خایەنراوی / ا / بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
ژار	0.269	84.14	237.9

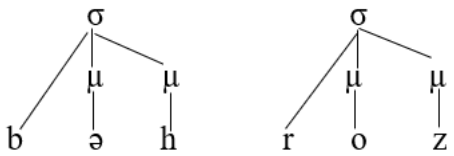
لە وشەی (ژار) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ درێژ دەبێتەوە بۆ (0.269) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکە بەڕادەیەکی کەم بەرز دەبێتەوە بۆ (84.14) db هەروەها پلەی دەنگەکەش کەم دەبێتەوە بۆ (237.9) Hz.

٢ – داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی [ba:roz] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /bəhroz/ بەم شێوەیەیە:

/بەهرۆز/ ⟵ [بارۆز]

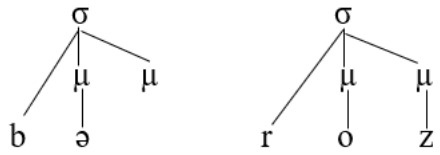
/bəhroz/ ⟶ [ba:roz]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (بەهرۆز) /bəhroz/



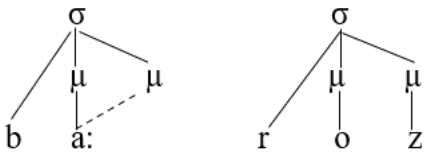
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /behroz/ە.

(ب) لابردنی نەبزوێنی/هـ/



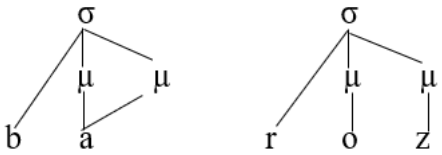
ئەو هێڵکارییەی سەرەوە نیشانی دەدات، کە /هـ/ لە چینی فۆنێمیدا لە کۆتایی بڕگە لابراوە، بەڵام مۆرایەکەی لە چینە بنەڕەتییەکەدا ماوەتەوە.

(پ) دریژکردنەوەی قەرەبوویی



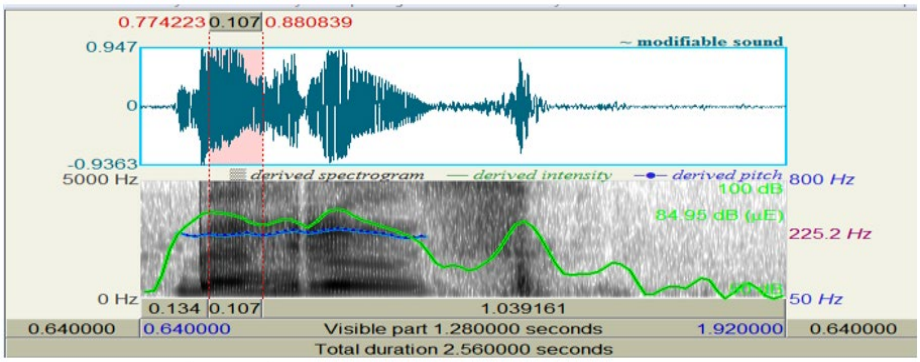
لەم هێڵکارییەدا ئەوە نیشاندراوە، کە هەرکاتێک یەکەیەکی مۆرای ئازاد لە کۆتایی برگەدا هەبێت، کە بە هیچ توخمێکەوە لە چینە فۆنێمەکەدا نەبەسترابێتەوە، لە ئەنجامی پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبوویی، ئەو مۆرا ئازادە بەپێی یاسا تایبەتەکانی زمان و بنەماکانی بەستنەوە، بە توخمێکەوە لە چینی فۆنێمیەوە دەبەستریتەوە، کە لەم نموونەیەدا بەستراوەتەوە بە ناوەکی برگەکەوە. جێگای ئاماژە پێ کردنە، کە پێش پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبوویی، پرۆسەی گۆڕینی فۆنێم ڕوویداوە و بزوێنە کورتەکەی برگەی یەکەم گۆڕاوە بۆ بزوێنێکی درێژ و پاشان دریژکردنەوەی قەرەبوویی ڕوویداوە.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ه/ وەک دەنگێکی کورت لە حاڵەتی ئاسایی و بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی درێژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەم شێوەیەیە:

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ه/ وەک دەنگێکی کورت لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (بەهرۆز).

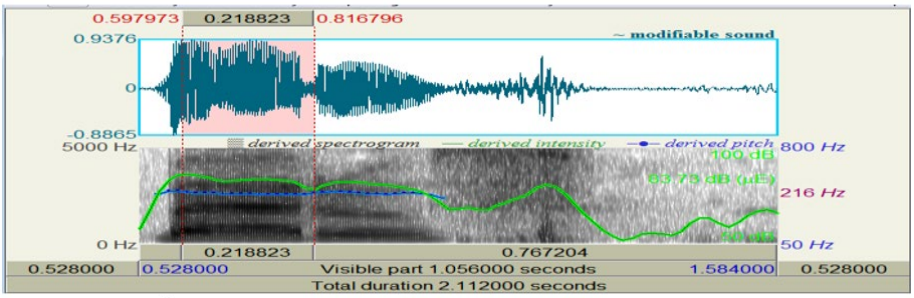


b ə hroz

وشە	ماوەی خایەنراوی / ه / بە چرکە	توندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
بەهرۆز	0.107	84.95	225.2

لە وشەی (بەهرۆز) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ه/ بریتییە لە (0.107) چرکە، ڕادەی توندی دەنگەکە بریتییە لە (84.95) db، هەروەها پلەی دەنگەکەش بریتییە لە (225.2) Hz.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی بەکارهاتووە لە وشەی (بارۆز).



b a: roz

وشە	ماوەی خایەنراوی /ا/ بە چرکە	تووندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
بارۆز	0.218	83.73	216

لە وشەی (بارۆز) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ درێژ دەبێتەوە بۆ (0.218) چرکە، ڕادەی تووندی دەنگەکە کەم دەبێتەوە بۆ (83.73) db، هەروەها پلەی دەنگەکەش کەم دەبێتەوە بۆ (216) Hz.

٤-١-٢/٢ درێژکردنەوەی قەرەبوویی بەهۆی لابردنی نەبزوێنی /خ/

نەبزوێنی /خ/ دەنگێکی خشۆکی کپە، سازگەی دروستبوونی مەڵاشوی نەرمە، لەکاتی درکاندنی زمان بەرەو دواوەی مەڵاشو دەچێت.

زەخم	/zəxɪm/ ⟶ [za:m]	زام	[za:m]

یاسای لابردنی {x} لە سەرەتای برگە بەمشێوەیەی خوارەوەیە:

$$x \longrightarrow \overset{\mu}{\underset{|}{\emptyset}} \Big/ C \text{ ——}$$

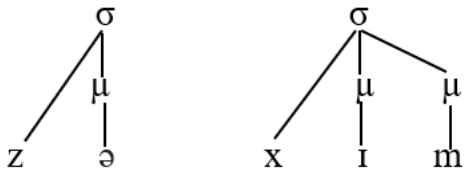
یاسای سەرەوە نیشانی دەدات، کە نەبزوێنی خشۆکە گەرووی {x} لە سەرەتای برگە لادەبرێت، بەجۆرێک مۆراکەی لە چینە بنەڕەتییەکەدا بمێنێتەوە.

١- داڕشتنی پێکهاتەی ڕووکەشی وشەی [za:m] لە پێکهاتەی ژێرەوەی /zexɪm/ بەم شێوەیەیە:

/زەخم/ ⟵ [زام]

/zəxɪm/ ⟶ [za:m]

(ا) نواندنی پێکهاتەی ژێرەوەی وشەی (زەخم) /zəxɪm/



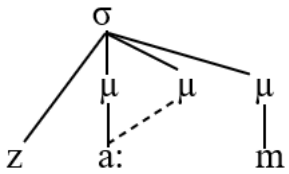
ئەوەی لەم هێڵکارییەدا پیشاندراوە نواندنی بنچینە و بنەڕەتی وشەی /zəxɪm/ە.

(ب) لابردنی نەبزوێنی /خ/



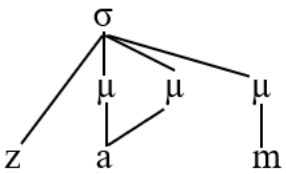
ئەو هێڵکارییەی سەرەوە نیشانی دەدات، کە /خ/ لە چینی فۆنێمیدا لە سەرەتای بڕگە لابراوە.

(پ) درێژکردنەوەی قەرەبوویی و بڕگەبەندیکردنەوە (داڕشتنی بڕگەی تازە)



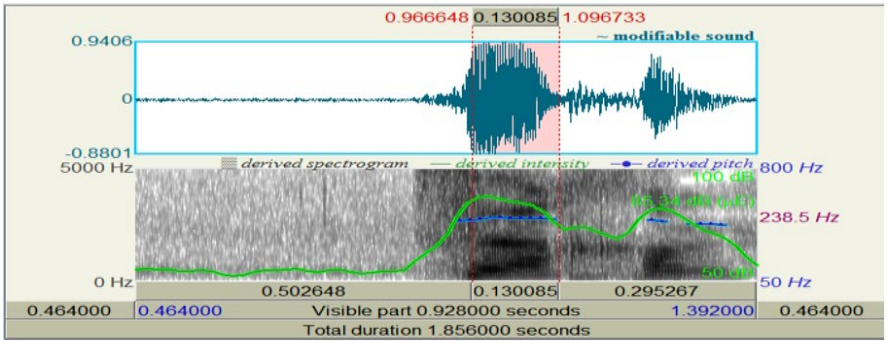
بەهەمان شێوە ئەو هێڵکارییەی سەرەوە ئەوە نیشان دەدات، کە پرۆسەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی بوەتەهۆی داڕشتنی بڕگەی تازە، لەبەرئەوەی بەپێی فۆنۆتاکتیکی زمانی کوردی سەرەتای بڕگە بە بزوێن دەست پێ ناکات، بۆیە بڕگەی دووەم بە بڕگەی یەکەمەوە دەلکێت و بزوێنی بڕگەی دووەم تێدەچێت، بزوێنی بڕگەی یەکەم درێژکردنەوەی قەرەبوویی بەسەردادێت. جێگای ئاماژە پێ کردنە، کە پێش پرۆسەی درێژکردنەوەی قەرەبوویی، پرۆسەی گۆڕینی فۆنێم ڕوویداوە و بزوێنێکی کورت گۆڕاوە بۆ بزوێنێکی درێژ، پاشان درێژکردنەوەی قەرەبوویی ڕوویداوە.

(ت) نواندنی پێکهاتەی ڕووکەش



بەپێی بەرنامەی پراتیش بزوێنی /ە/ وەک دەنگێکی کورت لە حاڵەتی ئاسایی و بزوێنی /ا/ لە حاڵەتی درێژتر لە دەربڕینی حاڵەتی ئاسایی لەم وشەیەدا، بەم شێوەیەیە:

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ە/ وەک دەنگێکی کورت لە حاڵەتی ئاسایی لە وشەی (زەخم).

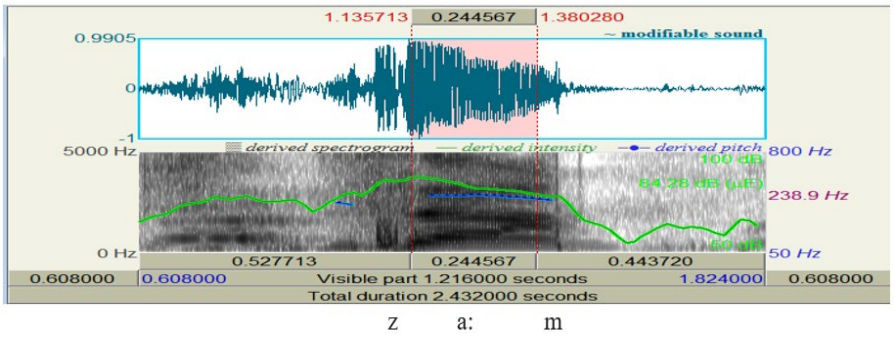


z ə xm

وشە	ماوەی خایەنراوی / ە / بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
زەخم	0.130	85.34	238.5

لە وشەی (زەخم) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ە/ بریتییە لە (0.130) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکە بریتییە لە (85.34) db، هەروەها پلەی دەنگەکەش بریتییە لە (238.5) Hz.

- وێنەی شەپۆلی دەنگی بزوێنی /ا/ وەک دەنگێکی درێژ، کە درێژتر لە حاڵەتی ئاسایی خۆی بەکارهاتووە لە وشەی (زام).



z a: m

وشە	ماوەی خایەنراوی / ا / بە چرکە	تۆندی دەنگ (db)	پلەی دەنگ (Hz)
زام	0.244	84.28	238.9

لە وشەی (زام) ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ درێژ دەبێتەوە بۆ (0.244) چرکە، ڕادەی تۆندی دەنگەکە کەم دەبێتەوە بۆ (84.28) db، هەروەها پلەی دەنگەکەش بەڕادەیەکی کەم بەرز دەبێتەوە بۆ (238.9) Hz.

لە کۆتاییدا پێویستە ئەوە بخەینەڕوو، کە هەریەک لەم نموونە جیاواز و جۆراوجۆرانەی سەرەوە، کە لە جۆرەکانی درێژکردنەوەی قەرەبووێی ئاماژەمان پێ کردوون و خستوومانتە ڕوو، بەڕوونی بوونی ئەم پرۆسەیە لە زمانی کوردیدا دەسەلمێنن. لێرەدا پێویستە ئاماژەش بەوە بکەین، کە نموونەکان ڕێژەیین و نموونەی تری لەم جۆرە لە زمانی کوردیدا هەن، شیکردنەوە و خستنەڕووی ئەم نمونانە بۆ سەلماندنی بونی پرۆسەکەیە لە زمانەکەماندا.

ئەنجامەکان:

١- پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبووکەرانە بەهۆی گۆڕانی تایبەتمەندییەوە دروست نابێت، بەڵکو بەهۆی لابردن یان کورتکردنەوەی توخمێکی فۆنێمییەوەیە، کە دریژکردنەوەی بۆ قەرەبووکردنەوەی ئەو توخمە فۆنێمیەیە، کە لابراوە یان کورت کراوەتەوە.

٢- پرۆسەی دریژکردنەوەی قەرەبوکەرانە لە زمانی کوردیدا تەنیا لەسەر بنەمای ڕەچاوکردنی فۆنۆتاکتیک و کێش دامەزراوە.

٣- دەنگی /ا/ وەک بزوێنێکی دریژ دەکرێت لە هەندی وشەدا لە حاڵەتی ئاسایی خۆی زیاتر دریژ بکرێتەوە و بەدەوامی پێ بدرێت، ئەویش لە ئەنجامی تێچوونی هەندێ لە نەبزوێنەکان، کە بزوێنی /ا/ ڕۆڵی فۆنیمێکی قەرەبوویی لە دەربڕینی وشەکان دەگێڕێت.

٤- دریژکردنەوەی بزوێنی /ا/ کار لە کێشی برگە ناکات و لێڵی لە واتا و ناڕوونی دروست ناکات، بە پێچەوانەوە ئەگەر دریژ نەکرێتەوە لێڵی لە واتا دروست دەبێت.

٥- شیکردنەوەی بزوێنی /ا/ بە بەکارهێنانی پڕۆگرامی پرات لەم نمونانەی کە باسکران ماوەی خایەنراوی بزوێنی /ا/ بە ڕێژەیەکی زۆر دریژ دەبێتەوە.

٦ - ڕادەی توندی دەنگ، کە بە (db) دەپێورێت بەشێوەیکی گشتی زیاد دەکات، بەڵام بەڕێژەیەیکی کەم، هاوکات دەکرێت هەندێ جار کەمبێتەوە ئەویش بە ڕێژەیەکی کەم.

٧ - توندی دەنگ کە بە هێرتز (Hz) دەپێورێت، بەگشتی لەم نمونانەی باسکران بەرز دەبێتەوە، تەنیا لەو شوێنانە نەبێت، کە دەنگی بزوێنی /ه/ دەگۆڕێت بۆ بزوێنی /ا/ نزم دەبێتەوە جگە لە وشەی (زەخم)، کە گۆڕانێکی ئەوتۆی بەخۆوە نەبینیووە.

سەرچاوەکان:

بەزمانی کوردی:

- ئیسماعیل، ش. ئ. (٢٠٢٤) گرفتە فۆنۆلۆژییەکانی زمانی ستاندارد. تێزی دکتۆرا. زانکۆی سلێمانی.
- تۆفیق، ل. م. (2012) دەربڕینی چەمکی دیاریکردن و ئاشکرانەکردنی ناو لە کوردی و چەند زمانێکی هاوگروپی خۆی و دوور لێوەی. نامەی ماستەر، زانکۆی سلیمانی- کۆلێژی زمان.
- شەریف، ش. ع. (٢٠٢٤) پێڕەوبەندی لە ئاستەکانی زمانی کوردیدا. نامەی ماستەر. زانکۆی سلێمانی.
- فەرهادی، عاتف عەبوڵلا، (2013) هەندێ لایەنی دەنگسازی شیوەزاری باڵەکایەتی لەسەر بنچینەی پرات. هەولێر. چاپخانەی حاجی هاشم.
- فەقێ ئیبراهیم، هـ . ن . (2022) دەنگسازی بەرهەمهێنان لە نێوان کێشناسی و دەنگسازی کەرتە دەنگیە خودکاریەکاندا. نامەی دکتۆرا- زانکۆی ڕاپەڕین.

به زمانی فارسی:

- آرلاتو، آ. (١٣٨٣) در آمدی بر زبان‌شناسی تاریخی. ترجمه یحیی مدرسی. تهران. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ثمره، یـ . (١٣٨١) آواشناسی زبان فارسی. ویرایش دوم. چاپ هفتم. تهران. مرکز نشر دانشگاهی.
- ثباتی، ا. (١٣٩٧) تجزیه و تحلیل کشش جبرانی واکه در گونه‌های کردی ایلامی با تکیه بر تحلیل مورایی. علم زبان: سال ٥، شمارهٔ ٧، بهار و تابستان.
- درزی، ع. (١٣٧٢) کشش جبرانی مصوتها در فارسی محاوره‌ای امروز، مجله زبان‌شناسی. سال دهم. شماره ٢.
- کامبوزیا، ع. ز. (١٣٨٥) واجشناسی: رویکردهای قاعده بنیاد. تهران. انتشارات سمت.

به زمانی عەرەبی:

- جبر، هـ . (1996) نضرية ألاهتزازات و ألامواج الميكانيكية. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.

به زمانی ئینگلیزی:

- Anthony Fox (2000) prosodic Features and prosodic Structure, OXFORD UNIVERSTUY PRESS, United Kingdom .
- Catford, John Gunnison, (1988) A Practical Introduction to Phonetics, Oxford, Clarendon press.
- Crystal, David, (1980) A Dictionary of Linguistics and Phonetics, 3rd ed, Blackwell Publishers.
- Goldsmith, John Anton, (1990) Autosegmental and Metrical phonology, Oxford, Basil Blackwell.
- Trask, Robert Lawrence, (2015) Historical linguistics, Edited by McColl Millar, R. New York, Routledge (Third Edition).

تمديد التعويض لحرف علّة /آ/ بسبب الزِحاف في بعض من الحروف الصحيحة حسب نظرية مورايك

راز عزيز احمد
قسم الكورديه ،كلية التربية الأساس، جامعة رابرين، رانيه ، أقليم كوردستان ،العراق
Raz.aziz@uor.edu.krd

داستان صابر مامه
وزارة التربية،أربيل،أقليم كوردستان،العراق
Dastansaber1988adren@gmail.com

ملخص

هذا البحث يهتمُّ بِدراسة مسألة التمديد التعويضى لحرف العلة /آ/ فى اللغه الكوردية، فى إطار نظريّة مورايک، فى هذا البحث ولأوّلِ مرّة فى اللّغة الكورديّة يتمّ تحليل العمليّة تمديد التعويضيّ لحرف العلّة /آ/ بإعتماد نظرية مورايک ، طريقة هذا البحث تقوم على الإتيان بنماذج وأمثلة مناسبة وتحليلها حسب نظريّة مورايک، مسألة تمديد تعويضى لحرف العلّة /آ / هى إشارة الى عمليّة تمديد الفونيميک، الّتى في أغلب الاوقات تعدّ هذه العلة استجابة لعمليّة مسح أو تلخيص فونيم أخر، فى الحقيقة تعدّ فونيمک تمديد واستمرار كتعويض للملغى، وبهذا المعنى فإنّ مسألة تمديد التّعويض لحرف العلّة /آ/ هى بالاساس نتيجة عن مسح أو تلخيص وحدة متسلسلة بجانب بعضها البعض، ونتيجة لهذه العملية فإن وزن الفقرة الّتى تحدث فيها عمليّة تمديد التّعويض، تبقى ثابتة ،وللتأكيد على تطبيق العمليّة قمنا بقراءة الكلمات وتسجيلها عبر برنامج برات (praat)، التى هي برنامج خاص بتحليل الاصوات اللّغة من الناحية الفيسولوجيّة، ومن خِلال هذه البرنامج، يتبيَّنُ لنا طول ومدَّة عِلّة /آ / في حالة الطبيعيّة أو مدّة أطول مِن حالتها الطّبيعيّة، هذه العمليّة موجودةٌ في العديد من اللّغات وهي حالة طبيعيّة وشائعة والغايةُ في نظريّة مورايک هي التمييز مابين اللّغات الّتي تتواجدُ فيها عمليّة تمديد التّعويض، وتلک الّتي لاتتواجد فيها هذه العمليّة. مورا يستخدم لأجلِ معرفةِ وزن الفقرات الّتي هي ذات بنية فقريّة، الّتي تتوسّط مابين طبقة الفقرة وطبقة الفونيم، الّتي باستطاعتها أن تربط الوحدات من طبقة الفونيم بالمورا ذات أوزان وأحجام الفونيميات، تستطيع نظرية مورايک توضيح هذه العمليّة بشكل جيّد، ففي هذه النظريّة تحدث هذه العمليّة بسبب مسح وحدةٍ من طبقة الفونيم وبقاء مورا بعضها بحريّة في طبقة المورادا. هذا الموضوع تظهر نتيجة هذه العمليّة وبعكس ما ادعاه هايس فى عام 1989، ليس المحافظة على وزن الفقرة، وإنّما هي المحافظة على وزن الكلمة.

الكلمات المفتاحية: التمديد التعويضي، نظريّة مورايک، الصلابة الصوتيّة، المدة المقدّرة، درجة الصوت.

Compensatory Vowel Lengthening of /A/ Occurs due to the Deletion of Certain Consonants according to Moraic Theory

Raz Aziz Ahmed
Kurdish Department, College of Basic Education, Raparin University, Rania, Kurdistan Region, Iraq
Raz.aziz@uor.edu.krd

Dastan Saber Mama
Ministry Of Education, Erbil, Kurdistan Region, Iraq
Dastansaber1988adren@gmail.com

Abstract

This study investigates compensatory vowel lengthening of /a/ in Kurdish within the framework of Moraic theory. For the first time, the process of compensatory lengthening of /a/ is analyzed using Moraic theory in the Kurdish language. Compensatory lengthening refers to the process of lengthening a phoneme, most often a vowel, in response to the removal or shortening of another phoneme. Essentially, a vowel is lengthened to compensate for the omission of another phoneme. Compensatory lengthening results from the reduction or shortening of an adjacent phoneme. As a result, the weight of the segment where compensatory lengthening occurs remains constant. To analyze this process, we recorded and examined words using (Praat), a program dedicated to the acoustic analysis of speech sounds. Through this program, we measured the length of the vowel /a/ in both its normal and extended states to observe the differences. This process is common in many languages. The goal of Moraic theory is to distinguish between languages that exhibit compensatory lengthening and those that do not. In addition, the mora is used to determine syllable weight and serves as a structural unit between the syllable and phoneme tiers. Phonemes can be associated with morae, which carry phonemic rhythm. Moraic theory effectively explains this process, which occurs when a unit is reduced in the phoneme tier, leaving some morae free in the moraic tier. This article demonstrates that, contrary to Hayes' (1989) claim, the result of this process is not the preservation of sentence weight but rather the preservation of word weight.

Keywords: Compensatory lengthening, Moraic theory, Duration, Sound intensity, Sound level.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.3

ململانێی نەتەوەیی لەسەر دەسەڵات دەربارى سەفەوی (1722 – 1501)

دلزار صالح صادق /بەشی مێژوو، کۆلیژی ئاداب، زانکۆی سەلاحەددین – هەولێر ، هەرێمی کوردستان، عێراق

OPEN ACCESS

*Corresponding author

Delzar Salih Sadiq

dlzar.sadiq@su.edu.krd

RECEIVED :20 /09/2024
ACCEPTED :22/11/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

وشە سەرەکییەکان:
دەوڵەتی سەفەوی،
دەربارى شا،
ململانێ،
تورک،
فارس.

پوختە

وڵاتی ئێران لەدوای دامەزراندنی دەوڵەتی سەفەوی (1501 – 1722) ، کە دەوڵەتێکی سەربازی شیعە مەزهەبی توندڕەو بوو، ململانێیەکی توندی نەتەوەیی لەسەر دەسەڵآت بەخۆوە بینی، بەتایبەتی لەنێوان ئەو نەتەوانەی کە لە دامەزراندنی دەوڵەتەکەیاندا پشتیوانی بنەماڵەی سەفەوییەکانیان کرد، ئەگەرچی پێکهاتەی دەوڵەتی سەفەوی کۆمەڵێک ئایین و ئاینزای جیاوازی وەک (موسڵمان، کریستیان، جولەکە و زەردەشتی)، لەڕووی نەتەوەییشەوە (کورد، فارس، تورک، عەرەب) و چەند نەتەوەیەکی دیکەی لەخۆ گرتبوو، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا ململانێیەکان زیاتر لەنێوان (فارس و تورک)ەکان ڕوویدا، چونکە هەر یەکێک لەوانە خۆی بەشیاوتر و شایستەتر دەبینی لە بەڕێوەبردنی کاروباری دەوڵەتدا، ئەو ململانێیەش دەگەڕایەوە بۆ ئەوەی (تورک/ قزلباش)ەکان کە بە (پیاوانی شمشێر) ناسرابوون، پێیان وا بوو ئەوان بوون، کە ڕۆڵی سەرەکییان بینی لەپێناو دامەزراندنی دەوڵەتی سەفەوی، بۆیە پێویستە سەرجەم جومگە هەستیارەکانی ئەو دەوڵەتە وەک پاداشتێک بۆ قوربانییەکانیان لە دەستی ئەوان دابێت.

ئەگەرچی لە سەرەتا شا ئیسمایلی یەکەم (1501 – 1524) دامەزرێنەری دەوڵەتی سەفەوی، زۆربەی پێگە و پایە هەستیارەکانی دەوڵەتەکەی بە ئەوان سپارد، بەڵام بەهۆی فروانبوونی دەسەڵاتی تورکەکان هەستی بە مەترسی کرد لەسەر ئایندەی فەرمانڕەواییکردنی ئێران لەناو بنەماڵەکەیاندا، بۆیە هەوڵیدا هاوسەنگی هێز ڕابگرێت، بەمەش بەشیک لە پۆستە هەستیارەکانی دا بە فارسەکان، کە (تاجیک)یان پێ دەگوترا بە(پیاونی قەڵەم) ناسرابوون. هەرچەندە لەدوای نەمانی شا ئیسماعیلی یەکەم زۆربەی شایەکانی دیکەی سەفەوی لەسەر هەمان ڕێباز ڕۆیشتن، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا ماوەی فەرمانڕەوایی هیچ یەکێک لە شایەکان بە بێ کێشە و ململانێی نێوان فارس و تورکەکان کۆتایی پێ نەهات، بەجۆرێک ئەو ململانێیە گەیشتبووە نێو دەربارى سەفەوی، سەرباری ئەوەی هەریەکێک لەو دوو نەتەوەیە دوژمنی سەرسەختی یەکتری بوون، هاوکات هەریەک لەوان لەلای خۆیەوە بەتوندی پشتیوانیان لە یەکێک لە شازادەکانی ئەو بنەماڵەیە دەکرد بۆ بردنە سەر تەختی دەسەڵات، ئەو ململانێیەش ڕەنگدانەوەی بەسەر سەرجەم جومگەکانی ئەو وڵاتە دروست کرد، کە ئەمەش لەکۆتاییدا ئەو دەوڵەتەی بەرەو لاوازی بردو سەرەنجام لەسالی 1722 بەیەکجاری ڕووخاو لەناوچوو.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1-پێشەکی

هێنانە پێشەوەی نەتەوەی فارس بۆ ناو دامەزراوەی سیاسی و کارگێڕی دەوڵەتی سەفەوی، ناڕەزایی تووندی تورکە قزلباشەکانی لێ کەوتەوە، چونکە ئەوان پێیان وابوو، بە جێگیربوونی دەسەڵاتی فارسەکان لەنێو پایەکانی دەوڵەتداری و حوکمڕانیدا، چیدیکە دەوڵەتی سەفەوی کاری بە ئەوان نامێنێت و بەرەبەرە شایەکانی سەفەوی ئەوان لە پایەکانی دەسەڵات دوور دەخەنەوە و کاروباری کارگێڕی و بەڕێوەبردنی حکومەت ڕادەستی فارسەکان دەکەن، بەمەش ئەمەیان بە هەڕەشە و مەترسی لەسەر ئایندەی پێگەی سیاسی خۆیان دەبینی، بەئاسانی بوونی فارسەکانیان لەنێو کایەکانی دەوڵەت پێ قبوڵ نەدەکرا، بۆیە بەتوندی دژایەتیان دەکردن.

شا ئیسماعیلی یەکەم (1501 – 1524) لە سەرەتای دامەزراندنی دەوڵەتەکەی پۆستە کارگێڕییەکانی دابەشی سەر فارسەکان کردبوو، پۆستە سەربازییەکانیشی دابوو بە قزلباشەکان، بۆیە ئەو دوو نەتەوەیە لە سەرەتادا بە شێوەیەکی نهێنی ململانێی یەکتریان دەکرد، بەڵام دوای ئەوەی شا ئیسماعیل پۆستە سەربازییەکانی لە تورکەکان وەرگرتەوە و دای بە فارسەکان، ململانێیەکانی نێوان ئەو دوو نەتەوەیەش تەقییەوە و شێوازێکی ئاشکرای بەخۆوە بینی، تا ڕووخانی دەوڵەتی سەفەوی لە ساڵی 1722 بەردەوام بوو. بەجۆرێک لەو ماوەیەدا قزلباشەکان چەندین کەسایەتی دیاری فارسەکانیان کوشت، ئەمەش دەگەڕایەوە بۆ ئەو کینەیەی کە تورکەکان نەتەوەی فارس هەیانبوو، چونکە فارسەکان خۆیان بەشارستانی بە چاوی ناشارستانی و سووک سەیری تورکەکانیان دەکرد، هەر ئەمەش ڕقی تورکەکانی بەرانبەریان زیاتر کرد.

شا عەباسی یەکەم لە ماوەی فەرمانڕەوایی خۆیدا هەوڵیدا پشت بە هێزی سێیەم ببەستێت، ئەویش بە هێنانی نەتەوەی گورجی و ئەرمەنەکان و دامەزراندنی سوپایەکی نوێ بۆیان لەژێر فەرماندەیی خۆی، بەڵام لەگەڵ ئەمەشدا ململانێیەکان لەنێوان ڕەگەزە سەرەکییەکانی ئەو وڵاتە هەر بەردەوامی هەبوو، تەنانەت هەندێک لە شایەکانی کە لەدوای مردنی شا عەببباس دەسەڵاتیان گرتەدەست، بۆ کۆتایی هێنان بە هەژموونی قزلباشەکان لەسەر دەوڵەتەکەیان زۆر بەتوندی کەوتنە سەرکوتکردنی قزلباشەکان، ئەمەش وای کرد دەوڵەتی سەفەوی لە کۆتایی تەمەنیدا بەهۆی مەترسی بەهێزبوونی پێگەی قزلباشەکان بەتەواوی لایەنی سەربازی پشتگوێ خست، تا سەرەنجام لساڵی 1722 لەلایەن ئەفغانییەکانەوە هێرش کرایە سەر وڵاتەکەیان و کۆتاییان بە ماوەی فەرمانڕەوایی سەفەوییەکان هێنا، کە زیاتر لە دوو سەدە بوو، فەرمانڕەوایی ئێرانیان دەکرد. ئامانجی سەرەکی لەو توێژینەوەیەدا خستنەڕووی ململانێیەکانی ناو دەوڵەتی سەفەوییە، کە لەنێوان هەردوو ڕەگەزی تورک و فارسدا هەبوو.

ئامانجی سەرەکی ئەو توێژینەوەیە بەدیارخستنی ململانێی نەتەوەییە دەربارەی سەفەوی لەنێوان هەردوو نەتەوەی (تورک و فارس)، هەروەها لە هەلومەرج و بارودۆخی ئەو ململانێیە نەتەوەییەش بکۆڵێتەوە. سەرباری دیاریکردنی کاریگەری ململانێی نەتەوەیی لەسەر بارودۆخی سیاسی وڵاتی ئێران بەگشتی و سەفەوی بەتایبەتی، چونکە ڕکابەرییە نەتەوەییەکانی نێوان تورک و فارسەکان لەسەر دەسەڵات کاریگەری نەرێنی بەسەر کۆمەڵگەی ئێران بەگشتی و سەفەوی بەتایبەتی هەبوو، هەروەها توێژینەوەکە لەو گریمانەیەش دەکۆڵێتەوە، کە ئایا ململانییەکانی نێوان تورک و فارسەکان کاریگەری لەسەر ڕەوشی سیاسی وڵاتی ئێران هەبووە یاخود نا؟

لەم توێژینەوەیەدا لە چوارچێوەی ڕێبازی لێکۆڵینەوەی مێژوویی‌دا، هەردوو شێوازی پێکهاتەیی (ترکیبی) و شیکاری (تحلیلي) پەیڕەو کراوە. چونکە بۆ وێناکردنەوەی ململانیی نەتەوەیی لە دەرباری سەفەوی لە ماوەی ساڵانی (1501 – 1722)، پێویست بەوە دەکات، زانیاریی مێژووییەکان کۆبکرێنەوە و لێک بدرێن. تا خەملاّن و پێکهاتنی ململانییەکانی ئەو ماوەیە ڕوون بکرێتەوە. دواتریش لەڕێگەی شرۆڤەکردن و شیکارییەوە ڕەوت و ئاراستە و کاریگەریی ململانێیەکە لەسەر گۆڕەپانی سیاسی ئێران دیار بکرێت.

ئەو توێژینەوەیە لە پێشەکی و سێ تەوەری سەرەکی پێک دێت، کە دابەشی سەر سێ قۆناغ کراوە، بەجۆرێک لە تەوەری یەکەم باس لە ململانییەکانی ساڵانی (1501 – 1576) دەکات، هەروەها لە تەوەری دووەمیش باس لە قۆناغی دووەمی

ململانێیە سیاسی و سەربازییەکانی نێوان تورک و فارسەکان دەکات، ئەو تەوەرە بەچوونە سەر دەسەڵاتی شا ئیسماعیلی دووەم دەست پێ دەکات و بە مردنی شا عەببباس لە ساڵی 1629 کۆتایی دێت، هەروەها تەوەری سێیەمیش کە کۆتا تەوەری ئەو توێژینەوەیە بە سەرهەڵدانەوەی ململانێ لەدوای مردنی شا عەببباس دەست پێ دەکات و بە ڕووخانی دەوڵەتی سەفەوی کۆتایی دێت.

بۆ ئەنجامدانی توێژینەوەکە پشت بە کۆمەڵێک سەرچاوەی جیاواز بە زمانی جیاواز بەستراوە، بەڵام بەشێوەیەکی گشتی سوود لە سەرچاوە بە زمانی (فارسی) وەرگیراوە، چونکە ئەو توێژینەوەیە بەگشتی لە بارەی مێژووی ئێرانە، سەرباری ئەوەی ڕووداوەکانی ناو ئەو توێژینەوەیە زیاتر لە سەرچاوە فارسییەکاندا باسکراوە، بۆیە زۆر کەمتر بەزمانەکانی دیکە لەسەر ململانێی نەتەوەیی دواون لە سەردەمی سەفەوی، هەر ئەمەش هاندەر بوو بۆ ئەوەی لە نووسینی ئەو توێژینەوەیەدا سەرچاوەی فارسی سەرچاوەی سەرەکی توێژینەوەکە بن، سەرباری ئەوەی تەنها توانراوە لەڕێگەی سەرچاوەکان بە زمانی فارسی کەلێنەکانی توێژینەوەکە پڕبکرێتەوە. ئەگەرچی زۆربەی ئەو سەرچاوانەی لەو توێژینەوەیەدا بەکارهاتوون سەرچاوەی بەسوود و پڕ بایەخ بوون، هەرێەک لەوان بەپێی توانا کەلێنێکیان لە توێژینەوەکە پڕکردۆتەوە و سوودیان بە دەوڵەمەندکردنی ئەو توێژینەوەیە گەیاندووە لەڕێگەی زانیارییەکانیان، بەڵام دەکرێت ئاماژە بە چەند نموونەیەک لە دیارترین ئەو سەرچاوانە بکەین، کە سوودمان لێیان بینیووە. بۆ نموونە هەر سێ کتێبی لێکۆڵەری بیانی (راجر سیوری، ایران عصر صفوی/ ئێرانی سەردەمی سەفەوی، درباب صفویان/ لەبارەی سەفەوییەکان، تحقیقات درتاریخ ایران عصر صفوی/ لێکۆڵینەوەکان لە مێژووی ئێرانی سەردەمی سەفەوی)، ئەم کتێبانە نموونەی ئەو سەرچاوانەن لەو توێژینەوەیەدا سوودیان لێ بینراوە، چونکە ناوبراو بە یەکێک لە دیارترین لێکۆڵەرەکانی مێژووی دەوڵەتی سەفەوی دادەنرێت، تەنانەت ئەو کتێبانە لە ئێرانیش لە ڕیزی باشترین کتێبەکانی تایبەت بە مێژووی سەفەوی هەژمارکراوە و لەلایەن لێکۆلەرانی ئێرانی بایەخی تایبەتی پێ دەدرێت. یەکێکی دیکە لەو سەرچاوانەی سوودی بەو توێژینەوەیە گەیاندووە کتێبەکەی (امیر حسین خنجی، قزلباشان در ایران/ قزلباشەکان لە ئێران) ناوبراو یەکێک لە توێژەرە دیارەکانی مێژووی نوێ و هاوچەرخی ئێرانە ئەو کتێبەی لەبارەی مێژووی قزلباشەکان لە ئێران نووسیووە، گومانی تێدا نییە، کە زۆر وردەکاری تایبەت بەو هۆزانە لەنێو ئەو کتێبەدا ئاماژەی پێ کراوە، کە لێرەدا بەکارهاتووە. ئەمە سەرباری هەندێ سەرچاوەی ڕەسەنی وەک (خواندمیر، امیر محمود، تاریخ شا اسماعیل و شا تهماسب/ مێژووی شا ئیسماعیل و شا تەهماسب) و (ترکمان، اسکندر بیگ (1364ش)، تاریخ عالم ارای عباسی) و چەند نموونەیەکی دیکە لەو نووسەرانەن، کە لەناو ڕووداوەکاندا ژیاون نووسینەکانیان بۆ شایەکانی سەفەوی نووسیوەتەوە و باسی زۆربەی بەسەرهات و ڕووداوەکانی سەردەمی شایەکانی سەفەوییان کردووە.

1. سەردەمی یەکەم (1501 – 1587):-

لەو ماوەیەدا دەوڵەتی سەفەوی (1501 – 1722)[1] لە سەرەتای دامەزراندنی دابوو و هێشتا پایەکانی دەوڵەتەکە بەتەواوەتی جێگیر نەببوو، بۆیە لەگەڵ هاتنەکایەی ئەو وڵاتە تازە دامەزراوە ململانێی نەتەوەیی لەنێوان ڕەگەزی تورکەکان، کە هاوکات پێیان دەگوترا قزلباش[2] و پیاوانی شمشێر، لە دژی فارس (تاجیک[3])ەکان کە بە(پیاوانی قەڵەم) ناسرابوون سەریهەڵدا.

دەوڵەتی سەفەوی لەڕووی کارگێڕی و سەربازییەوە پێکهاتەیەکی ئاڵۆزی هەبوو، لەلایەک قزلباشەکان کە موڕید و سۆفی سەر بە ڕێبازی سەفەوی بوون و هاوکات ڕۆڵێکی کارایان گێڕا لە دامەزراندنی دەوڵەتی سەفەوی و گەیاندنی شا ئیسماعیلی سەفەوی (1501 – 1524) بۆ سەرتەختی دەسەڵات لە وڵاتی فارس[4]، (بەمافی خۆیان دەزانی کە وا لەو دەوڵەتە نوێیەدا پۆستی سیاسی و سەربازی گرنگیان هەبێت و پێ بدرێت، هاوکات فارسەکان کە خۆیان بە میراتگری ئیمپراتۆرییەکانی پێشوو و شارستانی دێرینی ئێران دەزانی، جگە لەوەی لە بواری کارگێڕی شوێن پەنجە و لێهاتوویی خۆیان بۆ دەوڵەتەکانی تری بەر لە دەوڵەتی سەفەوی سەپاندبوو، بۆیە لەگەڵ دامەزارندنی ئەو دەوڵەتە ململانێی نێوان

ئەو دوو نەتەوەیەش زۆر بەتوندی سەریهەڵدا، بەجۆرێک لە مێژووی ئەو وڵاتە ناسراوە بە ململانێی نێوان پیاوانی شمشێر و پیاوانی قەڵەم. (کمبریج، 1380ش، ص 162؛ تاریخ ایران از باستان تا امروز، 1389ش، ص 245 – 250). قزلباشەکان لە سەرەتای سەرهەڵدانی شۆڕشی شا ئیسماعیلی سەفەوی لە دژی دەوڵەتی ئاق قۆینلو[5] کە لە ساڵی (1494) دەستی پێ کرد هاوکاری و پشتیوانییەکی زۆری ناوبراویان کرد، ڕۆڵی کارایان گێڕا لە دامەزراندنی دەوڵەتەکەی و سەرکەوتن بەسەر نەیارەکانیدا، بۆیە شا ئیسماعیل لەژێر کاریگەری ئەو خزمەتە زۆرەی کە وا قزلباشەکان لەڕووی سیاسی و سەربازییەوە پێشکەشی ناوبراویان کردبوو، لە گەیشتنی بە تەختی پادشایەتی وڵاتی ئێران، بۆیە کاتێک دەوڵەتەکەی دامەزراند کۆمەڵێک پۆستی سیاسی و سەربازی و کارگێڕی گرنگی پێیاندا. (Aubin, 1970, p. 239)

شا ئیسماعیلی یەکەم لەسەرەتا پۆستی (وەکیل)[6] ی دا بە یەکێک لە سەرکردەی قزلباشەکان کە لە کاتی شۆڕشەکەیدا پشتیوانی و هاوکاری کردبوو بەناوی حوسێن بەگی شاملو(1501 – 1507)[7]، کە بە نوێنەر و جێگری شا دادەنرا بۆ کاروباری کارگێڕی و سەربازی. (سیوری، ایران عصر صفوی، ص 22 – 25). دەکرێت بڵێین پێدانی پلەیەکی وا بەرز لە دەوڵەتی سەفەوی بە یەکێک لە سەرکردە سەربازییەکانی قزلباشەکان کارێکی ئاسایی و پێویست بوو. بەهۆی ئەوەی شا ئیسماعیلی یەکەم لە سەرەتای دامەزراندنی دەوڵەتەکەیدا بوو، هێشتا پایەکانی دەوڵەتەکەی لە ئێران و ناوچەکانی ترادا بەتەواوی جێگیر نەببوو. جگە لەوەی ڕکابەرەکانی لە پاشماوەی بنەماڵەی ئاق قۆینلو لە ناوچەکەدا مابوونەوە و هەوڵی گێڕانەوەی ئەو ناوچانەیان دەدا، کە لەلایەن شا ئیسماعیلەوە دەستی بەسەردا گیرابوو، هەروەها مەزهەبی شیعەی دوازە ئیمامی[8] کە شا ئیسماعیل لەگەڵ دامەزراندنی دەوڵەتەکەیدا بەسەر خەڵکی ئێرانیدا سەپاندبوو، بەتەواوەتی لەناو خەڵکی جێگیرنەبووبوو. بۆ ئەم مەبەستانەی سەرەوە شای ئیسماعیلی سەفەوی پێویستی بە توانای سەربازی و مرۆیی هۆزەکانی قزلباش هەبوو، تاکو بتوانێت دەسەڵاتی خۆی بەتەواوەتی جێ َگیر بکات و بەسەر گرفتەکانی بەردەمیدا زاڵبێت، بۆیە دەبوو هێز و توانای قزلباشەکان لەبەرچاو بگرێت و پلە و پۆستی کارگێڕی و سەربازی گرنگیان پێ بدات. (کریم، 2018، ل 47 –54).

سەرباری ئەوەی شا ئیسماعیل چەند پۆستێکی دیکەی کارگێڕی و سەربازی وەک (میری میران[9] و قورچی باشی[10]) دا بە قزلباشەکان، لە بەرانبەردا تەنیا دوو پۆستی (وەزارەت و سەدارەت[11])ی دابوو بە نەتەوەی فارس (تاجیک)، بەجۆرێک ئەو دوو پۆستە بەراورد بە سێ پۆستەکەی تر سەنگ و توانایەکی ئەوتۆیان نەبوو، چونکە ئەمانەی تر پایەی سەربازی و کارگێڕی گرنگ بوون لەناو دەوڵەتی سەفەویدا، خاوەنی ئەو پایانە هێز و دەسەڵاتێکی بەرفراوانی لەلایەن شاوە پێ درابوو. (سیوری، ایران عصر فوی، ص 30). لەڕاستیدا ئەگەر بێتوو سەیری دابەشکردنی پۆستەکان بکەین، دەبینین گرنگترین و بەهێزترین پۆستەکان کە زیاتر پۆستی سەربازی بوون لە سەرەتای دامەزراندنی دەوڵەتی سەفەوی لە دەستی قزلباشەکاندابوو، لە بەرانبەردا فارسەکان زیاتر ئەو پۆستە کارگێڕییەکانیان لەدەستدابوو، ئەمەش زیاتر دەگەڕایەوە بۆ ئەوەی ئێرانیەکان لە مێژووی دێرینی خۆیاندا بەتایبەتی لە بواری کارگێڕیدا شارەزایی و توانایەکی بەرزیان هەبووە، توانیویانە توانا و هەژموونی کارگێڕی خۆیان بەسەر ئەو هێز و لایەنانەدا پسەپێنن، کە فەرمانڕەوایی ئێرانی کردووە لەدوای ڕووخانی دەوڵەتی ساسانی (226 – 651ز) و هاتنی سوپای ئیسلام بۆ ئەو وڵاتە لە ساڵی (651ز)دا. (نصیری، 1372ش، ص 3 – 5).

شا ئیسماعیلی یەکەم لەدوای جێگیربوونی پایەکانی دەسەڵاتی، هەستی بە مەترسی فراوانبوونی دەسەڵاتی قزلباشەکان کرد، پێی وابوو ئەگەر دەسەڵاتەکانیان زیاتر پەرە بستێنێت، لە داهاتوودا دەبنە هەڕەشە لەسەر دەسەڵاتی خۆشی، بۆیە ویستی لەڕیگەی هێنانەپێشی فارسەکان و پێدانی هەندێک پۆستی کارگێڕی گرنگ لەدەوڵەتەکەی، لە مەترسی فراوانبوونی دەسەڵاتی قزلباشەکان کەم بکاتەوە، چونکە ناوبراو پێی وابوو هاوسەنگی لەدابەشکردنی پۆستەکاندا نییە لەنێوان هەردوو نەتەوەی (تورک و فارس)دا، بۆیە سەر لەنوێ پێگە گرنگەکانی دەوڵەتەکەی لەنێوانیاندا دابەش کردەوە، بۆ ئەو مەبەستەش هەردوو پۆستی (وەکیل و میری میران)ی دا بەیەکێک لە سەرکردە فارسەکان، بەناوی (ئەمیرنەجم مەسعوود زەرگەری ڕەشتی/ 1508 – 1510) ناسراو بە (نەجمی یەکەم)، چونکە ناوبراو لە ماوەی ساڵانی (1494 – 1499) دااڵدەی شا ئیسماعیلیدا، کاتێک لەترسی نەیارەکانی پەنای بردبووە بەر ناوچەکانی باکوری ئێران، ئەمە جگە لەوەی

پشتیوانی ئیسماعیلی یەکەمی کرد لە سەرخستنی شۆڕشەکەیدا. (عالم ارای صفوی, 1350ش, ص 305؛ خواندمیر، 1370ش، ج3، ص 491). بەمەش پارسەنگی هێز زیاتر بەلای فارسەکاندا شکایەوە و دەسەڵات و هێزی ئەوان لە قزلباشەکان زیاتربوو. (سیوری، ایران عصر صفوی، ص 30).

شیاوی باسە ئەم هەنگاوەی شا ئیسماعیل بووە مایەی ناڕەزایی و نیگەرانی قزلباشەکان، چونکە پێیان وابوو ئەوان کە پیاوی سەربازی و جەنگاوەری دەوڵەتی سەفەوی بوون، ئەو دەوڵەتە بە زەبری هێزی بازووی ئەوان دامەزرابوو، بە لای ئەوان شەرمەزاری بوو ئەرک و فەرمانی سەربازی لە کەسانێک وەربگرن، کە پێشتر جەنگاوەر نەبووبن و تەنها لە کاری دەوڵەتداری و کارگێڕی شارەزا بن. (سیوری، ایران عصر صفوی، ص 31)، چونکە ئەوان قزلباشەکان هۆز و عەشیرەتی کۆچەر بوون و فێری ژیانی شارستانی نەببوون و زیاتر لەسەر ژیانی سەربازی و شەڕکردن ڕاهاتبوون، سەرباری ئەوەی سۆفی بوونی ئەوان ببوو بە هۆکاری ئەوەی دڵسۆزی ڕێبازی سەفەوی و شایەکانی ئەو بنەماڵەیە بن، ئەمەش هاندەر بوو بۆ شا ئیسماعیلی یەکەم لە ماوەی نێوان ساڵانی (1501 – 1512) لە چەند هەڵمەتێکی سەربازی بۆ سەر ناوچە جیاوازەکانی ڕۆژهەڵات و ڕۆژئاوای ئێران سوود لە توانای سەربازی قزلباشەکان وەربگرێت، کە هاوکات شا ئیسماعیل ئەو مەبەستەشی هەبوو ئەوان بە شەڕەکان سەرقاڵ بکات، بۆ ئەوەی دژایەتی دەسەڵاتەکەی نەکەن. (هرن، 1314ش، ص 82 – 85؛ سیوری، ایران عصر صفوی، ص 29 - 31)، بەڵام هەندێک لەو هەڵمەتانە بەهۆی ململانێی نێوان تورک و فارسەکان دووچاری شکست بوویەوە، بۆ نموونە دوای ئەوەی ئەمیر نەجمی یەکەم لە ساڵی 1510 کۆچی دوایی کرد، شا ئیسماعیل یەکێکی دیکەی لە فارسەکان بە ناوی ئەمیر یار ئەحمەدی خوجانی (1510 – 1512) لە شوێنی ئەو دانا، هەروەها بەهۆی ئەو خۆشەویستییەی بۆ نەجمی یەکەمی هەبوو نازناوی (ئەمیر نەجمی دووەمی) پێدا، بەڵام کاتێک شا سەرکردایەتی سوپای سەفەوی پێ سپارد بۆ بەرەنگاربوونەوەی پەلاماری تورکمانەکانی ڕۆژهەڵاتی ئێران، کە بە (ئۆزبەک)ەکان ناسرابوون، سەرکردەکانی قزلباشەکان لە ساڵی 1512 سەرپێچی فەرمانی شایان کرد و بەر لە هەڵگیرسانی جەنگ لە مەیدانی جەنگ کشانەوە، بێگومان ئەمەش بووە هۆی تێکشکانی سوپای (ئەمیر نەجمی دووەم) و کوژرانی لە بەرانبەر سوپای ئۆزبەکەکاندا (سیوری، ایران عصر صفوی، ص 36؛ خواندمیر، 1370ش، ج3، ص 150 - 151). لەڕاستیدا ئەم ڕووداوە نیشاندەری نموونەیەکە لە خراپی پەیوەندی نێوان هەردوو نەتەوەی تورک و فارس، بەجۆرێک ئەوان نەک ئامادە نەبوون لە کاتی بوونی هەڕەشە و مەترسی لەسەر ولاتەکەیاندا هاوکاری یەکتری بکەن، بەڵکو هەوڵیان داوە شکست بەیەکتریش بهێنن.

لەدوای کۆچی دوایی شا ئیسماعیلی یەکەم لە ساڵی 1524 دا، هاتنە سەر دەسەڵاتی شا تەهماسبی یەکەم (1524 – 1576)، ململانێی نێوان تورک و فارسەکان زۆر پەرەی سەند، بەجۆرێک لەو ماوەیەدا جەنگی ناوخۆیی لەنێوان لایەنە دەسەڵاتخوازەکان سەریهەڵدا.(Newman, 2006, p. 26). چونکە شا ئیسماعیل ئەرکی سەرپەرشتیاریکردنی شا تەهماسبی یەکەمی سپاردبوو بە سەرۆکی هۆزی (تەکەللو) بەناوی (دیۆ سولتانی تەکەللو)، ئەو هۆزە یەکێک لەو حەوت هۆزە دیارەکانی قزلباشەکان بوو، ڕۆڵیان بینیبوو لە گەیاندنی شا ئیسماعیلی سەفەوی بۆ سەر تەختی دەسەڵات، بەڵام لە دوای مردنی شا، دیۆ سولتان سوودی لە پێگەکەی خۆی وەرگرت، بۆ بەهێزکردنی دەسەڵاتی خۆی و هۆزەکەی و لاوازکردن و لەناوبردنی نەیارەکانی. (صفاکیش، 1390ش، ص 66)، بەمەش ململانێیەکی توند لەنێوان هۆزە دیارەکانی قزلباشەکان لەلایەک و لەنێوان قزلباش و فارسەکانیش لەلایەکی دیکەوە لەسەر گەیشتن بە دەسەڵات سەریهەڵدا، بەتایبەتی لە ماوەی 10 ساڵی یەکەمی فەرمانڕەوایی شا تەهماسب، ململانێیەکان زۆر پەرەیان سەند، چونکە کاتێک ناوبراو دەسەڵاتی گرتەدەست تەمەنی 10 ساڵان بوو، شارەزای لە بەڕێوەبردن و ولاتداری نەبوو، بەمەش ماوەی 10 ساڵ بەڕێوەبردنی کاروباری ولات کەوتە ژێردەستی سەرکردە بەهێزەکانی قزلباشەکان. (بنانی ودیگران، 1380ش، ص 87). بەمەش ولاتی ئێران لە ماوەیەدا دووچاری باروودۆخێکی نالەباری سیاسی و سەربازی ناوخۆیی و دەرەکی بوویەوە، بەهۆی ململانێی نێوان هەردوو نەتەوە دیارەکە و کێشمەکێشی نێوان قزلباشەکان خۆشیان لەسەر ئەوەی کێ لەو ماوەیەدا دەسەڵات بگرێتە دەست. (ترکمان، 1364ش، ص 46). بەجۆرێک لەسەر ئاستی دەرەکی ولاتی ئێران ڕووبەڕووی زنجیرەیەک شەڕی یەک لەدوای یەک بوویەوە، چونکە دەوڵەتی عوسمانی لە سنورەکانی ڕۆژئاوا و

باکووری ڕۆژئاوای ئێران لەنێوان ساڵانی (1533 – 1553) چوار جار پەلاماری ئێرانیاندا، لەو ماوەیەدا دەستیان بەسەر ناوچەیەکی فراوانی وەکو (کوردستان و ئازربایجان) داگرت، سەرەنجام شەڕەکانیان بە ڕێکەوتنامەی ئەماسیا لە ساڵی 1555 کۆتایی پێهات، هەروەها لە سنوری ڕۆژهەڵاتیش ئۆزبەکەکان بەهەمان شێوە چەند جارێک پەلاماری ئێرانیاندا و توانیان لە هەر جارێکدا زەرەر و زیانێکی زۆر بەو ناوچانە بگەیەنن. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە هەریەک لە. (لابی ار، 1369ش، ص 1-75، 900 – 917؛ ملکم، 1380ش، ص 345، 347).

لە دیارترین هەنگاوەکانی دیڤ سولّتانی تەکەللو کە لە دژی فارسەکان گرتیەبەر، لە ساڵی 1524 هەستا بە کوشتنی خواجە جەلالەددین محەمەدی تەبریزی (1523 – 1524)، کە بەرپرسی دیوانی چاودێری شا بوو (ترکمان، 1364ش، ص 159). بەمەش شا تەهماسب ناچار بوو، کەسێکی دیکە بەناوی (قازی جیهانی قەزوینی) کە ئەویش فارس بوو، لە شوێنی ئەو دابنێت (روملو، 1357ش، ص 185)، بەڵام دیڤ سولّتان کە لە بنەڕەتدا دژی بالّا دەستی فارسەکان بوو، قازی جیهانی دەستگیرکرد و خستیە زیندان، لە شوێنی ئەودا کەسێکی فارسی دانا بەناوی (میر جەعفەری ساوجی/ 1532 – 1533)، بەمەش شا تەهماسب هەرچەندە ئەو هەنگاوەی بە دڵ نەبوو، بەڵام نەیتوانی تا ساڵی 1529 هیچ هەڵوێستیک بەرانبەر بە دیڤ سولّتان بگرێتە بەر، بەتایبەتیش دوای ئەوەی توانی لەڕێگەی بەدەستهێنانی پشتیوانی هۆزێکی دیکەی قزلباشەکان، کۆتایی بە بالّا دەستی هۆزی تەکەللو هێنا و دیڤ سولّتانی سەرۆکی هۆزی تەکەللو کوشت (Newman, 2006, p. 27)

شیاوی باسە شەڕ و ململانێی ناوخۆیی لەنێوان قزلباش لەدوای کوژرانی دیڤ سولّتانی تەکەللوش هەر بەردەوامی هەبوو، ئەم جارەیان سەردەمی هۆزی شاملو دەستی پێ کرد، سەرکردەکانی ئەو هۆزەش بەهەمان شێوە توانیان بۆ ماوەی چەند ساڵێک کاروباری ولّات هەڵبسوڕێنن و پۆست پێگە سیاسی و کارگێڕییە گرنگەکان بەخۆیان پڕ بکەنەوە. سەرۆکی هۆزی شاملو لە ساڵی 1533 هەستا بە کوشتنی (میر جەعفەری ساوجی) سەرپەرشتیاری شا (صفا کیش، 1390ش، ص 66- 67). پاشان کەسێکی نزیک لە خۆیان بەناوی (نوور کەمالی ئەسفەهانی) لە شوێنی ئەو دانا (قمی، 1383ش, ص 218)، بەمەش بالّا دەستی قزلباشەکان بەسەر دەرباری شای سەفەوی و ململانێیان لەگەڵ فارسەکان تا ساڵی 1535 بەردەوام بوو، بەجۆرێک شا تەهماسب لەو ماوەیەدا تەمەنی بوو بە 20 ساڵ و بەرەبەرە شارەزایی و هێزی لە بواری کارگێڕی و سەربازی پەیداکرد، بەمەش هەستا بە کوشتنی سەرۆکی (هۆزی شاملو)و پاشان (نور کەمالی ئەسفەهانی)شی لە پۆستەکەی دوورخستەوە و (قازی جیهانی قەزوینی) لە زیندان ئازاد کرد و گەڕاندییەوە بۆ سەر پۆستەکەی پێشووی (قمی، 1383ش، ص 364). دوای گەڕانەوەی ناوبراو بۆ سەر پۆستەکەی، بۆ ماوەی 15 ساڵ لە شوێنی خۆیدا مایەوە، بەمەش لەو مێژووە بەدواوە سەردەمی بەهێزی شا تەهماسبی سەفەوی و لاوازی قزلباشەکان بوو. تەنانەت شا تەهماسب لەو ماوەیەدا لە زۆربەی پۆست و پێگە هەستیارەکان فارسەکان دانا. (روملو، 1357ش، ص 373). سەرباری ئەوەی شا تەهماسب توانی قزلباشەکان لاواز بکات و بەتوندی بەرەنگاریان بوویەوە، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا ئەوان بەردەوام بوون لە دژایەتیکردنی فارسەکان، پێیان شەرمەزاری بوو، کە ئەرک و فەرمان لەوان وەربگرن، هەر ئەمەش وای کردبوو ئەو سەرکردە فارسانەی کە پۆستی (وەکیل) یاخود (وەزیر)یان وەردەگرت، دەست لە کاروباری سەربازی وەرنەدەن و خۆیان بەدوور بگرن لە هەڕەشە و مەترسییەکانی قزلباشەکان، بۆ ئەوەی گیانیان پارێزراو بێت (رویمر، 1353ش، ص 344)، ئەگەرچی شا تەهماسب بۆ ماوەیەک توانی هاوسەنگی هێز لەناوخۆی ولّاتەکەی ڕابگرێت و ململانێی نەتەوەیی نێوان ئەو دوو نەتەوە دیارە کاڵ بکاتەوە، بەڵام جارێکی دیکە بارودۆخی ناوخۆیی ئێران لەکۆتاییەکانی تەمەنی ئەودا بەرەو پشێوی و ناهەمواری هەنگاوی نایەوە، بەتایبەتیش لەسەر دیاری کردنی شای ولّات ململانێیەکی توند لەنێوان هێزە جیاجیاکانی ناو دەرباری سەفەوی سەری هەڵدایەوە، بەجۆرێک کار گەیشتە کوشتنی میر و شازادەکان، کە داوای تەختی پادشایەتی ئێرانیان دەکرد. (صفاکیش، 1390ش، ص 70 – 79).

2- قۆناغی دووەم (1578 – 1629):-

قۆناغی دووەمی دەوڵەتی سەفەوی بە هاتنە سەر تەختی شا عەببасی یەکەم (1588 – 1629) دەست پێ دەکات. ئەوەی جێگای ئاماژەیە وڵاتی ئێران لەدوای مردنی شا تەهماسب یەکەم تاکو هاتنی شا عەببасی یەکەم، دووچاری بارووودۆخێکی ناهەموار و ململانێیەکی توندی سیاسی و سەربازی لەنێوان فارسەکان و تورکەکان لەناو دەرباری سەفەوی بوویەوە. ڕکابەری ئەو دوو نەتەوەیە کە لەناو دەرباری سەفەوی بەهێزەوە هەبوون، لەسەر پشتگیریکردنی ئەو شازادانە بوو، کە لەڕووی بیروباوەڕەوە لەوان نزیک بوو، بۆ ئەوەی پشتیوانی بکەن و بیخەنە سەر تەختی دەسەڵات، واتە هەریەکێک لەو دوو نەتەوەیە هەوڵیاندەدا ئەو شازادانە بکەن بە شای ئێران کە داواکارییەکانیان زیاتر جێبەجێ بکات و پۆست و پایە بەرزو گرنگەکانیان پێ بدات. بۆ ئەو مەبەستەش فارسەکان هەر لەدوای مردنی شا تەهماسب هەوڵیاندا یەکێک لە شازادەکان بەناوی (حەمزە میرزا) بکەن بە شا، بۆ ئەو مەبەستەش بەرلەوەی هەواڵی مردنی شا بڵاو بکەنەوە تاجی پادشایەتیان لەسەرنا، لە بەرانبەردا سەرکردەکانی قزلباشەکانیش پشتیوانیان لە شازادەیەک دەکرد بەناوی (ئیسماعیل میرزا)، بەڵام ناوبراو بەهۆی هەڵسوکەوتێکی نابەجێ لە دژی باوکی خرابووە بەندیخانەوە، بۆیە قزلباشەکان ئاگادار بوون شا تەهماسب لەسەر مەرگدایە، (ئیسماعیل میرزا)یان لە زیندان ئازاد کرد. گومانی تێدا نییە ئەمەش بووە هۆی سەرهەڵدانی شەڕێکی خوێناوی لەنێوان لایەنگرانی هەردوو شازادەکەدا، کە سەرەنجام شازادە ئیسماعیل میرزا بە پشتیوانی قزلباشەکان توانی تاجی پادشایەتی سەفەوی بۆخۆی مسۆگەر بکات و ڕکابەرەکانی لەناو ببات، کە دواتر بەناوی (شا ئیسماعیلی دووەم/ 1576 – 1577) لە مێژووی نوێی ئێران ناسرا. (روملو، 1357ش، ص 344 - 346). لەڕاستیدا ماوەی فەرمانڕەوایی شا ئیسماعلی دووەم زۆر درێژەی نەکێشا، چونکە ناوبراو سیاسەتێکی تووندوتیژی بەرانبەر بە زۆربەی شازادەکانی بنەماڵەی سەفەوی و سەرانی قزلباشەکانیش گرتەبەر، ناوبراو ئەو ماوەیەی لە زیندان بوو مەیلی زیاتر بەلای مەزهەبی سوونندا چووبوو، بۆی ڕقی خۆی بەسەر قزلباشەکان بەتاڵکرد، هەر ئەمەش یەکێک لە هۆکارەکان بوو، قزلباشەکان هەوڵی لەناوبردنی بدەن (سیوری، 1380ش، 242). بەتایبەتیش دوای ئەوەی قزلباشەکان هەستیان بە مەترسی شا ئیسماعیل کرد لەسەریان. بیریانکردەوە کە وا پێویستە ناوبراو لە دەسەڵات دوور بخەنەوە، بۆ ئەو مەبەستەش بە یارمەتی یەکێک لە خوشکەکانی شا بەناوی (پەریخان خانم)، توانیان شا ئیسماعیل بکوژن و کۆتایی بە دەسەڵاتی بهێنن کە کەمتر لە دوو ساڵ فەرمانڕەوایی کرد. لە شوێنی ئەودا یەکێک لە شازادە لاوازەکان بەناوی (سوڵتان محەمەد خودابەندە/ 1578 – 1588) لەسەر تەختی دەسەڵات دابنێن (هینتس، 1371ش، ص 54 – 60، 68 – 69).

لەڕاستیدا ڕکابەری نەتەوەیی لەناو دەرباری سەفەوی لەنێوان تورک و فارسەکاندا نەک هەر تەنها لەسەر وەرگرتنی پۆستەکان و دانانی شازادەکانی نزیک لە خۆیان بوو، بەڵکو گەیشتە ئەو ئاستەی کە شایەکانیش لەناو ببەن و یەکێکی دیکە لە شوێنی دابنێن، بەتایبەتیش دوای ئەوەی هەستیان کرد، کە ئەو شایەی دایاننا وەکو چاوەڕوانیان دەکرد، خواستەکانی ئەوانی بەدی نەهێنا، بەمەش ململانێ نەتەوەیی لەناو دەرباری سەفەوی گەیشتبووە ئەو ئاستەی کە بە کوشتنی شازادەکان و خودی شایەکانیش بگرێتەوە، ئەگەرچی شا ئیسماعیلی یەکەم هەر زوو هەوڵی لاوازکردنی قزلباشەکانیدا، بەڵام ئەوان لەدوای هەر شایەکی لاواز سەرلەنوێ بەهێزەوە دەردەکەوتنەوە، بۆیە شایەکانی سەفەوی کەهەستیان بە مەترسی قزلباشەکان کردبوو لەسەر دەسەڵاتیان هەوڵی لاوازکردنی ئەوانیان دەدا، بەڵام وەکو پێویست سەرکەوتوو نەبوون. (رویمر، 1353ش، ص 344). قزلباشەکان لە ماوەی 10 ساڵی فەرمانڕەوایی محەمەد خودابەندە، دەسەڵاتێکی ڕەهایان پەیدا کرد. هەر لەوماوەیەدا کەوتنە دژایەتییەکانیان جگە لەگەڵ فارسەکان تەنانەت لەناو دەرباری شاش خێزانی شایان بەناوی (مەهدی عولیا) کوشت، چونکە ناوبراو کاریگەرییەکی بەهێزی بەسەر فەرمانەکانی شا هەبوو، هەروەها لە دژی بەرژەوەندییەکانی قزلباشەکان دەوەستایەوە، بۆیە ئەویان بە هەڕەشە لەسەر خۆیان دەبینی، بەمەش توانیان لەناوی ببەن (فلسفی،ج1، 1347ش، ص 54 – 55). سەرباری ئەوەش محمەمەد خودابەندە هیچ کاردانەوەیەکی بەرانبەریان نەگرتەبەر، چونکە کەسێکی لاواز و بێتوانا بوو، بەتەواوی کەوتبووە ژێر دەسەڵاتی ئەوان، تەنانەت سەرباری لاوازی بێتواناییشی هێشتا قزلباشەکان لێی ڕازی نەبوو، بۆیە لە ساڵی 1588 هەستان بە لادانی

(سولّتان محەمەد خودا بەندە) لەسەر تەختی دەسەلّات و دانانی (شازادە عەببباس میرزا)ی کوڕی لە شوێنی باوکیدا، کە دواتر بەناوی (شا عەببباسی یەکەم/ 1588 – 1629) ناسرا. (سیوری، ایران عصر صفوی، ص 256).

شا عەببباسی یەکەم هەرچەندە بە پشتیوانی قزلباشەکان و بە یارمەتی یەکێک لە سەرکردە بەهێزەکانی ئەو هۆزەیە بەناوی (مورشید قولیخان)ی سەرۆکی هۆزی ئوستاجلوی تورکمانی گەیشت بە تەختی دەسەلّات، بەلّام هەولّیدا خۆی لە دەسەلّاتی ئەوان ڕزگار بکات، بۆ ئەو مەبەستەش سودی لە ناکۆکی نێوانیان وەرگرت، سەرەتا توانی لەڕێگای مورشید قولیخان سەرجەم ڕکابەرە بەهێزەکانی قزلباشەکان لەناوببات و پایەکانی دەسەلّاتی خۆی بەتەواوی جێگیر کرد، بۆیە دواتر هەستا بە لەناوبردنی (مورشید قولیخان)ی سەرکردەی قزلباشەکانیش، بەمەش لەدوای چەند ساڵێک لەهەولّی بەردەوام توانی کۆتایی بە سەرەڕۆیی قزلباشەکان بهێنێت. (فلسفی، ج 1، 1347ش، ص 138 – 147)، بەلّام لەگەلّ ئەوەشدا ململانێ و ناکۆکییەکانی ناو دەرباری سەفەوی لەنێوان فارسەکان و تورکەکاندا بووە هۆی لەدەستدانی ناوچەیەکی بەرفراوانی خاکی ئێران، کە لەلایەن عوسمانییەکان لەبەرەی ڕۆئاوا و باکووری ڕۆژئاوا و ئۆزبەکەکانیش لە بەرەی ڕۆژهەلّات دەستی بەسەر دابگرن (بنانی و دیگران، 1380ش، ص 206). بۆیە شا عەببباس بڕیاریدا پشت بەهێزی سێیەم ببەستێت، بۆ ئەو مەبەستەش خەلّکانی جیاوازی لەڕووی ئایینی و نەتەوەیی وەک (ئەرمەنی، گورجی و چەرکەس)ی، کە خەلّکی بەتوانابوون لەڕووی کارگێڕی و سەربازی و بازرگانی و نیشتەجێی ناوچەکانی (قەفقازو ئەرمینیا) بوون، هێنا بۆ ئێران، کاروباری سوپا و دەولّەتداری بە ئەوان سپارد، ئەم هەنگاوەی ناوبراو لەدوای ئەوە هات کاتێک لە ساڵەکانی (1604 – 1605 و 1616) چەند هەلّمەتێکی سەربازی بۆ سەر ئەو ناوچانە ئەنجامدا و ژمارەیەکی زۆری لە نەتەوەکانی ئەرمەنی و گورجی و چەرکەسی گواستەوە بۆ ئێران، سوپایەکی لە گەنجانی سەر بەو نەتەوانە دروستکرد بۆ پاراستنی دەسەلّاتەکەی (خداوردیان، 1360ش، ص 258 – 260).

گومانی تێدا نییە، کە ئەمە بەیەکێک لە گرنگترین هەنگاوەکان دادەنریت لە مێژووی دەولّەتی سەفەوی، کە یەکێک لە شایەکانی ئەو بنەماڵەیە بۆ ڕزگاربوون لە ململانێی نەتەوەیی کە بۆ ماوەیەکی درێژب وو باڵی بەسەر دەرباری ئەو بنەماڵەیەدا کێشا بوو. سەرباری ئەوەی شا عەببباسی یەکەم لەپێناو نەهێشتنی ئەو ململانێیەدا چەند هەنگاوێکی دیکەشی نا، لەوانەش گواستنەوەی پایتەختی ئێران لە شاری قەزوین لە باکووری ئێران بۆ شاری ئەسفەهان لە ناوەڕاستی ئەو وڵاتەدا، چونکە شاری قەزوین ناوەندی دەسەلّاتی قزلباشەکان بوو، بەمەش بە گواستنەوەی پایتەخت بۆ ئەسفەهان ویستی لە هەڕەشە و مەترسییەکانی ئەوان بە دوور بێت، هەروەها بەشێک لە پۆستە کارگێڕی و سەربازییە هەستیارەکانی بە نەتەوەکانی (ئەرمەنی، گورجی، چەرکەس) سپارد، لەوانەش پۆستی قولەر ئاغاسی[12] دا بەگورجیەکان (نصیری، 1372ش، ص 16). لەڕاستیدا ئەم هەنگاوەی شا عەببباس لێدانێکی بەهێزبوو لە پێگەی قزلباشەکان، چونکە بە دامەزراندنی ئەو پۆستە کە پێگەیەکی سەربازی بوو، دەسەلّاتی سەربازی قزلباشەکانی کەم کردەوە و لاوازی کرد. لەلایەکی دیکەشەوە لە جێگەی سەرۆک هۆزەکانی قزلباشەکان زیاتر بایەخی بە کوڕ و نەوەکانی ئەواندا، لەلایەک وەک بارمتە بەکاری دەهێنان بۆ ئەوەی سەرکردەکانی قزلباشەکان دژایەتی دەسەلّاتەکەی نەکەن، لەلایەکی دیکەشەوە ئەوانی لەناو دەربار پەروەردە کرد، بۆ ئەوەی فێری ژیانی کارگێڕی و سیاسی ببن و بە تەنها دڵسۆزییان بۆ شای سەفەوی بێت. (سیوری، ایران عصر صفوی، ص 166 – 173). جێگەی ئاماژەیە هەرچەندە شا عەببباسی یەکەم سەرکەوتوو بوو لەو هەنگاوانەی گرتیەبەر، بەلّام بە مردنی ئەو چاکسازییەکانی بەرەو کاڵبوونەوە چوون و جارێکی دیکە ململانێیەکانی نێوان تورک و فارس و نەتەوەکانی دیکەش لەناو دەرباری سەفەوی سەری هەلّدایەوە، بەمەش قۆناغی سێیەمی ململانێیەکان دەست پێ کرد، کە قۆناغی هەژموونی دەربارە بەسەر شایەکاندا.

3- قۆناغی سێیەم (1629 – 1722):-

ئەم قۆناغە لە هاتنە سەردەسەلّاتی شایەکانی سەفەوی کە لەدوای شا عەببباسی یەکەم دەستی پێ کرد، تا ڕووخانی دەولّەتی سەفەوی لە ساڵی (1722) بەردەوام بوو، ئەگەرچی شا عەببباسی یەکەم هەموو توانای خۆی خستەگەڕ بۆ لاوازکردنی قزلباشەکان و نەهێشتنی ململانیی نەتەوەیی لەنێوان فارس و تورکەکان لەناو دەرباری سەفەویدا، بەلّام لە

ماوەی فەرمانڕەوایی خۆیدا چەند هەنگاوێکی گرتەبەر، کە لەدوای مردنی خۆیدا بە خراپی بەسەر دەوڵەتەکەیدا شکایەوە، ئەویش هەستا بە لەناوبردنی کوڕەکانی و کوشتنی زۆربەیان کە مەترسی ئەوەی لێیان دەکرد لەلایەن قزلباشەکان و فارسەکان بەکاربهێنرین لە دژی دەسەڵاتەکەی، بەمەش کاتێک لە ساڵی 1629دا کۆچی دوایی کرد، بەهۆی ئەوەی کۆڕەکانی لەپێشتردا کوشتبوو، بۆیە هیچ شازەدایەکی جێنشین نەبوو تاکو شوێنی بگرێتەوە و بچێتە سەر تەختی دەسەڵات، بۆیە سەرانی دەوڵەت ناچار بوون یەکێک لە نەوەکانی بەناوی (سام میرزا) کە ئەوکات تەمەنی 18 ساڵ بوو کردیان بەشای ئێران و بەناوی شا سەفی (1629 – 1644) ناسرا (اولئاریوس، 1369ش، ج2، ص 722).

شا سەفی کەسێکی بێ توانا و دڵڕەق، هەستا بە لەناوبردنی زۆربەی شازادەکانی سەفەوی، تەنانەت زۆربەی سەرکردە سەربازییەکانی دەوڵەتەکەشی لەناوبرد، لەکاتێکدا بەشێک لەوان سەرکردەی سەربازی بەتوانا بوون و خزمەتی گەورەیان پێشکەش بە دەوڵەتی سەفەویش کردبوو. (صفاکیش، 1390ش، ص 103 - 107). گومانی تێدا نییە، کە ئەو هەنگاوەی ناوبراو دەگەڕێتەوە بۆ ترسی لەوەی سەرکردە سەربازییەکان کە سەر بە هۆزە جیاوازەکان بوون لە دژی دەسەڵاتەکەی هەڵبگەڕێنەوە و پشتیوانی شازادەیەکی دیکەی سەفەوی بکەن و ناوبراو لە دەسەڵات دووربخەنەوە. لەدوای مردنی شا سەفی کوڕەکەی بەناوی شا عەببасی دووەم (1644 – 1666) شوێنی گرتەوە، هەرچەندە لە سەردەمی ئەودا تارادەیەک ململانێیەکانی نێوان قزلباش و فارسەکان کەمتر بوویەوە، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا قزلباشەکان هەستان بە کوشتنی سەرۆک وەزیرانی ئێران بەناوی (سارۆتەقیخان/ 1633 – 1645)، چونکە ناوبراو سەر بەنەتەوەی فارس بوو، هەروەها لە ماوەی حوکمڕانی خۆیدا خزمەتێکی زۆری پێشکەش بەو وڵاتە کرد، بەڵام لەگەڵ ئەوەشدا نەیتوانی پەیوەندی باش لەگەڵ قزلباشەکان دروست بکات و خۆی لە ڕق و کینەی بپارێزێت، سەرەنجام بە کوشتنی ئەو دەوڵەتەکەی کۆتایی هات (ملکم، 1380ش، ص 392 - 396).

سەرباری ئەوەی لەدوای مردنی شا عەببасی دووەم دەوڵەتی سەفەوی زیاتر بەرەو ڕووخان هەنگاوی نا، چونکە لەدوای ئەو دوو شای دیکە لە بنەماڵەی سەفەوی دەسەڵاتیان گرتەدەست، کە دوو شای لاواز بوون و زۆر بایەخیان بە کاروبارەکانی وڵات نەدەدا، بۆیە ململانێیەکان لەناو دەرباری ئەو وڵاتە بەردەوامی هەبوو، ئەمەش دەرفەتی ڕەخساند بۆ کوردێک بەناوی (شێخ عەلیخانی زەنگەنە/ 1669 – 1689) بۆ ماوەی نزیکەی 20 ساڵا سەرۆک وەزیرانی وڵاتی ئێرانی کرد (سادق و خدر، 2020، 173). شێخ عەلیخانی سەرۆکی هۆزی زەنگەنەی کوردی بوو، ناوبروا لە ماوەی حکومەتەکەیدا کەسی یەکەمی ئێران بوو لەدوای شا زۆربەی کاروبارەکانی ئەو وڵاتەی بەڕێکی بەڕێوە دەبرد. بەهۆی لێهاتوویی و بەتواناییەوە لەو ماوەیەدا ڕێگای نەدا قزلباشەکان گرفت و کێشە بۆ کارەکانی دروست بکەن. (کمبریج، 1384ش، ص 118 – 119)، بەڵام لە کۆتاییەکانی دەوڵەتی سەفەویدا بەهۆی ئەوەی دەرباری سەفەویش ببوونە بەشێک لە ململانێیەکان و زۆرجار پیلانی کوشتن و لادانی سەرکردە بەتواناکان لەوێ دادەنرا، وەکو دواییەن هەنگاوەکانی ململانێی نێوان تورک و فارسەکان، بە کوشتنی فەرماندەی هێزەکانی ئێران بەناوی (لوتف عەلیخان) و هەروەها کوشتنی (فەتح عەلیخانی داغستانی) سەرۆک وەزیرانی ئێران (1716 – 1720) گەیشتە قۆناغی کۆتایی، چونکە بە کوژرانی ئەم دووانە دەرگای هێرشی ئەفغانەکان بۆسەر وڵاتی ئێران ئاوەڵابوو، سەرەنجام ئەفغانییەکان توانیان لە ساڵی 1722 دەست بەسەر شاری ئەسفەهان دابگرن و کۆتایی بە دەوڵەتی سەفەوی بێنن، کە بۆ ماوەی زیاتر لە دوو سەدە فەرمانڕەوایی ئێرانیان کرد. (ملکم، 1380ش، ص 401-433).

4- ئەنجام:

1- سەرهەڵدانی ململانێ بۆ ماوەیەکی درێژ لە دەوڵەتی سەفەوی لەنێوان هەردوو ڕەگەزی تورکمانەکان، کە ناسرابوون بە قزلباش لەگەڵ ئێرانیەکان کە ناسرابوون بە فارس.

2- گواستنەوە و وەرگرتنەوەی پۆستە باڵاکانی وڵات وەکو (وەکیل و وەزیر) لە قزلباشەکان و پێدانی بە ئێرانییەکان لەلایەن شایەکانی سەفەوییەوە.

3- سەرهەڵدانی شەڕی ناوخۆیی لە ئێران لەنێوان هۆزە دەست ڕۆیشتووەکانی قزلباشەکان لەسەر دەسەڵات، لەنیوەی یەکەمی سەدەی 16، لەسەر پێگەی میری میران و کام لەو هێزانە سەرکردایەتی هۆزەکانی قزلباشەکان بکات.

4- سەرهەڵدانی ڕکابەرایەتی لەنێوان شازادەکانی دەوڵەتی سەفەوی، بەتایبەتی لەدوای مردنی شایەکان بۆ وەرگرتنی تەختی پادشایەتی ئێران، هەریەک لەو دوو نەتەوە جیاوازە پشتیوانی شازادەیەکیان دەکرد، بۆ ئەوەی دەسەڵات بگرێتە دەست، ئەمەش زۆربەی جارەکان بە کوشت و کوشتاری زۆربەی شازادەکانی بنەماڵەی سەفەوی کۆتایی پێ دەهات.
5- لەدەستدانی ناوچەیەکی فراوانی خاکی ئێران لەئەنجامی ناوکۆکییە ناوخۆییەکان و دەست بەسەرداگرتنی لەلایەن دەوڵەتی عوسمانی و لەناوچەکانی ڕۆژئاوا و باکووری ڕۆژئاوا، ئۆزبەکەکانیش لە ڕۆژهەڵاتی ئەو وڵاتەدا.
6- بێ توانایی و لاوازی شایەکانی کۆتایی دەوڵەتی سەفەوی لە بەڕێوەبردنی کارووبارەکانی وڵات و بەرەنگاربوونەوەی ئاستەنگییەکانی بەردەم وڵات و کۆتایی هێنان بە ناکۆکییە دڕێژخایەنەکان.
7- لاوازبوونی دەوڵەتی سەفەوی بەتێپەڕبوونی کات، بەهۆی بەردەوامی ململانێیەکانی نێوان تورک و فارسەکان و سەرەنجام بە ڕووخانی دەوڵەتی سەفەوی لەسەر دەستی ئەفغانییەکان کۆتایی هات، کە ئەوانیش بەشێک بوون لە نەتەوەی فارس.

5- پەراوێزەکان:-

(1) سەفەوی:- ناوی سەفەوییەکان دەگەڕێتەوە بۆ شێخ سەفیەدینی ئەردەبیلی (1255 – 1333) کە یەکێک کە بەڕەچەڵەک کورد بوونەو لەناوچەی شەنگال کۆچیان کردووە بۆ باکووری ئێران، شێخ سەفیەدین باپیرە گەورەی بنەماڵەی سەفەوییەکان و دامەزرێنەری ڕێبازی سۆفیگەری سەفەوی بوو لەشاری ئەردەبیل لە باکووری ئێران، لەدوای مردنی خۆی کوڕ و نەوەکانی لەبرەودان بە ڕێبازەکەی بەردەوام بوون و تەکیەکەیان پەرەی سەند لەناوەڕستی سەدەی 15 تەکیەی سەفەوی لەپاڵا مۆرکی ئایینی مۆرکێکی سەربازیشی بەخۆوەبینی و زۆربەی شوێن کەوتووانی ئەو ڕێبازە لە تورکمانەکانی ناوچەکانی باکوری ئێران بوون، دوای ئەوەی شا ئیسماعیلی یەکەم (1501 – 1224) دەوڵەتەکەی دامەزراند بە ناوی دەوڵەتی سەفەوی ناسرا لەئێرا ن تاکو ساڵی 1722 بەردەوام بوو. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە: (عالم ارای صفوی، 1350ش، ص بیست – بیست چهار؛ خنجی، بی تا، ص 8 – 58؛ مزاوی، 1363ش، ص 115 - 155).
(2) قزلباش:- وشەکە لەزمانی تورکیدا بەمانای کڵاو سوور دێت، قزلباش بە حەوت هۆزی تورکمانی دەگوترا کە موریدی تەکیەی سەفەوییەکان بوون و لە ساڵی 1454 لەلایەن شێخ حەیدەری باوکی شا ئیسماعیلی دامەزرێنەری دەوڵەتی سەفەویەوە وەکو سوپای تایبەت بە ڕێبازی سەفەوی دامەزراند، ئەوانیش بریتی بوون لەهۆزەکانی (تەکەللو، شاملو، قاجار، ئەفشار، ئوستاجلو، زولقەدر، ڕۆملو)، ئەندامانی ئەو هۆزانە مەشق و ڕاهێنانی سەربازیان پێدەکراو ئامادەکران بۆ ئەوەی پشتیوانی سەفەوییەکان بکەن لەڕووبەڕووبوونەوەی نەیارەکانیان و سەرەنجام ڕۆڵی سەرەکیان گێڕا لە ساڵی 1501 لە دامەزراندنی دەوڵەتی سەفەوی. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە (خنجی، بی تا، 64 – 66؛ پناهی سمنانی، 1371ش، ص 99 – 112).
(3) تاجیک:- لەڕاستیدا لەنێوان لێکۆڵەرانی ئێرانی بۆچوونی جیاواز هەیە سەبارەت بە واتای (تاجیک)، بەڵام بەشێوەیەکی گشتی زۆربەیان لەسەر ئەوە کۆکن کە تاجیک بە خەڵکانی نا (تورک و عەرەب) بەکاردەهات، بەتایبەتی تورکەکان بەکەسانی ناتورکیان دەگوت (تات) هەروەها پاشگری (جیک) لە (چیک) کە بەمانای بچوک دێ هاتووە، ئەمەش بەو مانایەی تورکەکان خەڵکانی دەرەوەی ڕەگەزی خۆیان بە بچوک سەیرکردووە. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە (شکورزاده، 1373ش، ج – یو). بەڵام لە سەردەمی سەفەوییەکان ئەو دەستەواژەیە بۆ نەتەوەی فارس بەکار دەهات، ناوەکەش خۆی لە بنەڕەتدا بۆ ناوی هۆزێکی فارسی زمان دەگەڕێتەوە بەناوی تاج، میژووی بەکارهێنانی تاجیک دەگەڕێتەوە بۆ سەدەی پێنجی کۆچی بەدواوە، لە سەردەمی سەفەوییەکان جگە لە وشەی تاجیک بۆ نەتەوەی فارس هاوکات وشەی (ئێرانی، پیاوانی قەڵەم و ئەهلی قەڵەم) یش بەکارهاتووە، ئەگەرچی دەستەواژەی تاجیک ئێستا لە وڵاتی ئێران بەکارنایەت، بەڵام تا ئێستاشی لەگەڵدابێت لە هەردوو وڵاتی تورکمانستان و ئەفغانستان بەفارسە سوونە مەزهەبەکان دەڵێن تاجیک، هەروەها وشەی پیاوانی قەڵەم وئەهلی قەڵەمیان بۆ بەکاردەهێنان بەهۆی شارەزاییان لە بواری کارگێڕی و دەوڵەتداریەوە. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە: (طباطبائی، 1365ش، ص 343 – 349).

(4) ولاتی فارس: یەکێک لەو ناوانە بوو کە لەسەردەمانی کۆن بە ولاتی ئێران دەگووترا، بەڵکو لە ساڵی 1935 ناوی ولاتی فارس بۆ ئێران گۆڕا، هەروەها لە سەرچاوەکانیش بەشێوەی جیاوازی وەک (ولاتی فارس، ولاتی ئێران، دەوڵەتی سەفەوی)یش ناوی هاتووە. دەوڵەتی سەفەوی لەڕووی جوگرافیای سیاسییەوە بەهۆی شەڕەکانی لەگەڵ دەوڵەتی عوسمانی و ئۆزبەکەکان سنوورەکانی کەم و زیادی دەکرد، بەڵام لە کۆتایی فەرمانڕەوایی ئەو دەوڵەتە سنوورەکانی لە باکوور ناوچەکانی ئاسیای ناوەڕاست و دەریای خەزەر (قەزوین) و قەفقازی لەخۆ دەگرت، لەباشووریش دەریای عومان و ولاتی عومان و بەحرێن، لە ڕۆژهەڵات تەواوی ئەفغانستان و سیستان، لەڕۆژئاواش نێوان دوو ڕووبار (بەشێک لەعێراقی ئێستا) و ئاسیای بچوک (باکوور و بەشێک لەبوشووری کوردستانی ئێستا)ی لەخۆ گرتبوو. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە: (حافظ نیا و قلی زادە، 1386ش، 13). ئەگەر ئێمە لەچەند شوێنێکی ئەو توێژینەوەیەدا ناوی (ئێران)مان بەکارهێنا مەبەست لێی هەمان ولاتی فارس یاخود دەوڵەتی سەفەوییە.

(5) ئاق قۆینلو (1468 – 1501) بنەماڵەیەکی تورکمانی بوون زێدی ڕەسەنیان ناوچەکانی ئاسیای ناوەڕست بوو لەدوای هەڵمەتی تەیموری لەنگ بۆ سەر دەوڵەتی عوسمانی لەناوچەکانی ئەنادۆل و شاری دیار بەکر نیشتەجێ بوون، دامەزرێنەری ئەو دەوڵەتە کەسێک بوو بەناوی حەسەن بەگ ناسراو بە (ئۆزۆن حەسەن) هاوکات بەبنەماڵەی خاوەن مێگەلی سپیش ناسرابوون، پایتەختەکەیان شاری دیاربەکر بوو، پاشان گواستراییەوە بۆ شاری تەورێز (تەبریز) لە ولاتی ئێران، لە ساڵی 1501 شا ئیسماعیلی سەفەوی توانی دەست بەسەر پایتەختەکەیان دابرێت و کۆتایی بە ماوەی حوکمڕانیان لە ئێران و کوردستان و ئازربایجان بێنێت. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە کتابەکەی:(ابوبکر طهرانی، 1977) و (ملکم، 21379ش، ص 332 – 335).

(6) وەکیلی نەفسی نەفیسی هومایوونی (وکیل نفس نفیس همایونی): بەمانای بریکار و یاریدەدەری شای سەفەوی دەهات لەکاروباری کارگێڕیدا، هاوکات کەسی دووەم بوو لەدوای شا ئیسماعیلی یەکەم لە ولاتی ئێران بۆیە هەرکەسێک ئەم پۆستەی پێدرابایە دەسەلاتێکی فراوانی دەبوو، جگە لە بەڕێوەبردنی کاروباری کارگێڕی ولان هاوکات سەرکردایەتی سوپاشی دەکرد لە کاتی هەڵمەتە سەربازیەکاندا. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە: (سیوری، تحقیقات درتاریخ ایران...، ص 113 – 117).

(7) حوسێن بەگی شاملو: سەرکردەی هۆزی شاملو بوو، کە یەکێک بوو لەو حەوت هۆزەی پاڵپشتی و پشتیوانی شا ئیسماعیلیان کرد لە دامەزراندنی دەوڵەتی سەفەویدا، ناوبراو بەهۆی ئەو خزمەتە فراوانەی خۆی و هۆزەکەی بە ئیسماعیلی یەکەمیان کردبوو، بۆیە پۆستی وەکیلی نەفسی نەفیسی هومایونی پێدا لە ساڵی (1501) تاکو ساڵی 1507 لەو پۆستەدا مایەوە. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە: (روملو ، 1357ش، ص 92؛ خواندمیر،ج4، 1380ش، ص 477).

(8) شیعەی دوازدە ئیمامی: یەکێکن لەگروپەکانی تایبەت بە مەزهەبی شیعە کە بڕوایان بە هەر 12 ئیمامی شیعەکە هەیە یەکەمیان عەلی کوڕی ئەبوتاڵیبە و دواهەمیان محەمەدی مەهدییە، کە بە بڕوای لایەنگرانی ئەو ڕێبازە لە ساڵی (161ک/ 875ز) ون بووەو لەڕۆژی کۆتایی هاتنی دونیادا دەگەڕێتەوە، بۆ زانیاری زیاتر لەبارە ئەو گروپە بڕوانە: (علی قفاری، 1994، ص 103 – 125)؛ سەبارەت بە بنەچەی سەفەوییەکان سەرباری ئەوەی ئەوان بەخۆیان خۆیان دەگەڕاندەوە بۆ سەر جەعفەری صادق ئیمامی شەشەمی شیعەکان، هەندێک لەمێژوونوسی تایبەت بە مێژووی سەفەوییەکان پێیان وایە کەوا ئەو بنەماڵەیە لەبنەڕەتدا کوردن و دەگەڕێنەوە بۆ کەسێک بەناوی فیرز شا زێڕین کڵاو لە سەدەی 11ز لە کوردستان کۆچی کردووە بۆ ناوچەی ئەردەبیل لەباکوری ئێران لەوێ زاراوەی ئازەریان وەرگرتوە. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە (سیوری، ایران عصر صفوی، ص 1 – 17؛ جعفریان، 1388ش، ص 810 – 899).

(9) میری میران: فەرماندەی گشتی هێزە چەکدارەکانی دەوڵەتی سەفەوی بوو، ئەم پێگەیەش لە سەرەتادا شا ئیسماعیلی یەکەم دای بە حوسێن بەگی شاملو، خاوەنی ئەو پێگەیە لەپاڵ سەرکردایەتی کردنی سوپا هاوکاتی دەسەلاتێکی سیاسی بەهێزیشی هەبوو لە حکومەتی ناوەندی. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە هەریەک لە : (مینورسکی، 1387ش، ص 5؛ سیوری، تحقیقات درتاریخ...، ص 120 - 123).

(10) قورچی باشی – سەرۆکی سەرۆکی پاسەوانان:- کە ئەو هێزانەش سووارە بوون، بۆ یەکەمجار ئەو پێگەیە لە ساڵی (1505 – 1506) لەلایەن شا ئیسماعیلی یەکەم دروستکراو درا بەیەکێک لە سەرۆکی قزلباشەکان، کوردەکانیش لە دەوڵەتی سەفەوی دەبوون بە بەشێک لەم هێزەیە و سەرۆک هۆزە کوردییەکانیش پێگەی قورچی باشیان پێ دەدرا. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە: (روملو، 1357ش، ص ؛ 118؛ سیوری، تحقیقات درتاریخ...، ص 123 – 124).

(11) وەزیر و سەدر: وەزیر بەمانای سەرۆک وەزیران دەهات لە دەوڵەتی سەفەوی، کە زیاتر ئەرکی ئەو لایەنی کارگێڕی بوو لەو وڵاتەدا، بەڵام بەهۆی هەبوونی پێگەکانی میری میران و قورچی باشی ئەم پۆستەیە گرنگییەکی ئەو تۆی نەبوو، زیاتر ئەم پۆستەیە لەلایەن فارسەکان بەڕێوە دەبرا، هەروەها سەدر بەرپرسی لایەنی ئایینی بوو لە دەوڵەتی سەفەوی پێگەی سەدر لە وەزیر بەرزتر بوو بەهۆی پێگەی شایەکانی سەفەوی، کە جگە لەوەی شای وڵات بوون هاوکات شێخی تەرقەتی سەفەویش بوون. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە: (سیوری، تحقیقات درتاریخ...، ص 124 – 125؛ قمی، 1359ش، ج1، ص 151 - 152).

(12) قوللەر ئاغاسی – سەرۆکی هێزەکان: دەستەواژەیەکی تورکییە بەمانای خزمەتکاری شا دێت، دووەمین پۆستی بەرز بوو لە دەوڵەتی سەفەوی لەدوای ئیشەک ئاغاسی، لەلایەن شا عەببباسی یەکەم سوپایەک لە نەتەوەکانی گورجی و چەرکەسی دروستکرا، کە بە غوڵامەکانی شا ناسرابوون و بە سەرۆکەکەشیان دەگوترا قوللەر ئاغاسی، تا کۆتایی دەوڵەتی سەفەوی ئەو سوپایە بەردەوام بوو لە خزمەتکردن بەو وڵاتە. بۆ زانیاری زیاتر بڕوانە: (مینورسکی، 1387ش، ص 7–8).

6- سەرچاوەکان:

یەکەم سەرچاوەی فارسی و وەرگێڕدراو بۆ فارسی:-

- اولئاریوس، آدم (1369ش)، سفرنامه آدم اولئاریوس، ترجمه: حسین کردبچه، جلد دوم، شرکت کتاب برای همه، تهران.
- بنانی، امین و دیگران (1380ش)، صفویان، ترجمه: یعقوب آژند، انتشارات مولی، تهران.
- پناهی سمنانی، محمد احمد (1371ش)، شاه اسماعیل صفوی مرشد سرخ کلاهان، انتشارات کتاب نموونه، تهران.
- ترکمان، اسکندر بیگ (1364ش)، تاریخ عالم ارای عباسی، بەکوشش: ایرج افشار، انتشارات امیر کبیر، تهران.
- جعفریان، رسول (1388ش)، تاریخ تشیع در ایران از آغاز تا طلوع دولت صفوی، چاپ سوم، نشر علم، تهران.
- حافظ نیا، محمدرضا و قلی زاده، علی ولی (1368ش)، دولت صفوی و هویت ایرانی، فصلنامه مطالعات ملی؛ 32، س8، ش4.
- خنجی، امیر حسین (بی تا)، تاریخ شاه اسماعیل صفوی ارمغان اوران تشیع، بی جا.
- ---------- (بی تا)، قزلباشان در ایران، نشر الکترونیک، وبگاه ایران تاریخ، بی جا.
- خواندمیر، امیر محمود (1370ش)، تاریخ شا اسماعیل و شا تهماسب، تصحیح: محمد علی جراح، نشر گستره، تهران.
- خواندمیر، غیاث‌الدین (1380ش)، حبیب‌السیر فی اخبار افراد بشر، تصحیح محمد دبیرسیاقی، جلد ٤، انتشارات خیام، تهران.
- روملو، حسن بیگ (1357ش)، احسن التواریخ، بەکوشش: عبدالحسین نوایی، انتشارات بابک، تهران.
- رویمر، هانس روبرت (1353ش)، ایران در راه عصر جدید، ترجمه: آذر آهیچی، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
- سیوری، راجر م. (1389ش)، ایران عصر صفوی، ت: کامبیز عزیزی، چاپ نوزدهم، انتشارات شابک، تهران.
- ----------، (1380ش)، درباب صفویان، ت: رمضان علی روح الهی، نشر مرکز، تهران.
- ----------، تحقیقات درتاریخ ایران عصر صفوی، ت: عبسا غفاری فرد و محمد باقر ارام، انتشارات امیر کبیر، تهران، 1382ش .
- شرف الدین قزوینی، قاضی احمد (1359ش)، خلاصه التواریخ، تصحیح: احسان اشراقی، دانشگاه تهران، تهران، 1359ش.
- شکورزاده، میرزا (1373ش)، تاجیکان در مسیر تاریخ، انتشارات بین المللی الهدی، تهران.
- صفاکیش، حمید رضا (1390ش)، صفویان در گذرگاه تاریخ، انتشارات سخن، تهران.
- طباطبائی، محمدوحید (1365ش)، درباره لفظ فارس و تات، اینده (مجله) شماره 122، سال دوازدهم، تهران.
- طهرانی، ابوبکر (1977)، دیاربکریه یا تاریخ حسن بیک اق قوینلو واسلاف او، تصحیح: نجاتی لوغال و فاروق سومر، تهران، کتابخانه طهوری.
- عالم آرای صفوی، به کوشش: یدالله شکری، انتشارات بنیاد فرهنگ ایران، تهران، 1350ش.
- فلسفی، نصرالله (1347ش)، زندگانی شا عباس اول، جلد اول، چاپ چهارم، ، چاپخانه دانشگاه تهران، تهران.
- ک.س. خداوردیان، گ.خ. سارگسیان، ت..خ. هاکوبیان، تاریخ ارمنستان، ترجمه: ا.کرمانیک، چاپ دوم، تهران، 1360ش.
- کمبریج، پژوهش جمعی، تاریخ ایران دوره صفویان، ترجمه: یعقوب ێژند، نشر جامی، تهران ، ١٣٨٠ش.

- گرانتوفسکی، ادوین آرویدوویچ _ م. آ. داندامایو _ گ. آ.کاشلنکو _ ایلیا پاولوویچ پگروشفسکی _ ل. ک.بلوی _ میخائیل ایوانف، سرگیویچ (1389ش)، تاریخ ایران از زمان باستان تا امروز، ترجمه: کیخسرو کشاورزی، چاپ سوم، نشر مروارید، تهران.
- لا بی آر، الفرید (1369ش)، سلطان سلیمان خان قانونی و شا طهماسب صفوی، ترجمه: ذبیع الله منصوری، جلد اول و دوم، چاپ چهارم، انتشارات حیدری، تهران.
- م. مزاوی، میشیل (1363ش)، پیدایش دولت صفوی، ترجمه: یعقوب آژند، چاپ دوم، نشر گستره، تهران.
- ملکم، سر جان (1379ش)، تاریخ کامل ایران، ترجمه: میرزا اسماعیل حیرت، انتشارات افسون، تهران.
- مینورسکی، سازمان ادرای حکومت صفوی یا تعلیقات مینورسکی بر تذکرة الملوک، ترجمه: سید محمد دبیر سیاقی، انتشارات امیر کبیر، تهران، 1387ش.
- نصیری، میرزا علی نقی (1372ش)،القاب و مواجب دوره سلاطین صفویه، تصحیح دکتر یوسف رحیم لو، انتشارات دانشگاه فردوسی، مشهد.
- هرن، پاول (1314ش)، تاریخ مختصر ایران از اول اسلام تا انقراض زندیان، ترجمه: رضا شفیق زاده، نشریان کمسیون معارف، تهران.
- هینتس، والتر (1371ش)، شاه اسماعیل دوم صفوی، ترجمه: کیکاوس جهانداری، انتشارات فرهنگی و علمی، تهران.

- دووەم بە زمانی عەرەبی:

- بن علی قفاري، ناصر بن عبدالله (1994)، اصول المذهب الشيعة، المجلد الاول، الطبعة الثانيه، دون مكان الطبع.

- سێیەم بە زمانی کوردی:

- سادق، دلزار سالح و خدر، موسا محەمەد (2020)، شێخ عەلیخانی زەنگەنەو ڕۆڵی لەبەرەوپێشبردنی دەوڵەتی سەفەوی (1669 – 1689)، گۆڤاری ئەکادیمیای کوردی، ژ 45.
- کریم، مصطفی محمد (2018)، لێکۆڵینەوەیەک لە مێژووی سیاسی دەوڵەتی سەفەوی (1501-1736)، چاپخانەی زانکۆی سەلاحەدین، هەولێر.

- چوارەم بە زمانی ئینگلیزی:

- A.J. Newman, Safavid Iran Rebirth of Persian Empire, New York, Tauris. 2006.
- Jean Aubin. La politiquereligieuse des safavides. Paris: colleue de Strasbourg, 1970.

الصراع العرقي على السلطة في البلاط الصفوي (1501 – 1722)

دلزار صالح صادق
قسم التاريخ، كلية الآداب، جامعة صلاح الدين –
اربيل،أقليم كوردستان
dlzar.sadiq@su.edu.krd

ملخص

بعد قيام الدولة الصفوية (1501–1722)، والتي كانت دولة عسكرية شيعية متطرفة، شهدت إيران صراعًا عرقيًا شرسًا على السلطة، خاصة بين الاقوام التي دعمت السلالة الصفوية في تأسيس دولتها، من حيث العرق (الكردي، الفارسي، التركي، العربي) وعدة أمم أخرى، ولكن الصراعات وقعت أكثر بين (الفرس والأتراك)، لأن كل منهم رأى نفسه أكثر مستاهلا لقيادة مناصب الادارية والعسكرية في الدولة الصفوية، ومن ضمنهم الأتراك الذين كانوا يعتقدون انفسهم رجال السيوف، لقد لعبوا دورًا كبيرًا في تأسيس الدولة الصفوية، لذالك لابد من الملوك الصفوية أن يفي بوعودهم لكي يعطيهم معظم الناصب الحساسة في الدولة الصفوية كمكافأة لهم على تضحياتهم لانشاء الدولة.

ورغم أن الشاه إسماعيل الأول (1501–1524) مؤسس الدولة الصفوية، عهد إليهم في البداية بمعظم المناصب الحساسة في دولته، إلا أنه شعر بالتهديد من توسع القوة التركية على مستقبل الحكم الإيراني، وكانوا يطلق عليهم اسم الطاجيك و وكانوا معروفين برجال القلم. ورغم أن معظم الملوك الصفويين الآخرين اتبعوا نفس المسار بعد وفاة الشاه إسماعيل الأول، إلا أن عهد أي من الملوك لم ينته دون صراع بين الفرس والأتراك، ليصل الصراع إلى البلاط الصفوي، رغم أن الدولتين كانتا بعضهم البعض، ودعم كل منهم بقوة أحد أمراء الأسرة لتولي السلطة، وانعكس الصراع على جميع أنحاء البلاد، مما أدى في نهاية المطاف إلى إضعاف الدولة وانهارت في نهاية المطاف في

الكلمات المفتاحية: الدولة الصفوية، بلاط الشاه، الصراع العرقي، الأتراك، الفرس.

National Conflict for Power at the Safavid Court (1501 – 1722)

Delzar Salih Sadiq
Department of History, College of Arts, Salahaddin University-Erbil,
Kurdistan Region, Iraq
dlzar.sadiq@su.edu.krd

Abstract

After the establishment of the Safavid state (1501-1722), which was a radical Shiite military state, Iran experienced a fierce ethnic struggle for power, especially among the nations that supported the Safavid dynasty in establishing their state , Christians, Jews and Zoroastrians), in terms of ethnicity (Kurdish, Persian, Turkish, Arab) and several other nations, but the conflicts occurred more between (Persians and Turks), because each of them saw itself more suitable The conflict was due to the fact that the Turks, known as the Men of the Sword, believed that they had played a major role in establishing the Safavid state, so they must have lost all the sensitive parts of the state as a reward for their sacrifices.

Although Shah Ismail I (1501-1524), the founder of the Safavid state, initially entrusted them with most of the sensitive positions of his state, he felt threatened by the expansion of Turkish power over the future of Iranian rule They were called Tajiks and were known as the men of the pen. Although most of the other Safavid kings followed the same path after the death of Shah Ismail I, the reign of none of the kings ended without conflict between Persians and Turks, so that the conflict had reached the Safavid court, despite the two nations They were each other, and each of them strongly supported one of the princes of the family to take power, the conflict reflected on all parts of the country, which eventually weakened the state and eventually collapsed in

Keywords: Safavid state, Shah's court, ethnic conflict, Turks, Persians.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.4

تأثير القيادة بالانتماء على الازدهار التنظيمي: الدور الوسيط لرفاهية الموظف

دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة اربيل في اقليم كوردستان العراق

بيوار أحمد عبدالله /قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإنسانية، جامعة رابرين، رانية، إقليم كوردستان،العراق

لوفان اكرم سعيد /المعهد التقني السليمانية، قسم ادارة االعامل/ جامعة السليمانية التقنية، السليمانية، إقليم كوردستان،العراق

زانا مجيد صادق/ قسم ادارة الاعمال، فكلتي العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة كويه، إقليم كوردستان العراق.

ميديا اراس محمدسعيد/قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، السليمانية، إقليم كوردستان،العراق

OPEN ACCESS

*Corresponding author
Bewar Ahmed Abdullah
bewar.abdalla@univsul.edu.iq

RECEIVED :07 /09/2024
ACCEPTED :22/11/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

الكلمات المفتاحية:
قيادة بالانتماء،
الازدهار التنظيمي،
رفاهية الموظف،
الجامعات الخاصة،
اقليم كوردستان العراق.

ملخص

يهدف البحث الحالي الى اختبار دور القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي من خلال رفاهية الموظف، ومن اجل تحقيق اهداف البحث تم تصميم مخطط فرضي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث الحالي. ولغرض اختبار فرضيات البحث تم تطبيق البحث على عينة من العاملين في الجامعات الخاصة بمدينة اربيل في اقليم كوردستان العراق عن طريق استمارة الاستبيان التي اعدت لهذا الغرض، قامت الباحثون بتوزيع (150) استمارة على العاملين وتم استرجاع (114) استمارة الصالحة للتحليل. وقد استعمل البحث الحالي أدوات احصائية عدة للوصول الى النتائج المتعلقة بها بالاعتماد على البرامج الاحصائية (SPSS. V.24) و (Amos. V. 24). وان اهم الاستنتاجات التي توصل اليها البحث هي وجود علاقات ارتباط معنوية وموجبة بين متغيرات البحث وتأثير ذات دلالة إحصائية ايجابية لمتغير القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي من خلال الدور الوسيط لرفاهية الموظف، وبناء على تلك الاستنتاجات قدم البحث مجموعة من التوصيات ابرزها على الجامعات المبحوثة زيادة تركيزها على التعامل مع قضايا العمل والاهتمامات من منظور متفتح وتلبية الاحتياجات العاطفية للعاملين في سياق العمل.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields.
https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

المقدمة.

أن المنظمات المعاصرة تواجه مستويات عالية من التعقيد، ومعدل التغيير السريع وزيادة الغموض. بدأت التطورات في نظرية القيادة تعكس التغييرات السياقية؛ يؤكد الباحثون بشكل متزايد على دور التعاون والعوامل العلائقية للقيادة الفعالة ويلاحظون أن القادة التنظيميين بحاجة إلى امتلاك المهارات اللازمة للقيادة في ظل هذه الظروف. على الرغم من أن النظريات الكلاسيكية للقيادة تركز على النماذج التنازلية (top–down) التي يقدم فيها القائد الفردي رؤية ويحفز الموظفين للعمل نحو تلك الرؤية و لكن النظريات الناشئة تدعو إلى نماذج "ما بعد الأبطال" (post–heroic) التي تؤكد على الديناميكيات العلائقية والاجتماعية في القيادة، والتعلم ، والقدرة على التكيف والقدرة على العمل الجماعي من خلال التغيير، واحد من هذه النماذج هي القيادة بالانتماء. و التي تعد من إحدى أساليب القيادة التي نالت اهتماما بفضل تأثيرها الإيجابي على علاقات الموظفين ونتائج المؤسسة. يعطي القادة المنتمون الأولوية لتعزيز العلاقات الإيجابية وخلق بيئة عمل داعمة وتعزيز الانتماء بين الافراد وأعضاء الفريق. ومع تحول ازدهار المؤسسة إلى هدف أساسي للمنظمات التي تسعى لتحقيق النجاح المستمر، فإن فهم الآليات التي تسهم في هذا الازدهار من خلال القيادة بالانتماء أمر ضروري. تصبح رفاهية الموظفين، التي تشمل الجوانب النفسية والعاطفية والجسدية، عاملاً حاسماً في تحقيق النتائج التنظيمية الإيجابية والازدهار المستدام. بالإضافة إلى ذلك، فإن إحدى الآليات المهمة لتحقيق النتائج التنظيمية الإيجابية والازدهار المستمر هي رفاهية الموظفين. وبالتالي، فإن البحث الحالي يستورد رفاهية الموظف كوسيط. لذلك، تركز هذا البحث على الدور الوسيط لرفاهية الموظف في العلاقة بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي.

1: منهجية البحث

1-1: مشكلة البحث

في حين أن الأدبيات الحالية تعترف بالدور الإيجابي لكل من متغيرات البحث القيادة بالانتماء (Barnes et al., 2023; Goleman, 2020) ، رفاهية الموظف (Schmidt et al, 2019)والازدهار التنظيمي(Martin et al., 2010) بشكل منفصل، يظل هناك فجوة علمية في فهم شامل للتفاعل بين هذه العوامل والتي هي غير مستكشفة بشكل كاف. تتمحور مشكلة البحث حول الحاجة إلى كشف الآليات الوسيطة التي توضح كيف تؤثر ممارسات القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي من خلال رفاهية الموظف. من خلال التعا مل مع هذا الفجوة، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة يمكن أن تستند عليها ممارسات القيادة واستراتيجيات الموارد البشرية ومبادرات تطوير المنظمة. ويكمن بيان أسئلة البحث بالتالي:

أ. ما طبيعة العلاقة بين رفاهية الموظف وازدهار المنظمة؟

ب. كيف يؤثر نمط القيادة بالانتماء على رفاهية الموظف في سياق المنظمة؟

ت. ما هو دور رفاهية الموظف كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة بالانتماء وازدهار المنظمة؟

1-2: اهمية البحث

يعتبر هذا البحث ذات أهمية كبيرة حيث يهدف إلى إسهامها في نظريات القيادة وممارسات إدارة المنظمات. المساهمة الأولى هي أنه في الأدبيات المحيطة بمتغيرات البحث، ظلت العلاقة بين القيادة بالانتماء ورفاهية الموظف غير مستكشفة. ثانياً، العلاقة بين قيادة الانتماء والا زدهار التنظيمي لم يتم استكشافها بعد. ثالثاً، ظلت العلاقة بين رفاهية الموظف كعامل مهم في الازدهار غير مستكشفة أيضا. من خلال كشف دور رفاهية الموظف كوسيط، تسعى الدراسة إلى توفير رؤى قابلة للتنفيذ للقادة والمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز ليس فقط أساليب القيادة الخاصة بها ولكن أيضا رفاهية قوتها العاملة، وبالتالي تعزيز ازدهار المنظمة. تقدم هذه الدراسة نموذجا مختلفا لم يسبق استكشافه من قبل البحثون في الادبيات. لذلك، يمكن أن تكون النتائج لها تأثيرات على برامج تطوير القادة وسياسات موارد الموارد البشرية وتدخلات المؤسسات التي تهدف إلى خلق محيطات عمل أكثر صحة ونجاح.

1-3:اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى التحقيق في الدور الوسيط لرفاهية الموظف في العلاقة بين القيادة بالانتماء وازدهار المنظمة. و يتم تحقيق هذا الهدف من خلال:

أ. التحقيق في العلاقة بين رفاهية الموظف وازدهار المنظمة.

ب. تقييم العلاقة المباشرة بين القيادة بالانتماء وازدهار المنظمة.

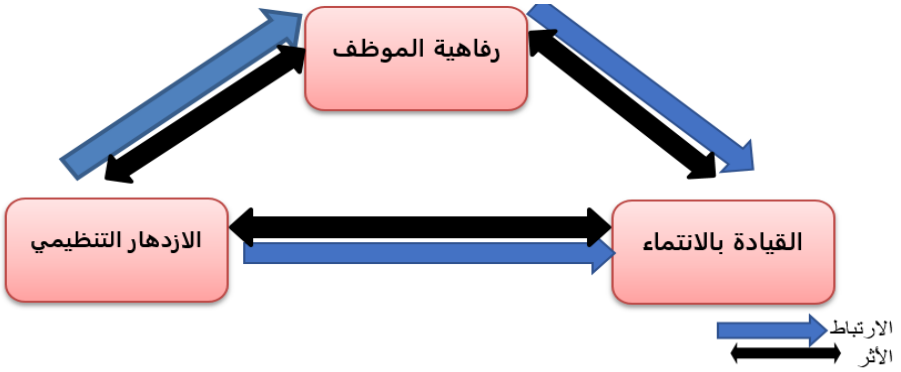
ت. استكشاف تأثير القيادة بالانتماء على رفاهية الموظف.

ث. التحقق من الدور الوسيط لرفاهية الموظف في العلاقة بين القيادة بالانتماء وازدهار المنظم.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، يهدف البحث إلى توفير فهم شامل لكيفية ترابط القيادة بالانتماء ورفاهية الموظف وازدهار المؤسسة، وتقديم رؤى عملية للقادة والمنظمات والباحثين.

1-4: المخطط الفرضي للبحث

الشكل ادناه يمثل انموذج البحث الافتراضي والذي يبين وجود الأرتباط والاثر بين متغيرات البحث وكما هو موضح من خلال الشكل (1) :



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر/ من اعداد الباحثين

1-5: فرضيات البحث

للإجابة عن اسئلة البحث ولتحقيق أهدافه واختبار مخططه الفرضي، تم وضع الفرضيات الآتية:

الفرضية الاولى: هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي.

الفرضية الثانية: هناك علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة بالانتماء ورفاهية الموظف.

الفرضية الثالثة: رفاهية الموظف مرتبطة إيجابياً وبشكل معنوي مع الازدهار التنظيمي.

الفرضية الرابعة: تؤثر القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي.

الفرضية الخامسة: رفاهية الموظف توسط العلاقة بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي.

1-6: منهج البحث

اعتمد الباحثون في البحث الحالي على المنهج الوصـــفي التحليلي. وقد تم الاعتماد على التحليل واســـتطلاع اراء العاملين في الجامعات الخاصة المبحوثة بالاعتماد على استمارة الاستبانة للاجابة على أسئلة البحث وتحقيق فرضياته.

1-7: مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع الدراســـة جميع العاملين من الموظفين الاداريين في الجامعات الخاصـــة بمدينة اربيل اقليم كوردســـتان العراق متمثلة بالجامعة اللبنانية الفرنسية، نولج، بيان، كاثوليك، جيهان – اربيل، جامعة اربيل الدولية، تيشك، قام الباحثون بتوزيع (150) استمارة

عشوائيا على العاملين في تلك الجامعات وتم استرجاع (114) استمارة صالحة للتحليل يمثلون عينة البحث.

2: الجانب النظري

2-1: القيادة بالانتماء

2-1-1: مفهوم واهمية القيادة بالانتماء

يشير العديد من علماء الأعمال والمديرين التنفيذيين الحاليين إلى دراسة Harvard Business Review لعام 2000 التي أجراها David Goleman بعنوان "القيادة التي تحصل على النتائج" "Leadership That Gets Results"كنص تاريخي حول انواع القيادات ، وتقدم هذه الدراسة ستة أنواع متميزة من القيادة ، يمكن لكل منها تحقيق نتائج جذرية متنوعة. و اشار بأن القيادة بالانتماء هي احد انواع القيادات التي تؤثر بشكل إيجابي على الموظفين. لان نوع القيادة التي يختارها المدير تأثر على الصحة العاطفية والعقلية والجسدية لفريقه. ينص (Golman, 2000:13) بأن القيادة بالانتماء هي واحدة من ستة أنماط للقيادة العاطفية وتعزز الإيجابية وتناغم في مكان العمل وبناء الفريق. يركز أسلوب القيادة هذا على حل النزاعات وإنشاء اتصالات شخصية بين الموظفين ومديريهم لبناء شعور بالمجتمع والثقة. أضاف (Wang et al., 2011:23) بأن أسلوب القيادة بالانتماء يركز على تقدير الأفراد وعواطفهم أكثر بحيث يجعلون موظفيهم سعداء ، ويطورون ثقة الفريق، ويخلقون الانسجام بينهم. و قد أكد (Wachira, 2018:20) (Goleman et al, 2002: 3) (Chapman, et al, 2014: 290) بأن أسلوب القيادة بالانتماء يركز بشكل كبير على بناء الفريق والعمل الجماعي وزيادة الثقة. ينصب التركيز على أداء وإنجازات المجموعة ، وليس على الفرد. و يرى الباحثون بأن أسلوب القيادة الانتمائي هي احدى انواع القيادات التي تأثر اجابياً على الافراد و ينصب التركيز على بناء الفريق والعمل الجماعي وزيادة الثقة لتحقيق الاهداف الموضوعة بكفاءة و تحسين الاداء. أضاف (Wachira, 2018: 20) بأن القيادة بالانتماء يقلل من إجهاد مكان العمل بحيث غالبا ما يعاني الموظفون الذين لديهم قائد منتمي أقل من الإرهاق وزيادة الرضا الوظيفي. يعمل القادة المنتمون بجد لتحسين رفاهية الموظف من خلال استخدام التفاعلات الإيجابية وإلهام الآخرين لفعل الشيء نفسه ، مما يساعد على تقليل الإجهاد المحتمل الناجم عن تجارب العمل السلبية. مع ذلك، يجادل (Abubakari, 2017: 39) نظرا لأن القادة المنتمون يقدمون ملا حظات إيجابية ومشجعة بشكل حصري تقريبا، فقد يتساءل الموظفون عما إذا كانوا يتلقون ردود فعل صادقة فيما يتعلق بجودة عملهم. نتيجة لذلك ، قد يظهر هذا النمط في القيادة أحيانا على أنه مخادع بعض الشيء ، مما قد يقلل في الواقع من رغبة الفريق في وضع الثقة في مديره. يمكن أن يؤدي أيضا إلى إضعاف معنويات الموظفين ذوي الأداء العالي ، إذا شعروا أن زملائهم في العمل الأقل إنجازا لا يخضعون للمساءلة عن أخطائهم ، وهي مشكلة شائعة في أسلوب الإدارة هذا.غالبا ما يجعل تركيز هذا الأسلوب على الصحة العاطفية والترابط الوثيق من الصعب رسم خط بين العلاقات "الشخصية" و "المهنية". لذلك ، قد يكون السبب وراء الإجراءات الإدارية مثل منح الترقيات موضع تساؤل ، اعتمادا على ما إذا كانت الصداقات شديدة الصداقة بين المديرين والتقارير أم لا.

ولكن يرى الباحثون أن هذا الانتقاد يمكن ادارتة من قبل القائد من خلال المزج بين اساليب الاجابية الاخرى للقيادة. حتى (Goleman, 2000,8) نفسه اوضح بأنه لا يوجد أسلوب واحد مناسب لكل قضية وتحدي يواجهه المدير أو فريقها. يتضمن مفتاح فهم الأنواع المختلفة للإدارة تحديد الحالات التي يكون فيها أحد الأساليب أكثر فاعلية ، والأخرى التي تفضل أسلوبا مختلفا ، وما إلى ذلك. تثبت القيادة بالانتماءية أنها أكثر قيمة عندما يكون الفريق المتماسك أمرا حاسما للعمل المعني. كما توفر القيادة بالانتماء الاستقرار والأمن في أوقات الاضطرابات. إذا تعرضت شركة أو فريق لتغيير كبير مؤخرا ، مما ترك الموظفين يشعرون بعدم الارتياح والاهتزاز ، فيمكن للمدير الملتزم برعاية الاحتياجات العاطفية لموظفيها توفير العون ويمكنه مساعدة الموظفين على إعادة التركيز وتوجيه طاقاتهم نحو المهام الضرورية. وهذا الرأي يتناسب مع بحث (Gustafsson et al., 2020: 10) حيث اكد على التجسد العاطفي للاحتفاظ بالثقة التنظيمية. حيث يمكن تعريف القيادة بألانتما ء علي انها اسلوب من القيادة يركز على

الروابط العاطفية والتعاون، ويعطي الأولوية لرفاهية الموظفين لخلق بيئة عمل داعمة. ومن خلال تعزيز الروح المعنوية والمشاركة، لا يعمل هذا الاسلوب من القيادة على تعزيز العلاقات الشخصية القوية فحسب، بل يدفع أيضا إلى ازدهار المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية رفاهية الموظفين.

2-1-2: ابعاد القيادة بالانتماء

كثير من الباحثين اقترحوا ابعادا لغرض قياس القيادة بالانتماء ممكن إشارة اليها من خلال الجدول الاتي :

جدول (1) ابعاد القيادة بالانتماء

ت	المصادر	الابعاد
1	(Goleman, 2000: 9)	المرونة، الثقة، التقدير والمكافأة، ملاحظات إيجابية، بناء شعور بالانتماء، التعاطف
2	(Gagnon et al, 2012:303)	الثقة، للانفتاح على وجهات نظر متعددة، اتصالات فعالة، التعاطف.
3	(Wachira, 2018:20)	انسجام الفريق، رفع الروح المعنوية، تحسين التواصل، إصلاح الثقة المكسورة، حل النزاعات.
4	(Thoha and Avandana, 2020: 806)	خلق جو متناغم، وبناء علاقة عاطفية مع المرؤسين، الوضوح، الالتزام بحل النزاعات، المرونة.

الجدول من اعداد الباحثون استناداً الى المصادر لما ورد فيه.

سعى الباحثون إلى وصف أسلوب القيادة الانتمائية من خلال مجموعة من الأبعاد التي تم تحديدها بعد تحليل وتفسير شامل لكافة جوانبها، بهدف تقديم صورة موضوعية تعكس مضمون هذا الأسلوب بناء على رؤيتهم. وقد اتفق الباحثون على أن الأبعاد الأكثر تكراراً وتأثيراً، حسب أهمية الموضوع، هي كما يلي:

أ. **التعاطف :** قبل كل شيء، يجب أن يمتلك القائد بالانتماء إحساسا قويا بالتعاطف. إن قدرتها على تلبية الاحتياجات العاطفية لموظفيها والتعامل مع قضايا العمل والاهتمامات من منظور متفتح هو أمر بالغ الأهمية لدافع القيادة هذا.

ب. **الالتزام بحل النزاعات :** يقدر القادة بالانتماء ديناميكيات الفريق المتناغمة ، لذا فهم بحاجة إلى وضع خطط واضحة للتعامل مع الخلافات أو النزاعات الشخصية التي تنشأ . يحاول هؤلاء المديرون الوصول إلى الجذور العاطفية لهذه المشاكل وحلها على المستوى الشخصي بدلاً من المستوى المهني فقط.

ت. **المرونة :** المشرفون الذين يتبعون مسارا تعاونيا لا يضعون مراسيم صارمة وثابتة ويصرون على قبول موظفيهم للأشياء "كما هي". بدلاً من ذلك، فهم مستعدون ومتشوقون لاستكشاف البدائل والعمل عن كثب مع أعضاء فريقهم لضمان إمكانية العثور على الحلول وفهم الموظفين أنه يمكنهم القدوم إلى مديرهم إذا احتاجوا إلى طلب جدول زمني أكثر مرونة ومعايير أقل تحديدا في مشروع ، إلخ.

ث. **مهارات اتصالات قوية:** نظرا لأن المديرين المنتمون يركزون كثيرا على راحة موظفيهم ورفاههم العاطفي والعقلي، فمن الضروري بالنسبة لهم صقل وتطوير قدرات الاتصال لديهم. يتعين على القائد بالانتماء القوي أن يوازن بين عروض الدعم واللطف التي يقدمها مع حاجة الشركة لإنجاز المهام، ومن أجل تحقيق هذين الهدفين، يكون هؤلاء المشرفون بالضرورة منفتحين وموهوبين بشكل ملحوظ.

2-2: الازدهار التنظيمي

2-2-1: مفهوم وتعريف الازدهار التنظيمي

إن مفهوم "الازدهار" (Prosperity) في اللغة الإنجليزية ليس جديداً؛ إذ تشير الدراسات إلى أن هذا المفهوم كان مستخدماً لدى الإغريق، حيث تعادل كلمة "Aristae" التي تترجم إلى الإنجليزية بمعاني "Best, Braver, Migritier" أي "أفضل الأحوال،

الشجاعة، والأكثر قوة." ويعود أصل كلمة "Aristae" عند الإغريق إلى مقطعين: الأول "Ar" ويعني تدفق الضوء أو الخير، والثاني "Aston" الذي يعني الاستقرار والتوافق، وهو ما يهدف إلى تحقيق النجاح على المدى البعيد بأكبر قدر ممكن (الطائي و شيبا بني،2016: 151-152). على الرغم من أن مصطلح "الازدهار" يناقش في الغالب في أدبيات علم النفس والاقتصاد، إلا أن نظرة أكثر دقة على الأبحاث السابقة ستكشف عن الاهتمام الكبير الذي أولاه الباحثون في مجالات التنظيم والإدارة لتصور هذا المصطلح في البيئة التنظيمية. يقضي جزء كبير من حياة كل فرد في العمل مما له تأثير عميق على ازدهار الأفراد. يحتاج الناس إلى تحمل المسؤولية وتحمل المسؤولية عما يقولونه ، وإظهار الالتزام تجاه جودة أدائهم. تحتاج المؤسسات إلى موظفين لديهم شعور بالارتباط، ومن ناحية أخرى ، يحتاج الموظفون إلى الشعور بالنشاط لتكريس أنفسهم لعملهم. ودأبت اغلب المنظمات بعد أن حققت نجاحات متعددة في مجال الإعمال وحققت أرباح كبيرة ساهمت هذه الإرباح في تحقيق أهدافها مثل البقاء والنمو المتجدد والنجاح التنظيمي والمتميز نحو البيئات الدولية وهذا حكم عليها أن تبحث عن عوامل أكثر تطورا تناغم البيئة التكنولوجية الدولية بسبب التعقيدات التي وجدت نتيجة التطور المعقد والسريع في هذه البيئة. لذا لم يعد البقاء هدفا سهل المنال للمنظمة، ناهيك عن تحقيق النمو واختراق أسواق جديدة ، فالبقاء لن يكون إلا للأجود أداء بالإضافة إلى التميز المستدام اكثر فترة ممكنة، و هذا الاداء الاجود تعتبر مفتاحا للازدهار (العطار و أخرون،2020: 142).

الجدول (2) تعريف الازدهار التنظيمي بحسب رأي بعض الكتّاب والباحثين.

ت	المصدر	التعريف
1	(Anninos,2007:308)	الاستقرار التنظيمي والتوافق لتحقيق النجاح المنظمة على الأمد طويل.
2	(Martin et al., 2010:8)	السعي للابتكار في المنتجات والخدمات والعمليات التنظيمية، لتحقيق الرخاء والرفاهية المستدامة.
3	(Manzoor, 2012:2)	عبارة عن تصمم استراتيجيات مختلفة للتنافس مع المنافسين ولزيادة أداء المنظمات و تحقيق النجاح.
4	(Rew, 2016:3)	زيادة القدرة التنافسية والإنتاجية والابتكار لضمان استمرار النجاح التنظيمي.
5	(العطار والاخرون،2020: 143)	هو قدرة المنظمة على تلبية حاجات ورغبات الزبائن من خلال الموارد والإمكانات المعرفية والتعليمية التي تمتلكها المنظمة والتي تستطيع تحويلها الى منتجات ذات جودة عالية وبكفاء وفاعلية.

الجدول من إعداد الباحثون استناداً للمصادر لما ورد فيه.

واستناداً الى ما ذكر سابقاً يمكننا تعريف الازدهار التنظيمي بأنه:

قدرة التنظيمية باستخدام استراتيجيات مبتكرة وراس المال الفكري لتلبية حاجات ورغبات الزبائن بشكل ممتاز من خلال الموارد والامكانات المعرفية والعلمية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة و التي يمكن الوصول اليه من خلال تبني النمظمات القيادة بالانتماء و تعزيز رفاهية الموظفين.

2-2-2: أهمية الازدهار التنظيمي

حاول الباحثون شرح اهمية الازدهار التنظيمي وفق رويتهم لمضمونه ومحتواه، (Martin, 2010: 11-19) Farhad, 2011: (8) ، (العطار والاخرون ، 2020: 141) وبتصرف من الباحثون:

أ. اســـتغلال القدرات المعرفية وتعزيز الدعم الكبير لموظفيها وتحويلها إلى فرص مثالية عن طريق تقديم الأفكار الجديدة وترجمتها إلى الواقع

ب. توفير العوامل البشرية والثقافية ونظم معلومات والمكافأة الملائمة وتميزها لتلبية متطلبات البيئات الديناميكية .

ت. تميز التنظيمي ونمو مستمر من خلال تحقيق الأرباح المستدامة للمنظمات .

ث. معرفة كل متطلبات البيئة التنافسية ديناميكية وتوفير البدائل الممكنة من خلال الابتكار المستدامة للمنظمة.

ج. كسب رضاء الزبون من خلال تطوير القدرات البشرية المستدامة وخلق قيمة له.

ح. مساهمة في زيادة إنتاجية وفاعلية وتعزيز رأس المال الفكري والمادي في المنظمات .

2-2-3: ابعاد الازدهار التنظيمي:

ممكن إشارة الي اهم ابعاد الازدهار التنظيمي من خلال الجدول (3)

الجدول (3) ابعاد الازدهار التنظيمي

ت	المصادر	الابعاد
1	(Mezael&Mushraf,2010)،2013) (Abesi, (الطائي و الشيباني ، 2016 : 154) ،(محمد ،2019: 272)	الميزة التنافسية المستدامة، الابتكار، رأس المال الفكري، الرشاقة التنظيمي.
2	(عمير ، 2019: 140)	الرشاقة الاستراتيجية، رأس المال الفكري، الابداع، الميزة التنافسية المستدامة.
3	(العطار و الاخرون ، 2020 : 142)	الابتكار، رأس المال الفكري، الرشاقة التنظيمية .

الجدول من اعداد الباحثون استناداً للمصادر لما ورد فيه.

قام الباحثون بمحاولة وصف الازدهار التنظيمي من خلال مجموعة من الأبعاد التي تم تحديدها بعد تحليل وتفسير شامل لكافة جوانبه، بهدف تقديم صورة موضوعية تعكس جوهره وفق رؤيتهم. وقد اتفق الباحثون على أن الأبعاد الأكثر تكراراً وتأثيراً، حسب أهمية الموضوع، هي كما يلي:

أ. **الابتكار:** يعرف الابتكار على أنه القدرة على القيام بالأشياء بشكل مختلف، سواء في العمليات الإنتاجية أو الخدمية. يلعب الابتكار دوراً مهماً في مواجهة التحديات التي تواجه المنظمات، سواء كانت تتعلق بالازدهار التنظيمي أو المالي. ويتطلب تطبيق الأفكار المبتكرة جهوداً كبيرة من الأفراد لتحويل هذه الأفكار إلى نماذج قابلة للتطبيق العملي. فالتطبيق يعني تنفيذ ما هو مطلوب لجعل الأفكار واقعاً ملموساً، ويتضمن سلوكيات مثل تطوير منتجات جديدة، إجراء عمليات واختبارات، وإجراء تعديلات. ولكي يكون الابتكار جزءاً من السلوك التنظيمي، تسعى المنظمة إلى تطوير أفكار جديدة تساعدها على تقديم قيمة أكبر و أسرع من المنافسين، مما يمكنها من تحقيق ميزة تنافسية في الأسواق (العطار وآخرون، 2020: 142).

ب. **الرشاقة التنظيمية:** مثل قدرة المنظمة على استشعار التحديات غير المتوقعة والتهديدات غير المعهودة والتغيرات المفاجئة في بيئة الأعمال ومواجهتها واستثمار الفرص بتحركات إبداعية. من خلال تزويد العمليات التشغيلية بالقدرة على الإنجاز الصحيح والسريع بأقل الكلف، واستثمار الفرص المتاحة بشكل ابداعي من خلال قدراتها المترابطة المتمثلة في جاهزية الاستجابة للزبون وجاهزية الاستجابة للتحالفات والاستجابة التشغيلية. .(عمير، 2019: 140)

ت. **راس المال الفكري:** يتمثل رأس المال الفكري في موجودات المنظمة غير الملموسة، ويسهم في زيادة القيمة المضافة وتعزيز الميزة التنافسية وصولا الى تحقيق الازدهار التنظيمي ويمثل المخزون المعرفي للمنظمة الذي يزيد من قيمتها السوقية ويجعل الفرق كبير بين هذه القيمة وقيمتها الدفترية، وهو يتكون من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي وراس المال العلاقات، وبين (عمير، 2019: 140). بأن أهمية رأس المال الفكري تكمن في كونه رصيداً استراتيجياً للمنظمة نظراً لقدرته على التعامل مع حالات عدم التأكد البيئي. يتمثل ازدهار المنظمة في قدرة الإدارة على توفير المناخ الملائم لاكتساب المعرفة والخبرات والأفكار من رأس المال الفكري، الذي يعتبر أفضل موجودات المنظمة للاستثمار فيها. ففي حين يعد الإنفاق على جميع الموجودات الأخرى تكلفة، يعتبر الاستثمار في رأس المال الفكري استثماراً يحقق الربحية (الطائي و الشيباني ، 2016).

ث. **الميزة التنافسية المستدامة :** تعد الميزة التنافسية المستدامة هدفا أساسيا تسعى جميع المنظمات الى بلوغه تجاوز مشكلة البقاء في الصناعة وتحقيق النمو انها المنفعة طويلة الأمد للمنظمة، التي يتم بناؤها من خلال دمج المهارات والمقدرات الجوهرية بأساليب فريدة لا يمكن للمنافسين تقليدها او إيجاد بديلا عنها، وتتحقق عن طريق اختيار وتنفيذ استراتيجية خلق القيمة المتميزة التي تزود المنظمة بالأداء العالي . وتكمن أهمية الميزة التنافسية المستدامة حسب (عمير، 2019: 141) في أنها معيار للمنظمات الناجحة، حيث تتميز بقدرتها على ابتكار نماذج فريدة وغير مسبوقة يصعب على المنافسين استنساخ فوائدها. وتعتبر هذه الميزة السلاح الأساسي لمواجهة تحديات السوق والمنافسين، من خلال القدرات المتميزة التي تمتلكها المنظمة، مما يمكّنها من التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة واستثمار الفرص المتاحة.(Abesi, 2010)

2-3: رفاهية الموظف

2-3-1: نشأة ومفهوم رفاهية الموظف

في البداية الرفاهية (Wellbeing) كانت تسمى عافية الشركات (Wellness) ، كان التركيز كبيرا على الصحة البدنية. يعود أحد أقدم الأمثلة إلى عام 1879 عندما قدمت شركة بولمان برنامجا رياضيا. في عام 1926 ، أدخلت شركة فورد حد 40 ساعة عمل في الأسبوع، تحت الانطباع بأن تشجيع التوازن بين العمل والحياة سيجعل الموظفين أكثر إنتاجية. لم يكن رواد الشركات هؤلاء ينوون بدء ثورة ، بل أرادوا فقط زيادة إنتاج الموظفين. في العصر الحالي، وأصبحت الرفاهية في مكان العمل ركيزة أساسية لمعظم الشركات، مع التركيز على الرفاهية الكاملة (مثل الصحة العقلية والنوم واللياقة والأمن المالي)(Spence, 2015: 109) . يعزز مفهوم رفاهية الموظف في العمل مزايا المنظمات المتمثلة في وجود قوة عاملة صحية. لذلك ، فإن ديناميكيات رفاهية الموظف في العمل محورية في فهم المجالات المختلفة التي تؤثر على جودة الحياة في العمل. أجرى الاقتصاديون وعلماء الاجتماع وعلماء النفس أبحاثاً لفهم شعور الناس بالرفاهية أو الضيق. وفقا ل(Suter et al, 2020:2) ، من المحتمل أن تكون العوامل المعرفية(cognitive) التي تؤثر على نوعية الحياة مرتبطة بتصور الناس لمستوى رفاهيتهم. و تؤكد الرفاهية النفسية (psychological) على مركزية المشاعر في الحياة. ومع ذلك ، يرى(Hernandez et al, 2018: 19) أن رفاهية الموظف في العمل هي الصحة الجسدية (physical) والعقلية للقوى العاملة. بمعنى ، يجب أن يعمل الموظفون في بيئة خالية من الإجهاد وآمنة جسديا. يدعم (Veld and Alfes,2017: 2306) هذا الرأي ويلاحظ أن الرفاهية يمكن ربطها بتعزيز بيئة تجعل العمل مثيرا ومكافئا ومحفزا وممتعا وتقترح ذلك المليء بالبهجة.

ويرى الباحثون بان رفاهية الموظف هو أكثر من مجرد الصحة الفيزيولوجية أو العقلية بل تمتد رفاهية الموظف إلى ما هو أبعد من الصحة ، إلى السعادة أيضا ، والرضا الوظيفي. و تعرف رفاهية الموظف " إلى حالة الصحة العقلية والبدنية للموظفين ، الناتجة عن الديناميكيات داخل مكان العمل وأحيانا خارجه. وتشمل هذه العلاقات مع المدراء، الزملاء ، واستخدام الأدوات والموارد ، وقرارات العمل الأكبر التي تؤثر عليهم وعلى عملهم ، والعديد من العوامل الأخرى" و التي بالنهاية يمكن ان يحقق الازدهار في مكان العمل.

2-3-2: اهمية الاهتمام برفاهية الموظف

وفقاً للدراسات (Schmidt et al, 2019: 536)، (Soriano et al, 2018: 313-316) و (CIPD, 2020, 40-45) يمكن أن يؤدي تأمين رفاهية الموظف إلى:

أ. تقليل التغيب عن العمل وتكاليف الرعاية الصحية

في العصر الحالي ازدادت ادراك الشركات باهمية الاهتمام بزيادة رفاهية الموظفين و تجنب تقليل من الارهاق و الضغط النفسي. ادركوا ان نمط حياة معين للموظفين قد يؤدي الى زيادة احتمال الإصابة بأمراض مثل السكري وارتفاع ضغط الدم. أيضا، إذا شعر العمال بالتوتر في وظائفهم، فمن المرجح أن يأخذوا إجازة عندما لا يشعرون بصحة جيدة. وهذا يعني أن مشاعر العمال مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بعدد المرات التي يتغيبون فيها عن العمل، مما قد يكلف الشركات الكثير من المال. ولهذه الأسباب، تقوم العديد من الشركات بإنشاء برامج لمساعدة موظفيها على الشعور بالتحسن، وهذه البرامج توفر المال بالفعل. على سبيل المثال، تعتقد شركة Johnson & Johnson أن برامج العافية الخاصة بها وفرت لها 250 مليون دولار من تكاليف الرعاية الصحية على مدى السنوات العشر الماضية، وفي مقابل كل دولار أنفقته على هذه البرامج، استردت 2.71 دولارا. وفقاً لتقرير مسح (CIPD 2020) حول الصحة والرفاهية في العمل، أفاد 89 % من الموظفين بأنهم شعروا بالمرض أثناء العمل، وسجلت زيادة بنسبة 37% في الغياب المرتبط بالتوتر. (CIPD, 2020, 40-45)

ب. زيادة مشاركة الموظفين

تشير الأبحاث (CIPD 2020) إلى أن 85% من الشركات تدعم برامج رفاهية الموظفين لتعزيز مشاركتهم. عند تنفيذ هذه البرامج، يشعر الموظفون بترابط أكبر، مما يحسن صحتهم وسعادتهم، وبالتالي يرتفع مستوى مشاركتهم. ومع ذلك، تتأثر المشاركة أيضا بتقدير الموظف ووجود ممارسات تغذية راجعة جيدة، مما يتطلب مقاربة شاملة لتعزيز المشاركة في مكان العمل. (Schmidt et al, 2019، CIPD, 2020)

ت. تحسين إنتاجية الموظف

تشير الأبحاث إلى أن المدخنين يتعرضون للإجازات المرضية بمعدل ضعف غير المدخنين، بينما الموظفون الذين يعانون من السمنة يأخذون من ثلاثة إلى ستة أيام مرضية إضافية سنويا مقارنة بأقرانهم ذوي الوزن الطبيعي. من جهة أخرى، يظهر أن الموظفين الذين يمتلكون قدرة عالية للتعامل مع ضغط العمل، يعانون اقل من الارهاق. بشكل عام، كلما زادت الاهتمام برفاهية الموظف، كلما ادى الى زيادة التركيز و انتاجية العمل. (Soriano et al, 2018: 313-316) ، (CIPD, 2020, 40-45)

ث. زيادة جذب للعلامة تجارية

اصحاب العمل اغلبهم يعملون على تقديم برامج صحية لجذب المواهب والاحتفاظ بها. المنافسة على أفضل الكفاءات في السوق. لذلك، توفير رفاهية الموظفين المناسبة في مكان العمل يعد ضروريا لجذب أفضل المرشحين وضمان نجاح الأعمال. (CIPD, 2020)

ج. تحسين إدارة علاقات العملاء

الموظفون السعداء هم أفضل سفراء للعلامة التجارية. إذا تم التعامل معهم بشكل جيد، فإن هذه الطاقة الإيجابية ستنعكس على العملاء، مما يحفز الموظفين على فهم كيف تلبي منتجاتك وخدماتك احتياجات العملاء بفعالية. (Schmidt et al, 2019: 536)، (CIPD 2020)

2-3-3: ابعاد رفاهية الموظف

استناداً الى (Douglas et al, 2017: 53–62) (Kowalski and Loretto, 2017:2236–2238) (Spence, 2015:109) يمكن تصنيف رفاهية الموظف في فئات متعددة. يمكن أن تساعد هذه الأنواع من الرفاهية أصحاب العمل في تحديد أنواع مختلفة من المزايا التي يقدمونها للموظفين. من خلال تضمين المزيد من أنواع المزايا المختلفة ، سوف يتعاملون مع رفاهية الموظفين بشكل أكثر شمولية ويحسنون صحة جميع موظفيهم. الاتي ابعاد رفاهية الموظف الموجودة:

أ. **الرفاهية المالية:** يعد الرفاهية المالية من أكثر الجوانب التي يتم تجاهلها في رفاهية الموظف. يتأثر شعور الموظفين بالأمان و تلبية احتياجاتهم المالية على رفاهيتهم ، وبالتالي على أدائهم في العمل. ادرك هذا بشكل اكبر خلال جائحة COVID-19 في عام 2020، حيث زاد قلق الموظفين بشأن استقرارهم الوظيفي. أدت احتمالية فقدان الدخل إلى تأثير كبير على رفاهية الموظفين، مما أثر سلبا على تركيزهم وإنتاجيتهم. ولذلك، يسعى أصحاب العمل عادة إلى تقديم خدمات مالية مثل خطط التقاعد وقروض صغيرة، لمساعدة الموظفين في اتخاذ قرارات مالية هامة(Douglas et al, 2017) .

ب. **الرفاهية العقلية:** تعتبر الرفاهية العقلية جزءا مهما من رفاهية الموظف، حيث تأخذ في الاعتبار مشاعر مثل الضغط والإرهاق وأي نوع من عدم الراحة. يمكن أن تسهم الفوائد المرتبطة بالصحة العقلية، فضلاً عن ثقافة الشركات التي تشجع على مناقشة هذه القضايا بصراحة، في تمكين الموظفين من العناية بصحتهم النفسية. نتيجة لذلك، سيكون لديهم ميل لأخذ إجازات مرضية أقل، وسيتحسن أداؤهم بشكل عام في العمل. اليوم، يعتبر التوتر عاملا متفشيا في حياتنا اليومية، حيث يمكن أن ينجم 84% منه عن بيئة العمل، مما يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية، بينما يؤثر 93 % على الصحة العقلية والجسدية بطرق غير مباشرة. (Douglas et al, 2017) (Spence, 2015:109)

ت. **الرفاهية الجسدية:** تشمل الرفاهية الجسدية، باعتبارها جزءا تقليديا من رفاهية الموظف، الوقاية من الأمراض الجسدية أو علاجها. مثلاً، تقدم العديد من الشركات مزايا تتعلق باللياقة البدنية، مثل اشتراكات في الصالات الرياضية، بهدف تشجيع نمط حياة صحي والحد من ظهور الأمراض. كما أن التركيز على الصحة الجسدية للموظفين يتضمن توفير خدمات تساعدهم في إدارة الأمراض المزمنة. لذلك، في عام 2019، قامت 31% من المؤسسات بتطبيق برامج فحص صحي في أماكن العمل (. (Spence, 2015:109

ث. **الرفاهية الاجتماعية:** تعد الرفاهية الاجتماعية مهمة للشمولية في مكان العمل ، والدور الذي تلعبه هذه العناصر في مشاركة الموظفين والإنتاجية والاحتفاظ بهم. الرفاهية الاجتماعية هي مقياس للعلاقات الشخصية للموظف داخل وخارج العمل. في مكان العمل ، إنها علاقات مع زملاء العمل ، والتفاعلات مع الإدارة ، والشعور بالانتماء داخل الشركة ككل. خارج العمل ، و الوقت الذي تقضيه مع الأصدقاء والعائلة والقدرة على الالتزام بالمشاركات الاجتماعية دون خوف من تضاربها مع العمل. الروابط الاجتماعية مهمة للغاية ، ليس فقط من أجل الرفاهية ، ولكن للإنتاجية أيضا. (Douglas et al, 2017: 53–62)

2-4: العلاقة الفلسفية بين متغيرات البحث

2-4-1: القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي

تمارس القيادة بالانتماء تأثيرا متعدد الأوجه على الازدهار التنظيمي من خلال التأكيد على العلاقات الإيجابية وخلق ثقافة عمل داعمة. ويعطي القادة الذين يتبنون هذا الأسلوب الأولوية لرفاهية الموظفين، ومعالجة احتياجاتهم النفسية والعاطفية والجسدية. يؤدي هذا الالتزام إلى زيادة رضا الموظفين، وتعزيز القوى العاملة المحفزة التي من المرجح أن تشارك بنشاط في أدوارها. يتفوق القادة المنتمون في حل النزاعات والحد من التوتر، مما يخلق بيئة عمل تساعد على التواصل والتعاون المفتوحين. وهذا بدوره يعزز تماسك الفريق وفعاليته. علاوة على ذلك، تساهم القيادة التابعة في تطوير ثقافة تنظيمية إيجابية، حيث تكون الثقة والولاء في غاية الأهمية.

ومن خلال تشجيع القدرة على التكيف والمرونة، يعمل القادة المنتمون على تمكين فرقهم من التنقل في بيئات الأعمال الديناميكية. يؤدي هذا النهج الشامل في النهاية إلى الازدهار التنظيمي من خلال زيادة الإنتاجية والابتكار وإنشاء مكان عمل مرن ومزدهر.

2-4-2: القيادة بالانتماء و رفاهية الموظفين

تعمل القيادة بالانتماء على تعزيز رفاهية الموظف بشكل كبير من خلال تهيئة بيئة عمل تتميز بالدعم العاطفي والعلاقات الإيجابية والتواصل الواضح. يعطي القادة في هذا الأسلوب الأولوية للاعتراف بمساهمات موظفيهم وتقديرها، وغرس الشعور بالقيمة والرضا. يتم التعامل مع حل النزاعات بالتعاطف، وتقليل التوتر والمساهمة في خلق مناخ عاطفي إيجابي. تعمل القيادة الملهمة وتعزيز التوازن بين العمل والحياة على رفع الرفاهية العاطفية للموظفين من خلال تعزيز الشعور بالهدف وتخفيف الإرهاق. يقوم القادة العاطفيون أيضا بتخصيص نهجهم وفهمهم وتلبية الاحتياجات العاطفية الفريدة لكل عضو في الفريق. يشجع أسلوب القيادة الشامل هذا ممارسات الرعاية الذاتية ويخلق جوا داعما، مما يؤدي في النهاية إلى تعزيز مكان العمل حيث يشعر الموظفون بالتقدير والتحفيز والرضا العاطفي.

2-4-3: رفاهية الموظفين والازدهار التنظيمي

ترتبط رفاهية الموظف ارتباطًا وثيقًا بالازدهار التنظيمي لأنها تعمل كمحفز لتعزيز الإنتاجية والابتكار والنجاح الشامل. عندما يتمتع الموظفون بمستويات عالية من الرفاهية، بما في ذلك صحتهم الجسدية والعاطفية والنفسية، فمن المرجح أن يشاركوا ويحفزوا ويلتزموا بعملهم. تترجم هذه الحالة الإيجابية إلى زيادة الرضا الوظيفي وتقليل التغيب عن العمل ومستويات أعلى من الإبداع والتعاون. علاوة على ذلك، فإن الموظفين الذين يتمتعون بإحساس قوي بالرفاهية يكونون مجهزين بشكل أفضل لإدارة التوتر، مما يؤدي إلى تحسين المرونة العقلية والأداء المستدام. إن مكان العمل الذي يعطي الأولوية لرفاهية الموظف يعزز ثقافة تنظيمية إيجابية، ويجذب أفضل المواهب ويحافظ عليها. وهذا بدوره يساهم في انخفاض معدلات دوران الموظفين، وارتفاع الروح المعنوية، وقوة عاملة أكثر تماسكًا وفعالية. في نهاية المطاف، يزدهر الازدهار التنظيمي عندما لا يكون الموظفون راضين ومرضيين فحسب، بل يساهمون أيضا بنشاط في النجاح الجماعي للمنظمة.

2-4-4: الدور الوسيط لرفاهية الموظفين

تلعب رفاهية الموظف دورا وسيطًا حاسما في العلاقة بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي. يؤثر القادة المنتمون، من خلال تركيزهم على بناء علاقات إيجابية وتعزيز بيئة عمل داعمة، بشكل مباشر على رفاهية الموظفين. عندما يتمتع الموظفون بمستوى عال من الرفاهية – جسديا وعاطفيا ونفسيا – فمن المرجح أن يشاركوا ويشعروا بالرضا والتحفيز في أدوارهم. تؤثر هذه الحالة الإيجابية على جوانب مختلفة من الديناميكيات التنظيمية، مثل زيادة العمل الجماعي، وتقليل الصراعات، وتحسين الأداء الوظيفي. وبما أن رفاهية الموظف تصبح قناة لترجمة القيادة بالانتماء إلى نتائج إيجابية في مكان العمل، فإنها تساهم في ثقافة تنظيمية مزدهرة. وهذا بدوره يؤدي إلى مستويات أعلى من التزام الموظفين، وانخفاض معدلات دوران الموظفين، وفي نهاية المطاف، الازدهار التنظيمي من خلال تحسين الإنتاجية والابتكار والنجاح الشامل.

3: الجانب التطبيقي

يتضمن هذا المحور تحليلا تفصيليا للبيانات وعرضا للنتائج من خلال المعالجات الإحصائية التي أجريت على عينة البحث ومن ثم تحليل ومناقشة النتائج وتحديد مدى الدلالة الإحصائية ومن ثم اختبار الفروض.

3. 1. ثبات اداة البحث عن طريق ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha

يقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية (الجرجاوي، 2010، 97)، واستخدم

الباحثون طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وقد كشف النتائج والموضحة في الجدول التالي الى أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كبير نسبياً اذ ان المدى المقبول هي ان تكون اكبر من (70%) حسب (Sekaran, 2005)، وبلغ قيم الفا كرونباخ (.874) لفقرات القيادة الانتمائية و(.885) لفقرات الازدهار التنظيمي، و(.907) لفقرات رفاهية الموظف كما أن قيمة معامل ألفا لجميع محاور الإستبانة كانت (.965).

جدول (4) معامل الثبات (بطريقة ألفا كرونباخ)

المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
القيادة الانتمائية	16	.874
الازدهار التنظيمي	16	.885
رفاهية الموظف	16	.907
الاستبانة ككل	48	.965

الجدول من اعداد الباحثون في ضوء نتائج استمارة الاستبيان

3. 2. الصدق البنائي Structure Validity

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة إلى الوصول إليها، ويظهر مدى ارتباط كل مجال من مجالات البحث بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة. يوضح الجدول التالي أن جميع معاملات الارتباط في مختلف مجالات الاستبانة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، مما يعني أن جميع مجالات الاستبانة تعتبر صادقة للأغراض التي وضعت لقياسها.

جدول (5) معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمتغير

المجال		معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
ابعاد القيادة الانتمائية	**التعاطف**	.922**	.000
	الالتزام بحل النزاعات	.976**	.000
	المرونة	.967**	.000
	مهارات اتصالات قوية	921**	.000
ابعاد الازدهار التنظيمي	**الابتكار**	.971**	.000
	الرشاقة التنظيمية	967**	.000
	راس المال الفكري	.919**	.000
	الميزة التنافسية المستدامة	.899**	.000
ابعاد رفاهية الموظف	**الرفاهية المالية**	.894**	.000
	الرفاهية العقلية	.907**	.000
	الرفاهية الجسدية	.911**	.000

	الرفاهية الاجتماعية	.878**	.000

**الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $\alpha \leq 0.01$ (N= 114)

3. 3. وصف وتشخيص متغيرات البحث

تم استخراج قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف، وتم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T–test) لتحليل كل عبارة من عبارات الاستبانة. تعتبر العبارة إيجابية، أي أن أفراد العينة يوافقون على محتواها، إذا كانت قيمة T المحسوبة أكبر من 3 ومستوى المعنوية أقل من 0.05 والوزن النسبي أكبر من 60%، أما إذا كانت قيمة T المحسوبة أقل من 3، ومستوى المعنوية أقل من 0.05 ، والوزن النسبي أقل من 60% ، فإن العبارة تعد سلبية، أي أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها. وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان مستوى المعنوية أكبر من 0.05.

3. 3. 1. وصف و تشخيص ابعاد القيادة الانتمائية:

يوضح الجدول رقم (6) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لأبعاد "القيادة الانتمائية" من وجهة نظر افراد العينة. ويعكس الجدول وسطًا حسابيا عاما بلغ (3.87)، وهو وسط حسابي مرتفع، مع أهمية نسبية عامة بلغت (77.53%). كما بلغ المعدل العام لقيمة اختبار (T) (8.729) عند مستوى معنوية (.000)، مما يشير إلى وجود سلوكيات القيادة الانتمائية التي تتمتع بها القيادات الإدارية في الجامعات قيد الدراسة. وظهر تشتت قليل في الإجابات، حيث بلغ الانحراف المعياري (.9075) وبمعامل اختلاف بلغ (23.72%) . وفيما يلي توضيح الابعاد الفرعية للقيادة الانتمائية:

أ. **التعاطف:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (3.99) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (.976)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (79.80%)، والثالث على مستوى اهمية ابعاد القيادة الانتمائية، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (10.92)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (24.46%) اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (X1) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يظهر القائد التعاطف مع أفراد الفريق" حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (4.08) والانحراف المعياري (0.853). في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X2 اذ يرى (79.2%) من افراد العينة بأن "يتعامل القائد مع قضايا العمل والاهتمامات من منظور متفتح"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.96)والانحراف المعياري (1.055).

ب. **الالتزام بحل النزاعات:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (3.97) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (.981)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (79.4%)، والاخير من حيث الاهمية بالنسبة لابعاد القيادة الانتمائية، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (10.67)، وعند مستوى المعنوية (0.000) ، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (24.71%). اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (X5) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يحاول القادة الوصول إلى الجذور العاطفية للمشاكل التي تنشاء ووضع الحلول لها." حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي(4.08) والانحراف المعياري (.933). بينما كان اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X7 اذ يرى (77.6%) من المستجيبين بأن "يلتزم القادة بحل النزاعات والخلافات بطرق عادلة وفعالة"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.88) والانحراف المعياري (1.049).

ت. **المرونة:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (4.02) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (1.050)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (80.40%)، والثاني من حيث الاهمية بالنسبة لابعاد القيادة الانتمائية، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (10.54)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (26.11%). اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (X10) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يظهر القائد المرونة في تعامله مع التحديات والتغييرات البيئية" حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي(4.13) والانحراف المعياري (.917). في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين

افراد العينة على العبارة X12 اذ يرى (78%) من افراد العينة بان "يعزز مرونة القيادة الإبداع والابتكار في العمل"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي(3.90) والانحراف المعياري (1.105).

ث. **مهارات اتصالات قوية:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (4.16) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (.915)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (83.2%)، والاول من حيث الاهمية بالنسبة لابعاد القيادة الانتمائية، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (14.03)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (21.99%). اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (X15) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "تؤثر مهارات الاتصال القوية إيجاباً على أداء الفريق وتحقيق أهدافه" حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي(4.25) والانحراف المعياري (.747). في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X13 اذ يرى (81.6%) من افراد العينة بأن "يستخدم القادة مهارات الاتصال الفعالة لتعزيز الانتماء المنظمي"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي(4.08) والانحراف المعياري (1.130).

الجدول رقم (6) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف وقيم (T) وقيم مستوى المعنوية لعبارات القيادة الانتمائية

الابعاد	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية%	معامل الاختلاف %	قيم (T)	مستوى المعنوية	الترتيب
التعاطف	X1	4.08	.853	81.6	20.90	13.500	.000	1
	X2	3.96	1.055	79.2	26.64	9.762	.000	4
	X3	3.96	.990	79.2	25.00	10.311	.000	2
	X4	3.96	1.008	29.2	25.45	10.129	.000	3
	المجموع	**3.99**	**.976**	**79.8**	**24.46**	**10.92**	**.000**	**الثالث**
الالتزام بحل النزاعات	X5	4.08	.933	81.6	22.86	12.352	.000	1
	X6	3.96	.990	79.2	25.00	10.311	.000	3
	X7	3.88	1.049	77.6	27.03	8.931	.000	4
	X8	3.99	.955	79.8	23.93	11.086	.000	2

	المجموع	3.97	.981	79.4	24.71	10.67	.000	الرابع
المرونة	X9	3.94	.980	78.8	24.87	10.224	.000	3
	X10	4.13	.917	82.6	22.20	13.175	.000	1
	X11	4.13	1.201	82.6	29.07	10.059	.000	2
	X12	3.90	1.105	78	28.33	8.731	.000	4
	المجموع	4.02	1.050	80.4	26.11	10.54	.000	الثاني
مهارات اتصالات قوية	X13	4.08	1.130	81.6	28.10	10.195	.000	4
	X14	4.22	.860	84.4	20.37	15.143	.000	2
	X15	4.25	.747	85	17.57	17.794	.000	1
	X16	4.12	.923	82.4	22.40	12.988	.000	3
	المجموع	4.16	.915	83.2	21.99	14.03	.000	الأول
مجموع القيادة الانتمائية		4.03	.980	80.6	24.31	11.54	.000	

(Value = 3 N=114 df=113) Test

3. 3. 2. وصف وتشخيص ابعاد الازدهار التنظيمي:

يوضح الجدول رقم (7) قيمة الأوساط الحسابية وقيمة الانحرافات المعيارية وقيمة معامل الاختلاف لأبعاد "الازدهار التنظيمي" من وجهة نظر افراد العينة. حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي العام (4.13)، وهو وسط حسابي مرتفع، مع أهمية نسبية عامة بلغت (82.6%). كما بلغ قيمة المعدل العام لاختبار (T) (13.51) وعند المستوى المعنوي (.000)، مما يؤكد وجود سلوكيات الازدهار التنظيمي الذي تتمتع به الجامعات المبحوثة، وظهر تشتت قليل في الإجابات، حيث بلغ الانحراف المعياري (.902)وبمعامل اختلاف بلغ (21.84%) . وفيما يلي توضيح الابعاد الفرعية للازدهار التنظيمي:

أ. **الابتكار:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (4.11) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (.928)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (82.2%)، والثالث على مستوى اهمية ابعاد الازدهار التنظيمي، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (12.93)،

وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (22.57%) وبالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (Y3) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يسهم الابتكار في جعل المنظمة أكثر تنافسية في سوق العمل" حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (4.21) والانحراف المعياري (0.857). في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة (Y1) اذ يرى (80.2%) من افراد العينة بأن "تشجع المنظمة الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (4.01)والانحراف المعياري (1.026).

ب. **الرشاقة التنظيمية:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (4.10) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (.878)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (82%)، والاخير على مستوى اهمية ابعاد الازدهار التنظيمي، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (13.60)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (21.41%) اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (Y5) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يتكيف المنظمة مع التحولات والتغيرات في البيئة الخارجية" حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (4.31)والانحراف المعياري (0.777). في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة (Y8) اذ يرى (79%) من افراد العينة بأن "تسهم الرشاقة التنظيمية في جذب المواهب البشرية للمنظمة"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.95) والانحراف المعياري (.920).

ت. **راس المال الفكري:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (4.13) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (.942)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (82.6%)، والثاني على مستوى اهمية ابعاد الازدهار التنظيمي، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (12.84)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (22.80%) اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (Y10) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يعزز رأس المال الفكري الميزة التنافسية وصولا الى تحقيق الازدهار التنظيمي." حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (4.26) والانحراف المعياري (0.932). في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على الفقرة (Y12) اذ يرى (79%) من افراد العينة بأن "يساهم رأس المال الفكري في تطوير منتجات أو خدمات جديدة للمنظمة"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (4.04) والانحراف المعياري (.944).

ث. **الميزة التنافسية المستدامة:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (4.18) وهو وسط حسابي مرتفع،و بانحراف معياري عام بلغ (.862)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (83.6%)، والاول على مستوى اهمية ابعاد الازدهار التنظيمي، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (14.69)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (20.62%) اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (Y15) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "تمكن الميزة التنافسية المستدامة من التكيف واستثمار الفرص في بيئة سريعة التغيير." حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (4.24)والانحراف المعياري (0.865). في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة (Y13) اذ يرى (82.2%) من افراد العينة بأن "يسعى المنظمة دمج المهارات والمقدرات الجوهرية بأساليب فريدة لايمكن للمنافسين تقليدها"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (4.11) والانحراف المعياري (.929).

الجدول رقم (7) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف وقيم (T) وقيم مستوى المعنوية لعبارات الازدهار التنظيمي

الابعاد	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية%	معامل الاختلاف %	قيم (T)	مستوى المعنوية	الترتيب
الابتكار	**Y1**	4.01	1.02	80.2	25.58	10.4	.000	**4**

					6		96		
	Y2	4.04	.963	80.8	23.83	11.574	.000	3
	Y3	4.21	.857	84.2	20.35	15.086	.000	1
	Y4	4.18	.868	83.6	20.76	14.567	.000	2
	المجموع	**4.11**	**.928**	**82.2**	**22.57**	**12.93**	**.000**	**الثالث**
الرشاقة التنظيمية	Y5	4.31	.777	86.2	18.02	17.956	.000	1
	Y6	4.04	.872	80.8	21.58	12.679	.000	3
	Y7	4.13	.946	82.6	22.90	12.778	.000	2
	Y8	3.95	.920	79	23.29	10.992	.000	4
	المجموع	**4.10**	**.878**	**82**	**21.41**	**13.60**	**.000**	**الرابع**
راس المال الفكري	Y9	4.12	.951	82.4	23.08	12.601	.000	2
	Y10	4.26	.932	85.2	21.87	14.474	.000	1
	Y11	4.11	.944	82.2	22.96	12.499	.000	3
	Y12	4.04	.944	80.8	23.36	11.802	.000	4
	المجموع	**4.13**	**.942**	**82.6**	**22.80**	**12.84**	**.000**	**الثاني**
الميزة التنافسية المستدامة	Y13	4.11	.929	82.2	22.60	12.804	.000	4
	Y14	4.22	.807	84.4	19.12	16.140	.000	2

	Y15	4.24	.865	84.8	20.40	15.262	.000	1
	Y16	4.16	.847	83.2	20.36	14.588	.000	3
	المجموع	**4.18**	**.862**	**83.6**	**20.62**	**14.69**	**.000**	**الأول**
مجموع الازدهار التنظيمي		**4.13**	**.902**	**82.6**	**21.84**	**13.51**	**.000**	

(Test Value = 3 N=114 df=113)

3. 3. 3. وصف وتشخيص ابعاد رفاهية الموظف:

يوضح الجدول رقم (8) قيمة الأوساط الحسابية وقيمة الانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لأبعاد (رفاهية الموظف) من خلال وجهات نظر افراد العينة، ويعكس الجدول وسط حسابي عام بلغ قيمتة (3.70) وهو وسط حسابي مرتفع وبأهمية نسبية بلغ قيمتة (74%)، وبلغ المعدل العام لقيمة (T) (7.99) عند مستوى معنوية (.000), مما يدل على وجودممارسات رفاهية الموظف حسب اراء المستجيبين في الجامعات قيد البحث، وكان هناك تشتت قليل في الإجابات حيث بلغ الانحراف المعياري (.962) ومعامل الاختلاف (26.00%) ويمكن توضيح المتغيرات الفرعية لرفاهية الموظف وعلى النحو التالي:

أ. **الرفاهية المالية:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (3.75) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (1.077)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (75%)، والاول على مستوى اهمية ابعاد رفاهية الموظف، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (7.53)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (28.72%) اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (Z1) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يسهم يؤثر الرفاهية المالية على شعور الموظفين بالأمان" حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.90) والانحراف المعياري (1.013). بينما كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة (Z3) اذ يرى (73.4%) من افراد العينة بأن "يوفر الرفاهية المالية فرص لتحقيق ألاهداف المالية الطويلة الأمد"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.67) والانحراف المعياري (1.142).

ب. **الرفاهية العقلية:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (3.72) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (.859)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (74.4%)، والثاني على مستوى اهمية ابعاد رفاهية الموظف، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (9.18)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (23.09%) اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (Z6) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يقلل الرفاهية العقلية الإجهاد أو الإرهاق أو أي شعور آخر بعدم الارتياح لدى الموظفين" حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي(3.82) والانحراف المعياري (1.707). بينما كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة (Z7) اذ يرى (73.2%) من افراد العينة بأن "يتم مناقشة الرفاهية العقلية بشكل مفتوح في المنظمة"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.66) والانحراف المعياري (901..

ت. **الرفاهية الجسدية:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (3.63) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (1.045)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (72.6%)، والاخير على مستوى اهمية ابعاد رفاهية الموظف، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (6.53)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (28.78%) اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (Z12) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان " تهتم المنظمة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية من اجل تعزيز الرفاهية الجسدية للموظفين" حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.74) والانحراف المعياري

(.932). بينما كان اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة (Z11) اذ يرى (69.6%) من افراد العينة بأن "تقدم المنظمة برامج تحفيزية من أجل تعزيز نمط الحياة الصحي للموظفين"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.48) والانحراف المعياري (1.115).

ث. **الرفاهية الاجتماعية:** حقق هذا البعد وسط حسابي عام بلغ (3.71) وهو وسط حسابي مرتفع، بانحراف معياري عام بلغ (.868)، وبأهمية نسبية عاما بلغ (74.2%)، والثالث على مستوى اهمية ابعاد رفاهية الموظف، وبلغ المتوسط العام لقيمة (T) (8.73)، وعند مستوى المعنوية (0.000)، وبتشتت قليل في الإجابات وبمعامل اختلاف (23.39%) اما بالنسبة للعبارات فقد حقق العبارة (Z14) اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة والذي ينص على ان "يحافظ الموظفين على التواصل مع الأصدقاء والعائلة خارج أوقات العمل." حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي(3.81) والانحراف المعياري (.819). بينما كان اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة (Z15) اذ يرى (72.2%) من افراد العينة بأن "يشعر الموظفين بالراحة والاستمتاع بالعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل"، حيث بلغ قيمة الوسط الحسابي (3.61) والانحراف المعياري (.857).

الجدول رقم (8) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف وقيم (T) وقيم مستوى المعنوية لعبارات رفاهية الموظف

الابعاد	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية%	معامل الاختلاف %	قيم (T)	مستوى المعنوية	الترتيب
الرفاهية المالية	**Z1**	3.90	1.013	78	25.97	9.524	.000	**1**
	Z2	3.75	1.143	75	30.48	6.965	.000	**2**
	Z3	3.67	1.142	73.4	31.11	6.234	.000	**4**
	Z4	3.70	1.013	74	27.37	7.400	.000	**3**
	المجموع	**3.75**	**1.077**	**75**	**28.72**	**7.53**	**.000**	**الاول**
الرفاهية العقلية	**Z5**	3.72	.857	74.4	23.03	8.960	.000	**2**
	Z6	3.82	.707	76.4	18.50	12.452	.000	**1**
	Z7	3.66	.901	73.2	24.61	7.799	.000	**4**
	Z8	3.68	.971	73.6	26.38	7.520	.000	**3**
	المجموع	**3.72**	**.859**	**74.4**	**23.09**	**9.18**	**.000**	الثاني

الرفاهية الجسدية	Z9	3.68	1.093	73.6	29.70	6.598	.000	2
	Z10	3.63	1.041	72.6	27.52	6.476	.000	3
	Z11	3.48	1.115	69.6	32.04	4.620	.000	4
	Z12	3.74	.932	74.8	24.91	8.443	.000	1
	المجموع	**3.63**	**1.045**	**72.6**	**28.78**	**6.53**	**.000**	**الرابع**
الرفاهية الاجتماعية	Z13	3.68	.877	73.6	23.83	8.219	.000	3
	Z14	3.81	.819	76.2	21.49	10.524	.000	1
	Z15	3.61	.857	72.2	23.73	7.649	.000	4
	Z16	3.74	.922	74.8	24.65	8.531	.000	2
	المجموع	**3.71**	**.868**	**74.2**	**23.39**	**8.73**	.000	**الثالث**
مجموع الموظف	**رفاهية**	**3.70**	**.962**	**74**	**26.00**	**7.99**	.000	

(Test Value = 3 N=114 df=113)

3. 4. اختبار فرضيات علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

ينص الفرضية الاولى، الثانية، والثالثة عن وجود علاقات إيجابية ومعنوية بين متغيرات البحث الثلاث. وللإجابة على هذه الفرضيات تم استخراج معاملات الارتباط بين القيادة بالانتماء، الازدهار التنظيمي، ورفاهية الموظف باستخدم البرنامج الإحصائي (SPSS– 24) وعن طريق الاعتماد على معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) من أجل اختبار هذه الفرضيات. ويشير نتائج الجدول (9) الى وجود علاقات ارتباط معنوية وموجبة بين بين متغيرات البحث الثلاث حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي (.657**) وبين القيادة بالانتماء ورفاهية الموظف (.574**)، وبين الازدهار التنظيمي ورفاهية الموظف (.623**) وعند مستوى معنوي (0.01) على المستوى الكلي. وبالتالي قبول الفرضية الاولى، الثانية، والثالثة.

الجدول (9) معامل الارتباط بين بين متغيرات البحث الثلاث

	القيادة بالانتماء	الازدهار التنظيمي	رفاهية الموظف
القيادة بالانتماء	1	.657**	.574**

		.000	.000
الازدهار التنظيمي	.657** .000	1	.623** .000
رفاهية الموظف	.574** .000	.623** .000	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. 5. اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات البحث

3. 5. 1. تأثير القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي

خصص هذه الفقرة لاختبار الفرضية الرابعة، التي تهدف إلى التعرف على تأثير القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي. من خلال الاعتماد على معامل الانحدار البسيط (Regression Coefficient) بطريقة الإدخال (Enter) لاختبار تأثير القيادة بالانتماء على الازدهار التنظيمي بشكل عام. وأظهرت نتائج التحليل في الجدول (10) وجود تأثير للمتغير المستقل (القيادة بالانتماء) على المتغير التابع (الازدهار التنظيمي)، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة التي بلغت (85.265)، وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.9201) مع درجات حرية (1, 112). كما تؤكد قيمة مستوى المعنوية المحسوبة (0.000) التي تقل بكثير عن المستوى الافتراضي (0.05). وفقاً لمعادلة الانحدار، تشير قيمة (B_0) إلى وجود ازدهار تنظيمي بقيمة (.687) عندما تكون قيمة القيادة بالانتماء وأبعادها مساوية للصفر. اي بمعنى أن الازدهار التنظيمي في الجامعات قيد البحث يستمد جزءاً من خصائصه من سلوكيات القيادة بالانتماء وأبعادها المعتمدة في البحث الحالي. وبالتالي، نستنتج أنه كلما اعتمدت الجامعات قيد البحث على سلوكيات القيادة بالانتماء في عملياتها وأنشطتها، زادت قدرتها على تحسين مستويات الازدهار التنظيمي.

وبلغت قيمة الميل الحدي (B1) (.657)، مما يشير إلى أنه عند حدوث تغير بمقدار (1) في القيادة بالانتماء لدى الجامعات قيد البحث، سيتبعه تغير في الازدهار التنظيمي بمقدار (.657)، وهذه نسبة جيدة يمكن الاستناد إليها في تفسير العلاقة التأثيرية لسلوكيات القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي. أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (.432) مما يعني أن (43.2%) من التغير في الازدهار التنظيمي لدى الجامعات قيد البحث يمكن إرجاعه إلى القيادة بالانتماء. بينما تعود النسبة المتبقية، والبالغة (56.8%) إلى أسباب أخرى لم يتم تضمينها في نموذج البحث الحالي. وبالتالي، يمكن قبول الفرضية الرابعة التي تنص على وجود تأثير للقيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي.

الجدول (10) تأثير القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي

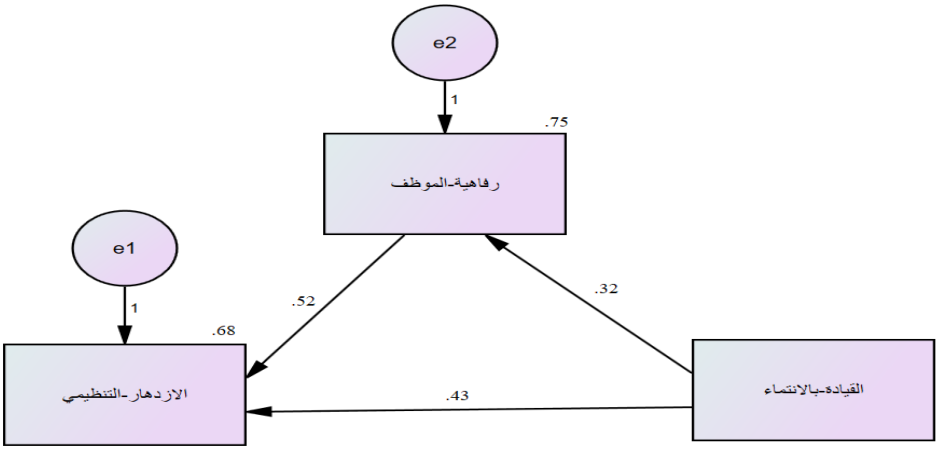
الأنموذج		الازدهار التنظيمي				
		Beta	R^2	F المحسوبة	F الجدولية	درجات الحرية	Sig.
الثابت	B_0	.687	–	–	–	1, 112	.000
القيادة بالانتماء	B_1	.657	.432	85.265			.000

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج التحليل الإحصائي. $P \leq 0.05$ N=114

3. 5. 2. أختبار فرضية المتغير الوسيط:

ينص الفرضية الخامسة بان رفاهية الموظف توسط العلاقة بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي، ولغرض اختبار فرضية التأثير الوسيط لرفاهية الموظف استخدمت الباحثون تحليل المسار (Path Analysis) على وفق اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية استدلالاً بتطبيق برنامج (Amos V.24). أذ يوضح الشكل (2) مسارات الانحدار المعيارية وقيم (R^2) لعلاقة التأثير المباشر بين المتغير

المستقل (القيادة بالانتماء) والمتغير التابع (الازدهار التنظيمي) وغير المباشر من خلال متغير رفاهية الموظف كمتغير وسيط كما ظهرت في مخرجات برنامج (Amos V.24) على وفق اسلوب تحليل المسار، كما يوضح الجدول (11) مسارات الفرضية الخامسة واوزان الانحدار المعيارية وغير المعيارية والخطأ المعياري والنسبة الحرجة ومستوى المعنوية. في حين يوضح الجدول (12) مسارات العلاقة السببية بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي من خلال متغير رفاهية الموظف، وقيمة التأثير المباشر وغير المباشر والتأثير الكلي وقيمة (R^2) للتأثير غير المباشر .



الشكل (2) معاملات مسارات الانحدار المعيارية وقيم (R^2) ومؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي الخاص باختبار الفرضية الخامسة

المصدر : اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.24) .

الجدول (11) مسارات ومعلمات اختبار الفرضية الخامسة

P	C.R.	S.E	Estimate	S.R.W.	Paths
.000	14.657	.043	.675	.432	القيادة بالانتماء – – –> الازدهار التنظيمي
.489	.987	.077	.058	.322	القيادة بالانتماء – – > رفاهية الموظف
.000	5.349	.086	.543	.521	رفاهية الموظف ––– > الازدهار التنظيمي

المصدر : اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.24) .

الجدول (12) مسارات التأثير المباشر والغير المباشر للفرضية الخامسة

المسار	التأثير مباشر	التأثير الغير المباشر	التأثير الكلي	R^2
القيادة بالانتماء – – – > الازدهار التنظيمي	0.43			

القيادة بالانتماء --> رفاهية الموظف ---> الازدهار التنظيمي		* 0.32 0.17= 0.52	0.60	0.68 1

المصدر : اعداد الباحثون بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.24) .

ويتضح من الشكل (2) وجود تأثير مباشر لمتغير القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي وهذا ما ظهر في جدول (12) حيث بلغت قيمته (0.43) ، كما اتضح وجود تأثير غير مباشر لمتغير القيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي من خلال متغير رفاهية الموظف حيث بلغت قيمته (0.17) ، وبذلك فأن تغييراً مقداره (1) في القيادة بالانتماء يؤثر بشكل مباشر بمقدار (43%) في الازدهار التنظيمي وبشكل غير مباشر من خلال متغير رفاهية الموظف بمقدار (17%)، وبالتالي قد بلغ التأثير الكلي المباشر وغير المباشر للقيادة بالانتماء (0.60)، اما قيمة معامل التفسير (R^2) فقد بلغت (0.681) وهذا يعني أن القيادة بالانتماء ورفاهية الموظف تفسر ما نسبته (68.1%) من التغيرات التي تحدث في الازدهار التنظيمي، وأما النسبة المتبقية البالغة (31.9%) فهي تعود لمتغيرات أخرى غير داخلة في البحث، وهذه النتائج تؤكد وجود تأثير مباشر للقيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي، وتأثير غير مباشر مباشر للقيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي من خلال متغير رفاهية الموظف على مستوى الجامعات المبحوثة.

على وفق ما تقدم فأن نتائج علاقات التأثير المباشر وغير المباشر بين متغيرات البحث تجيب على التساؤل الثالث الواردة في مشكلة البحث الميدانية ومحققة في الوقت ذاته الهدف الرابع ضمن اهداف البحث. وفي نفس الوقت قبول الفرضية الخامسة التي ينص على أن رفاهية الموظف توسط العلاقة بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي.

4. الاستنتاجات والتوصيات

4. 1. الاستنتاجات

1. حقق متغير القيادة بالانتماء مستوى اهمية مرتفع على مستوى الجامعات الخاصة المبحوثة وهذا يؤكد ان أغلب العاملين في تلك الجامعات يرون بأن القيادة بالانتماء هي أسلوب يركز فيه القائد على بناء العلاقات، وتعزيز الشعور بالانتماء، وخلق بيئة عمل متناغمة. ويركز القيادة بالانتماء على تعزيز التعاون بين افراد الفريق، وتوفير مناخ إيجابي، وتعزيز المساهمات ويهدف إلى خلق ثقافة داعمة وشاملة.
2. حقق متغير الازدهار التنظيمي مستوى اهمية مرتفع على مستوى الجامعات الخاصة المبحوثة وهذا يؤكد ان أغلب العاملين في تلك الجامعات يرون بأن الازدهار التنظيمي هي الحالة التي تزدهر فيها المنظمة وتحقق أهدافها وتشهد نجاحاً مستداماً. وغالباً ما يكون الازدهار التنظيمي نتيجة لوجود قيادة فعالة مع توافر ثقافة تنظيمية قوية، والاستراتيجية السليمة، والعمليات الفعالة، والتركيز على قيمة أصحاب المصلحة.
3. حقق متغير رفاهية الموظف مستوى اهمية مرتفع على مستوى الجامعات الخاصة المبحوثة وهذا يؤكد ان أغلب العاملين في تلك الجامعات يرون بأن رفاهية الموظف هي رفاهية الموظف من ناحية الصحة الجسدية والعقلية والعاطفية للموظفين في مكان العمل. وهو يشمل عوامل مختلفة، بما في ذلك التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، والصحة البدنية، ودعم الصحة العقلية.
4. توصل البحث الى ان القيادة بالانتماء يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الازدهار التنظيمي من خلال وضع رؤية واضحة، وتعزيز ثقافة التحسين المستمر، والتأكد من بقاء المنظمة مرنة ومستجيبة للتغيير.
5. توصل البحث الى وجود علاقات الارتباط بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي، وهذه النتائج تؤكد التلازم القوي بين المتغيرين، مما يؤكد على أن زيادة الاهتمام بسلوكيات القيادة بالانتماء يؤدي حتمياً إلى زيادة مستويات الازدهار التنظيمي على مستوى الجامعات المبحوثة.

6. توصل البحث الى وجود علاقات الارتباط بين رفاهية الموظف و الازدهار التنظيمي وهذه النتائج تؤكد التلازم القوي بين المتغيرين، مما يؤكد على أن زيادة الاهتمام برفاهية الموظف يؤدي حتمياً إلى زيادة مستويات الازدهار التنظيمي على مستوى الجامعات المبحوثة.
7. بين البحث من خلال اراء العاملين بإن تبني أبعاد القيادة بالانتماء (التعاطف، الالتزام بحل النزاعات، المرونة، مهارات اتصالات قوية) مجتمعة من قبل الجامعات الخاصة المبحوثة تؤثر معنوياً في الازدهار التنظيمي.
8. اثبتت النتائج الاحصائية وجود علاقة تأثير غير مباشرة وذات دلالة معنوية للقيادة بالانتماء في الازدهار التنظيمي من خلال رفاهية الموظف، وان التأثير الوسيط لمتغير رفاهية الموظف كان جزئياً وليس تاماً بين المتغير المستقل القيادة بالانتماء والمتغير المعتمد الازدهار التنظيمي، وهذا يشير الى أن متغير رفاهية الموظف يتوسط جزئياً العلاقة بين القيادة بالانتماء والازدهار التنظيمي على مستوى الجامعات الخاصة المبحوثة في مدينة اربيل باقليم كوردستان العراق.

4. 2. التوصيات

1. زيادة تركيز القيادات الادارية في الجامعات الخاصة المبحوثة للتعامل مع قضايا العمل والاهتمامات من منظور متفتح وتلبية الاحتياجات العاطفية للعاملين في سياق العمل.
2. من الضروري ان يحاول القيادات الادارية في الجامعات الخاصة المبحوثة الوصول إلى الجذور العاطفية للمشاكل التي تنشاء ووضع الحلول لها بطرق عادلة وفعالة وان يضع خطط واضحة للتعامل مع الخلافات أو النزاعات الشخصية التي تنشأ في سياق العمل.
3. من الضروري تعزيز الروح الجماعية والتفاعل الإيجابي للعاملين وان يظهر القيادات الادارية في الجامعات الخاصة المبحوثة المرونة في تعاملهم مع التحديات والتغييرات البيئية.
4. على القيادات الادارية في الجامعات الخاصة المبحوثة استخدام مهارات الاتصال الفعالة والتي يساهم في توليد الانتماء المنظمي وبناء الثقة وتعزيز الروح الجماعية.
5. من الضروري ان يشجع القيادات الادارية في الجامعات الخاصة المبحوثة الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة وفي جعل الجامعة أكثر تنافسية في سوق العمل.
6. من الضروري ان يتمتع القيادات الادارية في الجامعات الخاصة المبحوثة بالقدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع ومرن في التكيف مع التغيرات وفي تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية.
7. من الضروري ان يهتم القيادات الادارية في الجامعات الخاصة المبحوثة بالسلامة العقلية والنفسية للموظفين والعمل على تقليل الإجهاد أو الإرهاق أو أي شعور آخر بعدم الارتياح لدى الموظفين.
8. من الضروري ان يشعر الموظفين بالأمان وان يحصلوا على أموال كافية لتلبية احتياجاتهم وعلى رفاهيتهم، وبالتالي على أدائهم الوظيفي اليومي.
9. من الضروري ان يهتم القيادات الادارية في الجامعات الخاصة المبحوثة بالصحة الجسدية للموظفين وان تقدم الجامعة برامج تحفيزية من أجل تعزيز نمط الحياة الصحي للموظفين.

5. المصادر

5. 1. المصادر العربية:

- الجرجاوي، زياد (2010) القواعد المنهجية لبناء الاستبيان, الطبعة الثانية ,مطبعة أبناء الجراح, فلسطين.
- الطائي ، يوسف حجيم سلطان و الشيباني ،حمزة كاطع مهدي ،(2016)، تأثير التنفيذ إدارة المعرفة في تحقيق الازدهار التنظيمي ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الإدارية ، المجلد 13 ، العدد 40 .

– العطار ،فؤاد حمودي و الغنيماوي ،حازم ربح نجم وكاظم ،جاسم راهي ،(2020)،القيادة الذكية ودورها في تحقيق الازدهار التنظيمي ، مجلة واسط للعلوم الإنسانية، المجلد 14 ، العدد 45.

– عمير ،عراك عبود ،(2019)، دور المرونة التنظيمية في تحقيق الازدهار التنظيمي ، مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد 25 ،العدد 114، ص 130–151.

– محمد ، يزن سالم ،(2019)، دور سمعة المنظمة في العلاقة بين القيادة الفاضلة والازدهار التنظيمي، المجلة العراقية للعلوم التنظيمية ،المجلد 15، العدد 60

5. 2. المصادر الانكليزية:

- Abubakari, A., (2017). The Nature of leadership styles of leaders in selected polytechnics in Ghana. *Journal of Business and Management*, *19*(6), pp.36-46.
- Alipour, F., & Karimi, R. (2011). Mediation role of innovation and knowledge transfer in the relationship between learning organization and organizational performance. *International Journal of Business and Social Science*, *2*(19).
- Anninos, L. N. (2007). The archetype of excellence in universities and TQM. *Journal of Management History*, *13*(4), 307-321.
- Barnes, J., Stevens, M. J., Ekelund, B. Z., & Perham-Lippman, K. (Eds.). (2023). Inclusive Leadership: Equity and Belonging in Our Communities. Emerald Publishing Limited.
- Chapman, A.L., Johnson, D. and Kilner, K., (2014). Leadership styles used by senior medical leaders: patterns, influences and implications for leadership development. *Leadership in Health Services*, *27*(4), pp.283-298.
- CIPD. (2020). Health and well-being at work. [https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/news/eehealth-and-well-being-2020-report_tcm18-73967.pdf].
- Douglas, O., Lennon, M. and Scott, M., (2017). Green space benefits for health and well-being: A life-course approach for urban planning, design and management. *Cities*, *66*, pp.53-62.
- Gagnon, S., Vough, H.C. and Nickerson, R., (2012). Learning to lead, unscripted: Developing affiliative leadership through improvisational theatre. *Human Resource Development Review*, *11*(3), pp.299-325.
- Goleman, D., (2000). Leadership that gets results. *Harvard business review*, *78*(2), pp.4-17.
- Goleman, D., Boyatzis, R.E. and McKee, A., (2002). The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results.
- Gustafsson, S., Gillespie, N., Searle, R., Hope Hailey, V. and Dietz, G., 2020. Preserving organizational trust during disruption. *Organization Studies*, p.0170840620912705.
- Hernandez, R., Bassett, S.M., Boughton, S.W., Schuette, S.A., Shiu, E.W. and Moskowitz, J.T., (2018). Psychological well-being and physical health: Associations, mechanisms, and future directions. *Emotion Review*, *10*(1), pp.18-29.
- Kowalski, T. H., & Loretto, W. (2017). Well-being and HRM in the changing workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, *28*(16), 2229-2255.
- Manzoor, Q. A. (2012). Impact of employees' motivation on organizational effectiveness. *Business management and strategy*, *3*(1), 1-12.
- Martin, R. L., Balsillie, J., Dattels, T., de Wilde, L., Folk, D., Fortier, S., ... & Trefler, D. (2010). Task Force on Competitiveness, Productivity and Economic Progress.
- Rew, C. and Risk, A., (2016). License to Innovate: How Government can Reward, The Institute for Competitiveness and Prosperity:1-40.
- Schmidt, B., Schneider, M., Seeger, P., van Vianen, A., Loerbroks, A. and Herr, R.M., (2019). A comparison of job stress models: associations with employee well-being, absenteeism, presenteeism, and resulting costs. *Journal of occupational and environmental medicine*, *61*(7), pp.535-544.
- Sekaran, U. (2005) *Research Method for Business: A Skill Building Approach. 2nd ed.* New York: John Wiley & Sons.
- Soriano, A., Kozusznik, M.W., Peiró, J.M. and Mateo, C., 2018. Mediating role of job satisfaction, affective well-being, and health in the relationship between indoor environment and absenteeism: Work patterns matter! *Work*, *61*(2), pp.313-325.
- Spence, G.B., (2015). Workplace wellbeing programs: if you build it, they may NOT come... because it's not what they really need.
- Thoha, N. and Avandana, I., (2020). Project Managers' Leadership Styles and Their Effects on Project Management Performance. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, *28*(2).
- Veld, M. and Alfes, K., (2017). HRM, climate and employee well-being: Comparing an optimistic and critical perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, *28*(16), pp.2299-2318.
- Wachira, J.G., Karanja, K. and Iravo, M., (2018). Influence of affiliative leadership style on organizational performance of commercial state corporations in kenya. *European Journal of Business and Strategic Management*, *3*(3), pp.17-28.

- Wang, J., Lee-Davis, L., Kakabadse, N.K., & Xie, Z. (2011). Leader characteristics and styles in the SMEs of the People's Republic of China during the Global Financial Crisis. Strategic Change. John Wiley & Sons Inc. DOI:10.1002/jsc.882.

الملحق: استمارة الاستبانة

القيادة الانتمائية

ت	1. عبارات التعاطف	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1	يظهر القائد التعاطف مع أفراد الفريق					
2	يتعامل القائد مع قضايا العمل والاهتمامات من منظور متفتح					
3	يلبي القائد الاحتياجات العاطفية لافراد الفريق					
4	يطور القيادة مهارات التعاطف في سياق العمل					

ت	2. عبارات الالتزام بحل النزاعات	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
5	يحاول القادة الوصول إلى الجذور العاطفية للمشاكل التي تنشاء ووضع الحلول لها.					
6	يضع القادة خطط واضحة للتعامل مع الخلافات أو النزاعات الشخصية التي تنشأ في سياق العمل					
7	يلتزم القادة بحل النزاعات والخلافات بطرق عادلة وفعالة.					
8	يساهم الالتزام بحل النزاعات في تحسين العلاقات على المستوى الفردي والجماعي.					

ت	عبارات المرونة	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
9	تساهم مرونة القيادة في تعزيز الروح الجماعية والتفاعل الإيجابي في الفريق.					
10	يظهر القائد المرونة في تعامله مع التحديات والتغييرات البيئية.					
11	تؤثر مرونة القيادة على قدرة الفريق على التكيف مع التحولات والمتغيرات في البيئة.					
12	يعزز مرونة القيادة الإبداع والابتكار في العمل.					

ت	عبارات مهارات اتصالات قوية	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
13	يستخدم القادة مهارات الاتصال الفعّالة لتعزيز الانتماء المنظمي.					
14	يساهم الاتصال القوي في بناء الثقة وتعزيز الروح الجماعية في الفريق.					
15	تؤثر مهارات الاتصال القوية إيجاباً على أداء الفريق وتحقيق أهدافه.					
16	تسهم مهارات الاتصال القوية في تحسين العلاقات بين أفراد الفريق وتعزيز التعاون بينهم.					

الازدهار التنظيمي

ت	1. عبارات الابتكار	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1	تشجع المنظمة الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة.					
2	يساهم الابتكار في تعزيز انجازات العمل المنظمي.					
3	يسهم الابتكار في جعل المنظمة أكثر تنافسية في سوق العمل.					
4	يؤثر التشجيع على الابتكار بشكل إيجابي على مستوى الرضا الوظيفي.					

ت	2. عبارات الرشاقة التنظيمية	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
5	يتكيف المنظمة مع التحولات والتغيرات في البيئة الخارجية.					
6	تمكن الرشاقة التنظيمية المنظمة من تحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية.					
7	تتمتع المنظم بالقدرة على اتخاذ القرارات بشكل سريع ومرن في التكيف مع التغيرات.					
8	تسهم الرشاقة التنظيمية في جذب المواهب البشرية للمنظمة.					

ت	3. عبارات راس المال الفكري	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
9	في زيادة القيمة المضافة للمنظمة. يساهم رأس المال الفكري					
10	الميزة التنافسية وصولا الى تحقيق الازدهار يعزز رأس المال الفكري التنظيمي.					
11	من قيمة المنظمة السوقية. يزيد رأس المال الفكري					
12	يساهم رأس المال الفكري في تطوير منتجات أو خدمات جديدة للمنظمة.					

ت	4. عبارات الميزة التنافسية المستدامة	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
13	يسعى المنظمة دمج المهارات والمقدرات الجوهرية بأساليب فريدة لايمكن للمنافسين تقليدها.					
14	تعد الميزة التنافسية المستدامة السلاح الأساس لمواجهة تحديات السوق والمنافسين من خلال المقدرات المتميزة التي تمتلكها المنظمة.					
15	تمكن الميزة التنافسية المستدامة من التكيف واستثمار الفرص في بيئة سريعة التغيير.					
16	تساهم الميزة التنافسية المستدامة في تحسين العلاقات مع العملاء وزيادة رضاهم.					

رفاهية الموظف

ت	1. عبارات الرفاهية المالية	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
1	يؤثر الرفاهية المالية على شعور الموظفين بالأمان.					
2	يلبي الرفاهية المالية احتياجات الموظفين.					
3	يوفر الرفاهية المالية فرص لتحقيق ألاهداف المالية الطويلة الأمد.					
4	يؤثر الرفاهية المالية على مستوى الرضا الوظيفي والانتاجية في العمل.					

ت	2. عبارات الرفاهية العقلية	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
5	يهتم المنظمة بالسلامة العقلية والنفسية للموظفين.					
6	يقلل الرفاهية العقلية الإجهاد أو الإرهاق أو أي شعور آخر بعدم الارتياح لدى الموظفين.					
7	يتم مناقشة الرفاهية العقلية بشكل مفتوح في المنظمة.					
8	يتعامل المنظمة بفعالية مع التحديات والضغوط النفسية التي يتعرض لها الموظفين.					

ت	3. عبارات الرفاهية الجسدية	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
9	يهتم المنظمة بالصحة الجسدية للموظفين					
10	يساعد الرفاهية الجسدية على السيطرة من الأمراض الجسدية وعلاجها					
11	تقدم المنظمة برامج تحفيزية من أجل تعزيز نمط الحياة الصحي للموظفين					
12	تهتم المنظمة بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية من اجل تعزيز الرفاهية الجسدية للموظفين					

ت	4. عبارات الرفاهية الاجتماعية	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
13	يعزز الرفاهية الاجتماعية بيئة العمل داخل المنظمة					
14	يحافظ الموظفين على التواصل مع الأصدقاء والعائلة خارج أوقات العمل.					
15	يشعر الموظفين بالراحة والاستمتاع بالعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل.					
16	يدعم المنظمة العلاقات الاجتماعية مع الزملاء في العمل					

کاریگەری سەرکردایەتی وابەستەیی لەسەر گەشانەوەی ڕێکخراوەیی: ڕۆڵی نێوەندگیری خۆشگوزەرانی کارمەند

لێکۆڵینەوەیەکی شیکاری لەسەر بۆچوونی نمونەیەک لە کارمەندانی زانکۆ ئەهلییەکانی شاری هەولێر لە هەرێمی کوردستان

بیوار أحمد عبدالله
بەشی کارگێڕی کار، کۆلێژی زانستە مرۆییەکان، زانکۆی ڕاپەڕین، ڕانیە، هەرێمی کوردستان
bewar.abdalla@univsul.edu.iq

لوفان اکرم سعید
پەیمانگای تەکنیکی سلێمانی بەشی کارگێڕی کار/زانکۆی تەکنیکی سلێمانی سلێمانی هەرێمی کوردستان
lovan.saeed@spu.edu.iq

زانا مجید صادق
بەشی کارگێڕی کار، فاکەڵتی زانستە مرۆییەکان و زانستە کۆمەڵایەتییەکان، زانکۆی کۆیە، هەرێمی کوردستانی عێراق
zana.sadq@koyauniversity.org

میدیا اراس محمد سعید
: بەشی کارگێڕی کار، کۆلێژی کارگێڕی وئابووری، زانکۆی سلێمانی، سلێمانی، هەرێمی کوردستان
media.mohammed@univsul.edu.iq

پوختە

ئەم توێژینەوەیەی ئێستا ئامانجی تاقیکردنەوەی ڕۆڵی سەرکردایەتی وابەستەیی لە گەشانەوەی ڕێکخراوەییدا لە ڕێگەی خۆشگوزەرانی کارمەندەوە، بە مەبەستی گەیشتن بە ئامانجەکانی توێژینەوەکە، دیاگرامێکی گریمانەیی داڕێژرا کە سروشتی پەیوەندی نێوان گۆڕاوەکانی لێکۆڵینەوەکانی ئێستا ڕوون دەکاتەوە. بۆ مەبەستی تاقیکردنەوەی گریمانەکانی توێژینەوە، توێژینەوەکە لە ڕێگەی پرسیارنامەیەکەوە کە بۆ ئەو مەبەستە ئامادەکرابوو، بۆ نمونەیەک لە کارمەندانی زانکۆ ئەهلییەکانی شاری هەولێر لە هەرێمی کوردستان بەکارهێنرا، توێژەران (١٥٠) فۆرمیان بەسەر کارمەندانداً دابەشکرد ، و (١١٤) فۆرم وەرگیران کە گونجاون بۆ شیکاری ئاماری. توێژینەوەی ئێستا چەندین ئامرازی ئاماریی بەکارهێناوە بۆ گەیشتن بە ئەنجامە پەیوەندیدارەکان بە پشتبەستن بە بەرنامە ئاماریییەکان (SPSS. V ٢٤) و (Amos. V ٢٤). توێژینەوەکە گەیشتە کۆمەڵێک ئەنجام، گرنگترینیان ئەوەیە کە پەیوەندییەک لە نێوان گۆڕاوەکانی توێژینەوەکەدا هەیە و کاریگەرییەکی ئەرێنی و ئاماری گرنگی گۆڕاوەی سەرکردایەتی وابەستەیی لەگەشانەوەی ڕێکخراوەیی لە ڕێگەی ڕۆڵی نێوەندگیری خۆشگوزەرانی کارمەندەوە هەیە. لەسەر بنەمای ئەم دەرەنجامانە، توێژینەوەکە کۆمەڵێک پێشنیاری خستەڕوو، دیارترینیان ئەوەیە کە ئەو زانکۆیانەی لێکۆڵینەوەیان لەسەر کراوە، پێویستە گرنگیدانیان زیاتر بکەن بۆ مامەڵەکردن لەگەڵ پرسی کار و بەرژەوەندییەکان لە ڕوانگەیەکی کراوەوە و دابینکردنی پێداویستییە سۆزدارییەکانی کارمەندان لە چوارچێوەی کاردا.

وشەی سەرەکی: سەرکردایەتیوابەستەیی، گەشانەوەی ڕێکخراوەیی، خۆشگوزەرانی فەرمانبەران، زانکۆ ئەهلیەکان، شاری هەولێر، هەرێمی کوردستانی عێراق.

The Impact of Affiliative Leadership on Organizational Prosperity: The Mediating Role of Employee Well-Being

An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Workers at Private Universities in the City of Erbil in the Kurdistan Region of Iraq

Bewar Ahmed Abdullah
Department of Business Administration, College of Humanities, University of Raparin, Ranya, Kurdistan Region of Iraq
bewar.abdalla@univsul.edu.iq

Lovan Akram Saeed
Department of Business Administration, Sulaimani Technical Institute, Sulaimani Polytechnic University, Sulaimani, Kurdistan Region of Iraq
lovan.saeed@spu.edu.iq

Zana Majed Sadq
Department of Business Administration, Faculty of Humanities and Social Science, Koya University, Koya KOY45, Kurdistan Region – F.R. Iraq,
zana.sadq@koyauniversity.org

Media Aras Mohammed Saeed
Department of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Sulaymaniyah, Kurdistan Region of Iraq.
media.mohammed@univsul.edu.iq

Abstract

The current research aims to test the role of Affiliative leadership in organizational prosperity through employee well-being. In order to achieve the research objectives, a hypothetical diagram was designed that explains the nature of the relationship between the variables of the current research. For the purpose of testing the research hypotheses, the research was applied to a sample of employees at private universities in the city of Erbil in the Kurdistan Region of Iraq through a questionnaire prepared for this purpose. The researchers distributed (150) forms to the employees, and (114) forms were retrieved suitable for analysis. The current research used several statistical tools to reach the relevant results by relying on the statistical programs (SPSS. V. 24) and (Amos. V. 24). The research reached a set of conclusions, the most important of which is that there is a correlation between the research variables and a positive, statistically significant effect of the variable of affiliative leadership on organizational prosperity through the mediating role of employee well-being. Based on these conclusions, the research presented a set of recommendations, the most prominent of which is that the universities studied should increase their focus on dealing with work issues and interests from an open perspective and meeting employees' emotional needs in the context of work.

Keywords: affiliative leadership, organizational prosperity, employee well-being, private universities, Erbil city, Kurdistan Region of Iraq

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.5

سەبیلی گڵێنەیی سەردەمی عوسمانی لەقەڵای هەولێر (نموونەی هەڵبژێردراو)

محمد قادر إسماعيل/بەشی شوێنەوار، کۆلێژی ئاداب، زانکۆی سەلاحەددین- هەولێر هەرێمی کوردستان، عێراق

عبدالله خورشيد قادر/ بەشی شوێنەوار، کۆلێژی ئاداب، زانکۆی سەلاحەددین- هەولێر هەرێمی کوردستان، عێراق

سەنگەر محمد عبدالله/ پەیمانگای عیراقی بو پاراستنی شوینەوار وکەلەپوو

OPEN ACCESS

*Corresponding author

Mohammed Qadir Ismail
mohammed.ismail@su.edu.krd

RECEIVED 29 /08/2024
ACCEPTED 23/11/ 2024
PUBLISHED 15/06/ 2025

پوختە

سەبیل بەکاردێت بۆ کێشانی تووتن و پاڵاوتنی دووکەڵی تووتن، هەروەها هەڵدەستێت بە ساردکردنەوەی دووکەڵ پێش ئەوەی بگاتە دەم، هەرچەندە ئەم پاڵاوتنە کاریگەری خراپی تووتنەکە کەم ناکاتەوە. سەبیل لەچەند بەشێکی جێگیر پێکدێت وەك: دەفری تووتن کە شوێنی دانانی تووتنە، ئەم بەشەیە بەستراوەتەوە بە لوولەیەکی باریکتر پێی دەگوترێت لوولەی دووکەڵکێش کە بەکاردێت بۆ گواستنەوەی دوکەڵ بۆ دەم، سەبیل لە ماددەی جۆراو جۆر دروست دەکرێت وەك: بەرد و دارو کانزا بەڵام ئەو سەبیلانەی کە لەم توێژینەوەیەدا بەکارهاتووە بریتین لە سەبیلی گڵێنەیی لە قوڕ دروست کراون، سەرەتای سەرهەڵدانی سەبیلی گڵێنەیی لە دەوڵەتی عوسمانیدا دەگەڕێتەوە بۆ سەرەتای سەدەی حەڤدەی زایینی، لەدوای سەد ساڵ لەسەرهەڵدانی سەبیل لە ووڵاتانی ئەوروپی و ئەمریکا، لە سەرەتادا لە ڕێگەی ناوچەکانی ڕۆژئاوای ئەفریقیا بەتایبەتی لە ووڵاتی مصر دەهێنرا بۆ ئەستەنبول، هەروەها سەبیل لە ڕێگەی کەشتی بازرگانی ووڵاتانی ئەوروپی ئەمەریکاوە دەهات بۆ ناوچەکانی ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست، دواتر بەشێوەیەکی بەرچاو بەهەموو ناوچەکانی ژێر دەسەڵاتی عوسمانیدا بڵاوبویەوە .

لە ئەنجامی کنەو پشکنینەکانی قەڵای هەولێر سەدان سەبیلی گڵێنەیی دۆزراوتەوە کە زۆربەیان پارچەی تەواون لەگەڵ بوونی هەندێك پارچەی شکاو، ئێستا پارێزراون لە یەکێك لە کۆگاکانی قەڵای هەولێر کە تایبەت کراون بە پارچە شوێنەوارە دۆزراوەکانی قەڵاکە، ئەم توێژینەوەیە باس لە سەبیلی گڵێنەیی دەکات لە سەردمی عوسمانی، بۆ ئەم مەبەستە (15) نموونەمان وەرگرتووە لە کنەو پشکنینەکانی ئەم قەڵایە کە پێشووتر توێژینەوەیان لەسەر نەکراوە، لەم توێژینەوەیەدا باسمان لە کنەو پشکنین و نموونەکانی قەڵای هەولێر کردووە، دواتر باسمان لە مێژوو و تەکنیکی دروست کردنی سەبیلی سەردەمی عوسمانی کردووە، پاشان باسمان لە جۆر و بەشەکانی سەبیلی توێژینەوەکە کردووە لەگەڵ جۆر و ڕەنگی قوڕی سەبیلەکان کردووە، هەروەها شیکردنەوەیەکی زانستییمان کردووە بۆ جۆری زەخرەفە و ڕێگاکانی جێ بەجێ کردنی کردووە.

وشە سەرەکییەکان:
سەبیل
قەڵای هەولێر
هەڵکۆڵینی شوێنەواری
سەردەمی عوسمانی

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1-پێشەکی

سەبیل ئامرازێکە بەکاردێت بۆ کێشانی تووتن، پێک دێت لە دەفرێکی شێوە لوولەیی کە تیایدا ماددەی تووتنی تێ دەکرێت و گەرم دەکرێت، ئەم دەفرە بەستراوەتەوە بە لوولەیەکی باریکی لە ڕێگەی دەرچەیەکی تەسکەوە دووکەڵ دەگوازرێتەوە بۆ دەم، سەبیل شێوە و قەبارەی جۆراو جۆری هەیە، دەفری تووتنی سەبیل لە ماددەی جۆراوجۆر دروست دەکرێت لەوانە:دارو کانزاو شووشە بەڵان باوترینیان لە ماددەی قوڕ دروست دەکرێت، لەبەر ئەوەی ماددەی قوڕ بەئاسانی دەست دەکەوێت تێچووی کەمە، ئەمەش وایکردووە کە بەڕێژەیەکی زۆر سەبیلی گڵێنەیی لە شوێنە شوێنەواریەکاندا دەدۆزرێنەوە لە ئەنجامی کنەو پشکنینی شوێنەواریەکاندا، سەبیل بەکارهاتووە وەکو ئامێرێک بۆ چێژ وەرگرتن لە کێشانی تووتن و ماددەی تر، لە سەردەمی عوسمانیدا بەشێوەیەکی گشتی لەلایەن پیاوان ئافرەتانیشدا بەکارهاتووە لە شوێنە گشتییەکان و قاوەخانەکاندا لە کاتێکدا بۆ پشوو کات بەسەر بردن ڕوویان تێکردووە، لە سەرەتاکانی سەدەی حەڤدەی زاینیدا سەرەڕای قەدەغەکردنی لەلایەن سوڵتانەکانی عوسمانییەوە، بەڵام نەتوانرا ڕێگە لە کێشانی تووتن بگیرێت، بۆیە بەشێوەیەکی خێرا لەنێو چینە جیاوازەکانی گۆمەڵگەی ئەو سەردەمەدا لە ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست بڵاو بوویەوە.

کێشانی تووتن لەڕێگەی سەبیلەوە دیاردەیەکی ڕۆژانە بوو، لەلایەن کۆمەڵگەی عوسمانی سەری هەڵدا، ئەم دیاردەیە تەنها بۆ چێژ وەرگرتن نەبوو لە کێشانی تووتن، بەڵکو هۆکارێک بوو بۆ دەرخستنی جیاوازی چینایەتی لە کۆمەڵگەی ئەو سەردەمە، بە جۆرێک سەبیلی هەژارەکان شێوازێکی سادە و ساکاری وەرگرتبوو، بەڵام سەبیلی کەسانی دەوڵەمەند و دەست ڕۆیشتوو بەشێوەیەکی هونەری ڕازاوە بە زەخرەفەی جۆراو جۆر دروست دەکرا، هەندێک جار بە ئاوی زێڕ ڕووپۆش دەکرا.

سەرەتای سەرهەڵدانی سەبیلی گڵێنەیی دەگەڕێتەوە بۆ سەرەتای سەدەی حەڤدەهەمی زایینی لە ئەستەنبول دواتر بە هەموو ناوچەکانی ژێر دەسەڵاتی ئیمپڕاتۆریەتی عوسمانی بڵاوبوویەوە، پاشان بەردەوام بوو، تاوەکو سەرەتای سەدەی بیستەم تا ئەوکاتەی جگەرە شوێنی سەبیلی گرتەوە.

هۆکاری هەڵبژاردنی ئەم بابەتە بە ناونیشانی(سەبیلی گڵێنەیی سەردەمی عوسمانی لە قەڵای هەولێر(نموونەی هەڵبژێردراو)) دەگەڕێتەوە بۆ گرنگی ئەم بابەتە لە ڕووی زانستی شوێنەوارییەوە، هەروەها ئاشنابوونی شوێنەوارناسانی بە شێوازی هونەری و تەکنیکی دروست کردنی سەبیلی گڵێنەیی سەردەمی عوسمانی لە قەڵای هەولێر، کە تاوەکو ئێستا لەلایەن توێژەرانەوە گرنگی بەم بابەتە گرنگە نەدراوە، بۆ یەکەم جارە توێژینەوەی زانستی لەسەر ئەنجام دەدەرێت، بۆ ئەم مەبەستە (15) نموونەی سەبیلی گڵێنەییمان وەرگرتووە کە لە کنەوپشکنیەنەکانی قەڵای هەولێر دۆزراونەتەوە.

ڕێبازی توێژینەوەی بەکارهاتوو لەم توێژینەوەیە بریتییە لە شیکردنەوەی سەبیلەکان بەشێوەیەکی مەیدانی لە قەڵای هەولێر و وێنەگرتنیان و تۆمارکردنی پێوانە و زانیاری پێویست لەسەر هەموو نموونەکان، هەروەها شیکردنەوەی زانستی بۆ نەخش و زەخرەفەی بەکارهاتوو لەسەبیلەکاندا، لەگەڵ هێلکاری و وێنەکردنی نەخش و زەخرەفەکانیان بەشێوەیەکی زانستی سەردەم، لەگەڵ دیاریکردنی جۆر و ڕەنگی قوڕی بەکارهاتوو لەسەبیلەکاندا.

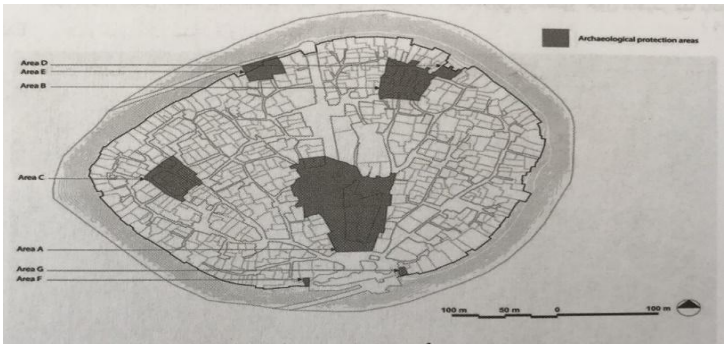
لە گرنگترین ئەو سەرچاوانەی کە پشتمان پێ بەستووە لە ئەنجامدانی ئەم توێژینەوەیەدا بریتییە لە سەرچاوەی بەڕێز د. ولید علی خلیل کە بەزمانی ئینگلیزی لەسەر چەند نموونەیەک لە سەبیلی سەردەمی عوسمانی نووسیویەتی لە مۆزەخانەی نازۆف لە ڕووسیا، لەگەڵ چەند سەرچاوەیەکی تر کە بەزمانی ئینگلیزی نووسراوە لەسەر گڵێنەی سەردەمی عوسمانی.

پلانی توێژینەوەکە چەند بابەتێک لەخۆ دەگرێت، بە پوختە و پێشەکی دەست پێ دەکات و دواتر باسمان لە کنەو پشکنین و نموونەکانی قەڵای هەولێرمان کردووە، لە تەوەرەیەکی تردا تیشکمان خستۆتە سەر مێژووی دەرکەوتنی سەبیل لە سەردەمی عوسمانیدا، دواتر ئاماژەمان بە تەکنیکی دروست کردنی سەبیلی گڵێنەیی کردووە لە سەردەمی عوسمانی، پاشان باسمان لە جۆر و بەشەکانی سەبیلی توێژینەوەکە کردووە، لەگەڵ ئاماژەدان بە جۆر و ڕەنگی قوڕی سەبیلەکان، هەروەها لە تەوەرەیەکی تردا شیکردنەوەیەکی زانستیمان کردووە بۆ جۆرەکانی نەخش و زەخرەفەی سەر سەبیلەکان،

کە خۆی دەبینێتەوە لە زەخرەفەی ڕووەکی ئەندازەیی و ئاژەڵی، دواتر باسمان لە ڕێگاکانی جێبەجێ کردنی زەخرەفەی سەبیلەکانی تۆڕینەوەکە کردووە، لە کۆتاییدا دەرەئەنجامەکانی ئەم تۆڕینەوەمان خستۆتەڕوو لەگەڵ لیستی سەرچاوەو خشتەی وێنەکان.

2- کنەو پشکنین لەقەڵای هەولێر:

کنەو پشکنینی شوێنەواری ئەنجامدراوە لەم قەڵایە لەلایەن کۆمسیۆنی باڵای بوژاندنەوەی قەڵای هەولێر لەسەرەتاوە پلانێکی پێنج ساڵەی بۆدانراوە بۆ کاری هەڵکۆلین لە ڕێکەوتی (2013/3/15) ،لە سەرەتادا دەستەیەکی باڵای هەڵکۆلین دەستنیشان کرا بۆ کاری هەڵکۆلینی شوێنەواری بە سەرۆکایەتی (عبدالله خورشید قادر) لەگەڵ چەند ئەندامێک لە شوێنەوارناسان ،جگە لە دەستەی باڵای هەڵکۆلین چەند ڕاوێژکارێکی بیانی دامەزران کە لە زانکۆی کامبریدجی بەریتانیەوە هاتبوون و پسپۆری شوێنەواریان هەبوو، هەروەها چەند پسپۆری تری شوێنەواری لە زانکۆی سەلاحەدینی هەولێر و شوێنەوارناسان لە بەڕێوەبەرایەتی گشتی شوێنەوار و لێژنەی باڵای بوژانەوەی قەڵای هەولێر بەشداریان کردووە. کنەوپشکنینەکانی شوێنەواری لەم قەڵایەدا تاوەکو ئێستا چوار وەرزی هەڵکۆلینی تێدا ئەنجامدراوە، بەجۆرێک وەرزی یەکەم ئەنجامدراوە لە ڕێکەوتی (2013/4/1) تاوەکو (2013/6/30)،هەروەها وەرزی دووەم لە هەمان ساڵدا ئەنجامدراوە لە ڕێکەوتی (2013/8/10) تاوەکو (2013/10/20) (قادر وأخرون،2018، ص204). مەبەست لەم کنەو پشکنینیە لەلایەن دەستەی بوژانەوەی قەڵای هەولێر بۆ تیشک خستنەسەر قۆناغە مێژوویی و شارستانیەتەکانی ئەم قەڵا کۆنەیە کە پێیدا تێپەڕبووە، کە ناوەندێکی کۆنی شاری هەولێر بووە لە کۆن و ئێستادا، بەگوێرەی ئەو ماستەر پلانەی کە دانرابوو (7) ناوچە دەستنیشان کرد لەناو قەڵای هەولێر کەبریتی بوون لە ناوچەکانی (A,B,C,D,E,F,G) (هێلکاری ژمارە 1).



هێلکاری ژمارە 1 نەخشەی کنەو پشکنین لەقەڵای هەولێر وەرگیراوە لە(قادر وأخرون،2018،ص208)

سەرەتای کاری هەڵکۆلین لە ناوچەی (AREA-E) ئەنجام دراوە ، شوێنەکەی دەکەوێتە لێواری باکووری ڕۆژئاوای قەڵاکە،وەبەشی ڕۆژئاوای دەرگای سەرەکی قەڵاکە کە بەدەرگای (أحمدی) ناسراوە,هەڵبژاردنی ئەم خاڵە لەلایەن دەستەی باڵای هەڵکۆلین بەهۆی هەڵکەوتەی شوێنەکەیە کە یارمەتی دەردەبێت بۆ دۆزینەوەی شورای کۆنی قەڵاکە کەمەبەستی سەرەکی کاری هەڵکۆلینەکەبوو لەم قەڵایە،جگە لەمەش ئەم شوێنە ڕووبەرەکەی فراوانترە بەبەراورد لەگەڵ ناوچەکانی تر کە دەستنیشان کراون بۆ کاری هەڵکۆلین ،لەبەرئەوەی ناوچەکانی تر هەندێکیان خانووی نیشتەجێ بوونی تێدایە کۆڵانەکانی تەنگ و باریکە بۆیە کاری هەڵکۆلینی تێدا قورسترە و کەمتر زانیاری دەدات بەدەستەوە(قادر وأخرون، 2018، ص208)

لە ئەنجامی کنەو پشکنینی وەرزی یەکەم ودووەم توانرا بەشێک لە شورای کۆنی قەڵاکە بدۆزرێتەوە کەپێک دێت لە(بورج و دیواری ڕۆژهەڵات و ڕۆژئاوای بورجەکە لەگەڵ دەرکەوتنی سەکۆیەک) ،ئەمە جگە لە دۆزینەوەی ڕێژەیەکی

زۆر لە گلێنەی جۆراوجۆر کەبەشی زۆریان دەگەڕێتەوە بۆسەردەمی ئیسلامی ناوەڕاست (قادر وأخرون،2018، ص209-217).

لێژنەی هەڵکۆلینی شوێنەواری لەقەڵای هەولێر بڕیاریاندا بۆ وەرزی سێیەمی هەڵکۆلین بەردەوام بن لە ناوچەی (AREA-E) لە ڕێکەوتی (2014/9/1) بۆ دەستکەوتنی زانیاری زیاتر لەسەر مێژووی شورای کۆنی هەولێر،لەهەمان شوێنی وەرزەکانی تر لە ناوچەکانی بورج و دیواری ڕۆژهەڵات و ڕۆژئاوا بەردەوامبوون لە هەڵکۆلینی شوێنەواری، بەڵام سەبارەت بە وەرزی چوارەمی هەڵکۆلین لە ڕێکەوتی (2015/9/1) تاوەکو(2015/10/31) بەردەوامبوو ،هەڵکۆلینەکان لە دوو شوێن ئەنجامدرا کە بریتی بوون لە ناوچەکانی (AREA-E) بوو کەتیایدا مەبەستیان زیاتر دابەزین بوو لەهەڵکۆلین بەرەو خوارەوە بۆ قوڵاییی لە بەشی ڕۆژئاوای شوراکە،وەناوچەی دووەم بریتی بوو لە ناوچەی (AREA-G) کە دەکەوێتە بەشی باشووری قەڵاکە (هێلکاری ژمارە 1) مەبەست لێی دۆزینەوەی بەشێکی تری شورای کۆنی قەلاکەبوو (قادروئەوانی تر،2019،لا48-53). هەروەها لە ئەنجامی کنەو پشکنینی وەرزی سێیەم وچوارەم کەلە ناوچەی (AREA-E) ئەنجامدرابوو بەتایبەتی لە بەشی باکووری شوێنی هەڵکۆلین کە شورای کۆنی قەڵاکەی تێدا دۆزرابویەوە، هەستان بەناردنی سێ نمونە لەخەڵوز بۆ زانکۆی کامبریدجی بەریتانی بەمەبەستی شیکردنەوەی (C14) بۆزانینی تەمەنی چینە شوێنەواریەکان لەئەنجامدا دەرکەوت، کە مێژووەکەیان دەگەڕێتەوە بۆ نیوەی سەدەی یەکەم تاوەکو نیوەی سەدەی سێیەمی زایینی دەرکەوت، کە ئەم چینە زۆر کۆنترە لە چینەکانی سەروورتر(قادروئەوانی تر،2019،لا60). دواتر لە دەرئەنجامی شیکردنەوەی دوو نموونە لە کەرپوچی دیواری ڕۆژهەڵات لە بەشی سەروو و خواروو لە تاقیگەکانی زانکۆی کامبریدج دەرکەوت، کە مێژووی یەکێکیان لەنێوان (800 تاوەکو 1120زایینی) نمونەی دووەم مێژووەکەی دەگەڕێتەوە بۆ نێوان سالانی (1000 تاوەکو 1120زایینی (قادروئەوانی تر،2019،لا60).

بەپێی ئەم کنەو پشکنینە شوێنەواریە کەچوار وەرزی هەڵکۆڵین کراوە لەقەڵای هەولێر لە ئەنجامی شێکردنەوەی پارچە شوێنەواریەکان دەرکەوتووە کە چەندین سەردەمی جیاواز لەخۆ دەگرێت کە دەست پێ دەکات لەسەردەمەکانی (ئیسلامی ،ساسانی ، هیلنستی وفرثی و ئاشووری ،هەزارەی دووەمی پێش زایین)، هەرچەندە تاوەکو ئێستا لەبەشێکی زۆر بچوکی ئەم قەڵایە کەهەردوو ناوچەی (AREA-G /AREA-E) ئەنجامدراوە توانراوە دەرئەنجامێکی زۆر باش دەست بکەوێت لە زانینی بەشێک لە مێژووی قەڵاکە، کە مێژووەکەی دەگەڕێتەوە بۆ زیاتر لەسێ هەزار ساڵ پێش ئێستا بە بەردەوامبوون لە کنەو پشکنینی زیاتر لەم قەڵایە دەتوانرێت بەڵگەی زیاتر و باشتر بدات بەدەستەوە بۆ زانینی مێژووی ڕاستەقینەی قەڵاکە، کە گومان دەکرێت مێژووەکەی زۆر کۆنتر بێت لەم مێژووەی کە لە بەڵگەی مادی ناو قەڵا کەلە ئەنجامی کنەوپشکنین دۆزراوەتەوە(قادروئەوانی تر،2019،لا60-61).

3- نموونە وەرگیراوەکانی قەڵای هەولێر:

سەبیلە گلێنەییەکانی ئەم توێژینەوەیە لە کنەو پشکنینەکانی قەڵای هەولێر وەرگیراون لە سێ وەرزی هەڵکۆلین کە هەریەک لە وەرزەکانی (یەکەم ودووەم وسێیەم) کەلەسالەکانی (2013-2014) هەڵکۆلینی تێدا کراوە لەلایەن کۆمسێۆنی باڵای نۆژەنکردنەوەی قەڵای هەولێر ئەنجام دراوە، (15) نموونەی سەبیلی گلێنەیی وەرگیراون لە کۆی گشتی دەیان سەبیل لە ژووریک پاریزراون و لەقەڵای هەولێر، کە زۆربەیان سەبیلی تەواون تەنها چەند بەشێکیان لێ شکاوە و نەماوە لەگەل چەند نموونەیەک کە تەنها لوولەی دەمیان ماوەتەوە، کۆی گشتی سەبیلەکان پێشووتر هیچ خوێندنەوەیەکی زانستیان بۆ نەکراوە، توێژەر هەستاوە بە تۆمارکردنیان و شیکردنەوەیان بەشێوەیەکی زانستی، هەروەها بۆ هەر نموونەیەک لە سەبیلە وەرگیراوەکان هەستاوین بە وێنەگرتنی ڕووی دەرەوە وناوەوە لاتەنیشتی گلێنەکان، لەگەڵ وێنەکردنی شێوەی نەخش و زەخرەفەکانیان بۆ ئەوەی بەشێوەیەکی ڕوونتر دیار بکەون.

4- مێژووی دەرکەوتنی سەبیل لە سەردەمی عوسمانی:

سەرەتای سەرهەڵدانی سەبیلی عوسمانی دەگەڕێتەوە بۆ سەرەتاکانی سەدەی حەڤدەی زایینی لە ئەستەنبوڵ لە دوای سەد ساڵ لە سەرهەڵدانی سەبیل لە ووڵاتانی ئەورووپی و ئەمریکا(Grehan,2006,1352)، لە سەرەتادا لە ڕێگەی ناوچەکانی ڕۆژئاوای ئەفریقیا بەتایبەتی لە ووڵاتی مصر دەهێنرا بۆ ئەستەبوڵ بەتایبەتی لە نێوان ساڵانی (1601-1603زایینی)، دواتر سەبیل بەشێوەیەکی بەرچاو بڵاوبوویەوە بەناوچەکانی ئاسایای بچووک و بەلقان و ناوچە کەناراوەکانی دەریای ڕەش(Khalil,2018, 231).

هەروەها لە سەرچاوە میژووییەکاندا هاتووە، کە سەبیل لە نێوان ساڵانی (1599-1606زایینی) لە ووڵاتانی ئەمەریکاوە هێنراوە بۆ ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست لە ڕێگەی ووڵاتانی ئەورووپیەوە، بەجۆرێک لە ووڵاتانی (بەریتانیا و هۆڵەندا و پورتوگال و ئیتالیا) وە سەبیل لەڕێگەی بازرگانی کردنەوە دەگوازرایەوە بۆ شاری ئەستەنبول لەڕێگەی دەریاوە، دەتوانین بڵێین یەکێک لە هۆکارەکانی بڵاوبوونەوەی سەبیل لە ئەستەنبول بریتی بوو لە سەرەنجدانی خەلک بۆ کەشتیگەلی بازرگانەکان بوو، کە لە ووڵاتانی ئەورووپیەوە دەهاتن بۆ ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست و بینینی دەریاوانەکان کاتێک سەبیلیان کێشاوە کاریگەری گەورەی هەبوو، لە بڵاوبونەوەی سەبیل لەلایەن خەڵکەوە بەشێوەیەکی خێرا(Simpson,2013, 252).

لە سەرچاوە میژووییەکاندا ئاماژە کراوە کەلە ساڵی (1633زایینی) سوڵتانی عوسمانی (مورادی چوارەم) کە حوکمی کردووە لە نێوان ساڵەکانی (1623-1640زایینی)، ئەم سوڵتانە هەستاوە بەدەرکردنی بڕیاری قەدەغەکردنی جگەرە کێشان، ئەمەش لە ئەنجامی ڕووداتی کەوتنەوەی ئاگرێکی گەورە لە ووڵاتی تورکیا، بە هۆکاری گوێنەدانی مامەڵەکردن بە ئاگر لە ساڵی جگەرە کێشاندا، لەگەل هەموو ئەو بڕیاری قەدەغەکردنانەدا کەلەلایەن سوڵتانی عوسمانی دەرکراوە بۆ مەبەستی پاراستنی سەروماڵی هاوڵاتیان نەتوانراوە کێشانی سەبیل بوەستێنن، بەتایبەتی خەڵکەکان سەبیلیان دەکێشا کاتێک لە قاوەخانەکانی ئەستەنبوڵ دادەنیشتن بۆ بەسەربردنی کات و قسەکردن و قاوە خواردنەوە، کێشانی سەبیل بەشێوەیەکی خێرا بە هەموو ناوچەکانی ژێر دەسەڵاتی عوسمانیەکاندا بڵاو بوبەوە، بۆیە ئەم دیاردەیە نەتوانراوە بەتەواوی کۆنترۆڵ بکرێت لەلایەن دەسەڵاتدارانی دەوڵەتی عوسمانی(Bouzigard,2010,14)، هەرلەبەر ئەوە لە ساڵی (1646 زایینی) لە سەردەمی سوڵتان إبراهیمی یەکەم، کە حوکمی کردووە لە نێوان ساڵەکانی (1640-1648زایینی) بڕیارێکی دەرکرد بە کۆتایی هێنانی قەدەغەکردنی سەبیل و جگەرە کێشان، لەبەرئەوەی داهاتێکی گەورەی دەستەبەر دەکرد بۆ خەزێنەی دەوڵەت، تا وای لێ هات ئەم عادەتە زیانبەخشەی کێشانی سەبیل هەموو چینە جیاوازەکانی کۆمەڵگەکانی دەوڵەتی عوسمانی گرتەوە، هەریەک لە پیاو و ئافرەت هەڵدەستان بە کێشانی سەبیل، لەگەڵ ئەوەشدا ڕێگە دەدرا بە پیاوان، کە لە شوێنە گشتییەکاندا سەبیل بکێشن، بەڵام ئافرەتان تەنها لە ماڵەوە یاخود لە حەمامەکاندا دەیانکێشا، ئەم دیاردەیەش بە بەڵگە سەلمێنراوە بەوەی وێنەی ئافرەت دەرکەوتووە کە سەبیلی لە دەستە، ئەم وێنەیەش کێشراوە لەسەر دەفرێکی خەزەفی کە میژووەکەی دەگەڕێتەوە بۆ سەدەی (18 زایینی)(Simpson,2000b,15)(وێنەی ژمارە 1).

بڵاوبونەوەی سەبیل لە ووڵاتی حیجاز و یەمەن لە ساڵی (1590 زایینی) دەرکەوتووە، لەوانەیە لە ڕێگەی زەریایی هندییەوە گوازرابێتەوە بۆ ئەم شوێنانە، هەروەها لە چارەکی دووەمی سەدەی حەڤدەهەمی زایینیدا کێشانی توتن و سەبیل بەشێوەیەکی خێرا بڵاو بوبەوە لە ناوچەکانی (ئەفریقیا ، إیران ، هندستان ، چین و یابان)، دواتر لەهەمان سەردەمدا سەبیل هەندێک جار بەکارهاتووە بۆ کێشانی ماددەی تر جگە لەتووتن لەوانە(حەشیش و ئەفیون) (Simpson,2013, 253).

لە سەرەتادا لە ناوچەکانی ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست بەگشتی کێشانی جگەرەو سەبیل دەنگۆیەکی گەرمی دروست کرد، بەشێوەیەکی فەرمی لەهەموو جیهاندا بڵاوکرایەوە، بە جۆرێک کەنیسەی کاسۆلیکی هەڕەشەی لە جگەرە کێشەران دەکرد بە بەند کردنیان(Bouzigard,2010,14)، هەروەها لە سەرچاوەکاندا باسکراوە، کە چۆن لە ووڵاتی ئێراندا شا عەباسی یەکەمی سەفەوییەکان کە ماوەی حوکمی لەنێوان ساڵانی (1578- 1629 زایینی) بووە، فەرمانی دەرکردووە ئەگەر هاتوو هەر سەبیلێک بدۆزرێتەوە لەلای هەر سەربازێکدا ئەوا پێویستە بە زیندوویی لەگەڵ سەبیلەکەیدا بسووتێنرێت،

هەروەها گەشتیارێکی ئینگلیز ئاماژەی بەوەکردووە کە چۆن شا عەباس هەستاوە بە سوتاندنی باری (40) حووشتر لە تووتن کە لە ولاتی هندستانەوە هاتبوو، هۆکاری ئەم قەدەغەکردنەش لە ئەنجامی دەرچوونی فەتوای دینی زانیان بوو کەبەشێوەیەکی ڕوون ئاماژەیان بۆ کردووە، کە کێشانی تووتن و جگەرە زیانی هەیە و جۆرێکە لە بێ هۆشی، هەروەک زانایانی ئیسلام لەهەر چوار مەزهەبەکە ئاماژەیان بە حەرام کردنی جگەرە کردووە، لە ولاتی میسر لە ساڵی (1616 زایینی) کتابێک دەرچوو سەبارەت بە دووڕکەوتنەوە لە کێشانی تووتن وجگەرە لە لایەن شێخێکی میسری بەناوی إبراهيم اللقاني کە لە ساڵی (1631 زایینی) کۆچی دوایي کردووە(Simpson,2013, 253).

هەروەها یەکێکی تر لە زانایانی ئیسلامی کەلەسەر مەزهەبی حەنەفیە بەناوی (أحمد الرومي)باس لە بەڵگە یەکلاکەرەوە دەکات لە نووسینەکانیدا لەسەر تووتن نوسیویەتی ، کە تیایدا ئاماژە بە بەڵگەی قورئانی دەکات سەبارەت بە زێدەڕۆیی (إسراف) دەکات ، لەگەڵ هێنانەوەی بەڵگەی پزیشکی لەسەر کێشانی تووتن و جگەرە کە زیانی تەندروستی هەیە بۆ سەر مرۆڤ، هەروەها لە بەڵگەی فەرموودەکانی پێغەمبەر (دروودی خوداي لەسەر بێت) باس کراوە کە ڕقی لە بۆنی ناخۆش و خواردنەوەی گەرم بووە، هەروەها نووسەرکانی تری عوسمانی باسیان لە زیانەکانی پزیشکی و کۆمەڵایەتی کردووە، کە کاردەکاتە سەر کەسایەتی جگەرەکێش، لەو نووسەرانەش بریتی بوون لە إبراهيم بيشيفى (1574- 1650 زایینی) ژیاوە لەگەڵ نووسەر کەتیب چەلەبی (حاجی خەلیفە)(1609 – 1657 زایینی) ژیاوە (Simpson,2013, 253) لە سەرەتاکانی سەدەی هەژدەی زایینیدا بەتایبەتی لە ساڵی (1720 زایینی) ڕێگەدرا بە کێشانی تووتن، لەلایەن موفتی شاری دمشق شێخ عبدالغني النابلسي (1641- 1731 زایینی) ژیاوە، باسی لەوە کردووە کە جگەرە کێشان وەک خواردن وایە ئەگەر هاتوو زیانی هەبوو ئەوا دەبێت وازی لێ بهێنرێت، ئەگەر وانەبوو ئەوا ڕێگە دەدرێت تووتن بکێشرێت، دواتر کێشانی تووتن بەشێوەیەکی بەرچاو زیادی کردو بلاوبۆوە لە هەموو ناوچەکانی ڕۆژهەلاتی ناوەڕاست لە ماوەی سەدەی (18 – 19)زایینی(Bouzigard,2010,15).

کێشانی تووتن لە ڕۆژهەلاتی ناوەڕاستدا بوو بە سیمایەکی ژیانی ڕۆژانەی خەڵک بەتایبەتی لەگەڵ قاوە خواردنەوە، بەڵام ئەم دیاردەیە زیاتر لەلایەن پیاوانەوە باوتر بووە کەلە شوێنە گشتییەکاندا تووتن دەکێشرا، لەگەڵ ئەوەشدا باس لەوە دەکرێت شان بەشانی پیاوان ئافرەتانیش هەستاون بەکێشانی تووتن و سەبیل و قاوە خواردنەوە لە شوێنە گشتییەکاندا(Grehan,2007,149-150)، ئەم دیاردانەش بینراون لە ولاتانی سوریا و ئوردن لەلایەن چەند گەریدەیەک کە لە ناوەڕاستی سەدەی هەژدەی زایینیدا سەردانی ئەم شوێنانەیان کردووە و بینیویانە، لەبەرئەوە کێشانی سەبیل ناوبانگێکی گەورەی بەدەستهێنا لەلایەن کۆمەڵگەی ئەوسەردەمەدا، ئەم ڕاستیەش بەڕوونی ڕەنگی داوەتەوە لە بەرهەم هێنانی سەبیل، بەجۆرێک هەستاون بە نەخش و زەخرەفەکردنی و گرنگی پێدانی بە جۆر و کوالیتی دروست کردنی سەبیل، هەر بۆیە لە سەردەمی عوسمانی جۆری سەبیل و شێوازی دروست کردنەکەی کەسایەتی خاوەنەکەی دیاری دەکرد، هەندێک لە دەست ڕۆیشتوەکان خزمەتکارەکانیان بەکاردەهێنا بۆ کڕینی سەبیل لە بازاڕەکان و دواتر خاوێنکردنەوەیان لە ئەستۆی ئەواندابوون، هەروەها کەسانی هەژار جۆر و کوالیتی خراپ لە سەبیلیان بەکارهێناوە، لەوڵاتی مصردا باس لەوە دەکرێت سەبیلی لەدار دروست کراو بەکارهاتووە، کە لوولەکەی لە قامیش دروست کراوە بەکارهاتووە لەلایەن کەسانی هەژار و کەم دەرامەت لە پیاوان و ئافرەتان، هەروەها جۆری سەبیلی دروست کراو لە داری گوێز یاخود عاج کە لوولەکەی لە قامیش دروست کراوە بەهەمان شێوە لەلایەن کەسانی هەژارو کەم دەرامەتی کۆمەڵگەی باکووری ئەفریقیا بەکارهاتووە(Simpson,2013, 257)، هەروەها لە هەندێک حاڵەتی تردا سەبیل بەکارهاتووە لە شێوەی کاغەزی لوول دراو هاوشێوەی جگەرەی ئێستا بووە یاخود لە شێوەی چاڵ لە زەوی دروست کراوە پێ دەگوترا (سەبیلی زەوی)، ئەم دوو جۆرە لە ناوچەکانی ئاسایا و ئەفریقیا ناسراوبووە و بەکارهاتووە، هەروەها لە سەرچاوەکاندا ئاماژە بۆ ئەوە کراوە کە چۆن لە ماوە سی بۆ چلەکانی سەدەی بیستەم ڕەوەندەکانی جەزیرەی عەرەبی قەوانی فیشەکیان بەکارهێناوە بۆ کێشانی تووتن(Simpson,2000b,17).جگە لە جیاوازی بەکارهێنانی جۆری شێوازی باشی سەبیل لە نێوان دەوڵەمەند و هەژارەکانی کۆمەڵگەی ئەو سەردەمانەدا، بەهەمان شێوە جیاوازی بەدی دەکرا لە کێشانی تووتنی بەکارهاتوو لە کۆمەڵگادا، بەجۆرێک کەسانی دەوڵەمەند جۆری تووتنی باشیان بەکارهێناوە لە

سەبیلەکانیاندا وە بە پێچەوانەوە کەسانی هەژار تووتنی خراپیان بەکارهێناوە،لەبازاڕەکانی ئەستەنبوولدا بازاری تایبەت هەبووە بە کڕین و بەکرێدانی سەبیلی جۆراوجۆر، هەروەها کرێکاری تایبەت هەبووە بەخاوێن کردنەوەی سەبیلەکان، بەتایبەتی جوولەکەکان هەڵدەستان بەم جۆرە کارە بەشێوەیەکی گەڕۆک لە گەڕەکەکان دەسوڕانەوە بەمەبەستی خاوێن کردنەوەی سەبیل(Simpson,2013, 258).

سەبارەت بە دەرکەوتنی سەبیل وکێشانی تووتن لە ویلایەتی موصل و بەغدای سەردەمی عوسمانی بەشێوەیەکی بەرچاو لە شارە گەورەکاندا دەرکەوتن، وەک (بەغدا ، بەصرە ، موصل ، کەرکوک، هەولێر، سلێمانی)، شاری بەصرە یەکێک بووە لەم شوێنانەی کە سەبیلی بۆ ولاتی ئێران و دوورگەی عەڕەبی ڕەوانەکردووە، لە سەرچاوەکاندا ئاماژە بەوە کراوە کە بۆ یەکەمجار سەبیل دەرکەوتووە لە ساڵی (1616 زایینی)، وە لە سەرەتاکانی سەدەی حەڤدەی زایینیدا زیاتر بڵاو بویەوە ،هاشێوەی ناوچەکانی تری ژێر دەسەڵاتی عوسمانی بەشێوەیەکی خێرا سەبیل و کێشانی تووتن لە شارەکاندا بڵاوبۆوە، سەرەڕای دژایەتی کردن و قەدەغەکردنی کێشانی سەبیل لەلایەن دەسەڵاتدارانەوە، بەگوێرەی گێڕانەوەکانی مێژوو نووس (کاتب چەلەبی) باس لەوە دەکات کە سوڵتان مورادی چوارەم هەستاوە بە دەستگیرکردنی (15 بۆ 20) کەس لە سەرکردەکانی سوپاکەی بەتۆمەتی کێشانی سەبیل لە ساڵی هەڵمەتی سەربازی بۆ سەر شاری بەغدا لە ساڵی (1638زایینی)(KRITZECK,1964, 372).

سەرەڕای سزادانی بەکارهێنەرانی سەبیل لەلایەن سوڵتانەوە، بەڵام ئەمە پشتگوێ خراوە لەلایەن خەڵکەوە، بۆیە کشتوکاڵی تووتن بەشێوەیەکی فراوان دەرکەوت لە ناوچە جیاوازەکانی ویلایەتی موصل و بەغدا، تووتنی جیاواز و جۆراوجۆر بەرهەم دەهات لەم ناوچانە، ناوەکانیان جیاوازبوو، هەندێکیان ناو دەنرا بەو شوێنەی کە لێی بەرهەم هاتووە یاخود ناوەکەی ئاماژە بوو بۆ جۆری تووتنەکە، بەناوبانگترین جۆری تووتن بەرهەم دەهات لە ناوچەکانی ویلایەتی موصل لە جۆری بۆندار، کە دەتوانرا تووتنەکە بکێشرێت بەبێ زیادکردنی بۆن و گوڵاو بۆ تووتنەکە، لەگەڵ دەرکەوتنی جۆری تووتنی شیرازی کە ناوبانگێکی زۆری هەبووە ، لەگەڵ جۆرێکی تری تووتن کە ڕەنگێکی زەردی ئاڵتونی هەبووە، ئەم جۆرە تووتنە بە تەڕی خەزن دەکرا یاخود لە ساڵی فرۆشتندا بە ئاو تەڕیان دەکرد، هەروەها لە ناوچەکانی ویلایەتی بەغدا تووتنی هیندی ناوبانگی دەرکردبوو(Simpson,2013, 259)

یەکەم سەبیلی گڵێنەیی دۆزراوە لە کوردستان لە ئەشکەوتی شانەدەر دۆزراوەتەوە لە ئەنجامی کنەو پشکنینی شوێنەواری لەچینەکانی بەشی سەرەوەی ئەشکەوتەکە دۆزراوەتەوە(SOLECKI,1952,144-145). دواتر لە زۆربەی شارە گەورەکاندا لە ئەنجامی کنەو پشکنینی شوێنەواری چەندین سەبیلی جۆراو جۆر دۆزراوەتەوە کە مێژووەکەیان دەگەڕێتەوە بۆ سەدەی (18- 19 زایینی)، بەتایبەتی لە ناوچە جیاوازەکاندا ژمارەیەکی زۆر لە سەبیل دۆزراونەوتەوە کە زۆربەیان نەخش و زەخرفەی جۆراوجۆری لەسەر کراوە لەوانە زەخرەفەی ڕووەکی و ئەندازەیی، هەندێکیان لەقوڕ دروست کراون دواتر ڕووپۆش کراوە بە چینێکی تەنکی قوڕی سوور(Simpson,2013, 258-265)، هەروەها لە ئەنجامی کنەو پشکنینی شوێنەواری لە پارێزگای هەولێردا لە هەردوو قەڵای دوین و قەڵای هەولێردا چەندین سەبیلی گڵێنەیی دۆزراوەتەوە کە لە ڕووی شێوازی دروست کردن و نەخش و زەخرەفەدا هاوشێوەن لەگەڵ سەبیلە دۆزراوەکانی ناوچەکانی تری ویلایەتی موصل و بەغدا(إسماعیل،2022،لا134).

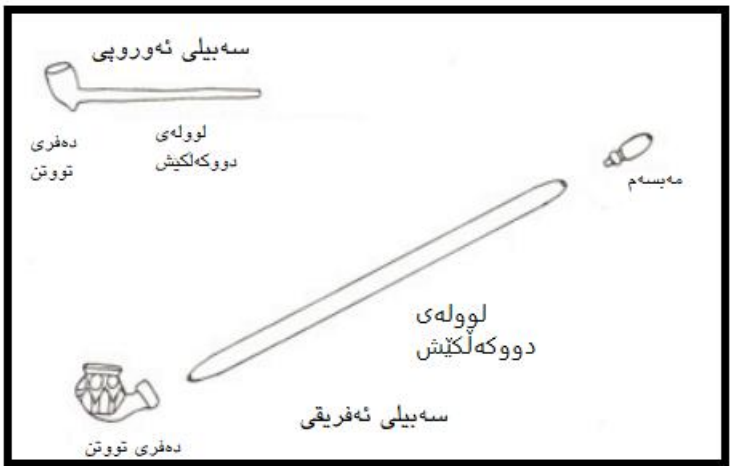


وێنەی ژمارە(1) دەفرێکی خەزەفیە لەشاری کوتاهیە وێنەی ئافرەتێکە سەبیلی لەدەستە مێژووەکەی دەگەڕێتەوە بۆ سەدەی (18 زایینی)وەرگیراوە لە (Khalil,2018,235)

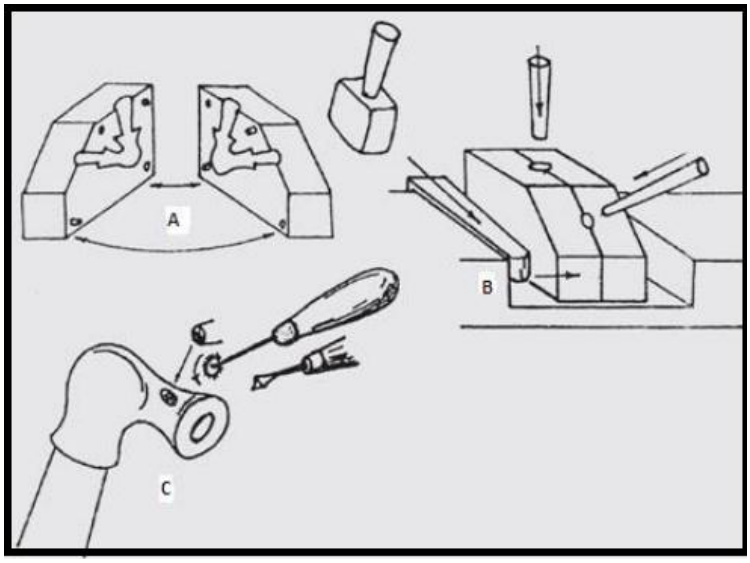
5- تەکنیکی دروستکردنی سەبیلی گڵێنەیی سەردەمی عوسمانی:

لە سەردەمی عوسمانیدا لە شێوازی دروست کردنی سەبیلی گڵێنەیی کاریگەربوون بە هەردوو شێوازی سەبیلی ئەوروپی و ئەفریقی، شێوەی سەبیلی گڵێنەیی ئەوروپی لەدوو بەشی سەرەکی پێک دێت، کە بریتییە لە دەفری تووتن کە شوێنی دانانی تووتن و سوتاندنیەتی، بەشی دووەم بریتییە لە لوولەی دەم کە لە ڕێگای ئەم لوولەیەوە دووکەڵ بە ڕێڕەوێکی باریک دەگوازرێتەوە بۆ دەم، ئەم شێوازەش پێی دەگوترێت کاۆلین (kaolin pipe). بەڵام جۆری ئەفریقی لە سێ بەش پێک دێت، ئەویش بریتییە لە دەفری تووتن کە سەبیلەکە دەگرێتەوە، لەگەڵ داری دووکەڵ کێش یان لوولەی پێ دەگوترێت، لەگەڵ مەبسەم یاخود پارچەی دەمی پێ دەگوترێت ئەم جۆرە سەبیلە پێ دەگوترێت شیبۆوک(chibouk) (Khalil,2018,235-236). (شێوەی ژمارە1).

سەبارەت بەتەکنیکی دروست کردنی سەبیلی گڵێنەیی عوسمانی لە جۆرە قوڕێکی خاوێن دروست دەکرا کە خەوش و خالی کەم بووە، ڕەنگی قوڕەکەی جۆراو جۆربووە لەوانە (سپی ، خۆڵەمێشی ، قاوەیی و ڕەش) دواتر دەخرایە ناو قاڵبێکی لەبەرد یاخود کانزا دروست کراوە کە لە دووبەش پێک هاتووە، دوای دەرهێنانی لەناو قاڵبەکە هەردوو دەرچەی دەفری تووتن و لوولەی دەمەکەی دەکرێتەوە لەڕێگای بڕینی پارچەقوڕەکی سەریان، دواتر سەبیلەکە نەخشی بۆ دەکرێت بە ڕێگای جیاواز لەوانە ڕێگای مۆرکردن کە زیاتر بۆ زەخرەفەی سادە بەکارهاتووە، بەڵام لە زەخرەفەی ئاڵۆزدا لەڕێگای دەستەوە ئەنجام دەدرا، بە ئامێرێک کۆتاییەکەی نوک تیژ و شێوەی دداندارى هەبێت یاخود ئامێرێک کۆتاییەکی مۆرکراو بێت بە زەخرەفەیەکی دیاریکراو.جۆری زەخرەفەکان پێک هاتبوون لە زەخرەفەی ئەندازەیی و ڕووەکی هەروەک لە (شێوەی ژمارە2)، دا قۆناغی دروست کردنی سەبیل دەردەکەوێت ، هەروەها سەبیلی گڵێنەیی سەردەمی عوسمانی ڕووی دەرەوەی ڕووپۆش دەکرا بە شووشە، یاخود ڕەنگ دەکرا بە ڕەنگی جۆراو جۆر لەوانە(سوور ، قاوەیی، زەرد ، سەوز) ، بۆ یەکەم جار وەستاکانی سەردەمی عوسمانی لەسەدەی حەڤدەی زایینیدا سەبیلی گڵێنەییان لە قوڕی سپی و خۆڵەمێشی دروست کردووە، دواتر لە کۆتایی سەدەی حەڤدە و سەرەتای سەدەی هەژدەی زایینیدا وەستاکانی عوسمانی هەستان بەبەکارهێنانی قوڕی سوور لە دروست کردنی سەبیلی گڵێنەیدا، ئەمەش بەشێوەیەکی گشتی لە ناوچەکانی ئاسیای بچووک و نیمچە دوورگەی قرم وبەڵقان بڵاوبوویەوە، پاشان سەبیلی گڵێنەیی پلەبەپلە گۆرانکاری بەسەردا هات لەدوای زیادبوونی بەرهەم هێنانی تووتن گۆڕانکاری کرا لە شێوە و جۆری دەفری تووتنی سەبیل لە ئیمپراتۆریەتی عوسمانی لەسەرەتای سەدەی حەڤدەوە تاوەکو سەدەی بیستی زایینی(Bouzigard,2010,18-19).



شێوەی ژمارە(1) شێوازی سەبیلی ئەوروپی و ئەفریقی وەرگیراوە لە(Bouzigard,2010,15)



شێوەی ژمارە(2) تەکنیکی دروست کردنی سەبیلی عوسمانی وەرگیراوە لە (Khalil,2018,236)

یەکێک لە سەرچاوە یەمەنییەکان کە لەلایەن مێژوونووس (القاسم) نووسراوە، باس لەوە دەکات کە دوو جۆر لە کێشانی تووتن هەبووە، یەکەمیان بە ئاو بووە ئەوی تریان کیشانی تووتنی ووشک بووە، هەروەها باس لەوە دەکات کە کێشانی تووتنی ووشک باوتربووە وەک لە ڕێگای ئاوی کە بەهۆی شیشە یاخود نێرگەلەوە دەکێشرێت، کەبە یەکێک لە داهێنانەکانی ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست دادنرێت (Simpson, 2000b,15).

سەبیلی گڵێنەیی ئەوروپی کەناسراوە بە (کاۆلین–kaolin) لەناو شاری ئەستەنبول بەکارهاتووە کە لە ڕێگەی دەریاوە لە وڵاتانی ئەوڕوپییەوە هاوردە دەکرا(Robinson,1985,153). بەڵام جۆری سەبیلی گڵێنەیی بەکارهاتوو لە زۆربەی ناوچەکانی ژێر دەسەڵاتی عوسمانی بریتی بوو لە جۆری ئەفریقی(ڕۆژهەڵاتی) کە ناسراوە بە(شیبۆوک)، کە لە ڕێگەی باکووری ئەفریقیاوە هاوردەی ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست دەکرا، زیاتر ئەم جۆرە سەبیلە باوتربووە لەلایەن خەلکەوە و

گرنگیان پێداوە بۆ کێشانی تووتن(Baram, 2000, 149)، سەبیلی جۆری شیبۆک هەروەک لە پێشووتر ئاماژەمان پێکردووە لە سێ بەش پێک هاتووە (دەفری تووتن ، لوولەی دوکەڵکێش و مەبسەم)، دەفری تووتن لە ماددەی جۆراوجۆر دروست کراوە لەوانە(دار، بەرد، کانزا) بەڵام باوترینیان ماددەی قوڕە، داری دوکەڵکێش لە دار یاخود لە قامیش دروست دەکرا، کە درێژیەکەی لە نێوان (1–4 م) بووە، بەشی مەبسەم لە سەبیلدا لە بەردی بەنرخ دروست دەکرا لەوانە(کەهرەمان ، مەرجان) یاخود هەندێک جار ئاڵتوونی بۆ زیاد دەکرا بەپێی ئارەزووی کڕیارەکە(Robinson,1983,266).

ئەگەر سەرنج بدەین لە ڕووی شوێنەواریەوە زیاتر دەفری تووتنی سەبیل بەڕێژەیەکی زۆر لە ناوچە شوێنەوارییەکاندا دەدۆزرێتەوە، لەبەرئەوەی بە قوڕ دروست کراوە، هەروەها بەئاسانی دەشکێت وە دوای فڕێدانی بۆ ماوەیەکی زۆر دەمێنێتەوە، بەڵام داری دوکەڵکێش بە دەگمەن دەدۆزرێتەوە، لەبەرئەوەی لە ماددەی ئەندامی دروست کراوە بەرگەی کەش و هەوا ناگرێت و شی دەبێتەوە، هەروەها سەبارەت بە پارچەی مەبسەم لە سەبیلدا بەهەمان شێوە بە دەگمەن دەدۆزرێتەوە، لەبەرئەوەی لە ماددەی بەنرخ دروست کراوە دووبارە بەکاریان هێناوەتەوە بۆ مەبەستی تر(Baram,1999, 142).

بەهۆی جیاوازی کەش وهەوا و جیاوازی کەلتوریەوە، بووە هۆی سەرهەڵدانی دوو جۆر لە سەبیلی گڵێنەیی لەئەوروپاو لە ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست، لەبەر ئەوەی کەش وهەوای ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست گەرمە بۆیە ڕەزامەندی لەسەر کێشانی (دوکەڵی سارد) زیاتربووە، وە بە پێچەوانەوە لە وڵاتانی ئەورووپی بە هۆی کەش وهەوای سارد ئارەزوویان لەسەر کێشانی (دوکەڵی گەرم) زیاتر بووە، بۆ ئەم مەبەستە چارەسەری ئەمە کراوە لە ڕێگای ساردکردنی دوکەڵی تووتنەکە لە ڕێگەی بەکارهێنانی داری دوکەڵکێش، لەبەرئەوەی درێژی داری دوکەڵکێش وادەکات دوکەڵەکە سارد ببێت تاوەکو دەگاتە دەم، هەندێک جار قوماشی حەریری تەڕکراو بەکارهاتووە بۆ داپۆشینی داری دووکەڵکێش بۆ زیاتر ساردکرنی دووکەڵ. ئەو ناوچانەی زیاتر گەرم بوون لە ئیمپڕاتۆریەتی عوسمانی بەتایبەتی بەشی باشووری، داری دوکەڵکێشی سەبیل درێژیان بەکارهێناوە کە هەندێکیان درێژیەکەی دەگەیشتە (4م)، بەڵام لە ناوچەکانی باکووری ئیمپڕاتۆریەتی عوسمانی کە گەرمیەکەیان کەمتربووە، داری دوکەڵکێشی کورتیان بەکارهێناوە کە درێژیەکەی لە نێوان (20 سم – 1م) بووە(Dekkel,2008,114).

6- جۆر و بەشەکانی سەبیلی توێژینەوەکە:

لە ئەنجامی دیراسەکردنی سەبیلەکانی قەڵای هەولێر بۆمان دەرکەوتووە کەوا سەبیلەکانی قەڵای هەولێر لە جۆری شیبۆکە بەڵام شێوە و قەبارەی جۆراو جۆریان هەیە لێرەدا ئاماژە بە جۆر و بەشەکانیان دەکەین.

1.6- جۆری یەکەم: لاشەی تووتن کە شوێنی سووتاندنی تووتنەکەیە لەشێوەی لوولەییە قەبارە گەورەیە، تا بەرەو لێوار بڕۆین لوولەکە فراوانتر دەبێت، بنکەی شێوە بازنەیی یاخود شێوەی خڕیان هەیە، دەفری تووتن و بنکەکەی ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی جۆراو جۆر، دەفری تووتن بەستراوەتەوە بە لوولەیەکی درێژی باریک، کە درێژیەکەیان جیاوازە، بەهۆی ئەم لوولەوە لەڕێگەی کونێکی تەسکەوە دووکەڵ دەگوازرێتەوە بۆ دەم، ئەم لوولەیە ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی جۆراوجۆر کۆتایی دێت بە لێوارێکی ئەستووری بارز یاخود هەندێکیان لێواری سادەی وەرگرتووە لەنموونەی ئەم جۆرە سەبیلانە وەک سەبیلی ژمارە(1، 2، 3، 4، 5، 8، 9).

2.6- جۆری دووەم: ئەم جۆرەیان دەفری تووتنەکەی قەبارەیەکی بچووکی هەیە لەشێوەی لوولەیی کورتە، زەخرەفەی بۆ کراوە، بنکەکەی لەشێوەی ڕاستی تەختە، بەستراوەتەوە بە لوولەی دەم کە شێوەی لوولەیی درێژی هەیە، کە لە لێوارەکەیدا فراوانتر دەبێت، لێوارەکەی کۆتایی دێت بە زیادەیەکی بارزی تیژ (سەبیلی ژمارە 6، 7).

3.6- جۆری سێیەم: ئەم جۆرەیان دەفری تووتنەکەی لە شێوەی نیمچەخڕدایە و قەبارەیەکی بچووکی هەیە، بنکەکەی لە شێوەی خڕدایە، لاشەو بنکەکەی ڕازاوەتەوە، دەفری تووتن بەستراوەتەوە بە لوولەیەکی باریک کۆتایی دێت بە زیادەی بارز کە نەخشی جۆراو جۆری بۆ کراوە (سەبیلی ژمارە 8).

4.6- جۆری چوارەم: ئەم جۆرەیان قەبارەی گەورەیە و جیاوازە لە سەبیلەکانی تر، بەجۆرێک شێوەکەی لە پیتی (L) ئینگلیزی دەچێت، دەفری تووتنەکەی شێوەی لوولەیی درێژە لە ناوەڕاستی زیادەی شێوەی تیژی هەیە، نەخش و زەخرەفەی بۆ کراوە، بنکەیەکی شێوە ڕاستی هەیە، بەستراوەتەوە بە لوولەی دەم شێوەکەی لوولەیی باریکە تابەرەو لێوار بڕۆین لوولەکە باریکتر دەبێتەوە(سەبیلی ژمارە 10).

5.6- جۆری پێنجەم: دەفری تووتن لە دوو قات پێک هاتووە نێوانیان داخراوە بە پارچە قوڕێکی بازنەیی کونکراو، کە لەڕێگەی (5) کونی بچووکەوە دووکەڵ دەگوازرێتەوە بۆ دەم، بەشی سەرەوەی دەفری تووتن شێوەیەکی لوولەی هەیە لەکۆتاییەکەیدا فراوانتر دەبێت و زەخرەفەی بۆکراوە، بەشی خوارەوەی دەفری تووتن شێوەیەکی خڕی هەیە بەڵام زەخرەفەی بۆ نەکراوە، ئەم بەشەی بەستراوەتەوە بە لوولەی دەم کۆتایی دێت بە زیادەی بارز، زەخرەفەی بۆ نەکراوە(سەبیلی ژمارە 11).

6.6- جۆری شەشەم: ئەم جۆرەیان بەتەواوی جیاوازە لەکەڵ سەبیلەکانی تر لە ڕووی شێوەو قەبارەدا، بە جۆرێک سەبیلەکە تەنها پێک دێت لە دەفری تووتن بەبێ بوونی لوولەی دەم ، دەفری تووتن لە دووقات پێک دێت نێوانیان داخراوە لە ڕێگەی پارچە قوڕێکی بازنەیی کە لە ڕێگەی (5) کونی بچووکەوە دووکەڵ دەگوازێتەوە بۆ بەشی خوارەوەی دەفری تووتن، بەشی سەرەوەی دەفری تووتن شێوەیەکی لوولەی وەرگرتووە زەخرەفەی بۆ کراوە، بەشی خوارەوەی شێوەکەی خڕە، بنکەکەی شێوەی بازنەیی بەرزی هەیە، لە ناوەڕاستی بەشی خوارەوەی دەفری تووتن دەرچەیەکی شێوە بازنەیی هەیە کە شوێنی دانانی داری دوکەڵکێشە لە ڕێگەیەوە دووکەڵ دەگوازێتەوە بۆ دەم(سەبیلی ژمارە 12)

7- ڕەنگ و جۆری قوڕی بەکارهاتوو لەدروستکردنی سەبیلەکانی قەڵای هەولێر:

لە ئەنجامی دیراسەکردنی قوڕی سەبیلەکانی قەڵای هەولێر بۆمان دەرکەوتووە، کە قوڕی بەکارهاتوو لە دروست کردنی سەبیلەکاندا لە جۆری خاوێنە، واتە خەوش وخاڵی کانزایی کەمە، هەروەها خەوش وخاڵی ئەندامی کەلە گڕو گیا و ڕەگی ڕووەکی مردوو دروست دەبێت لە قوڕی گڵێنەکاندا نابینرێن، لەمەوە بۆمان دەردەکەوێت وەستاکانی سەردەمی عوسمانی هەولێیان داوە قوڕەکە پاک بکەنەوە لەم خەوش و خاڵانەی کە لەسروشتدا تێکەڵ دەبێت لە گەڵ قوڕدا، بۆ ئەوەی سەبیلەکە تووشی درزو شکان نەبەت، ڕەنگی ئەو قوڕانەی بەکارهاتوو لە دروست کردنی سەبیلەکانی قەڵای هەولێر جۆراوجۆرن لەوانە:

1.7.ڕەنگی قوڕی سپی یان خۆڵەمێشی بەکارهاتوو لە سەبیلی توێژینەوەکە:

ڕەنگی قوڕی سپی یان خۆڵەمێشی کۆنترین جۆری قوڕن کە لە زۆربەی ناوچەکانی ژێر دەسەڵاتی عوسمانیدا بەکارهاتووە لە دروست کردنی سەبیلی گڵێنەیی، مێژووی بەکارهێنانی دەگەڕێتەوە بۆ کۆتایی سەدەی حەڤدەی زایینی و سەرەتای سەدەی هەژدەی زایینی(Hayes,1980,101). ئەو سەبیلانەی بەم جۆرە قوڕە دروست کراون لە جۆری خاوێنە، ڕووی دەرەوەی لووسکراوە هەرەوەک سەبیلی ژمارە(14، 15)، هەروەها جۆرێکی تری سەبیل کە لە ڕەنگی خۆڵەمێشی دروست کراوە ڕووی دەرەوەی ڕووپۆش کراوە بە چینێکی تەنکی شووشەیی ڕوون(شفاف) وەک سەبیلی ژمارە(8).

2.7. ڕەنگی قوڕی قاوەیی بەکارهاتوو لە سەبیلی توێژینەوەکە:

ڕەنگی قوڕی قاوەیی بە باوترین جۆری قوڕ دادەنرێت لە دروست کردنی سەبیلی گڵێنەیی عوسمانی، ئەم جۆرە سەبیلانە بەڕێژەیەکی زۆر لە ئەنجامی کنەو پشکنینی شوێنەواری لە زۆربەی ناوچە شوێنەواریەکانی ژێر دەسەڵاتی عوسمانی دەدۆزرێنەوە، ئەم جۆرە قوڕە لە کۆتایی سەدەی حەڤدەی زاینیدا لە دەوڵەتی عوسمانی بەدەرکەوت، بەڵام لە سەدەی هەژدەی زاینیدا زیاتر بڵاوبوویەوە، ئەم جۆرە سەبیلانە ناوبانگیان دەرکردبوو لەناو خەڵکی بە (سەبیلی قوڕی سوور)، ئەم جۆرە سەبیلە بەردەوامبوو تاوەکو سەرەتای سەدەی بیستەم، تاوەکو جگەرە شوێنی سەبیلی گرتەوە(Khalil,2018,249)، زۆربەی ئەو سەبیلانەی لە کنەو پشکنینی قەڵای هەولێر دۆزراونەتەوە لە ڕەنگی قاوەیی دروست کراون، لە جۆری قوڕێکی باش و خاوێن، زۆربەی سەبیلەکان چارەسەرکردنی ڕووی دەرەوەیان بۆ کراوە لە ڕێگەی (لووسکردن یان سافکردن)، هەروەها هەندێکیان ڕووی دەرەوەیان ڕەنگکراوە بە ڕەنگی سوور وەک سەبیلەکانی

ژمارە(1، 2، 3، 4، 7، 13). یاخود هەندێکیان ڕووی دەرەوەیان ڕەنگکراوە بە ڕەنگی قاوەیی وەک لە سەبیلەکانی ژمارە(5، 6، 9، 10).

3.7.ڕەنگی قوڕی ڕەشی بەکارهاتوو لە سەبیلی تۆڕێنەوەکە:

قوڕی ڕەش جۆرێکی تری بەکارهاتووە لە دروست کردنی سەبیلی گلێنەیی قەڵأی هەولێر، دوو نمونەمان بەدەست گەیشتووە، کە لەم جۆرە قوڕە دروست کراون، یەکێکیان ڕووی دەرەوەی ڕووپۆش کراوە بە چینێکی تەنکی شووشەیی ڕوون (شفاف) وەک لە سەبیلی ژمارە(11)، ئەوی تریان ڕووی دەرەوەی لووسکراوە سەبیلی ژمارە(12).

8-جۆرەکانی نەخش و زەخرەفە و ڕێگاکانی جێ بەجێکردنی:

1.8.جۆرەکانی زەخرەفەی بەکارهاتوو لە ڕازاندەوەی سەبیلی تۆڕێنەوەکە:

نموونەی سەبیلەکانی وەرگیراوەکانی قەڵای هەولێر زەخرەفەی جۆراوجۆری لەسەر نەخش کراوە لە وانە: ڕووەکی و ئەندازەیی وێنەی ئاژەڵی، لێرەدا تیشکمان خستۆتە سەر گرنگترین ڕەگەزەکانی زەخرەفە بەکارهاتووەکانی نموونەی سەبیلەکانی ئەم تۆڕێنەوە بەم شێوەیەی خوارەوە:

1.1.8. زەخرەفەی ڕووەکی :

مەبەست لە زەخرەفەی ڕووەکی هەموو ئەو پێکهاتە زەخرەفیانە دەگرێتەوە، کە پشت دەبەستێت بە ڕەگەز و یەکە جیاوازەکانی ڕووەک، جا چ بەشێوەیەکی سروشتی نەخش کرابێت، یاخود بەشێوەی هێماو ڕەمزبێت دوورلەشێوەی ڕاستەقینەی خۆی کێشرابێت(الجنابی، 1978،لا143 ؛ مرزوق، 2007،لا140)، زەخرەفەی ڕووەکی گاریگەری ڕوون وئاشکرای خستۆتە سەر زەخرەفەی ئیسلامی، هەروەک ئاشکرایە کە هونەرمەندی موسڵمانەکان خۆیان بەدوور گرتووە لە لاسایکردنەوەی سروشت (حسن،1948،لا250)، لەوانەیە بیرۆکەی حەرامبوون و ڕق لێ بوونەوەی وێنەی مرۆڤ و ئاژەڵ لە سەردەمی ئیسلامی کاریگەری گەروەی کردبێتەسەر هونەرمەندی موسوڵمان بۆ ئەوەی بیر لە زەخرەفەی ڕووەکی کردبێتەوە و گرنگی زۆری پێبدا (الجمعة،1992،لا344)، هونەرمەندەکان لە زەخرەفەکردندا قەد و گەڵای ڕووەکیان بەکارهێناوە، کە تایبەتمەندە بە شێوازی دووبارە و بەرامبەر یەکتر کە لەڕاستیدا شێوەیەکی ئەندازەیی وەرگرتووە، کە ئەمەش بە شێوازی هێماو ڕمز لە هونەری ئیسلامی دەناسرێت(الأنباری،2009،لا124).

-زەخرەفەی ڕووەکی دەرکەوتووە لەسەر هەندێک نموونەی سەبیلەکانی تۆڕێنەوەکە، گرنگترین ئەو ڕەگەزە ڕووەکیانەی دیاریمان کردوون ئەوانەی خوارەوەن:

1- گەڵای مێو: باوترین ڕەگەزی زەخرەفەی ڕووەکیە کە بەشێوەیەکی بەرچاو بەکارهاتووە لە ڕازاندنەوەی شاری سامەڕا، بەتایبەتی لە بەکارهێنانی زەخرەفەی سەر گەچ لە تەرزی یەکەم و دووەمدا، لەگەڵ ئەوەشدا ئاشکرایە کە شێوازی بەکارهێنانی گەڵای مێو لە پێش ئیسلامدا دەرکەوتووە(المالکی،2008،لا98).

گەڵای مێو بەشێوەی جۆراو جۆر دەرکەوتووە لە ڕازاندنەوەی سەبیلەکان، بەجۆرێک بەشێوەی گەڵای سێ لایی نزیک لەشێوەی سروشت بەتەنیا و بێ لق و پۆپی ڕووەکی دەردەکەوێت لە سەبیلی ژمارە (8) ، کە لاشەی توتنی پێ ڕازاوەتەوە بەشێوەیەکی چرو پڕ، بەڵام لە سەبیلی ژمارە (7)دا گەڵای سێ لایی و پێنج لایی کە لە لق و پۆپی ڕووەکی دەردەچێت بەشێوەیەکی نزیک لە شێوەی ڕاستەقینەکەی کێشراوە، هەروەها لە بەشی خوارەوەی سەبیلی ژمارە(15) دەردەکەوێت.

2-گەڵای شێوە بادەمی: ئەم گەڵایە دەرکەوتووە لە سەبیلی ژمارە(3) بەجۆرێک لە لق وپۆپی ڕووەکی بازنەیی دەرچووە.

3-گەڵای شێوە ڕم(رمح):ئەم گەڵایە کۆتاییەکەی هاوشێوەی (ڕم)ە، هەندێک لەم گەڵایانە لەلق و پۆپی ڕووەکی دەرچووە بەشێوەیەکی نزیک لەسروشت لە سەبیلی ژمارە(13)، یاخود بەتەنیا وێنەیان کێشراوە هەروەک لە سەبیلی ژمارە(3، 5، 10).

4-گەڵای شێوە نیوە بازنەیی: ئەم جۆرە گەڵایە دەرکەوتووە بەشێوەیەکی بارز دووبارە بۆتەوە لە بەشی خوارەوەی لێواری دەمی سەبیلی ژمارە (15).

5-گوڵ: ڕەگەزی گوڵ بەشێوە جۆراو جۆرەکانی بەیەکێک لە هێما پیرۆزەکان هەژمار دەکرێت لە بیرو باوەڕی کۆنەکانی پێش ئیسلام، گوڵ بەشێوە سروشتیەکەی لە زۆربەی هونەرەکانی پێش ئیسلام بڵاو ببۆوە، لەگەڵ هەندێک جیاوازی لە پێکهاتەو شێوەکەی، بەجۆرێک لە زۆربەی هونەرەکانی عێراقی کۆندا گوڵ بەکارهاتووە، لەوانە شارستانیەتی سۆمەری بابلی و ئاشوری (إسماعيل،2013،لا73).هەروەها لە سەردەمی ئیسلامیشدا گوڵ گرنگی زۆری پێدراوە لەهونەرەکانی سەردەمی ئومەوی و عەباسیدا وە بەشێوەیەکی بەرچاو بەکاریانهێناوە(الأنباری،2009،لا125).

گڵێنەسازی سەردەمی عوسمانی هەستاون بە نەخش کردنی وێنەی گوڵ لە ڕازاندنەوەی سەبیلەکان هەندێک کات بەشێوەیەکی سروشتی وێنەیان کێشاوە، بەڵام بەشی زۆری گوڵەکان بەشێوەیەکی دوور لەڕاستەقینە وێنەی کێشراوە کە زیاتر شێوەی ئەندازەییان وەرگرتووە، بەجۆرێک گوڵەکان پەلکەکانیان جیاوازن لە ژمارەدا، لەوانە گوڵی چوار لایی دەردەکەوێت لە سەبیلی ژمارە(15) کەبەشێوەیەکی دوور لەڕاستەقینە کێشراون، هەروەها گوڵی شەش لایی لەناو بازنەدا دەردەکەوێت لە سەبیلی ژمارە(1)، یاخود گوڵی شەش لایی دەرکەوتووە بەجۆرێک هەندێکیان پەلکەکانی مەعینی دەردەکەوێت وهەندێکی تریان پەلکەکانی لەشێوەی بازنەی وێنەی کێشراوە سەبیلە ژمارە(4)، هەروەها گولی بەشێوەی حەوت لایی دەردەکەوێت، کە لایەکانی لەشێوەی بازنەیی بچووکدایە هەروەک لە سەبیلی ژمارە(6، 11)، بەشێکی تر لەگوڵەکان بەشێوەی هەشت لایی دەرکەوتوون کە لایەکانی بەشێوەی بازنەیی بجووک کراون لە بنکەی سەبیلی ژمارە(2، 3، 5). لە بەشێکی تری سەبیلەکاندا گوڵ بەشێوەی سروشتی نزیک لە شێوەی ڕاستەقینەکەی دەرکەوتووە، بەجۆرێک لە سەبیلی ژمارە(7)دا گوڵەکە لق و پۆپ گەڵای لێوە دەردەچێت، بەهەمان شێوە لە سەبیلی ژمارە(13)دا بەشێوەیەکی سروشتی وێنەی کراوە بەجۆرێک کە قەدی گوڵەکە لی زەویەوە دەردەچێت و گەلاکانی لەشێوەی (ڕم)دایە.

6- لق و پۆپی ڕووەک: لق و پۆپی ڕووەک کە چواردەوری گەڵای داوە بەشێوەیەکی لولپێچی هەروەک لە سەبیلی ژمارە(3)، یاخود وەک ڕەگەزێکی سەرەکی وێنەی کێشراوە کە لە گوڵ دەردەچێت بەشێوەیەکی سروشتی هەروەک لە سەبیلی ژمارە(7، 13).

7- دار خورما: داری خورما نزیک لە شێوە ڕاستەقینەکەی دەرکەوتووە لەڕازاندنەوەی بنکەی سەبیلەکانی ژمارە(2، 3، 5)، یاخود لە شێوەی ڕاستەقینەی خۆی دەرکەوتووە لەڕازاندنەوەی لێواری دەمی سەبیلی ژمارە(14)دا، بەجۆرێک یەکێکیان ئاراستەکەی بۆ سەرەوەیە ئەوی تریان بۆ خوارەوەیە.

2.1.8 . زەخرەفەی ئەندازەیی:

زەخرەفەی ئەندازەیی لە زۆربەی هونەرەکانی پێش ئیسلام بەکارهاتووە، بەڵام بەکارهێنانی لە هونەری زەخرەفەدا بەشێوەیەکی سادەو ساکار بووە، کە خۆی دەبینێتەوە لە هێلی شکاوە کە وەکو چوارچێوە یاخود وەکو شریتی زەخرەفی سادە بەکارهاتووە(حسن،1948،لا148)، بنچینەی بەکارهێنانی ئەم زەخرەفەیە پشت بە خاڵ و هێل بەجۆرەکانیەوە،جگە لەمانە هونەرمەندی مووسڵمان لە بەکارهێنانی زەخرەفەی ئەندازەیی پشتی بەستووە بە هەندێک ڕەگەزی تری ئەندازەیی وەک(سێگۆشە، چوارگۆشە، مەعین، بازنە)(العلي،1990،لا149).

هونەرمەندی مووسڵمان لە بەکارهێنانی زەخرەفەی ئەندازەیی گەیشتن بە ئاستێک کە هاوتای نەبووە لە شارستانیەتەکانی پێش ئیسلام، لەوانەیە ئایینی پیرۆزی ئیسلام و هەڵوێستی زانایانی ئیسلام سەبارەت بە حەڕام کردنی وێنەی بوونەوەری زیندوو کاریگەری گەورەی هەبوبێت لەسەر پێشکەوتنی ئەم جۆرە زەخرەفەیە(مرزوق،1944،لا3).

- لە ئەنجامی لێکۆڵینەوەی نموونەی سەبیلەکانی ئەم توێژینەوەیە بۆمان دەرکەوتووە کەوا ڕەگەزی زەخرەفەی ئەندازەیی جۆراوجۆر بەکارهاتووە، کە لەڕووی شێوازی جێ بەجێکردنیان جیاوازن، گرنگترین ئەو زەخرەفە ئەندازەییانەی دەرکەوتوون لەسەر سەبیلەکان ئەمانەی خوارەوەن:

1-بازنە و نیوە بازنە: بەشێوەی جۆراو جۆر لە سەبیلەکانی ئەم توێژینەوەیە دەبینرێت، کە زیاتر وەکو شێوەیەکی ئەندازەیی زەخرەفەی تری لەناوکێشراوە، وەکو لە سەبیلەکانی ژمارە(1، 2، 3، 5، 6، 11) دەردەکەوێت کە وێنەی گوڵی لەناوکێشراوە، هەروەها لە دروست کردنی وێنەی خودی گوڵەکە بەکارهاتووە کە پەلکەکانی بەشێوەی بازنەیی بچووکن سەبیلی ژمارە(3، 5، 6)، یاخود بازنەی بچووک بەکارهاتووە بۆ پڕکردنەوەی بۆشایی نێوان گەڵا و گولەکان سەبیلی

ژمارە(7)، هەروەها شێوەی نیوە بازنە دەرکەوتووە بەجۆرێک چواردەوری داری خورمای داوە هەروەک لە سەبیلی ژمارە(2، 3، 5).

2-زەخرەفەی دداندار(المسننة): ئەم جۆرە زەخرەفەیە پێک دێت لە هێلی شکاوەی بچووک هاوشێوەی ددانی مشار وایە، بەشێوەیەکی بەرچاو بەکارهاتووە لە ڕازاندنەوەی سەبیلەکان، بەجۆرێک وەکو شریتی زەخرەفی بەکارهاتووە لە لێواری دەم لێواری تووتن و بنکەی سەبیلەکان هەروەک لە سەبیلی ژمارە(2، 3، 4، 5، 8، 10، 14، 15).

3-شێوەی مەعینی: ئەم جۆرە زەخرەفەیە دەرکەوتووە بەشێوەیەکی ستوونی لەسەر یەکێک لە سەرەکانی ڕاوەستاوە، ناوەڕاستی هێلێکی ستوونی بەناوەڕاستیدا کێشراوە، یاخود هەندێکی تر لەناوەڕاستیدا وێنەی بازنە کێشراوە سەبیلی ژمارە(2)، هەروەها لە سەبیلی ژمارە(4)دا شێوەی مەعینی بەکارهاتووە لە دروستکردنی پەلکی گوڵەکان.

4-شێوەی سێگۆشە: وەکو شریتی زەخرەفی دەبینرێت لە ڕازاندنەوەی لاشەی توتن، بەجۆرێک ئاراستەی هەندێکیان بۆسەرەوەیە ئەوی تریان بۆ خوارەوەیە سەبیلی ژمارە(6، 9)، هەروەها شێوەی سێگۆشە وەکو چوارچێوە بەکارهاتووە کە زەخرەفەی ڕووەکی لەناو کێشراوە سەبیلی ژمارە(3، 5).

5-شێوەی بادەمی: ئەم جۆرە زەخرەفەیە بەکارهاتووە وەکو شریتی زەخرەفی کە لاشەی توتنی پێ ڕازاوەتەوە وەک لە سەبیلی ژمارە(1، 2).

6- دەنکۆڵەی تەسبیح: پێک دێت لە بازنەی بچووک بڵاوبۆتەوە لە نێوان ڕەگەزی زەخرەفی ڕووەکی بۆ پڕکردنەوەی بۆشایی نێوانیان وەک لە سەبیلی ژمارە(13)، یاخود لەشێوەی دوو بازنەی لەناو یەکتر دەردەکەوێت لە سەبیلی ژمارە(6).

7-هێلی ئەندازەیی: ئەم جۆرە زەخرەفەیە بەشێوەیەکی بەرچاو بەکارهاتووە لە ڕازاندنەوەی سەبیلەکان، لەبەر ئەوەی نەخشاندنی ئاسانە، شێوە و ڕێگای جێ بەجێ کردنیان جیاوازە، هەندێکیان وەکو چوارچێوە یاخود بەشێوەیەکی سەربەخۆ بەکارهاتووە، شێوەی هێلی ئاسۆیی کورت ودرێژ دەرکەوتووە لە سەبیلی ژمارە(2، 3، 4، 6، 7)، یاخود بەشێوەی لار دەرکەوتووە لە سەبیلی ژمارە 3، 9، 12، 14)، یان لەسەر شێوەی پیتی (Z) ئینگلیزی دەردەکەوێت لە بنکەی سەبیلی ژمارە(4)، هەروەها هێلی یەکتربڕ لە شێوەی پیتی (V) ئینگلیزی دەبینرێت، کە پڕ کراوەتەوە بە زەخرەفەی ددانداری سەبیلی ژمارە(8)، هێلی ستوونی دەرکەوتووە لەگەڵ زەخرەفەی ددانداری یان بەشێوەی سەربەخۆ هەروەک لە سەبیلی ژمارە(10، 14)، جگە لە دەرکەوتنی هێلی چەماوە بەشێوەیەکی چاڵ دەردەکەوێت، کە لە ڕێگەی نیۆکی پەنجەی دەستی گلێنەساز جێ بەجێ کراوە، بەشێوەیەکی سەربەخۆ دەردەکەوێت بەشێوەی ستوونی لەسەر یەکتر نەخش کراوە سەبیلی ژمارە(11)، هەروەها لە سەبیلی ژمارە(12)دا هێلی چەماوەی چاڵکراو بەکارهاتووە وەکو ئاماژە بە بڕۆی باڵندە.

3.1.8. زەخرەفەی ئاژەڵی:

لە ئەنجامی دیراسەکردنی سەبیلەکانی قەڵای هەولێر بۆمان دەرکەوتووە کە لەیەکێک لە سەبیلەکان وێنەی ئاژەڵی (شێر)ی لەسەر کێشراوە، بەجۆرێک کە تەنها سەری شێر وێنەی کراوە بە شێوەیەکی ڕەمزی ، ئەگەر سەیری بکەین دەبینین هەردوو چاوەکانی بەشێوەی دوو بازنەی لەناو یەکتر کێشراوە، لوتی شێرەکە بە شێوەی هێلێکی ستوونی کراوە کە لە نیوچەوانی هاتۆتەخوارەوە کۆتایی دێت بە هێلێکی ئاسۆیی، دەمی شێرەکە بەشێوەی نیوە بازنەیی کێشراوە، هەروەها سەر و دەم وچاوی ڕازاوەتەوە بە شێوە بادەمی کە ئاماژەیە بۆ مووی سەروو دەم و چاوی، سەبیلی ژمارە(1).

جگە لە دەرکەوتنی وێنەی ئاژەڵی، بۆمان دەرکەوتووە لە یەکێک لە سەبیلەکانی ئەم توێژینەوەیە، وێنەی سەری باڵندەیەک کراوە بەشێوەیەکی ڕەمزی دوور لەشێوەی ڕاستەقینەکەی، پێدەچێت وێنەی کوندەپەڕۆ بێت، ئەگەر سەرنج بدەین دەبینین وێنەی چاو و بڕۆی بەشێوەیەکی گەورەو زەق دەرکەوتووە، چاوەکانی بەشێوەی بازنەیی بارز کێشراوە، بڕۆی بەشێوەی نیوە بازنەیی کراوە، هێلێکی ستوونی لە نێوچاوانی هاتۆتە خوارەوە کە ئاماژەیە بۆ دەنووکی باڵندەکە،سەبیلی ژمارە(12).

2.8. ڕێگاکانی جێ بەجێکردنی زەخرەفەی بەکارهاتوو لە ڕازاندەوەی سەبیلی توێژینەوەکە:

لە ئەنجامی لێکۆڵینەوەی سەبیلەکانی ئەم توێژینەوەیە بۆمان دەرکەوتووە کە ڕێگەی جۆراو جۆر بەکارهاتووە لەجێ بەجێکردنی نەخش و زەخرەفەی سەر سەبیلەکان، کە هەمان ڕێگایە بەکاردێت لە نەخش و زەخرەفەکردنی گۆزەی گڵینەیی، لێرەدا ئاماژەیان پێدەکەین کە ئەمانەی خوارەوەن:

1- ڕێگەی دێردار (الحزوز):

ئەو ڕێگەیە بەئاسانترین ڕێگە دادەنرێت بۆ جێبەجێ کردنی زەخرەفە لەسەرگڵینە، لەبەرئەوەی تەنها پێویستمان بە ئامێرێکی بچووک هەیە، کە سەرەکەی تیژ بێت، ئەم ڕێگایە جێبەجێ دەکرێت پێش ووشکبوونەوەی گڵینەکە(القبطان،1970،ص104). ئەم ڕێگایە بەشێوەیەکی بەرچاو بەکارهاتووە لە ڕازاندنەوەی سەبیلەکان، گرنگترین جۆری ئەو زەخرەفانەی کەبەم ڕێگایە جێ بەجێ کراون لەسەر سەبیبەکانی ئەم توێژینەوەیە بریتییە لەزەخرەفی ئەندازەیی کە پێک دێت لەهێڵی ئەندازەیی، شێوەی هێڵەکان جۆراو جۆرن لەوانە(شێوەی هێڵی ئاسۆیی و ستوونی و یەکتربڕ و هێڵی لار و هێل لەسەر شێوەی پیتی Z) هەروەک لە سەبیلەکانی ژمارە(2، 3، 4، 5، 7، 8، 9، 10، 12، 14، 15).

2- مۆرکردن:

ڕێگەی مۆرکردن بۆ نەخش کردنی گڵینە بە دوو شێواز ئەنجام دەدرێت، یەکەمیان لەم شێوازەدا بەشێوەیەکی ڕاستەوخۆ نەخش دەکرێت بەهۆی قاڵبێکی زەخرەفی ئامادەکراو لەسەر ڕووی گڵینەکە بەهۆی پاڵەپەستۆ خستنەسەر قاڵبەکە بۆ سەر ڕووی گڵینەکە بۆ دەستکەوتنی زەخرەفە داواکراوەکە. بەڵام سەبارەت بەشێوازی دووەمی مۆرکردن، ئەو زەخرەفەیەی کە مەبەستە سەرەتا لەسەر پارچەیەک لەقوڕ نەخش دەکرێت بەجیا لەدەرەوەی گڵینەکە، دواتر ئەم پارچەمۆرکراوە دەلکێنرێت بەشوێنی دیاریکراو(القبطان،1970،ص105). لە نمونەی سەبیلەکانی ئەم توێژینەوەیە ئەم ڕێگایە بەرچاو دەکەوێت، ئەو نەخش و زەخرەفانەی کە بەم ڕێگایە جێ بەجێکراون بریتین لە زەخرەفەی ڕووەکی وەک وێنەی گوڵ لە سەبیلەکانی ژمارە(1، 2، 5، 6، 11)، وە لە نەخش کردنی وێنەی داری خورما هەروەک لە سەبیلی ژمارە(2، 3، 5، 14)، هەروەها لە نەخش کردنی وێنەی دار لە شێوەی چەنگال بەکارهاتووە هەروەک لە سەبیلی ژمارە(8، 9)، هەروەها ڕێگای مۆر بەکارهاتووە لە نەخش کردنی وێنەی شێر لە سەبیلی ژمارە(1).

3- زەخرەفەی قاڵب:

ئەم ڕێگایە بەدروست کردنی نموونەی قاڵبێکی هەڵکۆڵدراو لەدار یاخود گەچ لەو جۆرە زەخرەفەیەی کەمەبەستە دروست دەکرێت ، دواتر قوڕەکە دەخرێتە ناو قاڵبە هەڵکۆڵدراوەکە بەهۆی پاڵەپەستۆ خستنەسەری پاشان قوڕەکە نەخشەکەی سەرقاڵبەکەی لەسەر دەردەکەوێت، لێرەدا پێویستە قاڵبە سەرەکییەکە چەوربکرێت بۆئەوەی قوڕەکە بەقاڵبەکەوە نەنووسێت، ئەم کارەش ئەنجام دەدرێت پێش ئەوەی گڵینەکە بخرێتە ناوکوورە سووربکرێتەوە(الیاور،1972،ص105)، ئەم ڕێگایە بەکارهاتووە لە هەندێک لە نموونەی سەبیلەکان وەک لە جێ بەجێ کردنی زەخرەفەی ئەندازەیی لە سەبیلی ژمارە(2، 3، 4)، هەروەها لە نەخش کردنی زەخرەفەی ڕووەکی بەکارهاتووە لە سەبیلەکانی ژمارە(3، 7، 8، 15).

4- ڕێگەی چاڵکردن(الحفر):

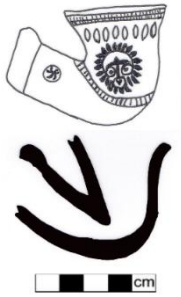
بریتییە لە بڕینی بەشێک لە قوڕی گڵینەکە بەهۆی چەقۆیەک یاخود بەئامێرێکە کۆتاییەکەی کەوانەیی بێت، ئەویش بەپێی جۆری زەخرەفەکە دەگۆڕێت(قبطان،1970،ص104).ڕێگای چاڵکردن بەکارهاتووە لەسەر هەندێک لە سەبیلەکان، بەتایبەتی دەرکەوتووە لەسەر جێ بەجێ کردنی زەخرەفەی ڕووەکی وەک لەنمونەی ژمارە(1، 5، 13)، هەروەها ئەم ڕێگایە بەکارهاتووە لە دروست کردنی زەخرەفەی ئەندازەیی وەک لە نموونەی ژمارە(2، 3، 4، 10، 14)، هەروەها بە دروست کردنی هێلی چەماوەی ڕێگای چاڵکردن بەکارهاتووە بەهۆی نینۆکی پەنجەی دەست وەک لەنمونەی ژمارە(11، 12).

خشتەی ژمارە(1)

ژمارەی مۆزەخانە	EC007	ژمارەی چوارگۆشە	Area-G	

شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر	ژمارەی چین	-
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری توتن	4سم
تیرەی لێواری دەم	2.5 سم	ئەستووری لاشە	0.5سم



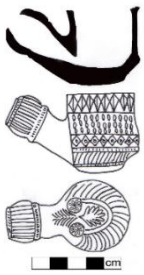


جۆری نەخش و زەخرەفە: ئەم سەبیلە ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی ڕووەکی ئەندازەیی و ئاژەڵی ، بەجۆرێک لە نزیک لێواری دەفری توتن دوو شریتی زەخرەفی کراوە، یەکەمیان بریتییە لە زەخرەفەی ددانادار (مسننە) ، شریتی دووەم بریتییە لە ڕیزێک لە شێوەی بادەمی کەبەچواردەوری دەمەکەیدا دەسوڕێتەوە، هەروەها یەکێک لەلایەکانی شێوەی گوڵێک کراوە کە بەڕێگای مۆرکردن ئەنجامدراوە، وە لە ناوەڕاستیدا وێنەی سەری ئاژەلێک کراوە پێ دەچێت وێنەی سەری(شێر)بێت ئەگەرسەرنج بدەین گلێنەساز سەرکەوتوو بووە لە نەخشکردنی قژو دەم وچاوی شێرەکە ئەم وێنەیە بەشێوەیەکی ڕەمزی وێنەی کراوە بەڕێگای مۆرکردن. ، بەشێک لە لێواری دەم و لێوارە تووتن شکاوە ، هەروەها شوێنەواری دووکەڵی ڕەش بە دەمی تووتنەوە ماوە.

خشتەی ژمارە (2)

ژمارەی مۆزەخانە	EC2221	ژمارەی چوارگۆشە	Area-E
شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر	ژمارەی چین	-
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	1.6 سم
تیرەی لێواری توتن	3.7 سم	ئەستووری لاشە	0.6سم



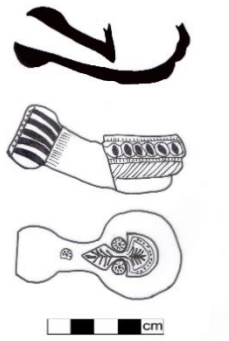


جۆری نەخش و زەخرەفە: دەفری توتن بە چوار شرپیتی زەخرەفی ڕازاوەتەوە ،شریتی یەکەم دەکەوێتە نزیک لێوارەکەی بریتییە لە شێوەی مەعینی هێلێکی ستوونی لە ناوەڕاستی کراوە، شریتی دووەم پێک دێت لە چەند ڕیزێکی ستوونی لەشێوەی بادەمی کەلە هەر ڕیزێکیان سێ دانە لەشێوەی بادەمی هەیە، شریتی سێیەم بریتییە لە شێوەی مەعینی لە ناوەوەیدا بازنەی شێوە چاڵکراو هەیە ، شریتی چوارەم بریتییە لە هێلی لار بەشێوەی دێردار جێ بەجێ کراوە، هەروەها بنکەی ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی ڕووەکی کە پێک دێت لە دوو داری خورما ڕووەکانیان پێچەوانەی یەکترن، لەم لاو ئەولای وێنەی دوو گوڵ کراوە لەناو بازنە بەڕێگای مۆر(ختم) جێ بەجێ کراوە، لێواری دەمەکەی زەخرەفەی شێوەی ددانداری بۆکراوە پاشان شریتێکی تری زەخرەفی کراوە کە بریتییە لە هێلی پانی ستوونی کە بە دەوری دەمەکەی دەسوڕێتەوە ، پاشان کۆتایی دێت بە ڕیزێک لە هێلی ددانادار.

خشتەی ژمارە(3)

ژمارەی مۆزەخانە	EC2467	ژمارەی چوارگۆشە	Area-E
شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر	ژمارەی چین	E039
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	1.6 سم
تیرەی لێواری توتن	3سم	ئەستووری لاشە	0.6سم



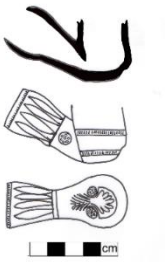
جۆری نەخش و زەخرەفە: ، لێواری دەمەکەی زەخرەفەی بۆ کراوە بە شێوەی دداندار، دواتر ناوچەیەکی تری زەخرەفی دێت بریتییە لە هێڵی ستوونی بارز ، پاشان کۆتایی دێت بە چەند هێڵێکی بارزی کورت، لاشەی توتن ڕازاوەتەوە بە گەڵای شێوە بادەمی کە لە گەڵای شێوە پێچاو پێچ دەرچووە بەچواردەوری گەڵاکە سوڕاوەتەوە ، لە بەشی خوارەیدا نزیک بنکەکەی ڕیزێک لە هێڵی لار نەخشکراوە ، بنکەکەی، بریتییە لە داری خورما کەئاراستەیان پێچەوانەیە، یەکێکیان ئاراستەی بۆسەرەوەیە ئەوەی تریان بۆ خوارەوەیە، ئەو دارەی ئاراستەی بۆ سەرەوەیە لەناو سێ نیوە بازنە یاخود کەوانی نیوە بازنەیی کراوە،دارەکەی تریان لەناو شێوەیەکی سێگۆشەیی نەخش کراوە ، لەلای ڕاست و چەپی دارەکان گول نەخش کراوە لەناو بازنە.	

خشتەی ژمارە (4)

ژمارەی مۆزەخانە	EC1664	ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	
شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر	ژمارەی چین	E033	
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	1.5 سم	
تیرەی لێواری توتن	3.5سم	ئەستووری لاشە	0.5سم	
جۆری نەخش و زەخرەفە: لێواری توتن ڕازاوەتەوە بە چوار شریتی زەخرەفی ، شریتی یەکەم بریتییە لە گوڵی شەش لایی کە پەلکەکانی لە شێوەی مەعینی دایە، شریتی دووەم بریتییە لە گوڵی شەش لایی بەڵام پەلکەکانی جیاوازە بەشێوەی بازنەیی کێشراوە، شریتی سێیەم بریتییە لە زەخرەفە لەشێوەی دەنکۆڵەی تەسبیح ، بەجۆرێک ناوەڕاستەکەی چاڵکراوە، بەشی سەرەوە و خوارەوەی بە ڕیزێک زەخرەفەی دداندار ڕازاوەتەوە، شریتی چوارەم کە دەکەوێتە نزیک بنکەکەی پێک دێت لە هێڵی لار بەڕێگای دێردار ئەنجامدراوە، هەروەها بنکەی ئەم سەبیلە ڕازاوەتەوە بە هێڵی دێردار ، دەمەکەی ڕازاوەتەوە بە دوو شریتی زەخرەفی ، شریتی یەکەمیان بریتییە لە هێڵی ستوونی چاڵ کە لە ئەنجامدا چەند ناوچەیەکی بارزی لێ دروست بووە و کۆتایی دێت بە زەخرەفەی دداندار، بەڵام شریتی دووەم پێک دێت لە چەند ڕیزێک لە شێوەی مەعینی دایە.				

خشتەی ژمارە(5)

ژمارەی مۆزەخانە	EC3109	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر	
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	-	
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	2 سم	
تیرەی لێواری توتن	3سم	ئەستووری لاشە	0.3سم	

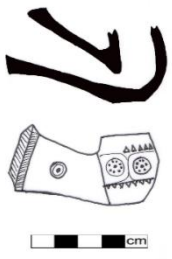
جۆری نەخش و زەخرەفە: زەخرەفەی سەرکی ئەم سەبیلە بریتییە لەجۆری ڕووەکی و ئەندازەیی ، لوولەی دەمەکەی ڕازاوەتەوە بەگەڵای شێوە ڕم کەبەشێوەیەکی بارز دەرکەوتووە، کۆتایی دێت بە شریتێکی بچووکی شێوە دداندار ، یەکێک لە لایەکانی گۆلیک نەخش کراوە لەناوبازنەیەک کەشێوەکەی ڕەمزی دوور لەشێوەی ڕاستەقینەکەی نەخش کراوە لەڕێگای مۆرکردن ، لاشەی توتن ڕازاوەتەوە بە دوو ڕیز لە شریتی زەخرەفەی دداندار لەناوەڕاست و بەشی خوارەوەی نزیک بنکە، بنکەی ئەم سەبیلە هاوشێوەی دوو سەبیلەکەی تری پێشووتر ڕازاوەتەوە بە دوو داری خورما کە ئاراستەیان پێچەوانەی یەکترە ، یەکێکیان نیوە بازنەیەکی لەسەر کراوە ، هەروەها لەلای ڕاست و چەپیدا وێنەی گولی شەش لایی کراوە لەناو بازنە. ئەم سەبیلە بەشێک لەلێواری تووتن شکاوە.	

خشتەی ژمارە (6)

ژمارەی مۆزەخانە	EC2475	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E002
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	2.5 سم
تیرەی لێواری توتن	2 سم	ئەستووری لاشە	0.4 سم



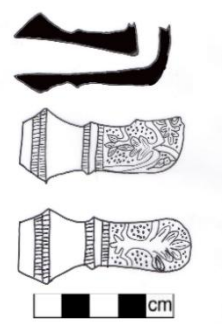
جۆری نەخش و زەخرەفە: زەخرەفەی سەرەکی ئەم سەبیلە بریتییە لە ڕووەکی و ئەندازەیی، لاشەی توتن ڕازاوەتەوە بەچوار ناوچەی زەخرەفی بەشێوەی یەک لەدوای یەک دەوری لاشەی توتنیان داوە، کە بریتییە لە بازنەیەک لەناوەڕاستیدا گوڵی حەوت لایی نەخش کراوە ، بەشی سەرەوەی شریتێکی زەخرەفی نەخش کراوە پێک دێت لە شێوەی سێگۆشەیی چاڵکراو سەری سێگۆشەکە ڕووەکەی بۆ سەرەوەیە ، بەڵام لە بەشی خوارەوەیدا بەهەمان شێوەی سەرەوە ڕیزێک لە سێگۆشە هەیە، کە ئاراستەکەی بۆ خوارەوەیە ، لێواری دەمەکەی رازاوەتەوە بە دوو ڕیز لە هێلی چاڵی لار، هەروەها لە ناوەڕاستی لوولەی دەمەکەی وێنەی دەنکۆڵەی تەسبیح کراوە لەناو دوو بازنە ، ئەم سەبیلە بەشێک لە لێواری توتنەکەی شکاوە.



خشتەی ژمارە(7)

ژمارەی مۆزەخانە	EC1659	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E015
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	2 سم
تیرەی لێواری توتن	2.سم	ئەستووری لاشە	0.7سم



جۆری نەخش و زەخرەفە: ئەم سەبیلە ڕازاوەتەوە بە زەخرەفی ڕووەکی و ئەندازەیی ، لاشە و بنکەی ئەم سەبیلە ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی ڕووەکی نزیک لەشێوەی سروشت ، کەپێک دێت لە گەڵا و گوڵ و قەد و لق وپۆپی ڕووەکی لە نێوانیاندا چەند بازنەیەکی بچووکی بارز نەخش کراوە و لەنێوانیاندا بڵاوبوونەتەوە ، گەڵای سێ لایی پێنج لایی دەبینرێت، گڵێنەساز زەخرەفەکانی بەشێوەیەکی وورد نەخش کردووە بەڕێگای قاڵب جێ بەجێ کراوە، لێواری دەمەکەی دوو شریت نەخش کراون پێک دێت لە هێڵی شێوەی ئاسۆیی دێردار ، هەروەها لە ناوەڕاستی لولەی دەمەکەیدا هێڵێکی بارزی ئاسۆیی کراوە لە سەرەوە و خوارەوەیدا هێڵی ئاسۆیی بچووک نەخش کراوە بەشێوەی دێردار. ئەم سەبیلە ڕەنگ کراوە بە ڕەنگی سوور ، بەشێک لە لێواری توتنەکەی شکاوە.	

خشتەی ژمارە (8)

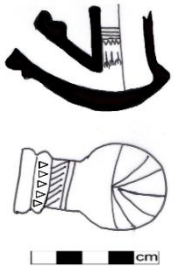
ژمارەی مۆزەخانە	EC1670	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E0140
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	1.6 سم
تیرەی لێواری توتن	2 سم	ئەستووری لاشە	0.3 سم
جۆری نەخش و زەخرەفە:لێواری دەمەکەی ڕازاوەتەوە بە وێنەی دار کە لەشێوەی چەنگاڵ(چەتەڵ) دەچێت یەکێکیان ئاراستەی بۆسەرەوەیە ئەوەی تریان بۆ خوارەوەیە، لە بەشی خوارەوەیدا هێڵێکی ئەستووری بارز دەردەکەوێت کە زەخرەفەی دداندارى بۆکراوە،هەروەها لووکەی لەگەڵ بەشێک لە بنکەکەی ڕازاوەتەوە بە وێنەی دار کەلەشێوەی چەتاڵ دەچێت، لێواری دەمی توتن ڕازاوەتەوە بە دوو ڕیز لە هێڵی دداندار، دەفری توتن ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی گەڵای مێوی شێوەی سێ لا، کە بەچەند ڕیزێکی چڕ وێنەی کراوە بەشێوەیەکی دووبارە لەسەر یەکتر، بنکەکەی ڕازاوەتەوە بە دوو شریتی زەخرەفەی ددانداری کەلە شێوەی دوو هێڵی یەکتربڕ دەردەکەوێت، هەروەها ئەم سەبیلە شوێنەواری چینێکی تەنکی شووشەیی ڕوون پێوە دیارە.			



خشتەی ژمارە(9)

ژمارەی مۆزەخانە	EC1671	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E025
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	2 سم
تیرەی لێواری توتن	2.8سم	ئەستووری لاشە	0.5 سم



جۆری نەخش و زەخرەفە: لێواری توتن بەچەند ناوچەیەکی زەخرەفی ڕازاوەتەوە ، لە ناوەڕاستی ملەکەیدا چوار ڕیز لە هێڵی دێردارى ئاسۆیی بۆ کراوە کە بە دەروی ملەکەیدا دەسورێتەوە، لە بەشی خوارەوەیدا ڕیزێک لە زەخرەفەی سێگۆشەیی کراوە، پاشان دوو هێڵی تری دێردار کراوە ، لە بەشی خوارەوەیدا نزیک بنکە ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی دار کە لە شێوەی چەتاڵ دەچێت ، هەروەها بنکەکەی ڕازاوەتەوە بە چەند هێڵێکی دێردارى لار وەکو تیشک لەناوەڕاستەوە دەردەچێت، دەمەکەی بەهۆی هێڵێکی چاڵەوە دابەش بووە بۆ دوو بەشی بارز کە تیایدا شێوەی سێگۆشەیی لە بەشی خوارەوەی کراوە بەڕێگای چاڵکردن جێ بەجێ کراوە، لە بەشی خوارەوەیدا ڕیزێک لە هێڵی لاری دێردار کراوە. شوێنەواری سوتان لە دەمی توتن دەبینرێت.	

خشتەی ژمارە (10)

ژمارەی مۆزەخانە	EC3096	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E015
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	1.5سم
تیرەی لێواری توتن	2.5 سم	ئەستووری لاشە	0.3 سم
جۆری نەخش و زەخرەفە: لێواری توتن ڕازاوەتەوە بەسێ ڕیز لە شریتی زەخرەفی ، شریتی یەکەم بریتییە لە زەخرەفەی ددانداری ، لە شریتی دووەمدا گەڵای شێوی ڕم کراوە ، شریتی سێیەم دووبارە زەخرەفەی ددانداری بۆکراوە کە بە دەوری ملەکەیدا دەسورێنەوە، بەڵام ناوەڕاستی ملی دەمەکەی ڕازاوەتەوە بە هێڵی دێردارى ئاسۆیی کەلەنێوان دوو هێڵی بارزی ستوونی نەخش کراوە، ئەم سەبیلە قەبارەی گەورەترە لە سەبیلەکانی تر، بەشێک لە لێواری توتن شکاوە هەروەها شوێنەورای سووتان بە دەمی توتن دیارە.				





خشتەی ژمارە(11)

ژمارەی مۆزەخانە	EC2222	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	-
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	1.5 سم
تیرەی لێواری توتن	3سم	ئەستووری لاشە	0.5 سم
جۆری نەخش و زەخرەفە: بەشی خوارەوەی دەفری توتن ڕازاوەتەوە بە وێنەی گوڵ لەناو بازنەیەک بەشێوەیەکی ڕمزی دوور لەشێوەی ڕاستەقینەکەی کراوە، بەجۆرێک چوار جووت لەم گوڵانە لەسەر یەکتر کراون بەچواردەوری ملەکەی دەسورێتەوە بەڕێگای مۆرکردن، لەنێوانیاندا شێوەی هێڵی چەماوەی چاڵ کراوە کەبە هۆی نیۆکی دەست جێ بەجێ کراوە، ناوەڕاستی ملەکەی داخراوە بە پارچە قورێکی بازنەیی کە پێنج کوونی لێ کراوە بۆ هەڵکێشانی دووکەڵی توتنەکەیە، بەشێک لە لێواری توتن شکاوە.				



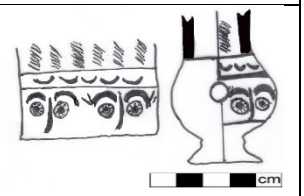


خشتەی ژمارە (12)

ژمارەی مۆزەخانە	EC2453	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E0138

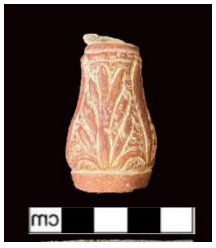
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێوار	2.5 سم
تیرەی بنکە	2.6 سم	ئەستووری لاشە	0.3 سم
جۆری نەخش و زەخرەفە: لێواری توتن ڕازاوەتەوە بە شەش ڕیز لە هێڵی ستوونی لاری دێردار دایە، لاشەکەی ڕازاوەتەوە بە دوو ناوچەی زەخرەفی، یەکەم بریتییە لە شێوەی نیوە بازنەیی ، شریتی دووەم بریتییە لە شێوەی دەم چاوی باڵندە لەوانەیە کوندەبەبۆ بێت، بەجۆرێک ئەگەر سەرنج بدەین دەبینین وێنەی چاوی کراوە بەشێوەی بازنەیی لەچواردەوریدا وێنەی برژانگی بۆکراوە،وێنەی برۆی بەشێوەی نیوە بازنەیی کراوە، هەروەها وێنەی لووتی کراوە بەشێوەی هێڵی ستوونی ، ئەم وێنەیە چەند جارێک دووبارە دەبێتەوە بە دەوری لاشەکەیدا، لێرەدا گڵێنەساز مەبەستی ئەوەبووە وێنەی دەم و چاوی بەشێوەیەکی ڕەمزی بکێشێت ، لە ناوەڕاستی لاشەکەیدا کونێکی شێوە بازنەیی هەیە کە شوێنی هەڵکێشانی دووکەڵی توتنەکەیە.			





خشتەی ژمارە(13)

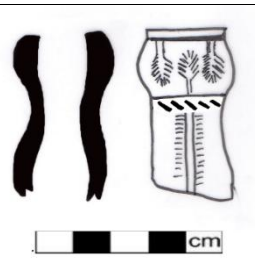
ژمارەی مۆزەخانە	EC2459	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E080
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	2 سم
درێژی لاشە	4.5 سم	ئەستووری لاشە	0.3 سم
جۆری نەخش و زەخرەفە: ئەم سەبیلە بە زەخرەفەی ڕووەکی ڕازاوەتەوە بەشێوەیەکی نزیک لەسروشت بەشێوەیەکی بارز نەخش کراوە، زەخرەفەکە پێک دێت لە وێنەی گول کە گەڵاکانی لەشێوەی (ڕم) دایە ، لە چواردەوری گەڵاکان بازنەی بچووک کراوە هاوشێوەی دەنکۆڵەی (تەسبیح)ە، ئەم گولە لەسێ لای لێواری ئەم سەبیلە دووبارە دەبێتەوە بەهۆی هێڵێکی پانی بارز ، ئەم سەبیلە تەنها لوولەی دەمەکەی ماوە ، ڕەنگکراوە بە ڕەنگی سوور.			





خشتەی ژمارە (14)

ژمارەی مۆزەخانە	EC2465	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E140
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	2.2 سم
درێژی	4.2 سم	ئەستووری لاشە	0.5 سم

جۆری نەخش و زەخرەفە: ئەم سەبیلە تەنها بەشی دەمەکەی لەگەڵ بەشێک لە لوولەی دەم ماوەتەوە ، لێواری دەم ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی ڕووەکی بەڕێگای مۆر (ختم)،کە بریتییە لە داری خورما نزیک لە شێوەی ڕاستەقینەکەی خۆی بەجۆرێک یەکێکیان بۆ ڕووی دارخورماکە بۆ سەرەوە کراوە ئەوەی تریان ڕووی بۆ خوارەوەیە، لە بەشی سەرەوەو خوارەوەیدا دوو شریتی زەخرەفی کراوە کە پێک دێت لە هێڵی لاری چاڵ، هەروەها لوولەکەی زەخرەفەی بۆ کراوە لە شێوەی دوو هێڵی دێرداری ستوونی بۆ کراوە ، هاوشان لەگەڵیدا لەم لاو ئەو لایدا دوو هێڵی تر کراون کە پێک دێت لە زەخرەفەی دداندار.	 

خشتەی ژمارە(15)

ژمارەی مۆزەخانە	EC1663	شوێنی دۆزینەوە	قەڵای هەولێر
ژمارەی چوارگۆشە	Area-E	ژمارەی چین	E028
مێژووەکەی	عوسمانی	تیرەی لێواری دەم	2 سم
درێژی	5 سم	ئەستووری لاشە	0.4 سم
جۆری نەخش و زەخرەفە: ئەم سەبیلە بەشی تەنها بەشی دەمەکەی ماوەتەوە، دەمەکەی ڕازاوەتەوە بە چەند ناوچەیەکی زەخرەفی کەپێک دێت لە زەخرەفەی ڕووەکی ئەندازەیی ، ناوەڕاستی دەمەکەی زەخرەفەی ڕووەکی بۆ کراوە لە شێوەی گوڵی چوارلایی کە بەشێوەیەکی ڕەمزی دوور لەشێوەی ڕاستەقینەکەی کراوە بەشێوەی بارز ، بەشی سەرەوەی نزیک دەمەکەی کۆتایی دێت بە ڕیزێک زەخرەفەی دداندار ،بەشی خوارەوەی دەمەکەی ڕازاوەتەوە بە گەڵای نیوە بازنەیی کە لەنێوانیاندا گەڵای شێوەی سێ لایی کراوە ، لە ناوەڕاستی لوولەکەیدا ڕیزێک لە هێڵی ستوونی بەڕێگای دێردار ئەنجامدراوە.			





9- دەرەئەنجامەکان:

لەکۆتایی دیراسەکردنی نموونەی سەبیلی گڵینەیی سەردەمی عوسمانی لەقەڵای هەولێر گەیشتین بەچەند دەرەنجامێک لەوانە:

1- نموونەی سەبیلی گڵینەییەکانی قەڵای هەولێر لە جۆری سەبیلی ئەفریقیە کە بە(شیبۆوک-chibouk) ناسراوە لە سێ بەش پێک هاتووە کە بریتییە لە (دەفری تووتن ، لوولەی دوکەڵکێش، مەبسەم).ئەو سەبیلانەی کەلە قەڵای هەولێر دۆزراونەتەوە لوولەی دوکەڵکێشیان لەگەڵدا نیە لەبەر ئەوەی لە دار یاخود قامیش دروست دەکرێت بە تێپەڕبوونی کات شی دەبێتەوە و نامێنێت، هەروەها مەبسەمیشی لەگەڵدا نیە چونکە لە ماددەی بەنرخ دروست دەکرێت هەندێک جار دووبارە بەکاردەهێنرێتەوە لە بابەتی تر.

2-سەبیلەکانی قەڵای هەولێر قەبارە و شێوەی جۆراوجۆریان هەیە، بەجۆرێک دەفری تووتنیان شێوەی لوولەیی یان شێوەی خڕیان هەیە، هەروەها هەندێکیان دەفری تووتنیان لە دووقات پێک هاتووە و نێوانیان داخراوە لەڕێگەی پارچە قوڕێکی بازنەی کونکراو، زۆربەی جار پێچ کونیان کردووە بۆ ئەوەی دووکەڵ لە ڕێگەیەوە بگوازرێتەوە بۆ دەم، یاخود هەیانە تەنها لە دەفری تووتن دروست کراوە لە دوو قات بەبێ بوونی لوولەی دوکەڵکێش.

3- سەبیلەکان لە جۆری قوڕی باش دروست کراون، بەجۆرێک ئەگەر سەیری بکەین خەوش و خاڵی تێدا نەبووە.

4-ڕەنگی قوڕی بەکارهاتوو لە دروست کردنی سەبیلەکانی قەڵای هەولێر جۆراو جۆرن لەوانە(ڕەنگی سپی و خۆڵەمێشی و قاوەیی و ڕەش).

5- سەبیلەکان چارەسەرکردنی ڕووی دەرەوەیان بۆ کراوە بۆ ئەوەی سەبیلەکە پتەو و بەهێزبێت لەوانە(لووس کردن ، سافکردن، هەندێک جار ڕووی دەرەوەیان ڕووپۆش کراوە بە چینێکی تەنکی شووشەیی ڕوون (شفاف).

6- سەبیلەکانی ئەم توێژینەوەیە ڕووی دەرەوەیان ڕازاوەتەوە بە زەخرەفەی جۆراو جۆر، هەندێک لەو زەخرەفانە نزیکە لە شێوەی ڕاستەقینەی خۆی واتە لاسایی شێوەی سروشتسەکەی کراوەتەوە، بەڵام هەندێک لەو نەخش و زەخرەفانە بە شێوەیەکی دوور لە ڕاستەقینە دروست کراوە، یاخود بەشێوەیەکی هێما و ڕەمز دروست کراون، لەو جۆرە زەخرەفانەی کە دەرکەوتووە وەک: زەخرەفەی ڕووەکی کە پێک دێت لە گەڵاو گوڵی جۆراو جۆر و دار و لق و پۆپی ڕووەکی، زەخرەفەی ئەندازەیی جۆرێکی تری زەخرەفەیە بەدیار کەوتووە لەسەر سەبیلەکانی قەڵای هەولێر کە پێک دێت لە شێوەی بازنە و نیوە بازنە و شێوەی زەخرەفی ددانداڕ (المسننه)، شێوەی مەعینی و شێوەی بادەمی و سێگۆشەو لەگەڵ هێلی ئەندازەیی جۆراو جۆر، هەروەها وێنەی ئاژەڵ بە دیارکەوتووە لەسەر سەبیلەکان وەک وێنەی سەری شێرێک نەخش کراوە ، لەگەڵ دەرکەوتنی وێنەی سەری باڵندە بەشێوەی هێماو ڕەمز نەخش کراوە.

7- ڕێگای جۆراو جۆر بەکارهاتووە لە جێ بەجێ کردنی نەخش و زەخرەفەکانی سەر سەبیلەکانی ئەم توێژینەوە کە خۆی دەبینێتەوە لە چەند ڕێگەیەک لەوانە(ڕێگەی دێردار (الحزوز)، مۆرکردن، زەخرەفەی قاڵب، ڕێگەی چاڵکردن).

10- لیستی سەرچاوەکان

زمانی عەرەبی وکوردی:

- إسماعيل،محمد قادر (2013). الفخار الإسلامى المعروض في متحفي (أربيل و دهوك) منذ بداية القرن الخامس الهجري إلى نهاية القرن السابع الهجري-الحادي عشر إلى الثالث عشر الميلادي(دراسة تحليلة فنية)،رسالة ماجستير(غير منشورة)،كلية الأداب-جامعة صلاح الدين-أربيل.
- إسماعيل،محمد قادر(2022)، گـڵێنەی سەردەمی ئیسلامی لەپارێزگای هەولێرتوێژینەوەیەکی شیکاری هونەری (نموونەی هەڵبژێردراو)،تێزی دکتۆرا(بـڵاونەکراوە)، ڤۆلێژی ئاداب،زانكۆی سەلاحەددین، هەولێر.
- الأنباري ،عماد مهدى حسن حمادى (2009). الفخار والخزف العراق خلال القرنين السادس والسابع الهجريين، رسالة ماجستير(غير منشورة) كلية الأداب، جامعة بغداد
- الجمعة ،أحمد قاسم (1992). الزخارف الرخامية ، موسوعة الموصل الحضارية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، مجلد3.
- الجنابي، كاظم (1978). حول الزخارف الهندسية الإسلامية ، مجلة سومر، ج1-2، مجلد34، بغداد.
- حسن، زكى محمد (1948). فنون الإسلام، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة.
- العلي، زكية عمر (1990). الخزف الإسلامى المحزز، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الاداب، جامعة بغداد.
- قبطان ،خليل (1970). الحباب العراقية المزخرفة منذ فجر الإسلام حتى القرن الثامن الهجري ،رسالة ماجستير(غير منشورة) ،كلية الأداب، جامعة بغداد.
- قادر، عبداللة خورشيد واخرون (2018). نتائج التنقيبات والكشوفات الأثرية لقلعة أربيل، دووەمين كۆنفـرانسى زانستيى نێودەوڵەتى شوێنەوار و كەلەپووری هەولێر ،بەشى شوێنەوارى كۆلێژى ئەدەبياتى زانكۆى سەلاحەددين-هەولێر.
- قادر، عبدالله خورشيد وئەوانى تر(2019). ئەنجامى سەرەتاى هەڵكۆڵينى شوێنەوارى لەقەڵاى هەولێر، سێيەمين كۆنفـرانسى زانستى نێودەوڵەتى شوێنەوار و كەلەپووری كوردستان، بەشى شوێنەوار، ڤۆلێژى ئاداب، زانكۆى سەڵاحەددين، هەولێر.
- المالكي، فوزية مهدى (2008). الخزف العراقي ذو البريق المعدنى حتى نهاية القرن الرابع الهجري، دار الحوراء، بغداد.

- مرزوق، محمد عبدالعزيز (1944). الإسلام والفنون الجميلة، مكتبة دار الكتب المصرية، القاهرة.
- مرزوق، إبراهيم (2007). موسوعة الزخارف، مكتبة إبن سينا للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الياور ،طلعت (1972). دراسة للحباب الفخارية المكتشفة في موقع باشطابية بالموصل، مجلة أداب الرافدين، كلية الأداب ، جامعة الموصل، العدد4.

لیستی سەرچاوەکان بەزمانی ئینکلیزی:

- BOUZIGARD, Aimee's(2010) "ARCHAEOLOGICAL EVIDENCE FOR THE CONSUMPTION OF TOBACCO AND COFFEE IN OTTOMAN ARABIA", a Thesis Presented to the Faculty of the Department of Anthropology East Carolina University.
- Baram, Uzi (1999) "Clay Tobacco Pipes and Coffee Cup Sherds in the Archaeology of the Middle East: Artifacts of Social Tensions form the Ottoman Past." International Journal of Historical Archaeology.
- Baram, Uzi (2000) "Entangled Objects form the Palestinian Past: Archaeological Perspectives for the Ottoman Period,1500 1900." A Historical Archaeology of the Ottoman Empire, New York.
- Hayes (J.W.) (1980) "Turkish clay pipes: a provisional typology", The archaeology of the clay tobacco pipe, IV. P.J. Davey, BAR: Oxford.
- GREHAN, J. 2006 - "Smoking and 'Early Modern' Sociability. The Great Tobacco Debate in the Ottoman Middle East (Seventeenth to Eighteenth Centuries", American Historical Review, 1352-1377.
- GREHAN, J 2007 - Everyday Life & Consumer Culture in 18th-century Damascus, Seattle - London, University of Washington Press.
- KHALIL, Walid Ali (2018) "THE COLLEC THE COLLECTION OF O TION OF OTTOMAN TOBACCO PIPES FROM AZ CCO PIPES FROM AZOV MUSEUM-RESERVE IN RUSSIA" Journal of the Union of Arab Archeologists. volume 3.
- KRITZECK, J. (Ed.) 1964 - Anthology of Islamic Literature from the Rise of Islam to Modern Times, London, Pelican Books (reprint).
- SIMPSON, St. J (2000) "The Clay Pipes", in R.P. HARPER, D. PRINGLE et al., Belmont Castle. The Excavation of a Crusader Stronghold in the Kingdom of Jerusalem (British Academy Monographs in Archaeology, 10), Oxford, The British Academy,
- SIMPSON, St. J(2013)Smoking Across Iraq, Volume pubblicato con il contributo del Centro Ricerche Archeologic e Scavi di Torino per il Medio Oriente e l'Asia,sommario.VIII.
- Robinson (R.) (1983) Clay tobacco pipes from the Kerameikos, Mittelungen des Deutschen Archaologischen Instituts Athenische Abteilung, Bd. 98, Berlin.
- Robinson (R.) (1985) Tobacco pipes of Corinth and of the Athenian Agora, Hesperia, Vol. 54, no. 2
- SOLECKI, R.S (1952) "A Paleolithic Site in the Zagros Mountains of Northern Iraq. Report on a Sounding at Shanidar Cave. Part I", Sumer.
- Dekkel, Amir (2008) "Chapter4: The Ottoman Clay Pipes." Volume II, Small Find and Other Studies, Israel Antiquities Authority: Jerusalem.

محمد قادر إسماعيل
قسم الآثار، كلية الآداب، جامعة صلاح الدين– أربيل،أقليم كوردستان.العراق
mohammed.ismail@su.edu.krd

عبدالله خورشيد قادر
قسم الآثار، كلية الآداب، جامعة صلاح الدين– أربيل،أقليم كوردستان.العراق
abdullah.qader@su.edu.krd

سەنگەر محمد عبدالله
معهد العراقى للحفاظ على الأثار والتراث أربيل.
sangarmuhammed@yahoo.com

ملخص

يستخدم السبيل لتدخين التبغ وتصفية دخان التبغ، وتبريد الدخان قبل وصوله إلى الفم، رغم أن هذا الفلتر لا يقلل من آثار التبغ الضارة. يتكون السبيل من عدة أجزاء ثابتة مثل: وعاء التبغ الذي يحمل التبغ والفحم، ويتصل هذا الجزء بأنبوب أرق يسمى أنبوب التدخين الذي يستخدم لنقل الدخان إلى الفم، ويصنع السبيل من مواد مختلفة مثل الحجر، والخشب والمعادن إلا أن السبيل المستخدمة في هذه الدراسة هي سبيل مصنوع من الطين. يعود ظهور السبيل الطينية في الدولة العثمانية إلى أوائل القرن السابع عشر الميلادي، أي بعد مائة عام من ظهور السبيل في أوروبا والولايات المتحدة مروراً بغرب أفريقيا. وخاصة مصر، وتم جلبها إلى أسطنبول، كما تم جلب السبيل إلى الشرق الأوسط عن طريق السفن التجارية الأوروبية الأمريكية، ثم انتشر على نطاق واسع في جميع المناطق الخاضعة للحكم العثماني.

ونتيجة التنقيبات في قلعة أربيل تم العثور على المئات من السبيل المصنوع من الطين معظمها سليمة مع بعض القطع المكسورة ، وعي محفوظة الان في احدى مخازن القطعة وهي مخصصة لحظ القطع الاثرية المكتشة خلال التنقيبات الاثرية .

، يتناول الدراسة القطع الاثرية المكتشفة في قلعة اربيل ومنا السبيل المصنوع من الطين والتي تعود الى الفترة العثمانية ولهذا اخترنا 15 قطعة والمكتشفة خلال التنقيبات الاثرية في قلعة اربيل والغير مدروسة ، حيث تناول البحث التنقيبات الاثرية في القلعة ، ثم تطرقنا الى تاريخ وتقنية صناعة السبيل في العصر العثماني مع الاشارة الى نوع واقسام السبيل ع نوع والوان الطين المستخدم في صناعة السبيل ، كما قمنا بتحليل علمي لأنواع الزخرفة وطرق تنفيذها.

الكلمات المفتاحية:الغليون، قلعة اربيل ،التنقيبات الاثرية ،العصر العثماني

Ottoman Terracotta Pipes in Arbelal Citadel (Selected Models)

Mohammed Qadir Ismail
Department of Archaeology, College of Arts, University of Salahaddin-Erbil, Kurdistan Region, Iraq
mohammed.ismail@su.edu.krd

Abdulla Xorshed Qadir
Department of Archaeology, College of Arts, University of Salahaddin-Erbil, Kurdistan Region, Iraq
abdullah.qader@su.edu.krd

Sangar Mohammed Abdulla
Iraqi Institute for the Preservation of Antiquities and Heritage, Erbil, Kurdistan Region, Iraq
sangarmuhammed@yahoo.com

Abstract

The pipe is used to smoke tobacco and filter tobacco smoke, and cool the smoke before it reaches the mouth, although this filter does not reduce the harmful effects of tobacco. The pipe consists of several fixed parts such as: the tobacco bowl that carries the tobacco and charcoal, and this part is connected to a thinner tube called the smoking pipe that is used to transfer smoke to the mouth, and the pipe is made of different materials such as stone, wood and metals, but the pipe used in this study is a pipe made of clay. The appearance of the clay pipe in the Ottoman Empire dates back to the early seventeenth century AD, that is, a hundred years after the appearance of the pipe in Europe and the United States via West Africa. Especially Egypt, and it was brought to Turkey, and the pipe was also brought to the Middle East by European-American merchant ships, then it spread widely in all areas under Ottoman rule. As a result of the excavations in Erbil Citadel, hundreds of clay fountains were found, most of them intact with some broken pieces, which are now kept in one of the artifact stores and are dedicated to the preservation of artifacts discovered during archaeological excavations. The study deals with the artifacts discovered in Erbil Citadel, including the clay fountains that date back to the Ottoman period. Therefore, we chose 15 pieces discovered during the archaeological excavations in Erbil Citadel and that were not studied. The research dealt with the archaeological excavations in the citadel, and then we addressed the history and technology of making the fountain in the Ottoman era, referring to the type and sections of the fountain, the type and colors of clay used in making the fountain. We also conducted a scientific analysis of the types of decoration and methods of its implementation

Key words: pipe, Erbil Citadel, Archaeological Excavations, Ottoman period

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.6

سیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا لسەردەمێ کارگێرییا بۆشێ کور هەمبەری رۆژهەلاتا ناڤین 2001-2003: عێراق و ئەفغانستان وەک نموونە: خواندنەکا مێژووی لبەر ڕوناهیا گوتارێن بووشی

کاروان صالح ویسی/بەشی مێژوو، کۆلیژی زانستە مرۆڤایەتییەکان، زانکۆی زاخۆ- زاخۆ

OPEN ACCESS

*Corresponding author

Karwan Salih Waisy

salih.waisy@uoz.edu.krd

RECEIVED :12 /08/2024
ACCEPTED :24/11/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

وشە سەرەکییەکان:
جۆرج بۆشێ کور، سیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا، پەیوەندییێن نێڤدەولەتی، بنەمایێ جورج بۆشی، نەتەوەییێن ئێکگرتی، رۆژهەلاتا ناڤین، شەرێ تیرورستان.

پوختە

ئەڤ ڤەکولینە ل سەر پارچەکا گرنگە ژ سیاسەتا یا ئەمریکا لسەردەمێ کارگێرییا جۆرج بۆشی کور هەمبەری رۆژهەلاتا ناڤین دناڤبەرا 2001تا 2003ێ: ئەفغانستان و عێراق وەک نموونە. ئەڤ ڤە کولینە هژمارەکا گرنگا بەلگەنامە و راپورتێن رۆژنامەڤانی پێن گرنگ لدۆر سیاسەتا کارگێرییا بۆشێ کور هەمبەری رۆژهەلاتا ناڤین بکاردهینیت. ئێرشا تیرۆرستان یا 11ئەیلوّلا2001ێ گڤاشتن لسەر سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور کرن کو سیاسەتێن کەڤن پێن چاڤترساندنێ ژناڤبەرە و دەست پێشخەرییەکا نوی داهێنا ژبۆ ئەمریکا ژبۆ دورستکرنا ئاشتیێ، هەبوونێ و ئازادیێ برێکا چاندنا توڤێ دیموکراسیێ ئەنجام دا. کارگێرییا بۆشێ کور بگرنگیڤە بەرێ خوودا دیموکراسیێ بۆ بەرژەوەندییێن ئاسایشا نەتەوایەتی یا ئەمریکا، ژبۆ ئاشتیا جیهانێ و هەبوونا ئەوێ. ئارمانجاسەرەکی یا ڤەکولینێ دیارکرنا هزرا کارگێرییا بۆشێ کورە ئەوا باوەردکر کو بەرپرسیارتییا ئەمریکایە ئازادیێ بینیت جیهانا شارستانی ب تایبەتی ل رۆژهەلاتا ناڤین. سیاسەتا دەرڤە یا کارگێرییا بۆشێ کور ل دوو جهان ل رۆژهەلاتا ناڤین دەستپێکر تاکو بشێت ئازادیێ، ڤەکرنێ، هێڤی، ئارامی و دیموکراسیێ ل ئەفغانستان و عێراقێ بچەسپینیت. ئەڤ ڤەکولینە هەولدەت بەرسڤا هندەک پرسیارێن گرنگ مینا بۆچی پشتی ئێرشا تیرۆرستیا 11ئەیلوّلا2001ێ لسەر ئەمریکا و کارگێرییا بۆشێ کور زەنگا شەرێ بدژی تیرۆرێ لیدا؟. بۆچی شەرێ ب دژی تیرۆرێ بەرێ ئەمریکا دا ئەفغانستان و عێراقێ؟ بۆچ ئەمریکا بهێن تەنگ بوو دگەل بزاڤێن بەرێ پێن سیاسەتا دەرڤە ژبوو پەیداکرنا ئاشتیێ و ئارامیێ ل رۆژهەلاتا ناڤین؟. ئایە سیاسەتا ئەمریکا ب هوشیاری د دورستکرنا دیموکراسیێ و شرۆڤەێن دیموکراسیا ناڤخۆیی هەبوو؟. ئایە جیهانا ئێک جەمسەری ریکێن دەلیڤیان دان ئەمریکا کو ئەڤێ هەوا بهێز وەرگرتن؟

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1-پێشەکی:

ڕۆژهەلاتا ناڤین ئێک ژ ئەوان پارچەیێن جیهانێ یە یێن جهەکێ تایبەت دسیاسەتا دەرڤە یا ئەمریکا دا هەین، ئەڤ گرنگییا ئەمریکا ب ڕۆژهەلاتا ناڤین دزڤریت بۆ جهێ ئەوێ یێ جیوستراتیژی هەروەسا ژێدەرێن ئەوێ یێن سروشتی، پێشهاتێن سیاسی یێن دەڤەرێ، ژبەر هندێ کارگێرییێن ئەمریکا گرنگییەکا زۆر ب ئەڤێ دەڤەرێ ددەن، ب تایبەتی کارگێرییا بۆشێ کۆر، ب شێوەیەکێ زۆر بەرفرە و هەستیار بەرێخۆددا ئەڤێ دەڤەرێ، چونکی لسەردەمێ کارگێرییا ئەوی چەندین پێشهاتێن سیاسییێن کاریگەر لسەر بەرژەوەندی و ئاسایشا نەتەوەیی یا ئەمریکا ل دەڤەرێ هاتبوونە پێش. ئەڤ چەندە بۆ ئەگەرێ هندێ بۆشێ کۆر پارچەکا گرنگا سیاسەتا خۆ یا دەرڤە بۆ ڕوی ب ڕوی بوونا ڕویدانێن ڕۆژهەلاتا ناڤین تەرخان بکەت.

لدۆیڤ هزروبیرێن بۆشێ کۆر گرنگترین هەڤپەیمان و بەرژەوەندییێن ئەمریکا یێن ل ڕۆژهەلاتا ناڤینە و ستوینا سەرەکی یا بهێزبوونا پێگەهێ ئەمریکا یە ل دەڤەرێ و پێدڤییە لسەر ئەمریکا هەمی هێزو شیانێن خۆ بمەزێخیت داکو ئەڤێ دەڤەرا ستراتیژی ژ بپارێزیت و نەهێلیت مەترسی بکەڤنە سەر بەرژەوەندی و هەڤپەیمانێن ئەوێ، ل ئەوی دەمیدا ئەمریکا هزرەکا مەزن بۆ عێراقێ و ئەفغانستان دکر، ژبەرکۆ ژلایەکێ ڤە گەهیشتبوو ئەوێ باوەرێ ڕژێما دەستهەلاتدارا عێراقێ بڕێکا پشتەڤانیکرنا تیرۆرستان و چەکێ کۆمکوژ مەترسیان دئێخیتە سەر ئاسایش و بەرژەوەندییێن ئەوێ ل دەڤەرێ و ژلایەکێ دیڤە ڕێکخراوا قاعیدا ئەفغانستان یا کری بنگەکێ خۆ یێ سەرەکی بۆ هێرشکرنا سەر ئەمریکا و هەڤوەلاتییێن ئەوێ ل جیهانێ، لەوڕا پێدڤییە ئەڤ هەر دوو وەلاتە بهێنە پاقژکرن ژ دۆژمنێن ئەوێ، ل ئەوی دەمیدا سەرۆکێ ئەمریکا ئایین وەک ئالاڤەکێ بهێز بۆ هەوێن خۆ یێن ب دژی ئەڤان وەلاتان بکاردهینا و ددا دیارکرن ڕژێما عێراقێ و ڕێکخراوا تیرۆریستی یا قاعیدە ب دژی پرەنسیپێن ئایینی نە و مەترسینە بۆ سەر مرۆڤایەتیێ، ژبەر هندێ پێدڤییە ل سەر دەسهەلاتێ نەمینن داکۆ خەلکێ ئەوان وەلاتان ب ئازادی و دیموکراسی بژین، سەرەڕای هندێ بۆشی ئەڤ چەندە وەک بانگەشەیەکا کاریگەر بۆ رازیکرنا جڤاکێ نێڤدەولەتی بکاردهینا و ل ژێر بهانە و ستراتیژییێن پاراستنا بەرژەوەندییێن ئەمریکا سەرەدەری دگەل پێشهاتێن دەڤەرێ دکرن.

لژێر سیبەرا سیاسەتا خۆ یا دەرڤە بۆشێ کۆر بهانەیا دیموکراسیکرن و بەرجسەتەکرنا ئازادی و یەکسانیێ هێرشێن لەشکەری بدژی عێراقێ ئەنجامدان، لبەر سیبەرا ئەڤێ سیاسەتێ ئەڤ ڤەکۆلینە هەولددەت گرنگییا شەرێ ب دژی تیرۆرێ و ئازادییا عێراقێ دهزروبیرێن بۆشیدا بۆ ئازادکرنا گەلێن عێراقێ و پاڤژکرنا دەڤەرێ ژ تیرۆر و مەترسیا دەولەتێن شەرخواز لسەر پێگەهـ و بەرژەوەندییێن ئەمریکا لبەر سیبەرا گۆتارێن بوشی ڕوون بکەت، چونکی ئەڤ مژارێن تانۆکە ب دروستی نەهاتینە دیارکرن کا ئەمریکا شیابوو بگەهیتە ئەڤان ئارمانجێن خۆ یان بەرۆڤاژی بوویە ئەگەرێ پتر تێکدانا ڕەوشا دەڤەرێ و سەرهلدانا ئالۆزیان دناڤبەرا گرۆپێن نەتەوەییێن ل ئەفغانستان و عێراقێدا دژین.

پێشهاتێن ژ ڤەڕێژا هێرشێن ئەمریکا لسەر دەڤەرێ دا هایتن بوونە ئەگەرێ هندێ ئەو مەرەما ئەمریکا لدەستپێکێ بۆ هاتیە دەڤەرێ نەشیا بگەهیتێ و ئەمریکا ب سیاسەتەکا توندتر سەرەدەری دگەل پێشڤەچوونێن سیاسی ل دەڤەرێ کرن، ب ئەڤێ چەندێ ئەمریکا ب داگێرکەرا ئەوان وەلاتان هاتە وەسفکرن، چونکی ئەمریکا ب ستراتیژییا داگێرکەران سەرەدەری دگەل پێشهاتێن دەڤەرێ کرن و بوو ئەگەرێ هندێ ئەمریکا سەنگا خۆ دناڤ خەلکێ عێراق و ئەفغانستان ژ دەست بدەت و خەلکێ ئەڤان وەلاتان وەسا هزردکر ئەمریکا بۆ بدەستڤەهینا ژێدەرێن سروشتی و دزینا داهاتێ ئەوان هاتیە ئەوان وەلاتان.

ئەڤ ڤەکۆلینە دێ هەولدەت کا چەوا حکومەتا ئەمریکا لژێر سیبەرا گۆتارێن سەرۆکێ ئەمریکا جۆرج بۆشێ کۆر سەرەدەری دگەل پێشهاتێن عێراق و ئەفغانستانێ دکر، چونکی یا زانایە ل ئەوی دەمیدا پتریا کارڤەدانێن واشتنۆن بەرامبەری پێشهات و بۆیەرێن سیاسی ژ ڤەڕێژا گۆتارێن سەرۆکێ ئەمریکا جۆرج بۆشێ دهاتنە پێش، ئەڤ چەندە بوویە ئەگەرێ هندێ گۆتارێن ئەوی دەربرینێ ژ سیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا بکەت و ئەڤ چەندە دێ بیتە تشتێ نوی یێ دئەڤێ ڤەکۆلینێدا دهێتە شرۆڤەکرن، چونکی ڤەکۆلین ب شێوەیەکێ دیار لبەر روناهیا پەیڤێن گۆتارێن جۆرج بۆشێ کۆر هاتیە دارشتن.

1.1.گرنگییا ڤەکۆلین: ئەڤ بابەتێ دبن ڤەکۆلینێ گرنگییەکا تایبەت دسیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا دا هەیە، چونکی ئەو پێشهات و ڕووداندێن مینا شەڕێ تیرۆریستان و شەڕێ عێراقێ ییێن ئەڤ ماوەیە بخۆڤە دگریت ببوونە وەرچارخانەکا گرنگ دسیاسەتا دەرڤە یا ئەمریکا دا و کارگێرییا بۆشێ کۆر نەچارکربوو سیاسەتا ئەمریکا ب شێوەیەکێ گشتی بەرامبەری ڕۆژهەلاتا ناڤین ب گوهۆریت و ب کرێار سەربازێن ئەمریکا بینتە دناڤ دەڤەرێ دا و ئەڤە ئێکەمین جار بۆ ئەمریکا ب شێوەیەکێ بەرفرە بهێتە دناڤ دەڤەرێدا و پشتەڤانیا ئالیێن سیاسی ییێن ئەڤان وەلاتان بکەت ژبۆ ڕێڤەبرنا پرۆسێسا سیاسی یا ئەوان.

1.2.ئارمانجا ڤەکۆلینێ: ئارمانجا سەرەکی یا ئەڤێ ڤەکۆلینێ ئەوە هۆکارێن بووینە ئەگەرێ پالدانا کارگێرییا بۆشێ کۆر سیاسەتا ئەمریکا هەمبەری ڕۆژهەلاتا ناڤین دیار بکەت و چەوانیا سەرەدەریکرنا سیاسەتا ئەمریکا دگەل پێشهاتێن دەڤەرێ ل دوڤڕ گوتارێن بۆشێ کۆر دیار بکەت. چونکی گوتارێن ئەوی ببوونە شەنگستێ دیارکرنا سیاسەتا ئەمریکا بەرامبەری پێشهاتێن دەڤەرێ و گەلەک جاران لژێر ڤەڕێژا گوتارێن ئەوی سیاسەتا ئەمریکا دهاتە چەسپاندن. ئارمانجا سەرەکی یا ڤەکۆلینێ ئەوە بنەماێن سیاسەتا دەرڤە یا ئەمریکا ژبۆ ئەنجامدانا شەڕێ ب دژی تیرۆریستان و هێرشکرنا سەر عێراقێ ڕون بکەت و ڤەڕێژا ئەوان هێرشان لسەر عێراق و ئەفغانستان و ئەمریکا بخۆ دیار بکەت. ژبەرکۆ هێرشێن ئەمریکا لسەر عێراقێ و ئەفغانستان کاریگەری لسەر ئەمریکا بخۆ ژی کربوو.

1.3.چوارچووڤەیێ ڤەکۆلینێ: ئەڤ ڤەکۆلینە هەولددەت باسێ کارگێرییا بێل کلنتۆنی و سیاسەتا ئەوێ بەرامبەری ڕۆژهەلاتا ناڤین ب کورتی دکەت، دیسان ڕۆنکرنا لسەر کارگێرییا بۆشێ کۆر و چەوانیا بەرێخۆدانا ئەوێ کارگێریێ بۆ پێشهاتێن سیاسی ل دەڤەرێ ددەت، د دریژەپێدانا خۆ دا، باسێ بنەماییێن سیاسەتا دەرڤەیا بۆشێ کۆر یا ب (بنەماێن باشی The Bush Foreign Policy Principles) دکەت، کۆ لدوڤڕ ئەوی بنەمایی سیاسەتا دەرڤە یا کارگێرییا ئەوی هاتبوو دارشتن و لدوڤڕ ستوینێن ئەوی بنەمایی سەرەدەری دگەل پێشهات و ڕووداندێن سیاسی ل ڕۆژهەلاتا ناڤین دکر. دباسێ ڕاگەهاندنا شەڕێ ب دژی تیرۆرێ ژلایێ کارگێرییا بۆشێ کۆر ڤە ل ئەفغانستان و کاریگەرییا ئەوی شەڕی لسەر سیاسەتا ئەمریکا ل دەڤەرێ دکەت. دهەمان دەمدا شرۆڤەکرنا لسەر شەڕێ ئازادییا عێراقێ ژلایێ کارگێرییا بۆشێ کۆرڤە و دەرئەنجامێن ئەوی شەڕی لسەر گوڕانکارییێن سیاسەتا ئەمریکا دکەت. دەرئەنجامێن ڤەکۆلینێ ئەوان ڤەدیتنا دیار دکەت ییێن ڤەکۆلین گەهشتیێ.

1.4.ژێدەرێن ڤەکۆلینێ: ب مەرەما دیارکرنا ڕیهورێشالێن سیاسەتا کارگێرییا بۆشێ کۆر بەرامبەری ڕۆژهەلاتا ناڤین ب شێوەیەکێ دروست، ئەڤ ڤەکۆلینە ب شێوەیەکێ بەرفرە پشت بەستنێ لسەر گوتارێن جۆرج بۆشێ کۆر ئەوێن ل ئەوی دەمیدا لسەر دەزگەهێن فەرمی ییێن ئەمریکا هاتینە بەلاڤکرن دکەت، ژبەرکۆ گوتارێن ئەوی دەربرین ژ ستوینێن سەرەکی ییێن بنەماییێن سیاسەتا ئەوی بەرامبەری ڕۆژهەلاتا ناڤین دکرن. دگەل دا بۆ پتر دەولەمەندکرنا ڤەکۆلینێ مفا ژ هندەک ژێدەرێن دی ژی هاتیە کرن.

1.5.ڕێبازا ڤەکۆلینێ: ژبەرکۆ ڤەکۆلین دبواریێ شرۆڤەکرنا پێشهاتێن دیرۆکیدا هاتیە دارشتن، لەورا ئەو ڕێبازا بۆ ئەنجامدانا ئەڤێ ڤەکۆلینێ هاتیە بکارهینان (ڕێبازا چەندایەتییە)، ژبەرکۆ دڕێژەیەکا بەرچاڤ یا گوتارێن خۆدا جۆرج بۆشێ کۆر سیناریوو و ستوینێن سیاسەتا خۆ بەرامبەری ڕووداندێن ڕۆژهەلاتا ناڤین دیارکربوون، ب ئەڤێ ڕێبازێ دشیان دایە مەبەستێن سەرەکی ییێن جۆرج بۆشێ کۆر د گوتارێن ئەویدا بهێنە دیارکرن و ب ئەڤێ ڕێکێ دێ ئارمانجێن ڤەکۆلینێ ب شێوەیەکێ دروست هێنە دیارکرن و دێ بنەماێن سەرەکی ییێن سیاسەتا دەرڤە یا ئەمریکا هەمبەری پێشهاتێن عێراقێ و ئەفغانستان هێنە ڕونکرن.

2-دەرازینک :لدەمێ سەرۆکێ 42ێ، یێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا (ویلیەم جفرسۆن بێل کلتۆن، William Jefferson Clinton) (1993- 2001)ێ، هاتیە سەر دەستهەلاتێ ل کوجکا سپی، سیاسەتا دەرڤە یا ویلایەتێن

ئێکگرتێن ئەمریکا ژبۆ دویڤچوونا سیستەمێ جیهانێ یێ سەردەم هاتە گوهۆرین ، ژبۆ چارەسەرکرنا بارودۆخێن سیاسەتا دەرڤە ل سەر ستراتیژییا بنگەهێ ئاریشە ب ئاریشێ هاتیە چارەسەرکرن (William،753 ،2013).

کارگێرییا کلنتۆنی نیشاندایە سیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا یا پشتی شەرێ سار (1946-1990)ێ، زۆر گۆرانکاری بخۆڤە دیتبوون، دشیان ستراتیژییا مایتێکرنێ ب شێوەیەکێ بەرفرە دسیاسەتا خوو یادەرڤەدا بکەت و دشیا تەکتیکێن لەشکەری دسیاسەتا خویا دەرڤەدا پەیرەوبکەت. ژبەر کو دەولەتەکا زلهێز یا بتنێ بۆ بشێت کارتێکرنێ بهەڤکاریێ بکەت. ستراتیژییا سیاسەتا دەرڤەیا یا کارگێرییا کلنتۆنی دووپاتی لسەر پێشڤەبرنا کەرتێ ئابووری و ڤەکرنا بازارێن ئازاد ل جیهانێ دکر. دخۆ گونجاندنا رۆژهەلاتا ناڤیندان سەرۆکێ ئەمریکا پشتەڤانیا ئارمانجێن سیاسەتا دەرڤە یا ئەمریکا برێکا دیموکراسیکرنێ، ڤەکرنا بازاران، بەرفرەکرنا ئاسایشیێ و بانگەوازیا ئاشتیێ دکر.

کارگێرییا کلنتۆنی هێزێن لەشکەرێ ئەمریکا هێلان ل کەنداڤێ فارسی[i] داکو سیاسەتا هێلانا بتنێ ب شێوەیەکێ بهێز ب دژی دۆژمنێن ئەمریکا عێراق و ئیرانێ پەیرەو بکەن، ئاشتی، ئارامی بهێتە بەلاڤکرن و پاراستنا بەرژەوەندییێن پەترۆلێ یێن جیهانێ بهێتەکرن. سیاسەتا دەرڤەیا کارگێرییا کلنتۆنی، نەتەوەیێن ئێکگرتی ب دژی سەرۆک کۆماریێ عێراقێ سەدام حسێنی (1979-2003)ێ، برێکا بریاردانا دورپێچێن ئابووری ، لێگەرێن چەکێ کومکۆژ و پاراستنا پەترۆلا رۆژهەلاتا ناڤین بکاردهینا. دهەمان پێنگاڤێن خودا کلنتۆنی بزاڤ کرن گڤاشتنا برێکا هێزێن نێڤدەولەتی بکەت سەر عێراقێ، هەمبەری نەپێگریا ئەوێ دگەل نەتەوەییێن ئێکگرتی و ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا. هەروەسا ئەوی دشیا زۆر پێشکەڤتنا د پەیوەندییێن عەرەب وئیسرائیلیان پەیدابکەت. ئەو ژی برێکا پالدانا هەردوو لایەنا دا جیاوازییێن خۆ لژێر چاڤدێرییا جڤاکێ نێڤدەولەتی و ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا چارەسەر بکەن.

دئەڤێ ڤەکولینێ دا، بزاڤ هاتینە کرییە دۆیڤچوونا هندێ بکەن کا چەوا کارگێرییا(بۆشێ کور Bush's Son) (2001-2009،Richard, 2010) هەر ژ رۆژا دەستبکار بوونا خۆ، بزاڤ کرییە سیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا ل رۆژهەلاتا ناڤین ب گوهۆریت. چونکی دئێکەم گۆتارا خو یا دەست بکاربوونێدا بۆشێ کۆر دووپاتی ل سەر بەلاڤکرنا دیموکراسیا ئەمریکا بۆ مرۆڤایەتێ ل رۆژهەلاتا ناڤین کربوو. چونکی بهزرا ئەوی جیهانا ئێک جەمسەری، ئەمریکا وەکو زلهێزا بتنێ یا جیهانێ دابوو دیارکرن و بۆشێ کور وەسا هزر دکر حکوومەتێن دی یێن ئەمریکا، بۆ وێنە یا (بۆشێ باب Father Bush)، (1989-1993)، و بیل کلنتۆنی، حەز ل پرچەکرنا رێخکراوییێن نێڤدەولەتی و رێکخستنا جیهانێ ژبۆ بدەستڤەهینانا پتریا ستراتیژییێن سیاسەتێن خوێن دەرڤە ل رۆژهەلاتا ناڤیندا دکر (Bush،January 2001 20). ل دەستپێکا هەشت هەیڤێن ئێکی ژ دەستهەلاتا خۆ دکوچکا سپیدا، کارگێرییا ئەمریکا ب سەرۆکاتیا بۆشێ کور پتر یا "ریالیست و هەڤ پەیمانکەر"، بۆ ب بەراوردی دگەل سەرۆکێن دی یێن ئەمریکا یێن پشتی شەرێ سار (United States History ،January 2005 20).

هەرچەوابیت، بوویەرا تیرۆرستیا 11 ئەیلوّلا 2001؛ ل سەر ویلایەتێن ئێکگرتی ئەمریکا ژلایێ رێکخراوا تیرۆریستی یا قاعیدە ڤە سیاسەتا ئەمریکا هەمبەری رۆژهەلاتا ناڤین بنەرەتڤە گوهۆری "هێرشا تیرۆرستی یا 11 ئەیلوّلێ بگرنگی ڤە و ب رێکەکا کریارێن پەقاندنێ دووماهی ب قوناغا پشتی شەرێ سار هینا" (11 September 2001، Barrett). قۆناغا پشتی شەرێ سار هاتیە سەلۆخەتدان برێکا هەڤکارییەکا موکم یا نێڤدەولەتی د سیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتی ئەمریکا دا، دگەل دا قۆناغا هەڤچەرخ یا پشتی بوویەرا 11ئەیلوّنا 2011ێ دهێتە سەلۆخەتدان ب شەرێ بدژی تیرۆرێ"(11 September 2001، BCC).

ژبەرهندێ ژی دئەڤێ ڤەکولینێدا؛ دێ لدەستپێکێ ب کورتی شرۆڤەکرن لسەر هەلوّیست و سیاسەتا دەرڤەیا کارگێرییا بۆشێ کور هەمبەری رۆژهەلاتا ناڤین هێتە دان. دبەردەوامیا شرۆڤەکرنا سیاسەت و پەیوەندییێن ئەمریکا دگەل وەلاتێن رۆژهەلاتا ناڤین دێ بزاڤ هێتە کرن شرۆڤەکرن لسەر بنەمایێن سیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا بۆشێ کور بهێنە دان ، بۆچوونێن بنەمایێن ئەوی لدۆر جهێ ستراتیژیێ رۆژهەلاتا ناڤین. دهەمان پێکولدا؛ دێ هێرشێن تیرۆرێ ل سەر ئەمریکا و پاشی شەرێ ب دژی تیرۆرێ ژلایێ ئەمریکا، هەڤپەیمانێن وێڤە هەروەسا هەلوّیستێ کارگێرییا بۆشێ کور بەرامبەری دەولەتێن پیشتەڤانیا تیرۆرزمێ مینا ئیران، عێراق و ئەفغانستانێ و دەولەتێن شەرخواز هێتنە شرۆڤەکرن.

ژبۆ درێژییەدانا شرۆڤەکرنا سیاسەتا دەرڤە یا کارگێرییا بۆشێ کور هەمبەری وەلاتێن رۆژهەلاتا ناڤین. دئەڤێ ڤەکولنێدا، دێ بزاڤ هێنە کرن چەوا پێشهاتێن سیاسی و لەشکەری بێن دەڤەرێ، کارگێرییا بۆشێ کور پالدا بریارا شەرێ ب دژی رژیما عێراقێ بدەت. دهەمان پێنگاڤدا، دێ ڕونکرن ل سەر پرۆسێسا ئازادکرنا عێراقێ و ئازادکرنا خەلکێ ئەوێ ژ زلم و زوردارییا رژیما سەدام حسێنی هێنە دان. ئەڤجا ژ بۆ پتر تێگەهشتنێ ل دۆر ئارمانجا کارگێرییا بۆشێ کور ژ شەرێ ب دژی عێراقێ. دێ بزاڤ هێنەکرن کا ئارمانجا ئەمریکا چ بۆ ژ ڕاگەهاندنا شەرێ ب دژی رژیما سەدام حسێنی ل عێراقێ. لدوویماهیێ ژی دێ کورتیەکا مێژووی لسەر سیاسەت و پەیوەندێن کارگێرییا ناڤبری هێتنە دان. هەژی یە بێژین ئەڤ لێکولینە دێ بهویری و کویری شرۆڤەکرنا دەت سەر سیاسەتا ئەمریکا هەمبەری ئەفغانستان و عێراقێ. لێ دگەل لێکولینێ دێ جاران دناڤ تکێستێ ڤەکولنینێ دا باسێ دەولەتێن دی ژی وەک بەحرین،سعودی و ئیسرائیلێ هێتە کرن.

3- کارگێرییا بۆشێ کۆر 2001-2003

بەری ب کویری بچین دناڤ بابەتیدا، ل ئەڤێرێ یا فەرە ئاماژە بهندێ بدەین بۆشێ کور (2001_2009)، درێژبەندا 43یدا دلیستا سەرۆکێن ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا دایە. ناڤبری بۆ ماوەیێ هەشت سالان حوکوم ل وەلاتێ ئەمریکا کرییە. بەری ناڤبری ببتە سەرۆکێ ئەمریکا، سەرۆکێ ویلایەتا تێکساس (Texas) بوو و بۆشێ کور بسەر پارتا کۆماریان ڤە بوو(United States History ،January 2005 20).

لدەمێ بۆشێ کور سەرۆکاتیا ئەمریکا وەرگرتی، دەست ب گوهۆرینێن بهێز و بنەرەتی دسیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا دا کر. بۆشێ کۆر دەست ب شرۆڤەکرنا هزرا سیستەمێ بەرەڤانییا چەکێ بالیستەک (A Ballistic Missile Defense System) کر، ب ڕەنگەکێ بهێز دەست ب رەتکرنا پرۆتوکۆلێ کیوتوو (Rejected the Kyoto Protocol)، یێ ل 11 کانوونا دوویێ یا سالا 1997ێ، ژبۆ کەش و هەوای و کێمکرنا پلا گەرماتیێ ل جیهانێ دناڤبەرا 55 وەلاتان دا ل (The UN Climate Change Convention and the Kyoto Protocol ،2006) و نەپشتەڤانیکرنا دادگەها تاوانبارێن نێڤدەولەتی کر (United States History ،January 2005 20). کارگێرییا ناڤبری دەست ب پشتەڤانیکرنا سیاسەتێن بهێز بێن هەڤکاریکرنێن نێڤدەولەتی کر و ئەو تێگەهێ نیشاددەت ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا تاکە زلهێزا ئاڤاکەرا ئاشیتێ یە ل جیهانێ رەتکر. ژبەرکۆ ئەوی هزر دکر دڤێت ئاشتی بڕێکا هەڤپەیمانان دهێتە دەستەبەرکرن و ئەمریکا پشتەڤانییا ئەڤێ هزرێ دکەت و ب هەمی شیانێن خۆ بەرەڤانیێ ژ ستراتیژییا چارەسەرکرنا ئاریشەیان ب ڕێکێن ئاشتیێ دکەت (Anne ،2006).

ژلایەکێ ڤە، ل 11ئەیلۆلا 2001ێ؛ سەرۆکاتیا حکومەتا ئەمریکا لژێر سەرۆکاتیا بۆشێ کور هاتە نیشاندان، پێناسەکرن و جیهان هاتە گوهۆڕین، ئانکو ڕاستیا کەسایەتیا ئەوی و هزروبیرییێن ئەوی بۆ ڕایا گشتی یا ئەمریکا، جیهانێ و ب تایبەتی جیهانا ئیسلامی روون و ئاشکەرا بوو.چونکی دهەمان رۆژدا، ناڤبری گوتارەک پێشکشی گەلێ ئەمریکا و جیهانێ کر و تێدا ب توند ئەو هێرش و مەترسێن تیرۆستان ل سەر هەڤوەلاتێن ئەمریکا و هەڤپەیمانێن ئەوێ ل ناڤخۆیێ ئەمریکا و سەرانسەری جیهانێ ئیدانەکر، هەروەسا ڕاگەهاند دێ ویلایەتێن ئێکگرتێن ئەمریکا ب توندترین ڕێک بەرسڤا ئەوان دەت (Bush ،September 2001 11) .

سەراڕەی هندێ بۆ ماوەیەکێ زۆر درێژ ئەمریکا پشتەڤانیا چەکدارێن ڕێکخراوا قاعیدە ب دژی ڕووسیا ل ئەفغانستانێ دکر. بەلێ گڤاشتن و مەترسیا تیرۆرستان ل سەر بەرژەوەندی و ئاسایشا نەتەوەیی یا ئەمریکا و کارتێکرنا ئەوان ل سەر بەرژەوەندییێن ئەوێ ل رۆژهەلاتا ناڤین، جیهانێ و کارڤەدانێن نەگەتیڤ هینانەپێش. لەوڕا گوهۆڕین د سیاسەتا دەرڤە یا کارگێرییا بوشیێ کور ژ رویدانا 11ئەیلۆلا 2001ێ پەیدابوون و ڕاگەهاندنا شەرێ ب دژێ تیرۆرزمێ هاتە ڕاگەهاندن. بەلێ ئێکەم ئارمانجا کارگێرییا بۆشێ کۆر یا پشتی 11ئەیلۆلا 2001ێ، لێدانا ئەفغانستانێ و لێگەریانا ئۆساما کۆرێ لادنی (1957-2011)ێ، سەرۆکێ ڕێکخراوا تیرۆرستی یا قاعیدە بوو. کارگێرییا تالیبان ب روونی دائاشکەراکرن:"جهەک ئارام یێ دای ئۆسامایێ کورێ لادنی و ئەفغانستان ببوو بنگەهێ مەشقکرنا تیرۆرستێن بسەر قاعیدە ڤە "(11 September 2001 ،BCC). ب ئەڤی ڕەنگی ب شێوەیەکێ ئاشکەرا خۆیا دبیت ئەمریکا ئەڤ چەندە

ب کاریگەرترین مەترسی بۆ سەر پێگەهێ خۆ دزانی و دا خۆیاکرن پێدڤییە بزیترین وەخت ئەڤ بنگەهێ قاعیدە بهێتە خرابکرن داکو چ مەترسیان نەئێخیتە سەر پێگەهـ و بەرژەوەندی و ئاسایشا ئەمریکا ل دەڤەرێ.

ژلایەکێ دیڤە، ل سالا 2002ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور، بنەمایەکێ نوی یێ پشتگیرایا بەرەڤانیا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا (The United States New Preemptive Defense Doctrine) راگەهاند. ئەڤە دا رێکێ ددەت شیانێن ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکادەست ب هێرشان دشەرێ ب دژی تیرۆرێ بکەت. هەروەسا ل سالا2002ێ؛ بنەمایێ پشتگیریا بەرەڤانیێ یێ بۆشێ کور پشتەڤانی لێدکر و هزر خۆ دانا سەر مەترسیا چەکێ کۆمکوژی یێ رژیما سەدام حسێنی ل عێراقێ. هەوێن شەرێ بناڤ "هەوا ئازادیا عێراقێ Operation Freedom of Iraq" دەستپێکر.چونکی لێگەریاێن ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا ژ بۆ چەکێ کومکوژی وەسا بۆ دچۆن دبیت هندەک بەلگەنامەێن مەترسیدار دەربارەی چەکێ کومکوژ هاتبنە دیتن. ڤێجا چەندبیت ژبەر ئەڤی هۆکاری ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا دووپاتی ل سەر لادانا سەدام حسێنی کربیت داکو دووماهیێ ب تۆندرەویا ئەوی بینیت و دیموکراسیکرنا عێراقێ ئارمانجا سەرەکیا ئەمریکا یا شەرێ ب دژی رژیما سەدامی بوو (Council on Foreign Relations ،February 2004 1).

بنەماێن سەرەکی ییێن سیاسەتا دەرڤە یا بۆشێ کور بانگەوزاییا ئازادیێ، یەکسانیێ و دیموکراسیێ ل رۆژهەلاتا ناڤین دکر. سیاسەتا دەرڤە یا کارگێرییا ئەوی باوەری بهندێ هەبوو دیموکراسی ئازادی و یەکسانیێ بەرەڤ مللەتیڤە دهینیت. بهزرا ئەوی سیاسەتا راوەستاندنێ و دانانا سنوڕەکێ لسەر مەترسیان تێگەهەکێ کەڤن بوو، ئێدی نەدشیا خەلکێ ئەمریکا ژمەترسێن هەڤرک و دۆژمنێن ئەمریکا ل دەڤەرێ بپارێزیت، چونکی نها "هێزا لەشکەری، ئابووری و هێزا سیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا ژبۆ ئاشتیێ بخێرهتنا ئەوێ دهێتە کرن ژلایێ وەلاتێن رۆژهەلاتا ناڤین ڤە (Council on Foreign Relations ،February 2004 1).

سەرۆکێ ئەمریکا،بۆشێ کور، پشتەڤانیا خۆ ژبۆ بریارییێن دیموکراسیا ناڤخۆیی ژبۆ ئەوان وەلاتان ئەوێن رێزێ ل پیرۆزهیا مرۆڤی و بنەماێن سیاسەتا نێڤدەولەتی یا پاراستنا کەرامەتا مرۆڤان دگرتن کرن، دا دیارکرن ئەو دسنۆرێن خودا دێ بەرپرسبن بۆ پاراستنا وەلاتێن خۆ و بەرپرسبن ژبۆ هەڤسنۆرێن خۆ ییێن هەین و تێدا پێدڤیبوو بنەرەتێ مافێ مرۆڤی یێ ئایینی، وژدانی، ئاخفتنێ، وەکهەڤی، هەڤکاری و رۆژنامەگەریێ بهێنە پاراستن. دهاتە چاڤەرێکرن ئەو حکوومەت ببنە بەرپرس ژ کاروبار و پاراستنا خەلکێن خۆ، پێشکێشکرنا ماف و داخوازییێن خەلکێ ب تایبەتی لدەمێ خەلک دەنگی ژبۆ گوهۆرینێ ددەتن. حکوومەت بەرپرس دبن ژبۆ پاراستنا سنۆرێن خۆ، پاراستنا سەربەخۆی، بێ لایەنییا دادوەریێ، سزادانا تاوانباران، بەرچاڤگرتنا رۆلێ یاسایێ و نەهێلانا گەندەلیێ. دڤێت دیموکراسییا نۆی بکێمی بگەهتە حکوومەتێ و جڤاکێ مەدەنی بپارێزیت (Bush ،March 2006 16).

ب ئەڤێ چەندێ دیاربیت تارادەیەکێ دیارکری ئێدی ئارمانجا سیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا پاراستن یان داڕێشتنا ئاشتیێ نەبوو. بەرۆڤاژی دورستکرنا ئاشتیێ بۆ برێکا بەلاڤکرنا دیموکراسیێ و مەبەستا هێرشێن لەشکەری بوو. سیاسەتا دەرڤەیا کارگێرییا بۆشێ کور رژد بۆ لدۆر بەلاڤکرن و بدەستڤەئینا دیموکراسیێ ل هەر دوو وەلاتێن پری ئاریشە، مەترسیدارین رۆژهەلاتا ناڤین ئەفغانستان و عێراقێ، ئەوێن ب چەرخان خەلکێ ئەوان دبن زلم و زوردارییێڤە دنالین.ئەڤجا چاندنا توڤی ژبۆ ئازادیێ، مودرێنکرن، وچاکسازیان بوو ژبۆ هەموو وەلاتێن رۆژهەلاتا ناڤین ب تایبەتی ل عێراق و ئەفغانستان. ل دۆیڤ بنەماێن سیاسەتا دەرڤەیا کارگێرییا بۆشێ کور، دیموکراسی ل رۆژهەلاتا ناڤین وەک گرنگیەکێ بۆ ئەمریکا و جیهانێ دهاتە دیتن. لەورا دڤیا ئەڤێ چەندێ ل ئەڤێ پارچا جیهانێ یا پری ئاریشەێن سیاسی، جڤاکی، لەشکەری و ئابووری ب چەسپینێن.

4- بنەماێن سیاسەتا دەرڤەیا بۆشێ کور

سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور وەکو سەرۆکێ بهێزێ پشتی شەرێ سار و ڕاگەهینەرێ شەرێ ب دژی تیرۆرێ هاتیە دیارکرن، ئەوی هزرێن خو ژبۆ سیاسەتا دەرڤە د هەوێن خۆ دا ژبۆ سەرۆکاتیێ ل سالا2000ێ دیارکر بوون. بۆشێ کور پشتەڤانیا هەمان ستراتیژییا سیاسەتا دەرڤە یا بابێ ئەوی ناڤبەرا سالێن(1989 تا1993) پەیرەو کری دکر. چونکی ناڤبری هزر دکر ئەڤ جۆرێ سیاسەتێ گونجایترین جۆرە ل سەر رۆژهەلاتا ناڤین ب گشتی، ب تایبەتی عێراقێ و

ئەفغانستانێ بهێتە پەیرەو کرن. ژبەرکو ئەوی هزر دکر ئەڤ وەلاتە زۆر مەترسیدارن بۆ سەر بەرژەوەندی و ئاسایشا نەتەوەیی یا ئەمریکا ل دەڤەرێ، ئەڤە ددەمەکێدا سیاسەتا باوشێ باب هزر ل گوهۆرینا شێوازێ حوکمڕانیا عێراقێ کر و دهەمبەردا بۆشێ کۆر دسیاسەتا خۆدا هزر ل ژناڤبرنا ڕژێمێن دەستهەلاتدارێن دۆژمنێن ئەمریکا ل دەڤەرێ ب تایبەتی ل عێراقێ دکر (Bush Presidential Campaign ،2000).

بۆشێ کور باوەری بهندێ هەبوو دڤێت ویلایەتێن ئێکگرتی ئەمریکا ب سەرکێشیا کارگێرییا ئەوی ب هێز و چالاکانە بەشداریێ دکاروبارێن نیڤدەولەتیدا بکەت و پێدڤییە سیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا بەرژەوەندییێن ئەمریکا ل دەرڤە بپارێزیت. سەرەڕای هندێ، بۆش ب تەمامی بەرۆڤاژی مایتێکرنا ئەمریکا بۆ ل دەڤەرێ. بەلێ ئەوی رەخنە ل شکەستنا کارگێرییا کلنتۆنی ژبۆ گرنگیکرن، نە هزرکرنێ درەوانەکرنا هێزێن لەشکەری دا بۆ زۆر شەرێن هەرێمی ل دەرڤەی سنۆرێن ئەمریکا ب تایبەتی ل ئەفریقیا و رۆژهەلاتا ناڤین دگرتن. دەزگەهێن کارگێرییا بۆشی دەست ب پێشخەرییا "باوەرەیا نەتەوایەتی Believer of Nation " کربوو یا کو ئامادە ژبۆ ئاڤاکرنا نەتەوەیێ، ب تایبەتی لدەمێ ئەڤێ پرۆسیێ بەشداری درەوانەکرنا هێزێن لەشکەرێ ئەمریکا دا بۆ ئەفغانستان و عێراقێ ڕۆژهەلاتا ناڤین کری. سەرۆکێ ئەمریکا بۆشی سۆزدا خەلکێ ئەمریکا " ب ئاشکەرایی دەست ب گرنگییا ل سەر رژدبوونا هەلسەنگاندنا بەرژەوەندییێن نەتەوایەتی یێن ئەمریکا" بکەت. هێڤیا دەست پێشخەرییا بۆشێ کور ئەو بۆ پشکداریا نێڤدەولەتی کێم بکەت، وانەکێ ژ کارتێکرنا بەشداریا ئەمریکا د ڕێکخراوێن نیڤدەولەتیدا ئەوا سەرۆکێ ئەمریکا کلنتۆنی حەژێ دکر وەرگریت و دووپاتی پتر ل سەر ستراتیژیێ دکر ژ بەرژەوەندییێن ئایدۆلۆژیان (Quarantello ،2013).

ل 11ئەیلۆلا 2001ێ؛ تیرۆرستان مەترسیەکا زۆر خراب کر سەر ئەمریکا و هەڤخەمیەکا نشتیمانی بۆ هەڤوەلاتێن ئەمریکا دورستکر. چونکی ل 11ئەیلۆلا هەمان سال؛ نێزیکی 19چەکدارایێن قاعیدە چوار فرۆکە ڕەڤاندن و هێرشێن خۆکۆژی ب دژی ئەمریکا ئەنجامدان. ڕەڤاندنکەران دوو فرۆکە ل باکوور، وباشووریێ سەنتەرێ بازرگانیا نیڤدەولەتی ل نیۆیۆرک (World Trade Centre Towers)دان. د ئەنجامدا پتر ژ (3,000) هزار کارمەندێن ئاگرڤەمراندنێ، (343) برین پێچ،(23) ئەفسەرێن پۆلیسێن بەشیێ پۆلیسا یێ ویلایەتا نیۆیۆرک ،(37) ئەڤسەرێن بەندەرێ ئاڤاهیی ژیانا خوو ژدەست دان (History Chanel،September 2001, 11) .

لدەمێ فرۆکا سیێ ل ڕەخێ ڕۆژئاڤایێ بارەگایێ لەشکەری یێ پنتاگۆن (Pentagon)، و هەرێما سەمەسێرت (Somerset County) هاتیە دان(125) کەس ژ هێزین لەشکەری و مەدەنیان دگەل (64) نەڤەرێن دفرۆکێدا هاتنە کوشتن، نەڤەرێن فرۆکا چواریێ شیان هێرشا چۆاریێ تێکبدەن فرۆکە ژجهێ مەبەستێ دوویرکر و ل گوندەکێ ویلایەتا پەنلیسلڤینیا (Pennsylvania) کەڤتە خواریێ. ئەو تیرۆرست ژلایێ ئابووریڤە ژلایێ ڕێکخراوا تیرۆرستیا قاعیدە ڤە یا ئۆساما کوریێ لادنی سەرکێشیا ئەوێ دکر دهاتنە پشتەڤانیکرن. ڕێکخراوا قاعیدە ئەڤ کریارە ئەنجامدان وەک کارڤەدانەک ب دژی پشتەڤانیا ئەمریکا ژبۆ وەلاتێ ئیسرائیلێ، مایتێکرنا ئەوێ د کەنداڤێ فارسیدا و بەردەوامیدانا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا بۆ هەبوونا بنگەهێن ئەوێ یێن لەشکەری ل رۆژهەلاتا ناڤین، ب تایبەتی ل وەلاتێن کەنداڤێ عەرەبی، ب تایبەتی ل سعودی، کوێت، ئیمارات و بەحرین (History Chanel ،September 2001, 11). ئەڤ کریارێن ڕێکخراوا قاعیدە ڕاستەوخۆ بوونە ئەگەرێ گوهۆڕینێن ریشەی دسیاسەتا ئەمریکا یا ڕۆژهەلاتا ناڤین دا، سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کۆر داخۆیاکرن نابیت ئەڤ جۆرە کریارە ئێدی ب دژی ئەمریکا و بەرژەوەندییێن ئەمریکا بهێنە ئەنجامدان و ئەمریکا ب هەمی هێز و شیانێن خۆ دێ بەرەڤانیێ ژ خۆ و بەرژەوندییێن خۆ کەت و دێ ب شێوەیەکێ ڕاستەوخۆ هێزێن خۆ یێن لەشکەری بۆ دژایەتیکرنا دۆژمنێن ئەمریکا ل سەرانسەری جیهانێ بکارهینیت و دێ یاسا هێتە جێبەجێکرن (The National Archives, 11 September, 2001; The White House, 11 September, 2001). ژبەر هندێ دێ بینین بنەماێن سیاسەتا دەرڤەیا بۆشێ کور پشتی ئەڤان رویدانا یێن هەڤوەلاتێن ئەمریکا و دورستکەرێن سیاسەتێ ئەوێ ژ ترسا دا لەرزاندین پێشکەڤت. ئەڤ ستراتیژییا مەزن دگەل هزرا هەڤوەلاتییێن ئەمریکا، ستراتیژییا ئەنجوومەنێ ئاسایشێ یا سالا2002ێ بڕێکا گۆتارێَن سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور هاتنە گەنگەشەکرن.

سیاسەتا مەزنا سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور کرییە د بنەمایێن سیاسەتا خۆ یا دەرڤەدا ئێک ژ مەزنترین رەخنەیێن ستراتیژییا سیاسەتا دەرڤەیە دناڤبەرا زانایێن پەیوەندییێن نێڤدەولەتی، سیاسەتێن دەرڤە و ڕایا گشتی یا ئەمریکان. بنەمایێ بۆشی کارتێکرنە گرنک ل سەر سیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا ئەوا هەمبەری رۆژهەلاتا ناڤین بکاردهینا ب تایبەتی د شەرێ ل ئەفغانستانێ، عێراقێ، ستراتیژییێن پێرابوونا تیرۆرزمێ و بزاڤێن بەلاڤکرنا دیموکراسییێ کریە. بەلێ سەنتەرێ دانووستاندنێ ل سەر ستراتیژییا مەزن یا کارگێرییا بۆشێ کور دخواندنێن سیاسەتا دەرڤەدا ب سیێ شێوازان پەیدابوویە، ب ئەڤی شێوێ ل خوارێ (Jervis ،Fall 2003).

1.پێدڤییە بنەمایێ بۆشی بهێتە شرۆڤەکرن ب تیۆرەک وەک ستراتیژییەکا مەزن یا رییالیزم، لیبرال، پارێزگەران لسەر بنیاتێ هەڤسەنگیا ستراتیژیێ و ئایدۆلۆژیا بەرژوەندییان.

2.چ ستراتیژییا ڕەوانبیژیێ یا کارگێرییا بۆشێ کور پێگێری پێ دکر ژبۆ دورستکرنا پشتەڤانیا جەماوەری بوو ژبۆ بریارێن سیاسەتا دەرڤە، لەوڕا ژی ل ئەڤێرێ دبیت جهێ پرسیارێ ئەرێ ئەڤ ستراتیژییە سەرکەڤتی بوو.

3.یا دوومامهیێ ئەرێ بنەمایێن بۆشی گوهۆڕین یان بەردەوامیبوون دسیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا پەیرەو کریە و نیشاندایە (Jervis ،Fall 2003).

ژبۆ تێگەهشتنا بنەمایێ بۆشێ کور، زانایێ کاروبارێن نێڤدەولەتی ل زانکۆیا کولومبیا یا ئەمریکی، (روبیرت جرفیس Robert Jervis) ، سیێ ستۆین ژبۆ ستراتیژییا مەزنا کارگێرییا بۆشێ کۆر داناییە، کۆ ئەڤە بنیاتێ شرۆڤەکرنی پێشکشی ئەڤێ ڤە کولینێ دکەتن.

1.دیموکراسی و ئازادیخوازی.

2.مەترسی و راوەستاندنا شەران.

3.هەڤکاریا بەشداریکرنا دئاریشان دا.

4.کونترۆلا سەرکێشیا ویلایەتێن ئێکگرتێن ئەمریکا (Jervis ،Fall 2003,373).

ژئەڤا ل سەری هاتیە شرۆڤەکرن دیاردبیت بنەمایێن سیاسەتا دەرڤە یا بۆشی پێکهاتێن کۆنسرڤاتیستی پێڤە دیار بوون. ژبەرکو هزر دانایە سەر دیموکراسی، ئازادی، یەکسانی، ئاسایش و بەرژەوەندییان. ژلایەکێ دیڤە، هندەکێن دی خۆیا دکەن هزرێن لیبرال و پارێزگەری دەربرینێ د هزروبیرییێن سەرۆکاتیا بۆشی دا ل سەر نموونەیا ئەمریکا دکەن (Fall Jervis ،2003,373) . ل دۆر هەلسەنگاندنێ ژبۆ شرۆڤەکرنا ستراتیژی، ئایدۆلۆژیا بەرژەوەندییان، ل ئەڤێرێ دیاردبیت گەنگەشە ل سەر هندێ بهێتەکرن بنەمایێ بوشی دەربرینێ ژ چوونا گوهۆرینا سیاسەتێ نیشانددەت و هەروەسا بەردەوامیا دابوونەریتێن سیاسەتا دەرڤە یا ئەمریکا ل رۆژهەلاتا ناڤین شرۆڤە دکەت. هەرچەوابیت، ل ئەڤێرێ دیار دبیت بنەمایێ بۆشیی دبیت بهێتە تێگەهشتن وەکو ستراتیژییا مەزنا کارگێرییا بۆشی بۆ جێ بەجێکرنا ئارمانجێن سیاسەتا کارگێرییا خۆ یا دەرڤە ل جیهانێ و ب تایبەتی ل ئەفغانستان و عێراقێ ل رۆژهەلاتا ناڤین.

ژبەر ئەوان فاکتەرێن کارتێکرن لسەر ستراتیژییا مەزنا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا، هەروەسا هەڤسەنگیێ دناڤبەرا ستراتیژیێ و ئایدولۆژیا بەرژەوەندییاندا کری. بناخێ ستراتیژییا مەزن وەکو " گرنگییا ئارمانجێن سیاسەتا دەرڤە" دیارکرنا بەرژەوەندی، ژێدەرێن پێدڤی، هەلبژارتنا پلانا و نەخشێ ریکا یێ ئەڤان ژێدەران بکاردهینیت ژبۆ بدەستڤە ئینانا ئەوان ئارمانجا یێن ل سەری هاتینە خۆیاکرن. دڤێتن ستراتیژییا مەزن ئاموژگارێن سیاسەتێ یێن تایبەت بوو "ئاستێ مەزاختنا بەرەڤانیێ، ئالیکارێن دەرڤە، رەڤتارێن هەڤپەیمانانن، رەوانەکرنا لەشکەری"، دانیت یاکو گوهۆڕین دپێشکەڤتنا دا د بۆارێ لەشکەری، سیاسی، دیپلۆماسی و ئابۆرێ بەشداریکرنا دەرڤە یا ئەمریکا دا بکەت (Quarantello ،2013, 50).

پشتی بویەرێن 11 ئەیلۆلێ سەرۆکێ ئەمریکا، بۆشێ کور ڕاگەهاند بوو بنەمایێ ناڤبری نەکو بتنێ ئاماژە ب بۆمبارانکرنا بنگەهێن تیرۆرست و رژێمێن کو ئالیکاریان پێشکێشی ئەوان دکەن دکەت. بەلێ پشتگێریا مافێ شەر ژی خویاکرییە ئەگەر هاتوو هێرش یا نێزیک بیت و مەترسیان بکەت سەر ئاسایش و بەرژەوەندییێن ئەمریکا ل هەر گوژیەکێ جیهانێ بیت. ئەڤ بنەمایێ ناڤبری شەری دگەل سیاسەتا ڕاوەستاندنێ دکەت یێ کو نەبتنێ هاتیە چەسپاندی ب دژی ئێکەتیا سۆڤیەت لسەردەمێ شەرێ ساردا. بەلێ هەروەسا بوویە سیاسەتەکا کەتواری (واقعی- دیڤاکتوی) دەربارەی عێراقێ

(The De Facto Policy Regarding Iraqi) دقوناغێن پشتی شەڕێ کەنداڤێ یێ ئێکێ (1980- 1988)، یێ دووێ دا(1990_1991)ێ، ل رۆژهەلاتا ناڤین (Conely ،2009, 10).

شەڕێ ل ئەفغانستانێ ئەوێ بنیاتێ ئەوی ب شەڕێ "ب دژی تیرۆریستان"، دهێتە نیاسین یێ کو ئامۆژگاری بۆ ستراتیژییا شەڕێ دژی تیرۆرێ داناین ل جیهانێ. ئێکەم سەلماندنا بنەماییێن سیاسەتا دەرڤە یا بۆشی دیارکر بوو نەکو بتنێ دا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا بەرەڤانیێ ژ ئارمانج و داخوازیێن خۆ بکەت ژبۆ ژناڤبرنا ئەکتەرێن (تیرۆرستێن نەدەولەت) وەکو قاعیدە بەلکۆ دێ کریاران بڕێکا لەشکەری و مەبەستا دیپلۆماسی ب دژی رژێما وەکو تالیبان یا چەک دایە گرۆپییێن تیرۆرستان و عێراقێ خودانا چەکێ ناڤۆکی ئەنجامدەت (Conely ،2009) . ئەڤە دەدەمەکێدا بۆ عێراقێ هەمی بهانەیێن ئەمریکا لدۆر هەبوونا چەکێ ناڤۆکی و پشتەڤانیکرنا تیرۆریستان ڕەتدکرن.

لدەستپێکا سالا2002ێ؛ شەڕێ ل سەر تیرۆرێ بگرنگیڤە ب شێوەیەکێ بەرچاڤ بەرفرەبوو ب تایبەتی لدەمێ بۆشێ کور دگوتارا خۆ یا ئێکگرتنا ویلایەتاندا یا شۆباتا سالا 2002ێ، ئیران، عیراق و باکووڕێ کووریا ب دەولەتێن تەوەرێ شەرخوازان (An Axis of Evil) داین نیاسین (Bush ،January 2002 29) . ژبەرکو ئەڤان رژێما پشتەڤانیا چەکێ کومکۆژ یێ قەدەغەکری، بایلۆجی، کیمیاوی و سپۆنسەرییا تیرۆرزمێ دکر. بزاڤێن دیپلۆماسی یێن بهێز ب دژی عێراقێ، ئیرانێ، کوریا باکوور دەستپێکر، لدەمێ رژێما عێراقێ یا سەدام حسێنی دپێگیریکرنا خۆ دا دگەل لێگەرێن چەکێ ناڤۆکی یێن نەتەوەیێن ئێکگرتی وەکو بەشەک ژ ڕێککەڤتناما پشتی شەڕێ کەنداڤێ فارسی یێ دووێ شکەستن ئینایی. لەوڕا دێ بینن کو کریارەکا لەشکەری یا گونجای و نەچاڤەڕێکری ب ئاشکەرایی د ئەجندەیێن سیاسەتا کارگێرییا ئەویدا ژبۆ شەڕی دیار د بوو (Conely ،2009).

زۆر چاڤدێر بەرێ خوودەنە گۆتارا بۆشێ کور یا ئێکگرتنا ویلایەتاندا یا شۆباتا سالا2002ێ، یاکو تێدا هزرێن سەرەکی یێن بنەمایێ خۆ بۆ ڕایا گشتی یا ئەمریکا و جیهانێ ڕاگەهاندین. دگوتارا خۆ دا سەرۆکێ ئەمریکا ئەڤ چەندە تێدا روونکر، "دگەل ڕێزگرتنێ بۆ ئەوان نەتەوەیێن حکومەتێن ئەوان تیرۆرستان خودان دکەن و داخوازییا پێشئێخستنا چەکێ کومکۆژ (Weapons of Mass Destruction-WMD-) دکەن، ب دژی ویلایەتێن ئێکگرتی"دبەردەوامیا گۆتار خۆ دا ناڤبری دا دیارکرن " دێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا، ئەگەر پێدڤیبوو ب کریارا پشتگیریا تاقیکرنا مافێ سرۆشتێ بەرەڤانیکرنا خۆ رابیت". ئەڤ سیاسەتە وەک بەرسڤدانەکێ بوو ژبۆ رژێما ئەفغانستان یاکو دژێر حکومرانیا تالیباندا جهەکێ ئارام دایە تیرۆرستێن قاعیدە دگەل ئۆساما کورێ لادنی بەری ئێرشا تیرۆرستیا 11ئەیلوڵا 2001ێ (11 September 2001، BCC).

ڕەخنەگێرێن سیاسەتا بۆشێ کور خۆیا دکەن "پشتگیریا شەڕی" دهێتە دیارکرن ب دژی پرەنسیپێن نەدەست تێوەردانێ د کاروربارییێن دەولەتەکا دیڤە ئەوێن ژلایێ دورستکەرێن سیاسەتا دەرڤە یا ئەمریکا هاتینە دانن، کو بەرێ خوددەن سەرۆکی ب چاڤێ سەرۆکێ هێزێن گشتی یێن لەشکەری وەکو بەرەڤانیکەر، ژبۆ "بەرسڤدانا هێرشێن نەچاڤەڕێکریڤە "(Conely ،2009). هەروەسا ڕەخنەگێر بنەماێن بۆشێ کور ژبۆ لاوازکرنا ڕۆلێ هەڤکاریێ دسیاسەتا دەرڤەدا یێ کو مەترسیێ دکەتن سەر پەیوەندیێن ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا و هەڤپەیمانێن ئەمریکا ل هەڤپەیمانیا" ڕێکخراوا هەڤ پەیمانیا ئەتلانتیکا باکوور_ ناتۆ_ (The North Atlantic Treaty Organization_ NATO_) تاوانبار دکەن؛ هەڤپەیمانێن دی یێن بۆ ماوە درێژ مینا فەرەنسا (یاکو سەرۆکێ ئەوێ چاک شیراک (Jacques Chirac) (1995-2007)ێ، ب دژی داگیرکرنا عێراقێ) یا رژدبوو ل سەر دانووستاندن و بزاڤێن ئاشتیێ. دهەمان دەمدا، پالدانا سەرکردایەتیا ئەمریکا دکر دا بڕێکا ڕێکخراوێن نێڤدەولەتی وەکو نەتەوەیێن ئێکگرتی (UN)، ژبۆ چارسەرکرنا کێشەیێن نێڤدەولەتی کاربکەن (Wall ،2004).

فەلسەفا پارێزگاران دکاروبارێن دەرڤە دا ڕۆلێ بنەماییێن سیاسەتا دەرڤەیا بۆشێ کور لاواز کر، یێ کو ناڤبری، بنیاتیێ ئەوێ دگوتارا ئێکگرتنا ویلایەتاندا ل سالا2002ێدا دانایی و دیارکری دێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا بهێزێ ب دژی ئەوان مللەتان راوەستیت یێن تیرۆستان دحەوینن، دێ بهەڤکارییا نێڤدەولەتی ب دژی ئەوان رژێما، سپۆنسەرێن تیرۆرزمێ کریاران ئەنجام دەتن بێ رازیبوونا نەتەوەیێن ئێکگرتی، ئەگەر پێدڤیبوو. شەڕێ ئازادییا عێراقێ یێ ویلایەتێن

ئێکگرتییێن ئەمریکا سەرکێشیا ئەوی دکر دگەل هەڤپیمانیا نێڤدەولەتی ("هەڤپیمانییا ئامادە"Coalition of the Willing)، بێ رازیبونا UN بوو، نموونەیەکا بەرچاڤا هەلوێستێ سیاسەتا دەرڤەیا کارگێرییا پارێزگەران یا بۆشێ کور بوو. بریارا بۆشی بەرەڤ پێشڤەچوونا دگەل سیستەمێ بەرەڤانیکرنێ ب دژی موشەکێن بالستیک ل پۆلەند (Poland)، و کۆمارا چیک (Czech Republic)، ل سەر دژبەریکرنا ڕووسیا نموونەیەکا دی یا بەرچاڤ و روون بوو (Wall ،2004).

ل 3 ئادارا2003ێ، ئەڤ بنەمایە هەروەسا بۆ ڕونکرنا شەرێ ئازادیا عێراقێ ب دژی رژێما سەدام حسێنی برووننی هاتیە شرۆڤەکرن وەکو سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور باوەر کرییە سەدام حسێنی چەکێ ناڤوکی یێ قەدەغەکری یێ پێشئێخستی و زۆر جاران د دەلیڤێن بەرتەنگ و سەخت دا ب دژی گەلێ عێراقێ و ب تایبەتی کوردان ل کوردستانا عێراقێ بکارهینایە (Wall ،2004). ژلایەکێ دیڤە، ل سالا 2008ێ؛ جێگرا سەرۆکاتیا پارتا کۆماریان سارا پالین (Sarah Palin)، د چاپێکەڤتنەکێدا دگەل کەنالێ (ئەبی بی سی) یێ دەنگ وباسان (ABC News) خۆیاکر بوو، ئەوێ ل سالا 2003ێ، رەخنەێن توند ئاراستە بنەماێن بۆشێ کور کربوون. ئەوێ وەسا خویاکرییە ئەو هینگێ نە دگەل تێگەهـ و پرەنسیپێن بنەماێن سیاسەتا دەرڤەیا بۆشێ کور بوو. ژبەرکو تێگەهـ و پرەنسیپێن بنەماییێن سیاسەتا دەرڤەیا بۆشی نە یێ ئاشکرا و روون بوو ئانکو بدیتنا وێ مەبەستەکا نهێنی تێدا خۆیا دبوو. بەلێ بۆشی نەدڤیا ئەوێ نهێنێ بۆ ڕایا گشتی یا ئەمریکا و جیهانێ دیارکەت (Conely ،2009).

5- شەرێ ب دژی تیرۆرێ

ل 21 کانوونا دووێ 2001 ئەنجومەنێ ئاسایشا نەتەوەیی یێ ئەمریکا دبەڵگەنامەیەکا خۆدا دابۆ دیارکرن ڕێکخراوا قاعیدە ڕێکخراوەکا چالاک، ڕێکخستی و بهێزە ئیسلامێ وەک ستراتیژییەکا بهێز بۆ بدەستڤەهینانا دوو ئارمانجان بکاردهینیت ، ئارمانجا ئەوێ یا سەرەکی دەرکرنا ئەمریکا ژ جیهانا ئیسلامی یە و هەولدەت هەمی هێزێن ئەمریکا یێن لەشکەری و ئەمریکا ژ مەغرب تا ئەندونوسیا بهێنە دەرکرن, هەروەسا بزاڤێ دکەت ڕژێمەکا نوی، دوویری بنەماێن ڕۆژئاڤی و نێزیکی بنەماێن سیاسی یێن قاعیدە ل وەلاتێن ئیسلامی بهێنە دروستکرن (National Security Council, January 21, 2001).

هەر زیکا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا ئاشکەراکر کو ڕێکخراوا قاعید بەرپرسە ژ کریارا بێ ڕەوشتییا (Heinous Acts)، یا11ئەیلوڵا 2001ێ. ل20ئەیلوڵا2001ێ؛بەری سەرۆکێ ئەمریکا بەشداریێ د خۆڵا ڕوونیشتنا کونگرێسیدا بکەت گوتارەک پێشکێشکر، و ئەوی تێدا ئەڤ چەندە خۆیاکر، "شەرێ ب دژی تیرۆرێ دگەل قاعیدە ل ئەفغانستان دەست پێکر، بەلێ ل ئەوێری بدوومااهی ناهێت. دێ هینگێ بدوومااهی هێت، لدەمێ هەموو گرۆپێن تیرۆستان ل سەرانسەری جیهانێ دهێنە دیتن، راوەستاندن و شکاندی"(20 September 2001، Bush). دهەمان پێنگاڤین ب دژی تیرۆرێدا، بۆشێ کور ئەڤ چەندە راگەهاند:" ئەمریکا پەیامەکا ڕوون یا بۆ نەتەوەیێن جیهانێ یا هەی: "ئەگەر تو تیرۆرستان بحەوینێ، تۆ تیرۆرستێ، ئەگەر تۆ تیرۆرستان مەشق و پرچەک بکێ، تۆ تیرۆرستێ. ئەگەر تۆ خوارنێ و پارەی بدێ تیرۆرستان، تۆ تیرۆرستێ، تۆ دێ وەکو بەرپرسێ تیرۆیستان ژلایێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا و هەڤپەیمانێن ویڤە هێیە ل قەلەمدان و دێ تۆشی هێرش و کریارێن لەشکەری یێن توند بێ" (11 September 2001، The Miller Centre). ئەڤ پەیاما بۆشی هندێ دگەهینت هە ر مللەتەکێ بەشداریێ دهەر ئاستەکێ تیرۆریستیدا بکەتن دێ کەڤتنە بەر سیاسەتا توندا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا یا ب دژی تیرۆرێ.

کڕیارێن تیرۆریستی ب توندی ب دژی بەرژەوندییێن ئەمریکا راوەستیایە و بەرەڤ سیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا هاتیە. لەوڕا سەرۆکێ ئەمریکا، بۆشێ کور و کارگێرییا ئەوی بلەز بوون ژبۆ ڤەدیتنا چارەسەریان، ئەڤێ چەندێ داکو ئارمانجێن نوی یێن سیاسەتا دەرڤە بهێنە پاراستن. پشتی هوشداری ب کارگێرییا تالیبان ل ئەفغانستانێ هاتیە دان دوومااهی پاراستنێ پێشکێشی نەتەوەییێن دەرڤە، دیپلۆماتکاران، ڕۆژنامەنڤیسان و کرێکارێن ئالیکاریێ ل ئەفغانستان بکەت. دهەمان داخوازیدا، سەرۆکێ ئەمریکا داخوازایا ڕاستەوخۆ یا هەڤکاریێ ژ حکومەتا تالیبان ژبۆ راوەستاندنا حەواندن، ژناڤبرنا بنگەهێن مەشقکرناوان، دەرێخستنا هەموو تیرۆرستێن ل ئەفغانستان و بهەموو شێوازان ئالیکاریان

پێشکێشی لێگەڕێن ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا ژبۆ جێبەجێکرنا ئەڤان داخوازیان بکەت. بەلێ کارگێرییا تالبیان پێگری بێ نەکرن و رەتکرن "(Bush ،September 2001 20).

لەوڕا ل 7 چرییا ئێکێ یاسالا2001ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا، بۆشێ کور، راگەهاند ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا دەست ب هێرشا لە شکەری ل وەلاتێ ئەفغانستان بۆ سەر بنگەهێ تیرۆرستان وەک پارچەک ژ (هەوا بەردەواميیا ئازادیێ"Operation Enduring Freedom") کرییە. شەرێ ب دژی تیرۆرێ هاتیە پشتەڤانیکرن کو ببتە بەرادەوامیا شەرەکێ درێژێ دگەل مەیدانا شەرێن نەدیار "(Perry, Darilek, Rohn & Sollinger, 2015). دبیت رێکا سەرکەڤتنێ درێژ بیت، بەلێ ئازایەتی د هێزا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا دا هەیە و لەوڕا ژی سەرکەڤتینە. چونکی دگۆتارا خۆ یا 20ئەیلوڵا 2001ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور برووني ئەڤ چەندە خۆیاکر، "هەر میللەتەک، ل هەر هەرێمەکا ل کوژییەک جیهانێ، نها بریارێ بدەن، ئەرێ هوون دگەل مە نە یان دگەل تیرۆرستانن. د هزر وبیرێن خودا، بۆشێ کور ب ئاشکەرایی راگەهاند بوو، ژنۆکە پێڤە هەر میللەتەکێ بەردەوامێ بدەت ب حەواندن و پشتەڤانیکرنا تیرۆرێ ئەو وەک دوژمنا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا دێ هێتە نیاسین. میللەتێ مە (ئەمریکیان) ئەڤە یاکری و ئەم ناترسین ژ هێرشێ. ئەم پێڤەرێن بەرەڤانیکرنێ ددانین ب دژی تیرۆرێ داکو ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا بپارێزین. نها پتریا بەشێن کارگێرییا فیدرال، راوێژکاران، هەروەسا ویلایەت و حکوومەتێن ناڤخۆیی بەرپرسن ژ هەر کارتێکرنەکا ب بەرژەوەندی و ئاسایشا وەلاتی دکەڤتین" (CCN ،September 2001 21).

شەرێ ب دژی تیرۆرێ هاتە شیکارکرن وەکو ئارمانجەک ژبۆ زڤراندنا ئازادی، دیموکراسیێ و هێڤیان ژبۆ ئەوان هەڤوەلاتیێن میللەتان ئەوێن دهێنە ریڤەبرن ژلایێ ترسێ و سەرکوتکرن و ژناڤبرنێ ڤە.سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور راگەهاند: "کو مە داخوازیا ڤی ئەرکی نەکری یە. بەلێ ئەم دێ جێ بەجێ کەن. ناڤێ ئەڤێ ئۆپەرەسیۆنێ "هێرشا بەردەوامیپێدانا ئازادیی"یە. ئەرکێ ئەڤێ هێرشێ شەرێ ب دژی تیرۆرێ "نەکو بتنێ بەرەڤانیکرنە ژمە "ویلایەتێن ئێکگرتی"، و بهایێ ئازادیێ یە، بەلکو هەروەسا ئازادیا خەلکێ یە ل هەر جهەکێ لێ دژین و دڤێت زارۆکێن خۆ لێ مەزن بکەن بێ ترس و ب ئازادانە" (Bush ،October 2001 7).

ژ ئەڤا بۆری دیار دبیت ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا بڕێکا وەرگرتنا بەرپرسایەتیا ئازداکرنا جیهانێ ژ تیرۆرست و دەولەتێن تەوەرێن شەرخوازێن توند ئاشکەراکر یا رژدبوو ل سەر دورستکرنا جیهانەکێ یا رازیبت ب سەرکردایەتی و کارتێکرنا ئەوێ و ئایدۆلۆژیا دیموکراسیا ئەوێ. بێکو هیچ هەڤرک، ئوپۆزسیون هەمبەری شیانێن ئەمریکا ئەوێن بنیاتێ هێزا نێڤدەولەتی یا ئێک جەمسەری دایێ ئەوا کو شیانێن ئەرکێ جیهانێ و رێکێن هێزێن نێڤدەولەتی ب بەردەوامی ژبۆ بدەستڤەهینانا ئارمانجێن خۆ داینێ براوەستیت.

لدەمێ ل 11 کانوونا ئێکێ 2001ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا گۆتارەک ل مەیدانا پەرستگەها مەشقکرنا هێزێن ئەمریکا پێشکێشکری. ل ئەوێرێ بۆشی برووني ئارمانجێن سیاسەتا کارگێرییا خو یا دەرڤە ئاشکرا کرن. چونکی ناڤبری دووپاتی ل سەر راوەستاندن و قەدەغەکرنا چەکێ کومکۆژ ددەستێ تیرۆرست و (دەولەتێن تەوەرێن شەرخواز) کر. د درێژەپێدانا گۆتارا خۆ دا، بۆشی زۆر داکوکی ل سەر نەهێلانا چەکێ کومکۆژ کر، سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور خۆیاکر،" دەولەتێن تەوەرێن شەرخواز پتر بنگەهێ ژێدەرێن کێمیاوی، بایلۆجی، چەکێ ناڤۆکی یێ نە دیار بوون ژبۆ تیرۆرستان... گرنگیا پێدڤی و فەر یا ئەمریکا ژ راوەستاندنا زێدەبوونا تیرۆرستان ، ئەو ژی پاراستن یان رێکگرتنە هەمبەری بەرفرەبوونا چەکێ ناڤۆکی ،و رێکا گەهاندنێ یە بۆ دەستێن تیرۆرستان. ناڤبری (بۆشی) هێڤیکرن کو بشێت ب ئەڤێ چەندێ بگەهینت هەڤوەلاتێن ئەمریکا ئەڤ مەترسیە دیار ناکەت، دوژمنێ مە ژ ئوتومبیل، کارتوونێن کێرکان پێک دهێت. بۆشی ل دۆوماهیێ گوت بەلێ ئەز نەشێم وەکو ئەوان بکەم " (Bush ،December 2001 ,11).

پشتی سەرۆکێ ئەمریکا، بۆشێ کور، کوریا باکوور، ئیران و عێراق دگەل هەڤپەیمانێن ئەوان پێن تیرۆرست ب تەوەرێ شەرخوازان داین نیاسین، پتر ترسا نەئارامی و هێمنی یێ دناڤ دەزگەهێن سەربازی، کارگێری و خەلکێ ئەمریکا دا بەربەلاڤبوو"(Bush ،January 2002 29). چونکی ئەو وەسا بۆ دچوون ئەڤ رژێمن تەوەرێن شەرخواز یان دەولەتێن تەوەرێن شەرخواز مەترسیێ ل سەر ئاشتی و ئارامیا جیهانێ بڕێکا پشتەڤانیکرنا چەکێن خووێن ناڤوکی دکەن. یا ژ

هەموو یێ گرنگتر، سەرۆکێ ئەمریکا ئەڤ چەندە هەلسەنگاند،"ویلایەتێن ئێکگرتی ئەمریکا مافێ هەیی ب راگەهاندنا هێرشێن لەشکەری رابێت ل سەر مەترسێن پیچەکێ دیار بەری ئەو " بروونی، ئاشکرایڤە ببنە جهێ مەترسیێ و مەترسیێ بێخنە سەر ئاسایشا نەتەوەیی ئەمریکا "(Bush ،January 2002 29).

د جیهانا ئێک جەمسەریدا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا هەڤسەنگی نینە بەرامبەری هێزا خۆ، لەوڕا شیانێن سیاسەتێن دەرڤە یێن کارگێرییا بۆشێ کور هێلان بێهزا بنەماێن خۆ نە بەردەوامیا شەری بهێز بکەت. بنەمایێ ئەوی مۆلەتدانێ زی نادەت، ئانکو نەکو بتنێ ریکێ نادەتن دەولەتێن تەوەرێ شەرخوازان بەلکۆ گرۆپیێن تیرۆرستی یێن ناڤخۆی و دەرڤە ل جیهانێ کارێن خۆ بدورستی بکەن. سیاسەتا دەرڤەیا کارگێرییا بۆشێ کور ئەڤ چەندە خۆیادکر،" ئاسایشا مە (ئەمریکا) دخوازیت هەموو ئەمریکی بەرێ خۆبدەن پێش، رژدبن، ئامادەبن ژبۆ کریارێن قەدەغەکری، لدەمێ پێدڤیبیت بەرەڤانیێ ژ ئازادیا مە و بەرەڤانیێ ژ ژیانا خۆ بکەین"(Jarrat ،June 2002 1).

سەرەڕای ئاماژە پێدانا شەرێ جیهانێ ل سەر تیرۆرێ پتریا هزرا سەرەکیا سەرۆکێ ئەمریکا ئارمانج ژێ عێراق، ئەفغانستان و ئیران ل رۆژهەلاتا ناڤین بوو. نەئارامیا رۆژهەلاتا ناڤین دهاتە دیتن وەک مەترسیەکا زۆر کاریگەر بۆ سەر بەرژەوەندییێن ئاسایش، نەتەوایەتی یێن ولایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا و ڤەکرنا دەرگەهێ ئەردی ژبۆ تیرۆرێ بوو. هەر ژ شەرێ کەنداڤێ فارسی وەرە، ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا بنگەهێن لەشکەری یێن بهێز و پری چەک ل رۆژهەلاتا ناڤین دورست کرینە. ژبەرکو هە ر ژ سەردەمێ کارگێرییا هاری. سی. ترۆمانی(Harry. S. Truman) وەرە، کارتێکرن و هێزا خۆ ل دەڤەرێ هەبوویە ژبۆ پاراستنا هناردەکرنا ریژەیەکا زۆرا پەترۆلا دەڤەرێ بۆ جیهانا دەرڤە ئانکۆ وەلاتێن رۆژئاڤی ب تایبەتی ئەمریکا و هەڤپەیمانێن وێ (Bush ،June 2002 1). ئانکو لڤێرێ دشێن بێژین ڤاکتەرێن سەرەکی یێن کونترۆلکرنا رۆژهەلاتا ناڤین ژلایێ ئەمریکا ڤە یێن ئابووری، ستراتیژیبوون و مەترسیا تیرۆریستان بتنێ هێچەتەک بێ بنەما و مەبەست بوو.

سەرەڕای هندێ پرۆسێسا شەرێ ب دژی تیرۆرێ بدریژاهیا خو هێدی هێدی دچوو. بەلێ ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا، هەڤپەیمانێن ئەوێ کارگێرییا تالیبان و تۆرا کارکرنا ئەوێ ل ئەفغانستان و سەرانسەری رۆژهەلاتا ناڤین شکاندن. ئەڤ پرۆسێسە ل کانوونا ئێکێ یا سالا 2001ێ، ل ئەفغانستان بداوی هات.بەلێ دگەک هندێدا، تیرۆر د سرۆشتێ خویێ گەشەکرنێدا بەردەوام بوو. ژبەر هندێ ئەمریکا جارەکا دی دڤیا ئارمانجێن خۆ ب دژی بەردەوامیا سرۆشتێ تیرۆرستان راگەهینن ڤە. لەوڕا، ل17ئەیلوولا2002ێ، سەرۆکێ ئەمریکا د پلانا خۆیا ستراتیژییا ئاسایشا نەتەوەیدا دەرازینکا ئارمانجا سیاسەتا دەرڤەیا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا ژ ئەرکێ شەرێ ل سەر تیرۆرێ ئاشکەراکر. ستراتیژییا ئاسایشا نەتەوەی روونکر، ناڤبری راگەهاند ریکا وەلاتێ ئەمریکا بۆ سەرکەڤتنێ، پاراستنا بەرژەوەندێن نەتەوەیی یێن ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا و جیهانێ دێ ئەڤە بێت،" ئەم دێ ب شێوەیەکێ زۆر بهێز ژبۆ بدەستڤەهینانا هێڤێن دیموکراسیێ، پێشکەڤتنێ، بازارێ ئازاد و بارزگانیا ئازاد ل هەموو کوژیێن جیهانێ کارکەین "(Bush ،September 2002 17).

ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا، ل جیهانا پشتی شەرێ سار و ئێرشا 11ئەیلوولا 2001ێ؛ وەلاتەکێ بتنێ یێ خودان شیان بوو کو سەرکردایەتیا شەرێ ب دژی تیرۆرێ بکەت. جیهانا ئێک جەمسەری ریکدا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا ژبۆ پشتەڤانیکرنا ئارمانجێن سیاسەتا خۆ یادەرڤە و جێبەجێکرنا ئەوان بهڤەکاری ئەگەر پێدڤیبیت.

6- شەرێ ئازادییا عێراقێ

ل سالا2002ێ؛ ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا ب سەرۆکاتیا کارگێرییا بۆشێ کور، گڤاشتنێن خو یێن توند ل سەر رژیما عێراقێ بڕێکا داخوازکرنا دووبارە چوونا لێگەرێنUN یێن چەکێ ناڤۆکی، پێگێریکرنێ ب بریارێن ئەنجوومەنێ ئاسایشا نێڤدەولەتی و ئیدانەکرنا تیرۆرێ زیدەکرن. رژیما سەدام حسێنی ئێک ژ ئەوان سیێ رژیما بوو یێن ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا کرییە دلیستا وەلاتێن تەوەرێ شەرخوازان دا. لدەمێ ل رۆژا 1 خزیرانا 2002ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور، گۆتارەک ل بنگەهێ ئەکادیمیا لەشکەری یا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا ل خالا رۆژئاڤی پێشکێشکری. دگۆتارا خۆ دا، بۆشێ کور بروونی ئەڤ چەندە دیارکر هەر میللەتەکێ داخوازا یان ژی چەکێ کومکۆژ پێئشێخستبتن

دێ تۆشی شەڕێ تیرۆرێ بیت. "نەهەڤسەنگییا دکتاتۆران دگەل چەکێ ناڤۆکی دشێن ئەڤێ چەکێ بدەن ب مۆشەک و بنهێنی ڤە بهنێرن بۆ هەڤ پەیمانێن خۆ یێن تیرۆرست. پێدڤییە ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا شەڕی ب دژی دوژمنێنن خۆ براگەهینیت، پلانا ئەوان ژناڤببیت و هەڤرکیا مەترسێن خرابکەین بەڕی ڕێکا خۆ بینن و سەرهلدەن و بهێن دناڤ ویلایەتێن ئێکگرتێن ئەمریکا کارێن خۆ یێن هوڤ و ترسناک ئەنجامبدەن"(1 June 2002، Bush).

سەرۆکێ ئەمریکا، بۆشێ کور، دووپاتی ل سەر هزرێن خۆ ل سەر عێراقێ بو کۆمبوونا گشتی یانەتەوەییێن ئێکگرتی یا 12ئەیلوڵ2002ێ کر. ل ئەویڕێ بۆشێ کۆر ئاماژە بهندێ دا کو شەڕێ هەڕێمی و دەولەتێن شەرخواز نەکو بتنێ کارتێکرن ل سەر ئاسایشا ڕۆژهەلاتا ناڤین کرییە، بەلکۆ جیهانێ ژی کرییە. هەرچەوابیت، ترسا ئەمریکا یا راستەوخۆ ژ ئالیکاریا تەکنولۆژیا دەولەتێن تەوەرێن شەرخواز بوو ژبۆ گرۆپێن تیرۆرستی ل دەڤەرا ڕۆژهەلاتا ناڤین مینا قاعیدە، ولایەنگرێن ئەوێ.

بۆشێ کۆر دا خۆیاکرن ڕژێما سەدام حسێنی هەموو بریارێن UN یێن شکاندین و دیارکرییە عێراق نە یا نەچارە لدۆیڤ بچیت و یا تیرۆرست دحەواندن. سەرۆکێ ئەمریکا هزرا دەستپێشخەریا سیاسەتا کارگێرییا خۆ یا دەرڤە برووننی دیارکر کو تێدا دووپاتیا ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا ل سەر شەڕێ تیرۆرێ،بەلاڤکرنا ئازادیێ، یەکسانێ و دیموکراتیکرنا ڕۆژهەلاتا ناڤین کر. دهەمان پێنگاڤێن ستراتیژییا خۆ دا، بۆشێ کور ئەڤ چەندە راگەهاند:"ویلایەتێن ئێکگرتی ئەمریکا چ نەرازیبوون دگەل خەلکێ عێراقێ نینە. ئەو ژی یێن تووشی توندوتیژیێ بووین بۆ ماوەیەکێ درێژ لژێر گرتنەکا بێ دەنگ دا ماینە. ئازادی بۆ خەلکێ عێراقێ ئاریشەکا ڕەوشتی یا مەزن و ئارمانجەکا ستراتییژی یا گرنگە و خەلکێ عێراقێ شایستەیی هندێ یە ب ئاشتی و ئازادی بژیت. ئاسایشا هەموو نەتەوان ئەڤێ چەندێ دخوازیتن. ئازادیا جڤاکی ب گڤاشتنا توندوتیژیێ و داگیرکرنێ دهێت، جڤاکێ ڤەکری مەترسیێ دگەل کومەلکۆژیێ ناکەت سەر جیهانێ، بەلکۆ بەرۆڤاژی یێ گرتی دکەتن سەر. ویلایەتێن ئێکگرتیێن ئەمریکا پشتەڤانیا ئازادیا سیاسی و ئابووری د عێراقەکا ئێکگرتی و دیموکراسی دا دکەت و پێدڤییە خەلکێ عێراقێ ب ئازادی و دیموکراسی بژین "(12 September 2002، Bush).

دهەمان گۆتارا خۆ دا بۆشێ کور ئەڤ چەندە بۆ ڕایا گشتی یا جیهانێ ڕاگەهاند،"ئەم نەشێن چ هزرێن خەلەت بحەوینین، ئەڤرۆ یا گرنگە لبیرا خۆ بینین کو سەدام حسێنی ئێرش کرییە سەر وەلاتێ ئیرانێ ل سالا1980ێ و کوێتێ ل سالا1990ێ. ئەوی موشەکێن بالستیک د ئیرانێ، سعودی، بەحرینێ و ئیسرائیلێ وەرگرینە. چارەکێ ڕژێما ئەوی بریارا کوشتنا هەموو کەسێن ژیێ وان دناڤبەرا 15تا 70سالێدا ل گوندێن کوردان یێن خوجە ل کوردستانا عێراقێ دا. ئەوی گازەکا زۆر ب ئیرانیان و 40 گوندێن کوردان ل [کوردستانا] عێراقێ وەرگرییە هژمارەکا زۆر ژ کوردان گوشتینە ، مالێن ئەوان خراب و وێرانکرینە"(12 September 2002، Willetts) . دگۆتارا خۆ دا؛ سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور ب ئاشکەرایی خۆیاکر، ئەگەر سەدام حسێن پێگێریێ ب بریارێن ئەنجوومەنێ ئاسایشا نێڤدەولەتی یێ نەتەوەییێن ئێکگرتیڤە نەکەتن دێ کریارێن لەشکەری ب دژی عێراقێ دەست پێکەن و دێ سەدام حسێن نەچاربیت دەستان ژ دەستهەلاتا خۆ بەردەت. دووماهی ئارمانجا سیاسەتا دەرڤەیا حکومەتا ئەمریکا ب سەرۆکاتیا ئەوی ل ڕۆژهەلاتا ناڤین ژبۆ ئەفغانستان، عێراقێ و فلستینێ ببنە وەلاتێن دیموکراسی دگوهۆڕینێن سیاسی و ڕێڤەبرنێدا ل ڕۆژهەلاتا ناڤین (12 September 2002، Bush).

لەوڕا ژی دێ بینن، خەلکێ عێراقێ ب تایبەتی کوردێن هەڕێما کوردستانا عێراقێ کارڤەدانەکا زۆر پۆزەتیڤ هەمبەری هەلۆیست و ڕەفتارێت کارگێرییا بۆشی هەبوون. چونکی ئەوان دزانی دێ ژ ئەوێ ڕژێمێ یا کو ب چەرخان زلم و زۆرداری لێکری هێنە رزگارکرن. هەروەسا ئەوان هزر دکر ئەگەر ئەمریکا بهێت دەڤەرێ دێ بارەگایێن ڕێکخراوێن تیرۆرستی یێن ب سەر قاعیدە ڤە یێن کو ئیرانێ پشتەڤانییا ئەوان دکر تۆپباران کەتن و دێ ژ مەترسیا ئەوان ژی هێنە رزگارکرن. ئەوان هیڤی دخواستن کو دێ ئیدی ب ئازادی بێ ترسا هەبوونا ڕژێما سەدامی د هەڕێما خۆ دا ژین. کوردان زۆر بزاڤ ل دیموکراسیکرنا عێراقێ و هەڕێما خۆ ب شێوازێ دیموکراسیا ئەمریکا دگێراندن.

کارگێرییا بۆشێ کور بەردەوامیدا گڤاشتنێن خۆ ل سەر سەدام حسێنی کو پێگێریێ ب بریارێن ئەنجوومەنێ ئاسایشا نێڤدەولەتی یێن نەتەوەییێن ئێکگرتی بکەتن. بەلێ بەرۆڤاژی ڕژێما سەدام حسێنی هەر ل سەر سەرهشکاتیا خۆ بەردەوام

بوو. ل سالا2003ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور دگۆتارا خۆ یا ئێکگرتنا ویلایەتاندا برووني ئەڤ چەندە خۆیاکر" میللەتێ مە، جیهان دڤێت وانانن ژ شەر و هەڤرکیێن ل کووریا وەرگرن و رێکێ نەدەن تاکو مەترسیەکا دی یا مەزن ل عێراقێ بهێتە پێش و مەترسیێ بکەتە سە ر ئاسایش و بەرژەوەندێن ئەمریکا ل دەڤەرێ (28 January 2003، The Washington Post). دکتاتۆرێ تۆندوتیژ دگەل میژوویەکا بێ ترسا تۆندوتیژ، پەیوەندییێن دگەل تیرۆرێ، دگەل زەنگینیەکا مەزن یاگونجایی رێک پێناهێتە دان دا سەرکێشیا هەرێمەکا گرنگ بکەت و مەترسیێ ل سەر ئاسایش وبەرژەوەندییێن نەتەوایەتی یێن ویلایەتێن ئێکگرتی ل دەڤەرا ڕۆژهەڵاتا ناڤین بکەت. بەری 12 سالان ل کەنداڤێ فارسی رژێما سەدام حسێنی توشی زیانەکا زۆر کاریگەر ببوو د ئەوی شەرێ ئەوی دەستپێکری دا و تێدا ب تۆندی هاتیە شکاندی. داکو خۆ ژێ ڤەکێشت، ئەو رازیبوو هەموو چەکێ خۆ یێ کومکۆژ بێ پێشکەڤت بهێلیت و ژناڤ ببەت. بەلێ بێ هزرکرنا کارڤەدانێن نێڤدەولەتی ب سەرۆکاتیا ئەمریکا ژ سۆزا خۆ لێڤە بوو، و بەردەوامی دا کریارێن خۆ یێن تۆندتیژ و ب شێوەیەکێ هوڤانە ب دژی گەلێ عێراقێ ب تایبەتی کوردێن ل کوردستانا عێراقێ دژیان ڕاوەستیا "(28 January 2003، The White House). ب ئەڤی شێوەیی خۆ یا دبیت؛ ئەڤ کریارێن ئەوی ب دژی کوردان سەڵماندبوو رژێما سەدامی ب شێوەیەکێ بەردەوام مەترسییە بۆ سەر پێگەھ و بەرژەوەندییێن ئەمریکا ل دەڤەرێ.

پاشی د گۆتارا خۆ یا ئێکگرتنا ویلایەتاندا سەرۆکێ ئەمریکا، بۆشێ کور، برووني ئاشکەراکر دێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا بزیترین وەخت بڕێکا بکارهینانا لەشکەری و هێزێن ئاسمانی عێراقێ بۆمباران کەت، ئەگەر ئەو (رژێما سەدامی) پێگێریێ ب بریارێن نەتەوەییێن ئێکگرتی نەکەت. سیاسەتا کارگێرییا ولایەتێن ئێکگرتێن ل ژێر سەرۆکاتییا بۆشێ کور رێک نەدا عێراقێ مەترسیێ ل سەر ئارامیا ڕۆژهەلاتا ناڤین یان ژی ئاسایشا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا و جیهانێ پەیدا بکەت. دیسان بۆشی ڕاگەهاند عێراقێ هەلبژارتنەک بتنێ یا هەی ئەو ژی ئەڤەیە" ژی " ئەم هێڤیدکین رژێما عێراقێ بریار و داخوازییێن نەتەوەییێن ئێکگرتی جێبەجێ بکەت. چەکێ خو یێ کومکۆژ بتەمامی و ب ئاشتیانە ژناڤ ببەت. ئەگەر نە. ئەم ئامادەینە عێراقێ بڕێکا هێزێن لەشکەری بێ چەک بکەین. بهەر رێکەکێ دێ ئەڤ مەترسیە هێت ژناڤبرن داکو ئێدی نەبیتە مەترسی لسەر میللەتێن عێراقێ"(26,February 2004 Bush).

ل 17ئادارا سالا 2003ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کۆر گۆتارەک پێشکێشی هەڤوەلاتێن ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا کر بوو. تێدا داخواز ژ سەرۆکێ وەلاتێ عێراقێ، یێ کو ب وەلاتێ بیانی یێ باکووریێ ڕۆژئاڤایێ ئاسیا دایەنیاسین کر، جهێ خۆ وەکو سەرۆکێ وەلاتێ بهێلیت و کونترۆلا وەلاتێ عێراقێ بۆ لەشکەرێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا بجە بهێلیت. ئەڤێ گۆتارێ کورتیا هەموو بزاڤ و بانگەشەێن ئاسایشا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا، ب تایبەتی ل کەرتێ لەشکەری، سەربەخۆیا ئەوێ هەمبەری باکووریێ ڕۆژئاڤایێ ئاسیا دماوێ بیست و ئێک سالین بوریدا بخوڤە دگرت (20 March 2013، Bunch).

دیسان بۆشی دگۆتارا خۆ دا، ڕاگەهاند عێراقێ ب سەرکەڤتیانە چەکێ یێ خۆ ناڤوکی یێ پێشئێخستی و بەردەوامە ل سەر پێشکەڤتنا ئەوی، دێ ل نێزیکی ب دژی ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا و سەروەریا ئەوێ بکارهینیت. گۆتارێ ب گڤاشتنەکا توند یا بەردەوام دیارکر ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا بۆ ماوەیەکێ دریژ رژێما عێراقێ ئاگەهدار کرییە خۆ ژ پێشئێخستنا چەکێ کومکۆژ بدەت پاش. بەرۆڤاژی عێراقێ ب شێوەیەکێ چالاکیانە هوشدارێن ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا و بریارێن نەتەوەییێن ئێکگرتی بن پێکرییەنە. د دریژییێدانا گۆتارا خۆ دا، بۆشێ کور، دیارکر ب دریژیا ئەڤی ماوەیێ دریژ دا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا بێ خەلەتی و هووشیاری کارکرییە. بەرۆڤاژی ژێدەرێن هەوالگێریێ دیارکرییە عێراقێ بەردەوامی دایە بزاڤێن خۆ یێن توند بدریژاهیا ئەڤی ماوەیدا. لەورا، وەختێ هێرشکرنێ بۆ سەر رژێما سەدامی یێ نێزیک دبیت (20 March 2013، Bunch).

بڕێکا ڕەتکرنا نەپرچەککرنا عێراقێ، سەدام حسێنی شکەستن خواریە و پێگێریێ ب بریارا (1441) یا ئەنجوومەنێ ئاسایشا نێڤدەولەتی یا نەتەوەێن ئێکگرتی نەکرییە. سەرۆکێ ئەمریکا، بۆشێ کور، ڕەخنە ل UN گرتن ژبۆ نەدیارکرنا چ دەست پێشخەریان و نە جێبەجێکرنا جهێن ئەرکێ خۆ گڤاشتنا بێختنە سەر عێراقێ تاکو پێگێر بیت دگەلدا"(Perry, Darilek, Rohn & Sollinger, 2015). ژبەر هندێ ، بەری ڕاگەهاندنا شەری ب دژی رژێما سەدامی ب دوو ڕۆژان

ئانکو ل 18ئادارا 2003ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور، دگۆتارەکێدا دەربارەی دەستپێکرنا ئوپەرەسیۆنا لەشکەری ل عێراقێ دا ڕاگەهاندن ئارمانجا هێرشا ئازادیا عێراقێ (Operation Iraqi Freedom Objectives) لادانا سەدام حسێنی یە ل سەر دەستهەلاتێ، ڤەدیتن و ژناڤبرنا شانێن چەکێ کومکۆژ یێ قەدەغەکرییە ل عێراقێ و هینانا ئازادیێ یە ژ بۆ هەڤوەلاتێن عێراقێ. هەژییە بێژین هوکارێن ئایینی ژی ب بانگەشەێن ب شەرێ ئازادیا عێراقێ ڤە دیار بوون. چونکی بۆشێ کور، دگۆتار خۆ دا ڕاگەهاند کو :" ئەز یێ لدویڤ ئەرکەکێ پیرۆز هاتیم، خودێ یا گوتی من جۆرج هەرە، شەرێ تیرۆرستان ل ئەفغانستان بکە و من کر. پاشی گۆت من جۆرج هەرە، و زلم و زۆرداریێ ل عێراقێ بدووماهی بینە، خەلکێ عێراقێ ئازاد بکە و من کر. و نوکە ئە ز هەست پێدکم پەیڤێن خودێ دێ هێن و بێژن من هەرە دەولەتەکێ بۆ فلستینیان بدەستڤە بینە، ئاسایشێ بۆ ئیسرائیلییان دابین بکە و ئاشتیێ بۆ ڕۆژهەلاتا ناڤین دابین بکە. ب ئالیکاریا خودێ ئەزێ چم وێ ژی کم." (Cornwell ،October 2005 7) .

ب ئەڤی ڕەنگی ب شێوەیەکێ ڕون خۆیا دبیت ژبە رهندێ ژی بۆشێ کور باوەری بهندێ هەبوو خودێ یێ دگەل ئاخڤتی، ئەگەرنە، ئەوی نەدشیا ئەڤان کارێن خۆ ب شێوەیەکێ دروست ئەنجامبدەت. بەلێ دیارە بتنێ ئەڤە بانگەشە بوون ژبۆ رازیکرنا ڕایا گشتی یا ئەمریکا ژبۆ پشتەڤانیکرنا ئارمانجێن سیاسەتا کارگێرییا ناڤبری یا دەرڤە داکو بشێت ب ئەڤان ستراتیژییان ئەوان ئارمانجان بدەستڤە بینت.

ل 19 ئادارا سالا 2003ێ وەلاتێ خودان سەروەری عێراق تۆشی ئێرشەکا دژوار یا لەشکەری ژلایێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا وهەڤپەیمانێن ئەوێ بەریتانیا، ئوسترالیا، پۆلەندا، دانیمارک، ئەسپانیا، ئیتالیا، کوریا باشوور و یابان...هتدتر بوو. ئەڤێ هێرشێ سیاسەتا جیۆستراتیژی یا ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا ل باکووریێ ڕۆژئاڤایێ ئاسیا دبەشداریکرنا بن پێکرنا مافێن مرۆڤیدا، تاوانبارێن شەری، تاوانبارێن ب دژی مرۆڤایەتێ، چاڤ ترساندنا دەولەتێن بچووک ژبۆ کرنا بن کونترۆلا خۆڤە بخۆڤە دگرت و ب مەبەستا ڕاوەستاندنا شەری ب دژی مەدەنیان و کارتێکرنا جیوستراتیژییا دەرڤە بوو. هەر ژ ڕۆژا 19 ئادارا 2003ێ تا نها هوکارێن هێرشا سەر عێراقێ ب دورستی و ڕوونی نەهاتینە دیارکرن ژبۆ رازیکرنا خەلکێ ل جیهانێ و ڤالەهییەکا سیاسی د سەنتەرێ ئمبراتۆریەتیا ئەمریکا دا ژبۆ کارتێکرنێ لدۆیڤ خۆ هێلایە (Bunch ،March 2013 20). دگەل هندێدا ب ڕەنگەکێ زۆر یا ئاشکەرایە ب بهانەیا هەبوونا چەکێ ناڤۆکی، نەپێگریکرنا برپارێن ئەنجوومەنێ ئاسایشا نەتەوەێن ئێکگرتی و کوشتنا خەلکێ عێراقێ مەدەنی ب شێوەیەکێ هۆڤانە.

ژلایەکێ دیڤە پشتی تونددەرەوی و ڕەتکرنا سەدام حسێنی پێگێریێ دگەل نەتەوەییێن ئێکگرتی ژبۆ جێبە جێکرنا ئەوان ماددەێن ل سەر رژێما ئەوی ل عێراقێ هاتینە سەپاندی خالەکا بهێزا گرنگ بوو ژبۆ کارگێرییا بۆشێ کور کو هزرێ ل سەر ئێرشا لەشکەری ل عێراقێ بکەت. سەرەڕای هندێ، ل چریا ئێکێ یا سالا2002ێ؛ گونگرێسی ئەمریکی بریارا شەرێ ب دژی عێراقێ دەرباز کر. بەلێ ژبەر گفشاتنێن نێڤدەولەتی ل سەر ئەمریکا، شەر ب دژی رژێما سەدامی هاتیە پاشئێخستن تا ل سالا 2003ێ؛ دانووستاندنا ل ئەنجوومەنێ ئاسایشا نەتەوەێن ئێکگرتی ل سەر سەنتەرێ بریارا نەتەوەییێن ئێکگرتی یا ژمارە (1441)، و "ئەنجامێن مەترسیدار" بۆ عێراقێ ئەگەر سەدام حسێن بەردەوامی دا " بن پێکرنا بەندێن بریارێ" هاتنە کرن (Perry, Darilek, Rohn & Sollinger, 2015).

ڕووسیا، فەرەنسا دیارکر ئەنجامێن مەترسیدار دێ ژ ئێرشا سەر عێراقێ پەیدابن، بەلێ مەبەست ئەوان ژێ کریارێن لەشکەری یێن ئوتوماتیکی نەبوو، ئەوان پتر حەز ل سەر پاشئێخستنا دورپێچێن ئابووری یێن تۆند ل سەر کارگێرییا سەدام حسێنی دکرن. بەلێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا و بەریتانیا پتر حەز و پشتەڤانیا ل کریارێن لەشکەری ب دژی رژێما سەدامی هەبوون. ژبەرکو ئەوان پشتەڤانیا پێشنیارێن هەوالگێرییێن خۆ دکرن یێن تێدا دیارکری سەدام حسێنی چەکێ کومکۆژ یێ زیدەکری. نەپشتەڤاینکرنا ژلایێ هەوارگێریڤە و نەڤیانا دانانا گڤاشتنا ژلایێ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکاڤە دا ڕاپۆرتێن هەوالگێریا وان بنە جهێ نەباوەرییێ لدەڤ ڕایا گشتی یا خەلکێ. هەرچەوابێتن، هەر ل ئادارا سالا2003ێ؛ سەرۆکێ فەرەنسا ژاک شیراک ڕاگەهاندی ئەو دێ مافێ ڤیتۆێ ب دژی هەر بریارەکا نەتەوەییێن ئێکگرتی بۆ کریارێن لەشکەری ب دژی عێراقێ بکارهینیت (Wall ،2004).

ژلایەکێ ڤە، پەیوەندییێن دەولەتێن هەڤپەیمان بەرەڤ ئالۆزیان چوون و لایەنێ ب دژی فەرەنسا د ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا دا گەشە کر. ئەندامێن ریکخراوا هەڤ پەیمانیا ئەتلانتیکا باکوور "ناتۆ" دگەل ئەلمانیا ب توندی رەخنە ل گازیا لەشکەری یا بۆشێ کور کرن. داخوویانێن هەڤسۆزیا ئەور,پیان ژبۆ ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا ئەوێن پشتی 11ئەیلۆلێ هاتین ب پەشێمانیڤە دریکا هول و ژۆرێن ئاڤاهیێ نەتەوەیێن ئێکگرتی ل نیۆیۆرک نەگەلەک دوویر ژ ئەوی جهێ بەری هەژدە هەیڤان کارەساتا 11 ئەیلولێ، بەلێ روویدایی بەرزە بوون. نەرازیبوونا ریکخراوا نەتەوەییێن ئێکگرتی ژبۆ کریارێن لەشکەری، سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور، نەچار کر "هەڤپەیمانیەک ئامادە Ready Ally "، دگەل هندەک وەلاتان مینا بەریتانیا مەزن، پۆلەندا، ئوسترالیا و دانیمارک ئەوێن بهێزێ بەشداری دگەل ئەمریکا ژبۆ داگیرکرنا عیراقێ کرین پێک هینا (The White House ،January 2009 17).

ژلایەکێ دیڤە، بەری شەرێ ئازادیا عیراقێ سەرۆکێ ئەمریکا ئەڤ چەندە خۆیاکر" پشتی زۆر بزاڤ ژلایێ جیلێن بوریڤە هاتینە کرن دیار بوو دێ ئاشتی و ئازادی ل رۆژهەلاتا ناڤین یا بزەحمەت بێتن بهێتە گەشەکرن. نها ئاسایشا نەتەوەیێ مە، هێڤییێن ملیۆنا یێن لسەر مە و ئەمریکا خۆ ژکاران نادەت پاش، ژبەرکو ئەو بزەحمەت. مە ئەزموونێن مەزن ل سەردەمێن بۆری یێن دیتن و دێ سەردەمێ خوژی تۆش بین.بڕێکا چارەسەری، مەبەستێن ئەمریکا، هەڤالێن وهەڤپەیمانێن ئەوێ. دێ ئەڤێ قوناغێ ئازادیێ و پێشئێخستنێ ئێخینێ. مرۆڤێن ئازاد دێ دەست ب کۆرسەکێ نۆ یێ مێژوویێ کەن ومرۆڤێن ئازاد دێ ئاشتیا جیهانێ خوازن و پارێزن"(26 February 2004، Bush). پشتی شەرێ عیراقێ هاتیە ڕاگەهاندن، سیاسەتا کارگێرییا بۆشی هەمبەری عیراقێ هزرا سەرەکیا خۆ دانا سەر هینانا ئازادیێ بۆ خەلکێ عیراقێ دچوارچوڤەیێ شرۆڤەکرنا دیموکراسیا ناڤخۆی دا. ل 20ئادارا 2003ێ؛ شەرێ ئازادیا عیراقێ ب سەرۆکاتیا ئەمریکا ب دژی رژێما سەدام حسینێ دەستپێکر و هێزێن هەڤپەیمانا ل کەنداڤێ فارسی دەست ب هێرشێن خۆ بۆ سەر عیراقێ کرن (The White House ،January 2009 17).

لدەمێ دەستپێکا شەرێ دگەل عیراقێ بدووماهی هاتی، سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کور دەست ب پالدانا هزرا ئازادیێ ل عیراق کر. لدۆیڤ هزر و ئاشۆپێن کارگێرییا بۆشێ کور ئازادی دا ریکێ ددەت عیراقێ کو ببتە رووناهیا دیموکراسیێ ل رۆژهەلاتا ناڤین بۆ دیموکراسیێ و هێڤیان. ئەڤجا ببتە پێنگاڤەک دپرۆسێسا هەمبەری ئاشتی، ئارامی، هەبوون و ڤەکرنێ ل رۆژهەلاتا ناڤیندا. سیاسەتا دەرڤەیا کارگێرییا بۆشێ کور هەمبەری رۆژهەلاتا ناڤین یا باوەریێ بوو. ب فەرمی دوبلوماسیەت، ستراتیژییێن هەڤکاریێ بکاردهینان ژبۆ هندێ بزاڤێ بکەت کو ئاریشەێن دهەرێمێدا چارەسەرکەت، ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا باوەردکر مەترسیێ ل سەر ولایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا و بەرژەوەندییێن ئەوێ یێن گرنگ ل جیهانێ دکەت. بکارهینا هێزێ ب دژی تیرۆرێ وەکو هێمایەک، کارگێرییا بۆشێ کور پشتەڤانیا بەرژەوەندییێن نێڤدەولەتی ل رۆژهەلاتا ناڤین دکرن. دیموکراسیکرنا رۆژهەلاتا ناڤین دهاتە دیتن وەک رێکەکا بتنێ ژبۆ چاکسازیکرنا ئارامیا هەرێما ناڤبری. " جیهانێ بەرژەوەندییەکا روون دبەلاڤکرنا بهایێ دیموکراسییدا هەیە.ژبەرکو میللەتێ ئارام، ئازاد ئایدولۆژیا کوشتنێ ناراکەت. بەلێ ئەو پشتگیریا ئاشتیێ و پشتەڤانیا ژیانەکا باشتر دکەت. هندەک هێڤێن حەشێکرنا ئازادیێ ل ناڤ میللەتێن رۆژهەلاتا ناڤین هەنە... رژێما نوی ل عیراقێ دێ خزمەتا یەکسانی، نموونەیا سەرکێشیا ئازادیێ بۆ نەتەوەییێن دی یێن ل رۆژهەلاتا ناڤین کەت (The White House ،January 2009 17). ژبەرکو کارگێرییا بۆشێ کور، هزر دکر کو دێ شێتن عیراقێ ب مودێلا دیموکراسیا ل تورکیا و ئیمارات هەی دیموکراسی بکەت. بەلێ هزر دهندێدا نەکر بوو زۆر بزەحمەتە عیراقێ دیموکراسی بکەت. ژبەرکو عیراق ژ سیێ گرۆپێن هەڤڕکێ کورد،سونە وشیعەیان پێک دهێت.

سەرەڕای ڕاگەهاندنا توند یا رژێما بەعس ل عیراقێ ب دژی هێزێن هەڤپەیمانانن. هێزێن ویلایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا و هەڤپەیمانێن ئەوێ وەختەکێ درێژ نەمان ب گرتنا بەغداد ڤە.ل 10 نیسانا 2003ێ؛ پرۆسێسا ئازادیا عیراقێ ب دووماهی هات. بەلێ کارگێرییا ئەمریکا دووماهیا ئەڤێ پرۆسێسێ ڕانەگەهاند. ژبەرکو ل نسیانا 2003ێ؛ زۆر بۆیەرێن هەستیار و مەترسیدار ل عیراقێ رووداو و هێزێن ئەمریکا و هەڤپەیمانێن ئەوی ب ئەوان ئاریشەیانڤە مژویل مان.هەرچەوابیت، ل 1 ئایارا 2003ێ؛ سەرۆکێ ئەمریکا ڕاگەهاندنا هێرشێن سەرەکی یێن ئۆپەرەسیۆنا بەرهنگاریێ ل عیراقێ بدووماهی

هات. دهەمان بیاڤدا، ل13کانینا ئێکێ2003ێ؛ هێزێن لەشکەرێ ئەمریکا دکتاتۆرێ عێراقێ سەدام حسێن ل گوندەکێ ل نێزیک سەنتەرێ پارێزگەها سلاح الدین (تکریت) گرت. ژلایەکێ دیڤە، لێگەرێن چەکێ کومکۆژ ل عێراقێ هیچ بەلگەنامەیەکا تێدا هەبوونا چەکێ ناڤۆکی و مەترسیان نەدیت. ئەڤجا ئەڤان بوویەر ، پێشهاتێن سیاسی و شەرێ ل عێراقێ رویداین. بەرێ کارگێرییا بۆشێ کور دا رێکەکا دی ژبۆ پشت بەستنا پەلدەرێن شەرکرنێ دگەل رژێما سەدام حسێنی. ئەڤجا ژبەر ئەڤێ چەندێ ئەمریکا هرزا خۆ دانا سەر کریارێن" ناڤدارێن بن پێکرنا مافێن مرۆڤی" (Notorious Human Rights Violations)، یێن سەدام حسێنی ب دژی گەلێن عێراقێ بکارهیناین ب تایبەتی کوردان (25 October 2012، NTUN).

وەک ل پێشیێ هاتیە دیارکرن ستراتیژییا ئاسایشا نەتەوەی یا ویلایەتێن ئێکگرتێن ئەمریکا ژلایێ سەرۆکێ ئەمریکا بۆشێ کورڤە هاتە ڕاگەهاندن. ناڤبری دستراتیژییا خۆدا ب رووبی حەزێن سیاسەتا کارگێرییا خۆ ژبۆ "بەلاڤکرنا دیموکراسێ ل سنۆرێ رۆژهەلاتا ناڤین" شرۆڤەکرن. ژبەر هندێ دشێن دیار کەین دوو ستوینا پشتەڤانیا ستراتیژییا ئاسایشا نەتەوەی یا ئەوی دکرن. ئێک، پالدانا جڤاکێ نێڤدەولەتی داکو ل سەر دیموکراسیکرنا برێکا پشتەڤانیکرنا" ئازادیێ، دادوەریێ و پیرۆزاهییێن مرۆڤایەتیێ رازیبیت". دوو، سەرکێشکرنا جیهانێ ژبۆ دورستکرنا دیموکراسییێ داکۆ هەڤپەیمانان ژبۆ شەرێ ب دژی تیرۆرێ ل رۆژهەلاتا ناڤین و جیهانێ دورست بکەت. پشتی کارگێرییا تالیبان یا ئەفغانی نەحەواندنا تیرۆرستان رەتکری و ولایەتێن ئێکگرتییێن ئەمریکا بشەر چوو دگەل کارگێرییا تالیبان. لەوڕا ژی کارگێرییا بۆشێ کور پشتگێریا بەرەڤانیێ بکارهینا ژبۆ ژناڤبرنا مەترسێن ل رۆژهەلاتا ناڤین برێکا ڕاگەهاندنا شەری دگەل رژێما سەدام حسێنی.

7. دەرئەنجام

هەردوو شەرێن ئەمریکا یێن پشتی 11 ئەیلوڵا2001ێ، ب دژی رژێمێن رۆژهەلاتا ناڤین بوون. ژبەرهندێ سیاسەتا دەرڤەیا ئەمریکا ل رۆژهەلاتا ناڤین دقوناغێن پشتی شەرێ ساردا هاتیە گوهۆرین ژبەر جهێ هێزا ئەوێ دجیهانا ئێک جەمسەریدا. دشەرێ ب دژی تیرۆرێدا ل ئەفغانستان ئەمریکا رێکێن هێرشێن لەشکەری یێن سیاسەتا دەرڤە بکاردهینان ژبۆ دامەزراندنا مەرجێن لدۆیڤ حەزا خۆ ژبۆ دیارکرنا سیستەمێ نێڤدەولەتی لدۆر بنەماێن دیموکراسییەتێ. سیاسەتا ئەمریکا ئەو بۆ کو داخوازا، پشتەڤانیا بزاڤێن دیموکراسییەتێ، دەزگەهێن هەر نەتەوەیەکێ، دابوونەریت و دگەل دووماهی ئارمانج ژبۆ دووماهی هینا حکوومەتێن تۆندرەوان د جیهانا سەردەمدا. دجیهانا ئەڤرۆدا بنیاتێ سەلۆخەتێن رژێما ئاریشە زۆر پتر ژ دابەشکرنا هێزێ داناڤبەرا واندایە. ئارمانجێن شیانێن سیاسی یان مرۆڤایەتیێ یێن ئەمریکا ئەوە کو ئالیکاریا دورستکرنا جیهانەکا دیموکراسی، دەولەتێن رێڤەبرنەکا باش بکەت یاکو دشێت پێدڤیاتێن هەڤوەلاتێن خۆ دابین بکەت و دەست ب بەرپرسیارەتیەکا خۆ دسیستەمێ نیڤدەولەتیدا بکەت. ئەڤە باشترین رێکە ژبۆ پێشکێشکرنا بەردەوامیا ئاسایشیێ ژبۆ خەلکێ ئەمریکا.

د شەرێ ب دژی تیرۆرێدا ل ئەفغانستان، ئەمریکا نەشیا سەرکەڤتنێ بدەستڤە بهینیت و نەچاربۆ دگەل سەرکردەێن تالیبان لدۆر دەستهەلاتێ ل ئەوی وەلاتی بکەت، بەلێ دانووستاندنێن ئەوێ بێ ئەنجامبوون و نەشیا تیرۆرێ ژناڤببەت. بەلکۆ بەرۆڤاژی، ژ ئەنجامێ شەرێ ب دژی تیرۆرێ پتر تۆندرەوریییا تیرۆریستان ل جیهانێ بەربەلاڤبوو و پتر مەترسی کرنە سەر ئارامیا جیهانێ و ب تایبەتی رۆژهەلاتا ناڤین. ژبەر هندێ پتر مەترسی ئێخستە سەر ئاسایش و بەرژەوەندییێن ئەمریکا ل دەڤەرێ. چونکی دەولەتێن هەرێمێ ب تایبەتی ئیران و عێراقێ پشتەڤانیا تیرۆرێ دکر. لەوڕا، ئەمریکا نەچار بوو ناڤێ عێراقێ بکەت "دەولەتا تەوەرێ شەرخواز"، و بریار دا شەری ب دژی رژێما سەدام حسێنی ل عێراقێ بکەتن.

سەرەڕای روخاندنا رژێما سەدام دماوێ کێمتر ژ هەیڤەکێدا. بەلێ پرۆسێسا ئازادکرنا عێراقێ و دیموکراسیکرنا ئەوێ بەردەوامی پێهاتە دان داکو کارگێرییا بۆشێ کور بگەهیت ئارمانجێن خۆ یێن سەرەکی ئەوێن ئەوی لدەستپێکا شەرێ ئازادیا عێراقێدا ڕاگەهاندین. بەلێ ئەو ئارمانجێن بۆشێ کور دگۆتارێن خۆ دا دەربارەی پرۆسێسا ئازادیا عێراقێ ڕاگەهاندین هیچ ژێ بدەستڤە نەهاتینە. ژبەرکو کارگێرییا بۆشی بتنێ هزر دکریارێن لەشکەریدا کربوو و دۆیڤچوونا هندێ نەکر بوو کو عێراق ژ زۆر گرۆپان وەکو کورد، سوننەێن عەرەب، شیعەێن عەرەب...هتدتر پێک دهات. ژبەر هندێ

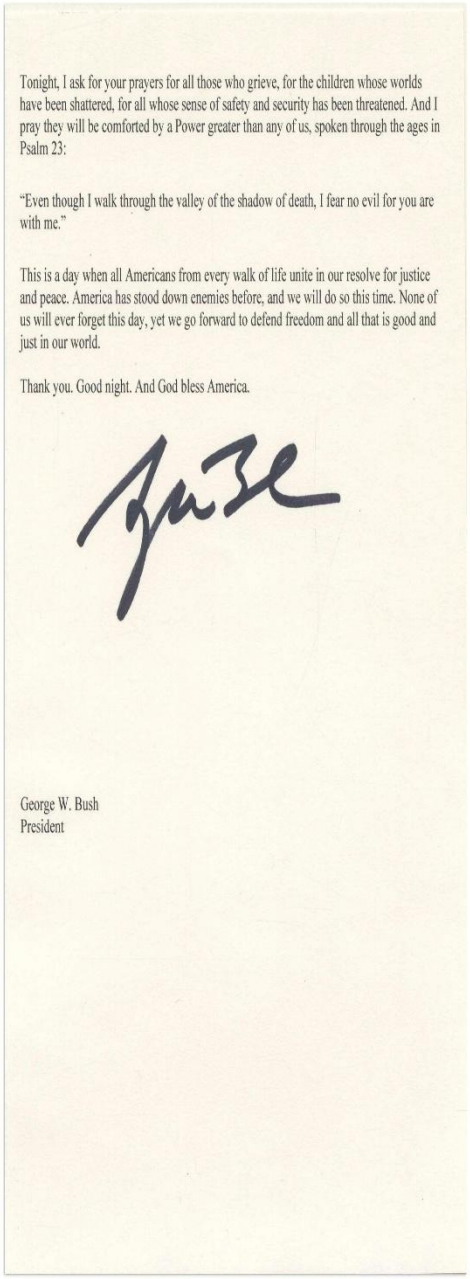
ژی زۆر بزەحمەت بوو ئەڤ ئارمانج بدەستڤە بهێن. لەوڕا ژی ژ ئەنجامێ نەشارەزایی، رەڤتار و هەلویستێن نەدورست ژلایێ لەشکەرێ ئەمریکا و هەڤپەیمانێن وێڤە. لەشکەری ئەمریکا ل ناڤەراست و باشوورێ عێراقێ زیان مەزن ڤێ کەڤتن. عێراق بۆ مەترسدارترین وەلات ل رۆژهەلاتا ناڤین و جیهانێ. ژبەرکو زۆر گرۆپین تیرۆرستی تێدا پەیدابوون. هەروەسا شەری سوننی و شیعەیان دەست پێکر. ژبەر کو دەستهەلاتداریا بەروەختا ئەمریکا ل عێراقێ پلانەک رێکخستی بەرهەڤ نەکر بوو عێراقێ دابەشی سیێ هەرێمان بکەن، دەزگەهێن ئەوان هەرێما یێن کارگیری بباشی مەشق بکەن و لەشکەرەکێ رێک وپێک بۆ هەرسیێ هەرێمان دورست بکەن. پاشی بزاڤێ بکەن عێراقێ بشێوازێ ئەمریکا دیموکراسی بکەن هەروەسا ئازادی و یەکسانێ دناڤدا بەلاڤ بکەن تا کو ببتە مودێلا دیموکراسیێ ل رۆژهەلاتا ناڤین.

ئەگەر کارگێرییا بۆشێ کور ئەڤ پلانا ل سەری هاتیە دیارکرن هاتبایە جێبەجێکرن دا عێراق بیتە نموونەیا دیموکراسیێ ل رۆژهەلاتا ناڤین. چونکی دا کارگێرییا هەر هەرێمەکێ کاروواریێن خۆ بریڤە بیت و هیچ گرۆپ نەدهات پشت گوهاڤێتن. بەلێ بەرۆڤاژی کارگێرییا بۆشێ کور بەرێخودا ئەفسەر و پلەدارێن رژێما بەعس، هژمارەکا زۆرا فەرماندە، سەربازێن رژێما بەعس هینان دناڤ لەشکەر و دەزگەهێن کارگێرییێن عێراقێدا. ل ئەڤێرێ دیار دبیت کو ئەمریکا شیانێن دیموکراسیکرنا عێراقێ نەبوو، ژبەرکو زیانەکا زۆر کاریگەر ژلایێ ئابووری و سەربازیڤە پێ کەڤتبوون. ژبەرهندێ ئەمریکا رێک دا کەڤنە سەربازێن رژێما بەعس بهێنە دناڤ دەزگەهێن لەشکەری و کارگێری یێن عێراقێدا ژبۆ ئارامکرنا رەوشا سیاسی ل عێراقێ. حکوومەت کەتە دەدەستێ گرۆپێ زۆرینە (شیعەیان دا). ب ئەڤێ چەندێ ژی شیعەیان هەردوو گرۆپێن دی یێن ژ خۆ کێمتر سوننەێن عەرەب و کورد پشت گوڤەهاڤێتن. لەوڕا ژی عەرەبێن سۆننی ب هەموو شێوازن دژایەتیا سیاسەتا ئەمریکا ل عێراقێ کر، رابوون ب پشتەڤانیاکرنا رێکخراوا قاعیدە ب دژی کارگێرییا عێراقێ و هێزێن ئەمریکا ل عێراقێ کرن.

بتنێ کورد بوونە پشتەڤانێن ئەمریکا ژبۆ دیموکراسیکرنا هەرێما خۆ، لەوڕا ژی کورد بوونە هەڤپەیمانێن سەرەکیێن ئەمریکا ل عێراقێ. کارگێرییا بۆشێ کور سیاسەتەکا زۆر جیاواز هەمبەری کوردان ب بەراوردی دگەل حکوومەتێن دی یێن ئەمریکا پەیرەوکر. دئەنجامێ ئەڤێ سیاسەتێ دا کارگێرییا ئەمریکا قونسۆلخانا خۆ ل پایتەختێ هەرێما کوردستانێ هەولێر ڤەکر. هەروەسا ژ هەموو لایانڤە ئالیکاریا سەرکردەیێن کوردان کر ژبۆ بەلاڤکرنا دیموکراسیێ، ئازادی و یەکسانێ ل هەرێما خۆ، لەوڕا ژی تارادەکێ باش هەرێما کوردستانێ باشتر پێشکەڤتیت، بخوڤە دیتنە ب بەراوردی دگەل دەڤەرێن دی یێن عێراقێ. ئەڤ ژی هەموو بۆ هەلوێست و سیاسەتا خو گونجاندنا سەرکردیێن کوردان دگەل سەرکردیێن ئەمریکا دزڤریت، چونکی ئەوان ب هەموو هێز و شیانێن خۆ هەولددا پەیوەندییێن خۆ دگەل بەرپرسێن ئەمریکا بهێز بکەن.

8. پاشبەند

بەڵگەنامەیا گۆتارا بۆشێ کۆر ل 11 ئەیلوولا 2001



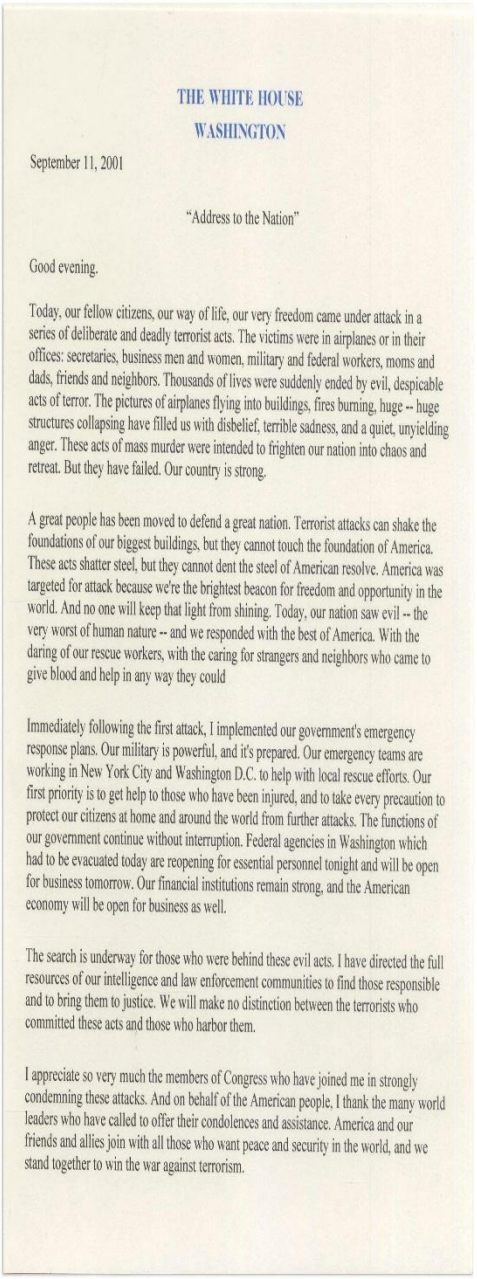
Tonight, I ask for your prayers for all those who grieve, for the children whose worlds have been shattered, for all whose sense of safety and security has been threatened. And I pray they will be comforted by a Power greater than any of us, spoken through the ages in Psalm 23:

"Even though I walk through the valley of the shadow of death, I fear no evil for you are with me."

This is a day when all Americans from every walk of life unite in our resolve for justice and peace. America has stood down enemies before, and we will do so this time. None of us will ever forget this day, yet we go forward to defend freedom and all that is good and just in our world.

Thank you. Good night. And God bless America.

George W. Bush
President



THE WHITE HOUSE
WASHINGTON

September 11, 2001

"Address to the Nation"

Good evening.

Today, our fellow citizens, our way of life, our very freedom came under attack in a series of deliberate and deadly terrorist acts. The victims were in airplanes or in their offices: secretaries, business men and women, military and federal workers, moms and dads, friends and neighbors. Thousands of lives were suddenly ended by evil, despicable acts of terror. The pictures of airplanes flying into buildings, fires burning, huge -- huge structures collapsing have filled us with disbelief, terrible sadness, and a quiet, unyielding anger. These acts of mass murder were intended to frighten our nation into chaos and retreat. But they have failed. Our country is strong.

A great people has been moved to defend a great nation. Terrorist attacks can shake the foundations of our biggest buildings, but they cannot touch the foundation of America. These acts shatter steel, but they cannot dent the steel of American resolve. America was targeted for attack because we're the brightest beacon for freedom and opportunity in the world. And no one will keep that light from shining. Today, our nation saw evil -- the very worst of human nature -- and we responded with the best of America. With the daring of our rescue workers, with the caring for strangers and neighbors who came to give blood and help in any way they could

Immediately following the first attack, I implemented our government's emergency response plans. Our military is powerful, and it's prepared. Our emergency teams are working in New York City and Washington D.C. to help with local rescue efforts. Our first priority is to get help to those who have been injured, and to take every precaution to protect our citizens at home and around the world from further attacks. The functions of our government continue without interruption. Federal agencies in Washington which had to be evacuated today are reopening for essential personnel tonight and will be open for business tomorrow. Our financial institutions remain strong, and the American economy will be open for business as well.

The search is underway for those who were behind these evil acts. I have directed the full resources of our intelligence and law enforcement communities to find those responsible and to bring them to justice. We will make no distinction between the terrorists who committed these acts and those who harbor them.

I appreciate so very much the members of Congress who have joined me in strongly condemning these attacks. And on behalf of the American people, I thank the many world leaders who have called to offer their condolences and assistance. America and our friends and allies join with all those who want peace and security in the world, and we stand together to win the war against terrorism.

(The White House, September 11, 2001).

ڕاگەهاندنا شەری ب دژی ئەفغانستان ژلایێ بۆشی ڤە



"All the News That's Fit to Print"

The New York Times

Late Edition
New York: Today, showers, then brightening skies, high 73. Tonight, partly cloudy, low 64. Tomorrow, partly sunny, high 77. Yesterday, high 72, low 65. Weather map, Page D8.

VOL. CLI . . No. 51,883 | Copyright © 2001 The New York Times | NEW YORK, FRIDAY, SEPTEMBER 21, 2001 | $1 beyond the greater New York metropolitan area. | 75 CENTS

BUSH PLEDGES ATTACK ON AFGHANISTAN UNLESS IT SURRENDERS BIN LADEN NOW; HE CREATES CABINET POST FOR SECURITY

TOP AIR CHIEF SENT

Ground Units Deployed, Joining Bombers and Supporting Planes

By ERIC SCHMITT and MICHAEL R. GORDON

WASHINGTON, Sept. 20 — A top Air Force commander has flown to Saudi Arabia to oversee air attacks against Afghanistan and other potential targets in the war against terrorism, military officials said today.

American ground troops were also being sent to the region, the Army secretary, Thomas White, said today, to join two dozen bombers and support aircraft that had already begun moving within easy striking distance of Afghanistan. The Army Special Forces Command at Fort Bragg, N.C., confirmed receiving a deployment order, but declined to say how many troops were involved.

The Pentagon is planning to send combat search-and-rescue teams into former Soviet republics in Central Asia, where they would be ready to get downed pilots, two Defense Department officials said. Uzbekistan is considered most likely; President Bush called the Uzbek president, Islam A. Karimov, on Wednes-

Post photo by Win McNamee, via Reuters

Bars Talks, Saying Hosts Will Share the Terrorists' Fate

By ELISABETH BUMILLER

WASHINGTON, Sept. 20 — President Bush demanded tonight that Afghanistan's leaders immediately deliver Osama bin Laden and his network and close down every terrorist camp in the country or face military attack by the United States.

"These demands are not open to negotiation or discussion," the president said in an address to a joint meeting of Congress. "The Taliban must act and act immediately. They will hand over the terrorists, or they will share in their fate." [Transcript, Page B4.]

The president outlined a broad framework for the campaign against terrorism, reaching far beyond Afghanistan and Mr. bin Laden's organization, Al Qaeda. He made it clear that American ground troops would be involved, and that a military strike could come soon. "Be ready," he said to the military.

"From this day forward, any nation that continues to harbor or support terrorism will be regarded by the United States as a hostile regime," Mr. Bush said in a blunt warning that could encompass countries that the United States has previously identified as giving safe haven to terrorists, among them Iraq, Iran and Syria. The demands includ-

Center and the Pentagon to the Nazis.

"They are the heirs of all the murderous ideologies of the 20th century," he said. "By sacrificing human life to serve their radical visions, by abandoning every value except the will to power, they follow in the path of Fascism, Nazism and totalitarianism. And they will follow that path all the way to where it ends: in history's unmarked grave of discarded lies."

The president implored the nation for its support and patience in what he described as a coming global struggle and made it clear that Americans should be prepared for casualties.

"Americans should not expect one battle, but a lengthy campaign, unlike any other we have seen," Mr. Bush told Congress and a national television audience. "It may include dramatic strikes, visible on television, and covert operations, secret

Continued on Page B4

Many Listeners Are Reassured

(The New Nork Times, September21, 2001)

ئارمانجێن ڕێکخراوا قاعیدە ل وەلاتێن موسلمان و دژایەتیا ئەوێ ب دژی ئەمریکا

[redacted]

30009

NATIONAL SECURITY COUNCIL
WASHINGTON, D.C. 20504

January 25, 2001

INFORMATION

MEMORANDUM FOR CONDOLEEZZA RICE

FROM: RICHARD A. CLARKE

SUBJECT: Presidential Policy Initiative/Review -- The Al-Qida Network

Steve asked today that we propose major Presidential policy reviews or initiatives. We urgently need such a Principals level review on the al Qida network.

Just some Terrorist Group?

As we noted in our briefings for you, al Qida is not some narrow, little terrorist issue that needs to be included in broader regional policy. Rather, several of our regional policies need to address centrally the transnational challenge to the US and our interests posed by the al Qida network. By proceeding with separate policy reviews on Central Asia, the GCC, North Africa, etc. we would deal inadequately with the need for a comprehensive multi-regional policy on al Qida.

al Qida is the active, organized, major force that is using a distorted version of Islam as its vehicle to achieve two goals:

--to drive the US out of the Muslim world, forcing the withdrawal of our military and economic presence in countries from Morocco to Indonesia;

--to replace moderate, modern, Western regime in Muslim countries with theocracies modeled along the lines of the Taliban.

al Qida affects centrally our policies on Pakistan, Afghanistan, Central Asia, North Africa and the GCC. Leaders in Jordan and Saudi Arabia see al Qida as a direct threat to them. The strength of the network of organizations limits the scope of support friendly Arab regimes can give to a range of US

[redacted]

Classified by: Richard A. Clarke
Reason: 1.5(d)(x6)
Declassify On: 1/25/25
Derived From: Multiple Sources

NSC DECLASSIFICATION REVIEW [E.O. 12958]
/X/ Exempt in part and redact as shown
by D.Sanborn Date 4/7/2004

(National Security Council, January 21, 2001).

لیستا ژێدەران:

بەڵگەنامەیێن گوتارێن بوشێ کۆر:

- Bush Presidential Campaign. (In Press). George W. Bush: Campaigns and Elections. Retrieved December 12, 2000, [Online] available at: http://millercenter.org/president/biography/gwbush-campaigns-and-elections (Accessed 4 July 2024).

- Bush, George W. (In Press). Address to the Nation on Terrorist Attacks. Retrieved September 11, 2001, [Online] available at: http://www.presidency. ucsb.edu/ws/?pid=58057 (Accessed 6 July 2024).

- Bush, George W. (2002). President Delivers State of Union Address. Retrieved January 29, 2002, , [Online] available at: https://georgewbush-whitehouse.archives.gov/news/releases/2002/01/20020129-11.htm (Accessed 6 July 2024)..

- Bush, George W. (In Press). Address Before a Joint Session of Congress. Retrieved September 20, 2001, [Online] available at: http://www. americanrhetoric.com/speeches/gwbush911jointsessionspeech.htm (Accessed 7 July 2024).

- Bush, George W. (In Press). George W. Bush's first inaugural Address. Retrieved January 20, 2001, [Online] available at: http://millercenter. org/president/gwbush/speeches/speech-3645 (Accessed 7 July 2024).

- Bush, George W. (In Press). National Security Strategy. Retrieved March 16, 2006, [Online] available at: http://www.whitehouse.gov/nsc/nss/ 2006/nss2006.pdf (Accessed 8 July 2024).

- Bush, George W. (In Press). President Address to the Nation. Retrieved October 7, 2001, [Online] available at: https://georgewbush-whitehouse.archives.gov/news/releases/2001/10/20011007-8.html (Accessed 8 July 2024).

- Bush, George W. (In Press). President Bush Delivers Graduation Speech at West Point. Retrieved June 1, 2002, [Online] available at: https://georgewbush-whitehouse.archives.gov/news/releases/2002/06/20020601-3.htm (Accessed 8 July 2024)

- Bush, George W. (In Press). President Delivers State of Union Address. Retrieved January 29, 2002, [Online] available at: https://georgewbush-whitehouse.archives.gov/news/releases/2002/01/20020129-11.html (Accessed 8 July 2024).

- Bush, George W. (In Press). President Discusses Future of Iraq. Retrieved February 26, 2004, [Online] available at: https:// georgewbush-whitehouse.archives.gov/news/releases/2003/02/20030226-11.html (Accessed 11July 2024).

- Bush, George W. (In Press). President Speaks on the War Effort To the Citadel Cadets. Retrieved December 11, 2001, [Online] available at: https://georgewbush-whitehouse.archives.gov/news/releases/2001/12/20011211-6.html .(Accessed 12 July 2024).

- Bush, George W. (In Press). Remarks at the United Nations General Assembly. Retrieved September 12, 2002, [Online] available at: http://www.state.gov/p/io/potusunga/207557.htm. (Accessed 13 July 2024).

- Bush, George W. (In Press). National Security Strategy 2002. Retrieved September 17, 2002, [Online] available at: http://www.whitehouse. gov/nsc/nss.pd (Accessed 18 July 2024).

- CCN. (In Press). Transcript of President Bush's Address. Retrieved September 11, 2001, [Online] available at: http://edition.cnn.com/2001/US/09/20/genbush.transcript. (Accessed 18 July 2024).

- Cornwell, Rupert. (In Press). Bush: God Told Me to Invade Iraq. Retrieved October 7, 2005, [Online] available at: http://www.independent.co.uk/news/world/americas/bush-god-told-me-to-invade-iraq-6262644.html. (Accessed 19 July 2024).

- Council on Foreign Relations. (In Press). The Bush Administration's Doctrine of Preemption (and prevention): When, How , where?. Retrieved February1, 2004, [Online] available at: http://www.cfr.org/world/bush-administrations-doctrine-preemption-prevention-/p6799 (Accessed 19 July 2024).

- Jarrat, Susan C. (In Press). George W. Bush, "Graduation Speech at West Point". Retrieved June 1, 2002, [Online] available at: http://voicesofdemocracy.umd.edu/wp-content/uploads/2010/08/jarratt-bush.pdf) Accessed 20 July 2024).

- The Washington Post. (In Press). Text of President Bush's 2003 State of the Union Address. Retrieved January 28, 2003, [Online] available at: http://www.washingtonpost.com/wp-srv/onpolitics/ transcripts/ bush text _012803.html (Accessed 22 July 2024).

- The White House. (In Press). President George W. Bush's Farewell Address to the Nation. Retrieved January 15, 2009, [Online] available at: https://georgewbush-whitehouse. archives.gov/in focus/bush record./ (Accessed 23 July 2024).

- The White House. (In Press). The 2003 State of the Union Address: Complete Transcript of President Bush's Speech to Congress and the Nation. Retrieved January 28, 2003, [Online] available at: http://whitehouse. georgewbush.org/news/2003/012803-SOTU.asp. (Accessed 24 July 2024).

- United States History. (In Press). United States History: George W. Bush. Retrieved January 20, 2005, [Online] available at: http://www.u-s-history.com/pages/h2023.html. (Accessed 27 July 2024).

- Willetts, Peter. (In Press). Speech by George W. Bush, President of the United States, at the United Nations General Assembly. Retrieved September 12, 2002, [Online] available at: http://www.staff. city.ac.uk/ p.willetts/ IRAQ/BUSH0902.HTM (Accessed 30 July 2024).

- The National Archives (in Press), 9/11: The Steel of American Resolve, retrieved, September 11, 2011 (online) available at: https://www.georgewbushlibrary.gov/explore/exhibits/911-steel-american-resolve (Accessed 22 October 2024).

- The White House. (In Press), Statement by the President in his address to the Nation, the white house, retrieved September 11, 2001, (online) available at: https://georgewbush-whitehouse.archives.gov/news/releases/2001/09/20010911-16.html (Accessed 22 October 2024).

- National Security Council, Presidential Policy Initiative/ Review the Al- Qida Network, memorandum from Richard A. Clarke to Condoleezza Rice, Department of State, Washington, D.C., January 21, 2001

-

پەرتووک:

- Anne, C. Andresen. (2006). Kyoto's enemy: the American Oil Industry's Influence in the Signing and Non-Ratification of the Kyoto Protocol. Unpublished Master's degree. Political Science Department, Faculty of Political Science. University of Oslo .

- Perry, W. L, R. E. Darilek, Rohn, L. L. & SJ. M, Ollinger. (2015). Operation Iraqi Freedom: Decisive War, Elusive Peace Report. Santa Monica: RAND Corporation Publication .

- Quarantello, K. (2013). The Bush Doctrine and Presidential Rhetoric: Change and Continuity in Us Foreign Policy. Unpublished honor thesis, Wellesley College Digital Scholarship and Archive .

- Richard S. Conley. (2010). Historical Dictionary of the George W. Bush Era. Lanham: The Scarecrow Press, Inc .

- William A. Degergorio. (2013). The Complete Book of U.S. Presidents. U.S.A: The Barricade Books Inc.

نامەیێن زانستی:

- Abdulla, H. (2016). Sir Charles Belgrave and the rise and fall of Bahrain's National Union Committee: January 1953 to April 1957 (Doctoral dissertation, University of East Anglia).

گۆڤار:

- Wall, I. M. (2004). The French-American War over Iraq. The Brown Journal of World Affairs 10 (2).

- Jervis, R. (2003). Understanding the Bush Doctrine. Political Science Quarterly 118(3) .

ژێدەرێن ئەلکترونی:

- Barrett, Del. (In Press). "War on Terror", - An International Choice of Words? A Corpus Analysis of War on and War Against. Retrieved September, 2001, [Online] available at: http://www.birmingham.ac.uk /document nts/college-arts law/corpus/conference-archives/2007/20Paper.pdf (Accessed 2 August 2024).

- Bunch, Terence. (In Press). Iraq, the United States Empire, and the failure of Globalist war Geostrategy in south-west Asia. Retrieved March 20, 2013, [Online] available at: http://terencebunch.co.uk/articles/iraq-the-united-states-empire-and-the-failure-of-globalist-war-geostrategy-in-south-west-asia/#the- legacy-of-the-Iraq-intervention (Accessed 3 August 2024).

- NTUN. (In Press). Why did the United States Invade Iraq in 2003? Retrieved October 25, 2012, [Online] available at: http://www. popularsocialscience.com/2012/10/25/why-did-the-united-states-invade-iraq-in-2003-2./ (Accessed 3 August 2024).

- The Miller Center. (In Press). George W. Bush Foreign Policy. Retrieved 11 September 11, 2001, [Online] available at: http://millercenter.org/president /biography/gwbush-foreign-affairs. (Accessed 6 August 2024).

- The UN Climate Change Convention and the Kyoto Protocol (In Press). The Kyoto Protocol. Retrieved February 16, 2005, [Online] available at: http://www.un.org/wcm/ content /site/ climate change/lang/en/ pages/gateway/the-negotiations/the-un-climate-change-convention-and-the-kyoto-protocol (Accessed 7 August 2024).

- BCC. (In Press). More Information About: The 9/11 Terrorist Attacks. Retrieved September 11, 2001, [Online] available at: http://www.bbc.co.uk/history /events/the_september_11th_terrorist_attacks (Accessed 8 August 2024).

- History Chanel. (In Press). 9\11 Attacks. Retrieved September11, 2001, [Online] available at: http://www.history.com/topics/9-11-attacks (Accessed 10 August 2024).

السياسة الخارجية الامريكية لحكومة جورج بوش الابن تجاه الشرق الاوسط 2001– 2003: أفغانستان و العراق نموذجآ في ضوء خطابات بوش

كاروان صالح ويسى
كلية لعلوم الإنسانية– قسم التاريخ– جامعة زاخو
Salih.waisy@uoz.edu.krd

الملخص

تركز هذه الدراسة على جزء مهم من السياسة الأمريكية تجاه الشرق الأوسط خلال إدارة جورج بوش الابن بين عامي 2001 و2003: أفغانستان والعراق على سبيل المثال. واستخدم في هذا الدرا سة مجموعة من الوثائق والتقارير الصحفية المهمة حول سياسة إدارة بوش تجاه الشرق الأوسط. لقد أجبرت الهجمات الإرهابية التي وقعت في الحادي عشر من سبتمبر 2001 الرئيس الأميركي جورج بوش الابن على إنهاء سياسات الترهيب القديمة. و ممارسة سياسة اكثر فاعلية لاجل نشر الامن و السلام العالمي والحرية من خلال زرع بذور الديمقراطية. كما اهتم إدارة بوش الابن بالديمقراطية بشكل كبير ذلك لسبب مصالحت الامن القومي للولايات المتحدة، و كذلك ومن أجل السلام العالمي ووجودها باعتبارها اصبحت سيدة العالم.

الهدف الأساسي من هذا الدراسة هو التعرف على آراء إدارة بوش الابن القائلة بأن من مسؤولية الولايات المتحدة أن ترى الحرية في العالم المتحضر، وخاصة في الشرق الأوسط. بدأت السياسة الخارجية لإدارة بوش الابن في مكانين في الشرق الأوسط من خلال ترسيخ الحرية والانفتاح والأمل والسلام والديمقراطية في كل من أفغانستان والعراق. لم تتوقف السياسة الخارجية التي تنتهجها إدارة بوش الابن عند العراق وأفغانستان لتعزيز الديمقراطية في الشرق الأوسط. كما أثروا على عملية السلام العربية الإسرائيلية.

تحاول هذه الدراسة الإجابة على بعض الأسئلة المهمة مثل لماذا تم شنت ادارة بوش الابن الحرب على الإرهاب بعد هجمات 11 سبتمبر 2001 الإرهابية على الولايات المتحدة؟. لماذا حاربت الولايات المتحدة الإرهاب في أفغانستان والعراق؟ لماذا اعتقد بوش الابن أن الإدارات الأميركية السابقة فشلت في تحقيق السلام والاستقرار في الشرق الأوسط؟ هل كانت سياسة الولايات المتحدة واعية ببناء الديمقراطية وتفسيرات الديمقراطية المحلية؟ فهل أعطى العالم الأحادي القطب الفرصة الولايات المتحدة لقيادة هذا الحركة والدعوة الى الديموقراطية و السلام؟ وكذلك هل كانت من مصلحة الولايات المتحدة المهمة أن تحافظ على أقتصاد حلفائها، وان تهيئ الظروف حسب رغبات قادتها؟

الكلمات الدالة: جورج بوش الابن ، السياسة الخارجية الأمريكية، العلاقات الدولية، مبادى جورج بوش، الأمم المتحدة، الشرق الأوسط، الحرب على الإرهاب

The Administration of Bush's Son Foreign Policy towards the Middle East 2001-2003: Afghanistan and Iraq as an Instance under the Light of Bush's Speeches

Karwan Salih Waisy
College of Human Sciences, History Department, University of Zakho.
Salih.waisy@uoz.edu.krd

Abstract

This research which entitles "The administration of Bush's son foreign policy towards the Middle East 2001-2003: Afghanistan and Iraq as an instance", is studied a very crucial part of the foreign policy of the Bush's son toward the Middle East. This research is used a number of significant documents and newspaper reports, which are relevant to the foreign policy of the Bush's administration towards the Middle East. The terrorist attack of 11 September of 2001 imposed the US president, Bush's son to put an end to the ancient policies of containment and initiative a new idea for the US to construct peace, stability and freedom through cultivating of democracy's seeds. The administration of Bush's son, greatly observed the democracy for the US national interests and the world peace also its reality.

This study main aim is to explore the administration of Bush's son believed it was the US responsibility to bring prosperity and peace to the civilization world, especially the Middle East. The Bush's son administration foreign policy of the Middle East took two positions till to be capable to form freedom, friendly manner, peace, hope, stability and democracy in Iraq and Afghanistan. The Bush administration foreign policy to establish democracy within Iraq and Afghanistan in the Middle East did not stop. In other words, it effected on the Arab-Israel peace process as well.

This article attempts to answer some critical questions for instance why after the terrorist attack of 11 September 2001 the US and the Bush's administration directly declared war on terror? Why the war on terror forwarded the US to

Afghanistan as well as Iraq? Why the US was impatient with prior efforts of the US foreign policy for generating the prosperity, peace and stability in the Middle East? Was The US foreign policy wisely contemplated on generating the democracy and showing local democracy? did the world unipolar give the US opportunities to take this effective force. As, the merely world power, it was in the US interests to protect its economic and alliances as well as making suitable circumstance in the desires of its leaders?

Key words: Gorge Bush's son, US foreign policy, international relations, Gorge Bush's doctrine, United Nations, Middle East and Terrorist's war.

ئەگەلەک ژێدەر ب کەندائی عەرەبی ددەن نیاسین، بەلێ پتریا بەلگەنامە و ژێدەرێن بیانی ب کەندائی فارسی ددەن نیاسین، حوکمداریێ بەرێتانی لسەر بەحرین (سێر چارلز بێلگرەڤ Sir Charles Belgrave) ل سالا 1955 بۆ ئیکەمین جار پەیڤا (کەندائی عەرەبی) دنڤیسینێن خۆدا بکارهینایە (Abdulla, 2016, 10) ، ژبەرکۆ دمێژوویدا و لسەر ئاستێ نێڤدەولەتی ب کەندائی فارسی دهێتە نیاسین. ژبەر هندێ دئەڤێ ڤەکۆلینێدا کەندائی فارسی هاتیە بکارهینان.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.7

دور تطبيق حوكمة الشرعية في تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية –دراسة الاستطلاعية لإراء عينة من العاملين في إدارات المصارف الإسلامية و مراقبي الحسابات في إقليم كوردستان– العراق

بارزان حسن أحمد / قسم المحاسبة ،فاكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة كويه

بليسه نوزاد كاكه ره ش / قسم المحاسبة ،فاكلتي العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة كوي

OPEN ACCESS

*Corresponding author
Barzan Hasan Ahmad
barzan.hasan@koyauniversity.org

RECEIVED :08 /10/2024
ACCEPTED :03/12/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

الكلمات المفتاحية:
حوكمة الشرعية ،
المجلس الخدمات المالية الشرعية ،
الهيئات الرقابة الشرعية ،
الاداء المالي ،
مراقب الحسابات.

ملخص

يهدف هذا البحث إلى بيان دور تطبيق الحوكمة الشرعية في تحسين الأداء المالي للمصارف الإسلامية. لتحقيق هذا الهدف، اعتمد الباحثان على المصادر الأولية من خلال تصميم استبانة استنادا إلى الدراسات السابقة والإطار النظري للبحث. تتكون الاستبانة من جزئين: الجزء الأول يهدف إلى جمع بيانات ديموغرافية حول عينة البحث، بينما يحتوي الجزء الثاني على (22) فقرة تم استخدامها لاختبار الفرضيات والإجابة على التساؤلات المتعلقة بمشكلة البحث.

بلغ عدد أفراد عينة البحث49 فردا، منهم24 عاملا في إدارات المصارف الإسلامية، و15 مراقب حسابات، و10 محاسبين قانونيين في مكاتب وشركات تدقيق الحسابات. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)لاختبار فرضيات البحث .

أهم النتائج التي توصل إليها البحث تشمل وجود علاقة ارتباط موجبة بين الحوكمة الشرعية (من خلال بعدي ("مجلس الخدمات المالية الشرعية " و"هيئات الرقابة الشرعية") وبين الأداء المالي للمصارف الإسلامية. وقد أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط بين الحوكمة الشرعية والأداء المالي كان(.639) بالنسبة لمجلس الخدمات المالية الشرعية و (.678) بالنسبة لهيئات الرقابة الشرعية. وهذه القيم تشير إلى أن تطبيق الحوكمة الشرعية يساهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء المالي للمصارف الإسلامية .

بناءا على هذه النتائج، يوصي الباحثان بعدد من التوصيات، أبرزها ضرورة أن تتبنى المصارف الإسلامية مبادئ الحوكمة الشرعية ومعاييرها المعتمدة، بما يمكنها من إدارة الابتكار المالي بشكل فعال، وتحقيق تحسين مستدام في أدائها المالي.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields.
https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

المقدمة

تزايد الاهتمام بمصطلح الحوكمة من طرف الباحثين والمنظرين نتيجة التطور الاقتصادي والمالي حيث تفرعت عن مصطلح الحوكمة عدة مصطلحات مرتبطة بنشاط المؤسسة المالية تعد حوكمة المؤسسات، من خلال عملياتها ولوائحها وممارساتها، أمرًا بالغ الأهمية لإدارة وتنظيم الوحدة الاقتصادية، وهي استخدام الموارد المالية والبشرية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة ووسائل تحقيق تلك الأهداف مع إرضاء جميع أصحاب المصلحة. وتلعب حوكمة الشركات أيضاً دوراً مهماً في المنظمات المتداولة علناً، وذلك بسبب الفصل بين الملكية والإدارة وما يترتب على ذلك من تضارب المصالح. هدف المدير هو تحسين أداء المؤسسة أو ربحيتها أو منفعتها. وعلى النقيض من ذلك، يسعى الوكيل إلى تعظيم مصلحته على حساب الآخرين ،و تعتبر المؤسسات المالية الإسلامية ذات أهمية كبيرة للمسلمين لأنها تقدم خدمات تلتزم بأحكام الشريعة الإسلامية. وقد دفع ذلك المصارف الإسلامية في جميع أنحاء العالم إلى توسيع عملياتها من خلال تبني الحوكمة الإسلامية وكسب ثقة العملاء الجدد، لا سيما أولئك الذين لديهم ودائع مالية كبيرة لدى المصارف التقليدية، من خلال التزام المصارف الإسلامية بمبادئ الشريعة الإسلامية.ضوابط وفتاوى الهيئة الرقابية الصادرة عن هيئة الرقابة الشرعية والهيئات المحاسبية.

الحوكمة الشرعية هي آلية لتوجيه وإدارة ومراقبة المؤسسات المالية الإسلامية من خلال هيكل يهدف إلى حماية مصالح جميع أصحاب المصلحة، والاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية، والالتزام بمبادئ الشريعة الإسلامية، وتجنب المعاملات المحرمة شرعا ، ويشمل مجموعة واسعة من الأنشطة التجارية. إن الالتزامات التي تمتد إلى الموردين والمستهلكين والمنافسين والعمال تتناول متطلبات المجتمع الروحية والزمنية ، يجب على جميع المؤسسات المالية الإسلامية الالتزام بنظام الحوكمة الإسلامية، ويعد الهيكل الفريد للنظام سمة مميزة للمؤسسات التجارية الإسلامية وتحسين و تطور الاداء المالي للمؤسسات الاقتصادية .

ولتحقق هدف البحث تم اتباع المنهجية الاتية:

1 منهجية البحث وبعض دراسات السابقة :

1-1//مشكلة البحث : يعد الأداء المالي من المواضيع ذات الأهمية البالغة في المصارف الإسلامية، إذ يعكس الوضع المالي للمصارف ويقاس من خلال العديد من المؤشرات المالية التي تكشف عن كفاءة المصرف وقدرته على تحقيق الربحية والاستدامة. إن الأداء المالي في المصارف الإسلامية يتأثر بالعديد من العوامل الإيجابية والسلبية، وهو ما يدفع هذه المصارف إلى البحث المستمر عن الوسائل والآليات التي تساهم في تحسينه.

من بين العوامل التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية، تبرز الحوكمة الشرعية كأداة أساسية لضمان التزام المصرف بالأحكام الشرعية وتحقيق الشفافية والكفاءة في الأداء المالي. ومن هنا، يتناول هذا البحث دراسة دور الحوكمة الشرعية في تحسين الأداء المالي للمصارف الإسلامية، مع التركيز على المصارف في إقليم كوردستان العراق.

مشكلة البحث تتمحور حول السؤال الرئيس التالي:

-هل يساهم تطبيق الحوكمة الشرعية في تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية، أبرزها:

-هل توجد علاقة بين تطبيق الحوكمة الشرعية وتحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية؟

-هل يؤثر تطبيق الحوكمة الشرعية بشكل مباشر في تحسين الأداء المالي للمصارف الإسلامية؟

1-2//أهمية البحث : تمكن أهمية البحث أهمية العلمية والعملية:

1-2-1//أهمية العلمية : تبرز أهمية البحث في الوقت الحالي نظراً لأن حوكمة الشرعية تعتبر أساساً لضمان الشفافية وحماية مصالح الأطراف المعنية في المصارف الإسلامية. يساعد التطبيق الصحيح لمبادئ الحوكمة على تحقيق الاستقرار والنجاح للمصارف ، وضمان استمراريتها وتطويرها من خلال إدارة المخاطر بشكل فعال وزيادة كفاءتها التشغيلية. بالإضافة إلى ذلك، يساهم في تعزيز الثقة والسمعة الشرعية للمصرف المتوافقة مع أحكام الشريعة الإسلامية وضمان سلامته المالية.

1-2-2//أهمية العملية : تأتي أهمية العملية لهذه البحث من استفادة المصارف الإسلامية في العراق بشكل عام و أقليم كوردستان بشكل خاص المبحوثة من نتائجها بالشكل الذي يساعدها في تطوير و تحسين الاداء المالي في المصارف الإسلامية كما إن هذه البحث تستمد أهميتها من أن تفيد نتائجها المديرين الماليين والمحاسبين العاملين في المصارف الإسلامية و ايضاً مراقبو الحسابات من خلال تعرفهم بأهمية تطبيق الحوكمة الشرعية في تحسين الاداء المالي.

1-3//الاهداف البحث :يهدف البحث إلى تحقيق الاهداف التالية :

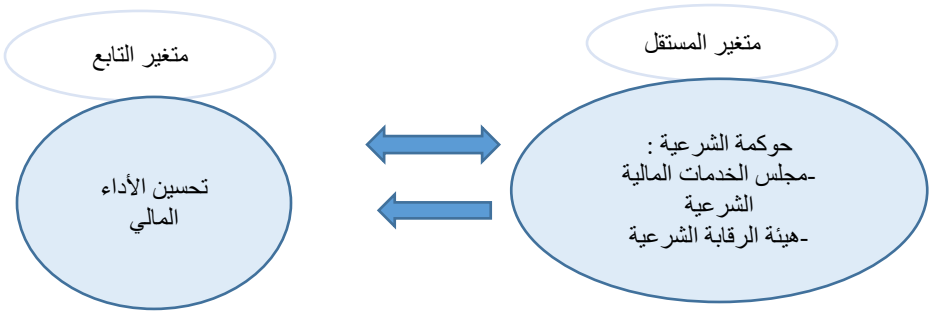
1-التعرف على الحوكمة الشرعية و أهميتها ومعاييرها.

2-التعرف على الآداء المالي و أهميتها و الاهدافها.

3-التعرف على المصارف الاسلامية و خصائصها.

4-محاولة بيان دور تطبيق الحوكمة الشرعية في تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية.

1-4// انموذج البحث: يوضح البحث متغيراتها من خلال الشكل التالي :



شكل رقم (1) : المخطط الفرضي للبحث

المصدر : من أعداد الباحثان ،2024

1-5//فرضية البحث : يتكون من الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية :

الفرضية الرئيسية:

- لا يساهم تطبيق الحوكمة الشرعية في تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية.

الفرضيات الفرعية:

الفرضيات المتعلقة بالارتباط:

1. لا توجد علاقة ارتباط بين مجلس الخدمات المالية الشرعية والأداء المالي في المصارف الإسلامية.
2. لا توجد علاقة ارتباط بين هيئة الرقابة الشرعية والأداء المالي في المصارف الإسلامية.

الفرضيات المتعلقة بالتأثير:

1. لا يوجد تأثير لمجلس الخدمات المالية الشرعية على تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية.
2. لا يوجد تأثير لهيئة الرقابة الشرعية على تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية.

1-6// حدود البحث :

- ✓ حدود البشرية : إدارات المصارف و مراقبو الحسابات و المحاسبيين القانونيين.
- ✓ حدود المكانية: المصارف الإسلامية و مكاتب و شركات التدقيق الحسابات.
- ✓ حدود الزمنية : 2024
- ✓ حدود العلمية : معرفة أهمية تطبيق الحوكمة الشرعية و دورها في تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية .
- ✓

1-7//هيكل البحث: يتكون هيكل البحث من اربع محاور تناول البحث في المحور الأول منهجية البحث والدراسات السابقة ، والمحور الثاني تناول جانب نظري للبحث، اما المحور ثالث فقد تناول الجانب العملي للبحث واختتم البحث بالمحور رابع بتقديم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات.

1-8//دراسات السابقة : يتكون من بعض دراسات العربية و الاجنبية

دراسات العربية :-

1-دراسة (عايدة و بلقاسم ، 2022) بعنوان (دور حوكمة الشرعية في المؤسسات المالية الإسلامية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية) : تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تجربة ماليزيا في اعتماد حوكمة الشريعة داخل مؤسساتها المالية الإسلامية، وكيف تسهم هذه الحوكمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما جعلها تتصدر المراتب الأولى في صناعة المالية الإسلامية. من جهة أخرى، نستعرض تجارب بعض البنوك الإسلامية وكيف ساهم اعتمادها لحوكمة الشريعة في تعزيز مفاهيم المسؤولية الاجتماعية، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة .أحد الأهداف الرئيسية التي نسعى لتحقيقها من خلال هذه الورقة هو توضيح أن حوكمة الشريعة، بمبادئها وأسسها المستمدة من كتاب الله عز وجل وأحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم، تُعتبر صمام الأمان الذي ينبغي أن تلتزم به جميع المؤسسات، سواء كانت إسلامية أو غير إسلامية. وذلك لدورها الفعال في تحقيق التنمية المستدامة بجوانبها المختلفة، من خلال تعزيز الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني المستندة إلى أحكام الشريعة.

2-دراسة (بصول و عبدالغني، 2018) بعنوان (الأداء المالي للمصارف في ظل الأزمة الاقتصادية العالمية): تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الأزمة المالية العالمية على المصارف الإسلامية في الأردن، ومقارنة ذلك بتأثيرها على المصارف التقليدية. استخدمت الدراسة مجموعة من المؤشرات لتقييم الأداء المالي للمصارف المختارة كعينة، وذلك قبل الأزمة المالية العالمية وأثناءها. وقد أظهرت النتائج أن الأداء المالي للمصارف الإسلامية كان متفوقًا على أداء المصارف التقليدية في بعض المؤشرات قبل الأزمة، بينما كانت المصارف التقليدية تتفوق في مؤشرات أخرى. ومع ذلك، خلال فترة الأزمة المالية، أظهرت المصارف الإسلامية أداءً ماليًا أفضل من المصارف التقليدية في عدة نسب، مثل نسبة العاملين في المصرف إلى إجمالي العاملين في القطاع المصرفي، والتسهيلات الائتمانية المقدمة لقطاع الإنشاءات وقطاع التجارة العامة، بالإضافة إلى نسبة ودائع المصرف إلى إجمالي الودائع في القطاع المصرفي. وبالتالي، تحسن أداء المصارف الإسلامية خلال الأزمة المالية العالمية مقارنةً بما كان عليه قبلها.

دراسات الاجنبية :

1-دراسة (puspetasari and et al، 2023) بعنوان (تاثير التمويل الداخلي والحوكمة الإسلامية ومسؤولية الشركات الإسلامية على الربحية): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقات المتبادلة العوامل المالية الداخلية، والتي تشمل مخاطر التمويل وكفاية رأس المال، وICG وICSR كمحددات للعائد على الأصول في الخدمات المصرفية الإسلامية في إندونيسيا ، الإطار النظري: قدمت الدراسات السابقة نتائج مختلطة فيما يتعلق بتطبيق ICG على الربحية. ولذلك، فمن الضروري إعادة النظر في تطبيق ICG على ربحية البنوك الإسلامية ، التصميم/المنهجية/المنهج: تتكون عينة البحث من 14 بنكاً تجارياً شرعياً في إندونيسيا في فترة الدراسة من 2012 إلى 2021 بمجموع 130 ملاحظة. استخدمت هذه الدراسة تحليل الانحدار المتعدد النتائج: أظهرت النتائج وجود تأثير سلبي لصندوق التمويل الوطني على العائد المالي أداء. علاوة على ذلك، كان هناك تأثير إيجابي للإفصاح عن CAR وICG على الأداء المالي لعائد الأصول. وفي الوقت نفسه، لم يكن

للإفصاح عن ICSR أي تأثير كبير على الأداء المالي لعائد الأصول. وتبين أن متغيرات التحكم بالعمر وحجم البنك الإسلامي ليس لها أي تأثير على العائد على الأصول.

2-دراسة (Affes and Jarboui, 2022) بعنوان (تأثير حوكمة الشركات على الأداء المالي) : تهدف هذه دراسة أثر تطبيق الحوكمة الفعالة للشركات على الأداء المالي لـ 160 شركة في المملكة المتحدة بين عامي 2005 و2018 مع الأخذ في الاعتبار خصوصية قطاعات الأعمال. من خلال دراسة ، استخدمنا الانحدارات متعددة المتغيرات على أساس نماذج FGLS أثناء تقسيم عينتنا إلى عدة مجموعات. ونتيجة لذلك وجدنا أن تطبيق الحوكمة الرشيدة للشركات يؤدي إلى تحسين أداء المالي للشركات مقاسا بعائد على حقوق الملكية. كحافز، لا بد من قول أن هذه دراسة يمكن أن تكون ذات أهمية كبيرة لدراسات المستقبلية التي ترغب في إجراء مقارنات على مستوى قطاعي والزمني. في الواقع، تتيح هذه الدراسة إمكانية العمل البحثي مستقبلي لإجراء دراسات مقارنة بناءً على مقارنات لقطاعات مختلفة من النشاط في المملكة المتحدة قبل وبعد خروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي وأيضًا بعد فترة كوفيد 19.

2: الإطار النظري للمتغيرات البحث

2-1// نشأة التاريخية للمصارف الإسلامية: لقد أثبتت خدمات مصرفية الإسلامية نفسها كبديل ناشئ للخدمات مصرفية التقليدية قائمة على الفائدة، وهي تتوسع بسرعة على مدى العقدين الماضيين في كل من البلدان الإسلامية وغير الإسلامية، سجلت بنوك الإسلامية خلال العقدين الماضيين معدلات نمو عالية سواء من حيث الحجم أو العدد حول العالم. وتعمل بنوك الإسلامية في أكثر من ستين الدولة، معظمها في الشرق الأوسط وآسيا. وفي ثلاث دول، إيران وباكستان والسودان، تم تحويل النظام المصرفي بأكمله إلى خدمات المصرفية الإسلامية. وفي بلدان أخرى، لا تزال الأنظمة المصرفية خاضعة لهيمنة المؤسسات المصرفية التقليدية التي تعمل جنباً إلى جنب مع البنوك الإسلامية zaher and (Hassan , 2001: 166)، عندما ظهرت الخدمات المصرفية التجارية بعد الثورة الصناعية، أعرب علماء المسلمين عن تحفظاتهم على النموذج الغربي للوساطة المالية بسبب اعتماده على الفائدة ودعوا إلى ابتكار أساليب جديدة لأداء دور الوساطة المالية في المجتمعات الإسلامية(Iqbal and Molyneux , 2004:36)، انتشر المصارف الإسلامية من خلال أسلوبين رئيسيين. الأول هو إنشاء مؤسسات مصرفية إسلامية تعمل بالتوازي مع المصارف التقليدية. أما الثاني، فهو إعادة هيكلة شاملة للجهاز المصرفي ليتوافق مع أحكام الشريعة الإسلامية، مما أدى إلى إلغاء المصارف التقليدية. وقد اتخذ هذا الأسلوب الأخير شكلين مختلفين: الأول هو التجربة الإيرانية التي حولت الاقتصاد الوطني بالكامل، بما في ذلك جهاز المصرفي، إلى نظام إسلامي شامل. والثاني هو تجربة باكستانية التي اعتمدت أسلوباً تدريجياً في إسلامة الاقتصاد، حيث بدأت أولاً بأسلمة الجهاز المصرفي. يعتبر البعض أن المرحلة الحالية من تطور الصيرفة الإسلامية تتطلب متابعة ودراسة مستمرة لتقييم النتائج التي أسفرت عنها هذه التجارب، بهدف الوصول إلى إطار عملي يمكن تطبيقه على الجهاز المصرفي بأكمله، مما يحقق الاستقرار والأمان في التعامل بالنقد داخل البلدان الإسلامية. ويتميز النظام المصرفي الإسلامي بوجود خطوط دفاع قوية تحميه من احتمالات التوقف عن الدفع أو الإفلاس (الزبيدي، 2016 : 21).

2-2// تعريف المصارف الإسلامية: عرفت Bellalah المصارف الإسلامية هي المؤسسة التي تقدم الوساطة المالية بين المودعين و المستثمرين،اعتمادًا على حالة الأموال والمستخدمين،بالإضافة إلى مجموعة من الخدمات المصرفية (Bellalah , 2014: 1)، اما عرفه naceur and et Alالمصارف الإسلامية وهي المؤسسة مالية تقدم خدمات مصرفية في إطار الشريعة الإسلامية وتعتمد على المنافذ الشرعية لجمع الأموال واستثمارها بطريقة مشروعة عبر استخدام وسائل وأدوات مثل مضاربة، و مرابحة، وبيع السلع، وإجارة , Naceur and et al) .(2015:13ايضاً عرفت Imam and Kpodar المصرف الإسلامي بأنه: يعمل كوسيط مالي بين المجتمع الاقتصادي ويستجيب لاحتياجات المسلمين، حيث يسعى لتحقيق الأرباح للمؤسسات المالية وتقديم خدمات ومنتجات المالية متوافقة مع مبادئ شريعة الإسلامية كأي نوع آخر من الصيرفة(Imam & Kpodar2010:3)

يرى الباحثان من خلال التعاريف السابقة ان المصارف الإسلامية هي مؤسسة مالية تجمع الموارد الماليةمن أفراد المجتمع وتستخدمها بفعالية لضمان تعظيمها ونموها بما يخدم المصلحة العامة وينمي اقتصادها في إطار القواعد المقررة في الشريعة الإسلامية.

2-3// خصائص المصارف الاسلامية: للمصارف الاسلامية عدة خصائص نذكر منها: **(اسامة ، 2022: 3)**

1-استبعاد الفوائد الربوية من كل معاملاتها المصرفية.

2-تقديم خدمات مصرفية وفقا لأحكام الشريعة الإسلامية في كل معاملاتها.

3-تطبيق أسلوب الوساطة المالية القائم على المشاركة.

4-المصارف الاسلامية هي مؤسسات مالية تلعب دور الوسيط المالي بين المدخرين والمستثمرين في إطار صيغة المضاربة الشرعية.

5-المشاركة في الربح والخسارة وهو من الأساسيات التي تقوم عليه المعاملات في المصرف الاسلامي

6-تطبيق القيم والأخلاق الاسلامية في العمل المصرفي

7-تقديم مجموعة من الأنشطة لا تقدمها المصارف التقليدية مثل:

- ✓ نشاط القرض الحسن
- ✓ إحياء نظام الزكاة وتبنيه ضمن نشاطها المصرفي.
- ✓ الأنشطة الثقافية المصرفية.
- ✓ ربط التنمية الاقتصادية بالتنمية الاجتماعية.
- ✓ توجيه كل الجهود نحو الاستثمار الحلال.
- ✓ عدم إسهام هذه المصارف وتأثيرها المباشر فيما يطرأ على النقد من تضخم.
- ✓ تسهيل وتنشيط حركة التبادل التجاري بين الدول الإسلامية.

يرى الباحثان ان تميز المصارف الإسلامية بخصائصها التي تجمع بين المبادئ الدينية والأخلاقية والاقتصادية، مما يجعلها فريدة في نهجها المالي وتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

2-4// نشأة التاريخية لحوكمة الشرعية: أدى نمو صناعة التمويل الإسلامي إلى تطوير منتجات التمويل الإسلامي الحكم و الطلب المتزايد على المؤسسات المالية الإسلامية يفرض تنظيم المؤسسات المالية الإسلامية من خلال مجموعة من المعايير. في التشغيل المبكر للتمويل الإسلامي في السوق ، لم يوجد بشكل رسمي كيان أو هيئة خاصة للإشراف على المؤسسات المالية الدولية في المسائل الشرعية أو حل القضايا الشرعية. لكن لأول مرة عام 1976 تم إنشاء أول هيئة رقابة شرعية من قبل المؤسسات المالية الدولية (SSB) من قبل بنوك فيصل الإسلامية من مصر وتبعه البنك الإسلامي الأردني وبنك فيصل الإسلامي السوداني في عام 1978. في 1997 أنشأ بنك نيجارا ماليزيا المجلس الاستشاري الشرعي (SAC) للخدمات المصرفية الاسلامية و هي أعلى هيئة للبنوك الإسلامية وشركات التكافل والأعمال المالية الإسلامية ، في عام 2010 تم تقديم إطار الحوكمة الشرعية اللوائح والإجراءات المتبعة في إنشاء اللجنة الشرعية، ودور ونطاق واجبات اللجنة وكذلك العلاقة بين اللجنة الشرعية المؤسسية للبنك المركزي. الغرض من وضع المبدأ التوجيهي هو ضمان الأداء الفعال للنظام المالي الإسلامي وتعزيز نزاهته. ويمكن أن يستمر إذا كانت هناك ممارسة جيدة لحوكمة الشركات من قبل المؤسسات المالية الدولية التي تمتثل للتوجيهات الشرعية. كما هو محدد في IFSB -10 الحوكمة الشرعية هي مجموعة من ترتيبات مؤسسية والتنظيمية التي تضمن من خلالها مؤسسات المالية الدولية وجود رقابة مستقلة فعالة على الامتثال للشريعة الإسلامية على إصدار الأحكام الشرعية ذات الصلة ونشرها وإعلامها وشرعية داخلية مراجعة الامتثال. لذلك تم إنشاء الهيئة الاستشارية الشرعية للإشراف والإشراف على الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية وكونها هيئة مرجعية لضمان الامتثال للشريعة الإسلامية(Bahari, and Baharudin ,2020 :375).

2-5// تعريف الحوكمة الشرعية : هناك عديد من تعاريف حول موضوع الحوكمة الشرعية و منها:

لقد تم تعريف الحوكمة الشرعية بأنها: " النظام الذي يضمن لمؤسسات الخدمات المالية الإسلامية وجود إشراف شرعي فعال ومستقل من خلال مجموعة من الترتيبات المؤسسية والتنظيمية (بوهراوة و بوكروشة ، 2015: 106). وهناك تعريف اخر أن الحوكمة الشرعية هي عبارة من آليات وإجراءات وقوانين ونظم وقرارات تضمن أن يسود بالمنظمة قيم النزاهة والشفافية والعدالة والالتزام والانضباط والهدف منها تعزيز التوجهات نحو الجودة والتميز في الأداء المؤسسي، وذلك من خلال تجسيد التصرفات المثالية في عمل إدارة المنظمة في الجوانب المرتبطة باستغلال كافة مواردها الاقتصادية المتاحة، وبشكل يحقق أعلى القيم والمنافع لجميع الأطراف وأصحاب المصالح (Alazmi and Sharofiddin , 114 : 2020). الحوكمة الشرعية السليمة تتطلب إنشاء هياكل وضوابط فعالة وعمليات لضمان الامتثال لمتطلبات ومبادئ الشريعة الإسلامية في جميع العمليات والمعاملات. (Fatmawati et al,2022:51). ولقد عرف الحوكمة الشرعية من قبل المؤسسات المالية الاسلامية الدولية(IFSB) تنظيم الشريعة الإسلامية هو مجموعة من الترتيبات المؤسسية والتنظيمية التي يجب أن تتبعها المؤسسات المالية الدولية أو الوطنية. تهدف هذه الترتيبات إلى ضمان وجود رقابة مستقلة فعالة تضمن الامتثال للشريعة الإسلامية في إصدار الإعلانات واتخاذ القرارات

الشرعية ذات الصلة، بالإضافة إلى نشر المعلومات حول هذه الشريعة. كما تشمل هذه الترتيبات مراجعة داخلية لضمان امتثال المؤسسة للشريعة الإسلامية والتحقق من ذلك. (Kayadibi, & Güçlü ,2021:629).

يرى الباحثان بأن الحوكمة الشرعية هي مجموعة من المبادئ والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق توافق الأنشطة المالية والاقتصادية في بعض المؤسسات وفقًا لأحكام الشريعة الإسلامية. تتولى إدارة المؤسسة اتخاذ القرارات المتعلقة بالشؤون المالية، بهدف تطوير السياسات الداخلية والخارجية للمؤسسة.

2-6// أهمية الحوكمة الشرعية في المؤسسات المالية الاسلامية : (بريش، 2006: 238) ،(أبو هربيد، 2013: 56)

1- ضمان الالتزام الصارم بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية من خلال التأكد من الامتثال للمبادئ العامة للشريعة الإسلامية، وكذلك الأحكام التفصيلية المتعلقة بالمعاملات للمؤسسات المالية الإسلامية والمستفيدين، ومنح المؤسسة المالية الإسلامية مصداقية.تعزيز استقرار المالي، وكسب ثقة

2- التزام بالمبادئ الأساسية للحوكمة، والامتثال للواجبات الإسلامية في المعاملات المصرفية والأعمال ذات القيمة المضافة المتعلقة بالجانب الشرعي للحوكمة.

3- تعزيز الرقابة على قواعد الحوكمة من خلال مراقبة سلوكيات القائمين على المؤسسة والالتزام بتعاليم الشريعة الإسلامية في نظم العمل الداخلية، مما يقلل من المخاطر التي قد تواجهها المؤسسة.

4- تعزيز العدالة والشفافية والنزاهة.

5- تقليل مفهوم تعارض المصالح من خلال اتباع المؤسسة للسلوك القويم والشرعي في التعامل مع جميع الأطراف داخل وخارج المنشأة.

يرى الباحثان ان الحوكمة الشرعية تبين أهميتها في زيادة الثقة بين العملاء و المستثمرين و تحسين سمعة المؤسسات التي يطبق الحوكمة الشرعية مما يساهم في استدامة الأعمال على المدى الطويل.

2-7// أهداف الحوكمة الشرعية : (شرفي، 2016: 7)

1- ضمان الامتثال للشريعة الإسلامية: التحقق من أن جميع الأنشطة والمعاملات متوافقة مع أحكام الفقه الإسلامي.

2- تحقيق العدالة والمساواة يتطلب تطبيق مبادئ العدالة في جميع العمليات لضمان حقوق جميع الأطراف المعنية.

3- تعزيز الشفافية في العمليات المالية وضمان المساءلة لبناء الثقة بين المؤسسة والمستثمرين والعملاء.

4- ضمان الاستدامة يعني أن الأنشطة المالية تتم بطرق مستدامة وتتوافق مع القيم الإسلامية التي تحث على حماية البيئة والموارد.

يرى الباحثان أن تحقيق هذه الأهداف سيساهم في استقرار ونمو المؤسسات المالية الإسلامية وزيادة قدرتها التنافسية في الأسواق المالية العالمية.

2-8// اهم معايير الحوكمة الشرعية: وتدور موضوعات المعايير الشرعية حول الآتي: (أبو غدة ، 2002: 5)

1. معايير تتعلق صيغ الاستثمار والتمويل، كالتدقيق والإجارة والاستصناع.
2. معاييرتتعلق بعض العقود المستجدة، كعقود الصيانة والامتياز.
3. معايير تتعلق بعض الخدمات المصرفية، كبطاقات الائتمان والحسم الآجل.
4. معايير تتعلق قضايا تمثل مبادئ شرعية أساسية، كالمدين المماطل.
5. معايير تتعلق أدوات مساعدة لصيغ الاستثمار والتمويل، كالضمانات والمقاصة
6. إن المعايير الشرعية وخصوصاً المعايير الشرعية الصادرة عن هيئة المحاسبة والتدقيق.

يرى الباحثان ان الالتزام بهذه المعايير سيساعد على بناء الثقة بين المؤسسات المالية الإسلامية وعملائها والمستثمرين فيها، وتعزيز سمعة المؤسسات المالية في الأسواق المالية.

2-9// مبادئ الحوكمة الشرعية في الخدمات المالية الاسلامية : (محمد، 2018: 136)

اولا : ينبغي على مؤسسات الخدمات المالية الإسلامية وضع إطار يحدد سياسة كل من مجلس الإدارة واللجان التي تنبثق عنه، الهيئة التنفيذية، هيئةالرقابة الشرعية، ومراجعي الحسابات الداخليين والخارجيين.

ثانيا : يجب على مؤسسات الخدمات المالية الإسلامية التأكد من أن تقاريرها المالية وغير المالية مطابقة للمعايير المحاسبية الدولية المتعارف عليها، بالإضافة إلى الامتثال لأحكام الشريعة الإسلامية.

ثالثا : ينبغي على مؤسسات الخدمات المالية الإسلامية الاعتراف بحقوق المستثمرين في متابعة أداء استثماراتهم وتقدير المخاطر المتعلقة بها، وتوفير الوسائل الضرورية لضمان حقوقهم في هذا الصدد.

رابعا : ينبغي على المؤسسات المالية الإسلامية أن تأخذ في الاعتبار المخاطر والعوائد المتوقعة كأساس لسياساتها الاستثمارية، وكذلك يجب عليها تبني الشفافية في دعم أي عوائد.

خامسا : ينبغي على المؤسسات المالية الإسلامية تعيين خبراء للحصول على الأحكام الشرعية ومراقبة الامتثال للشريعة في جميع منتجاتها وأنشطتها وعملياتها.

سادسا : يجب على المؤسسات المالية الإسلامية الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها المنصوص عليها في قرارات علماء الشريعة ونشرها للإطلاع عليها كما ينبغي.

سابعا : ينبغي على المؤسسات المالية الإسلامية توفير المعلومات الضرورية المتعلقة بحسابات الاستثمار التي تديرها لأصحاب الحسابات والجمهور على حد سواء، بما في ذلك أسس توزيع الأرباح قبل فتح حساب الاستثمار، وخاصة نسبة المشاركة في الأرباح والخسائر.

يرى الباحثان ان الالتزام بهذه المبادئ سيساعد على بناء نظام المالي إسلامي قوي ومستدام يعزز الثقة بين جميع أصحاب المصلحة.

2-10// تعريف الاداء المالي : يتم تعريف الاداء المالي من قبل" Bustaram and et al الأداء المالي هو صورة الوضع المالي للمؤسسة خلال فترة زمنية معينة سواء كانت متعلقة بتحصيل الأموال أو توزيعها، والتي تقاس عادة بمؤشرات كفاية رأس المال والسيولة والربحية ". (Bustaram and et al , 2020: 3)، اما عرفه wibowoالأداء المالي هو تحليل يتم إجراؤه لمعرفة مدى قيام المؤسسة بتنفيذه باستخدام قواعد التنفيذ المالي بشكل صحيح و قدرة المؤسسة على إدارة مواردها والتحكم فيها(wibowo ,2022:2) ، و عرفت Octavia and et al الأداء المالي هو الإنجاز أو مستوى الإنجاز الذي حققته إدارة المؤسسة في إدارة شؤونها المالية بكفاءة وفعالية في مختلف الأنشطة التي تشمل الأنشطة التشغيلية، والأنشطة الاستثمارية، والأنشطة التمويلية خلال فترة معينة بناءً على أحجام و معايير واضحة باستخدام الأساليب التحليلية المعمول بها .(Octavia and et al , 2023 : 189)

يرى الباحثان ان الاداء المالي هي تقييم ظروف المؤسسة للتأكد من مدى استفادتها من مواردها الحالية وتحديد أوجه القصور وتصحيحها ويتم تحقيق ذلك من خلال استخدام المقاييس المالية لتقييم مدى تحقيق الأهداف المحددة ومقارنتها بالنتائج الفعلية.

2-11// أهمية الأداء المالي: تتمثل أهمية الأداء المالي بشكل عام في أنه يهدف إلى تقويم أداء المؤسسات من عدة زوايا وبطريقة تخدم مستخدمي البيانات ممن لهم مصالح مالية في المؤسسة لتحديد جوانب القوة والضعف في المؤسسة والاستفادة من البيانات التي يوفرها الأداء المالي لترشيد قرارات المالية للمستخدمين، تمكن أهمية الاداء المالي في نقاط التالية : (آية و يسرى ، 2021: 40)، (عساج و اخرون ، 2023: 56)، (البشير ، 2011: 71)

1-تأكيد من أن الإنجاز الفعلي قد تم بكفاءة وفعالية من خلال الاستغلال الأمثل للموارد.

2-إجراء المقارنات بين أداء مختلف المستويات داخل المؤسسة.

3-التحكم في تخفيض الأزمات المالية التي تصيب المؤسسة.

4-اتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب للحفاظ على الاستمرارية، البقاء والمنافسة.

5-متابعة ومعرفة نشاط المنظمة وتفحص طبيعتها وسلوكها.

6-يساعد في الإفصاح على درجة الملائمة والانسجام بين الأهداف والاستراتيجيات المعتمدة وعلاقتها بالبيئة التنافسية.

يرى الباحثان ان الأداء المالي الجيد هو العنصر الأساسي في نجاح المؤسسات المالية وضمان استمراريتها، كما يلعب دوراً حاسماً في استقرار النظام المالي والاقتصادي بشكل عام.

2-12// أهداف الأداء المالي : يمكن حصر الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها في أهداف عديدة ومنها:(الحسين ، 2016: 55-56)

1–التوازن المالي: هذا هو الهدف الذي تسعى الوظيفة المالية إلى تحقيقه لأنه يؤثر على الاستقرار المالي للمنظمة ويمثل التوازن بين رأس المال الثابت والأموال الدائمة التي يمكن الحفاظ عليها خلال الفترة المالية في وقت معين.وتكمن أهمية تحقيق هدف التوازن المالي في: – تأمين التمويل الاستثماري اللازم بالأموال الدائمة.–الحد من المخاطر التي تواجهها المنظمة.

2– نمو المؤسسة: تعتبر النمو عاملاً هاماً في تعزيز قيمة المؤسسة ، ولذلك تتميز قرارات النمو بأنها قرارات استراتيجية. يعد النمو وظيفة استراتيجية ذات أهمية كبيرة للمؤسسات الاقتصادية ، حيث يعكس نجاح وفعالية الاستراتيجيات المتعلقة بالتوسع والتطوير والبقاء والاستمرارية. تتضمن الوظيفة الاستراتيجية سياسات تحدد حجم الاستثمارات وسياسات توزيع الأرباح وهياكل سياسات التمويل، بالإضافة إلى تحديد أهداف تطوير القدرات العامة للمؤسسة.

3 –الربحية والمردودية : تعتبر الربحية نتيجة للعديد من السياسات والقرارات، وتقيس كفاءة إدارة المؤسسة في تحقيق الأرباح. وتعكس العلاقة بين الأرباح والأعمال في المؤسسة الاقتصادية، وتهدف إلى تقدير قدرة المشروع على الكسب وتحقيق الأرباح الصافية. وتعتبر المردودية هدفاً أساسياً للمؤسسة، وتعكس قدرة الوسائل على تحقيق النتائج والوسائل المستخدمة، مثل رأس المال الاقتصادي والرأسمال الخاص. ويتحدد نوع المردودية بناءً على نوع النتيجة والوسائل المستخدمة، وعموماً، تركز المؤسسة على المردودية المالية والاقتصادية.

4– السيولة وتوازن الهيكل المالي : تقيس السيولة للمؤسسة قدرتها على تحمل التزاماتها القصيرة الأجل، أي قدرتها على تحويل الأصول المتداولة – مثل المخزونات والقيم القابلة للتحويل – إلى أموال نقدية بسرعة. فنقص السيولة يمكن أن يؤدي إلى عدم القدرة على تلبية التزاماتها ودفع المدفوعات. يقيس هذا المتغير قدرة أصول الشركة المتداولة على تغطية الخصوم المتداولة. ويعني توازن الهيكل المالي للمؤسسة أن الموارد الدائمة تغطي الاستخدامات الثابتة، بينما تغطي الأصول المتداولة الموارد القصيرة الأجل، وذلك لضمان حقوق المقرضين وتجنب الوقوع في حالة عجز مالي. وبالتالي، تلعب التكلفة المالية دوراً مهما في توجيه الاستخدام الأمثل للموارد المالية.

يرى الباحثان لتحقيق هذه الأهداف، يجب وضع خطة استراتيجية دقيقة في المؤسسة ، وتنفيذ إدارة مالية فعالة، ومراقبة دائمة للأداء المالي لضمان تحقيق النتائج المرجوة.

3//جانب العملي للبحث

3–1//عينة البحث: قام الباحثان بتطوير استبانه وتوزيعها على العاملين في إدارات المصارف الإسلامية ومراقبي الحسابات في اقليم كوردستان– العراق، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس هذه المحاور وكما يلي: (1) لدرجة لا أوافق تماماً و(2) لدرجة لا أوافق و(3) لدرجة محايد و(4) لدرجة أوافق و(5) لدرجة أوافق تماماً. وتم اختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة من 49 عينة من العاملين في إدارات المصارف الإسلامية و مراقبي الحسابات في اقليم كوردستان– العراق، حيث قام الباحثان بتوزيع 75 استمارة على العاملين في إدارات المصارف الإسلامية ومراقبي الحسابات واسترجع منها 62 استمارة بينما كان عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الاحصائي 49 استمارة والذي يمثل عينة البحث.

3–2//مناقشة نتائج فروض البحث :في هذا الجزء سيستعرض الباحثان أهم النتائج والتي توصلت إليها البحث الحالي والتي تم تقسيمها كالتالي :

أولاً : النتائج المتعلقة بوصف الخصائص الديموغرافية لعينة البحث: تقوم هذه البحث على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الديموغرافية والشخصية والوظيفية لأفراد عينة البحث والمتمثلة في (الفئة (الوظيفة) التي تنتمي اليه، الشهادة المهنية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد البحث على النحو التالي :

1–الفئة (الوظيفة) التي تنتمي اليه:يتضح من المؤشرات الإحصائية للجدول (1) أعلاه بأن (16.3) من المستجيبين هم من شريحة المحاسبين ، و (20.4%) من المستجيبين هم من شريحة المدقق والمحاسبين القانونين، و (30.6%) من المستجيبين هم من شريحة مراقبي الحسابات.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب الفئة (الوظيفة) التي تنتمي اليه

الفئة (الوظيفة) التي تنتمي اليه	التكرار	النسبة المئوية%
محاسب	8	16.3

محاسب قانوني	10	20.4
مراقب حسابات	15	30.6
مدقق	10	20.4
أخرى	6	12.3
المجموع	49	100

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

2-الشهادة المهنية: يتضح من المؤشرات الإحصائية للجدول (2) بأن (88%) من المستجيبين فئة مراقبي الحسابات و محاسبين القانونيين هم من حاملي شهادة محاسبة القانونية و (12%) من المستجيبين هم من حاملي شهادة دبلوم مراقب الحسابات و باقي من فئات الاخرى ليس لديهم الشهادات المهنية.

جدول (2) التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة فقط لمراقبي الحسابات و المحاسبين القانونيين حسب الشهادة المهنية

الشهادة المهنية	التكرار	النسبة
شهادة محاسبة القانونية	22	%88
دبلوم مراقب الحسابات	3	%12
المجموع	25	100

المصدر :من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

3-المؤهل العلمي:_يتضح من المؤشرات الإحصائية للجدول (3) بأن (53.1%) من المستجيبين هم من حاملي شهادة البكالوريوس و (32.7%) من المستجيبين هم من حاملي شهادة الدبلوم العالي، و (14.3%) من المستجيبين هم من حاملي شهادة الماجستير.

جدول (3) التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية%
بكالوريوس	26	53.1
دبلوم العالي	16	32.7
ماجستير	7	14.3
دكتورا	0	0
المجموع	49	100

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

4-سنوات الخدمة:_يتضح من المؤشرات الإحصائية للجدول (4) أعلاه بأن (16.3%) من المستجيبين هم من الفئة العمرية (٦-١٠ سنوات) و (49.0%) من المستجيبين هم من الفئة العمرية (١١-١٥ سنة)، و (30.6%) من المستجيبين هم من الفئة العمرية (١٦- ٢٠ سنة)، و (4.1%) من المستجيبين هم من الفئة العمرية (٢١ سنة واكثر).

جدول (4) التكرارات والنسب المئوية لأفراد العينة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية%
6–10 سنوات	8	16.3
11–15 سنة	24	49.0
16– 20 سنة	15	30.6
21 سنة و أكثر	2	4.1
المجموع	49	100

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ثانياً: معاملات الثبات العام لألفا كرونباخ :أستخدم الباحثان طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وقد كشفت النتائج الموضحة في الجدول (5) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ جيد نسبياً، اذ ان المدى المقبول هي ان تكون (اكبر من 60%) في الدراسات الاجتماعية والانسانية وبالاخص في الدراسات المحاسبية، وكانت قيم الفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبانة (.874)، ولعبارات الحوكمة الشرعية (.796) والاداء المالي (.804).

جدول (5) معامل الثبات (ألفا كرونباخ)

المحور	عدد العبارات	قيمة معامل الفا كرونباخ
الحوكمة الشرعية	12	.796
الاداء المالي	10	.804
جميع فقرات الاستبانة	22	.874

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ثالثاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث : يتناول هذا المحور وصف وتشخيص المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث والمتمثلة بالحوكمة الشرعية والاداء المالي وكالتالي:

1–وصف متغير الحوكمة الشرعية وبعديها: يوضح الجدولين رقم (6) و (7) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد متغير الحوكمة الشرعية (مجلس الخدمات المالية الشرعية وهيئة الرقابة الشرعية) من وجهة نظر الافراد عينة البحث وهي عينة العاملين في إدارات المصارف الإسلامية ومراقبي الحسابات في اقليم كوردستان– العراق، وعلى النحو التالي:

أ–مجلس الخدمات المالية الشرعية: استخدمت العبارات (X_1 – X_6) لقياس هذا البُعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.58) و (4.08) وانحرافاته المعيارية بين (.789) و(1.171)، وقد بلغ الوسط الحسابي العام للعبارات الستة لمجلس الخدمات المالية الشرعية (3.78)، والانحراف المعياري العام (0.931) وبأهمية نسبية بلغ (75.6%)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X_1 و الذي ينص على " تحقق مجلس الخدمات المالية الشرعية كفاءة المصرفية في المصارف الإسلامية." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري وقيمة (t) (4.08)، (.789)، (14.89) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X_6 والذي ينص على " يقوم المصرف بتشكيل لجنة الحوكمة الشرعية للإشراف على الممارسات الحوكمة الشرعية في المصرف لضمان وجود جميع العناصر اللازمة لها." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري وقيمة (t) (3.58)، (1.009)، (7.66) على التوالي.

جدول (6) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي وقيمة (t) ومعنويتها لعبارات مجلس الخدمات المالية الشرعية

رقم العبارة	مضمون العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	T value	الدلالة
1	تحقق مجلس الخدمات المالية الشرعية كفاءة المصرفية في	4.08	0.789	81.6	14.89	معنوية

	المصارف الإسلامية.					
2	يتناسب الإطار التنظيمي الشرعي الذي تتبناه المصارف الإسلامية مع حجم وطبيعة عملياتها.	3.88	0.816	77.6	11.56	معنوية
3	يجب على مجلس الخدمات المالية الشرعية التأكد من استيفاء الشخص المعين للإشراف على نظام الإدارة الشرعية لقواعد الملاءمة واللياقة.	3.79	0.887	75.8	9.67	معنوية
4	أن يكون لدى مجلس الخدمات المالي فهم شامل للإطار القانوني والتنظيمي لإصدار الأحكام والقرارات الشرعية في البلدان التي يعمل فيها.	3.71	0.909	74.2	8.45	معنوية
5	يتحمل مجلس الخدمات المالية الشرعية في المصارف الإسلامية كافة المسؤوليات المتعلقة بعمليات المصرف وسلامة وضعة المالي.	3.64	1.178	72.8	7.78	معنوية
6	يقوم المصرف بتشكيل لجنة الحوكمة الشرعية للإشراف على الممارسات الحوكمة الشرعية في المصرف لضمان وجود جميع العناصر اللازمة لها.	3.58	1.009	71.6	7.66	معنوية
	المتوسط العام	3.78	0.931	75.6	10.001	معنوية

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ب-هيئة الرقابة الشرعية: استخدمت العبارات ($X_{12} - X_7$) لقياس هذا البُعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.47) و (4.06) وانحرافاته المعيارية بين (.808) و(1.049)، وقد بلغ الوسط الحسابي العام للعبارات الستة لهيئة الرقابة الشرعية (3.77)، والانحراف المعياري العام (0.891) وبأهمية نسبية بلغ (75.4%)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X_{11} و الذي ينص على "تلعب هيئة الرقابة الشرعية دورًا رقابيًا قويًا في اتخاذ القرارات الجوهرية بشأن المسائل المتعلقة بالشريعة." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري وقيمة (t) (4.06)، (.868)، (14.01) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X_9 والذي ينص على "ينبغي على المصارف الإسلامية أن تمنح هيئات الرقابة الشرعية الاستقلالية والموضوعية التامة، مما يعزز ثقة المساهمين وأصحاب المصلحة في سلامة المعاملات المالية من منظور الشريعة الإسلامية." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري وقيمة (t) (3.47)، (.899)، (7.19) على التوالي.

جدول (7) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي وقيمة (t) ومعنويتها لعبارات هيئة الرقابة الشرعية

رقم العبارة	مضمون العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	T value	الدلالة
7	ينبغي على المصارف الإسلامية التي تطبق الحوكمة الشرعية تعيين وإنشاء هيئة رقابة الشرعية لضمان التزام المصرف بأحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية في جميع عملياته.	3.61	1.049	72.2	6.48	معنوية
8	يعد وجود هيئات الرقابة الشرعية في المصارف الإسلامية ومؤشراً قوياً على وجود نظام رقابة الفعال.	3.66	0.808	73.2	9.78	معنوية
9	ينبغي على المصارف الإسلامية أن تمنح هيئات الرقابة الشرعية الاستقلالية والموضوعية التامة، مما يعزز ثقة المساهمين وأصحاب المصلحة في سلامة المعاملات المالية من منظور الشريعة الإسلامية.	3.47	0.899	69.4	7.19	معنوية

10	تدعهم هيئة الرقابة الشرعية عنصر الشفافية في كافة عمليات المصارف الإسلامية.	3.99	0.821	79.8	13.67	معنوية
11	تلعب هيئة الرقابة الشرعية دورًا رقابيًا قويًا في اتخاذ القرارات الجوهرية بشأن المسائل المتعلقة بالشريعة.	4.06	0.868	81.2	14.01	معنوية
12	يجب على الجهات الرقابية الشرعية ضمان سرية المعلومات الداخلية التي يتم الحصول عليها أثناء أداء واجباتها.	3.83	0.904	76.6	7.78	معنوية
	المتوسط العام	3.77	0.891	75.4	9.818	معنوية

المصدر :من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

2-وصف متغير الأداء المالي: استخدمت العبارات ($Y_{10} - Y_1$) لقياس متغير الأداء المالي والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.47) و (4.07) وانحرافاته المعيارية بين (.813) و(1.051)، وقد بلغ الوسط الحسابي العام للعبارات العشرة للاداء المالي (3.799)، والانحراف المعياري العام (0.897) وبأهمية نسبية بلغ (75.98%)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Y_5 و الذي ينص على "يساعد هيئة الرقابة الشرعية في تحديد الاختلافات لمستوى الأداء المالي في المصارف الإسلامية." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري وقيمة (t) (4.07)، (.867)، (14.21) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Y_3 والذي ينص على "لدى المصارف الإسلامي برنامج سنوي لتقييم أداء الموظفين." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري وقيمة (t) (3.47)، (.989)، (7.11) على التوالي.

جدول (8) المتوسط والانحراف المعياري والوزن النسبي وقيمة (t) ومعنويتها لعبارات الأداء المالي

رقم العبارة	مضمون العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	T value	الدلالة
1	يعود الأداء المالي الجيد في رأيك إلى كفاءة حوكمة الشرعية في المصارف الإسلامية.	3.62	1.051	72.4	6.44	معنوية
2	يساعد وجود هيكل التنظيمي ومنظم في المصرف محدداً فيه المسؤوليات والصلاحيات بصورة واضحة في تحسين الأداء المالي.	3.67	0.819	73.4	9.73	معنوية
3	لدى المصارف الإسلامي برنامج سنوي لتقييم أداء الموظفين.	3.47	0.989	69.4	7.11	معنوية
4	ارتفع مستوى الأداء المالي في المصارف الإسلامية بعد الاهتمام بالتطبيق حوكمة الشرعية في المصارف الإسلامية.	3.99	0.821	79.8	13.19	معنوية
5	يساعد هيئة الرقابة الشرعية في تحديد الاختلافات لمستوى الأداء المالي في المصارف الإسلامية.	4.07	0.867	81.4	14.21	معنوية
6	يسعى المصارف الإسلامية من خلال تكوين لجان مجلس الخدمات المالية التحسين و تطوير المستمر للأداء المالي.	3.85	0.891	77	8.76	معنوية
7	يتم تقييم جودة الأداء المالي من خلال تحديد نطاق العمل بدقة في المصارف الإسلامية.	3.53	0.991	70.6	7.70	معنوية
8	تُعتبر العناية المهنية أحد الركائز الأساسية التي تؤثر على الأداء المالي للمصارف الإسلامية.	3.88	0.849	77.6	8.82	معنوية
9	يرتفع مستوى الأداء المالي في المصارف الإسلامية نتيجة تفعيل مجلس الخدمات المالية الشرعية.	4.01	0.813	80.2	14.95	معنوية
10	الأداء هو الطريقة و الكيفية التي تسعى من خلالها للوصول إلى	3.90	0.889	78	8.90	معنوية

	أهدافه.					
	المتوسط العام	3.799	0.897	75.98	9.981	معنوية

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

رابعاً//تحليل فرضيات علاقات الارتباط: ينص الفرضية الاولى والثانية لفرضيات الارتباط بين متغيري البحث بأنه "لا يوجد علاقة بين مجلس الخدمات المالية الشرعية و الأداء المالي في المصارف الإسلامية." و"لا يوجد علاقة بين هيئة الرقابة الشرعية و الأداء امالي في المصارف الإسلامية." ولاختبار هذين الفرضيتين استخدم الباحثان طريقة بيرسون Person من خلال البرنامج الاحصائي SPSS لاختبار الفرضيتين، وقد تبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين مجلس الخدمات المالية الشرعية والأداء المالي في عينة من إدارات المصارف الإسلامية و مراقبي الحسابات في اقليم كوردستان– العراق قيد البحث عند مستوى معنوية (.05)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينها (.639**)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية وعالية من الترافق الإيجابي بين مجلس الخدمات المالية الشرعية والاداء المالي، أي أنه كلما زاد اعتماد المصارف الاسلامية قيد البحث على تفعيل مجلس الخدمات المالية الشرعية كلما أدى ذلك إلى زيادة في الأداء المالي.

كما تبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين هيئة الرقابة الشرعية والأداء المالي في عينة من إدارات المصارف الإسلامية ومراقبي الحسابات في اقليم كوردستان– العراق قيد البحث عند مستوى معنوية (.05)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينها (.678**)، مما يشير إلى أن هناك مستويات معنوية وعالية من الترافق الإيجابي بين هيئة الرقابة الشرعية والاداء المالي، أي أنه كلما زاد اعتماد المصارف الاسلامية قيد البحث على تفعيل هيئة الرقابة الشرعية كلما أدى ذلك إلى زيادة في الأداء المالي.

وبالتالي يمكن رفض الفرضية الاولى التي ينص على " لا توجد علاقة ارتباط بين مجلس الخدمات المالية الشرعية والأداء المالي في المصارف الإسلامية" وقبول الفرضية البديلة والتي ينص على "توجد علاقة ارتباط بين مجلس الخدمات المالية الشرعية و الأداء المالي في المصارف الإسلامية".

أيضاً من خلال نتائج جدول رقم (9) رفض الفرضية الثانية التي ينص على "لا توجد علاقة ارتباط بين هيئة الرقابة الشرعية و الأداء امالي في المصارف الإسلامية." وقبول الفرضية البديلة والتي ينص على "توجد علاقة ارتباط بين هيئة الرقابة الشرعية و الأداء امالي في المصارف الإسلامية."

الجدول (9): علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

	الأداء المالي
مجلس الخدمات المالية الشرعية	.639** (.000)
هيئة الرقابة الشرعية	.678** (.000)

** معنوي عند مستوى الدلالة (.05)

المصدر :من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

خامساً//اختبار فرضية التأثير بين متغيرات البحث: خصص البحث هذه الفقرة لاختبار فرضيات التأثير بين مجلس الخدمات المالية الشرعية وهيئة الرقابة الشرعية في تحسين الأداء المالي باستخدام معامل الإنحدار البسيط (Regression Coefficient) وبطريقة الادخال (Enter) من خلال البرنامج الاحصائي SPSS، وقد تبين من نتائج التحليل في الجدول (10) بأنه يوجد تأثير لمجلس الخدمات المالية الشرعية وهيئة الرقابة الشرعية في تحسين الأداء المالي، وذلك استناداً إلى قيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (59.818)، (71.234) وهي أعلى من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.0847) وبدرجات حرية (48 ,1)، ويؤكد ذلك قيمة مستوى المعنوية المحسوبة والبالغة (0.000) وهي تقل بشكل كبير عن مستوى المعنوية الافتراضية للدراسات المحاسبية والبالغة (0.05)، وبلغ قيمة معامل التحديد (R^2) (.408)، (.459) والتي تشير إلى أن التغير في تحسين الاداء المالي لدى المصارف الاسلامية قيد البحث والذي كان بنسبة (40.8%) (45.9%) يمكن إسناده إلى مجلس الخدمات المالية الشرعية وهيئة الرقابة الشرعية، بمعنى ان تأثير هيئة الرقابة الشرعية في تحسين الاداء المالي (45.9%) كان اكبر من تأثير مجلس الخدمات المالية الشرعية في تحسين الاداء المالي (40.8%).

الجدول (10) اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات البحث

الأنموذج	الاداء المالي				
	R^2	F		درجات الحرية	Sig.
		المحسوبة	الجدولية		
مجلس الخدمات المالية الشرعية	.408	59.818	4.0847	1, 48	.000
هيئة الرقابة الشرعية	.459	71.234	4.0847	1, 48	.000

المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج البرنامج الاحصائي SPSS. $P \leq 0.05$ N=49

بالتالي على هذه النتائج يمكن رفض الفرضية الاولى والذي ينص على"لا يوجد تأثير لمجلس الخدمات المالية الشرعية على تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية." وقبول الفرضية البديلة والذي ينص على "يوجد تأثير لمجلس الخدمات المالية الشرعية على تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية." في عينة من إدارات المصارف الإسلامية و مراقبي الحسابات في اقليم كوردستان– العراق قيد البحث عند مستوى معنوية (0.05).

أيضاً من خلال نتائج الجدول رقم (10) يمكن رفض الفرضية الثانية والذي ينص على "لا يوجد تأثير لهيئة الرقابة الشرعية على تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية." وقبول الفرضية البديلة والذي ينص على "يوجد تأثير لهيئة الرقابة الشرعية على تحسين الأداء المالي في المصارف الإسلامية." في عينة من إدارات المصارف الإسلامية و مراقبي الحسابات في اقليم كوردستان– العراق قيد البحث عند مستوى معنوية (0.05).

بالتأسيس على نتائج اختبار الفرضيات الفرعية ومن نتائج الارتباط والتأثير يتأكد لدينا عدم صحة فرضية البحث الرئيسة والتي تنص على أنه لا يساهم تطبيق حوكمة الشرعية في تحسين الاداء المالي في المصارف الإسلامية ، وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على أنه (يساهم تطبيق حوكمة الشرعية في تحسين الاداء المالي في المصارف) ، و بالتالي تحقيق فرضيات البحث.

4 : الاستنتاجات و التوصيات

4–1// الاستنتاجات: تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات الهامة التي تلخص نتائج البحث، حيث قام الباحثان بعرضها كما يلي:

1–وجدت علاقة ارتباط موجبة بين متغير الحوكمة الشرعية (من خلال البعدين: "مجلس الخدمات المالية" و "هيئات الرقابة الشرعية") والأداء المالي في المصارف الإسلامية. وكانت قيمة معامل الارتباط بينهما كالتالي:

(.639)بالنسبة لمجلس الخدمات المالية.

(.678)بالنسبة لهيئات الرقابة الشرعية.

مما يدل على أن تطبيق الحوكمة الشرعية يحسن الأداء المالي.

2–من خلال نتائج البحث، تم العثور على علاقة تأثير معنوي لتطبيق الحوكمة الشرعية في تحسين الأداء المالي، من خلال وجود مجلس الخدمات المالية وهيئات الرقابة الشرعية في المصارف الإسلامية.

3–إن وجود مجلس خدمات مالية شرعية في المصرف يساهم في زيادة كفاءة المصارف الإسلامية، وبالتالي تحسين الأداء المالي.

4–إن وجود هيئات الرقابة الشرعية يعتبر مؤشرا قويا على وجود رقابة فعالة داخل المصارف الإسلامية، مما يسهم في اتخاذ قرارات جوهرية تؤثر إيجابيا في تحسين الأداء المالي للمصارف.

5-وجود هيئات الرقابة الشرعية يعزز من عنصر الشفافية في المصارف الإسلامية، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين الأداء المالي.

4-2//التوصيات: بناءا على الاستنتاجات المذكورة أعلاه، يوصي الباحثان بما يلي:

1-ضرورة أن تبني المصارف الإسلامية مبادئ الحوكمة الشرعية ومعاييرها المعتمدة، والتي تمكنها من إدارة عملية الابتكار المالي بشكل فعال.

2-ضرورة منح اللجنة المعنية بالحوكمة الشرعية في المصارف الإسلامية صلاحية الحصول على أي معلومات ضرورية، بالإضافة إلى الحق في استدعاء الموظفين والمديرين التنفيذيين أو أعضاء مجلس الإدارة لحضور اجتماعاتها، لضمان تطبيق الحوكمة بشكل فاعل.

3-ضرورة التزام المصارف الإسلامية بالقيم الشرعية في جميع معاملاتها المصرفية، وعدم الانحراف عنها، حيث تعد هذه القيم المبدأ الأساسي للعمل المصرفي الإسلامي.

4-يوصي البحث بضرورة تنظيم ندوات ومحاضرات من قبل إدارات المصارف الإسلامية توضح آلية عمل المصارف الإسلامية، وذلك بهدف تعريف الجمهور بأدائها، مما يشجع المتعاملين على الإقبال على المصارف الإسلامية.

5-ضرورة إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث حول أهمية تطبيق الحوكمة الشرعية في تحسين وزيادة كفاءة المصارف الإسلامية، خاصة في إقليم كوردستان العراق، لتوسيع نطاق الفهم والتطبيق في هذا المجال.

المصادر والمراجع العربية:

أولاً: المجلات العلمية

- بصول ، مدحت ماجد و عبدالغني ، يوسف هاني ، (2018) ، "الأداء المالي للمصارف في ظل الأزمة الاقتصادية العالمية" ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلد 2، العدد 15.
- 2بوهراوة، سعيد و حليمة بوكروشة. (2015). "حوكمة المؤسسات المالية الاسلامية": تجربة البنك المركزي الماليزي. المجلة الاقتصادية للتنمية الاقتصادية، العدد ،02 ، 106.
- شرفي ، عمر أنس ، (2016) ، "حوكمة الشركات في المصارف الإسلامية"، مجلة الاقتصاد الإسلامي، العدد 50.
- 4عايدة ، خلالف و بلقاسم ،بلقاضي، (2022) ، "دور الحوكمة الشرعية في المؤسسات المالية الإسلامية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة دراسات في المالية الإسلامية والتنمية ، المجلد 3 ، العدد 2.
- عساج ، مروان محمد واخرون ، (2023) ،"دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء المالي للمنظمة"، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 4، عدد 48.
- محمد، (2018) ، "دور الحوكمة الشرعية في تطوير المؤسسات المالية الإسلامية"، مجلة ملفات الأبحاث في الإقتصاد و التسيير ، المجلد (7) ، العدد 1, ص: 136.

ثانياً:رسائل وأطاريح الجامعية

- 1آية ، كفايفية و يسرى، سليماني، (2021) ،"دور القوائم المالية في تحسين الأداء المالي بمؤسسة"، رسالة الماجستير ،جامعة 8 ماي 1945.
- 2بريش، عبد القادر ، (2006) ، "التحرير المصرفي و متطلبات تطوير الخدمات المصرفية و زيادة القدرة التنافسية للبنوك الجزائرية" ، أطروحة دكتوراه،جامعة الجزائر ،ص238.
- البشير ، زبيدي ، (2011) ،"دور التقارير المالية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة"، رسالة الماجستير ، جامعة سعد دحلب البليدة.
- الحسين ، دغيش محمد ، (2016) ،"دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء المالي للمؤسسة"، رسالة الماجستير ، جامعة محمد خيضر.
- الزبيدي ، آمنة صبري كريم ، (2016) ،"تقييم كفاءة أداء المصارف الإسلامية العراقية"، رسالة الماجستير ، جامعة كربلاء.

ثالثاً: البحوث المشاركة في المؤتمرات:

– اسامة ، ثامر ، (2022) ،"المصارف الاسلامية ودورها في تمويل التنمية المحلية"، بحوث مؤتمر ، https://www.researchgate.net/publication/360562468_almsarf_alaslamyt_wdwrha_fy_tmwyl_altnmyt_almhlyt

– أبو غدة ، عبد الستار، (2002) ، التنسيق بين الهيئات الشرعية والحاجة إلى إصدار معايير شرعية ، ورقة مقدمة للمؤتمر الثاني للهيئات الشرعية للمؤسسات المالية الإسلامية، هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية، المنامة.

– أبو هربيد، عاطف محمد ، (2013) ،" الحوكمة في المؤسسات المالية اسلامية ودور هيئات الرقابة الشرعية في تعزيزها"، كتاب المؤتمر الثالث للعلوم المالية والمصرفية حول حاكمية الشركات والمسؤولية الاجتماعية–تجربة اسواق الناشئة،– جامعة اليرموك،اردن .

English Reasons:

First-Journals:

- Alazmi, W.K.J. and Sharofiddin, A., (2020)The Impact of Governance Corporate Standards on Enhancing Disclosure and Transparency in Kuwaiti Islamic Banks. International Journal of Al-Turath In Islamic Wealth and Finance, Vol1 , No 2, pp.114-146
- Affes , W., and Jarboui ,A., (2022) , "The impact of corporate governance on financial performance: a cross-sector study", International Journal of Disclosure and Governance , No 20 ,P:374-394
- Fatmawati, D., Ariffin, N.M., Abidin, N.H.Z. and Osman, A.Z., 2022. Shariah governance in Islamic banks: Practices, practitioners and praxis. Global Finance Journal, 51 .
- Puspitasari, N., Jururi, S., Hidayat, S. E. ,(2023),"Effects of Internal Finance, Islamic Governance and Islamic Corporate Responsibility on Profitability: Evidence of Islamic Banking in Indonesia", INTERNATIONAL JOURNAL OF PROFESSIONAL BUSINESS REVIEW, Vol 8, No 1.
- Wibowo , D. , (2022) ,"Analysis of the Effect of Islamic Corporate Governance on the Financial Performance of Islamic Banking in Indonesia", Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol 8, No 3.
- Zaher,T.,S., and Hassan ,M.,K.,2001, "A Comparative Literature Survey of Islamic Finance and Banking", Financial Markets, Institutions & Instruments / Vol 10, no 4 p. 155-199.

Second- Books:

- Bellalah, M. , (2014) ," On Islamic Banking, Performance and Financial Innovations", first ed., cambridge scholars publishing, newcastle upon tyne,UK.
- Iqbal, M., and Molyneux, P.,2005," Thirty Years of Islamic Banking : History, Performance and Prospects" Court Road, London, British .

Third-Conference and working paper:

- Bahari, N.F. and Baharudin, N.A., 2016. Shariah Governance Framework : The Roles of Shariah Review and Shariah Auditing. In Proceeding of the 3rd International Conference on Management & Muamalah .
- Imam ,P., A., and kpodar ,K., (2010) ,"Islamic Banking : How Has it Diffused?" , International Monetary Fund , working paper :https://www.researchgate.net/publication/228122831_Islamic_Banking_How_Has_it_Diffused
- Kayadibi, S., & Güçlü, F. (2021). Shariah Governance for Islamic Financial Institutions in theContext of Malaysia. In Ş. Karabulut (Ed.), Theoretical and Empirical Perspectives on Economicand Financial Issues (pp. 629-649). Gazi Kitabevi. (PDF) Shariah Governance for Islamic Financial Institutions in the Context of Malaysia. Available from :https://www.researchgate.net/publication/353923852_Shariah_Governance_for_Islamic_Financial_Institutions_in_the_Context_of_Malaysia
- Naceur ,S. ,Barajas, Barajas A., and Massara, A.,2015,"Can Islamic Banking Increase Financial Inclusion?", IMF Working Paper, International Monetary Fund
- Octavia ,L. , Surpeno , Farihah ,D. , 2023,"Company Value Viewed From The Effect of Islamic Corporate Governance and Islamic Social Reporting with Financial Performance As Variable Moderating", Proceeding of 1sª International Conference on Islamic Economics, Islamic Banking, Zakah and Waqf 2023.

ڕۆڵی پراکتیککردنی حوکمڕانی شەریعەت لە باشترکردنی ئەدای دارایی لە بانکە ئیسلامییەکان - لێکۆڵینەوەیەکی ڕاپرسییە لە بۆچوونی نمونەیەک لە فەرمانبەرانی ئیدارەی بانکە ئیسلامییەکان و چاودێری ژمێرکاری لە هەرێمی کوردستان – عێراق

بارزان حسن أحمد
بەشی ژمێریاری ،فاکلتی زانستە مرۆڤایەتی وکۆمەڵایەتیەکان ،زانکۆی کۆیە
barzan.hasan@koyauniversity.org

بلیسە نوزاد کاکەرەش
بەشی ژمێریاری ،فاکلتی زانستە مرۆڤایەتی وکۆمەڵایەتیەکان ،زانکۆی کۆیە
Blesa.nawzad@koyauniversity.org

پوختە:
ئامانجی توێژینەوەکە دەرخستنی ڕۆڵی پراکتیککردنی حوکمڕانی شەریعەت لە باشترکردنی ئەدای دارایی لە بانکە ئیسلامییەکان گرنگی توێژینەوەکە تیشک دەخاتە سەر گرنگی جێبەجێکردنی حوکمڕانی شەریعەت کە بە بنەمایەک دادەنرێت بۆ دەستەبەرکردنی شەفافیەت و پاراستنی بەرژەوەندی لایەنە پەیوەندیدارەکان لە بانکە ئیسلامییەکان بۆ گەیشتن بە ئامانجی توێژینەوەکە، توێژەران پشتیان بە سەرچاوە سەرەتاییەکان بەستووە، کە بریتییە لە دیزاینکردنی ئەو پرسیارنامەیەی کە لەسەر بنەمای توێژینەوەکانی پێشوو و لایەنی تیۆری توێژینەوەکە دارێژراوە، پرسیارنامەکە لە دوو بەش پێکهاتووە، بەشی یەکەم بڕگەکان لەخۆدەگرێت کە ئامانجیان زانینی تایبەتمەندییەکانی نمونەی توێژینەوەکە، و بەشی دووەم (22) بڕگە لەخۆدەگرێت کە لە کۆکردنەوەی زانیاریدا بەکارهێنراون بە ئامانجی تاقیکردنەوەی گریمانەکان و وەڵامدانەوەی پرسیارەکانی پەیوەست بە کێشەی توێژینەوەکە، و ئەندامانی نمونەی توێژینەوەکە گەیشتوونەتە (49) تاکەکان، لەوانە (24) فەرمانبەر لە بەشەکانی بانکە ئیسلامییەکان، (15) چاودێری ژمێرکاری، و (10) ژمێریاری یاسایی لە فەرمانگەکانی وردبینی و کۆمپانیاکان. دوای شیکردنەوەی داتاکان بە بەکارهێنانی پرۆگرامی ئاماری (SPSS) و تاقیکردنەوەی گریمانەکانی توێژینەوە، أ کۆمەڵێک ئەنجام گەیشتن، گرنگترینیان بریتین لە: پەیوەندییەکی ئەرێنی لە نێوان گۆڕاوە سەربەخۆکەی حوکمڕانی شەریعەت لە ڕێگەی ڕەهەندەکەوە (دەستەی خزمەتگوزارییە دارایییەکانی شەرعی و دەزگاکانی چاودێری شەرعی) و گۆڕاوە وابەستەکراوەکانی ئەدای دارایی، و بەهاکە لە ڕێژەی پەیوەندی نێوانیان (.639**) و (.678**) بوو، واتە جێبەجێکردنی حوکمڕانی شەریعەت دەبێتە هۆی باشترکردنی ئەدای دارایی لە بانکە ئیسلامییەکان، و لە ژێر ڕۆشنایی ئەنجامی توێژینەوەکان، توێژەران پێشنیاری کۆمەڵێک پێشنیار دەکەن کە گرنگترینیان بریتین لە: پێویستی بانکە ئیسلامییەکان بۆ پەسەندکردنی بنەماکانی حوکمڕانی شەریعەت و ستانداردە پەسەندکراوەکانی، کە وایان لێدەکات پرۆسەی داهێنانی دارایی بەڕێوەببەن.

وشەی سەرەکی: حوکمڕانی شەریعەت، ئەنجومەنی خزمەتگوزاری دارایی شەریعەت، دەزگاکانی چاودێری شەرعی، ئەدای دارایی، چاودێری ژمێرکاری.

The Role of Applying Shariah Governance in Improving the Financial Performance of Islamic Banks - A Survey Study of The Opinions of a Sample of Employees in Islamic Bank Administrations and Auditors in The Kurdistan Region – Iraq

Barzan Hasan Ahmad
Accounting Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Koya University
barzan.hasan@koyauniversity.org

Blesa Nawzad kakarash
Accounting Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Koya University
Blesa.nawzad@koyauniversity.org

Abstract
The research aims to demonstrate the role of applying Shariah governance in improving the financial performance of Islamic banks. The importance of the research highlights the importance of applying Shariah governance as a basis for ensuring transparency and protecting the interests of stakeholders in Islamic banks. To achieve the research objective, the researchers relied on primary sources, namely the design of the questionnaire, which was designed based on previous studies and the theoretical aspect of the research. The questionnaire consists of two parts. The first part includes paragraphs aimed at identifying the characteristics of the research sample, and the second part includes (22) paragraphs that were used to collect data in order to test hypotheses and answer questions related to the research problem. The research sample members amounted to (49) individuals, including (24) employees in Islamic bank departments, (15) auditors, and (10) Chatered accountants in audit offices and companies. After analyzing the data using the statistical program (SPSS) and testing the research hypotheses, a set of results was reached, the most important of which are: A

positive correlation was found between the independent variable Shariah governance through the dimension (Shariah Financial Services Board and Shariah Supervisory Boards) and the dependent variable financial performance, and the value of the correlation coefficient between them was (.639**), (.678**) respectively. This means that the application of Shariah governance leads to improving the financial performance in Islamic banks. In light of the research results, the researchers recommend a number of recommendations, the most important of which are: the necessity for Islamic banks to adopt the principles of Shariah governance and its approved standards, which enable them to manage the process of financial innovation.

Keywords: Shariah governance, Shariah financial services council, Shariah supervisory bodies, financial performance, auditor.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.8

OPEN ACCESS

*Corresponding author
Wirya Najm Rashid
wrya.rashid@univsul.edu.iq

RECEIVED :22 /09/2024
ACCEPTED :03/12/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

دورالقيادة الاصيلة في تعزيز التماثل التنظيمي من خلال جودة حياة العمل

دراسة تحليلية لاراء عينة من العاملين في عدد من المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية– العراق

وريا نجم رشيد / قسم ادارة التسويق ،كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية ،السليمانية،أقليم كوردستان،العراق

الكلمات المفتاحية:
القيادة الاصيلة،
جودة حياة العمل،
التماثل التنظيمي،
المستشفيات الخاصة،
اقليم كوردستان – العراق.

ملخص

يهدف البحث الحالي الى دراسة الدور الوسيط لجودة حياة العمل في تعزيز تاثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي، ولتحقيق اهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات من (104) عاملا من (الكوادر الطبية والادارية) في عدد من المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية. وتم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات بواسطة البرنامج الاحصائية (Amos V.26, SPSS V.26 .)وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج اهمها وجود علاقة ارتباط موجبة بين متغيرات الدراسة (القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي) ، وكذلك وجود تاثيرمعنوي للقيادة الاصيلة وابعادها في التماثل التنظيمي، اضافة الى ازدياد تاثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي عند وجود جودة حياة العمل. وفي الختام، تم الاشارة الى مجموعة من الاستنتاجات التي من شأنها ان تساعد في تقديم عدد من المقترحات، واهمها ضرورة اهتمام المستشفيات الخاصة بتعزيز التماثل التنظيمي لدى العاملين (الكوادرالطبية والادارية) من خلال ممارسة سلوكيات القيادة الاصيلة من قبل قيادات تلك المستشفيات وتوفير حياة وظيفية ذات جودة عالية.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1.المقدمة

يتصف عصرنا الحالي بالتعقيد الشديد وعدم التجانس، وتواجه منظمات الأعمال العديد من التحديات والضغوطات التي تستوجب إعادة النظر في الأساليب والمنظومات الإدارية التي تتبعها من خلال البحث عن مناهج إدارية حديثة تمكنها من مواجهة هذه التحديات. وان القطاع الصحي اليوم وبشكل عام تواجهة مجموعة من التغيرات المتسارعة، وخلال العقد الأخير شهد قطاع الصحة في كوردستان تطورات ملحوظة، وازدات عددهم مما ادى الى ظهور تنافس شديد بينهم.

يمثل العاملين الركيزة الاساسية التي تعتمد عليها المستشفيات في تحقيق أهدافها، وهم يحتاجون إلى الدعم والتشجيع المستمر من مستشفياتهم لمواصلة القيام بهذا الدور الحاسم، لذا فان الاهتمام بهم سينعكس في مستويات أداءها، ويمكن ذلك من خلال التماثل التنظيمي باعتبارها احد الاساليب التي تسعى المنظمات من خلالها الى تحقيق نوع من التوافق والالفة والانسجام بين العاملين للوصل الى الفاعلية التنظيمية، ويمثل صورة ايجابية ناتجة عن التفاعل بين الفرد والمنظمة ويعبرعن مدى ادراك الفرد لانتماءها للمنظمة التي يعمل فيها. ومن جهة اخرى تعد القيادة المحرك الرئيسي لتطور المنظمات واستمراريتها من خلال التركيز على السلوك الإيجابي للقائد وتأثيره على سلوك العاملين وتوجيههم لتحقيق أهداف المنظمة، فالقيادة هي عملية الهام العاملين ليقدموا أفضل ما لديهم. وتحتاج الى قادة ان يظهرون أسلوب أخلاقي جيدة في ممارساتهم لسلوكهم تجاه الاخرين، وهذا بدوره يؤكد على أن القيادة المعاصرة تتضمن أنواعاً وانماطاً مختلفة منها القيادة الاصيلة.

أصبحت القيادة الأصيلة ذات أهمية كبيرة لاستمرارية المنظمات بوصفها نظماً اجتماعية تتعرض للتغيرات العالمية في مختلف ألاصعدة إذ تؤدي هذه الأنماط القيادية الحديثة الى نتائج أداء أكثر إيجابية وذلك لأن القادة الأصلاء يؤكدون على التمسك بالقيم والاعراف والسلوكيات والافكار ولهم تأثير في الجانب النفسي للعاملين، مما تحقق جودة حياة العمل في بيئة المستشفيات الخاصة وبالتالي تعزز التماثل التنظيمي لدى العاملين. تضمن البحث اربعة محاور، تم تخصيص المحور الاول للإطار العام للبحث ومنهجيته، فيما تناول المحور الثاني الجانب النظري، وشمل المحور الثالث على الجانب الميداني واختتم البحث بالمحور الرابع وتضمن الاستنتاجات والتوصيات.

2. الإطار العام للبحث ومنهجيته

يستعرض الباحث في هذا المبحث الاطار العام ومنهجية البحث، والتي تشمل (المشكلة، الاهمية، الاهداف، المخطط الفرضي، وفرضيات البحث، اضافة الى منهجية البحث والمجتمع وعينة البحث وكذلك اساليب جمع البيانات.

1.2. مشكلة البحث

تواجهة القطاع الصحي في العالم اليوم وبشكل عام مجموعة من التغيرات المتسارعة، وخلال العقد الأخير شهد قطاع الصحة في كوردستان تطورات ملحوظة، وازدادت عدد تلك المستشفيات، لذلك تشتد المنافسة فيما بينهم من اجل الحصول على اكبر حصة سوقية، وكذلك الوصول الى سمعة جيدة بحيث تكونوا محل ثقة المرضى، لذا يتطلب منهم اللجوء الى وسائل واساليب متعددة لرفع أداءهم في ظل تلك البيئة التنافسية وكذلك التكيف مع هذه التغيرات وتتطور وتستمر بما يتناسب مع تبعات هذا التغيير، حيث لم يعد من السهل ان تحقق المستشفيات الخاصة في اقليم كوردستان اهدافها المنشودة دون ان تطورذاتها من اجل مواكبة التغييرات البيئية. وكي تتمكن من تحقيق النجاح في عمله، عليه أن يوفر كافة الظروف المناسبة وتبني اساليب التي تمكن العاملين وخصوصا الطبية منها لتقديم أفضل خدمات الرعاية الصحية والطبية. حيث يمثل العاملين الركيزة الاساسية التي تعتمد عليها المستشفيات في تحقيق أهدافها، لذا فان اهتمام قيادة المستشفيات بهم سينعكس في مستويات أداءها، ويمكن ذلك من خلال التماثل التنظيمي باعتبارها احد الاساليب التي تسعى المنظمات من خلالها الى تحقيق نوع من التوافق والالفة والانسجام بين العاملين للوصل الى الفاعلية

التنظيمية، ويمثل صورة ايجابية ناتجة عن التفاعل بين الفرد والمنظمة ويعبر عن مدى ادراك الفرد لانتماءها للمنظمة التي يعمل فيها (زيدان، 2024). حيث أصبحت القيادة الأصيلة ذات أهمية كبيرة لاستمرارية المنظمات بوصفها نظماً اجتماعية تتعرض للتغيرات العالمية في مختلف ألاصعدة إذ تؤدي هذا النمط القيادي الحديثة الى نتائج وأداء أكثر إيجابية (Abbas et al. : 397 2021)، وذلك لأن القادة الأصلاء يؤكدون على التمسك بالقيم والاعراف والسلوكيات والافكار ولهم تأثير في الجانب النفسي للعاملين، وبالتالي تحقيق جودة في حياة العمل في بيئة المستشفيات الخاصة مما يساعد على تعزيز التماثل التنظيمي.

وبسبب قلة الدراسات التي تربط بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي بوجود جودة حياة العمل وخاصة في القطاع الصحة في كوردستان، لذا جاءت هذه الدراسة لسد تلك الفجوة من خلال الاجابة على السؤال الرئيسي التالي: (هل تلعب جودة حياة العمل دورالوسيط بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي)، وتتفرع منه الاسئلة الاتية:

ما مدى ممارسة القيادات لسلوكيات القيادة الاصيلة في المستشفيات الخاصة من وجهة نظر عينة البحث؟

ما مدى توافر التماثل التنظيمي لدى العاملين في المستشفيات الخاصة من وجهة نظر عينة البحث؟

ما مستوى توافر جودة حياة العمل في المستشفيات الخاصة من وجهة نظر عينة البحث؟

ما هي طبيعة العلاقة بين القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي؟

هل تؤثر القيادة الاصيلة في والتماثل التنظيمي من خلال جودة حياة العمل؟

2.2. أهمية البحث :

الأهمية النظرية : تكمن الاهمية الاكاديمية للبحث الحالي في النقاط الآتية:

1. يتناول الدراسة الحالية موضوع يرتبط بسلوك العاملين، وتحاول بيان مدى تعلق وارتباط العاملين (الكوادر الطبية والادارية) بمستشفياتهم، والعمل على ايجاد بيئة محفزة يشعرون من خلالها بالانتماء والولاء لمستشفياتهم.

2. لسد الفجوة العلمية بين متغيرات القيادة الاصيلة و التماثل التنظيمي وكذلك جودة حياة العمل، من خلال وضع الأسس النظرية والفكرية لبناء الأنموذج الذي يظهر طبيعة العلاقة بينهما.

3. على الرغم من محدودية الدراسات التي تناولت متغيرات القيادة الاصيلة و جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي معا، إلا إن الدراسة الحالية ساهمت في تقديم إطار نظري يمثل خلاصة لدراسات وبحوث مختلف المفكرين والباحثين في هذا المجال المعرفي، فضلا عن وضع أهم الأسس الفكرية والنظرية لتحديد أهم الأبعاد للمتغيرات.

الاهمية العملية: وتكتسب البحث الحالي اهميته الميدانية من خلال:

1. إجراء الدراسة الحالية في المستشفيات الخاصة والذي يعد من القطاعات المهمة في الاقليم، كون المستشفيات منظمات صحية وجدت لإشباع احتياجات المواطنين من حيث الرعاية الصحية، لما تؤديه من دور بارز في تحسين صحة وديمومة حياة أفراد المجتمع، فهي تعد كيان مميز وفريد في أنشطته وأهدافه.

2. مساعدة المستشفيات الخاصة في توظيف التماثل التنظيمي باعتبارها تعبرعن شعور العاملين (الكوادر الطبية والادارية) تجاه المستشفيات التي يعملون فيه ومدى انتماءهم للمستشفى، مما يعزز مكانتهم التنافسية.

3. اثارة اهتمام ادارة المستشفيات الخاصة في الاقليم بضرورة الاعتماد على سلوكيات القيادة الاصيلة وتوفير بيئة عمل امنة وصحية قد تكون لها مساهمة جادة في بناء قاعدة رصينة يمكن الاستفادة منها عمليا من اجل مواكبة التطورات البيئية وبالتالي تقديم اداء جيد.

4. تسهم الدراسة الحالية في تقديم عدد من التوصيات التي تساعد القادة في المستشفيات الخاصة وصانعي القرار فيها من الإستفادة منها، واعطاء اهتمام اكثر بالتماثل التنظيمي بين العاملين من خلال ممارسة سمات وسلوكيات القيادة الاصيلة من قبل

قياداتهم، اضافة الى توفير بيئة عمل ذات جودة عالية.

3.2. أهداف البحث:

تسعى البحث الحالي الى التحقق من دورالوسيط لجودة حياة العمل في تعزيز اثرالقيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي، ويمكن ذلك من خلال تحقيق الاهداف الاتية:

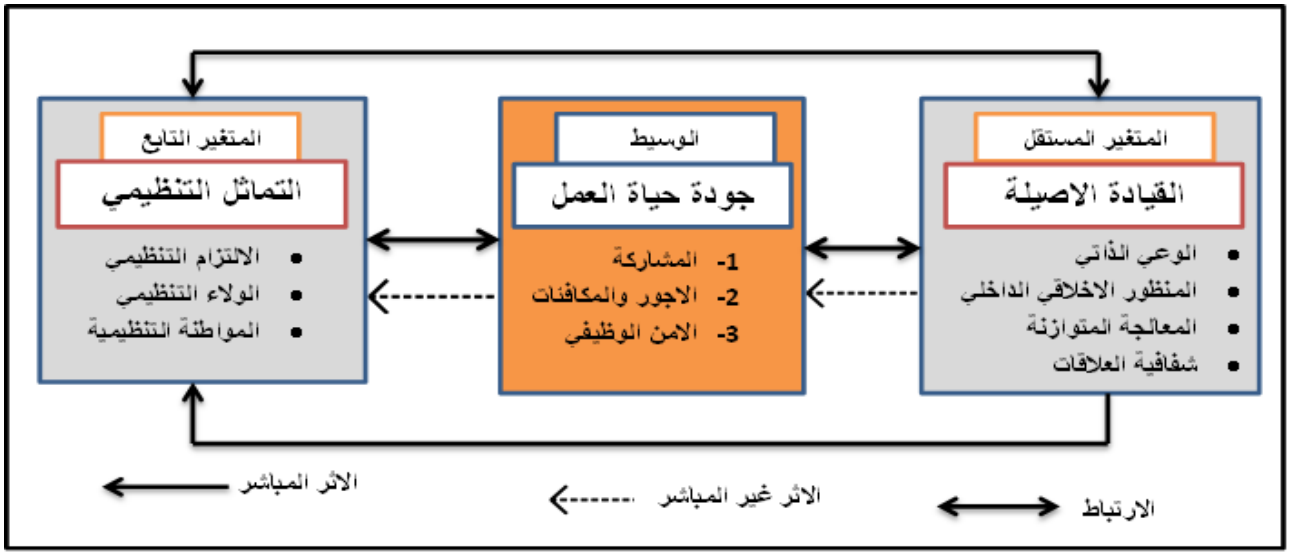
1 . معرفة مدى ادراك عينة البحث بمتغييرات الدراسة.

2 . تحليل العلاقة بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي وجودة حياة العمل على المستوى الكلي و الجزئي.

3. تحديد اثر القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي من خلال جودة حياة العمل.

4.2. المخطط الفرضي للبحث وفرضياته:

لتحقيق اهداف الدراسة وحل اشكاليتها تم تصميم مخطط فرضي كما في الشكل (1) والذي يشير الى علاقة الارتباط والتاثير بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي من خلال جودة حياة بيئة العمل.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحث

اتساقا مع اهداف البحث وانسجاما مع انموذجها، قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الاولى: تختلف اراء عينة البحث عن متغيرات الدراسة حسب اهميته النسبية.

الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين متغيرات الدراسة (القيادة الاصيلة ، جودة حياة العمل، و التماثل التنظيمي) على المستوى الكلي والجزئي.

الفرضية الرئيسة الثالثة: تؤثر القيادة الاصيلة وابعاده بشكل معنوي في التماثل التنظيمي .

الفرضية الرئيسة الرابعة: تزداد تاثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي عند وجود جودة حياة العمل.

5.2. منهجية البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في البحث الحالي، ويعد هذا المنهج من اكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والانسانية ومناسبا لظاهرة البحث الحالي، بسبب ملاءمة المنهج مع طبيعة الدراسة والاجابة على تسا لات واهداف

الدراسة ووصف الظاهرة موضوع الدراسة بشكل أكثر دقة وتحليل بياناتها وتفسير العلاقات السببية بين مكوناتها بصورة أكثر واقعية، حيث يمكن من خلال المنهج الوصفي التحليلي الحصول على بيانات واقعية ودقيقة حول مشكلة البحث.

تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من خلال تصميم وتطوير استبانة وتوزيعها على عينة البحث، وتم تحليل البيانات المتجمعة عن طريق البرنامج الاحصائي (SPSS) وكذلك (AMOS)، واستخدم الطرق الإحصائية المناسبة بغية التوصل الى النتائج كالاعتماد على التوزيعات التكرارية، والنسب المئوية، والاهمية النسبية للتعرف على اجابات افراد المبحوثين تجاه المحاور الرئيسية التي تضمنتها اداة البحث أي الاستبانة. كما تم إستخراج المتوسط الحسابي لمعرفة مدى تباين إجابات أفراد عينية البحث، وإستخدام الإنحراف المعياري للتعرف على مدى تشتت إجابات أفراد عينة البحث تجاه فقرات الاستبانة.

6.2. مجتمع البحث وعينتة:

يتمثل مجتمع البحث العاملين (الكوادر الصحية والادارية) في عدد من المستشفيات الخاصة في مدينة السليمانية والبالغ عددهم (5) مشفى والمتمثل بمستشفيات (رويال، توي مليك، سمارت، هه ريم، وسه فين)، اما عينة البحث فهم جميع العاملين (الكوادر الصحية والادارية) في تلك المستشفيات والبالغ عددهم (180) عاملا، وان حجم العينة المناسبة تكون (123) عاملا وفقا ل (Krejcie and Morgan, 1970). وتم توزيع الاستبانة عليهم واسترجع (104) استمارة صالحة للتحليل. وان اسباب اختيار المستشفيات الخاصة لاجراء هذا البحث ترجع الى التطورات التي يشهدها هذا القطاع في كوردستان، وازدياد اعدادهم ، باعتباران القطاع الصحي في أقليم كوردستان العراق من القطاعات الجوهرية والمهمة لارتباطه بشكل مباشر في تقديم الخدمات والرعاية الصحية اللازمة للمواطنين، وازدياد الطلب على الخدمات الطبية والرعاية الصحية مما يولد ضغطا على تلك المستشفيات في تقديم افضل الخدمات، اضافة كونها اكثر توافقا مع موضوع الدراسة. يظهرالجدول رقم (1) التالي لمحة عن عينة الدراسة والاستمارات الموزعة و المسترجعة.

الجدول (1) عينة الدراسة و الاستمارات الموزعة و المسترجعة

العدد	اسم المستشفى	الاستمارات الموزعة	المسترجع	النسبة
1	رويال	28	23	%22.1
2	توي ملك	18	14	%13.4
3	سمارت	30	27	%25.9
4	هه ريم	25	21	%20.1
5	سه فين	22	19	%18.2
المجموع		123	104	%100

المصدر: من إعداد الباحث

7.2. اساليب جمع البيانات:

لاجل تحقيق اهداف البحث واختبار فرضياته ومن اجل جمع البيانات، اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان كاداة رئيسية لجمع البيانات في الجانب الميداني، والمتكونة من اربعة محاورالاول تتعلق بالمعلومات الشخصية، والثاني تتعلق بالقيادة الاصيلة وتم الاستفادة من مقياس(Walumbwa et al., 2008) اما الثالث فهو متعلق بجودة حياة العمل وتم الاستفادة من مقياس كل من (الحيالي، 2022)،(sattar et all,2018)، والرابع يتعلق بالتماثل التنظيمي وتم الاستفادة من مقياس (الشلمة، 2018). وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لدراسة فقرات ومحاورالدراسة، والذي تراوح بين (اتفق تماما – اتفق – محايد– لااتفق– لااتفق تماما) وتم تصميم درجة الموافقة في الاستبانة الى ثلاثة مستويات وكالاتي: حيث ان الوسط الحسابي بين (1– 2.40) تعتبر منخفضا،

وبين (2.41 –3.50) تعتبرمتوسطا، في حين بين (3.51 – 5.00) تعتبرمرتفعا. وبهدف قياس الصدق والثبات للاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والبالغ عددهم (10) محكما من ذو الاختصاص في مجال الادارة بشكل عام والسلوك التنظيمي بشكل خاص. وبعد الاخذ باراءهم تم تصميم النهائي للاستبانة، اضافة الى قياس كرونباخ الفا (Cornbach, Alpha) لفقرات الاستبانة، وتبين بان جميع فقرات الاستبانة حصلت على اكثر من (0.7) كما في الجدول (2)، وهذا القيم يعتبرمقبولا للدراسات الانسانية (Sekran, et al. 2016).

الجدول (2) معامل كرونباخ الفا لمتغيرات الدراسة

العدد	المتغيرات	عدد الفقرات	معامل كرونباخ الفا
1	القيادة الاصيلة	20	0.816
1a	الوعي الذاتي	5	0.853
1b	المنظور الاخلاقي الداخلي	5	0.706
1c	المعالجة المتوازنة	5	0.860
1d	شفافية العلاقات	5	0.846
2	جودة حياة العمل	15	0.844
2a	المشاركة	5	0.817
2b	الاجور والمكافئات	5	0.864
2c	الامن الوظيفي	5	0.852
3	التماثل التنظيمي	15	0.851
a3	الالتزام التنظيمي	5	0.856
b3	الولاء التنظيمي	5	0.894
c3	المواطنة التنظيمية	5	0.822
المجموع			0.837

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج برامج SPSS .

8.2. معايير قياس الاستبيان:

تم الإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، والتي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع أبعاد البحث, وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert scale) (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) وقد خصص لها الأوزان (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي. وتأسيساً على ما تقدم فان قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت اليها الدراسة تم التعامل معها بالشكل التالي:

الجدول (3) تفسير الأوساط الحسابية مقارنة بتدرجات ليكرت الخماسي

اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
4.21–5	3.41–4.20	2.57–3.40	1.81–2.56	1–1.80
مرتفع جدا	مرتفع	معتدل	ضعيف	ضعيف جدا

المصدر: شراز، محمد بن صالح، (2015)، التحليل الاحصائي للبيانات (SPSS)، الطبعة الأولى، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، السعودية.

3. الاطارالنظري

يستعرض الباحث في هذا المبحث الجانب النظري لمتغيرات الدراسة، والتي تشمل المتغيرات الرئيسية مع متغييراتهم الفرعية، وهم (القيادة الاصيلة، وجودة حياة العمل،والتماثل التنظيمي) من حيث المفهوم والاهمية وكذلك الابعاد الفرعية لكل متغيير من متغييرات الدراسة.

3. 1. القيادة الاصيلة Authentic Leadership:

3. 1. 1. مفهوم القيادة الاصيلة وتعريفها:

ظهر مفهوم القيادة الاصيلة كمفهوم اساسي في نظريات القيادة الايجابية في الادبيات الادارية وبرزالاهتمام بها في السنوات الأخيرة، وأن مفهوم الأصالة يمكن إرجاعه إلى الفلسفة اليونانية، والتي تجسدت في القول المأثور"كن صادقاً مع نفسك". علاوة على ذلك، يوضح (Harter,2018:390) أنه في مجال القيادة، تتعلق الأصالة بفعل احتضان تجارب الفرد، بما في ذلك الأفكار أو العواطف أو الاحتياجات أو التفضيلات أو المعتقدات، مسترشدة بمبدأ الوعي الذاتي. ويشير (Müceldili et al. 2013 : 675) إلى أنه على الرغم من أن مصطلح "ألاصيل" اكتسب شعبية كبيرة في الأدبيات العلمية المتعلقة بالإدارة والقيادة والسلوك التنظيمي الإيجابي، إلا أنه ليس مفهوما جديدا في الفلسفة وعلم النفس. اذ يعتقد العديد من الباحثين ان القيادة الاصيلة لها دور حاسم في المنظمات، لأنها تساعد على استعادة الثقة الأساسية، والامل، والتفاؤل، والمرونة بين قادة المنظمات والمرؤوسين، للوصول الى النتائج المرغوبة (Liu،et all,2018: 218). ومن الجدير بالذكرأن القيادة الاصيلة تمثل إضافة حديثة نسبيا إلى نظريات القيادة، وخلال العقد الماضي، كان هناك طفرة ملحوظة في المقالات والمناقشات المخصصة لهذا الموضوع (Banks et al., 2016 : 645). يسلط أسلوب القيادة الاصيلة الضوء على الإيجابية ويستفيد من المرونة والافتقار إلى الهياكل الصارمة داخل الأنظمة المفتوحة، مما يخلق بيئة آمنة وموثوقة تمكن الأفراد من مختلف الوظائف من التفاعل والمشاركة في عمليات صنع القرار (Karadağ and Oztekin–Bayir, 2018:52). وعرف (قشطة،32:2019) القيادة الاصيلة بانه الممارسات الايجابية التي يمارسها القائد لبناء علاقة تركزعلى التاثير الايجابي على اداء العاملين. وفي نفس السياق يرى (Abbas et al. 2021 : 397) بانه نمط قيادي يمارسه القائد بوعي ذاتي يمنحه فرصا لفهم نقاط القوة والضغف لديه وممارسة المعايير الاخلاقية العالية لاتخاذ القرارات وفق مصلحة المجموعة عن طريق التواصل بشكل علني وشفاف. بينما يرى (Daraba et al. 2021:18) على انها عملية مستمدة من المناخ التنظيمي الايجابي، والقدرات النفسية التي تؤدي الى تحسين السلوكيات الايجابية والوعي الذاتي والتنظيمي للعاملين والقادة.

تاسيسا على ما سبق يرى الباحث بان القيادة الاصيلة هو مجموعة من السلوكيات التي يمارسه القائد مبنيا على القيم الاخلاقية الاصيلة والشفافية بحيث تؤثر بشكل ايجابي على العاملين وتعزز لديهم روح الانتماء والمواطنة من خلال توفير بيئة عمل ذات جودة عالية.

3. 1. 2. اهمية القيادة الاصيلة: Important of Authentic Leadership

تكمن أهمية القيادة الاصيلة كونها تؤثرعلى الكثيرمن الجوانب التنظيمية، التي تترك اثراً إيجابيا في نفسية المرؤوسين من خلال الاتي :

1 . تسهم القيادة الاصيلة في رفع مستوى رأس المال النفسي الذي يمنح القادة الشعور بالأمل والثقة والتفاؤل في انشاء مناخ تنظيمي يتسم بالانفتاح وعدم الانحياز لفئة معين (Palmer, 2014:49) .

2 . يساعد على تعزيز الروح المعنوية للعاملين، وتعزز انتمائهم للمنظمة وما ينعكس ذلك ايجابياً على تحقيق اهداف المنظمة بصورة صحيحة (الجهني، 755:2020).

3. تعمل على تحفيز العاملين، مما يساعد على بناء قدرات عقلية ايجابية (Baquero,2023: 1406).

4. يساعد القيادة الأصيلة على تعزيز بيئة العمل نحو الافضل من خلال بناء علاقات جيدة مع الجميع، وكذلك يعمل على تحسين سلامة العاملين (Mrayyan et al.2023: 10).

5 . تعزز القيادة الأصيلة من مشاركة المرؤوسين وزيادة رضاهم عن العمل مما يؤدي إلى تقوية هويتهم بشكل إيجابي تجاه المنظمة (الجهني، 755:2020)..

6. تؤدي القيادة الأصيلة إلى زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية ومشاركة الموظفين (Wang and Hsieh,2017: 2329).

3. 1. 3. ابعاد القيادة الاصيلة: Dimensions of Authentic Leadership

تم الاعتماد في البحث الحالي على الابعاد التي ذكرها نموذج(Walumbwa, et al., 2008) لأنه يعد الأساس والمنطلق الفكري لقياس القيادة الاصيلة والمتمثل ب (الوعي الذاتي، المنظور الاخلاقي الداخلي، المعالجة المتوازنة، شفافية العلاقات) وكما يلي:

ا. الوعي الذاتي: Self-awareness

يشير الوعي الذاتي إلى قدرة القائد على امتلاك المعرفة الذاتية وأن يكون على دراية بنقاط القوة المحتملة ومجالات التطوير والمعتقدات بالإضافة إلى تأثيرذلك على الأتباع. ويشير (Zins,2020) إلى أن الوعي الذاتي للقائد يعد نقطة انطلاق مناسبة لتطوير السلوك القيادي الأصيل. ومع ذلك، فهي ليست نقطة وصول، بل هي عملية ناشئة يفهم فيها المرء باستمرار مواهبهم الفريدة وينعكس على قيمهم الأساسية ومعتقداتهم ورغباتهم وهويتهم ودوافعهم وأهدافهم.

وفقا لـ (Crawford et al.,2020 : 117)، يظهر القادة الحقيقيون وعيا بأنفسهم وبالآخرين، بما يتجاوز الفهم الحالي لسلوكيات القائد الحقيقي. وبالتالي، يحتوي الوعي على بعدين فرعيين: الوعي الذاتي (وجود نظرة ثاقبة للمواقف الظرفية والثقة بها وكيفية تأثيرها على سلوكياتهم) والوعي الاجتماعي (وجود نظرة ثاقبة لسلوكيات الأفراد والجماعات). بالإضافة إلى ذلك، يصف (Northouse,2021)، الوعي الذاتي بأنه الرؤى الشخصية للقائد؛ إنها ليست غاية في حد ذاتها، ولكنها عملية يفهم فيها الأفراد أنفسهم، بما في ذلك نقاط القوة والضعف لديهم، وتأثيرهم على الآخرين.

ب. المنظور الاخلاقي الداخلي: Internal Moral Perspective

ويمثل المنظورالأخلاقي الداخلي بعدا أساسيا للقيادة الأصيلة، ويمثل التزام الثابت للقائد بدعم المبادئ والقيم الأخلاقية (Brown and Treviño, 2006: 604) . يظهر القادة الحقيقيون الذين يمتلكون منظورا أخلاقيا داخليا قويا نزاهة شخصية عميقة ويسترشدون ببوصلة أخلاقية واضحة في عمليات صنع القرار. إنهم يعطون الأولوية باستمرار للاعتبارات الأخلاقية، ومواءمة أفعالهم بثبات مع قيمهم الأساسية حتى في الظروف الصعبة (Walumbwa et al., 2008 : 111). ويؤكد هذا البعد قدرة القائد على الانخراط في الاستبطان والتأمل الذاتي، مما يتيح فهما عميقاً لقيمه ومعتقداته، ويضمن أن أفعاله تتماشى مع هذه المبادئ (Ladkin and Taylor, 2010 : 68).

يعتقد (Guenter et al.2017: 54) أن المنظور الأخلاقي الداخلي يشمل القيم الأساسية مثل احترام الآخرين والعدالة. لا يكون سلوك القائد مدفوعا بفرض آراء أو تحيزات شخصية، بل يهدف بدلاً من ذلك إلى التوفيق بين القيم والأهداف المختلفة. واضاف (Baxter et al.2020 ,) إلى أن المنظور الأخلاقي الداخلي بمثابة بناء أخلاقي يمكّن المرؤوسين من فهم وتقدير مدى اهتمام القائد وحرصه على خدمتهم.

ج. المعالجة المتوازنة: Balance Processing

يؤكد هذا البعد على رغبة القائد في النظر في وجهات نظر متعددة، وتشجيع النقاش البناء، وتعزيز عملية صنع القرار الشاملة والتشاركية. وتشير المعالجة المتوازنة على قدرة القائد في تقييم وجهات النظر المتنوعة بشكل محايد والمعلومات عند اتخاذ القرارات : (Walumbwa et al., 2008 113). يظهر القادة الحقيقيون الذين يجسدون المعالجة المتوازنة القدرة على وضع التحيزات الشخصية والميول التي تحركها الأنا جانبا، وبالتالي خلق بيئة تقدر التفكير النقدي، الإبداع، والتعلم المستمر (Neider and Schriesheim,2011: 1154). كما تعمل المعالجة المتوازنة على تعزيز تصور الأتباع للعدالة الإجرائية، وتعزيز بيئة الثقة في قدرات القائد على اتخاذ القرار، وبالتالي تنمية بيئة عمل إيجابية وتعزيز مشاركة الموظفين علاوة على ذلك، ومن خلال تسليط الضوء على أهمية البقاء متوازنا من أجل اتخاذ قرارات موضوعية ومراعاة جميع وجهات النظر، يؤكد (Neider and Schriesheim,2011: 1154) على أن المعالجة المتوازنة تسمح بمواجهة التحديات والنظر إلى الآخرين باحترام وكرامة.

د. شفافية العلاقات: Relational Transparency تمثل الشفافية في العلاقات بعدا حاسما للقيادة الاصيلة، وتسلط الضوء على قدرة القائد على تعزيز العلاقات المفتوحة والصادقة مع أتباعه (Avolio and Gardner, 2005: 331). يظهر القادة الذين يجسدون الشفافية في العلاقات باستمرارالصدق والأصالة في تفاعلاتهم، إنهم يشاركون أفكارهم ومشاعرهم ونواياهم بشكل علني، وبالتالي يخلقون بيئة تتميز بالثقة والأمان النفسي، ويشجعون الأتباع على الرد بالمثل بانفتاحهم وصدقهم. يمكن هذا الالتزام بالشفافية العلاقات القادة من إقامة اتصالات حقيقية مع أتباعهم، وتعزيز التواصل والتفاهم والاحترام المتبادل. وبالتالي، يساهم مناخ التواصل المفتوح وبناء الثقة في رفع مستويات مشاركة الموظفين والتزامهم بالأهداف التنظيمية. علاوة على ذلك، تعد شفافية العلاقات أمرا بالغ الأهمية في تعزيز ثقافة المساءلة والسلوك الأخلاقي(Steffens et al.2021). إن إظهار الشفافية والسلوك الأخلاقي هذا يغرس الشعور بالثقة والمسؤولية الأخلاقية بين الأتباع، وبالتالي يزيد من تعزيز الفعالية الشاملة والمناخ الأخلاقي داخل المنظمة : (Walumbwa et al., 2008 113).

تشير (April and Schörger ,2017: 20) إلى أن القادة يظهرون المزيد من الانفتاح والأصالة في علاقاتهم مع الجميع، مما يؤدي إلى قيادة أكثر فعالية وشفافية. بالإضافة إلى ذلك، يعرف (Timm,2020) الشفافية العلائقية بأنها قدرة القائد على أن يكون منفتحا وصادقاً في تقديم نفسه للآخرين، مع القدرة أيضا على مشاركة مشاعرهم ودوافعهم وميولهم بطريقة مناسبة.

3. 2. جودة حياة العمل Quality of Work Life

3. 2. 1. مفهوم جودة حياة العمل وتعريفها

ظهر مفهوم جودة حياة العمل ليو اكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وليخفف من حالات التوتروالقلق بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضا للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم. (عباس وعنيد،2021). وكذلك حرص المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثرعلى التزام العاملين. ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية باعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم المركز التنافسي للمنظمات. ويرى (Daud et al,2012) جودة حياة العمل بانها مدى ارتياح الموظف عن ظروف العمل والاجور، وفرص التطوير المهني، و توازن العمل وحياة الأسرة والأمن والتفاعلات الاجتماعية في مكان العمل. إذ تعتبر جودة حياة العمل مزيجا من استراتيجيات والإجراءات المتعلقة بمكان العمل لتعزيز واستدامة رضا الموظفين الهادف إلى تحسين مناخ العمل في المنظمات. ويعرف (شواني،2023: 97). جودة حياة العمل بانه التصورات التي يراها الفرد في المنظمة عن مدى توفير المنظمة لظروف العمل المادية والمعنوية الجيدة التي ينعكس إيجابا على حياتهم المهنية والشخصية.

و يرى (عبد الرزق وعبد الحسين،2022: 148) بانها مجموعة من الأنظمة التي تقوم بها إدارة المنظمة لتوفير كل ما يحتاجه

العاملين من ظروف عمل آمنة وصحية ومريحة تساعد العاملين من القيام بعملهم بكفاءة وفاعلية مما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة. او أنها مجموعة من الاستراتيجيات والإجراءات التي تتخذها المنظمة لتحسين رضا العاملين وزيادة التزامهم الوظيفي وذلك من خلال تهيئة ظروف العمل المادية والمعنوية الملائمة وتقسيم العمل حسب الخصائص الوظيفية وتحقيق الذات عن طريق المشاركة في صنع القرار وتقديم أفضل الخدمات (الوائلي،2020).

واستنادا الى ما سبق يعرف الباحث جودة حياة العمل بأنها مجموعة من الإجراءات التي تتخذها المنظمة لتوفير ظروف عمل مادية ومعنوية جيدة بمختلف أبعادها للعاملين والتي تتطابق مع أهدافهم، وتوقعاتهم، وقيمهم واهتماماتهم بشكل يشجعهم على الالتزام بالعمل وزيادة ولائهم مما يساعد في تحقيق أهداف المنظمة.

3. 2. 2. ابعاد جودة حياة العمل: Quality of Work Life Dimensions

جودة حياة العمل هي مصطلح يستخدم لوصف مدى رضا ورفاهية الأفراد في بيئة عملهم . ويشير إلى الجوانب المتعددة والتي تؤثر على تجربة الموظفين وراحتهم الشخصية والمهنية أثناء أداء وظائفهم . وان ابعاد جودة حياة الوظيفية تركز على العوامل المرتبطة بالوظيفة نفسها وطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد. وتعدد اراء الباحثين والكتاب حول ابعاد جودة حياة العمل، وفي البحث الحالي تم الاعتماد على ابعاد كل من (الحيالي، 2022)،(sattar et all,2018: 19) والمتمثلة : ب(المشاركة، الاجور والمكافئات، والامن الوظيفي)، نظرا لملائمته مع واقع المستشفيات الخاصة.

ا.المشاركة Participation: تعني مشاركة العاملين في الصلاحيات والسلطة التي تمكنهم من القيام بأعمالهم بشكل أفضل في المنظمة، كما أن تمكين العاملين يعني المشاركة بالمعلومات وغيرها من الأنشطة التي تساهم في الوصول إلى نتائج ايجابية في العمل وتحقيق الأ هداف الفردية والتنظيمية. إن المشاركة في اتخاذ القرارات هي وسيلة لتحقيق حالة التعاون وتعزيز الالتزام بأهداف المنظمة (عبد الرزق وعبد الحسين،148:2022). للمشاركة أهمية كبيرة في تحسين الروح المعنوية للعاملين وتعزيز التواصل بين الأفراد والرؤساء وإتاحة الفرصة للأفراد العاملين للتعبيرعن وجهة نظرهم وإبداء آرائهم، وله أثر في فهم وإدراك العمل، إن اخذ رأي العاملين وفسح المجال والفرصة لهم واخذ اقتراحاتهم بصورة جدية وتطبيقها لغرض زيادة التعاون بين الأفراد وقادتهم وبلوغ الأهداف المنشودة لجميع أفراد المنظمة (الحسناوي وآخرون، 2021). لذلك يجب على المديرين أن يحرصوا على تفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال اللجان وبرامج الشكاوى وبرامج المشاركة وتفويض جزء من سلطاتهم لمرؤوسيهم فذلك يشعر المرؤوسين بقيمتهم وأهميتهم ((شواني،2023 106).

ب.الأجور والمكافآت Wages and Salary: إن شعور الموظف بعدالة ما يتلقاه من أجرأ وراتبا يعتبرحافزا في زيادة الالتزام بمهام وأعباء العمل المكلف بها، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل إزاء ما يبذله من مجهود يولد لديهم انخفاض من الالتزام التنظيمي لهم. ويرى (المزوق،2017) ان الراتب الاساسي لاتكفي لتحفيز العاملين لتحسن ادائهم، ممكن ان تؤدي الى البقاء في المنظمة وعدم ترك وظيفته، اما زيادة الدافعية والحافز لتحسن الاداء كما ونوعا فليزمها نظام المكافئات والمتمثلة بالمكافئات (المادية والمعنوية) أنظمة الأجوروالمكافئات من أهم النظم وأكثرها تأثيرا في استقرار الفرد واندماجه في عمله وتحقيق الرضا الوظيفي لديه، فتقوم الأجوروالرواتب التي يحصل عليها العامل بدور كبير في تحقيق مستوى الرضا للعامل مما ينعكس في السلوك العامل لأداء في المنظمة مثلا لاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل(الصحراوي ودويمي،2022).

ج.الأمن الوظيفي Job Security : يساهم الاهتمام بالموظفين وتحسن ظروف العمل في المنظمات من خلال توفير بيئة عمل امنة و صحية بحيث يشعر العاملين بالارتياح اثناء اداء العمل وتحقيق الامان الوظيفي وضمان السلامة المهنية والاستقرارفي اكتساب ولاء الموظفين (Dontsov and Perelygina 2013: 24). ويقصد به الحالة النفسية التي تعكس توقعات الموظفين حول مدى استمراريتهم في العمل داخل نفس المنظمة، فهو الحالة الذهنية التي يكونها الموظف حول مدى استقراره في وظيفته الحالية على

المدى القريب، وينشأ الأمان الوظيفي نتيجة لممارسات مسئولي المنظمة وسياساتها تجاه الموظفين(شواني،2023: 108). اذ يدل الأمان الوظيفي على استقرارالوظيفة، لأنه عادة ما يرتبط بنتائج العمل الإيجابية مثل الالتزام التنظيمي، والعكس صحيح حيث إن الموظفين الذين يفتقرون للأمان الوظيفي يكون أداؤهم ضعيفاً أو متذبذباً ومستوى رضاهم الوظيفي متدنيا. وللأمان الوظيفي بعدين رئيسيين هما: بعد موضوعي حيث يشير إلى غياب عوامل تهديد فقد الوظيفة ، والثاني بعد ذاتي أوالبعد الشخصي ويشير إلى الشعور بعدم وجود حواجز للبقاء في المنظمة في الحاضر والمستقبل.

3. 3. التماثل التنظيمي: Organizational Identification

3. 3. 1. مفهوم التماثل التنظيمي وتعريفها: Concept of Organizational Identification

يعتبر مفهوم التماثل التنظيمي من المفاهيم الحديثة نسبيا في مجال السلوك التنظيمي، حيث نال اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة، لما لها من أهمية في العصر الحالي وما تشهده بيئة الإدارة من أحداث وظواهر سلبية، مما يتطلب من منظمات الأعمال العمل على مواجهتها، حتى لا يؤثر ذلك على بيئة العمل والعاملين في تلك المنظمات (زيدان، 2024). يعد التماثل التنظيمي عاملاً مهما لأنه يسهل قدرة الشخص على التكيف مع زملاء العمل والعوامل الخارجية (Teng et al., 2020).وتوجد صلة إيجابية بين القيمة التنظيمية المتصورة للتنوع ونوايا الفرد في السعي وراء الوظيفة في المنظمات، ويترتب على ذلك أنه من المرجح أن يتماهى الأعضاء مع مجموعتهم عندما تقدر المنظمة المساواة والشمول، ويكونون أقل احتمالا للتماثل مع مجموعتهم عندما تكون بيئة العمل استبعادية أو غير عادلة (Simmons et al. 2013).

حيث يشير التماثل التنظيمي إلى تصورات الموظفين عن الوحدة أو الانتماء إلى منظمة ما، حيث يعرف الأفراد أنفسهم من حيث المنظمة التي ينتمون إليها (Jiang, Z., 2024). ويرى (منصور،2023) بان التماثل التنظيمي هو درجة الشعور الإيجابي تجاه الوظيفة، والتي تعكس مشاعر إيجابية، مما يجعله على استعداد للعمل في المنظمة، والتماثل التنظيمي هو نتاج الاستجابات الإدراكية والعاطفية للفرد تجاه العوامل المختلفة داخل وخارج بيئة العمل، وقد يكون له أثر إيجابي أو سلبي على كل من المنظمة والعاملين فيها. ويعرف (عبد الفتاح وأبو سيف، 2016) التماثل التنظيمي على أنه: الدرجة التي يعرف بها العاملون أنفسهم من حيث أنهم أعضاء في المنظمات، والى أي مدى يشعرون بالوحدة معها ومع قيمتها وما تبناه من أساليب. بينما ويرى (Wange et al.,2017) بان التماثل التنظيمي يشير الى التزام العاملين وارتباطهم بقيم المنظمة وأهدافها والشعور بالولاء والالتزام والرغبة في البقاء بها والاستمرار في خدمتها.

وفي ضوء ماسبق يعرف الباحث التماثل التنظيمي بإنها الشعور الايجابي للموظف تجاه المنظمة التي يعمل فيه ومدى الانتماء إليها، والبقاء فيها وكذلك الاستعداد لبذل الجهد نيابة عنها، اذا كان المنظمة تقودها قائد تتسم بسلوكيات القيادة الاصيلة.

3. 3. 2. أهمية التماثل التنظيمي Important of Organizational Identification

للتماثل التنظيمي اهمية كبيرة لكل من الموظفين و كذلك للمنظمات ، حيث يحمل التماثل التنظيمي القدرة على تحقيق نتائج إيجابية في سياق العمل، ويعزز هذا البناء ارتباطات دائمة وقوية بين الموظفين ومنظمتهم، متجذرة في الشعور بالانتماء والوحدة مع الكيان (Dang, 2024). وأن الموظفين الذين لديهم هوية تنظيمية واضحة هم أكثر ميلا لإظهارمواقف إيجابية فيما يتعلق بأدوارهم، وبالتالي زيادة رضاهم الوظيفي وزيادة حماسهم تجاه تنفيذ الواجبات وادوارهم الوظيفية (Karanika-Murray et al,. 2015). ويعد التماثل التنظيمي عاملاً مهما لأنه يسهل قدرة الشخص على التكيف مع زملاء العمل والعوامل الخارجية (Teng, et al. 2020). وقد تكون بعض القيم الفردية والمنظمات متطابقة بشكل وثيق إذا تم تطوير ثقافة تنظيمية مستدامة توافق على السلوك الإبداعي لمشاركة الأفكار وتدعم القوى العاملة لتوصيل وجهات نظرهم مع أقرانهم (Batool and Adeel, 2024).

ويرى كل من (الموسوي وعبود، 2020)، (موسى،2021)، (منصور،2023) بان اهمية التماثل التنظيمي تكمن في النقاط التالية:

ا. يساهم قياس التماثل التنظيمي للعاملين بشكل دائم وفعال، لمعرفة مستوى رضاهم وارتباطهم بالعمل، والاحتفاظ بالمواهب في تلك المنظمات.

ب. يعزز التماثل التنظيمي فكرة أهمية العمال بالنسبة للمنظمة.

ج. الكشف عن أي أخطار أو مشكلات محتملة الحدوث في العمل، مما يساعد على إيجاد الحلول لها.

د. الارتباط مباشرة بالإنتاجية، ومن ثم فإن أي تغير في الإنتاجية يمكن الكشف عنه من خلال بحث مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

ت. تحسين سمعة المنظمة وتحقيق النمو والاستمرارية.

ث. تفعيل العمل بروح الفريق وزيادة الولاء

3. 3.3. ابعاد التماثل التنظيمي Dimensions of Organizational Identification

تم قياس التماثل التنظيمي من خلال ابعاد مختلفة وفقا لتوجهات الباحثين، اما في البحث الحالي تم الاعتماد على الابعاد التي ذكرها كل من (الشلمة، 2018) و(AlJaidah and Obeidat,2020). والمتمثل ب (سلوك المواطنة، الالتزام، والولاء)، وكما يلي:

ا.المواطنة التنظيمية: Organizational citizenship behavior

يعد سلوك المواطنة التنظيمية ، سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي، أحد الاهتمامات ذات الأولوية في الاستجابة للتحديات البيئية الديناميكية والمنافسة الشديدة في العصرالرقمي بالكامل. تحتاج المنظمات إلى تطوير وتعزيز معرفتها حول المكون التنظيمي الرئيسي، ألاوهو الموارد البشرية (Luthans et al., 2021). ويعني ذلك ان سلوك المواطنة التنظيمية يرتبط بالموارد البشرية، والتي تمثل المورد الأكثر قيمة والأكثر أهمية في المنظمة، حيث أن تحقيق هذا النوع من السلوك يمكن أن يسهم في تعزيز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتحسين أدائها العام وبناء التواصل والتفاعل مع زبائنها الداخليين والخارجيين (Aljarah,2023). ويرى (Phetsombat and Na-Nan ,2023) بان سلوك المواطنة التنظيمية هو إجراء يقوم به فرد ذات فائدة للمنظمة وليست خفض وظيفة معينة. وتتمثل فوائدها في زيادة الإنتاجية، وتحسين مناخ العمل، وزيادة الرضا الوظيفي، وتحسين جودة الخدمة والعلاقات مع العملاء، وتقليل الصراع والتوتر، وما إلى ذلك (Kadir and Sanusi, 2023). وعلى الرغم من أهمية سوك المواطنة التنظيمية إلا أن هناك العديد من المحددات التي تعيق ممارستها مثل انعدام حرية التعبير عن الآراء والأفكار وعدم مشاركة الأفراد العاملين في عملية اتخاذ القرارات وزيادة حدة الضغوط التي يواجهها الافراد العاملين في العمل وغياب العدالة التنظيمية، مما يؤثر سلباً على دافع الأفراد العامين لممارسة أدوار إيجابية إضافية، فضلاً عن تبني أسلوب القيادة السلبية الذي يقوم على عدم اعتماد سياسة التحفيز والتشجيع وعدم اعطاء دورإيجابي للأفراد العاملين (AlJaidah and Obeidat,2020) .

ب.الالتزام التنظيمي: Organizational commitment

يشير الالتزام التنظيمي إلى مدى شعور الأفراد بالارتباط والتفاني في المنظمة التي يعملون فيها (Knotts and Houghton, 2021)). يميل الموظفون ذات مستويات عالية من الالتزام التنظيمي إلى أن يكون لديهم دافع أكبر لتحقيق أهداف المنظمة (Afsar et al., 2020). الالتزام التنظيمي تجعل المنظمات أكثر صلابة وقدرة على الصمود امام التغييرات الخارجية عن طريق تفعيل خاصية الاتصال والتواصل بين الافراد العاملين وانشاء مجموعات عمل ودية ومشتركة تسعى الى تبادل المعلومات واللقاءات التي تضيف قيمة للمنظمة من خلال سعي المنظمات الى تحقيق نوع من الالتزام تجاه زبائن الداخليين والخارجين (Aljarah,2023). ويتوجب على المنظمات أن تسعى إلى تطوير الالتزام التنظيمي وتنميتها بين العاملين من خلال التركيز على مجموعة من العوامل بما في ذلك ما يتعلق بالفرد العامل مثل العوامل الديموغرافية من حيث الجنس والعمروالوضع الاجتماعي وعوامل الشخصية من حيث خصائصها الشخصية وقدراتها وامكانياتها ومستوى ودرجة ارتباطها بالمنظمة من حيث درجة الاستقلالية والمشاركة في صنع

القرار (عصمان ، 2018). الالتزام التنظيمي هو رغبة الموظف في البقاء كعضو في منظمته (Colquitt et al., 2019). ويعكس الالتزام التنظيمي ولاء الموظفين للمنظمة في تحقيق الأهداف المشتركة (Busro, 2018). وعندما يشعر الموظف أن المنظمة أصبحت منزله، وتساهم ذلك بشكل كبير في حياته وتوفر تجربة ممتعة، وبالتالي يحسن علاقة الموظف الجيدة مع زملائه في العمل (Winarsih and Riyanto,2020).

ج.الولاء التنظيمي: Organizational loyalty

يعبر الولاء عن المدى الذي يقبل به الفرد أهداف المنظمة وقيمها ويتمثلها، وهي عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتماماتهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقاءها (سلمان،2015). اما الولاء التنظيمي فهو مفهوم يشير إلى التزام الموظف وارتباطه بالمنظمة، ويعد حجر الزاوية في العملية الإدارية على كافة المستويات ومن الضروري ان تحرص جميع المنظمات على تحقيقها لاجل الاستمرار والتطور في بيئة تنافسية عالية لتحقيق أهدافها(Abdullah, 2024). وهو حالة شعور الموظف ازاء المنظمة التي يعمل بها ومدى انسجام اهدافه وقيمه مع اهداف المنظمة التي يعمل بها ، ومدى استعداده التام ليقدم جهده ووقته وطاقته لمصلحة المنظمة على حساب مصلحته الشخصية، ورغبته في البقاء للعمل فيها مع بذل كل طاقته وجهده من اجلها((Vuong ,et al.,2021. يمكن النظر إلى الولاء التنظيمي على أنه علاقة ذات اتجاهين بين الموظف والمنظمة، حيث تقدم المنظمة مكافآت ومزايا للموظف، ويتبادل الموظف ذلك من خلال توفير وقته وجهده والتزامه تجاه المنظمة (Bowes et al.,2020). و يمكن أن يتجلى الولاء التنظيمي بطرق مختلفة، مثل البقاء في المنظمة لفترة طويلة من الزمن، والترويج للمنظمة لدى الآخرين، والبحث عن فرص لتحسين أداء المنظمة. غالبا ما ينظر إليه على أنه عامل مهم في الاحتفاظ بالموظفين، والرضا الوظيفي، والأداء التنظيمي.(Abood et al.,2023)

3. 4. العلاقة النظرية بين متغيرات الدراسة Theoretical Relationship between Variables

يعد القادة ضرورية لتوجيه و تحفيز الموظفين، من خلال المشاركة في العمل (Rehman et al., 2020). ويؤثر القيادة في سلوك تماثل الأفراد، حيث أن دور القائد يأتي من خلال التأثير في تابعه وفي أهدافهم وجعلها تتطابق مع أهداف المنظمة، وإشباع حاجات ورغبات العاملين داخل المنظمة وخارجها والموازنة بين حاجات الأفراد وتوقعاتهم وحاجات المنظمة (مرابط ،2015).

ويؤكد نتائج دراسة (Zhu et al., 2016) إلى وجود علاقةٌ إيجابية بين القيادة والتماثل التنظيمي، وتزداد قوة هذه العلاقة بزيادة قوة المعتقدات الأخلاقية. فسلوك القائد الإيجابي يدفع المنظمة بعوامل القوة والحيوية والتقدم، ويؤثر على دافعية الأفراد واتجاهاتهم الإيجابية نحو المنظمة ورضائهم واستمرارهم في العمل، واستعدادهم لبذل المزيد من الجهود الإضافية طوعا (جبريل، 2019). واكدت (Kim,2015) أن الجدارة بالثقة للقائد تؤدي إلى مواطنة تنظيمية أعلى، ويعكس ذلك سلوكاً قيادياً يتمتع بقدرة عالية وإحسان ونزاهة، مما يسمح للموظفين بتنفيذ مهامهم بمستوى أعلى مما هو مطلوب. ووجد (Lester and Browe,2003) عندما ينظر القادة إلى الموظفين على أنهم جديرون بالثقة، فإن الموظفين ينظرون أيضا إلى القادة على أنهم جديرون بالثقة مما يصل سلوك المواطنة الى مستوى أعلى.

تهدف جودة حياة العمل إلى تعزيز ثقة الموظف ومشاركته وحل المشكلات لزيادة الرضا الوظيفي والقدرات التنظيمية الفعالة (Gain، 2023). وتشجع على بيئة عمل تفيد الموظفين وتلبي متطلباتهم (Nauman et al., 2021). وتتطلب جودة حياة العمل أشياء مختلفة، مثل الأنشطة والموارد،والإنجازات الناتجة عن المشاركة في مكان العمل (Riyono et al., 2022). ووفقاً لعدد قليل من الأبحاث، فإن الرضا الوظيفي وجودة العمل مترابطان (Agustina et al., 2024). وتؤكد (Sahni , 2019) على ان جودة حياة العمل للموظف لها تأثير كبير على التزام الموظف. ويرى (Normala, 2010) أنه من خلال التنفيذ السليم لتدخل جودة

العمل، سيتم تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام لدى الموظفين. ويساعد القيادة الأصيلة على تعزيز بيئة العمل نحو الافضل من خلال بناء علاقات جيدة مع الجميع، وكذلك يعمل على تحسين سلامة العاملين (Mrayyan et al.2023: 10).

4. الجانب الميداني للبحث

4. 1. وصف وتشخيص متغيرات البحث

نتناول في الفقرة الحالية وصف كل من البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث وكذلك وصف أبعاد متغيرات البحث، وفق الفقرات التالية:

4. 1. 1. وصف البيانات الشخصية لعينة البحث:

يظهر الجدول (4) بان اغلبية افراد عينة البحث هم من الذكور والبالغ عددهم (54) اي بنسبة (52%)، اما الاناث كانت (50) وبنسبة (48%)، ويمكن ان يرجع ذلك الى توجه الاناث بشكل اكثر نحو العمل في القطاع العام. وان اكثرية افراد عينة البحث تتراوح اعمارهم بين (31– 40) سنة، اي بنسبة (44%)، ومن ثم (21–30) سنة وبنسبة (37%)، ويدل ذلك امتلاك المستشفيات الخاصة طاقات شبابية، وان اغلبية افراد العينة لديهم خدمة في العمل الحالي بين (6 – 10) سنة، اي بنسبة (36%) ومن ثم (اقل من 5 سنوات) كانت بنسبة (29%)، ويرجع ذلك الى عدم اتاحة فرص العمل في القطاع العام في السنوات الاخيرة، اما بالنسبة للتحصيل الدراسي فان اغلب افراد عينة البحث لديهم الشهادة الدراسية (بكالوريوس) اي بنسبة (42%)، ومن ثم الحاصلين عل شهادة (دبلوم فني) وبنسبة (37%) مما يعني ان المستشفيات المبحوثة يفضلون كوادر ذات شهادات جامعية او طبية. وفيما يخص النوع الوظيفي فان اغلبية عينة البحث هم من الكوادر الصحية وبنسبة (73%)، ام الاداريين كانت بنسبة(27%).

الجدول (4) البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث

المتغير	الفئات	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	54	52%
	انثى	50	48%
العمر	21– 30	38	37%
	31– 40	46	44%
	41– 51	16	5%1
	51 فاكثر	4	4%
سنوات الخدمة	5 سنوات فما دون	30	29%
	6 – 10	37	36%
	11 – 15	23	22%
	16– 20	10	9%
	21 فاكثر	4	4%
التحصيل الدراسي	دبلوم فني	38	7%3
	بكالوريوس	44	2%4
	دبلوم عالي	12	11%

	ماجستير	8	8%
	دكتورا	2	2%
نوع الوظيفي	كادر صحي	76	73%
	كادر اداري	28	27%
المجموع		104	%100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.26.

4. 1. 2. وصف متغيرات البحث:

يتناول هذا المحور وصف وتشخيص المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث والمتمثلة بالقيادة الاصيلة وجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي وكالتالي:

1. وصف متغير القيادة الاصيلة وابعادها:

يوضح الجدول رقم (5) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد (القيادة الاصيلة) من وجهة نظر الافراد عينة البحث وهي عينة من العاملين في عدد من المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية، اذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً عاماً بلغ (4.202) وهو وسط حسابي عالي وجاء هذا المتغير بالمرتبة الاولى من حيث الاهمية الترتيبية مقارنة بالمتغيرين الاخرين وبانحراف معياري عام (.697) ويمكن توضيح الابعاد الاربعة للقيادة الاصيلة وعلى النحو التالي:

ا. الوعي الذاتي: استخدمت العبارات (X1 – X5) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (4.03) و (4.39) وانحرافاته المعيارية بين (.530) و(.786)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X2 و الذي ينص على "تعتمد اداراة المستشفى على التغذية الراجحة لتحسين اجراءات العمل وتطويرها." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.39)، (.716) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X1 والذي ينص على "تعمل اداراة المستشفى على تعديل قراراتها مع اولويات واهداف المستشفى." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.03)، (.530) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس للوعي الذاتي فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد الوعي الذاتي (4.198) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد الوعي الذاتي كبعد من ابعاد القيادة الاصيلة وجاء بالمرتبة الثالثة من حيث اهميتها الترتيبية.

ب.المنظور الاخلاقي الداخلي: استخدمت العبارات (X6 – X10) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (4.13) و (4.49) وانحرافاته المعيارية بين (.624) و(.750)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X7 والذي ينص على "تتخذ ادارة المستشفى القرارات الصعبة بناءا على معايير اخلاقية عالية." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.49)، (.750) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X6 والذي ينص على "تتمسك ادارة المستشفى بالمواقف التي تدعم قيمها الاساسية." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.13)، (.624) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس للمنظور الاخلاقي الداخلي فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد المنظور الاخلاقي الداخلي (4.244) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد المنظور الاخلاقي الداخلي كبعد من ابعاد القيادة الاصيلة وجاء بالمرتبة الاولى من حيث اهميتها الترتيبية.

ج.المعالجة المتوازنة: استخدمت العبارات (X11 – X15) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (4.11) و (4.43)

وانحرافاته المعيارية بين (.586) و(.785)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X12 و الذي ينص على "تهمل ادارة المستشفى وجهات النظر التي لاتتفق مع مواقفها الراسخة." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.43)، (.785) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X13 والذي ينص على "تتصف ادارة المستشفى بالثبات للمواقف التى تعمل على تحقيق اهدافها." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.11)، (.709) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس للمعالجة المتوازنة فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد المعالجة المتوازنة (4.204) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد المعالجة المتوازنة كبعد من ابعاد القيادة الاصيلة وجاء بالمرتبة الثانية من حيث اهميتها الترتيبية.

د.شفافية العلاقات: استخدمت العبارات (X16 – X20) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (4.10) و (4.33) وانحرافاته المعيارية بين (.667) و(.769)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X17 و الذي ينص على "تشجع ادارة المستشفى بالتحدث عن حقائق العمل بصراحة ودون نفاق." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.33)، (.769) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة X19 والذي ينص على "تستعمل ادارة المستشفى معايير واضحة وشفافة في تقيم اداء العاملين." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.10)، (.690) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس لشفافية العلاقات فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد شفافية العلاقات (4.162) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد شفافية العلاقات كبعد من ابعاد القيادة الاصيلة وجاء بالمرتبة الرابعة والاخيرة من حيث اهميتها الترتيبية.

جدول (5) وصف متغير القيادة الاصيلة وابعادها

العبارات	أتفق تماما		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماما		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X1	14	13.5	81	77.9	7	6.7	2	1.9	0	0.0	4.03	.530
X2	53	51.0	41	39.4	8	7.7	2	1.9	0	0.0	4.39	.716
X3	39	37.5	50	48.1	13	12.5	2	1.9	0	0.0	4.21	.733
X4	29	27.9	58	55.8	11	10.6	6	5.8	0	0.0	4.06	.786
X5	44	42.3	50	48.1	7	6.7	3	2.9	0	0.0	4.30	.722
المؤشر الكلي لعبارات بعد الوعي الذاتي											4.198	.697
X6	26	25.0	68	65.4	8	7.7	2	1.9	0	0.0	4.13	.624
X7	65	62.5	27	26.0	10	9.6	2	1.9	0	0.0	4.49	.750
X8	37	35.6	51	49.0	15	14.4	1	1.0	0	0.0	4.19	.712
X9	28	26.9	65	62.5	9	8.7	2	1.9	0	0.0	4.14	.645
X10	41	39.4	51	49.0	11	10.6	1	1.0	0	0.0	4.27	.686
المؤشر الكلي لعبارات بعد المنظور الاخلاقي الداخلي											4.244	.683

X11	23	22.1	73	70.2	6	5.8	2	1.9	0	0.0	4.13	.586
X12	61	58.7	30	28.8	10	9.6	3	2.9	0	0.0	4.43	.785
X13	29	27.9	60	57.7	12	11.5	3	2.9	0	0.0	4.11	.709
X14	34	32.7	54	51.9	13	12.5	3	2.9	0	0.0	4.14	.743
X15	36	34.6	54	51.9	14	13.5	0	0.0	0	0.0	4.21	.664
المؤشر الكلي لعبارات بعد المعالجة المتوازنة											4.204	.697
X16	32	30.8	58	55.8	12	11.5	2	1.9	0	0.0	4.15	.694
X17	51	49.0	38	36.5	13	12.5	2	1.9	0	0.0	4.33	.769
X18	28	26.9	60	57.7	15	14.4	1	1.0	0	0.0	4.11	.667
X19	28	26.9	60	57.7	14	13.5	2	1.9	0	0.0	4.10	.690
X20	31	29.8	58	55.8	11	10.6	4	3.8	0	0.0	4.12	.741
المؤشر الكلي لعبارات بعد شفافية العلاقات											4.162	.712
المؤشر الكلي لعبارات متغير القيادة الاصيلة											4.202	.697

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.26.

2. وصف متغير جودة حياة العمل وابعادها:

يوضح الجدول رقم (6) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد (جودة حياة العمل) من وجهة نظر الافراد عينة البحث وهي عينة من العاملين في عدد من المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية، اذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً عاماً بلغ (4.096) وهو وسط حسابي عالي وجاء هذا المتغير بالمرتبة الثانية من حيث الاهمية الترتيبية وبانحراف معياري عام (.739) ويمكن توضيح الابعاد الثلاث لجودة حياة العمل وعلى النحو التالي:

ا.المشاركة: استخدمت العبارات (Q1 – Q5) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.96) و (4.26) وانحرافاته المعيارية بين (.637) و(.789)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Q5 والذي ينص على "تشجع إدارة المستشفى باخذ اراء العاملين في حل مشكلات العمل." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.26)، (.683) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Q4 والذي ينص على "تسعى إدارة المستشفى الى مشاركة العاملين في تحديد وصياغة بعض أهداف العمل وانجاز المهام." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (3.96)، (.637) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس للمشاركة فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد المشاركة (4.152) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد المشاركة كبعد من ابعاد جودة حياة العمل وجاء بالمرتبة الاولى من حيث اهميتها الترتيبية.

ب.الاجور والمكافئات: استخدمت العبارات (Q6 – Q10) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.95) و (4.24) وانحرافاته المعيارية بين (.660) و(.829)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Q6 والذي ينص على "العاملين راضين تماما عما يحصلون عليه من الأجور و التعويضات من عملهم." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.24)، (.661) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Q7 والذي ينص على "يفهم العاملين بشكل تام نظام الأجور في المستشفى." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (3.95)، (.829) على التوالي. اما

على مستوى العبارات الخمس للاجور والمكافئات فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد الاجور والمكافئات (4.124) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد الاجور والمكافئات كبعد من ابعاد جودة حياة العمل وجاء بالمرتبة الثانية من حيث اهميتها الترتيبية.

ج.الامن الوظيفي: استخدمت العبارات (Q11 – Q15) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.79) و (4.19) وانحرافاته المعيارية بين (.591) و(.812)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Q11 والذي ينص على "تتميز مكان العمل بالنظافة و ظروف صحية وبيئة مادية سليمة." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.19)، (.801) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Q14 والذي ينص على "يوفر المستشفى تامين صحي وتقديمات مالية جيدة تتناسب مع تطلعات العاملين ورغباتهم." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (3.79)، (.706) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس للامن الوظيفي فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد الامن الوظيفي (4.014) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد الامن الوظيفي كبعد من ابعاد جودة حياة العمل وجاء بالمرتبة الثالثة والاخيرة من حيث اهميتها الترتيبية.

جدول (6) وصف متغير جودة حياة العمل وابعادها

العبارات	أتفق تماما		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماما		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
Q1	38	36.5	53	51.0	8	7.7	5	4.8	0	0.0	4.19	.777
Q2	35	33.7	53	51.0	11	10.6	5	4.8	0	0.0	4.13	.789
Q3	41	39.4	48	46.2	12	11.5	3	2.9	0	0.0	4.22	.763
Q4	16	15.4	71	68.3	14	13.5	3	2.9	0	0.0	3.96	.637
Q5	40	38.5	52	50.0	11	10.6	1	1.0	0	0.0	4.26	.683
المؤشر الكلي لعبارات بعد المشاركة											4.152	.729
Q6	37	35.6	56	53.8	10	9.6	1	1.0	0	0.0	4.24	.661
Q7	25	24.0	57	54.8	14	13.5	8	7.7	0	0.0	3.95	.829
Q8	30	28.8	65	62.5	6	5.8	3	2.9	0	0.0	4.17	.660
Q9	34	32.7	51	49.0	13	12.5	6	5.8	0	0.0	4.09	.826
Q10	38	36.5	50	48.1	12	11.5	4	3.8	0	0.0	4.17	.781
المؤشر الكلي لعبارات بعد الاجور والمكافئات											4.124	.751
Q11	41	39.4	46	44.2	13	12.5	4	3.8	0	0.0	4.19	.801
Q12	35	33.7	50	48.1	14	13.5	5	4.8	0	0.0	4.11	.812
Q13	24	23.1	60	57.7	14	13.5	6	5.8	0	0.0	3.98	.776
Q14	12	11.5	63	60.6	24	23.1	5	4.8	0	0.0	3.79	.706
Q15	17	16.3	71	68.3	15	14.4	1	1.0	0	0.0	4.00	.591

المؤشر الكلي لعبارات بعد الامن الوظيفي	4.014	.737
المؤشر الكلي لمتغير جودة حياة العمل	4.096	.739

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.26.

3. وصف متغيرالتماثل التنظيمي وابعادها:

يوضح الجدول رقم (7) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد (التماثل التنظيمي) من وجهة نظر الافراد عينة البحث وهي عينة من العاملين في عدد من المستشفيات الخاصة في محافظة السليمانية، اذ يعكس الجدول وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.995) وهو وسط حسابي عالي وجاء متغير التماثل التنظيمي بالمرتبة الاخيرة من حيث الاهمية الترتيبية مقارنة بالمتغيرين الاخرين وبانحراف معياري عام (845.) ويمكن توضيح الابعاد الثلاث للتماثل التنظيمي وعلى النحو التالي:

ا.المواطنة التنظيمية: استخدمت العبارات (Y1 – Y5) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.85) و (4.23) وانحرافاته المعيارية بين (669.) و(937.)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Y2 والذي ينص على "يبذل العاملين جهدا كبير فوق المتوقع لنجاح المستشفى." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.23)، (937.) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Y1 والذي ينص على "يشعر العاملين بالاستياء عندما ينتقد الاخرين المستشفى." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (3.85)، (679.) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس للمواطنة التنظيمية فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد المواطنة التنظيمية (4.028) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد المواطنة التنظيمية كبعد من ابعاد التماثل التنظيمي وجاء هذا البعد بالمرتبة الثانية من حيث اهميتها الترتيبية.

ب.الالتزام التنظيمي: استخدمت العبارات (Y6 – Y10) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.92) و (4.26) وانحرافاته المعيارية بين (654.) و(1.005)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Y10 والذي ينص على "يشجع العمل في المستشفى لاظهار اقصى الاداء والمهارات." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.26)، (654.) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Y8 والذي ينص على "تقدم المستشفى الدعم المناسب للعاملين في جميع جوانب العمل." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (3.92)، (972.) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس للالتزام التنظيمي فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد الالتزام التنظيمي (4.050) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد الالتزام التنظيمي كبعد من ابعاد التماثل التنظيمي وجاء هذا البعد بالمرتبة الاولى من حيث اهميتها الترتيبية على مستوى ابعاد التماثل التنظيمي.

ج.الولاء التنظيمي: استخدمت العبارات (Y11 – Y15) لقياس هذا البعد والذي تراوحت اوساطه الحسابية بين (3.76) و (4.04) وانحرافاته المعيارية بين (704.) و(1.022)، وكانت اكبر نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Y15 والذي ينص على "يعمل العاملين مع ادارة المستشفى من اجل تحقيق رسالتها." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (4.04)، (902.) على التوالي. في حين كانت اقل نسبة اتفاق بين افراد العينة على العبارة Y11 والذي ينص على "يفتخر العاملين بالتحدث عن انجازات المستشفى علنا ويدافعون عنه." ويدعم ذلك قيم الوسط الحسابي والإنحراف المعياري (3.76)، (704.) على التوالي. اما على مستوى العبارات الخمس للو لاء التنظيمي فان استجابة افراد العينة كانت عالية حيث بلغ المؤشر الكلي لعبارات بعد الولاء التنظيمي (3.908) والذي هو اكبر من الوسط المعياري والبالغ 3 درجات وهذا يدل على قوة بعد الولاء التنظيمي كبعد من ابعاد التماثل التنظيمي وجاء هذا البعد بالمرتبة الثالثة والاخيرة من حيث اهميتها الترتيبية.

جدول (7) وصف متغير التماثل التنظيمي وابعادها

العبارات	أتفق تماما		أتفق		محايد		لا أتفق		لا أتفق تماما		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
Y1	9	8.7	78	75.0	9	8.7	8	7.7	0	0.0	3.85	.679
Y2	53	51.0	29	27.9	15	14.4	7	6.7	0	0.0	4.23	.937
Y3	36	34.6	33	31.7	32	30.8	3	2.9	0	0.0	3.98	.881
Y4	28	26.9	43	41.3	27	26.0	6	5.8	0	0.0	3.89	.869
Y5	32	30.8	63	60.6	6	5.8	3	2.9	0	0.0	4.19	.669
المؤشر الكلي لعبارات بعد المواطنة التنظيمية											4.028	.807
Y6	28	26.9	57	54.8	13	12.5	5	4.8	1	1.0	4.02	.824
Y7	42	40.4	27	26.0	26	25.0	9	8.7	0	0.0	3.98	1.005
Y8	35	33.7	35	33.7	26	25.0	7	6.7	1	1.0	3.92	.972
Y9	34	32.7	49	47.1	15	14.4	6	5.8	0	0.0	4.07	.839
Y10	38	36.5	56	53.8	9	8.7	1	1.0	0	0.0	4.26	.654
المؤشر الكلي لعبارات بعد الالتزام التنظيمي											4.050	.858
Y11	9	8.7	68	65.4	20	19.2	7	6.7	0	0.0	3.76	.704
Y12	40	38.5	29	27.9	24	23.1	11	10.6	0	0.0	3.94	1.022
Y13	25	24.0	45	43.3	28	26.9	6	5.8	0	0.0	3.86	.852
Y14	31	29.8	42	40.4	25	24.0	6	5.8	0	0.0	3.94	.879
Y15	36	34.6	44	42.3	16	15.4	8	7.7	0	0.0	4.04	.902
المؤشر الكلي لعبارات بعد الولاء التنظيمي											3.908	.871
المؤشر الكلي لمتغير التماثل التنظيمي											3.995	.845

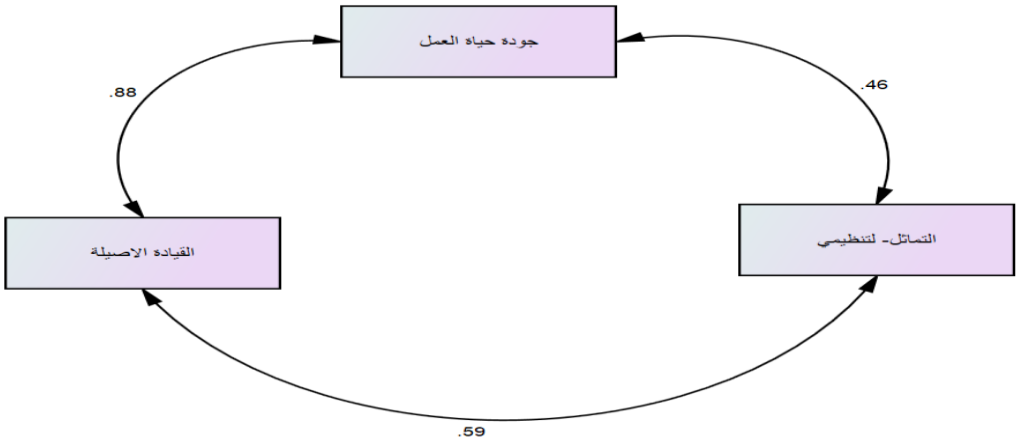
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج البرنامج الإحصائي SPSS V.26.

4. 2. اختبار فرضية علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

نستعرض في هذه الفقرة اختبار الفرضية الاولى من خلال الاعتماد على نتائج تحليل علاقات الارتباط على المستوى الكلي والجزئي بين متغيرات البحث الثلاث (القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي) والتي كانت نتائجها معروضة في الجدول (8 – 10) والشكل (2)، وكالآتي:

الارتباط الكلي: تبين وجود علاقات ارتباط معنوية طردية وموجبة بين متغيرات البحث الثلاث (القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي) وعند مستوى الاهمية المعنوية (0.000) وهي اقل من المستوى المعنوية المقبول في الدراسات الانسانية والاجتماعية وبالاخص في دراسات العلوم الادارية (0.05)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل (**878.) وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد اعتماد المستشفيات المبحوثة في مدينة السليمانية على القيادة الاصيلة كلما أدى

ذلك إلى زيادة في جودة حياة العمل. وبلغت قيمة معامل الارتباط بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي (**591.) وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد اعتماد المستشفيات المبحوثة على القيادة الاصيلة كلما أدى ذلك إلى زيادة في التماثل التنظيمي. كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي (**464.) وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد اعتماد المستشفيات المبحوثة على جودة حياة العمل كلما أدى ذلك إلى زيادة في التماثل التنظيمي.



شكل (2) علاقات الارتباط بين متغيرات البحث وعلى المستوى الكلي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS-26).

ا. علاقات الارتباط بين القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل على المستوى الجزئي: تبين وجود علاقات ارتباط معنوية طردية وموجبة بين القيادة الاصيلة وابعادها وجودة حياة العمل وابعادها على المستوى الجزئي وعند مستوى معنوية (0.01). وقد كان علاقة الارتباط بين بعد المعالجة المتوازنة وبعد الاجور والمكافئات من اقوى العلاقات الارتباطية (R=.733) في حين كان علاقة الارتباط بين بعد المنظور الاخلاقي الداخلي وبعد الامن الوظيفي من اضعف العلاقات الارتباطية (R=.604).

الجدول (8) علاقات الارتباط بين القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل

	جودة حياة العمل	المشاركة	الاجور والمكافئات	الامن الوظيفي
القيادة الاصيلة	.878**	.789**	.802**	.731**
الوعي الذاتي	.700**	.727**	.672**	.682**
المنظور الاخلاقي الداخلي	.669**	.669**	.730**	.604**
المعالجة المتوازنة	.708**	.696**	.733**	.684**
شفافية العلاقات	.756**	.724**	.653**	.660**

** معنوي عند مستوى (0.01)، * معنوي عند مستوى (0.05) (N=104)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.26

ب.علاقات الارتباط بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي على المستوى الجزئي: تبين وجود علاقات ارتباط معنوية طردية وموجبة بين القيادة الاصيلة وابعادها والتماثل التنظيمي وابعادها على المستوى الجزئي وعند مستوى معنوية (0.01). وقد كان علاقة الارتباط بين بعد المنظور الاخلاقي الداخلي وبعد الالتزام التنظيمي من اقوى العلاقات الارتباطية (R=.714) في حين كان علاقة الارتباط بين بعد الوعي الذاتي وبعد الولاء التنظيمي من اضعف العلاقات الارتباطية (R=.458) .

الجدول (9) علاقات الارتباط بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي

	التماثل التنظيمي	المواطنة التنظيمية	الالتزام التنظيمي	الولاء التنظيمي
القيادة الاصيلة	.591**	.644**	.697**	.574**
الوعي الذاتي	.574**	.621**	.644**	.458**
المنظور الاخلاقي الداخلي	.456**	.565**	.714**	.664**
المعالجة المتوازنة	.528**	.498**	.517**	.609**
شفافية العلاقات	.592**	.631**	.563**	.626**

** معنوي عند مستوى (0.01)، * معنوي عند مستوى (0.05) (N=104)

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.26

ت. علاقات الارتباط بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي على المستوى الجزئي: تبين وجود علاقات ارتباط معنوية طردية وموجبة بين جودة حياة العمل وابعادها والتماثل التنظيمي وابعادها على المستوى الجزئي وعند مستوى معنوية (0.01). وقد كان علاقة الارتباط بين بعد المشاركة وبعد المواطنة التنظيمية من اقوى العلاقات الارتباطية (R=.881) في حين كان علاقة الارتباط بين بعد الاجور والمكافئات وبعد الولاء التنظيمي من اضعف العلاقات الارتباطية (R=.547) .

الجدول (10) علاقات الارتباط بين جودة حياة العمل والتماثل التنظيمي

	التماثل التنظيمي	المواطنة التنظيمية	الالتزام التنظيمي	الولاء التنظيمي
جودة حياة العمل	.464**	.529**	.712**	.601**
المشاركة	.861**	.881**	.595**	.575**
الاجور والمكافئات	.567**	.628**	.661**	.547**
الامن الوظيفي	.708**	.751**	.609**	.709**

** معنوي عند مستوى (0.01)، * معنوي عند مستوى (0.05) (N=104)

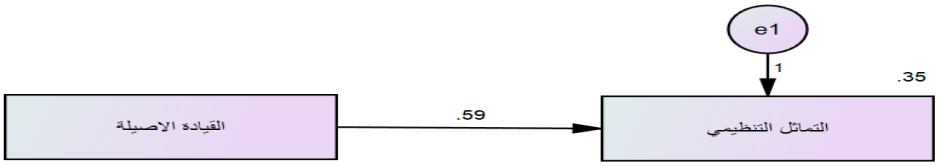
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج برنامج التحليل الإحصائي SPSS.26

تأسيساً على نتائج تحليل الارتباط بين متغيرات البحث الثلاث على المستوى الكلي والجزئي يتبين بصحة الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص على أنه (توجد علاقة ذو دلالة احصائية بين متغيرات الدراسة (القيادة الاصيلة، جودة حياة العمل، والتماثل التنظيمي) على المستوى الكلي والجزئي.

4. 3. اختبار فرضية التأثير بين متغيرات البحث

تأثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي

يوضح الشكل (3) بوجود تأثير معنوي وإيجابي لمتغير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي، إذ أن قيمة معامل التأثير المعياري الانحداري (تقدير المعلمة المعيارية) قد بلغت (0.591) وهذا يعني بأن التماثل التنظيمي سيزداد بمقدار ما نسبته (59.1%) في حال زيادة الاهتمام بسلوكيات القيادة الاصيلة بمقدار وحدة واحدة على مستوى عينة البحث، وهذا يعني أن تغير وحدة واحدة من القيادة الاصيلة لدى عينة البحث سوف يؤدي إلى زيادة التماثل التنظيمي بنسبة (59.1%).



شكل (3) تأثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS-26).

كما يتضح من الشكل (4) والجدول (11) أن قيمة معامل التفسير (R2) قد بلغت (.350) وهذا يعني بأن متغير القيادة الاصيلة قادر على تفسير ما نسبته (35.0%) من التغيرات التي تطرأ على تحقيق التماثل التنظيمي، أما النسبة المتبقية والبالغة (65.0%) فتعود لمتغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج البحث، وتعد هذه القيمة معنوية، وذلك لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (11) البالغة (7.441) قيمة معنوية عند المستوى المعنوي (0.000) الظاهر في الجدول ذاته.

الجدول (11) مسارات ومعلمات تأثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي على المستوى الكلي

المسارات			R2	الأوزان الانحدارية المعيارية S.R.W.	الخطأ المعياري S.E.	النسبة الحرجة C.R.	النسبة المعنوية P.Value
القيادة الاصيلة	<---	التماثل التنظيمي	.350	.591	.103	7.441	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS-26).

ولاستيعاب حالة التأثير لابعاد القيادة الاصيلة في متغير التماثل التنظيمي على المستوى الجزئي لابد من التعرف على المستويات التأثيرية لكل بعد من أبعاد القيادة الاصيلة والمتمثلة بكل من (الوعي الذاتي، المنظور الاخلاقي الداخلي، المعالجة المتوازنة، شفافية العلاقات) في متغير التماثل التنظيمي على المستوى الجزئي، لذلك تم تطبيق اختبار الإنحدار البسيط بالاعتماد على البرنامج الاحصائي SPSS حيث تشير نتائج هذا التحليل المذكورة في الجدول (11)، بوجود تأثير معنوي لكل من أبعاد القيادة الاصيلة في متغير التماثل التنظيمي، وذلك استناداً لقيم معامل الاختبار (F) والتي بلغت (50.007)، (26.751)، (39.351)، (54.986) وعلى التوالي وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.9201) وبدرجات حرية (1, 102)، ويؤكد ذلك قيم معاملات (Sig.) المحسوبة والبالغة (.000) وهي قيمة تقل عن مستوى المعنوية الافتراضية للبحث والمقبول في الدراسات الانسانية والاجتماعية والبالغة (0.05).

الجدول (12) تأثير أبعاد القيادة الاصيلة في متغير التماثل التنظيمي على المستوى الجزئي

	متغير التماثل التنظيمي		
أبعاد القيادة الاصيلة	قيمة R2	قيمة F المحسوبة	قيمة .Sig
الوعي الذاتي	.329	50.007	.000
المنظور الاخلاقي الداخلي	.208	26.751	.000
المعالجة المتوازنة	.278	39.351	.000
شفافية العلاقات	.350	54.986	.000

قيمة F الجدولية = 3.9201، N =104 ، ($P \leq 0.05$)، درجات الحرية 102 , 1

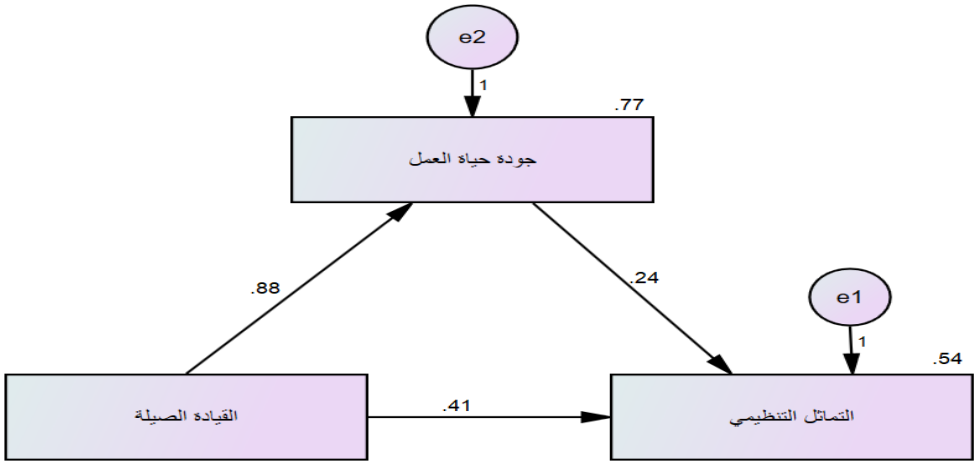
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات نتائج برنامج التحليل الإحصائي26. SPSS

كما تبين من نتائج التحليل أن قيم (R2) لكل من الوعي الذاتي، المنظور الاخلاقي الداخلي، المعالجة المتوازنة، شفافية العلاقات في متغير التماثل التنظيمي على المستوى الجزئي قد بلغت (.329)، (.208)، (.278)، (.350) وعلى التوالي وهذه النتائج تشير إلى أن بعد شفافية العلاقات على المستوى الجزئي هي من أكثر أبعاد القيادة الاصيلة في قيمته التفسيرية المؤثرة في متغير التماثل التنظيمي وبنسبة بلغت (35.0%) وجاءت أبعاد الوعي الذاتي، المعالجة المتوازنة، المنظور الاخلاقي الداخلي بنسب تفسيرية أقل في متغير التماثل التنظيمي وعلى الترتيب.

وتأسيساً على نتائج تحليل الانحدار لتأثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي وعلى المستوى الكلي والجزئي يمكن قبول الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أنه (تؤثر القيادة الاصيلة وابعاده بشكل معنوي في التماثل التنظيمي).

ب. اختبار تأثير المتغير الوسيط

ينص الفرضية الرئيسية الثالثة بأنه تزداد تاثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي عند وجود جودة حياة العمل. ولغرض اختبار فرضية تأثير المتغير الوسيط استخدم الباحث تحليل المسار (Path Analysis) على وفق اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية استدلالاً بتطبيق برنامج (Amos V.26). أذ يوضح الشكل (4) مسارات الانحدار المعياري وقيم (R2) على وفق اسلوب تحليل المسار بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.26) لعلاقة التأثير المباشر بين المتغير المستقل (القيادة الصيلة) والمتغير التابع (التماثل التنظيمي) وغير المباشر من خلال المتغير الوسيط (جودة حياة العمل)، كما يوضح الجدول (13) مسارات الفرضية الثالثة واوزان الانحدار المعياري وغير المعياري والخطأ المعياري والنسبة الحرجة ومستوى المعنوية. في حين يوضح الجدول (13) مسارات العلاقة السببية بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي من خلال المتغير الوسيط جودة حياة العمل، وقيمة التأثير المباشر وغير المباشر والتأثير الكلي وقيمة (R2) للتأثير غير المباشر.



الشكل (4) اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS-26).

الجدول (13) مسارات ومعلمات اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

Paths	S.R.W.	Estimate	S.E	C.R.	P
القيادة الاصيلة - - - > جودة حياة العمل	.878	1.120	.060	18.655	.000
القيادة الاصيلة - - - > التماثل التنظيمي	.806	1.047	.114	4.897	.000
جودة حياة العمل - - - > القيادة الاصيلة	.244	.249	.168	3.483	.000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS-26).

يتضح من الشكل (4) وجود تأثير مباشر لمتغير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي وهذا ما ظهر في جدول (13) حيث بلغت قيمته (0.406)، كما اتضح وجود تأثير غير مباشر لمتغير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي من خلال المتغير الوسيط جودة حياة العمل حيث بلغت قيمته (0.214)، وبذلك فأن تغييراً مقداره (1) في القيادة الاصيلة يؤثر بشكل مباشر بمقدار (0.406) في التماثل التنظيمي وبشكل غير مباشر من خلال المتغير الوسيط جودة حياة العمل بمقدار (0.214)، وبالتالي قد بلغ التأثير الكلي المباشر وغير المباشر للقيادة الاصيلة (0.620)، اما قيمة معامل التفسير (R2) فقد بلغت (0.543) وهذا يعني أن القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل تفسر ما نسبته (54.3%) من التغيرات التي تحدث في التماثل التنظيمي، وأما النسبة المتبقية البالغة (45.7%) فهي تعود لمتغيرات أخرى غير داخلة في البحث، وهذه النتائج تؤكد وجود زيادة في تاثير متغير القيادة الاصيلة في متغير التماثل التنظيمي عند وجود المتغير الوسيط جودة حياة العمل على مستوى المستشفيات المبحوثة. وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تنص على تزداد تاثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي عند وجود جودة حياة العمل.

الجدول (14) مسارات التأثير المباشر وغير المباشر للفرضية الثالثة

المسار	التأثير المباشر	التأثير غير المباشر	التأثير الكلي	R2
القيادة الاصيلة - - - > التماثل التنظيمي	0.406			
القيادة الاصيلة - - - > جودة حياة العمل - - - > التماثل التنظيمي		0.878 * 0.244 =0.214	0.620	0.543

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Amos V.26) .

5. الاستنتاجات والتوصيات

يعد هذا المبحث خاتمة البحث وزبدة وخلاصة موجزة لما استنتجته الباحث من حصيلة مسيرتها البحثية، خاصة أن هذه الاستنتاجات هي بمثابة جسر وطريق مفتوح للدراسات المستقبلية وللبدء من نقطة ما توقفت عندها الدراسة الحالية وما توصلت إليه من نتائج علمية، وكذلك استعراض أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الجانب الميداني، بالإضافة إلى بيان ووضع التوصيات الذي يلائم هذه الاستنتاجات.

5. 1. الاستنتاجات

يستعرض هذا الفقرة أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحث في الجانب الميداني والمستنبطة من نتائج التحليل الإحصائي، وكما موضح أدناه:

أ.يدرك العاملين في المستشفيات المبحوثة أهمية القيادة الاصيلة حيث حقق مستوى اهمية مرتفعة وجاءت في المرتبة الاولى من حيث الممارسة والاهمية الترتيبية مقارنة بمتغيري البحث الاخرين، وهذا يؤكد بان غالبية افراد العينة يرون بأن القيادة الاصيلة هي مجموعة من السلوكيات التي يمارسه القائد مبنيا على القيم الاخلاقية الاصيلة والشفافية بحيث تؤثر بشكل ايجابي على العاملين وتعزز لديهم روح الانتماء والمواطنة من خلال توفير بيئة عمل ذات جودة عالية.

ب.تمتلك المستشفيات المبحوثة مستوى جيد من جودة حياة العمل يساعدهم في اداء مهامهم بشكل جيد، حيث جاءت بمستوى اهمية مرتفعة وفي المرتبة الثانية من حيث الممارسة والاهمية الترتيبية، وهذا يؤكد بان غالبية افراد العينة يرون بأن جودة حياة العمل هي مجموعة من الإجراءات التي تتخذها المستشفى لتوفير ظروف عمل مادية ومعنوية جيدة بمختلف أبعادها للعاملين والتي تتطابق مع أهدافهم، وتوقعاتهم، وقيمهم واهتماماتهم بشكل يشجعهم على الالتزام بالعمل وزيادة ولائهم مما يساعد في تحقيق أهداف المستشفى.

ت.حقق متغير التماثل التنظيمي مستوى اهمية مرتفعة وجاءت في المرتبة الثالثة والاخيرة من حيث الممارسة والاهمية الترتيبية، وهذا يؤكد بان غالبية افراد العينة يرون بأن التماثل التنظيمي هي الشعور الايجابي للعامل تجاه المستشفى التي يعمل فيه ومدى الانتماء إليها، والبقاء فيها وكذلك الاستعداد لبذل الجهد نيابة عنها، اذا كان المستشفى تقودها قائد تتسم بسلوكيات القيادة الاصيلة.

ث.توصل البحث ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي بوجود علاقات الارتباط معنوية طردية وموجبة بين متغيرات البحث الثلاث (القيادة الاصيلة وجودة حياة العمل والتماثل التنظيمي) وهذه النتائج يشير إلى أنه كلما زاد اعتماد المستشفيات المبحوثة في مدينة السليمانية على القيادة الاصيلة كلما أدى ذلك إلى زيادة في جودة حياة العمل. وأنه كلما زاد اعتماد المستشفيات المبحوثة على القيادة الاصيلة كلما أدى ذلك إلى زيادة في التماثل التنظيمي. كما أنه كلما زاد اعتماد المستشفيات المبحوثة على جودة حياة العمل كلما أدى ذلك إلى زيادة في التماثل التنظيمي.

ج.هناك ترابط قوي ما بين القيادة الاصيلة والتماثل التنظيمي في المستشفيات المبحوثة، ومن الجدير بالذكر أن لتعزيز التماثل التنظيمي في المستشفيات يحتاج الى ممارسات الاصالة من قبل قادة المستشقيات بدقة وبموضوعية.

ح.تحتاج المستشفيات المبحوثة إلى التماثل التنظيمي من خلال ربطها بجودة حياة العمل وبالفعل بينت النتائج أن هناك ترابط قوي ما بين الاثنين، علماً أن وجود جودة حياة العمل يوفر الدعم اللازم للتماثل التنظيمي في المستشفيات المبحوثة من خلال ابعادها الثلاثة.

د.يهتم مدراء المستشفيات المبحوثة بممارسة سلوكيات القيادة الاصيلة في تعزيز التماثل التنظيمي في مستشفياتهم، حيث توصل البحث ومن خلال نتائج التحليل الاحصائي بإن تبني أبعاد القيادة الاصيلة (الوعي الذاتي، المنظور الاخلاقي الداخلي، المعالجة المتوازنة، شفافية العلاقات) منفردة ومجتمعة من قبل قادة المستشفيات المبحوثة في مدينة السليمانية تؤثر معنوياً وايجابيا في التماثل التنظيمي.

هـ.تساهم ما تمتلكه قادة المستشفيات المبحوثة من سلوكيات الاصالة في تعزيز التماثل التنظيمي مما يساعد المستشفيات المبحوثة على تحقيق الامان والعدالة من خلال جودة حياة العمل وتعمل على توفير بيئة ملائمة للعاملين وتشجيعهم للبقاء والالتزام بالمستشفيات. حيث اثبتت النتائج الاحصائية بوجود تأثير مباشر لمتغير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي ووجود تأثير غير مباشر للقيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي من خلال المتغير الوسيط جودة حياة العمل كما بين نتائج التحليل الاحصائي بوجود زيادة في تاثير القيادة الاصيلة في التماثل التنظيمي عند وجود المتغير الوسيط جودة حياة العمل على مستوى المستشفيات المبحوثة.

5. 2. التوصيات

بعد استعراض الاستنتاجات التي تم الاشارة اليها في الفقرة الأولى، يتضمن هذا الفقرة خلاصة ما توصلت إليه الدراسة من توصيات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية، وعلى النحو التالي:

أ.من الضروري ان تعمل اداراة المستشفيات الخاصة المبحوثة بشكل خاص والمنظمات بشكل عام على اختيار الوقت المناسب لتعديل مواقفها ازاء القضاية العامة وان تعمل على تعديل قراراتها مع اولويات واهدافها والتي تؤثر على مواقف واراء العاملين ويدفعهم للعمل.

ب.على ادارة المستشفيات ان تتمسك بالمواقف التي تدعم قيمها الاساسية وان تتخذ القرارات الصعبة بناءا على معايير اخلاقية عالية، من خلال ممارسة قيادات المستشفيات سلوكيات الاصالة.

ت.من الضروري ان تتصف ادارة المستشفيات بالثبات للمواقف التى تعمل على تحقيق اهدافها مع مراجعة اهدافها الموضوعة بشكل دوري وتعدلها وفق التطلعات الجديدة.

ث.على ادارة المستشفيات ان تستعمل معايير واضحة وشفافة في تقيم اداء العاملين وان تقوم باخبارهم بالحقيقة مهما كانت صعبة مع تشجعيهم بالاعتراف باخطائهم وبدون تردد.

ج.العمل على مشاركة العاملين في تحديد وصياغة بعض أهداف العمل وفي انجاز المهام وتقديم المقترحات والأفكار في تنفيذ العمل وفي حل مشكلات العمل. لذلك يجب على المديرين أن يحرصوا على تفعيل نظم المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال اللجان وبرامج الشكاوى وبرامج المشاركة وتفويض جزء من سلطاتهم لمرؤوسيهم فذلك يشعر المرؤوسين بقيمتهم وأهميتهم.

خ.على إدارة المستشفيات ان تتبع نظام مكافآت شفافة يفهمها العاملين بشكل تام وان يتناسب مع المهارات وسنوات الخدمة التي يمتلكها العاملين.

ح.من الضروري ان يوفر المستشفيات تامين صحي وتقديمات مالية جيدة تتناسب مع تطلعات العاملين ورغباتهم حتى يشعر العاملين بالأمان التام في مكان عملهم.

د.على المستشفى ان يشجع العاملين على العمل بجدية على تطوير قدراتهم ومهاراتهم والحرص على حضور العاملين للقاءات والندوات التي تعقدها المستشفى.

ز.على المستشفيات تقديم الدعم المناسب للعاملين وفي جميع جوانب العمل وان يشجعهم للعمل في المستشفى لاظهار اقصى الاداء والمهارات.

و.على ادارة المستشفيات تشجيع العاملين بالتحدث عن انجازات المستشفى علنا ويدافعون عنه والعمل مع ادارة المستشفى من اجل تحقيق الاهداف المشتركة وتحقيق رسالتها.

6. المصادر:

6. 1. المصادر العربية:

6. 1. 1. الرسائل والاطاريح الجامعية:

–الشلمة، ميسون عبدالله احمد.(2018). التماثل التنظيمي مدخل للاستثمار بالرسامال البشري، Route educational and Social science، (5)، (13).

– الحسناوي، حسين حريجة غالي وبريسم، فاطمة جليل.(2021). القيادة الفاضلة وتأثيرها في جودة حياة العمل، بحث استطلاعي تحليلي لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي).Journal 3 No. 2021 Warith Scientific.

– الحيالي، ياسمين بشار قاسم.(2022). دور أبعاد التكنولوجيا الخضراء في تحسين جودة حياة العمل، دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد العاملين في شركة نفط الشمال، رسالة ماجستير، جامعة الموصل–كلية الإدارة والاقتصاد – الإدارة الصناعية، نينوى – جمهورية العراق الاتحادية.

– الجهني، سعود فهد دخيل الله .(2020). القيادة الاصيلة لدى مدارس تعليم العام بمحافظة ينبع وعلاقتها بالعدالة الإجرائية المدركة من وجة نظر المعلمين، جامعة المنصورة، كلية التربية، العد 12أكتوبر.

– المزوق، ابي محمد.(2017). دور جودة حياة العمل في تعزيز انهماك العاملين في منظمات الرعاية الصحية. رسالة ماجستير منشورة في الجامعة الافتراضية السورية– سوريا.

– الوائلي، احمد كامل خير الله.(2020). الدور الوسيط لجودة حياة العمل بين النسيان التنظيمي والأداء الابتكاري، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الكوفة – كلية الادارة والاقتصاد – قسم ادارة الاعمال، العراق.

7.سلمان ، فاضل حمد.(2015). تاثير الصراع البناء في التماثل التنظيمي، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (21)، العدد (82).

– الصحراوي، أسامة ودويمي، سعيد.(2022). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية لمصنع النجمة للتدقيق حاسي خليفة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشهيد حمه لخضر– الوادي – كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية – قسم العلوم الاجتماعية– الجزائر.

– الموسوي، ميمونة وعبود، أنوار .(2020). تأثير القيادة الملهمة في الولاء التنظيمي دراسة تطبيقية على الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط (بابل، كربلاء، النجف،) مجلة الادارة والاقتصاد،9(35):197–220.

– قشطة، تغريد جلال.(2019) . اثر القيادة الأصيلة لدى المشرفين التربويين في تحسيين مستوى الدافعية للإنجاز لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة " رسالة ماجستير , كلية التربية , جامعة الاقصى.

– جبريل، محمد عبد العزيز.(2019). أثر القيادة الأخلاقية على التماثل التنظيمي دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة المصرية. مجلة البحوث المالية والتجارية, 20(العدد الثانى–الجزء الأول), 188–210.

– مرابط، صوريا عثماني.(2015).أبعاد التماثل التنظيمي وعلاقتها بمستوى الضغط النفسي لدى قابلات الصحة العمومية، رسالة ماجستير،جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

– عصمان ، خيرية محمد . (2018). دور الالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الليبية ، مجلة كلية التربية ببنيا، العدد130.

– زيدان، خالد مشعل. (2024). التماثل التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بادائهم الوظيفي من وجهة نظرهم، مجلة العلوم النفسية،الجلد 35، العدد1.

– عبدالفتاح، محمد زين العابدين و ابو سيف، محمود سيد .(2016). دور القيادة الخادمة في تحقيق التماثل مع هوية التنظيمية بمدارس التعلم قبل الجامعي بمصر من وجهة نظر المعلمين، مجلة العلوم التربوية، العدد(2) مجلد،(1).

– عبد الرزاق، خنساء محمد حسن وعبد الحسين، صفاء جواد.(2022). إثر جودة بيئة العمل في إدارة الصراع التنظيمي، دراسة استطلاعية في مستشفى بلد العام، Journal of Techniques, ISSN: 2708–8383, Vol. 4, No. 4, December 31, 2022, Pages 144–156.

– عباس، أ.م.د بشرى عبد الحوزة و عنيد، حسين بريو.(2021). تأثير إدارة الجودة الشاملة على جودة حياة العمل، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة نفط ميسان،مجلة الدراسات المستدامة، السنة الثالثة، المجلد 3، العدد 3.

– شواني، مريوان نادر.(2023). أثر القيادة الأخلاقية في تحقيق جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين في شركة اسمنت بازيان المحدودة في محافظة السليمانية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الحديثة للادارة والعلوم،بيروت– لبنان.

– منصور، منار .(2023). مدخل التماثل التنظيمي ودوره في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بمحافظة الدقهلية، مجلة كلية التربية بدمياط، 38 (4):1–64.

– موسى، معاذ .(2021). التماثل التنظيمي ما أثره على أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعةالإسراء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاسراء الخاصة، عمان، الأردن.

6. 2. المصادر الاجنبية:

- Abbas, A., Saud, M., Usman, I., & Ekowati, D. (2021). Sustainability development in education: An empirical evidence and discussion about authentic leadership, religiosity and commitment. Review of International Geographical Education, 11(4), 312-319.
- Abdullah, O. S. (2024). GENDER DIFFERENTIATION IN LEADERSHIP AND ITS ROLE IN RAISING THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL LOYALTY OF EMPLOYEES AT THE MODERN UNIVERSITY FOR BUSINESS AND SCIENCE. International Journal of Strategic Management and Economic Studies (IJSMES), 3(1), 280-297.
- Abood, R. A., AL-Hisnawi, M., & Alwan, B. M. (2023). The Impact of Smart Leadership in Developing Organizational Loyalty Through the Spiritual Well-Being of Employees. Kurdish Studies, 11(2), 235-246.
- Agustina, R., Yusuf, M., Sutiyan, O. S. J., Ardianto, R., & Norvadewi, N. (2024). Employee Performance Mediated Quality Of Work Life Relationship Satisfaction On The Job And Organizational Commitment. Jurnal Darma Agung, 30(2), 589- 605.
- Aljarah, A. K. H. (2023). Organizational Symmetry and its Relationship to Job Happiness/A Survey Study of the Opinions of a Sample of Workers in The Office of the Ministry of Agriculture and Water Resources in the Kurdistan Region. NTU journal for Administrative and Human Sciences (JAHS), 3(1).
- Al Jaidah, Jassim Mohammed & Obeidat, Abdallah Mishael. (2020). The Role of Internal Social Responsibility in Achieving Organizational Symmetry, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , Vol 10, No 5.
- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 27(1), 297–312.
- Avolio, B.J. & Gardner, W.L.(2005). Authentic Leadership Development: Getting to the Root of Positive Forms of Leadership, Leadership Quarterly, 16(3), pp 315-338.
- Hebl, Michelle R., and Derek R. Avery. "Diversity in organizations." Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology 12 (2013): 677-697.
- April, K.A. and Schörger, C. (2017). Authentic leadership–personal values: Impediments and enhancers. Effective Executive, 20(2).
- Banks, G.C., McCauley, K.D., Gardner, W.L. and Guler, C.E,(2016). A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. The leadershipquarterly, 27(4), pp.634-652.
- Baquero, A. (2023). Authentic Leadership, Employee Work Engagement, Trust in the Leader, and Workplace Well-Being: A Moderated Mediation Model. Psychology Research and Behavior Management, 1403-1424.
- Baxter, G.K., Grove, R.L. and Pitney, J.R., (2020). Leadership Education for Mid-Level Law Enforcement Managers: The Role of Effective Training on Transformational and Authentic Leadership Traits. Louisiana State University in Shreveport.
- Batool, S., Ibrahim, H. I., & Adeel, A. (2024). How responsible leadership pays off: Role of organizational identification and organizational culture for creative idea sharing. Sustainable Technology and Entrepreneurship, 3(2), 100057.
- Brown, M.E. and Treviño, L.K., (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The leadership quarterly, 17(6), pp.595-616.
- Bowes, S. M., Blanchard, M. C., Costello, T. H., Abramowitz, A. I., & Lilienfeld, S. O. (2020). Intellectual humility and between-party animus: Implications for affective polarization in two community samples. Journal of Research in Personality, 88, 103992.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Prenadamedia Group.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2019). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Crawford, J., Percy, A., & Kelder, J.-A. (2020). JUTLP Editorial 17.3: Connection, digital education, and student-centric teaching practice before COVID-19. Journal of University Teaching & Learning Practice, 17(3), 1.
- Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. Cogent Business & Management, 8(1), 1885573
- Daud, Normala & Yaakob, Yazlinda and Ghazali, Siti Nur Musliha,(2012). Quality of Work Life and Organizational Commitment: Empirical Investigation among academic in Public Institution of higher learning in Malaysia, 2012 International Conference on Innovation Management and Technology Research.
- Dontsov, A. I., & Perelygina, E. B. (2013). Tense situations and the significance of stability for psychological security. Psychology in Russia: State of the Art, 6(2), 20-31.
- Gain, N. (2023). A Review Study On The Role Of Qwl On Employees 'job Satisfaction & Organizational Commitments.

International Journal of Futuristic Innovation in Arts, Humanities and Management (IJFIAHM), 2(2), 58-83.
- Guenter, H., Schreurs, B., van Emmerik, I. H., & Sun, S. (2017). What does it take to break the silence in teams: authentic leadership and/or proactive followership?. Applied Psychology, 66(1), 49-77.
- Harter, S., (2002). Authenticity. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), Handbook of positive psychology (pp. 382–394). Oxford University Press.
- Hsieh, Chia-Chun & Dan-Shang Wang .(2015). Does supervisor-perceived authentic leadership influence employee work engagement through employeeperceived authentic leadership and employee trust?,International Journal of Human Resuorce Management, 26(18), 2329-2348.
- Jiang, Z. (2024). Cross-level effects of diversity climate on employee organizational identification: Evidence from law enforcement units. Public Performance & Management Review, 47(1), 56-88.
- Dang, T. T. P., & Do, V. T. T. (2024). Employee perceptions of hotel CSR initiatives and job satisfaction: exploring organizational identification, psychological contract fulfillment and attachment styles. International Hospitality Review.
- Kadir, N., & Sanusi, A. (2023). SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Budaya Organisasi, Workload , dan Leader Member Exchange terhadap Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behaviour. 6(2), 245–259.
- Karadağ, E. and Öztekin Bayir. (2018). The effect of authentic leadership on school culture: A structural equation model. International Journal of Educational Leadership and Management, 6(1), pp. 40-75.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. Journal of Managerial Psychology, 30(8), 1019–1033.
- Knotts, K. G., & Houghton, J. D. (2021). You can't make me! The role of self-leadership in enhancing organizational commitment and work engagement. Leadership & Organization Development Journal, 42(5), 748–762.
- Kim, S., & Kuo, M. H. (2015). Examining the relationships among coaching, trustworthiness, and role behaviors: A social exchange perspective. The Journal of Applied Behavioral Science, 51(2), 152–176.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.
- Ladkin, D. and Taylor, S.S., (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. The leadership quarterly, 21(1), pp.64-74.
- Lester, S. W., & Brower, H. H. (2003). In the eyes of the beholder: The relationship between subordinates' felt trustworthiness and their work attitudes and behaviors. Journal of Leadership & Organizational Studies, 10(2), 17–33.
- Liu, Y., Fuller, B., Hester, K., Bennett, R. J., & Dickerson, M. S.(2018). Linking authentic leadership to subordinate behaviors. Leadership &Organization Development Journal,39.(2).
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition. IAP.
- Mrayyan, M. T., Nijmeh, A. A., Al Rawashdeh, S., Algunmeeyn, A., Abunab, H. Y., Wafa'a, W. O., & Sayaheen, M. N. (2023). How does authentic leadership influence the safety climate in nursing? BMJ Leader, leader-2022.
- Müceldili, B., Turan, H. and Erdil, O., 2013. The influence of authentic leadership on creativity and innovativeness. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99, pp.673-681.
- Neider, L.L. and Schriesheim, C.A., 2011. The authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests. The leadership quarterly, 22(6), pp.1146-1164.
- Nauman, S., Zheng, C., & Basit, A. A. (2021). How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal. Leadership & Organization Development Journal, 42(1), 1-16.
- Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. International journal of business and management, 5(10), 75-82.
- Northouse, P. G., (2021), Leadership: Theory and Practice, (8th ed.), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Phetsombat, P., & Na-Nan, K. (2023). A Causal Model of Ethical Leadership Affecting the Organizational Citizenship Behavior of Teachers in the Office of the Basic Education Commission. Sustainability (Switzerland), 15(8).
- Palmer, J. Q. (2014). A quasi-experimental study of changes in self-awareness and authentic leadership after participation in a volunteer event. Northcentral University.
- Rehman, S., Shahzad, M. and Farooq, M. S. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/ her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. Asia Pacific Management Review, 25(1), 38–47.
- Riyono, B., Hartati, S., & Fatdina, F. (2022). Quality of Work Life (QWL) From Psychological Perspective and The Development of Its Measurement. Jurnal Psikologi, 49(1), 87-103.
- Sattar, S., Laila, K., Zakir, M., Khan, H., & Khan, G. M. A. M. (2018). Relation of job related factors with different dimensions of quality of work life. World Journal of Public Health, 3(1), 16-22.
- Sekaran, U. and Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. 7th edn. Wiley & Sons, and Sons. W. Sussex.UK.
- Sahni, J. (2019). Investigating the status of employee engagement in Smes of an emerging economy: Case of India. Economic and Social Development: Book of Proceedings, 128-136.

- Steffens, N.K., Wolyniec, N., Okimoto, T.G., Mols, F., Haslam, S.A. and Kay, A.A., (2021). Knowing me, knowing us: Personal and collective self-awareness enhances authentic leadership and leader endorsement. The Leadership Quarterly, 32(6), p.101498.
- Simmons, W. K., Avery, J. A., Barcalow, J. C., Bodurka, J., Drevets, W. C., & Bellgowan, P. (2013). Keeping the body in mind: insula functional organization and functional connectivity integrate interoceptive, exteroceptive, and emotional awareness. Human brain mapping, 34(11), 2944-2958.
- Teng, C.-C., Lu, A. C. C., Huang, Z.-Y. and Fang, C.-H. (2020). Ethical work climate, organizational identification, leadermember-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB) A study of three star hotels in Taiwan.International Journal of Contemporary Hospitality Management, 32(1), 212–229.
- Timm, S., 2020. Charles Taylor and Authentic Leadership Theory: A Hermeneutical Analysis.Johnson University.
- Lei, L. P., Lin, K. P., Huang, S. S., Tung, H. H., Tsai, J. M., & Tsay, S. L. (2022). The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse practitioners in acute care practices. Journal of nursing management, 30(3), 651-659.
- Walumbwa, Fred , Avolio, Bruce , Gardner, William , Wernsing, Tara & Peterson, Suzana (2008) " Authentic Leadership: Development and validation of a theory-based measure " Journal of Management, 34, 1, PP. 89–126.
- Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. Journal of Vocational Behavior, 100, 185-195.
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T., & Giao, H. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. Management Science Letters, 11(1), 203-212.
- Zins, E.A., (2020). The Relationship Between Public School Principals' Authentic Leadershipand Implicit Theory of Intelligence. (Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers.University of Montana).
- Zhu, w., He, H., Trevino, L.K., Chao, M.M., & Wang, w. (2016). Ethical Leadership and follower voice and performance: the follower identifications and entity mortality beliefs. The Leadership Quarterly, 26(5), 702-718.

ڕۆڵی سەرکردە ی ڕاستە قینە لە بە دە ستهینانی لیکجوونی ڕیکخراوە یی لە ڕیگای کوالێتی ژیانی کار: تۆێژینەوەیەکی شیکاریە بە بۆچوونی نمونیەک لە کارمە ندانی ژمارەیەک لە نەخۆشخانەی تایبەت لە شاری سلیمانی، لە هەرێمی کوردستانی عێراق

وریا نجم رشید
بەشی کارگیری بە بازارکردن، کۆلێژی کارگیری وئابووری، زانکۆی سلیمانی
wrya.rashid@univsul.edu.iq

پوختە
ئامانجی ئە م تۆێژینەوە یە دە ست نیشان کردنی ڕۆڵی ناوە ندگیری کوالێتی ژیانی کار لە بە رزکردنە وە ی کاریکە ری سەرکردە ی ڕاستە قینە لە بە دە ستهینانی لیکجوونی ڕیکخراوە یی ، وە بو جی بە جی کردنی ئە م ئامانجە پشت بە منهە جی وە سفی شیکاری بە سترا لە ڕیگای دارشتنی ڕایرسی بو کوکردنە وە ی داتا لە (104) کارمە ند (کارمە ندی تە ندروستی وە کارگیری) لە ژمارە یە ک لە نە خوشخانە تایبە تە کانی پاریزگای سلیمانی. وە لە ریگای بە کارهینانی بروگرامە کانی (SPSS V.26, Amos V.26) داتاکان شیکرایە وە. وە تۆێژینەوە گە یشتە کومە لێک دە رئە نجام کە گرنکترینیان هە بونی پە یوە ندی لە نیوان گوراوە کانی تویزینە وە کە (سە رکردە ی ڕاستە قینە وکوالێتی ژیانی کارو لیکجوونی ڕیکخراوە یی)، جگە لە بونی کاریگە ری سە رکردە ی ڕاستە قینە لە لیکجوونی ڕیکخراوە یی، هە روە ها کوالێتی ژیانی کار کاریگە ری سە رکردە ی راستە قینە لە لیکجوونی ڕیکخراوە ی بە هیزتر ئە کات. لە کوتایدا چە ند پێشنیارێک بیشکە ش کرا، کە گرینگترینیان پێویستە نە خوشخانە تایبە تە کان زیاتر گرنگی بە لیکچوونی ڕیکخراوە یی بدات لە نیوان کارمە ندانی (تە ندروستی و کارگیری) لە ریگایی پیادە کردنی سە رکردە کانیان بە ڕفتارە کانی سە رکردە ی ڕاستە قینە وە دە ستە بە رکردنی کوالێتی ژیانی کار بو کارمە ندان.
وشە سەرەکییەکان: سە رکردە ی ڕاستە قینە، لیکجوونی ریکخراوە یی، کوالیتی ژیانی کار، نە خوشخانە تایبە تە کان، باریزکای سلیمانی.

The Role of Authentic Leadership on Organizational Identification through Quality of Work Life: An Exploratory Study of the Perspectives of a Sample of Employees in a Number of Private Hospitals in Sulaymaniyah City, in Kurdistan Region of Iraq

Wirya Najm Rashid
Department of Marketing Management,
College of Administration and
Economics, Sulaimani University
wrya.rashid@univsul.edu.iq

Abstract
The current research aims to study the mediating role of quality of work life in enhancing the effect of authentic leadership on organizational Identification. To achieve the research objectives, the descriptive analytical approach was relied upon by designing a questionnaire to collect data from (104) employees (medical and administrative staff) in a number of Private hospitals in Sulaymaniyah Governorate. A set of statistical methods were used to analyze the data statistical program (SPSS V.26, Amos V.26) used. The research reached a set of results, the most important of which is the existence of a positive correlation between the variables of the study (authentic leadership, quality of work life, and organizational Identification), as well as the presence of a significant effect on authentic leadership and its dimensions in organizational Identification. In addition, the effect of authentic leadership in organizational Identification increases more when there is quality of work life. Number of conclusions were pointed out that would help in presenting a number of recommendations, the most important of which is the need for private hospitals to pay attention to enhancing organizational Identification among employees (medical and administrative staff) by practicing their leaders authentic leadership behaviors and providing a quality work life.
Keywords: Aauthentic leadership; Organizational Identification; Quality of Work Life; private Hospitals; Sulaymaniyah city.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.9

جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمـانا (دەرگەهێ دونیایێ)ی یا (سەبری سلیڤانەی)یدا

عبدالکریم مصطفی محمدامین/پشکا زمانێ کوردی، کولیژا زمانان، زانکویا دهوک – دهوک، هەرێمی کوردستان، عێراق

ارام یوسف ابراهیم/پشکا زمانێ کوردی، کولیژا زمانان، زانکویا دهوک – دهوک، هەرێمی کوردستان، عێراق

شڤان جرجیس عبدالرحمن/پشکا زمانێ کوردی، کولیژا زمانان، زانکویا دهوک – دهوک، هەرێمی کوردستان، عێراق

OPEN ACCESS

*Corresponding author

Aram Yousif Ibrahim

aram.ibrahim@uod.ac

RECEIVED :22 /08/2024
ACCEPTED :03/12/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

پوختە

ڤەگێر ب ئێک ژ تەوەرێن سەرەکیێن بەرهەمێن ڤەگێرانکی دهێتە هژمارتن، بەلێ ب چەندین تەرز و جوران د ناڤ بەرهەمێن ڤەگێرانکیدا دیار دبیت و ب رێکا هەر ئێک ژ وان جوران چەندین ئەرک جێبجێ دبن، ب تایبەت ئەو ئەرکێن کو ڕۆمانئێسی بڤێت ب کار بهینیت، دا سەرەنجا خاندەڤانی بۆ دەربرینا خۆ ڕابکێشیت. ئەڤجا هەمی هەولان ددەت کەسایەتی و بنەمایێن دی یێن ڤەگێرانکی بێخیتە د خزمەتا ڤەگێریدا ژ پێخەمەت دیار کرنا وان ئەرکان یێن ڕۆمانڤێسی مەبەست پێ بجهبینیت. ئەڤ ڕۆمانە نموونا بکارهێنانا ئالۆزا تەکنیکێن ڤەگێڕانیێە، جۆرەها ڤەگێڕ و ڕۆلێ کارایێ وان د ڕۆمانێدا پێشان ددەت، ژبەر ئەڤێ چەندێ ڤەکۆلەران ڤیایە ڤەکۆلینەکێ ل سەر بابەتێ جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمانێدا و ل ژێر ناڤونیشانێ (جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمانا (دەرگەهێ دونیایێ)ی یا (سەبری سلیڤانەی)یدا) ئەنجام دەن، ئەڤە ژی وەک هەولدانەکێ بۆ دیارکرنا لایەنێ جۆر و ئەرکێن ڤەگێر د ناڤ ڕۆمانێدا و ئەرێ چەند جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی د ناڤ ڕۆمانێدا هەنە.

ئەڤ ڤەکۆلینە ژ دوو پشکان پێکدهێت، د پشکا ئێکێدا ل سەر لایەنێ تیوریێ ڤەگێڕی و جۆر و ئەرکێن وی هاتیە نڤیسین، هەروەسان پشکا دووێ یا ڤەکۆلینێ یا تەرخانکریە ژ بۆ دیارکرنا جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمانێدا، کا ب چ ڕەنگ و شیوە بکارهاتینە.

وشە سەرەکییەکان:
ڤەگێڕ،
ڕۆمان،
جۆر،
ئەرک،
دەرگەهێ دونیایێ.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1-پێشەکی

د زۆربەیا ڤەگێڕانێن ئەدەبیدا ب گشتی و ڕۆمانێدا ب تایبەتی ڤەگێڕ ب ئێک ژ ڕەگەزێن هەرە گرنگ د هێتە هژمارتن، چونکە ئەوە ڕۆیدانان ڕۆمانێ پێشکێشی وەرگری دکەت، ژ ئەنجامێ ڤێ چەندێ جۆرە تێگەهشتنەک ل دۆر ڕۆیدانان ل دەڤ وەرگری دروست دبیت. نە مەرجە ڤەگێڕ کەسایەتیا ڕۆمانێسی بیت، بەلکو دبیت ئەو بەرهەمێ ئەندیشەیا وی ب خۆیە. ئانکو ڤەگێڕ ئەو ئالاڤە یێ کو ڕۆمانێس بکار دهینیت، داکو پەیاما خۆیا ئەدەبی پێ بگەهینتە وەرگری. لێ ڕۆمانێس ئەفرینەرێ تێکستیەو یێ ئازادە چ جۆرە شێوازەکێ گونجایی بو سەربورا خۆ پەیرەو بکەت. هەژی گوتنێیە دبیت ئەو تاکەکێ سەردەمێ ڕۆمانێ بخۆ نەبیت، ئانکو دبیت ئەو ژ سەردەمەکێ دیتر بیت ژ وی سەردەمی یێ کو کەسایەتی تێدا ڕۆلی دگێرن، ڤەگێڕ سێگوشا جیهانێ ل گور گوشەیا نێرینا خۆ وێنە و نیشان ددەت، د هەمان دەمدا ل گۆڕەی نێرینا خۆ وی د چارچوڤەکێ تایبەتدا پێشکێش دکەت.

ناڤونیشانێن ڤەکۆلینێ:

جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمانا (دەرگەهێ دونیایێ)دا یا (سەبری سلیڤانەی)ی.

گریمانا ڤەکۆلینێ:

د ئەڤێ ڤەکۆلینێدا هەولەک هاتیە دان، کو چەند پرسیار بهێنە ئازراندن، ڤەگێڕ کییە؟، ئەرێ چەند جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی ڕۆمانێدا دهێنە دیتن؟ و هەتا چ ڕادە ڕۆمانێسی شیایە ئەڤان ئەرکان د خزمەتا ڕۆمـانا خۆدا بەرجستە بکەت؟

ئەگەرێن هەلبژارتنێ:

ژ بەر گرنگییا ڤێ ڕەگەزی د ڕومانێدا د بیاڤێ ڤەگێڕانێدا، ڤەکۆلەران ڤیایە ڤەکۆلینەکێ ل سەر جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمانا ناڤبریدا ئەنجام بدەن.

سنۆرێ ڤەکۆلینێ:

ئەڤ ڤەکۆلینە ب بابەتێ ئەرکێ ڤەگێڕی د ڕۆمانێدا هاتیە سنووردارکرن، ڤەکولینا مە ل سەر دیارکرنا ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمانا (دەرگەهێ دونیایێ)دا یا نڤیسەر (سەبری سلێڤانەی)ی هاتیە کرن.

ڕێبازا ڤەکۆلینێ:

بو ئەنجامدانا ڤێ ڤەکۆلینێ ڤەکولەران مفا ژ ڕێبازا وەسفی شرۆڤەکاری وەرگرتیە.

پەیکەرێ ڤەکۆلینێ:

ئەڤ ڤەکۆلینە ژ دوو پشکان پێکدهێت، د پشکا ئێکێدا، تێگەهێو زاراڤێ ڤەگێڕی ، پێناسێن ڤەگێڕی، جۆر و ئەرکێن ڤەگێڕی ب تێر و تەسەلی هاتینە ڕێزکرن. د پشکا دوویدا جۆر و دەهـ ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمانا (دەرگەهێ دونیایێ)دا هاتیە پراکتیزەکرن

ل دوماهیێ ئەڤ ڤەکۆلینە ب چەند ئەنجام و لیستا ژێدەر و پوختەیێن هەردوو زمانێن عەرەبی و ئنگلیزی ب دوماهیک هاتیە.

1- ڤەگێڕ و ئەرکێن وی.

1-1- تێگەهێ ڤەگێڕی:

ڤەگێڕان تەوەرەکێ سەرەکیێ پرۆسەیا گەهاندنا پەیام و ئارمانجا ڤەگێڕانێ دگێریت و (ڤەگێڕ ڕەهەندەکێ سەنتەریە ژ بۆ شرۆڤەکرنا سەرهاتی و حیکایەت و چیرۆکان ل بەرخۆ دگریت)(Bal: 1997, 19) و هەردەم وی ڕۆلەکێ سەرەکی د ڤێ چەندێدا هەبوویە، چونکو بەردەوام شیایە بەردوامیێ ب ڤەگێڕانا پاشماوییێن کەڤنار ددەت، دیسان ڤەگێڕ و ڤەگێڕان شیاینە ب شێوازێن خۆ ییێن تایبەت شیایە حەزا خەلکەکی بۆ دیڤچوونا ڤەگێڕانا ڕویدانان رابکێشیت، لەوڕا ڕۆلێ وی ب گرنگ هاتیە نرخاندن.

ب شێوەیەکێ گشتی ڤەگێڕ وەکو ئێک ژ ((توخمە گرنکەکانی ڕۆمان، لە حەکایەت و داستانی سەرزاریەوە هاتوتە ناو چیرۆک و ڕۆمانەوە))(ئەلوەنی: 2000، 72)، ب ئەڤێ چەندێ ڕەخنەگرێن ئەدەبی ل سەر وێ چەندێ ڕێککەڤتینە کو

ڤەگێڕان ل سەر سێ ڕەگەزان دهێتە ئاڤاکرن، ئەوژی نڤێسەر و چیرۆک و خواندەڤان، یان بابەت و ڤەگێڕ و وەرگر، هەروەکو د ڤی وێنەیدا دیار دبیت:

بابەت ⟵ ڤەگێڕ ⟵ وەرگر (امین:2016، 42). ئانکو ڤەگێڕ دبیتە پرەک د ناڤبەرا (بابەتی) و (وەرگری)یدا و ئامادەبوونا ڤەگێڕی د ناڤ پروسێسا ڤەگێڕانێدا یا چالاک و دیارە؛ چونکو ئەو ب کارێ داڕێتن و ڕێکخستن و پولینکرنا بابەتی ڕادبیت(دلال: 2006، 40)، ئانکو ڤەگێڕ دبیتە پەیامگەهینەر بۆ وەرگری.

1-1-1- زاراڤ ڤەگێڕی:

ژلایێ زاراڤیڤە ئەڤ پەیڤە د ناڤ فەرهەنگا زمانییا هەر مللەتەکیدا ب ڕەبگەکی دهێتە بکارئینان، بنەڕەتێ ڤی زاراڤی ژ بۆ زمانێ لاتینی (Narrateur)، کو ب واتا (ئەوێ ڤەدگێڕیت)(بلعابد: 2015، 132) ڤە دگەریت. ئەگەر ل بەرانبەردا و د زمانێن دی یێن بیانیدا بۆ نموونە وەک د زمانێ ئنگلیزیدا بەرێخوبدەینێ زاراڤێ (Narrator)(بدوی: 2003، 704) بکار دهێت. د زمانێ عەرەبیدا، هەر ئێک ژ زاراڤێن (الراوی، القاص، السارد)(عنانی: 2003، 60) بکارهێن، بەلێ د زمانێ کوردیدا زاراڤێن (ڤەگێڕ) (دوسکی: 2013، 475) و (گێڕەرەوە)(نیزامەدین: 2003، 465) و (چیرۆکبێژ)(قاضی: 2007، 313) و (حکایەت خوان)(نیزامەدین: 2003، 187) دهێنە بکارهینان.

1-1-2- پێناسەیێن ڤەگێڕی:

هەر ژ کەڤندا ((له بواری هەقایەتدا وەگێڕ به هەقایەتخوان ناوەبرێت ڕاویی پێگەی خۆی هەیە))(محەمەد: 2022، 90)، ب ئەڤێ چەندێ ڤەگێڕ کەسایەتییەکێ ئاشوپیێ یە، کو ژ لایێ نڤیسەری دهێتە ئافراندن و مەرەم ژێ کونترولکرنا پروسا ڤەگێڕانێیە و ئەڤ چەندە ژی ب ڕێکا جهناڤێ ئاخڤتنکەری ب تنێ بەشداری ڕویدانان بیت، یان ب ڕێکا جهناڤێ نەدیار د ڕویداناندا یێ پەشدارنەبیت، د کریارا ڤەگێڕانا ڕویداناندا نڤیسەر دیتنەکا تایبەت بۆ وی دەستنیشان دکەت یان هەلدبژێریت داکو ڤەگێڕانێ پێ ئەنجام بدەت و هەلویست و هوست و هزر و بیرێن کەسان و پەیوەندییێن وان پێ سالوخبدەت. لەورا ژی پێناسەیێن ڤەگێڕی بیروبوچوونێن جودا هاتینە دیار کرن. بۆ نموونە ڤەگێڕ دهێتە دیار کرن کو ((ئەو کەسە یێ ب کریارا ڤەگێڕانێ رابیت))(برنس: 2003، 158)، ئانکو ئەو ب ئەرکێ ڤەگێڕانا سەربورەکێ ڕادبیت، ئەڤجا ئەو سەربورە چ یا تاکەکەسی، یان یا کومی بیت. بەلێ د فەرهەنگا (المعجم الادبی)دا ڤەگێڕ ب دوو ئاوایان دایە نیاسین:

أ- ڤەگوهێزەرێ ئاخڤتنێ، ئانکو ئەو تشتێ ل سەبارەت کەسانێن دیتر گوهلێبوی ڤەدگوهێزیت، د گەلدا ناڤێن وانژی دیار دکەتن، هەتاکو ئاخڤتنا وی ب بیتە جهێ باوەری پێ کرنێ.

ب- ئەو کەسێ حیکایەت و دەنگوباسەکێ بۆ گوهداران ڤەگوهێزیت، یانژی هندەک گوتنێن مەزنان، یان هوزانەکێ بۆ ڤەگێڕیت (عبدالنور: 1979، 120).

د ڤەکۆلینێن نویێن ڕەخنەییدا ڤەگێڕ دهێتە پێناسەکرن کو (ئەو کەسە یێ ب چاڤێن خو دیمەنان وێنە دکەت و ل دویڤ دیمەنێن لڤوک دچیت و تێدا پالپشتیێ ل سەر لایەنێ تەکنیکی و هونەری و تاموچێژی ناکەت، بەلکو پالپشتیێ ل سەر لایەنێ ئەرکی دکەت و ئەوی ئەرکی واتایا خۆ یا هەی)(جبارة: 2012، 133). د ئەڤێ پێناسێدا بۆ مە دیار دبیت، ڤەگێڕ دیمەنان دبینیت و ل دویڤ پێشڤەچوونا ئەوان دچیت و گرنگیی ب جوانی و خوشیا دیمەنان نادەت، بەلکو ب تنێ ئاماژێ ب ئەرکێ ئەوان دیمەنان ددەت؛ چونکو ئەرکی واتایەکا هەی و مەرەما سەرەکی ژ بابەتێ ڤەدگێڕیت. د فەرهەنگا (معجم المصطلحات الادبیة المعاصرة)دا، ب سێ ڕەنگان ڤەگێڕی پێناسە دکەت:

1- ڤەگێڕ: ئەو کەسە یێ کو ڤەگێڕانەکێ بەرهەمدهینیت.

2- ڤەگێڕ: ناڤەندگیرە د ناڤبەرا بوویەر و وەرگریدا.

3- ڤەگێڕ: ناڤەندگیرێ هونەرییە، بەهراپتر ب جهناڤێ ئاخڤتنکەری دئاخڤیت (علوش: 1985، 111). بەلێ ڤەگێڕ ((ئەو کەسە یێ کو حیکایەتێ و چیرۆکێ ڤەدگێڕیت))(Fludernik: 2009, 4)، ب تێگەهەکێ بەرفرەهتر ڤەگێڕ (دبیتە ئەو

کەسێ کو چیرۆکەکێ ڤەدگێریت، یانژی تشتەکی ل دەربارەی وێ دبێژیت، ئەڤجا ئەو تشتە چ ڕاستی، یان ئەندێشەیی بیت)(البیاتی: 2010، 105). ب ڤێ کریارێ ڤەگێڕ دبیتە (ئەو کەس یێ کو ژ دەرڤەی چوارچووڤێ حیکایەت و چیرۆکێ ڕۆلا دددەتە کەسایەتیان و چیرۆکێ ڕێکدئێخیت و ڤەدگێریت)(Abrams, Harpham: 2009, 272). ئەڤجا ڤەگێڕ دبیتە ڕێکخەرێ گشتیێ بنیاتێ ڤەگێڕانێ، لەوڕا د تێکستێن ئەدەبیژیدا ((ڤەگێڕە ئەوێ چیرۆکێ ڤەدگێریت و ب گشتی کەسایەتییەکا ئەندێشەییە و ژ حیکایەتسازی یێ جودایە))(العامری: 2018، 240). ب ئەڤێ چەندێ ڤەگێڕ پرۆسا ڤەگێڕانێ دەستنیشان دکەت و ب کریارا گوتنێ ڕا دبیت و ئەڤێ کریارێژی ب زمانەکی ئەنجام ددەت(Bal: 1997, 19). واتە جۆرێ وێ ڤەگێڕانێ د چوارچووڤێ گوتنێدا ئاشکرا دکەت و ئالاڤێ سەرەکیێ ڤێ کریارێ زمانە.

دیتنەکا دی یا هەی ب ئەڤی ڕەنگی تەماشەی ڤەگێڕی دکەت کو ((حەکایەتخوان بە نووسەری چیرۆک دادەنێن و هەندێک لێکیان جیا دەکەنەوە، هەروەها هەندێکی دیکە بە دەمامکی نووسەر دەزانن و دەڵێن، حەکایەتخوان سێبەری نووسەرە لەناو دەقی چیرۆکدا))(ئەلوەنی: 2015، 9)، ب ئەڤێ چەندێ کومەکا پێناسە بۆ ڤەگێڕی هاتینە ئەنجام وەک (ڤەگێڕ ئاخفتنکەرەکە ب کارێ ڤەگێڕانا چیرۆکێ بۆ گوهداری ڕادبیت و ئەڤ ئاخفتنکەرە دبیت نڤێسەر یان ڤەگێڕ بیت)(حداد: 2010، 35). لەوڕا ژی ((چیرۆککگێڕەوە کەسێکە خاوەن سەلیقەیەکی زۆر جوان و بەرزە، بەشێکی گرنگی چیرۆکەکە پێک دێنیت، بە تام و چێژەوە ڕوداوەکان یەک لە دوای یەک باس دەکات، بەشێوەیەک هەوڵ دەدات پاش و پێشی نەکات و پەیامەکەی بگەیەنێت))(محمد: 2015، 22)، ئانکو ڤەگێڕ ب ئەرکێ ناڤەندگەریێ د ئەڤێ پروسێسێدا ڕادبیت.

ڤەگێڕ (ئەو کەسە یێ ب کارێ ڤەگێڕانا چیروکێ ڕادبیت، ئەڤجا ئەو چیروک چ ڕاستی بیت یان ئاشۆپی بیت و نە مەرجە ئەو کەسە خودان ناڤەکێ دیار بیت و چێ دبیت، ب تنێ خودان دەنگ بیت، یانژی ب هاریکاریا جێهناڤەکی کارێ خو ئەنجام بدەت)(ابراهیم: 1992، 11). ل ڤێرە دبیت ڤەگێڕ د ناڤ چیرۆکێدا خودان کەس و ناڤەکێ تایبەتە و دبیت کەسەکێ نەدیار بیت، تنێ ب ڕێکا جێهناڤەکی دەنگێ ئەوی دیار دبیت و ئەرکێ وی ب تنێ ڤەگێڕانا چیروکێیە بۆ وەرگری. لەوڕا تەکەز ل ئەڤێ چەندێ هاتەکرن کو ڤەگێڕ (دبیتە ئەو کەسێ چیرۆکەکێ ڤەدگێریت، ئەڤجا ئەو چیرۆکە یا ڕاستەقینە، یان ئەندێشەی بیت، وەکی ل بەری نوکە مە ئاماژە پێ دای کو مەرج نینە ڤەگێڕی ناڤەکێ دەستنیشان کری هەبیت، د ڤێ پرۆسێسێدا دەنگێ وی یێ گرنگە)(الابراهیم: 2011، 41). ب گشتی د شیاندایە دیار بکەین کو ((گێڕەرەوە، بوونەوەرێکە لە وشە دروست دەکرێت، تەنها لەناو ڕووداوەکانی ڕۆماندا دەژی، بەپێچەوانەی نووسەری ڕۆمانەوە، کە بوونەوەرێکی ڕاستییە و لە گۆشت و ئێسک دروست کراوە))(سەعید: 2009، 30). ئانکو ب شیوەیەکێ گشتی ڤەگێڕ دبیتە ڕێکخەر و نیشاندەرێ بوویەران و ((ڤەگێڕ دبیتە ئامرازێ گەهاندنێ د ناڤبەرا نڤێسەری و خوانەڤانی دا و ئەوێ جیهانا نموونەیی یا نڤێسەر بۆ خوندەڤانی دروست دکەت))(احمد: 2017، 37) هەبوونا وی د ڤێ پروسێسێدا یا گرنگە؛ چونکو ئەوە یێ دەستپێکرن و بەردەوامبوون و ب دوماهی هێنانێ ب بنیاتێ گشتیێ چیرۆکێدا ددەت.

ژ لایەکێ دیڤە (پارت) دیاردکەت، کو د بنەڕەتدا کەسایەتی بونەوەرێن کاغەزینە، دانەر بونەوەرێ جەستەیەیێ چیرۆکێیە، لەوڕا د شیاندا نینە ڤەگێڕێ وێ چیرۆکێ ل گەل هەر تشتەکی بهێتە تێکهەلکرن)(بارت: 2014، 72-73). واتە دانەری هەبوونا خۆ یا ڕاستەقینەیی د جیهانێدا یا هەی، ب ڤێ چەندێ دانەر – (ڤەگێڕ) – دروستکەر و دانەرێ کەسایەتییانە و دەربڕینێ ژ بوویەران ژ دەرڤە، یان خۆدێ نڤیسەری دکەت. ئەڤجا ل دوماهیێ ئەڤ کەسایەتییە ب ڕۆلێ نیشاندەر و پێشکێشکارێن بوویەر و ڕۆیدانان ڕا دبن. بەلێ پێدڤیە ئەم تێکەلیێ د ناڤبەرا ئەرکێة نڤیسەرێ چیروکێ و ڤەگێڕی د ناڤ چیرۆک یان ڕۆمانێدا نەکەین، چونکی نڤیسەر کەسەکێ ریالیستە، ئانکو ئەو تشتێ نڤیسەرێ چیرۆکێ یان ڕۆمانیێە، ئەوێ چ پەیوەندی ب ڕویدانێن وانڤە نینە. تشتێ د دوخێ ژیاننامێدا نەبیت، وی دەمی نڤیسەر هەر ڤەگێڕ ب خۆیە، بەلێ وەکو دی ڤەگێڕ کەسایەتییەکێ ئاشوپی و کاغەزیە و کونترولا کەسایەتی و ڕویدانان دکەت. ئەوژی ل دویف ئامادەبوونا وی د چیرۆکێدا.

هەروەسان (واین بوس) گوشەنێرینا دیتنا ڤەگێڕی پێناسە دکەت و دبێژیت: ((ئەم هەمی ل سەر وێ چەندێ د ڕێکەفتینە، کو گوشەنێرین ب وێ واتاییێە کو پرسەکا تەکنیکی و ڕێکەکە ژ بۆ گەهشتنا ئارمانجا))(لحمدانی: 1991، 46)،

ئانکو دیتنا گوشەنێرینێ ل دەڤ ڤەگێڕی یا گرێدای وان تەکنیکانە ئەوێن د ڤەگێڕانا چیرۆکێدا دهێنە بکارهینان. لەورا ((هێزی ڕۆمان بە هێزی بینین و هێزی ئەو دەنگە بەستراوە کە قسە دەکات یان لە سەر ئەو بنواشە ئەندازەییە دەوەستێت، کە خۆی دەسەپێنێت و هەندێ ڕەهەندی خەیاڵی ئاشکرا دەکات))(ئامێدی: 2013، 18)گوشەنێرینا ڤەگێڕانێ کو ژ نێرینا ڤەگێڕییە بۆ ڕویدانان و کەسایەتییان د ناڤ چیرۆک و ڕۆمانێدا و چەوانیا پێ ڤەگێڕانا ڕویدانایە. دبیت ڤەگێڕ بێ ئاگەهداری هەمی ڕویدانان بیت، یان ئاگەهداری هندەک تشتان ب تنێ بیت، ئەوژی ل دویف کوژیێ نێرین و دیتنا وی دناڤ چیرۆک یان ڕۆمانێدا، ئەوژی ل دویف وێ دیتنا ڤەگێڕانێ یا ڕێکخستی و بەرجەستە کری بۆ ئەڤان مەبەستان. دیتن دبیتە سێ جۆر. یا ئێکێ دیتنا ژ پاشیێ کو ڤەگێڕ تێدا هەمی تشتا دزانیت، یا دووێ دیتنا ب هەڤرا، ڤەگێڕ یێ وەکهەڤە ل گەل کەسایەتییان ژ ڕویێ زانینێڤە و یا سیێ، دیتنا ژ دەرڤە کو ڤەگێڕ یێ کێم زانینترە ژ کەسایەتییان.

1-2- جۆرێن ڤەگێڕی:

گەلەک پارڤەکرن سەبارەت بابەتێ جۆرێن ڤەگێڕی ژ لایێ ڕەخنەگر و نڤیسەران هاتینە دیارکرن. هندەک ژ ڤان پارڤەکرنان د هندەک خالاندا نێزیکی ئێک دبن، بۆ نموونە ل سەردەمێن کەڤن ب تایبەتی (ئەفلاتون، ئەرستو)ی جەخت ل سەر هەبوونا سێ جۆرێن ڤەگێڕی کریە:

- جۆرێ ئێکێ: ئاخڤتنکەر یان هوزانڤان یان یان جۆرە نڤیسەرەک دەنگێ خو بکاربهینیت.
- جۆرێ دووێ: ڤەگێڕ پێشبینیا دەنگێ کەسایەتییەکێ یان هندەک کەسایەتییان دکەت و ب دەنگێ ئەوان کەسان دئاخڤیت.
- جۆرێ سێیێ: د ئەڤێ خالێدا ڤەگێڕ دەنگێ خۆ ل گەل دەنگێن کەسایەتییێن دیتر ب تێکەل دکەت(جبارة: 2012، 131-132).

نڤیسەر (هێنری جێمس) ژ کەسانێن دەستپێکینە ئەوێ کو تەماشەی لایەنێ گوتارا ڤەگێڕانکی کری و جوداهی ل ناڤبەرا دوو جۆر و شێوازێن جودایێن ڤەگێڕی کری:

أ.شێوازێ پانورامی: دیتن ژ لایێ دەرڤەیڤە، ئانکو ڤەگێڕ ژ کەسایەتیێ مەزنترە.

ب.شێوازێ دیمەنی: دیتن ل گەل ئانکو ڤەگێڕ ئێکسانی کەسایەتییە (المویڤن: 2001، 119). ژ لایەکێ دویڤە (ف. ستانزێل) سێ جۆران بۆ ڤەگێڕی دەستنیشان دکەت:

1-دانەرێ هەمی تشت زان.

2-ڤەگێڕ ئێک ژ کەسایەتییان.

3-بوویەر ب جهناڤێ نە دیار ژ لایێ دیتنێن ئێک ژ کەسایەتییێن ڕۆمانێڤە دهێتە ڤەگێڕان(Stanzel: 1971, 22, 23, 24).

بەلێ ب هەمان دیتنا ل سەری دیار لێ ب شێوەیەکێ بەرفرەتر (جان بویون) ڤەگێڕی ل سەر سێ جۆران دابەش دکەت و بڤی شێوێ ل خوارێ:

أ. ڤەگێڕێ هەمی تشت زان، ڤەگێڕ ەگەسایەتیا چیرۆکی (دیتنا ژ دەرڤەیی): د ئەڤی جۆریدا (ڤەگێڕ زێدەتر ژ کەسایەتیا چیرۆکی پێزانین پێن هەین، ئانکو ئەو دشێت بگەهیتە هەر دیمەنەکی و د هەمن دەمدا ئەوان هزرێن د مێشکێ قارەمانیدا و حەزێن وان پێن ڤەشارتی دزانیت)(لحمدانی: 1991، 47)، واتە ئەڤە ئەو جۆرێ ڤەگێڕیە کو هەبوونەکا سەربەخۆ د زنجیرا ڤەگێڕانا بوویەراندا هەیە، جهناڤێ نە دیار تێدایە (المرزوقی و شاکر: 1986، 102). ئانکو ئەو ڤەگێڕە یێ جهێ خۆ ژ دەرڤەی بوویەران وەردگریت، واتە ئەوێ دەلیڤێ نادەتە ڤەگێڕی کو ب شێوەیەکێ ڕاستەوخۆ مایتێکرنێ د ڤەگێڕانێدا بکەت، ئانکو ئەو د دیالۆگێدا یێ حازر نینە، بەلکو ب تنێ ڤەگۆهێزەرە. ل ڤێرە ئەو دبیتە چاڤکێ ڤەدیتنا بوویەران، سالوخەتداریێ کەسایەتییان، نیشاندەرێ دەم و جهان، بەردەوام جهناڤێ کەسایەتیا سێیێ (ئەو)ی بکاردهینیت. ئەڤ جۆرێ ڤەگێڕی زێدەتر ژ کەسایەتییان پێزانین ل دەربارەی بوویەران هەنە و ب تنێ هێلا بوویەران

نیشان ددەت بێی کو ڕاڤە و شرۆڤە بکەت کا ئەڤ زانیارییە چاوا ب دەست کەڤتینە (البیاتی: 2010، 108-109). ب شێوەیەکێ گشتی ڤەگێڕێ هەمی تشتزان ئەو ڤەگێڕە یێ د ناڤبەرا خواندەڤانا و جیهانا چیرۆک و ڕۆمانێدا ب کارێ ڤەگوهاستنێ ڕادبیت و ناهێلیت کەسایەتی چ تشتا ببینن. ژ بلی ئەوا ئەو بۆ ئەوان بەرچاڤ دکەت، کەسایەتی چ نزانن، ژ بلی ئەوا ڤەگێڕی دڤێت بزانن. بەلێ کەسایەتینە ب کارێ ب ڕێڤەبرنا ڕۆیدانان ڕادبن، بێ کو بزانن چ چارەنڤیسێن نە دیار ل هیڤیا ئەوانە؛ چونکو ئەو چ پێزانین و تشتا نزانن، ژ بلی ئەوا چاڤێن وان دبینن و ئەو هندەک چێکرینە خودان زانست و شارەزایەکا دەستنیشان کرینە، ڤەگێڕ ئەو هێزا ڕادەبەدەرە ئەوا تشتێن ڤەشارتی ل بەرانبەری ئەوی دهێنە ڕووهن و ئاشکرا کرن.

ب. ڤەگێڕێ چ نەزانیت ژ بلی ئەوا کەسایەتی دزانن، ڤەگێڕ (=) کەسایەتیا چیرۆکید (یتنا ب هەڤرایی): د ئەڤی جۆریدا (پێزانینێن ڤەگێڕی یەکسانی پێزانینێن کەسایەتیا چیرۆکینە، ئانکو ئەو هیچ پێزانین و ڕاڤە کرنا بەری کەسایەتییان نادەت)(لحمدانی: 1991، 47). واتە ئەو ژ سنوری کەسایەتیێن د ڕۆمانێدا دەرباز نابیت؛ چونکو ئەگەر کەسایەتییەکێ کارەک کر یان ب ساخلەتەک یێ تایبەتمەند بیت، ڤەگێڕ ب کارێ پێشکێشکرنا کار و ساخلەتێن ئەوێ ڕادبیت، ڤەگێڕ چ ژ بلی ئەوا کەسایەتی دزانن نزانیت. ئەڤ چەندە د دوو شێواندا دهێتە دەستنیشان کرن و بڤی شێوێ ل خوارێ دیار:

1) ڤەگێڕێ ئێکێ د ڕویدانێن ڕۆمانێدا یێ هەڤپشکە، یانژی ڤەگێڕ ل سەر ڕویدانان دبیتە دیدەڤان.
2) ڤەگێڕێ دووێ ئێک ژ کەسایەتییێن ڕۆمانییە، یان پتر ژ کەسایەتییەکا بەرهەمی و وەکو خودیکەکا بەرۆڤاژی ڕویدانان وەردگێریت.

ج. ڤەگێڕێ کێمتر ژ کەسایەتیان دزانیت، ڤەگێڕ کەسایەتی، یان ڤەگێڕ تەڤلیهەڤێ (المتضمن): ئانکو د ئەڤی جۆریدا (پێزانینێن ڤەگێڕی ژ یێن کەسایەتییان کێمترن، واتە زیدەتر ڤەگێڕ پشتبەستنێ ل سەر سالوخدانا دەرەکی دکەت، ئانکو سالوخدانا لڤین و دەنگان، ڤەگێڕ هیچ پێزانینەکا د مێشکێ قارەماناندا نزانیت)(لحمدانی: 1991، 48). ئەڤ ڤەگێڕە چ ئێک ژ کەسایەتییێن ڕۆمانێ بیت یان ژ دیدەڤانێن سەربەخۆ بیت، کو خودان ئاستەکێ دەمی یان یێ جهی یان یێ ئایدۆلۆژی یێ تایبەت ب ئەویڤە بیت(عزام: 2005، 88). ئانکو د شیاندایە ئاماژە ب وێ یەکێ بدەی کو ڤەگێڕێ کێم تشت زان ئەو جۆرێ ڤەگێڕیە، کو هەبوونا خۆ وەک کەسایەتییەک د بەرهەمێ ڤەگێڕانکیدا دسەپینیت، بوویەر و ڕویدانێن سەرهاتیێ ب جهناڤێ ئاخڤتنکەری ڤەدگێریت (المرزوقی و شاکر: 1986، 102). واتە ئەڤ جۆرێ ڤەگێڕی ئێکسانی کەسایەتیا بەرهەمێ ئەدەبیە، ئانکو نە ڤەگێڕ زێدەتر ژ کەسایەتیێ دزانیت و نە کەسایەتی ژی زێدەتر ژ ڤەگێڕی دزانیت. ڤەگێڕ جهناڤێ ئاخڤتنکەرێ (ئەز) بکاردهینیت، داکو هەبوونا خۆ بسەپینیت و پاشان مایتێکرن و شرۆڤەکرنێ ئەنجام بدەت، واتە هندەک جاران ئەو ب سەر ئەزمانێ کەسایەتیێ دئاخڤیت و خۆ ب کراسێ وێ کەسایەتیێ دادپووشیت. دەرئەنجام ئەو دبیتە ڤەگێڕ و کەسایەتی د ئێک دەمدا، لەوڕا ئەڤ جۆرێ ڤەگێڕی ب سالوخەدانا بوویەر و کەسایەتییان ب نێرینا خۆ ئەنجام ددەت، د چوارچووڤەکێ جهی یێ دەستنیشان کریدا بزاڤێ دکەت، بێی کو زێدەکرن و گۆهوڕانکارییان د دیتنێن خۆدا ئەنجام بدەت، هەردیسان ئەو مە بەرەڤ کویراتییێن کەسایەتییان دبەت (البیاتی: 2010، 113-114).

ل دوماهیێ ڕەخنەگرێ فەرەنسی (رولان پارت) ڤەگێڕی دابەشی سێ جۆران دکەت و بڤی ڕەنگی دابەشکرینە:

1-((ڤەگێڕەکێ تایبەتمەند و بەرنیاس و دەستنیشان کریە، واتە ئەو نڤیسەرە ئەوێ ب پێکگهۆهورینا هەلویستێن کەسایەتیان ل دویڤ کارێ ئەوان د ڤەگێڕانیدا ڕادبیت.

2-ڤەگێڕەکێ نەیێ تایبەتمەند و کەسوکی و بەرنیاسە، ئەڤ ڤەگێڕە کەسایەتیان د ئاستێن ئەوان یێن دەرەکی و ناڤەکیدا ددەتە نیاسین.

3-ڤەگێڕەکە ئەوێ ب تنێ د ئاستێ پێزانین و بۆچوونێن کەسایەتیاندا ڤەگێڕانێ دەستنیشان دکەت، ب ئەڤی چەندێ کریارا ڤەگێڕانێ بۆ شێوێ هەڤپەیڤینێ (دانوستاند) د ناڤبەرا کەسایەتیاندا د ناڤ ڤەگێڕانیدا دهێتە گوهورین))(عیلان: 2008، 70-71).

1-3- ئەرکێن ڤەگێڕی:

د هەر جۆر و ژانرەکێ ڤەگێڕانکیدا، ڤەگێڕ کومەکا ئەرکان ب خۆڤە دگریت، بۆ نموونە (جینێت) ب ڤێ ڕەنگی ئەرکێن ڤەگێڕی پولین دکەت:

أ.((ئەرکێ ڤەگێڕانکی یێ زەلال: هەر ڤەگێڕەک دشێت ب ڤی ئەرکی ڕابیت، بێی کو سالوخەتێ ڤەگێڕی ژ دەست بدەت، بۆ نموونە ئەو گوتارێن کەسایەتی ڤەدگێرن، ڤەگێڕ ب ڕۆلێ بەلاڤکەر، یان نڤیسەر ڕادبیت (جنیت: 1997، 264).

ب.ئەرکێ ئاراستەکرنێ: ڤەگێڕ ب ڕێکخستنا ناڤەکی ڕادبیت (جینیت واخرون: 1989، 100).

ت.ئەرکێ پەیوەندیکرنێ: د ڤی ئەرکیدا ڤەگێڕ بەرەڤ بۆ ڤەگێڕایێ (ئامادە، یان نە ئامادە، یان تەڤلیهەڤ) دچیت، گرنگیێ ب دروستکرنا پەیوەندیێ و دیالۆگی ل گەل ئێک ددەت)) (جنیت: 1997، 264).

پ.((ئەرکێ شرۆڤەکرنێ: ڤەگێڕ هەلویستەکێ کەسوکی بەرانبەر ڕەگەزەکێ حیکایەتێ ئاڤا دکەت))(جینیت واخرون: 1989، 101).

ئەگەر ب شێوەیەکێ گشتی ئەرکێن ڤەگێڕی بهێنە ڕێکخستن، یان پارڤەکرن، ب سەر دوو خالان دابەش دبن:

1-(ئەرکێن سەرەکی: ئەو ئەرکن کو خالا سەرەکی د پروسێسا ڤەگێڕانێدا دهێنە هژمارتن و ب هیچ شێوەیەکی ناهێنە پشتگوهـ ئێخستن، ئەو ئەرکەژی ئەڤێن ل خوارێنە:

أ.ئەرکێ ڤەگێڕانێ: ب ئێک ژ خالێن سەرەکی دهێتە هژمارتن، کو چیرۆک ل سەر دهێتە دامەزراندن و ژ گرنگترین ئەرکێن هەبوونا ڤەگێڕانێیە؛ چونکە ئەرکێ وی گەهاندنا وێ چیروکێیە بۆ گوهداری یان خواندەڤانی)(جبارة: 2012، 144-145). ئانکو ئێکەم ئەگەرێ هەبوونا ڤەگێڕی دسەپینیت، داکو چیرۆکێ ڤەگێڕیت.

ب.(ئەرکێ ڕێکخستنێ: ڤەگێڕ د ئەڤی ئەرکیدا ب کارێ ڕێکخستنا پشکێن ناڤەکیێن چیروکێ ڕادبیت و ئەرکێ وی دیارکرنا خالێن سەرەکینە د چیروکێدا. گرێدانێ د ناڤبەرا پشکێن ئەوێدا دروست دکەت و پەیوەندیان د ناڤبەرا ئەوان پشکاندا ب هێزدئێخیت، چونکو جوانکاریا چیروکا ڤەگێڕای و مکومکرنا ئەوێ ل سەر ئەڤێ چەندێ ڕادوەستیت)(المرزوقی و شاکر: 1986، 104).

2-(ئەرکێن لاوەکی: ئەڤ ئەرکە د ناڤ خۆدا دابەشی سێ ئەرکان دبتر دبن: (ئەرکێن گرێدایی ب چیرۆکێڤە، ئەرکێن گرێدایی ب گوتارێڤە، ئەرکێن گرێدایی ب (ڤەگێڕان د ڤەگێڕانێدا) و هەر ئەرکەک ژ ئەڤان ئەرکان ژی دابەشی چەندین ئەرکێن دیتر دبن، ئەوژی:

أ.ئەرکێن گرێدایی ب چیرۆکێڤە: ئەڤان ئەرکێن ل خوارێ دیار ب خۆڤە دگرن:

1-ئەرکێ ڕاڤەکرن و شلۆڤەکرنێ: د ئەڤی ئەرکیدا (ڤەگێڕ ب کارێ پێشکێشکرن و شلۆڤەکرنا هندەک ڕەگەزان د چیرۆکێدا ڕادبیت)(جبارة: 2012، 146). واتە د ڤێ خالێدا ئەرکێ ڤەگێڕی ب تنێ ڤەگێڕانا بوویەر و وێنەکرنا وان نینە، پێدڤیە ل سەر ڤەگێڕی ئەڤان بوویەران ڕووهن و ئاشکرا بکەت و ئەگەرێن وان دیار بکەت، ئانکو د ڤێ خالیدا ڤەگێڕ دێ ل ڕەسەنایا چیرۆکێ گەرییت و پاشی د ێ ڕاڤە و شلۆڤە کەت(الکردی: 1996، 62)

2-ئەرکێ ئایدیۆلۆژی، یان لدیڤچوونێ: ئەڤ ئەرکە(یێ گرێدایە ب گوتارەکا ئاینی، یان پەروەردەی، یان ڕەوشتیڤە بەندە، ئەوێن ڤەگێڕی د هندەک دەربڕین و ڕستێن خودا بکارهینایین ب ڕێکا ڤەگێڕانا ڕویدانان و مایتێکرنا ڤەگێڕی ب شێوەیەکێ ڕاستەوخۆ، یان نەڕاستەوخۆ تێدا دیار دبیت)(الکردی: 1996، 65). مەبەست ژێ چالاکیا ڕاڤەکارییا ڤەگێڕیە، ئەو گوتارا ڕاڤەکاری و شرۆڤەکاری د وان ڕۆمانێن پشتبەستنێ دکەن ل سەر شرۆڤە کرنێن دەروونییێن بەرەڤ گوپیتکێ دچن، بۆ نموونە: ل دەمێ دیتنا ئافرەتەکێ ئاگرێ ئەڤنیێ د دلێ قارەمانیدا هەلدکەت، ل ڤێرێ ڤەگێڕ ڤەگێڕانا خۆ ڕادوەستینیت، بەحسێ بابەتێ ئەڤنیێ ب شێوەیەکێ گشتی دکەت، یانژی ئەگەرێن پەیدابوونا دوخێ ئەڤیندارییێ ل دەڤ قارەمانی ڕاڤە دکەت(المرزوقی و شاکر: 1986، 105).

3-ئەرکێ بەلگەهێنانێ: ئەڤ ئەرکە ل دەمێ (ڤەگێڕ ئاماژێ ددەتە وی ژێدەرێ کو دەنگوباسێن خو ژێ وەرگرتی، یان پلا هویربینینا بیرهاتنێن وی بێن تایبەت، یانژی ئەو ڕویدانا هەستێن ناخێ وی دئازرینیت بەرچاڤ دبیت. دبیت ئەڤ ئەرکە شێوەیێ دیکومێنتکرنێ وەربگریت، ل دەمێ تێهەلکێشێ د ناڤ چیروکا خودا ڕادبیت و د پەراوێزێدا ئاماژێ ب وی ژێدەری ددەت بێن کو پیزانین ژێ وەرگرتین)(جینیت و بوث: 1989، 102).

4-ئەرکێ سۆزداری (هەلچوونی): ڤەگێڕ د ئەڤی ئەرکیدا (هەست و سۆزێن خۆ دیار دکەت ئەوێن ژ ئەنجامێ کارتێکرنا چیروکێ پەیدابووین، بەحسی پشکداریا ڤەگێڕی د ناڤ چیروکێدا و پەیوەندیا وی ل گەل چیروکێ هەی دیار و نیشان ددەت) (جبارة: 2012، 146-147).

5-ئەرکێ ئاراستەکرنێ: دەڕبرینێ (ژ پلەیا چەسپاندنا ڕاستیا ڤەگێڕنا ڤەگێڕی دکەت، ئەڤەژی گرێدای ڤەگێڕیە ل دەمێ دبیتە چرخال یان ڤەگێڕەکێ هەستپێکەر، ل ڤێرە نە ب تنێ دەنگەکێ ئاخڤتنکەرە، بەلکو ئەڤی ئەرکی پەیوەندیەکا ب هێز ب ئەرکێ ڤەگێڕی د چرخالێدا هەیە)(جبارة: 2012، 147).

ب. ئەرکێن گرێدایی ب گوتارێڤە: ئەڤان ئەرکێن ل خوارێ ب جۆڤە دگرن:

1-ئەرکێ کارتێکرنێ: د ڤێرەدا ڤەگێڕ (هەول ددەت وەرگری ببەتە د ناڤ جیهانا چیروکا خودا و قایلبوونێ بۆ دروست بکەت، ئەڤ چەندەژی ب شێوەیەکێ بەرفرەهـ د ڕۆمانێدا دهێتە تێبینیکرن)(جبارة: 2012، 147).

2-ئەرکێ هوشداریێ: ئەو ئەرکە یێ کو (ڤەگێڕ پێ ڕادبیت داکو هەبوونا پەیوەندیێ د ناڤبەرا خۆ و وەرگریدا تاقیبکەت(المرزوقی و شاکر: 1986، 104-106). واتە دووپاتی ل هەبوونا پەیوەندیێ د ناڤبەرا ڤەگێڕی و وەرگری دروست دکەت، ڤەگێڕ هوشداریا وەرگری ل سەر هندەک ڕویدانان دکەت، ئەوێن بۆ دهێنە ڤەگێڕان داکو خو ژێ دویر بێخیت)(جبارة: 2012، 147).

3-ئەرکێ دیدەڤانی: ئەڤە ئەو (ئەرکە ل دەمێ ڤەگێڕ د گوتارا خۆدا ژێدەرێ زانیارییان پشتراست دکەت، یان د هویربوونێن بیرهاتنێن خۆدا ئاماژێ پێ ددەت)(المرزوقی و شاکر: 1986، 105).

ج. ئەرکێن گرێدای ب هەر دوو ئەرکێن بوریڤە: ئەڤ ئەرکە گرێدایی هەر دوو ئەرکێن بەری نوکە هاتینە ئاماژەپێ کرن، کو ب ناڤێ (ڤەگێڕان د ڤەگێڕانێدا) هاتیە نیاسین، ئانکو بۆچوون و دیتنێن ڤەگێڕی د وان چیرۆکاندا دیار دبن ئەوێن کو ڤەدگێریت، ئەڤجا چ گرێدایێ گوتارێ یان ژی چیرۆکێ بن، د شیاندایە ئەڤی ئەرکی دابەشی دوو ئەرکێن دی بکەین:

1-ئەرکێ ئەدەبی: ئەڤ ئەرکە یێ ناڤخویە و د ناڤ تێکستێدا دهێتە بجهینان و ئەرکێ ڤەگێڕێ تێدا (ڤەگێڕان، ڕێکخستن، دیدەڤانی)ە(جبارة: 2012، 147). ئانکو ڤەگێڕ ئەرکێ ڕێکخستنا ناڤەکی یا گوتارا چیرۆکی و بیرهینانا بوویەران، یان گرێدانا وان، یان دارشتن د ناڤبەرا واندا ب ستویێ خۆڤە دگریت. دیسان ڤەگێڕ د گوتارا خۆدا ژێدەرێ زانیاریان پشتراست دکەت، یان د هویربوونێن بیرهاتنێن خۆدا ئاماژێ پێ ددەت (المرزوقی و شاکر: 1986، 105-106).

2-ئەرکێ ئایدۆلۆژی: ئەڤ ئەرکە یێ دەرەکییە کو ب ڕێکا هەڤپەیڤینێ د ناڤبەرا نڤیسەر و خواندەڤانیدا د ئێک چرکەدا دەرباز دبیت، زێدەباری ساخکرنا تێکستێ، یان ژی ساخکرنا وێ گوتارێ ئەوا د تێکستێدا دهێتە ئەنجامدان، ئەوژی (تێگەهشتن، کارتێکرن، ئایدیۆلۆژیا)ە(جبارة: 2012، 147). واتە ڤەگێڕ ل دەمێ وەرگری - (خوینەری) - ب جیهانا چیرۆکێڤە گرێ بدەت و هەولا قایلکرن، یان هەستیارکرنا وی دکەت. هەر دیسان ژ لایەکێ دویڤە ڤەگێڕ وەکو گوتارا ناڤەندا تێکستی خۆ دیار دکەت و جهێ خۆ د ناڤدا دکەت. هەست و هزرێن خۆ بێن تایبەت تێدا دەردبڕیت (المرزوقی و شاکر: 1986، 106). ئەڤ ئەرکە ل وی دەمی ((د ناڤ ڕۆمانێدا پەیدا دبیت، دەمێ ڤەگێڕ پەیامەکا ڕەوشتی، یان ئاینی ، یام مرۆڤایەتی، یان پەروەردەیی ئارستەی وەرگری دکەت،واتە ب ڕێکا ڤەگێڕانا ڕۆیدانەکێ ڤەگێڕ پەیامەکا پەروەردەیی ڕادگەهینیت،چونکە ڤەگێڕ دشێت ڕاستەوخۆ، یام نەڕاستەوخۆ مایتێکرنێ د ڤەگێڕانا ڕۆیدانێن ڕۆمانێدا بکەت))(ئەحمەد : 2017، 106)

3-ئەرکێ پەیوەندیکرن و گەهاندنێ: ئانکو ڤەگێڕە نامەیان دگەهینیتە وەرگری (خوینەری)، ئەڤجا ئەڤ نامە حیکایەت ب خۆ بیت، یانژی پەیامەکا ڕەوشتی، یان مرۆڤایەتی بیت(المرزوقی و شاکر: 1986، 105).

ئەرکێ ئەمپریسیونی (انطباعی): ل ڤێرێ ڤەگێڕ وەکو گوتارا ناڤەندا تێکستی خۆ دیار دکەت و جهێ خۆ د ناڤدا دکەت و هەست و هزرێن خۆ پێن تایبەت دەردبڕیت(ابراهیم: 2022، 147). واتە د تێکستێ ڕۆمانێدا هەر ئێک ژ ڤان ئەرکان ڕۆل د پێشڤەبرنا ڕۆیدانێن ڕۆمانێ هەیە.

2- ئەرکێ ڤەگێڕی دڕۆمـانا دونیایێدا:

ئەو ئەرکێن مە ئاماژە پێکری د ئەڤێ پشکێدا دێ ل سەر ڕۆمـانا (دەرگەهێ دونیایێ) یاڕۆمانتیس (سەبری سلێڤانەی)ی پراکتیزەکەین، کو ئەوژی ئەڤێن ل خوارێنە:

2-1- ئەرکێ ئایدولۆژی:

دەمێ ڤەگێڕ ب ئەرکێ ڤەگێڕانا هزرەکا ئاینی و ڕەوشتی و مرۆڤایەتی و جڤاکی و سیاسی ڕادبت، دڤێت پەیامەکێ بگەهینیت. د ڕۆمانا (دەرگەهێ دونیایێ)دا ب شێوەیەکێ بەرچاڤ ئەرکێ ئایدولوژی دیار دبیت، هەروەکی (دەشتی) و (سێڤدین) دەمێ ئاغا ناڤێ (یاجۆج و ماجۆج) ل سەر وان ددانیت، ئەوان پێ نەخوش دبیت، هەردوو پێکڤە دچن گازندا خۆ دگەهینن دەف (مەلا یاسینی) کو سەر ل زارێ (دەشتی) دهێتە ڤەگێڕان: ((لەورا وەک دوو زەگزەگان ئەم چوون نک مەلا یاسینی و مە گازندا خوە گەهاندێ..."چ گاڤا مە دبینیت، دبێژیتە نە یاجۆج و ماجۆج"، مەلای ئەم دانە ڕەخەکێ و گۆت:"خەم ناکت، هەگەر جارەکا دی وەگوتە وە هوین ژی بێژنێ زولقەرنەین". وەک نەدینەدییان ئەم بەربینە کۆلانێن گوندی و بی حورحورا مە "ئاغا زولقەرنەینە... ئاغا زولقەرنەینە"))(سلێڤانەی: 2019، 18). ل ڤێرێ گەهاندنا ئایدولوژی یان هزرەکا ئاینی یە، چونکی ناڤێ (یاجۆج و ماجۆج) د قورئانا پیرۆزدا هاتیە کو ئەو مللەتە ئەوێ دهێن، دا کو خرابیێ و زیانێ بگەهینن ئەردی و خەلکێ سەر ئەردی، هەروەسا (زولقەرنەین)ژی ئەوە دەمێ ئەڤ (یاجۆج و ماجۆج)ە دهێنە سەر ئەردی، بەرسینگێ وان دگریت و هندەک دیوار و بەربەستێن ئاسن و پیلای دروست دکەت، داکو (یاجۆج و ماجۆج) نەشێن دەربازی مللەتێ وی ببن، ئەرکێ ئایدولۆژی د ڤێرەدا ئایدولوژیا ئاینی یە، واتە ئاماژەکرنە ب هندەک لایەنێن ئاینی.

لدویڤ ئاینێ ئیسلامی مەلا ئەو کەسە یێ قورئان و فەرموودێن پێغەمبەری و زانینێن شەریعەتی و فقهێ خواندبن، بەلێ د جڤاکێ کوردیدا دەمێ کەسەک گەلەک چووبا مزگەفتێ و بانگ دابا و نڤێژکربان وەکو ڕێزگرتن، د گوتنێ مەلا، ئەڤ چەندەژی د ڕۆمـانا ناڤبریدا هاتیە دیارکرن، ئاماژە ب مەهرکرن و پێڤەخواندنێ هاتیە دان، وەکو هزرێن ئاینی هەروەکی (دەشتی) ڤەدگێڕیت: ((ئەینی بی نە ڕۆژا کەد و کەسبێ بی، هەر ئەینی زەلام ل دویڤ بانگێ مەلا یاسینی دچوونە نڤێژا خوتبێ، بیستەکێ د مان پاشی ڤەدرەڤین، ئەڤجار دچوونە مالەکێ بۆ فراڤینێ. کەسێ ئەم داخوازنەدکرن چونکی ئەم تفال بین وەک وان دگوتی.... ئەوێ ڕوژێ بیست ل مەلایی کەبکی، ئە ب خوە نەفەقهێ چو تەکیان بی، بەلێ چونکی ریهسپی بی، بانگدا دەزیکێن تایێ دبرین و ژنگ مەهرەدکرن، لەورا گوندییان دگوتێ مەلا))(سلێڤانەی: 2019 ، 23).

ل ڤێرێ ئاماژەدانە ب جڤاکێ موسلمانەتیێ کوردی و ڕۆژا ئەینی کو ڕۆژا ئەینی ل دەڤ موسلمانێن کورد ڕۆژا چوونا مزگەفتێ یە و گوهدانا گوتارا ئاینیە، کو ل دویڤ ئاینێ ئیسلامێ ڕۆژا ئەینی ڕۆژا خوداپەرەستنێ یە، ڕۆژا بهێنڤەدانا پرانیا مللەتێن موسلمانە.

ل دویڤ جڤاکێ کوردی ئەنجامدنا کریارا سکسی د ناڤبەرا دوو کەسێن نە حەلالی ئێک بن، کریارەکا نەیا دروستە و ناهێتە پەسەندکرن و پرسا نامیسێ یە، کو گەلەک جاران کوشتن و خویناری ل سەر ئەڤێ دیاردێ چێبوویە. لەورا د ئەڤێ ڕۆمانێدا کریارا جوتبوونا (کوردێ) هەڤژینا مەلا یاسینی ل گەل (سێڤدین)ی ب شاشی و پرسا نامیسێ هاتیە دیارکرن، ل دویڤ ئایدولوژیا جڤاکێ کوردی تشتەکێ مەزن و نەپەسەند کریە، پشتی (سێڤدینی) سەحبەتا خۆ بۆ (دەشتی) ڤەدگێڕیت، ل ڤێرە (دەشتی) وەک ڤەگێڕەکێ هەمی تشت زان ئەڤێ چەندێ ڤەدگێڕیت: **((پشتی سحبەتا خوە د گەل وێ بۆ من کری، ئەز مەندەهوش بیم، ئەرێ چەوا ژنەکا خودان قەدروقیمەت وێ زرە خەلەتیێ بکت؟ بەلێ دبێژت**

خەلەتی بی، کی نابێژت درەو یان بێبەختی بی؟ ل دەستپێکێ گومانێ ئەز داگرتم بەلی پشتی هندەک هزر و بیران ئەز گەهشتم قەناعەتێ کو شیر کالانێ خوە نابرت))(سلێڤانەی: 2019 ، 44).

د جڤاکێن موسلمانداندا چوونا سەر(گۆران) دیاردەکا بەربەلاڤە، ئەڤ چەندە د ناڤ جڤاکێ کوردی ژیدا یا بەربەلاڤە، ئەڤەژی پتر ژ ئایدولوژییەتا ئاینی هاتیە وەرگرتن. مەرەم ژێ سەرەدانا گوڕان ئەوە مرۆڤ لاڤایان بۆ کەسێن مری بکەت، هەروەسان مرۆڤێن زیندی ژی بیریا مرنێ بکەن و هەروەسا هاڤیبوونا کەسێ زیندی بۆ کەسێن مری ئەڤ سەرەدانە دهێتە کرن. هەروەکی د رۆمانێدا هاتیە ڤەگێڕان کو ئێڤارا رۆژا ئەینی دچنە سەر گوڕان و شرینی ب خێرا مریان بەلاڤ دکەن ((هەر ئێڤارا ئەینیێ وەک پرانیا گوندییان ئەم دچوونە سەر زیارەتان، بەلێ یا مە هەم هێجەت و هەم تجارەت بی، هەر جار ئەو دا ب لەپێن خوە ئاخا هەر دو زیارەتان ژ ستری و دەغەلی ئادەکت، ب تەنەکێ ئاڤێ کێشت و گولبەرۆژێن کێلیان ئاڤدت و دبێژت: "دایک ڤیانە و باب هێز و ئەمانەتە"))(سلێڤانەی: 2019 ، 18).

د رۆمانا (دەرگەهێ دونیایێ)دا قوناغەکا دریژ یا کارێ پارتایەتی و کوردایەتی خویا دبیت. لەورا ڤەگێڕ ب رێکا ڤەگیرانا بویەرێن سیاسی هزرێن سیاسی ڤەدگوهێزیت، واتە ئەرکێ خۆیێ ئایدولوژی بجهـ دئینیت، کارکرن ژبۆ رێکخستنا نهێنی د ناڤ جەرگێ ڕژێمێدا کارەکێ گران و ب زەحمەتە، بەلێ هزرا کوردایەتی ژ ئەوێ ترسێ مەزنترە، ل ڤێرە (بەدرخان) وەکو ڤەگێڕ بەحسێ چەوانیا کارکرنا خۆ ل گەل رێکخستنێن نهێنی یێن پێشمەرگەی دکەت، چەندین پەیڤ دهێنە بکارهینان کو دەربرینن ژ ئایدولوژیەتا سیاسی یا پارتایەتی وەکی (تەزکیە، برادەرێن سەلال، رێکخستنا نەهێنی، بازنە) و بڤی ڕەنگی ڤەدگێریت ((پشتی چەندین دیتنان ل جهێن ڤەدەر و ژواری ب تێوەردان ئاخڤتنەک د بەرمن رە هاڤێت، گوت: "برادەرێن مە ل سەلال ژ تە رازی نە" من مەبەستا وی زانی بەلێ من دڤیا پشت راست ببم، ئەو بوو پاشی دەستێ خوە دانا سەر ملێ من و ب ئاشکەراهی گوت: "من تەزکییا تە کریە، برادەر حەز دکن تو د گەل مە کاربکی. ".... پشتی چەند شەڤ و رۆژێن تژی تەخمین و دوو دلی، من بەرسڤدا و رازی بووم وەک رێکخستنەک نهێنی کاربکم، یا راست من ژی دل تێ هەبوو خزمەتەکێ بکم د گەل دەمی پەیوەندییا مە خورت بوو، بەردەوام مە هەڤدوو ددیت و دەربارێ کارێ رێکخستنێ و جالاکییان دئاخڤت))(سلێڤانەی: 2019 ، 55). ل ڤێرە دیار دبیت کو ل چیای خەباتا چەکداری بەلێ ل ناڤ باژێران خەباتا رێکخستن و چالاکیان بوو، هەروەکی (بەدرخان و دژوار) پێکڤە کارێ رێکخستنا پارتایەتی دکەن.

د ڤەگێڕانا کاروانێ پێشمەرگایەتییدا و خەباتا چیایی ل دژی ڕژێمێ و دیارکرن و گەهاندنا هزرا سیاسی و نەتەوەییە و (چەتە) ئەوێن ل دژی مللەتێ خۆ ڕاوەستیاین و هاریکار ل گەل ڕژێمێ، نەتەوەیبوونا خۆ ژ پێخەمەت بەرژەوەندییێن کەسایەتی ژ دەست دایە، لەورا مرۆڤێ نەتەوەپەروەر هەردەم کارێ (چەتەیان) ب شەرمزاری دبینن، هەروەکی (بەدرخان) ڤەدگێریت: ((ل خوارێ چەتە ل پێشیا حوکمەتێ هاتن و ئەم گەمارووداں، وەک کەرەکێ پەزی ئەم هاژووتن، همگی من دڤیا ئەرد شەڤ ببت و من داعویرت... من هەست کر ئەو کەڤر گیا و داروبار هەمی من دبینن و پرسیار دکن: ها کویڤە؟))(سلێڤانەی: 2019 ، 99).

2-2- ئەرکێ سوزداری:

هەست و سۆزێن وەرگری د ئەڤی ئەرکیدا خۆیا دبن، هەستکرنا ناخێ ئەوی و گوشەنێرینا ئەوی بەرانبەر ڕویدان و کەسایەتی و تشتان و ل سەر بنەمایێ سۆزداریێ خۆیا دبیت.

هەروەکی دیار د جڤاکێ کوردییدا دیاردا ناڤ بچویککرنێ دیاردەکا هەرە بەربەلاڤە، ئەڤجا چ ئەڤ بچویککرنە بۆ خۆشتڤیاتی یان ژی سڤککرنێ بیت. د ڤێرەدا ڤەگێڕ هەستێ خۆ ل هەمبەری ئەڤێ دیاردێ دەردبریت و ل هەمبەر بچویککرنا ناڤێ خۆ کو (دەشتویە) هەست بخۆشیێ دکەت و ڤە دگێریت: ((دەمێ ئەز زارۆک خەلکێ گوندی دگوتە من دەشتۆ، ئەز عاجز نەدبیم، بەلکی لمن خوەش دهات چونکی هەستەک ددامن، کو ئەز نەبتنێ مە، نەبیانی مە نەبەس ناڤێن زاروکان، بەلی یێن زەلام و حەیوانەتێ کەهی ژی وەسان بین.... بەحسێ خەبەری (رەشۆ، سمۆ) ناڤێن عەتار و دزێن گوندی بین (کدۆ، تەنگۆ، زێرۆ) ژی ناڤێن سەو و هەسپان بین. ب ڕاستی، خوەشە تشتەکێ مرۆڤی وەک یێ هندەکێن

دی بت، بەڵێ هەر تشت))(سلێڤانەی: 2019 ، 1). دەشتۆ هەست ب نەخوشیێ ناکەت ل هەمبەری ئەڤێ دیاردێ، ژبەر کو دیاردەکا بەربەلاڤبوویە د ناڤ جڤاکیدا و ب تایبەت د ناڤ خەلکێ گوندادا.

ژ وان کەسایەتێن ناڤ ڕۆمانێدا ڕۆل هەی، کەسایەتیا(دەشتویە) ل دەمێ کو ڤەگێڕ ڕویدانا (قوتانێ) ڤەدگێریت، دەمێ کو کەسایەتیا (دەشتۆ)ی ژ لایێ زارۆکێن گوندیڤە دهێتە قوتان و هاریکاریا (سێڤدین)ی ل گەل وی ئەو دلخوشکرییە و ئەو گری و نەخوشیا دیتی ژبیر بکەت: ((یێ تێت بیرا مە دا ناڤ شۆڤان، هەتا ئەم گەهشتینە بەر ئاڤێ خوین ژ دفنا من راوەستیا، من کراسێ خوە ژبەرمایکێن خوینێ شوشیت و ل سەر هندەک کەڤران دا تاڤێ، میهرەبانییا وی و دەمەنێ ئاڤا مەزن هاریکار بین کو ئەز هەست ب هندەک کێلکێن خوەش بکم و هندەکێن نەخوەش ژی ژبیربکم))(سلێڤانەی: 2019 ، 13).

هەرچەندە ژیان گەلەک یا هاتیە گوهورین و پێشکەفتی یە، بەڵێ هەردەم مرۆڤێن مەزن ژیانا بەرێ ب چێژتر و خوشتر دبینن، هەروەکی (دەشتۆ) هەستێ خۆ ل هەمبەر ژیانا بەرێ دەردبریت و ڤەدگێریت ((ژبلی قەسرا زولقەرنەینی یا ژ کەڤران ئاڤاکری، خانیکێن گوندی تێکدە ئاخ بین، هەرگاڤا گوندییەکێ ڤیابا خانیکەکێ بۆ خوە ئاڤا بکت، گوندیان دکرە زبارە، هەی دونیایێ .... هینگێ ژیان خوەش و سانەهی بی، خانکێ مە مەزەلەک ب تنێ بی، بەڵێ ل بەر دلێ مە ژ قەسرا زولقەرنەینی جوانتر بی))(سلێڤانەی: 2019 ، 22).

دەربرینا هەستێن کەسایەتی و ئەرکێ سوزداری ئەوێ ڤەگیر پێ ڕادبیت، دلێنیا ئەوێ بۆ ڤەگیرای دلڤینیت و کارتێکرنێ ل هەست و سوزێن وی دکەت، لەورا گەلەک جاران ئەرکێ سوزداری و ئەرکێ کارتێکرنێ تێکەلی ئێک دبن.

هاریکاری ئێکە بهایێن هەرە بلند د ناڤ جڤاکاندا وئەڤ بابەتە د ناڤ کەسایەتیا هەر ئێک ژ(بەدرخان و دژوار) بەرجستە بوویە، ئانکو ئێک ژ کەسایەتێن د ناڤ ڕۆیدانێن ڕۆمانێدا ڕۆل دیتی کەسایەتیا(بەدرخانی) بوویە و ڤی کەسی ژ پێخەمەت کەسەکێ کورد وی ل سرا وەرگرتنا گازیێ شەرێ هندەک کەسێن عەرەب دکەت، پولیسێن حکومەتێ لێ دگەرن دا بگرن، ژبەرکو ئەو ڕێکخستنا نهێنی دکەت، نەچار دبیت ب هاریکاریا کەسایەتیا (دژوار)ی ژ سنورێن ڕژێمێ دەردکەڤیت و دهێتە چیایی و دبیتە پێشمەرگە، ئەو هەستێ خۆ ژ خەریبی و خوشی و نەخوشیا ڤەدگێریت ((ئەز راهاتم ژایانا چیایی، هەرسێ هەیڤان جارەکێ من ئیجازەکا کورت وەردگری و دگەل هەڤالەکێ پێشمەرگە دچووم خوارێ دا کیڤی نەبم چونکی ئەمێن پێشمەرگە وەک هندەک بونەرەرێن دی هاڤی دبوون.... هەستێن مە وەک ریباران د پەنگین و ژنەک نەبوو بهەرکینت، هزرێن مە ژی وەک بەلگێن گولداران د رزین و زانایەک نەبوو مە قەلەم بکت .... راستە چیا نە تەکیە بوون، بەڵێ ژ مەجبیری ئەم بوونە سۆفی و قەلەندەر. ئیجازە خوەش و نەخوەش بوو. خوەش چونکی مرۆڤ مالباتا خوە ددیت. نەخوەش ژی چونکی دەسێ مرۆڤی ل سەر دلێ وی بوو))(سلێڤانەی: 2019 ، 59).

خواندن و نڤیسین حەزەکە کو بەهرا پترا مرۆڤان حەزدکەن بخوینن و بنڤسن، ئێک ژ وان پێشمەرگان ل چیایی ب ناڤێ (سێڤدین) داخوازێ ژ (بەدرخان)ی دکەت فێری خواندن و نڤیسینێ بکەت، ڤەگوهاستنا هەستێ وان یێ خوشی و کەیفێ و گرنژینێ ل سەر زارێ (بەدرخان)ی دهێتە ڤەگێڕان کا چەوا (سێڤدین) کەیفخوش دبیت دمێ ئەێ فێری خواندن و نڤیسینێ دکەت ((خوەزی تە ئەز فێرکربام خواندن و نڤیسینێ ژبەر هزرا وی یا سادە و مەرەڤا وی یا مەزن، من نەشیا داخوازا وی رەدبکم، ئەز ب ژوڤانی گرنژیم بەری بێژم "وەی سەرچاڤان، دێ تە فێرکم و ئەز مەمنون" وەک زاروکەکێ دەما عەیدانیێ وەردگرت کەیفا وی خوەش بوو، ئەز ژی کەیفخوەش بووم و ل جهەکێ وەسان دویر و دایرایی کو مرنێ خوە ل بەرگاڤێن مە ڤەدابوو، دەم بۆ دەمێ ئەم محتاجی هندەک کەیفێ بوون))(سلێڤانەی: 2019 ، 75).

ل چیایی پێشمەرگە هەردەم ل گەل ژێما بەعس د شەریدا بوو، ژێم هێرشێ دکەتە سەر پێشمەرگەهی و سەرکردەکێ مەزن ب ناڤێ (سەید) کو خالێ (سێڤدین) دهێتە شەهیدکرن و پێشمەرگە شکەستنێ دئینن. لەورا بریار دهێتە کو ئەو پێشمەرگە بێن ماین خۆ ڕادەست بکەن یان ژی دەربازی سنورێ ئیرانێ ببن، پشتی ڤی دەنگوباسی بەهرا پتریا پێشمەرگان پێ نەخووش بوو، (بەدرخان) هەستێ خۆ بەرانبەر ڤێ بریارێ دەردبریت و ڤەدگێریت ((من ب خوە ژ شەرم و قەهران دە دارێ تڤەنگا خوە ب چەقوکێ سپێ کر، تە چ سویند ل سەر من نینن، روندکێن من وەک یێن زاروکەکێ تە یاریا وی شکاندی ب سەر ئالەکێن من دە دیاردبین، ئەز هند گریام هەتا دفنا من هاتە خوارێ))(سلێڤانەی: 2019 ، ۹۸).

پشتی خو ڕادەستکرنێ ئەو هەستێ ڤەگێڕ کو (بەدرخان)ە هەست پێ دکەت و هەستێ خۆ دادرێژیت، وەکو دیمەنەکێ خەمناک و نەخوش دەتە دیارکرن، ب شێوەکێ ڕێکخستی هەستێن خۆ ڤەدگێریت، کا چەوا ل باژێرەکێ وەکی (زاخۆ) هەست دکەت مرۆڤەکێ بیانییە، چونکی ل چیایی هاتیە و ل وێرێ خۆ ڕادەستکرییە و ڤەدگێریت ((وەک مرۆڤەکێ بیانی کو چو رێک و کەسان نەنیاست، ئەز بیستەکێ ب پیان چووم هەتا من خوە ل نک چوکا حازم بەگی دیتی. چۆکێن منسست بوون، بهێنا من تەنگ بوو دا بێژی من کەڤرەک دا قورتاندییە و د گەوریا من دە یاسێ مایە.... هەستێن من غەونین، من دڤیا ژ بنێ پیان قیژییەکێ ڤەدم بەلێ ئەزمانێ شکەستیبوو))(سلێڤانەی: 2019 ، 100).

ڤەگێڕ هەست و سوزێن ل هەمبەری ژ دەست دانا هندەک ئارمانجێن پیرۆز دەردبریت، د هەمان دەم ب ئەرکێ کارتێکرنێ ڕادبیت، چونکی ئەو هەستێن دەردبریت کارتێکرنێ ل ئەوێ بۆ ڤەگێڕای دکەن.

2-3- ئەرکێ ئەدەبی:

ئەڤ ئەرکە د ناڤ ڕۆمانێدا ب گەلەک شێوان دیار دبیت، وەکی (ڤەگێڕان، چەوانیا ڕێکخستن و دیدەڤانیێ)، هەر بۆ نموونە د ڕۆمانا دەرگەهێ دونیاییێدا دەمێ ڤەگێڕ (دەشتی) ڤەدگێریت، کا چەوا (کوردێ) ئاماد د شویشتن و ستران دگوتن، دڤێرەدا هەم ڤەگێڕان و ڕێکخستن و هەم دیدەڤانی تێدا خویا دبیت، ڤەگێڕ ئەرکێ ئەدەبی بجهـ دئینیت ((کوردێ ئامان د شویشتن و د بەر ڕە د ستراند، جار ستڕانا دەڤ زەری، جار مەوالا بەسنایێ دگۆت هەتا دگەهشتە "مێرک پیرەمێرە، ڕهەکا وی درێژە هنارکێن رویێ من دئێشینە" ب ڕاستی ژی دەنگێ وێ خوەش بی، دێمێ وێ تژی زیوان ل بەر تیشکێن ڕۆژێ دبی پرێزەکا زێرین و د تەیسی))(سلێڤانەی: 2019 ، 27). د ڤێ نموونێدا ئاماژەدانە ب هندەک ستڕانێن فولکلوری وەکی ستڕانێن (دەڤ زەرێ و بەسنایێ) کو ب ڕێکخستن و ڤەگێڕانەکا جوان ئەرکێ ئەدەبی بجهـ دهێت.

هەر دیسان ئاماژەکرن ب ناڤێن هوزانڤانێن مەزن وەکی (جزیری و خانی و تەیران)، کو ڕۆمان ب ئەرکێ خویێ ئەدەبی ڕادبیت و هندەک ژ ڕاستیا وان هوزانڤانان دەتە دیارکرن. هەروەکی ڤەگێڕ ڤەدگێریت کو هوزانێن ڤان هوزانڤانان ب زەحمەت بووینە، بەلێ کێش و سەروا وان یا خۆش بوویە و ب جوانی ژ لایێ (مەلا یاسین)ی ڤە دهاتنە خواندن ((بەلێ من هەر دڤیا گوهێ خوە بدەم مەلا یاسینی وەختێ هەلبەستێن خان، جزیری فەقێ تەیران بۆ زەلامان د خواندین، راستە ب زەحمەت بین، بەلێ سەلیقا وی ل من خوەش دهات))(سلێڤانەی: 2019 ، 33).

2-4- ئەرکێ کارتێکرنێ:

ئەڤە ژ ئەوان ئەرکانە ئەوێن گرێدای گوتارا ڤەگێڕانکی، ڤەگێڕ هەول ددەت کارتێکرنێ ل هەست و سوزێن ئەوێ بۆ دهێتە ڤەگێڕان بکەت، ب ڕوویدانانڤە گرێ ددەت، هەروەکی دیمەنەکێ ڕاستەقینە ژ دورهێلی پیشان بدەت. بۆ نموونە دەمێ (دەشتۆ) بەحسێ ئەوی بارودوخی دکەت، تێدا هەڤالینی د ناڤبەرا ئەوی و (سێڤدینی)یدا پەیدابووی و ڤەدگێریت ((دبێژن شەر خرابە، ب سایا شەری ئەز و ئەو بینە بان و بانگەر. ئەز دەهـ سالی بیم، سەرا مستەکا مێویژان برەک زاروکێن چلەک ب من وەرهاتن، وەک رەڤدەک سەیێن هار ئەز گەرساندم. من نەدوێریا ب وی سەروبەری ڤە بچم مال دا دایکا رەبەن من نەببینت، ژ نەچاری ئەز ل بەر دیواری مزگەفتێ روینشتم و بۆ حالێ خوە گریام))(سلێڤانەیی: 2019 ، 11). بێگومان ئەڤەژی دیمەنەکێ ڕاستەقینەیە ژ کەتواریێ جڤاکێ کوردی و ب تایبەت د ناڤ جیهانا زارۆکاندا.

د ناڤ جڤاکی بەرێ یێ کوردیدا زاروکی پێگەهەکی بلند و گرنگ نەبوو. د ناڤ ڕۆمانێدا چەندین جاران هەستێن زاروکینیێ بەرانبەر ڕەفتار و سەرەدەرییێن مەزنان هاتینە دیارکرن. هەلبەت ئەڤ سەرەدەرییە زاروکان پێ نەخوش بوویە، ئەڤ چەندا هەنێژی بوویە ئەگەر کو هەلویست و هەستێ زاروکان د کریارا ڤەگێڕانێدا کارتێکرنێ ل ئەوێ بۆ دهێتە ڤەگێڕان بکەت. هەروەکی (دەشتۆ) بەحسێ ڕەوشا زاروکینیا خوە و هەڤالێن خۆ دکەت و ڤەدگێریت ((بۆ کاری، تفالن. مەزنان نە دهێلا ئەم وەک خوە بژین، راستە ئەم تفال بین، بەلێ ما کی مەزن ژ دایک بییە؟ مە د انی ڕۆژەکێ ئەم ژی دێ مەزن بن، لێ مە د خوازت ب هاریکاریا وان با. خودێ یێ ئاگەهدارە مە چۆ قەدرێ خوە نەبی، ل جڤاتان جهێ مە د ناڤ پێلاڤان دە بی و ل خێر و شەرا ژی هەما دەنگێ مە هاتبا ل مە د حەیتاندن))(سلێڤانەیی: 2019 ، 17).

نەبوونا ئازادیا هزرکرن و ئاخڤتنێ ل دەڤ زارۆکی، دبیتە ئەگەر کو گرێیەکا دەروونی ل دەڤ زارۆکی دروست ببیت و هەست ب کێماسیێ بکەت. هەر دیسان ژ ئەڤێ نموونێ دیار دبیت کو کار ب زاروکی دهاتە کرن، بەلێ بۆ ئاخڤتنێ دەلیڤە پێ نە دهاتە دان.

مرۆڤ ب سروشتێ خۆ زێدەتر گیانەکێ دەروونییە و ل دویڤ تێرکرنا حەزان د گەرییت، ژ وان ژی حەزا سکسی کو د ڕۆمانێدا ئاماژە ب کریارا جوتبوونێ هاتیە دان دەمێ (کوردێ) هەڤێینا (مەلا یاسین)ی (سێڤدین) داخواز دکەتە مالا خۆ و پشتی (مەلا یاسین) ژ مال دەردکەڤیت، ب شێوەکێ زنجیرەیی (سێڤدین) ئەڤێ چەندێ ڤەدگێریت. دەمێ (کوردێ) ئەوی دبەتە د ژورڤە و سەرێ وی باش د شوت و پاشی داخوازێ ژ (سێڤدین)ی دکەت، ئەوژی سەرێ وێ بشوت. کەش و هەوایەکی تژی هەست و ڕۆمانسی دروست دبیت و کارتێکرن ل ئەوێ بۆ ڤەگێڕای دهێتەکرن و ب بوویەریڤە دهێتە گرێدان ((دەستێن من وەک دوو کێسنان بەیارێ پشتا وێ د کێلان و چاڤێن من ژی وەک دوو پەز کویڤیان ل پاوانێن کەماخان د چەریان.... هەر بێهنەکێ تلکێن خوە بلند دکرن، ئەز دکێشا مە خوە و ب گرنژین ڤە دگوت: ئەها هوسا خوەشە. وەختێ ئەز بێدەنگ دبیم، ئەو ل خوە دزڤری و سەح دکرە سینگێ من و کەماخا خوە. دلێ من خوە ڤەدقوتا بێ حەمد دەستێن من گران بین. من پرچا وێ گرت و کێشا، من نزانی دێ کەیفا وێ خوەشتر بیت، ژ نشکەکێ ڤە. خوە وەرگەراند سەر قانا پشتێ و سەرێ من دەینا سەر سینگێ خوە و هەردوو ملێن من گرتن، من دڤیا تشتەکێ بکم، بەلێ چاوان؟ ئەزێ زانی ئەز نزانم، ب دەنگێ خوەیێ بەرهەست گوتە من: کا چاڤێن خوە بنقینە و ڤەنەکە هەتا ئەز دبێژم. دەستەکێ من ل سەر مەمکێ خوە و دەستێ دی گەهاندە جهەکێ شل. چاڤنقاندی من ئینا بەرچاڤێ خوە کو دەستەک من ل سەر سێڤەکا بەرواریان و دەستێ دی د ئاڤەکا تەزی دەیە..))(سلێڤانەیی: 2019 ، 42).

ل دویڤ زانستێ دەروونی هندەک گرێ و چەپاندن ل دەف مرۆڤی هەنە کو ب ڕێکا حەزا سکسی دهێتە پرکرن، هەستێ (دەشتو)ی و (کوردێ) ب دروستی وەک دیمەنەکێ کەتواری دهێتە ڤەگێڕان ((ئەوێ تەپەک ل ملێ من دا و ئەز ڤەجنقاندم دەمێ گوتی چاڤێن خوە ڤەکە. هەردوو لنگێن خوە ل ستوێیێ من ئالاندبین و نە دهێلا ئەز بلقم. دلوپێن خوێهدانێ ژ ئەنیا من دکەتن، دا بێژی ئەز روحێ د دا. هەر بێهنەکێ چاڤێن خوە د نقاندن و لێڤێن خوە د گەزتن. گاڤا چاڤێن خوە ڤەکربان ژی دا بێژی دوو فەنەرن. ل دوماهیکێ ئاهەک ب سەرکەت))(سلێڤانەیی: 2019 ، 42).

ڤەگێڕ ب ئەرکەکێ کاریگەر ڕادبیت دەمێ ب شێوەیەکێ کاریگەر داخوازیا (بەدرخان)ی ژ (سێڤدین)ی کری ڤەدگێریت، سحبەتەکا خۆ بۆ بکەت، بەلێ د ئەنجامدا (سێڤدین) نەڤیا چ تشتی دەربارەی خۆ بێژیت و هەولا خۆ کوشتنێ ددەت، چونکی دەمێ ئەو ل گوندی کریارا سکسی ل گەل (کوردی) هەڤێینا (مەلا یاسینی)ی کربوو، زارۆکەک ژێ ببوو و ناڤێ وی (نورهان) بوو، لەورا ئەو پشتی ڤێ ڕویدانێ گوندی بجهدهێلیت و بەرەڤ چیایی هاتیە، بەلی هەردەم هزر و بیرا وی ل ڤێ ڕویدانێ دهێت، گەلەک تێک دچیت و پێ نەخوش دبیت، هەروەکی هاتیە ڤەگێڕان ((هەڤال سێڤدین ئەڤە تو هاتی ژ بلی ڤەونا دەرگەهی، تە چو سوحبەت بۆ من نەکرینە، ما تە باوەری ب من نینە؟ دا بێژی من ئەزمانێ خوە ل پەلەکێ دا، دەس هاڤێتە برنۆیا خوە، لب کێشا بەر لویلوکا وێ و دانا سەر تەختکێ ئەنییا خوە و تبلا من دانا سەر چەقماقا وێ. ئەز یێ قام ل بەر خوە کەفتم، من قەت وەسان خوە حەراج نەدیتبوو. من برنۆ دا ئالەکێ پشتی کو من گولە ژێ دەرئێخستی و جهێ لویلویکێ ل ئەنیا وی ڕاموساندی و لێبورین خوازتی بێهنا وی پیچەکێ فرەهبوو))(سلێڤانەیی: 2019 ، 82).

د ڕۆمانا ناڤبریدا (ترس و سەهم) وەکو دوو پەیڤێن کارتێکەر د ئەرکێ کارتێکرنێدا دیار دبن، هەروەکی (برەهیم) ئەوێ ب ناڤێ (برەهیمێ خەبەند) دهێتە نیاسین، چەوانیا بریندار بوونا (سێڤدین)ی ڤەدگێریت. ل دەمێ نەدیاربوونا (سێڤدین)ی ئەو ترسیا گازی بکەت نەکە دوژمن پێ بحەسیت، دەمێ ل (سێڤدین)ی دگەرییت ب شێوەکێ سەرسورمان و مەندەهوش ڤەدگێریت و ئەرکێ کارتێکرنێ جێ بە جێ دبیت ((من نە دوێریا گازی بکم نەکو عەسکەری دەڤەر گرت بت، خوە ل بەر من ڤەدابت.... چاوان ئەز ب دەرێ ناوسکێ کەتم، سەهمێ سەرێ من گرت.... ئەو ل سەر دەڤی راکەتبی، ئەرێ د خەوە یان مریە؟ من دەوارا بارکری هێلا و بەیمە کانیەکێ پشتی من زانی نەفەسا وی مایە، من ناڤچاڤێن وی ب ئاڤێ شویشتن و هێدی هێدی سەرێ وی دەیناتە سەر پێ خوە، بێحەمد گریا من هات))(سلێڤانەیی: 2019 ، 116). ل ڤێرە ڤەگێڕ دیمەنێ بریندار بوونا (سێڤدین)ی ب شێوەیەکێ کارتێکەر ڤەدگێریت.

2-5- ئەرکێ شلوقەکرنێ:

هەر ژ ناڤێ ئەڤی ئەرکی دیارە کو ڤەگێڕ هندەک دیاردە و ڕەگەزان د ناڤ چیرۆکێدا شلوقە دکەت، ب ڕێکا ڕویدان و سەرهاتییێن بۆری ڕویدانێن دەمێ نهو شلوقە دکەت، ئانکو ڕویدانێن نهو ئەنجامێ ڕویدانێن بوریە. د (ڕۆمـانا دەرگەهێ دونیایێ)دا ئەڤ ئەرکە ببینە دیتن و تێبینیکرن. دەمێ ڤەگێڕ بەحسێ ئەوێ سەردەریا ل گەل زاروکان دکەت، کو د کەڤندا سەردەریەکا نەجوان بوو، لەورا دبێژن ژ ئەنجامێ ئەوێ سەردەریێ سەروبەرێ مە نوکە نە یێ باشە ((وێ هزرێ بکە مە ب مەرەقەک مەزن یاریکێن خۆییێن تەقنێ چێدکرن و گەلەک خەم ژێ دخوار، باوەربکە هەگەر مەزنان هندە خەم ژ مە خواربا، حالێ مە دا باشتربت. دیارە ئەمێن زارۆک ژی وەک هەر تشتەک دی ب خوە چێبین و مەزن بین، هندی من ل بیرە ژبلی شەری، هەر تشتەک دی ب خوە چێدبیت و مەزن دبت))(سلێڤانەیی: 2019 ، 17). واتە ئەڤە وێ چەندێ دگەهینیت کو نەباشیا مرۆڤی بۆ ئەوێ ژینگەهێ و سەرەدەریا کو مرۆڤ ل گەل مەزن بووی ڤەدگەریت.

هندەک جاران ڕومانتقیس ئەرکێ شلۆڤەکرنێ ب ڕێکا کەسایەتییەکێ دناڤ ڕۆمانێدا جێبەجێ دکەت، وەک کەسایەتیا (دەشتو)ی، دەمێ کو (دەشتو)ی بەحسێ سالێن تەمەنی دکەت، کا چەوا دەربازبووینە. واتە قوناغێن تەمەنی دیار دکەت، داکو دەرئەنجامێ ئەوان هزروبیرێن زاروکینیێ د نوکە گەهشتنە چ ئەنجام و ڤەدگێریت ((عەمرێ مە وەک شخارتێ بی، سال ژی وەک زلکان بین، هەر سالەک وەک زلکەکێ دسوت، هندەک دویکێل ژبەر ڤەدما. هەتا چاردەسالیا خوە، ئەم شویم و سەرهشک بین هەرگاڤا مە دەڤێ خوە ڤەکربا ئێکسەر زەلامان دەڤێ مە دشکاند، بەهرا پتر ژ وان دگوتن ژن و زاروک لەوچەنە، ئەم ل سەر وان هزران مەزن بین، کو ب تنێ زەلام راست و دروستن))(سلێڤانەیی: 2019 ، 20).

هەروەکی دیار دبیت کو ژ ئەنجامێ هزرکرن و بیرکرنا جڤاکێ کوردی یێ کەڤن، جڤاکەکێ زەلام سالاری پەیدابوویە.

دەمێ ڤەگێڕ کو (بەدرخان)ە، ڤەدگێریت کو بەرێ ژبو ئازادی و ئاشتیێ و رزگاربوونا مللەتی شەڕ دکر و دیار دکەت کو ئەو ئارمانجێن شەر بۆ دکر بدەستڤە نەهاتینە، دیار دکەت ژ ئەنجامێ هەمی ئەوان شەڕ و پێکدادانان هێشتا هەرێم و بەغدا ل گەل ئێک ب ئاشتی و ڕێزگرتن ل گەل ئێک کوم نابن. ڤەگێڕ بەحسێ شەڕ و پێکدادان و سەرهلدانێن بەرێ دکەت، داکو بارودۆخێ نوکە پێ شلوقە بکەت، ڤەدگێریت ((بەرێ مە دگوت ئەم ژبۆ ئاشتی و ئازادیێ شەری دکن، بەلێ ژ سەرهلدانێ وەرە ئەم ب خوە حوکمی ل خوە دکن. نە خوەکا ئاشتی و ئازادی؟ نها ژی ئەم و حوکمەتا بەغدا وەک بەرێ کێر و پەنیرن، ڕاستە شەڕ نینە، بەلێ باوەری و ڕێزگرتن ژی نینە و یێ هەردوو دەولەت سەقامگیر نابیت. کی دێ ب خێرا خوە بێژتە نوینەرێن مە و یێن حکومەتێ کو بێ ئاشتیا جڤاکی، بێ باوەری و ڕێزگرتن، سیاسەتا سەرکەڤتی سەری ناگرت؟ دیارە یان ئەو هند نەزانن، یان ژی بۆ وان نەخەمە.... مخابن. بەرێ خۆ بدە هەردوو تەرەفان ژی. ئەبەد هزرا خوە و پاشەڕۆژا مللەتێن خوە ناکن، هندی تو دبینی ئێکدوو ئیحتیقاردکن و ب زمانێ گەفان د ئاخڤن))(سلێڤانەیی: 2019 ، ٦١).

ڤەگێڕەکێ هەمی تشت زان مایتێکرنێ د ڕویدانداندا دکەت. دەمێ بەحسێ سەردەمێ شەڕی دکەت، واتە بەری سەرهلدانێ و پاشی دهێت دوخێ پشتی سەرهلدانێ شلوقە دکەت. دیار دکەت ڕاستە شەڕ نەمایە، بەلێ سیاسەتا نوکە نە یا سەرکەفتیە، چونکی ب زمانێ گەفان د ئاخڤن و ڕێز ل خەلکی ناهێتە گرتن، ئانکو ئەو نوینەرێن ب ڕێکا خەلکی هاتینە هەلبژارتن چ ڕێز ل خەلکی و جڤاکی نەگرتیە و خەمێ ژ خەلکێ ناخوون.

ژ لایەکێ دویڤە (بەدرخان) وەک کەسەکێ خواندەڤان و ڕەوشەنبیر وانەیان ددەتە (سێڤدین)ی پشتی ئەلف و بێ داینێ، ئەو هندەک وانەیان ل دەربارەی میژوویا نوی یا سیاسی ددەتێ و ئەزموونا هندەک مللەتێن ئەمریکا لاتینی و بزاڤ و شورەشێن وان بەحس دکەت، پاشی ل گەل مللەتێن ڕۆژهەلاتی بەراورد دکەت، ئەنجامێ دەستهەلاتا دکتاتوری کا مللەتی بەرەڤ کیڤە دبەت شلوقە دکەت ((ئەوژی وەک ڕوژهەلاتا ناڤەراستێ بوو.... حوکمەتان ئاگەهـ ژ مللەتان نەما. بەس ل بەر خوە بوون، وەک دبێژن خوەلی چوو ب زێری. ل بن سیها دەستهەلاتێن وەسان. جڤاک هەژار دبت و کێنداری پەیدا دبت، ئاستێ کوشتن و تاوانان زێدە دبت دەهمەنپیسی دبت دیاردە.... ئانکو خێزان تێکدچت و هەرگاڤەکا خێزان تێکچوو هینگێ خێرا جڤاکی نامینت، ئەڤە ژبلی خزمەتان کو ب ئێکجاری ل کێمێ ددن، هینگێ زەمینە خوەش دبت کو دەولەتێن

سەرمایەدار مایێ خوە دوان دەولەتان دە بکن، پاشی بۆ خوە بکن بازار و تیجارەتا خوە زێدە بکن))(سلێڤانەیی: 2019 ، 80). ڤەگێڕ ب ئەرکێ وانەگوتنێ ڕادبیت، هەلبەت ئەرکێ وانەبێژی شلوڤە کرنە. ڤەگێڕ ب دروستی ئەرکێ شلوڤەکرنێ جێبەجی دکەت. مێژوویەکا سیاسی شلوڤە دکەت و دەرئەنجامێ وێ سیاسەتا دکتاتوری دیار دکەت (ڕەمەزان) وەکو ڤەگێڕ پشتی سیاسەتا تەعریبکرنێ، گوندێ خوە دهێلن و دچنە ئیرانێ و پاشی ڤەدگەرنەڤە عیراقێ و دچنە باژێرێ مویسل. کو ژیانا گوند و باژێران شلوڤە دکەت، دیارکرنا جوداهیا د ناڤبەرا ژیانا گوندان و باژێران، هەروەسا پێدڤیە مرۆڤ ل باژێری بهێتە گوهورین و ڤەدگێریت ((جوداهی ئەوە کو ل گوندی مە دگوت خودێ دێ قەتینت، بەلێ ل باژێری ئەو گوتن تێدا ناکت، دڤێت مرۆڤ بۆ خوە بقەدینت. ل باژێری مرۆڤ ڕۆژانە دێمێن نوی دبینت زمانەک نوی دبهێست و یا ژ هەمیێ گرنگتر ئەوە سەرەدەریێ دگەل هندەک هزرێن نوی و جودا دکت، لەورا دڤێت مروڤ ژی خوە نوی بکت و جوداهیێ قەبیل بکت))(سلێڤانەیی: 2019 ، 190).

ل ڤێرە شێوازێ کەڤنێ ژیانا گوندان بەحس دکەت، پاشی ڕەوشا نها یا باژێری شلوڤە دکەت. پێدڤیە ل باژێری ئەو ژایانا هەی پەسەند بکەی و خۆ ل گەل ب گونجینی.

2-6- ئەرکێ هوشداریێ:

دەمێ ڤەگێڕ ب ئەرکێ هوشداریێ ڕادبیت، دویرکەفتنا وان ژ کار و کریار و گوتنان جۆرە خراپی و نەباشیەکێ دگەهینن، بۆ نموونە نابیت هەمی ئاخڤتن بهێتە ڤەگوهازتن، هەروەکی کەسایەتیا (شێخو)ی ئاخاڤتنا ئاغای بۆ (مرۆ)یا ژنکا شاهبازی ڤەدگوهێزیت ((زەلامێ وێ ل بن کەپرێ ل هیڤیا سرا ئاڤدانێ خوە درێژکربی. ئاغایی ب دەنگەکێ نزم د گەل خوە دگوت: "ما بۆچی نانڤتم قازا خوە خواربیە و گانا خوە کربیە، ئەز ژی بم دێ نڤم". نزانم بۆچی من ئاخڤتنا ئاغایی ڤەگوهازت، ئینا ب کەنی ڤە گوتە من: "ئەیتا وی وەگوت، بەلێ بلا تە وەنەگوتبا"))(سلێڤانەیی: 2019 ، 10)، ل ڤێرە ئەرکێ هوشداریێ خۆیادبیت، پێدڤیە هندەک تشت نهێنی بن و ب ئاشکەرایی نەهێنە گوتن و ڤەگوهازتن.

هەر ل سەر پاراستنا نهێنیان پێدڤیە نهێنی بۆ ئەوی کەسی بهێنەگوتن کو جهێ باوەریێ بیت. گەلەک جاران سویند ل هەمبەر ئاشکەراکرنا نهێنیان دهێتە خوارن، کو دا پتر جهێ باوەری و پاراستنێ بیت. لەورا ل ڤێرە ئەرکێ هوشدارکرنێ دیار دبیت، هەردەمێ مروڤی سویندەک خوار پێدڤیە ئەوێ سویندێ وەکو سۆز بهێلیت و نەشکێنیت.

ئەو نهێنیا (سێڤدین)ی بۆ (دەشتۆ)ی گوتی ل سەر کریارەکا مەزنە، ئەوژی کریارا سکسی یە ل گەل ژنەکا ب مێر، لەورا (سێڤدین) ئەوی دەتە سویندێ ل هەمبەر ئەڤێ نهێنیێ، چونکی پاراستنا نهێنیان پاراستنا مرۆڤانە. (دەشتۆ)ژی سویند خواریە داکو کەسایەتیا (کوردێ) یا پاڕاستی بیت: ((مە سویند خواریە و مرۆڤێن باش سیندا خوە ناشکێنن، ئەمانەت و کوردێ، جار جارا سەرا وێ بدە و هەگەر خزمەتەک هەبت بۆ بکە.... هەر کەسێ پرسیارا من بکت، بێژە چوو سەر وەغەرەکێ هەتا بزڤرت))(سلێڤانەیی: 2019 ، 43).

ئەرکێ هوشداریکرنێ گەلەک جاران وەکو کارێ فەرمانی دیار دبیت، ئەنجامدان و نە ئەنجامدانا کارەکی، واتە زێدەتر هاندانا کەسییە کو یێ ژ کارێن خەلەت و مەترسی یێ دویربیت. دەمێ بەدرخان وەکو ڕێکخەرەکێ نهێنی کارێ ڕێکخستنێ دکەت. بازنێ کارکرنا وی د ناڤا کارێ فەرمییدا بوو، لەورا دژوارێ هەڤالێ وی ئەوی ئاگەهدار دکەت، کو تشتی ڕاست و دروست ڤەگوهێزیت، زێدەرویێ نەکەت هەروەکی بەدرخان ڤەدگوهێزیت ((دژواری ئاخڤتنەک گوتبوو من، ببو گوهارک ل گوهێ من: "خوە دویری موبالغێ بگرە، ب تنێ یا ل سەر خوە بکە نە کێم و نە زێدە))(سلێڤانەیی: 2019 ، 53).

ل ڤێرە ڤەگێڕەکێ شارەزا و هەمی تشت زان هوشداریێ ددەت کو پێدڤیە هەر مرۆڤەک ب تنێ وی کاری بکەت ئەوێ پێ هاتیە ڕاسپاردن و ئەوێ دشیانا ویدا بیت.

هەر سەبارەت کارێ پارتایەتی و چەوانیا ڕێکخستنێ، پشتی کو(دژوار)هوشداریێ ددتە (بەدرخانی) کو یێ هشیار بیت و چاڤێن وی د ڤەکری بن و گوهێن وی ل سەر بزاڤ و ڕویدانان بیت. زور جاران پێدڤی دکەت کو سەروسیمایێ خوژی بگهوری، داکو ئاشکەرانەبی. ئاشکەرابوونا کەسەکێ وەکی (بەدرخانی)دێ بیتە مەترسی ل سەر ژیانا وی، لەورا بەدرخان چەوانیا کارکرنێ وەکو ڕێنمایی دەتە دیارکرن و ڤەدگێریت ((د کارەکێ وەسان دە نە گرنگە تە چەند چاڤ و

گوهـ هەبن، بەلێ گرنگە تو باش ببینی و بیهسی و بەری هەر تشت دێ خەمخور بی، نابت چو ئاخاڤتن و ڕەفتاران ب سڤکاتی وەربگری، هەر پەیڤ و بزاڤەکا هەبت گەرەکە وەک خوە بگەهت، ئانکو پێشبین بی، نەمینی هەتا تشت بقەومت و پاشی وەک خەبەرەک سار بگەهینی، هەروەسان، تو مەجبیری خوە بگونجینی و جارنا سەروبەرێ خوە ژی بگوهەری دا کو کفش نەبی، چونکی هەرگاڤەکا کفش بی، هینگێ نە خوەزیکێن تە و هندی ئێکێ تە))(سلێڤانەیی: 2019 ، 54).

ڤەگێڕ د ناڤ ڕۆمانێدا هندەک بوویەر و هەلویستان ڤەدگێریت، داکو ئەوێ بۆ ڤەگێڕای هەست ب رژدی و بنەجهیا کارێ خۆ بکەت و ئەرکێ ل سەر مللێ خۆ ب دروستی جێبەجێ بکەت. هەروەکی بەدرخان دەمێ بەرێ خۆ ددەتە سەیدی د ناڤ زەلاماندا، هەمی د ڕوینشتینە ل گوندەکی د کومبونەکا پێشمەرگایەتیدانە، دەمێ ئاخڤتنەکا سەیدی دهێتە بیرا وی ئێکسەر هەست پێ کەت کو دڤێت بچیت ئەرکێ خۆ جێبەجێ بکەت و ڤەدگێریت: ((من بەرێ خوە ددا هەیبەتا (سەید)ی د ناڤ زەلامان دە، ژ نشکێڤە ئاخڤتنەکا وی هاتە بیرا من دەمێ د کۆمبوونەکا خوە دە گۆتی: "نابت د خێر و شەران دە مرۆڤێ خۆدان ئەرک، ئەرکێ خوە ژبیر بکت"، ب زمانێ چاڤان من سێڤدین تێگەهاند، کو د گەل من دەرکەفت، ب هێجەتا دەستئاڤێ مە دەستویری ژ جڤاتێ خوازت، پاشی ب پێسترکەکا داری چونە سەربانی و چاڤێ مە مال ڕێکێن هاتن و چوونێ))(سلێڤانەیی: 2019 ، 77).

لڤێرە ئەرکێ هوشداریکرنێ دیار دبیت، کو پێدڤیە هەر کەسەک ئەرکێ خۆە ب دروستی جێبەجێ بکەت و یێ کەمتەر خەم نەبیت. سەید وەکو فەرماندەکێ پێشمەرگەی هیڤی و ئومێدان بۆ پێشمەرگەی دروست دکەت و دیار دکەت، کو ڕۆژەکێ دێ ئەڤ زوردارییە ب دوماهی هێت، هەر وەکی گەلەک زوردار ژ ناڤ چووین. ل ڤێرێ ئەرکێ هوشداریێ دیار دبیت، دەمێ سەید دبێژیتە بەدرخان و سێڤدینی هەردەمێ ئازادیا مە ب دەستڤەهات و زەحمەتا هەوە د بەرئاڤێ دا چوو، هووین هاتنە ژبیرکرن، نابیت هوین پەشیمان ببن، هەلبەت ئەو تشتێ تۆ بۆ مللەتێ خۆ بکەی ژ پێخەمەت ئازادی و سەرفەرازیێ دڤێت ژێ پەشیمان نەبی، (بەدرخان) ڤەدگێریت :((سەیدی ئاخڤتنەکا دی ژی گوتە من، هندی ساخم ژبیرا من ناچت، خانێ من ڕوژەکی ژ ڕوژان ئەڤ کابیسە دێ خلاس بت و ئەم دێ زڤرن سەر وارێ خوە، هینگێ دویر نینە زەحمەتا مە ب ئاڤێ دە بچت. ئیرو ئەم چ دچینن، سوبە هوین دێ وێ بینن. بزانە دونیا بۆ سلێمان و زولقرنەیین و بەختنەسر و نەمرووی نەمایە هەتا بۆ هندەک کەس دی بمینت.... ئەز مری و هوین ساخ، ئاخڤتنا من ل بیرا وەبت، بەلێ هینگێ نەوەبت هوین سست و خاڤ یان پەشیمان ببن، ئەڤ ڕۆژە دێ بنە چراکێن گەش د ڕێکا وە دە کەسەک نەشێت بتەمرینت!!))(سلێڤانەیی: 2019 ، 71).

2-7- ئەرکێ بەلگەهینانێ:

ڤەگێڕ هندەک ئاخڤتن و تێکستان د ناڤ چیرۆکێدا ب کاردهێنیت، داکو ئاخڤتنا خۆ پێ بهێز بکەت و هندە زانیاری و شلوڤەکرنێن زێدەتر پێ بگەهینیت، ئەڤان تێکستان وەکو بەلگە دهینیت، هەروەکی (بەدرخان) کو ڤەگێڕ بخویە و بەحسێ هەژاریا ملەتێ کورد دکەت، دیار دکەت کو هەژاریا مللەتێ کورد هەمی ژ نەزانینێیە، لەورا ئاخڤتنەکا بەدیعولزەمان سەعید نورسی دئینیت وەک بەلگە دهینیت، بەدیعولزەمان دبێژیت: ((مە سێ دوژمن هەنە: هەژاری، نەزانین و بێتفاقی، بەلێ ئەز ب خوە دبێژم مە ئێک دوژمن هەیە، ئەوژی نەزانینە.... مروڤێ زانا قەت نە هەژارە و نابتە سەبەبێ بێتفاقیێ، بەلکی مروڤێ نەزان وەدکت))(سلێڤانەیی: 2019 ، 66).

ل ڤێرە ڤەگێڕ بەروڤاژی بەدیعولزەمان دوژمنێ مللەتێ کورد دیار دکەت، بەدیعولزەمان هەژاری و نەزانین و ئێکنەگرتنێ ب دوژمن د زانیت، بەلێ ڤەگێڕ ب تنێ نەزانینێ ب دوژمن دزانیت، چونکێ بباوەریا وی نەزانینە هەژاری و نە ئێککرتنێ پەیدا دکەت.

ڤەگێڕ کو بەدرخانە بەحسێ مللەتێن پێشکەڤتی و پاشکەڤتی دکەت، دیار دکەت کو مللەتێن ڕۆژهەلاتی د پاشکەڤتینە و چ جاران پێش ناکەڤن و ئەو ئایەتەکا قورئانا پیرۆز دهینیت، وەکو بەلگە ل سەر ڕەزیل و پەریشان و سەرنەکەڤتن، ئەڤ ڕەزیلبوون وپەریشانیە ژ ئەنجامێ شەر و زوردارییا وانە ((من گوتێ ژی کو قەولێ خودێ حەقە، بەری هزار و چارسەد سالان بەحسا ڤان دەڤەران کرینە. سەیدی ب دوو چاڤێن تژی مەرەق ڤە بەرێ خوە دا من، لەورا من ئایەتا پێنجێ ژ

سورەتا ئسرایێ ل بیرا وی ئینا، کا چاوان خودایێ میهرەبان سوز دایە بەری روژا قیامەتێ هەر گوندەکێ هەبت خراب بکت و خەلکێ وێ ژی رەزیل و پەریشان بکت.... ل چو دەور و زەمانان مە نە بهیستە کو مللەتەکێ رەزیل و پەریشان سەرکەفتی))(سلێڤانەیی: 2019 ، 68).

ل ڤێرە ڤەگێڕ ب ئەرکێ بەلگەهینانێ ڕادبیت، ئەڤێ ئایەتێ ژ قورئانا پیروز دهینیت، داکو ئاخڤتنا خۆ پێ پەسەند دکەت، کو مللەتێن ڕەزیل و پەریشان سەرناکەڤن، بەلکو سەرکەڤتن گرێدای هێز و شیانایە، هێز ژی ب زانینێ ب دەستڤە دهێت.

پێشمەرگاتی وەک دەستپێک ل سەر گیانێ خۆبەخشینێ و ڕزگارکرنێ ئاڤابوویە، ڤەگێڕ ژبۆ شلوڤە کرنا وانا خۆ چەندین ئەزموونێن مللەتان وەکو بەلگە دهینیت و کاروانێ خەباتا وان ژ پێخەمەت ئازادی و سەربەخوبونێ دیار دکەت. هەروەکی بەدرخان کو ڤەگیر و ماموستایە و وانەیێن مێژوویێ دەدتە سێڤدینی، لەوڕا ئەو ڤەدگێڕیت، کو گەلەک گەنج کار و پوستێن خو دهێلن و دبنە پێشمەرگە ژ پێخەمەت ئارمانجێن مەزنتر، ئەوژی ئازادیە. ئەزموونا وەلاتێ (کوبا) وەکو بەلگە دهینیت، کا چەوا ل سەر دەستێ گەنجان ڕزگاربوویە و ڤەدگێڕیت ((من دڤیا بەحسێ ئەزموونا کوبا ژی بۆ وی بکم، بەلێ ب شەرتەکی کو سەرکردێن مە پێ نەحەسن. چونکی پرانییا وان باوەری ب هزرا چەپ نەبوو، خودانێن وێ کافرن. من گوتێ کا چاوان ڤیدل کاسترۆیی پارێزەری هێلا و دەست ب سیاسەتێ کر، گەنجەکێ وەک تە بەژنزراڤ و ریهـ درێژ حوکمێ دیکتاتوری ل سەر خوە و مللەتێ خوە قەبیل نەکر. هێزەکا تایبەت ژ خۆرتێن وەک مە پێکئینا و شەر دژی پاتینستایی راگەهاند و رۆژ بۆ رۆژێ هێز و گەل مەزن بوو، تولازەکێ دی ب ناڤێ جیڤارا ژ غێر دەولەت هات، وی ژی کارێ دختوریێ هێلا و گەهشتە کاسترویی و د چەند سالان دە کوبا رزگارکرن))(سلێڤانەیی: 2019 ، 81).

بەحسکرنا بابەتێ کوبا ژ لایێ ڤەگێڕیڤە ژبو هندێ بوو داکو هێز و هیڤیان ب هەڤالێ خۆ ببەخشیت، پتر ل سەر شەڕی دژی دکتاتوریەتێ موکوم و ببیت و وێ هیڤیێ بدەتێ، کو ڕۆژەکێ وەلاتێ کوردان ژی دێ ڕزگار بیت.

د ناڤ ڕۆمانا دەرگەهێ دونیاییدا گەلەک پەیڤ و دەستەواژە دیار دبن، وەکو تێکستێن ئاینی و گوتنێن مەزنان و نڤیسەران، کو دبنە بەلگە بۆ پتر بهێزکرن و بنەجهکرنا ئاخڤتنێ. دەمێ (ڕەمەزان)بەحسێ خالی خو حەجی دکەت، کا چەوان شیرەت لێ دکرن و بەرێ وی ددا باشیێ، لەوڕا (رەمەزان) وەکو ڤەگێڕ گوتنەکا مەزنان وەکو بەلگە ل سەر باشی و چاکیا خالان ل گەل خوارزایان دهینیت، ئەوژی گوتنا ((خالان خوارزا راکرن، ماما برازا بن ئاخکرن))(سلێڤانەیی: 2019 ، 179). و ڤەدگێڕیت ((ئەز جندی بیم، دەمێ دهاتم ئیجازێ من ڕێکا خوە ب مالا وی دئێخست، فراڤینەکا خوەش ددا من و بەری من بدت ڕێ دەستێ خوە دهاڤێتە بەریکا خوە، کریا ڕێکێ ددا من و شیرەتا هەرجار دئینا بیرا من: "چاڤێ تە ل تە بت، ئەمانەت تو و قەنجی" دبێژن خالان خوارزا راکرن، راستە، بەلێ خالێ من نەدهێلا ئەز بکەڤم هەتا کەسەک من راکت))(سلێڤانەیی: 2019 ، 179).

ل ڤێرە ڤەگێڕ گەلەک پەسەندا گوتنا مەزنان دکەت، هەتا وی رادەی کو خال ناهێلن خارزا بکەڤن.

2-8- ئەرکێ ڤەگێڕانێ:

پێنگاڤا هەرە سەرەکیە بۆ ڤەگێڕانا چیرۆکێ، ڤەگێڕ خۆ ئامادە دکەت بۆ ڤەگێڕنا چیرۆکێ، واتە ئەرکێ ڤەگێڕانێ بنەمایەکێ دەستپێکی و گرنگە بۆ پەیدابوونا ڤەگێڕانێ. د ڕۆمانا دەرگەهێ دونیاییدا ئەڤ ئەرکە ب باشی دهێتە دیتن. دشێین بێژین بەهرا پتر یا ڕۆمانێ ئەرکێ ڤەگێڕانێ بجهـ دئینیت، هەر ژ دەستپێکا چیرۆکێ ڤەگێڕ ب شێوەکێ ڤەگێڕانکی خۆ ددەتە نیاسین و چیرۆک دەستپێ دکە ((ناڤێ من دەشتی یە، ئەز ژی وەک پرانیا خەلکێ دەڤەرێ ژ بنەمالەکا کرمانجم. ئەز ل گوندی ژ دایک بیمە و چێدبیت تو باوەرنەکی، بەلێ هەتا نها من باژێر نەدیتیە و پشتی ڤی عەمری ناخوازم ببینم ژی))(سلێڤانەیی: 2019 ، ١).

دەشتی کو گەلەک جاران ب دەشتو د ناڤ ڕۆمانێدا دیاربوویە، ب ئەرکێ ڤەگێڕانا چیرۆکێ ڕادبێت. پرانیا بوویەر و دەم و جهـ و کەسایەتی و پشتی پارچەیا ئێکێ یا ڕۆمانێ ئەوا بناڤێ (گونەها دووێ) ل سەر زارێ وی دهێنە ڤەگێڕان و بەحسکرن و دیارکرن.

ڤەگێڕان ب شێوەکێ جوان و ڕێکخستی ئەرکێ خۆ جێ بە جێ دکەت. دەمێ ل ڕۆژا ئەینی مێهڤان دچنە مالا (مەلا یاسین)ی، دەشتۆی و سێڤدینی کو وەک دوو زاروکان کەسێ داخوازی خووارنێ نەکربوون، هەما ئەو ب خو دچن و دهێتە ڤەگێڕان ((وەک دوو قەرەچان یێ کو دەرگەهێ بقوتن، ئەم ل پشت کەتن و ل هنداڤی سەرێ کوردێ ڕاوەستیان بەری کو پرسیار بکت: "وە خێرە؟" مە هەردوویان بەرێ خو دە دا هەڤ و ب ئێک دەنگی مە گوتێ: "ئەم هاتن هاری تن بکن". ئەوێ ب گومان بەرێ خوە دامە، بەلێ پشتی کو دیتی زەلامێن هاتینە فراڤینێ هەمی پیرەمێرن، ئێکسەر ل مە زڤری و گوت: "باش بی هوین هاتن"))(سلێڤانەیی: 2019 ، 17).

دەمێ ڤەگێڕ ب ئەرکێ ڤەگێڕانەکا دروست ڕادبێت، سالوخەتێ کەسایەتییان و ڕەفتارێن وان وەسان دەتە دیارکرن، وەکو دیمەنەکێ ڕاستی ل بەرچاڤێن ئەوێ بۆ ڤەگێڕای دروست دبێت. ڤەگێڕ د بەحسکرنا سالوخەتێن سەیدیدا کو فەرماندەکێ پێشمەرگەیە ڤەدگێڕیت: ((ڕاستە سەید مروڤەکێ نەخوێندەوار بوو، بەلێ وەکو فەرماندە تێرا خوە د سیاسەتێ د گەهشت. هەبوونا وی د ناڤ مەدە هێزەکا تایبەت ددا مە، پتر ژجارەکێ گوتە مە: "کا چاوان باب سەرکردەیە، لازمە سەرکردەژی باب بت...." ئەڤە بیست و هەشت کتە ساڵە سەرکردەک کورد ئاخافتنەکا وەسان نەکرییە مخابن))(سلێڤانەیی: 2019 ، 70). ل ڤێرە ڤەگێڕ سالوخەتێن کەسایەتیا سەیدی دیار دکەت و ڕادێ هەستکرنا وی ب بەرپرسایەتی و تێگەهشت و هوشمەندییا وی ڤەدگێڕیت.

ژ لایەکێ دوێڤە (ڕەمەزان) وەکو ڤەگێڕەکێ دیدەڤان هەوا عەرەبکرنێ ڤەدگێڕیت، کا چەوا حوکومەتێ بریاردان هوزێن عەرەب ببەنە جهێن کوردان و تالان کرنێ بکەن، واتە ڤەگێڕ ئاماژە ب تەعریبکرنێ دکەت و ڤەدگێڕیت: ((ڕەحمەتیێ بابێ من عاجز بی، نەدڤیا مە ل بەرمایکێن گوندەک داگیرکری، ل بەختێ هندەک هۆزێن عەرەب وەک جوبری و سینان بهێلت، ئەو هوزە ب بریارەکا حوکمەتێ هاتن سەر گوندێن دەڤەرێ و بینە خودان، ئەم ژی ل وارێ خوە بینە بێکەس و غەریب، وێ هەیامێ کایێ عەرەبان خورت بی، دگوتن: "تروح سالم و ترجع غانم"، نە ژ خودێ د ترسیان و نە ژی ژ بەنییان سەرم دکرن، هەگەر دەکیڤا خوە دیتبان دا مە دەستەسەرکن و پەزێ مەژی تالان کن.))(سلێڤانەیی: 2019 ، 185).

د ڤێ نموونێدا ڤەگێڕ ب ئەرکی ڤەگێڕانا هەوەکێ ب ناڤێ هەوا تەعریبکرنێ ڕادبێت، ئێک ژ پروژێن سیاسەتا ڕژێما بەعس بوو، ژبۆ کو کوردان ژ جهـ و وارێن وان دەربکەن.

دیسان (ڕەمەزان) ڤەگێڕەکێ پشکدار د شەرێ عیراق و ئیرانێدا دەمێن پشتی شەری ڤەدگێڕیت و بەحسێ ئێخسیران دکەت، ئەوێن ل ئیرانێ تووشی نەخوشی و دەردەسەریان بووین، کا چەوان بەرێ ئێخسیران ل ڤەگەریانێ یە بۆ وەلاتی و ڤەدگێڕیت: ((هەر شەڤ مە د خەون ب ڤەگەرێ ڤە دیتن، هەیڤەک دوو هەیڤ، ب وی دەستوداری هەتا ساڵەک قەدیا و ئەو ساڵە بەرابەری ساڵێن دی هەمیان بی، هەر ئێخسیرەک بێ خودان چیروک و بیرهاتن، ب سالان دشێت بۆ دوێندەها خوە ڤەگێڕت. روژا جەنگ ڕاوەستیایی، من د گەل خوە گوت... دبت هندەک کەس ژ مە خەونان ب سوباڤە ببینن، بەلێ ئەز پشت راستم کو بەهرا پتر ژ مە دێ ڕۆندکان بۆ دوهی و پێر بارینن))(سلێڤانەیی: 2019 ، 254).

د ئەڤێ نموونێدا ناڤێ چیرۆک و ڤەگێڕان ب خۆ هاتیە، ئەڤەژی زێدەتر جەختێ ل ئەرکێ ڤەگێڕانێ دکەت.

2-9- ئەرکێ ئاراستەکرنێ:

ڤەگێڕ ڕاستی و دورستیا ئەوێ ڕویدانا رویدای بۆ ئەوێ ڤەگێڕای ئاراستە دکەت. داکو ئەوێ بۆ دهێتە ڤەگێڕان ڕازی ببیت کو باوەریێ ب وێ ڕویدانێ بینیت، هەروەکی د کەتواریدا ڕویدای، بۆ نموونە دەمێ دەشتی ب گومان کەفتی کا ئایا سێڤدینی ب دروستی کریارا جووتبوونێ ل گەل کوردێ ئەنجامدایە یان نە؟ کوردێ هەڤژینا مەلا یاسینی ئەو چەند سال بوون چ زاروک ژ مەلا یاسینی نەبوون، بەلێ پشتی ڤیان و جوتبوونا سێڤدین و کوردێ سێڤدین گوندی بجهـ دهێلیت و پشتی هینگێ خودێ کچەکێ ددەتە کوردێ ب ناڤێ نۆرهان، ڤەگێڕێ هەمی تشت زان ئەڤێ چەندێ ڤەدگێڕیت

کو کوردێ گەلەک خەریبیا سێڤدینی دکەت: ((ب ڕاستی ژی مافێ وێ هەبی هندە خەریب ببت، هەگەر سێڤدینی هندەک بیرهاتن بۆ من هێلابن، پانێ نۆرهان وەک روحەکا نوی بۆ وێ هێلا.... روحەک دایێ بژیت و بۆ بژیت))(سلێڤانەیی: 2019 ، 47). هەروەکو د ڤێ نموونێدا دیار کو هەبوونا کچەکێ ب ناڤێ نۆرهان گروڤەیە ل سەر هندێ کو کریارا جووتبوونێ د ناڤبەرا سێڤدین و کوردێدا هاتیە ئەنجامدان، ڤەگێڕ ژی ب پەیڤا (ڕاستی) داکوکیێ ل ئەڤێ چەندێ دکەت.

ڤەگێڕ بەحسێ ژیانا بەرێ دکەت کا چەوا د خانیکێن سار و تاری ڤە ژیاینە، ئاماژە دکەتە وێ چەندێ کو ژیانا کوردان هەردەم زەحمەتی و بەرخودان بوویە. پاشی دیار دکەت کو پشتی ئەوێ هەمی زەحمەتێ هێشتا ئەم بزاڤێن پێشڤەچوون و گوهورینێ ناکەین. ل ڤێرە خواندەڤان دهێتە ئاراستەکرن کو ل سەر ڕاستیا ئەوان ڕویدانان زانیاری هەبن، کا ئایە ب دروستی ئەم هاتینە گوهورین و ژیانا کوردان بەرەڤ خوشیێ چوویە؟ ب شێوەکێ سەر سورمانی دهێتە ڤەگێڕان ((ئەم د زنجان دە مەزن و پەروەدەبین. زنجێن سار و تاری وەک شکەفتان، فەرقا مە و نیاندەرتالی نەبی. تو ب قەدرێ خودێ کی، مانها ژی نەوەسایە؟ ئەم بەس دخون و ڤەدخۆن و دنڤن.... پشتی هندە سالێن کوردینیێ هێژ ئەم ل بەخت و بارێ تاری و سەرمایێ نە))(سلێڤانەیی: 2019 ، 22).

ڤەگێڕ کاروانێ سیاسی ل عیراقێ ڤەدگوهێزیت و بەحسێ ئەوان سەرکردێن ئێک ل دوێڤ ئێک دکەت، وەکو ڤەگێڕەکێ هەمی تشت زان ڤەدگوهێزیت کو ئەو هەمی سەرکردە ئێک ل دوێڤ ئێکی پتر خرابیا ل گەل مللەتێ کورد کری و سەرکردێن کوردی ژی مفا ژ هەمی سەربور و مێژوویێ وەرنەگرتیە. لەورا ڤەگێڕ ئەوێ بۆ ڤەگێڕای ئاراستە دکەت، کو ئەڤ چەندا هەنێ ب دروستی ڕویدایە دەمێ ب توندی بەحسێ سەرکردێن کورد دکەت، کەسەک نینە ب دروستی مللەتێ کورد بدەتە نیاسین ((هەما بەرێ خوە بدە سەرکردێن نها ل دەڤەرێ. بیلاهی یێ ژ هەمیان باشتر کوریێەک ژێ کێمە، نە دیرۆکێ دخوینن و نە وەجەکێ ژ سەربوران دبینن. ئەڤە هەفتێ ساڵە عیراق شەرێ مە دکت، ئەقلدارەک دناڤ دە نینە بێژتە خوە قەومێ کورد وەک رها فریزی یە و خوە بەردایە ئاخێ، هندی تو بقوسینی پتر شین و هاردبت))(سلێڤانەیی: 2019 ، 107).

ل ڤێرە ڤەگێڕ ڕاستیا مللەتێ کورد د چەسپینیت، پشتی وان هەمی قرکرن و ژ ناڤبرن و کیمیابارانکرن و ئەنفالکرنێ مفا ژ مێژوویێ نەهاتیە وەرگرتن.

2-10- ئەرکێ ڕێکخستنێ:

چەوانیا ڕێکخستنا ڕەگەز و ڕویدانان ئێک ل دوێڤ ئێک داکو هزر ب جوانی بگەهیت و ڤەقەتیان نەکەڤیتێ، بۆ نموونە دەمێ (دەشتۆی) ب شێوەکێ ڕێکخستی سەرهاتیەکا خۆ ڤەدگێریت: ((وەکی خەونێن شەڤان ل بیرا منە، جارەکێ ژ جاران من بیستان ئاڤدا، بەری ب دوماهیک بینم، ژنکا جیرانا مە مریەمێ گوتە من دەشتۆ دایێ کا گازی خالێ خوە شەهبازی بکە د وێ ناڤبەینێ دە، ئاغایێ گوندی د بەر بیستانکی رە د بۆری، ژ گەرمادا سیهوانە ل هنداڤی کەڤینکا خوە یا بەلەک د زڤران، ب بستەهی و هاوارکی گوت: خودێ قەوەتێ مرۆ، شاهباز نەدیارە؟ حورمەتێ بەرسڤا وی دا و گوت: ڕەحمەت ل تە و دایبابێن تە ئاغا، وەلا نڤستیەی))(سلێڤانەیی: 2019 ، 254).

د ڤێرەدا ڤەگێڕ ڕویدانان ب شێوەکێ زنجیرەیی و بێ ڤەقەتیان ڤەدگێریت، ئەرکێ ڕێکخستنێ ب جوانی پێڤە یێ دیارە.

ڕێکخستن و ڕێزکرنا بوویەرا ب شێوەکێ زنجیرەیی ل دوێڤ ئێک ژ خالێن هەرە گرنگێن جوانکاریا چیرۆکێنە. خواندەڤان ب دروستی دچیتە د ناڤ چیرۆکێدا و هەست ب بێزاریێ ناکەت، بۆ نموونە لێ گەریانا دەشتی ل سێڤدینی هەتا وی دبینیت، (دەشتو)وەکی ڤەگێڕەکێ هەمی تشت زان ڤەدگێریت: ((نیڤرو بی ئەزێ تەرحاندی ل سەر دکانکا مزگەفتێ ل بەندێ بیم، بەلێ چو بەحسێ وی نەبی، دلێ من بی تەساور، ئەو چار سال بی گاڤەک بێ من نە دهاڤێت، بەلێ ئەو نەقلا ئێکێ بی ئەز چو ژێ نزانم، لەورا ئەز دەگر دەبیم، وەک دەرۆێشەکی. دەر ب دەر ئەز ل ناڤ گوندی گەریام، پاشی من قەستا سەر ئاڤێ کر بەلکی ل وێدەرێ ببینم، پشتی هینگێ چوومە گڤاندێ نیسکان، بەلێ هەرێژنا وی نەهات، نەخوە کویڤە چوویە؟ هەوارا من نەدهات، هەر کەسێ ئەز دیتبام دزانی تشتەک ژ من کێمە. من نە دوێریا پتپتێ ژی بکم چونکی

جارەکێ من وەکر ئێدی من خوە نەدیت: هەر گاڤەکا ئەز دیار نەبیم، نەترسە، بزانە مژویلم))(سلێڤانەیی: 2019 ، 287، 290).

پشتی ژێکڤەبوونا سێڤدینی و بەدرخانی ل دەمێ خۆ ڕادەستکرنێ، ڤەگێڕ کومەکا دیمەنان ڕێک دئێخیت، تێدا ئەرکێ ڕێکخستنێ ب جوانی دیار دبیت، چونکی کومبون و ڕێکخستنا کومەکا دیمەن و هەستان پەرەگرافەکێ ڕێکخستنێ دهێتە ئافراندن و دهێتە ڤەگێڕان ((پێ من تبلێن من د بەریکا من خەبتین ژبلی بێنجی دیناران پارچەیەکا قوماشی ژی تێدە بوو.... دیاریا سێڤدینی بوو، وەختێ دایە من گوتبو ڤەنەکە هەتا ڕوژا وێ بهێت. دیاری سێڤەکا سۆر بوو، ب مێخێن قەرەفلێ قوتاندی بوو. بێهنەکا دلحەبین ژێ دفری، وەک مروڤەکێ ژ مێژا نە نڤستی و تو ژ خەوا گران هشیار بکی هێدی هێدی ئەز رابمە سەر خوە، ب دلەک سۆتی و کەلەخەک ماندی ڤە د سەر ملێ خوە ل وان چیایان زڤریم، سێڤدین و گەلەک تشتێن دی هاتنە بیرا من))(سلێڤانەیی: 2019 ، 100).

ئەنجامەکان

ل دوماهیێ دا ئەم گەهشتینە ڤان ئەنجامان:

1. ڕۆمانناڤیس ب ڕەنگەکێ باش شیایە ئەرکێن ڤەگێڕی د ڕۆمانا خۆدا بەرجستە بکەت، ب ڤێ چەندێ خاندەڤان ل هەست ب ڕاستی و کەتواریبوونا ڕویدانێن وێ دکەت.
2. هەبوونا ئەرکێن جودا جودا ییێن ڤەگێڕی د ڕۆمانا (دەرگەهێ دونیاییدا)،دبیتە ئەگەر کو ب ساناهی زانیاری ب دەست خاندەڤانی بکەڤن، ژ ئەنجامێ ڤێ چەندێ خاندەڤان دگەهیتە کویراتیا بابەت و ڕویدانان و د هەمان دەمدا ئەو کارلێکێ ل گەل بابەتی دکەت.
3. ڕۆمانناڤیسی ب ڕێکا ئەرکێن ڤەگێڕی شیایە ڕویدانێن ڕۆمانا خۆ ب شێوەکێ جوان و خوش ئاڕاستەی خاندەڤانی بکەت و ڕویدانێن ڕۆمانێ ل دەف وی د روهن و ئاشکرانە.
4. ڕۆمانناڤیسی د ئەڤێ ڕۆمانێدا و ب ڕێکا ئەرکێن جودا جودا ییێن ڤەگێڕی شیایە چەندین هزر و ڕویدانان پێشکێشی خاندەڤانی بکەت، ل گەل ڤێ چەندێ ئەوی جورە هەفسەنگیەکێ د ناڤبەرا خۆ و کەسایەتییێن ڕۆمانێدا بپارێزیت.
5. ئەرکێن ڤەگێڕی ب ڕەنگەکێ شەهرەزایی و ل دویف پێدڤی هاتینە بکارهینان داکو سەرەنجا خاندەڤانی ب خۆ ڕاکێشیت، ئەڤەژی ب ڕێکا هەر ئێک ژ ئەرکێ ئایدولوژی، ئەرکێ سوزداری، ئەرکێ ئەدەبی، ئەرکێ کارتێکرنێ، ئەرکێ شلوقەکرنێ، ئەرکێ هوشداریێ، ئەرکێ بەلگەهینانێ، ئەرکێ ڤەگێڕانێ، ئەرکێ ئاراستەکرنێ هاتیە ئەنجامدان.

سەرچاوەکان:

پەرتوک

– ب زمانێ کوردی:

– احمد، دلدار ابراهیم (2017)، تیۆر و تەکنیکێن ڤەگێرانێ پراکتیزەکرن ل سەر ڕۆمانا (ئالێ دی یێ پرێ)،چ1، دەزگەهێ نالبەند یێ چاپ و وەشانێ، دهوک.

– ئەلۆەنی، نەجم (2015)، دەسەلاتی حەکایەتخوان لە چیرۆکدا بە نموونەی کۆ چیرۆکی (کێ وەستا کەریمی کوشت؟) لە نووسینی (موحین چینی)، شیکردنەوەیەکی ڕەخنەییە لە ڕوانگەی بنیاتگەری سۆسیۆلۆژییەوە، چاپی یەکەم، چاپخانەی زانکۆی سەلاحەددین، هەولێر.

– ئەلۆەنی، نەجم خالید نەجمەددین (2000)، بینای کات لە سێ نموونەی ڕۆمانی کوردی دا، ژانی گەل، شار، ڕاز (لێکۆلینەوەیەکی تیۆری، پراکتیکی، ڕەخنەیی)، دەزگای چاپ و پەخشی سەردەم، سلێمانی.

– ئامێدی، بەیان ئەحمەد حسێن (2013)، گۆشەنیگا لە ڕۆمانەکانی سەبری سلێڤانی دا، چ1، یەکێتیی نووسەرانی کورد، هەولێر.

– سەعید، جەلال ئەنوەر (2009)، تەکنیکی گێڕانەوە لە ڕۆمانی (ئێوارەی پەروانە)ی، بەختیار عەلی دا، چاپخانەی کەمال، سلێمانی.

– سلێڤانەیی سەبری (2019)، دەرگەهێ دونیایێ، چاپا ئێکێ، موکس یێ چاپ وەشانێ، دهوک.

– ب زمانێ عەرەبی:

– إبراهيم، عبد الله (1992)، السردية العربية (بحث في البنية السردية للموروث الحكائي العربي)، الطبعة الأولى، المركز الثقافي العربي، بيروت.

– الابراهيم، ميساء سليمان (2011)، البنية السردية في كتاب الامتاع والمؤانسة، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق.

- بارت، رولان (2014)، التحليل البنيوي للقصص، ت: د. منذر عياشي، دار نينوى للدراسات والنشر والتوزيع، دمشق.
- البياتي، سوسن (2010)، اساطير العراق القديم البابلية والسومرية (دراسة في تشكلها السردي)، ط1، دار الحوار للنشر والتوزيع، اللاذقية.
- جبارة، كوثر (2012)، علي تبئير الفواعل الجمعية في الرواية، الطبعة الأولى، دار الحوار للنشر والتوزيع، سورية.
- جنيت، جيرار (1997)، خطاب الحكاية (بث في المنهج)، ط2، المجلس الاعلى للثقافة، القاهرة.
- جينيت، جيرار ؛ بوث، واين ؛ أوسبنسكي، بوريس ؛ غيون، فرتسواز ف. روسوم ؛ أنجلي، كريستيان ؛ ايرمان، جان (1989)، نظرية السرد من وجهة النظر الى التبئير، ت: ناجي مصطفى، ط1، منشورات الحوار الاكاديمي والجامعي، دار البيضاء.
- جينيت، جيرار و بوث، وواين (1989)، نظرية السرد من وجهة النظر إلى التبئير، ترجمة: ناجي مصطفى، الطبعة الاولى، مطبعة منشورات الحوار الاكاديمى الجامعي، دار الخطابى للطباعة و النشر، دار البيضاء.
- العامري، كامل عويد (2018)، معجم النقد الادبي الحديث، ط1 ، دار نينوى للدراسات والنشر والتوزيع، دمشق.
- عزام، محمد (2005)، شعرية الخطاب السردي، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق.
- عيلان، عمر (2008)، في مناهج تحليل الخطاب السردي، منشورات اتحاد الكتاب العرب، دمشق.
- الكردي، عبد الرحيم (1996)، الراوي والنص القصصي، الطبعة الثانية، دار النشر للجامعات، مصر.
- لحميداني، حميد (1991)، بنية النص السردي (من منظور النقد الادبي)، ط1، المركز الثقافي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
- المرزوقي، سمير ؛ شاكر، جميل (1986)، مدخل الى نظرية القصة (تحليلاً و تطبيقاً)، دار الشؤون الثقافة العامة – افاق عربية، بغداد.
- مويڤن، المصطفى (2001)، تشكل المكونات الروائية، ط1، دار الحوار للطباعة والنشر والتوزيع، اللاذقية.

ب زمانێ ئنگلیزی:

- Abrams, M. H. ; Harpham, Geoffrey Galt (2009), A glossary of literary terms, ninth edition, Wadsworth Cengage Learning, Boston.
- Bal, Mieke (1997), Narratology Introduction to the Theory of Narrative, 2nd Edition, University of Toromto press incorporated, Canada.
- Stanzel, Franz (1971), Narrative Situations in the Novel, Tranlated by James P. Pusaek, Indiana University Press, London.
- Fludernik, Monika (2009), An Introduction to Narratology, Translated from the German: Patricia Häusler-Greenfield and Monika Fludernik, Einführung in die Erzähltheorie, Germany .

فەرهەنگ:

- ب زمانێ کوردی:

- دوسكي، محمد أمين (2013)، قاموس سپيريز (كوردي – عربي)،ط2، دار سبيريز للطباعة والنشر، دهوك.
- قاضی، حافظ (2005)، فەرهەنگا قازي (كوردی : عەرەبی – عەرەبی : كوردی)، چ٢، دەزگەهێ سپيريز يێ چاپ و وەشانێ، دهوك.
- نیزامەدین، فازل (2003)، فەرهەنگی ئەستێرە گەشە (كوردی – عەرەبی)، چ3، دەزگای چاپ و بەآوكردنەوەی ئاراس، هەولیر.

- بەزمانی عەرەبی:

- بدوي، محمد (2003)، قاموس اكسفورد المحيط (انكليزي – عربي)، اكاديميا انترناشيونال للنشر والطباعة، بيروت.
- برنس، جيرالد (2003)، المصطلح السردي (معجم مصطلحات)، ت: عابد خزندار، المجلس الاعلى للثقافة.
- عبدالنور، جبور (1979)، المعجم الادبي، ط1، دار العلم للملايين، بيروت.
- علوش، سعيد (1985)، معجم المصطلحات الادبية المعاصرة، دار الكتاب اللبناني، بيروت.

نامەی ماستەر و دکتورا:

- ب زمانێ کوردی:

- ابراهيم، ارام يوسف ابراهيم(2022)، شرۆڤەكرنا بنياتێ حيكايەتا فولكلوريا كوردی، ناما دكتورايێ، زانكويا دهوك- كوليژا زمانان، دهوك.
- محمد، هێمن جاسم (2015)، هونەری گێرانەوە لە چیرۆکی فۆلکلۆری کوردیدا (چیرۆکی منداڵا بەنموونە)، نامەی ماستەر، زانکۆی سەڵاحەدین – کولیژی زمان، هەولێر.
- محەمەد، بوشرا قادر كاكه (2022)، ئیستاتیکای گێڕانەوە لە ئەدەبی کوردیدا – لێکۆڵینەوەیەکی بونیادگەرییە، نامەی دکتورا، زانکۆی سلێمانی-کولیژی زمان، سلێمانی.

- ب زمانێ عەرەبی:

- بلعابد، صفية (2015)، إشكالية ترجمة المصطلح السردي من الفرنسية الى العربية مسرد المصطلحات لكتاب بنية النص السردي لحميد لحميداني نموذجا ، رسالة ماجستر، كلية الأداب واللغات، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.

- دلال، صبور (2006)، بنية النص السردى في معارج ابن عربى، رسالة ماجستير، جامعة منتورى، كلية الآداب واللغات، قسم اللغةالعربية وادابها، الجزائر.
- حداد، نبيل (2010)، البناء الفني في روايات سهيل ادريس، رساله ماجستير، كلية الاداب، جامعة ال البيت، الأردن.
- أمين، هيرش محمد (2016)، السرد فى المقامات النظرية لابى بكر بن محسن باعبود الحظرمى من علماء القرن الثانى عشر للهجره، اطروحة دكتوراه، كلية اللغات، جامعة كوية.

انواع و وظائف السارد في رواية – دەرگەهێ دونیایێ – للروائي صبري السليفاني

عبدالكريم مصطفى محمدامين
قسم اللغة الكردية "كلية اللغات" جامعة دهوك– دهوك
abdulkareem.mohammadamin@uod.ac

ارام يوسف ابراهيم
قسم اللغة الكردية "كلية اللغات" جامعة دهوک–دهوک
aram.ibrahim@uod.ac

شڤان جرجيس عبدالرحمن
قسم اللغة الكردية "كلية اللغات" جامعة دهوک–دهوک
shivan.jarjees@uod.ac

ملخص

يعتبر السارد من احد المحاور الرئيسية للنتاج السردي، ولكن في الاعمال السردية تظهر السارد بعدة انواع وعن طريق كل نوع من تلك الانواع ينجز هذا السارد عدد وظائف، و بالتحديد تلك الوظائف التي يريد كاتب الرواية استخدامها ل جذب انتباة القراء بما يسرد، فلذلك يحاول بكل امكاناتة استخدام الشخصيات و ايضا المبادء السردية الاساسية الاخرى، وتوظيفها في خدمة السارد، من اجل اضهار تلك الوظائف التي يريد الروائي استخدامها لغرض او لمغزا معين. و من اجل هذا اجرينا هذه الدراسة على هذا الموضوع الموسوم ب عنوان (انواع و وظائف السارد في رواية – دەرگەەێ دونیایێ للروائي صبري السليفاني). يتكون هذة الدراسة من فصلين، حيث يتناول الفصل الاول الجانب النظري لمفهوم السارد و انواعه و وظائفه، كذلك خصصة الفصل الثانى من هذة الدراسة لتحديد وظائف السارد في الرواية، و بيان نمط و صيغة الوظيفة المستخدمة من هذه الوظائف،

الكلمات المفتاحية: السارد، الراوي، النوع، الوظائف، دەرگەەێ دنیایێ.

Types and the Functions of the Narrator in the Novel – Dergahe Dunyaye – By the Novelist Sabri Sulaifani

Abdulkareem Mustafa Mohamed Ameen
Kurdish Department, College of Languages, University of Duhok - Duhok
abdulkareem.mohammadamin@uod.ac

Aram Yousif Ibrahim
Kurdish Department, College of Languages, University of Duhok - Duhok
aram.ibrahim@uod.ac

Shivan Jarjees Abdulrahman
Kurdish Department, College of Languages, University of Duhok - Duhok
shivan.jarjees@uod.ac

Abstract

The narrator is considered one of the main sources of narrative production, but in narrative works, the narrator is measured in several types and through each of these types, this narrator reduces the number of functions, and identifies those that the writer of innovative stories wants to attract the attention of readers, including narration. Therefore, he tries with all his ability to use characters. And also, other basic narrative principles, and employing them in the service of the narrator, in order to demonstrate those functions that the novelist wants to use or for a specific purpose.

This study consists of two chapters, where the first chapter deals with the theoretical concept of the narrator, its types and functions, and the second chapter of this study also specializes in the functions of the narrator in the novel, and explains the style and usage of this function. For this reason, we conducted this study on this topic with tags entitled (Types and the functions of the narrator in the novel – Dergahe Dunyaye by the novelist Sabri Sulaifani).

Keywords: Narrator, novelist, genres, function, Dergahe Dunyaye.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.10

کاریگەری تیکتۆککەرەکان لەسەر بەهای پەروەردەیی: تویژینەوەیەکی ئەنترۆپۆلۆژییە لە شاری هەولێر

هێردن ابراهیم احمد/ بەشی دەروونزانی، کۆلێژی ئاداب، زانکۆی سەلاحەددین-هەولێر،هەرێمی کوردستان،عێراق

OPEN ACCESS
*Corresponding author
Herdn Ibrahim Ahmed
herdn.ahmed@su.edu.krd

RECEIVED :20 /08/2024
ACCEPTED :08/12/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

وشە سەرەکییەکان:
تیکتۆکەر، بەهای پەروەردەیی، ئەخلاقی دیجیتاڵی، ڕەفتاری پڕۆکۆمەڵایەتییەکان

پوختە

ئەم توێژینەوەیە، ورد دەبێتەوە لە چاوپلکەی ئەنترۆپۆلۆژیای کولتوورییەوە. لە دیمەنێکی دیجیتاڵیدا کە بە خێرایی گەشە دەکات، تیکتۆک لەم ساڵانەی دواییدا وەک هێزێکی کولتووری باڵادەست دەرکەوتووە، کاریگەرییەکی بەرچاوی لەسەر ژیانی منداڵان و هەرزەکاران هەبووە. ئەوەی ڕۆڵی سەرەکی لەم پلاتفۆرمە، دەگێڕێت بریتییە لە "تیکتۆکەرەکان" کە کاریگەری بەرچاوی لەسەر بەها و بیروباوەڕی بینەرەکانی هەیە .

بۆ گەیشتن بە ئامانجەکانی توێژینەوەکە، ڕێبازێکی ئەنترۆپۆلۆژیایی کولتووری بەکاردەهێنرێت، کە چاودێریکردنی بەشداربووان، کاری مەیدانی، شیکاری ناوەڕۆک و فۆرمی ڕاپرسی تێکەڵ دەکات. دیزاینێکی وەسفکەری بڕبڕەیی بەکاردەهێنێت، کە دایک و باوکی قوتابیانی سەنتەری شاری هەولێر دەکاتە ئامانج، لەم توێژینەوەیەدا تەکنیکی نموونە گرتنی ئاسانکاری (convenience sampling) بەکارهێنراوە. هەڵبژاردنی نموونەی توێژینەوەکە (G*Power version 3.1.9) بەکارهێنرا، و (٤٩٢) فۆرمی ڕاپرسی شیکراونەتەوە. میتۆدۆلۆژیا ئاسانکاری بۆ تێگەیشتن لە چۆنیەتی بەشداریکردنی قوتابیانی قۆناغی بنەڕەتی لەگەڵ ناوەڕۆکی تیکتۆکەر لە چوارچێوەی کولتووریی خۆیاندا دەکات.

دەرئەنجامەکان تیشک دەخەنە سەر دینامیکی کولتووریی ئاڵۆزی تیکتۆک، جەخت لەسەر ڕۆڵی تیکتۆکەر لە داڕشتنی بەها پەروەردەیی دەکەنەوە. دایک و باوکان نیگەرانی خۆیان دەربڕی کە ناوەڕۆکی تیکتۆک پێچەوانەی ئەو بەها پەروەردەییانەیە، کە فێری منداڵەکانیان دەکەن. زۆرێک لە پەروەردەکاران دژایەتییەکی تووندیان بۆ منداڵەکانیان دەربڕی، کە ئاواتەخوازن ببنە تیکتۆکەر. ئەو توێژینەوەیە تێڕوانین بۆ دایک و باوکان دەدات، ڕۆشنایی دەخاتە سەر بەرەنگاری و کاریگەرییەکانی سۆشیال میدیا لەسەر خۆشگوزەرانی منداڵان و گەشەپێدانی بەهاکان. ئەنجامەکان دەتوانن گفتوگۆکان لەسەر دروستکردنی ناوەڕۆکی بەرپرسیارانە و پێشخستنی بەها پەروەردەیی لە فەزای دیجیتاڵیدا ئاگادار بکەنەوە.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1-پێشەکی

پێشکەوتنە بەردەوامەکانی تەکنۆلۆژیا- دونیایی دیجتاڵی بۆتە هۆکاری گۆڕانکاری لە زۆر بواردا، بێگومان ئەو گۆڕانکارییانەش کاریگەری ڕاستەوخۆی لەسەر تاکەکان و دەزگاکانی تری کۆمەڵایەتی هەیە، لەبەر گرنگیان بوونەتە بەشێک لە ژیانی ڕۆژانەیان، ئەوەش لە دەرئەنجامی پێشکەشکردنی ئەو خزمەتگوزارییانەیە، کە ئەو پلاتفۆرمە دەیخاتە بەردەم بەکارهێنەرانی بۆ پڕکردنەوەی پێداویستەکانی. سۆشیال میدیا بە یەکێک لە ئامرازە گرنگەکانی سەردەمی هاوچەرخی ئێمە دادەنرێت وەک زمانی پەیوەندی کۆمەڵایەتی، کە کاریگەری سەرەکی و بەرچاوی لەسەر ژیانی تاک و کۆمەڵگاکان هەیە، دوای ئەوەی ئینتەرنێت دەرکەوت و چەندین ماڵپەڕی سۆشیالیستی بەناوبانگی بەدوای خۆیدا هێنا، چەندین ئەپڵیکەیشنی سۆشیال میدیا دەرکەوتن بە کاریگەرییەکی بەرجەستە و کاریگەر (الزهراني، ٢٠١٨: ١٦٠).

بەکارهێنانی سۆشیال میدیا پاڵنەرە بۆ پڕکردنەوەی کاتە بەتاڵەکان، ڕزگاربوون لە بێزاری و تەنیایی، دەرخستنی توڕەیی، کات بەسەربردن، ئارامگرتن، پەیوەندیکردن لەگەڵ کەسانی دیکە، شوێنکەوتنی هەموو شتێکی نوێ لە گۆڕەپانی میدیا و فێربوونی زیاتر دەربارەی کەسانی دیکە (خليفة، ٢٠٢١: ١٩٣). "تیکتۆک"یش، پلاتفۆرمێکی بەناوبانگی سۆشیال میدیایە و بە ناوەڕۆکی ڤیدیۆیی کورت فۆرم ناسراوە، بووەتە سەرچاوەیەکی بەرچاوی زانیاری و کات بەسەربردن بۆ بینەرێکی فراوان و هەمەچەشن. بەکارهێنەرانی زیاتر منداڵان و هەرزەکارانن، ئەوەش کەم یان زۆر کاریگەری لەسەر دەزگاکانی تری (خێزان، قوتابخانە،..) ناو کۆمەڵگا دروستکردووە. لەم توێژینەوەدا لە هەوڵی ئەوەدا دەبین بەدوای وەڵامی ئەوپرسیارنەدا بگەڕێین: کاریگەریی تیکتۆککەرەکان بەسەر کۆمەڵگادا ؟ پاڵنەر و ستراتیژییەکانی تیکتۆککەرەکان بۆ بەشداریکردن لە دروستکردنی ناوەڕۆکی پەروەردەیی لە تیکتۆکدا چین ؟ ناوەڕۆکی پەروەردەیی تیکتۆککەرەکان چۆن کاریگەرییان لەسەر ئەزموونی فێربوون و بەدەستهێنانی زانیاری بەکارهێنەرانی تیکتۆککەر هەیە؟ دروستکەرانی ناوەڕۆک لەسەر تیکتۆک، لەسەر ئەو بەها پەروەردەییەی کە لە ڕێگەی پلاتفۆرمەکەوە دابین دەکرێت؛ ئەوانە دەبنە کێشە و ئامانجی توێژینەوەکە کە چۆن تیکتۆککەرەکان، چ بە شێوەیەکی فەرمی و چ بە شێوەیەکی نافەرمی، بەشداری لە بەهای پەروەردەیی دەکەن ؟

تیکتۆک بە خێرایی ناوبانگێکی زۆری لەنێو منداڵان و هەرزەکاراندا پەیداکردووە، وەک سەرچاوەیەکی کات بەسەربردن و پەیوەندی کۆمەڵایەتی. لەگەڵ ئەوەی تیکتۆککەرەکان (دروستکەرانی ناوەڕۆک لەسەر تیکتۆک) کاریگەرییەکی بەرچاویان لەسەر بینەری گەنجەکانیان هەیە. زۆر گرنگە توێژینەوە بکرێت، کە چۆن تیکتۆککەرەکان کاریگەرییان لەسەر بەها و بیروباوەڕی منداڵان هەیە.

کێشەی توێژینەوە:

توێژینەوەکە باس لە لەشکرکێشی تۆرەکۆمەڵایەتییەکان- تیکتۆک دەکات، کە دوژمنایەتی کولتووری کۆمەڵگای کوردی دەکات، ئەوەش لەوکاتەوە دێت بەتایبەتی دوای سەرهەڵدانی شۆڕشی دیجیتاڵی- سەرهەڵدانی ئامێرە زیرەکەکانی وەکو موبایل و چەندین ئامرازی پەیوەندی، کە بەکارهێنەرانی ئینتەرنێتی زیاتر کرد، هەرئەوەش وای کردووە ئۆپەراسیۆنەکانمان قورستر بێت، لەبەرئەوەی پەیوەندییە فراوانە کۆمەڵایەتییەکانیان گۆڕییەوە بۆ پابەندبوونیان بە سۆشیال میدیا- تیکتۆک، بۆیە دەکرێت کێشەی ئەم توێژینەوە لە چەند پرسیارێک کورت بکەینەوە، کە لە بیری توێژەر چەکەرەی کردووە و هەوڵدەدات بگات بە وەڵامەکانیان، ئەوانەش بریتیین: چ جۆرە بەها و باوەڕێک بە شێوەیەکی باو لەلایەن تیکتۆککەرەکانەوە لەسەر پلاتفۆرمەکە پەرەی پێ دەدرێت؟، تا چەند تیکتۆککەرەکان ناوەڕۆکی پەروەردەیی لەسەر تیکتۆک دروست دەکەنو هاوبەشی دەکەن؟ منداڵان و هەرزەکاران چۆن هەست بەو بەها و پەیامانە دەکەن، کە لەلایەن تیکتۆککەرەکانەوە پێشکەش دەکرێن؟ ئەو کێشانە لەکاتێکدایە بەها کۆمەڵایەتییەکان لە کۆمەڵگادا زاڵن، کە هەڵگری کولتوورە تێکەڵەکانن و کاریگەرییان لەسەر ڕەفتار و بەهادا هەیە، هەڵگری هۆکاری بابەتیین لە پەروەردە و ئابووریدا، بۆیە توێژەر لە هەوڵی ئەوەدا دەبێت لەم توێژینەوەیەدا هەموو ئەو پراکتیک و میکانیزمانەی کارکردن ئاشکرا بکات کە لەسەر بنەمای ئەم لەشکرکێشییە.

گرنگی توێژینەوە:

لە ڕوانگەی ئەنترۆپۆلۆژیای کولتووریییەوە گرنگی ئەم توێژینەوە لەوەدایە، بەهۆی بەشداریکردنی تاکی کۆمەڵگا- منداڵان و هەرزەکاران لە پانتایی سۆشیال میدیا- تیکتۆک و باسکردن لە داینامیکی کولتووری، تێگەیشتنی قوولترمان پێ دەدات لە گۆڕانکاری و بەردەوامی کولتووریییەکان، بۆیە دەتوانرێت ئاشکرا بکرێت، کە چۆن تیکتۆککەرەکان بەشداری لە گۆڕینی نۆرم و بەها کولتووریییەکان لەناو کایەی تۆڕەکۆمەڵایەتییەکان دەکەن ؟دەتوانین ڕۆشنایی بخەینە سەر چۆنیەتی بەشداریکردنی تاک-هەرزەکار لەگەڵ ناوەڕۆکی تیکتۆککەرە بۆ پیشاندانی شوناس و ناسنامەکە؟ بۆیە تێگەیشتن لەم پرۆسانە بۆ ئەنترۆپۆلۆژیای کولتووری زۆر گرنگە، ئەوەش بۆ ئەوەیە تێبگەین کە چۆن کولتوور لە سەردەمی دیجیتاڵیدا دەگونجێت و پەرەدەسێنێت؟

ئامانجی توێژینەوە

مەبەست لەم توێژینەوەیە دیاریکردنی کاریگەری تیکتۆککەرەکانە لەسەر بەهای پەروەردەییەکان. ڕێکارەکانی ئەم توێژینەوە، توێژینەوەیەکی چەندایەتییە، کە توێژەر چەند دایک و باوکێک بە نموونە وەردەگرێت بۆ باسکردنی هەڵوێستیان لەبارەی دیاردەکە.

1- بۆ دەستنیشانکردنی تایبەتمەندییە دیمۆگرافییەکانی بەشداربووان.

2- گەڕان بەدوای ڕێگا و شێوازەکانی بەکارهێنانی تیکتۆک لە نێوان گروپە دیمۆگرافییە جیاوازەکاندا.

3- هەڵسەنگاندنی کاریگەری تیکتۆککەرەکان لەسەر بەها پەروەردەییەکان لەنێو بەکارهێنەران.

4- پشکنینی ئەو بەرەنگاربوونەوانەی کە دایک و باوکان ڕووبەڕووی دەبنەوە لە ڕێگریکردن لە بەکارهێنانی تیکتۆک بۆ منداڵەکانیان.

5- دیاریکردنی پەیوەندی لەنێوان ڕێگاو شێوازەکانی بەکارهێنانی تیکتۆک و بەها پەروەردەییەکان.

6- دیاریکردنی کاریگەری ڕێگا و شێوازەکانی بەکارهێنانی تیکتۆک لەسەر بەها پەروەردەییەکان.

1- چەمکە سەرەکییەکان

1-1-بەها

1-بەها: ناوەڕۆکی توخمی کولتووری پێکدێنێت (میران، ٢٠٢١: ٨٥)؛ "بریتییە لە نۆرمی سەرەکی بەباشدانراو لە کۆمەڵگادا، کە لەلایەن کولتوورەوە، بۆ مەبەستی ئاڕاستەکردنی تاک و ڕێکخستنی ژیانی کۆمەڵگا دیار دەکرێن" (عەبدوڵڵا, ٢٠٢٢: ٣١٤)؛ هەر کۆمەڵگایەک چەندین بەهای تایبەت بە خۆیان هەیە، لەگەڵ ئەوەشدا کە لەسەر زۆربەی وڵاتانی جیهانیشدا بەهایەکی گشتی هەیە (MIRAN, et al., 2021)، زۆرێک لە گەلان بەجۆرێک لە بەهای قبوڵ دەکەن، دەکرێت چوارچێوەیەک بێت، کە سیستەمی کۆمەڵگا بە دەوریدا دەسوڕێتەوە، یان دەکرێت بەهایەک بێت لە پێکهاتە کولتووریییەکان، واتە زۆرینەی خەڵک پابەندی بن و ڕێز لەم بەهایە بگرن "نەوەک گشتیان پابەندی بن"، دەکرێت بەهایەک لە بەهایەکی تر گرنگتر بێت (ناصر، ٢٠٢٠: ١٢٣)، بەڵام پێویستە ئاماژە بەوە بکرێت، کە هەموو کۆمەڵگایەک بەهای تایبەتی خۆی هەیە. هەرچەندە زۆربەیان ئەخلاقێکی هاوبەشی جیهانیان هەیە، بۆ نموونە هەندێک لە گەلان بەهایەک وەک بەهای ناوەندی، کە هەموو لایەنە کۆمەڵایەتییەکانی دیکە لەناویدا دەسوڕێنەوە، یان ئەو بەهایەی کە پێکهاتە کۆمەڵایەتییەکان بەرز دەکاتەوە، کە زۆربەی خەڵک پابەندن بەو بنەمایە نەک هەموو کەسێک. بەهایەک لە بەهاکەی تر گەورەتر دەردەکەوێت.

2- پەروەردەیی: چەمکێکی فراوانە کە گرنگی بە پەروەردەکردنی بەها مەدەنی و ئەخلاقییەکان دەدات لە پراکتیکەکەیدا (YAZICI, 2013) . شانبەشانی زاراوەی دیکەی بەکارهێنراوی باو وەک پەروەردەی ڕۆحی، ئەخلاقی، کۆمەڵایەتی و کولتووری بەکاردەهێنرێت. (Halstead & Taylor, 2000).

3-بەهای پەروەردەییەکان: ئاماژەیە بۆ ئەو بەها و پرەنسیپانەی کە لە ڕێگەی پەروەردەوە فێر دەکرێن، کە بەشدارن لە گەشەسەندنی تاکەکان (سیوەیلی، ٢٠١٦: ١٩١). ئەو بەهایانە لە لایەن سەرچاوە جۆراوجۆرەکانی وەک مامۆستا، دایک و باوک، ئەدەب و فیلمەوە بچێنرێن، بۆ نموونە فیلمە کارتۆنییەکانی چیرۆکی ئەفسانەیی دەتوانن بەها ئەخلاقی و کۆمەڵایەتی و خێزانییەکان دابین بکەن، کە لە چالاکییەکانی ژیانی ڕۆژانە (Suryanti, 2023) پراکتیز دەکرێت(.

بەها پەروەردەییەکان: ئاماژەن بۆ ئەو بنەما و باوەڕانەی کە ئەزموونی فێربوون و گەشەکردنیان لە قاڵب دەدەن (BALTACI, 2019). ئەم بەهایانە ڕێنمایی دەکەن، کە قوتابیان چۆن هەست بە پەروەردە دەکەن، هەڵوێستەکانیان بەرانبەر بە فێربوون و ڕەفتارەکانیان لە شوێنە پەروەردەییەکاندا (Beaty, 2016). بۆیە "بەهای پەروەردەییەکان" گرنگی بە بنەماکانی فێربوون، ڕێنماییکردنی ڕەفتار و پەروەردەکردنی گەشەی کەسی و کۆمەڵایەتییە.

1-2-تیکتۆککەرە:

تیکتۆک پلاتفۆرمێکی بەناوبانگی سۆشیال میدیایە، (پلاتفۆرمی ڤیدیۆیی کورتە) و ڕێگە بە بەکارهێنەرانی دەدات ڤیدیۆ کلیپی کورت دروست بکەن و هاوبەشی بکەن، کە درێژییەکەی لە ١٥ چرکە – ١٠ خولەک، ناردنی نامەی کەسی، هەروەها دروستکردنی پەخشی ڕاستەوخۆی هەیە، کە توانای دەستکاریکردنی بەهێزی هەیە، کە بەکارهێنەر دەتوانێت جۆرە جیاوازەکانی زیاد بکات لە مۆسیقا و کاریگەرییەکان بۆ ڤیدیۆکانیان (محمدی &حسنی، ٢٠٢٤: ٧٦). بە شێوەیەکی بەرفراوان بۆ مەبەستی جۆراوجۆر بەکاردەهێنرێت و لە ساڵی ٢٠١٨ەوە چالاکە، لە ساڵی ٢٠١٩دا ناوبانگێکی جیهانی بەدەست هێنا و گەیشتە زیاتر لە ٨٠٠ ملیۆن بەکارهێنەر. ئێستا زیاترە لە ١٠٠٠ ملیۆن بەکارهێنەر، کە ئەمەش لە ناو تۆڕەکۆمەڵایەتییەکان بە ڕێژەبەندی شەشەم دێت (we are social, 2023). تیکتۆک دەتوانێت هەم کاریگەری ئەرێنی و هەم کاریگەری نەرێنی لەسەر بەکارهێنەرانی هەبێت، لەبەرئەوەی تەکنەلۆژیا کاری کردۆتە سەر هەموو کایەکانی ژیان (خۆشناو, ٢٠٢٤: ٢٣٤). لە ڕوویکدا سەکۆیەکە بۆ خۆدەربڕین و داهێنان، کە ڕێگە بە تاکەکان دەدات بۆچوون و ئەزموون و هەڵسەنگاندنی خۆیان بۆ ئەوانی دیکە هاوبەش بکەن، لە لایەکی ترەوە پەیوەندی بە کێشەکانی تەندروستی دەروونی و هێرشکردنە سەر ئەلیکترۆنی و ناوەڕۆکی نەشیاوەوە هەیە، هەروەها تیکتۆک وەک میدیایەکی پەیوەندیی دیجیتاڵی مارکێتینگ بەکارهێناوە، ئەمەش ڕێگە بە فرۆشیاران و بازرگانان دەدات کە بەرهەمەکانیان ڕێکلامی بۆ بکەن و بۆئەوەی بگەن بە فرۆشی زیاتر. سەرەڕای ئەوەش، هەندێکجار تیکتۆک وەک یارمەتیدەرێکی ڤیدیۆیی لە پەروەردەدا بەکارهاتووە، کە پاڵنەرەکانی فێربوون و توانای زارەکی لەنێو فێرخوازاندا باشتر دەکات.

تیکتۆککەرە، کەسێکە کە ناوەڕۆک لە پلاتفۆرمی سۆشیال میدیا تیکتۆک " ڤیدیۆیی کورت و سەرگەرم"ی دروست دەکات و هاوبەشی دەکات (Iodice & Papapicco, 2021)، بەتایبەتی لەنێو بینەرانی منداڵ و گەنج، بەشێک لە تیکتۆککەرەکان بە دروستکردنی ناوەڕۆکی سەرنجڕاکێش و سەرگەرمی جۆراوجۆر لەوانە: (سەما، هاوکاتکردنی لێو، چاڵنج، ڤیدیۆیی زانیاری... زۆر شتیتر) کە لەسەر پلاتفۆرمەکە فۆلۆوەرێکی زۆریان بەدەست هێناوە و بوونەتە بە کەسی کاریگەر لە سۆشیال میدیا.

1-3-ڕەفتاری پرۆکۆمەڵایەتی:

بریتییە لە وێنەی دەروونیی تاک لە واقیعی کۆمەڵایەتی خۆی، بە کۆمەڵێک بیرۆکە و هەست و ڕەفتارێک نوێنەرایەتی دەکرێت کە گوزارشت لە ئاگایی خۆی بۆ ئەم واقیعە دەکات (خلیفة، ٢٠٢١: ١٩٤). پەروەردەی کۆمەڵایەتی و کولتووری ڕۆڵێکی گرنگیان لە دروستکردنی کەسایەتی هەیە (باخەوان، ٢٠١٥: ١١٢)، بەڵام ڕەفتاری پرۆکۆمەڵایەتی، ئاماژەیە بۆ ئەو کردارانەی کە مەبەست لێی سوودگەیاندنە بە کەسانی دیکە یان کۆمەڵگا بەگشتی. ئەم ڕەفتارانە تایبەتمەندن بە میهرەبانی، هاوکاری، هاوسۆزی و خەمی خۆشگوزەرانی کەسانی دیکە (Wang, et al., 2013, p.298). ڕەفتاری لایەنگری کۆمەڵایەتی دەتوانێت کردەوەکانی وەک یارمەتیدان، هاوبەشیکردن، دڵنەواییدان و خۆبەخشی لەخۆبگرێت

(Batson, 2011, p.21)، کە پێویستی بە کرداری چڕکردنەوەی ئاگاداربوون هەیە، ئەمەش دەبێتە مایەی ڕێنماییکردن (عثمان &علی, ٢٠٢٤: ٣١٤).

ڕەفتاری پڕۆکۆمەڵایەتی بریتییە لە "ڕەفتاری خۆبەخشانە، کە مەبەست لێی سوودگەیاندنە بە کەسێکی دیکە" (Pfattheicher, et al., 2022: 125). تایبەتمەندە بە کردەوەی میهرەبانی و بەزەیی و ڕەفتاری یارمەتیدان، کە زۆر کەس بە یەکێک لە جوانترین سیفەتەکانی سروشتی مرۆڤی دەزانن (Pfattheicher, et al., 2022:127)، بۆیە ڕەفتاری پڕۆکۆمەڵایەتی بۆ پەروەردەکردنی هاوسەنگی کۆمەڵایەتی، بونیادنانی کۆمەڵگای بەهێز و پێشخستنی پەیوەندییە ئەرێنییەکانی نێوان کەسەکان زۆر گرنگە.

2- میتۆدی توێژینەوە و دۆزینەوەکان

2-1- میتۆدی توێژینەوە:

توێژینەوەکە دیزاینی وەسفکەری بڕبڕەییە، کە (٤٩٢) دایک و باوکی قوتابی لە قەزای ناوەندی هەولێر بە ئامانج گرتووە. توێژینەوەکە لە ماوەی نێوان (٢٠٢٤/٥/١) تاکو (٢٠٢٤/٨/١٣) لە سەنتەری شاری هەولێر ئەنجام درا. لەم توێژینەوەیەدا تەکنیکی نموونە گرتنی ئاسانکاری (convenience sampling) بەکارهێنراوە. بۆ حسابکردنی نموونەی توێژینەوەکە (G*Power version 3.1.9) بەکارهێنرا، بە قەبارەی کاریگەری بچوکی (0.3) و ئاستی گرنگی (0.05) و هێزی خوازراوی (0.95)، کۆی (138) خێزان پێویست بوو بۆ توێژینەوەکە، بەڵام توێژەر فۆرمی ڕاپرسی بەسەر (٥٢٠) دایک و باوکی قوتابیانی بنەڕەتی لەڕێگەی ئۆنڵاینەوە دابەش کرد، تەنها (492) فۆرم بەشێوەیەکی سەرکەوتوو بۆ توێژەر گەڕایەوە و (٢٨) فۆرم بە هۆکاری جیاواز نەگەڕایەوە و دوورخرایەوە، لەبەر ئەوە قەبارەی نموونەی توێژینەوەکە بریتی بوو لە (٤٩٢) خێزان. ڕاپرسییەکە لە چوار بەش پێک هاتبوو، بەشی یەکەم بریتی بوو لە لایەنی دێمۆگرافی بەشداربووان، کە لە (١٠) پرسیار پێک هاتبوو، بەشی دووەم: لە ڕێگا و شێوازەکانی بەکارهێنانی تیکتۆک کە لە (٨) بڕگە پێک هاتبوو، بەشی سێیەم: کاریگەری لەسەر بەها پەروەردەییەکان، کە لە (٩) بڕگە پێک هاتبوو، بەشی چوارەم: ئاستەنگەکانی ڕێگریکردن لە بەکارهێنانی تیکتۆک بۆ منداڵان ئەمەشیان پێک هاتبوو لە (٩) بڕگە. سەرجەم بڕگەکان بەم شێوازە بۆ وەڵامدانەوە پۆلێن کرابوون: (١) هیچ کات (٢) هەندێک کات (٣) نازانم (٤) زۆر کات (٥) بۆ هەمیشە. بەردەست نەبوونی ئامێری زیرەک لەلایەن بەشێک لە دایک و باوکان و نەبوونی شارەزایی و هەروەها بەردەست نەبوونی هێڵێکی ئەنتەرنێتی بەردەوام و خێرا، ئەوانە هەمووی بەشێک بوون لە سنووردارکردنی توێژینەوەکە.

پێش ئەنجامدانی توێژینەوەکە، ڕەزامەندی فەرمی لە زانکۆی سەلاحەدین/ کۆلێژی ئاداب بۆ ئەو توێژینەوەیە وەرگیرا. توێژینەوەکە ڕاپرسییەکی ئۆنلاین بوو بەبێ ئەوەی ناوی خۆی تۆمار بکات، لینکی ڕاپرسییەکە لە ڕێگەی ئامێری زیرەکەوە بۆ دایک و باوکان نێردراوە، هەروەها ڕەزامەندی لە بەشداربووان وەرگیرا، بۆ ئەوەی بەشێوەیەکی ئارەزوومەندانە بەشداری لە توێژینەوەکەدا بکەن. توێژەر پابەند بوو بە سەرجەم پرەنسیپە ئەخلاقییەکان بۆ ئەنجامدانی توێژینەوەکەی. پڕۆگرامی (SPSS) وەشانی (26) ی بەکارهێنا بۆ شیکارکردنی زانیارییەکانی توێژینەوەکە.

خشتەی ژمارە (١) Reliability بۆ پرسیارەکانی بەشەکانی (2، 3 و 4)

Reliability Statistics		
بەشەکان	Cronbach's Alpha	Items
2. بەکارهێنانی تیکتۆک	0.872	8
3. بەها پەروەردەییەکان	0.937	9
4. ئاستەنگەکان	0.938	9

لە خشتەی ژمارە (١)دا، شیکاری Reliability یەکدەنگییەکی ناوخۆیی بەرز بۆ ئەو تەرازووانەی، کە لە توێژینەوەکەدا بەکارهێنراون نیشان دەدات. ئەلفای کرۆنباخ بۆ پێوەری بەکارهێنانی تیکتۆک کە بریتی بوو لە (8 پرسیار) 0.872 ە، ئەمەش ئاماژەیە بۆ متمانە پێ کراوییەکی باش. پێوەری بەها پەروەردەییەکان کە پێک هاتبوو لە (9 پرسیار) متمانەیەکی زۆر بەرزی لەگەڵ ئەلفا کرۆنباخی 0.937 هەیە، لە هەمان کاتدا پێوەری ئەو ئاستەنگانەی کە دایک و باوک لە ڕێگریکردن لە بەکارهێنانی تیکتۆک ڕووبەڕووی دەبنەوە بریتی بوو لە (9 پرسیار)، کە متمانە پێ کراوییەکی نایاب نیشان دەدات بە ئەلفا کرۆنباخی 0.938. ئەم بەهایانە ئەوە نیشان دەدەن، کە پرسیارەکانی ناو هەر یەک لە بەشەکان زۆر یەکدەنگن لە ڕووی پێوانەکردنی بونیادەکانیانەوە.

2-2- دۆزینەوەکان:

خشتەی ژمارە (٢): تایبەتمەندییە دێمۆگرافیەکانی بەشداربووان

گۆڕاوەکان		دووبارەبووەوە	ڕێژەی سەدی %
تەمەنی دایک	25-18	12	2.4
	35-26	176	35.8
	45-36	228	46.3
	55-46	64	13.0
	55 و بەرەوسەر	12	2.4
ئاستی خوێندەواری دایک	بنەڕەتی	112	22.8
	ئامادەیی	56	11.4
	دبلۆم	92	18.7
	بەکالوریوس	168	34.1
	ماستەر	64	13.0
تەمەنی باوک	25-18	8	1.6
	35-26	92	18.7
	45-36	240	48.8
	55-46	108	22.0
	55 و بەرەوسەر	44	8.9
ئاستی خوێندەواری باوک	بنەڕەتی	104	21.1
	ئامادەیی	52	10.6
	دبلۆم	48	9.8
	بەکالوریوس	136	27.6
	ماستەر	152	30.9
ژمارەی کچ	هیچ	132	26.8
	3-1	348	70.7
	6-4	8	1.6
	7 و بەرەو سەر	4	0.8
ژمارەی کوڕ	هیچ	92	18.7

	3-1	376	76.4
	6-4	20	4.1
	7 و بەرەو سەر	4	0.8
مندالّەکانت لە چ جۆرە قوتابخانەیەکن	حکومی	236	48.0
	ناحکومی	212	43.1
	نێودەوڵەتی	44	8.9
ئایا وەک دایک و باوک تیکتۆک بەکار دەهێنن؟	بەڵێ هەردوکمان	216	43.9
	بەڵێ تەنها دایک	64	13.0
	بەڵێ تەنها باوک	88	17.9
	نەخێر هیچ یەکمان	124	25.2
کۆی گشتی		492	100.0

لە خشتەی ژمارە (٢)دا تایبەتمەندییە دیمۆگرافییەکانی ئەو دایک و باوکانەی کە بەشداربیان لە ڕاپرسییەکەدا کردووە، ئاشکرای دەکات، کە زۆرینەی دایکان تەمەنیان لە نێوان ٣٦-٤٥ ساڵیدایە، کە ڕێژەکەی بریتییە لە (٤٦.٣%)، بڕوانامەی بەکالۆریۆسیان هەیە بەڕێژەی (٣٤.١%)، هەروەها زۆربەی باوکەکان تەمەنیان لە نێوان ٣٦-٤٥ ساڵیدایە بەڕێژەی (٤٨.٨%) و بڕوانامەی ماستەریان بەڕێژەی (30.9%).

ژمارەی منداڵ لە خێزانەکان، ئەو خێزانانە 1-3 کچیان هەیە، بە ڕێژەی (70.7%)ە. ئەو خێزانانەی 1-3 کوڕیان هەیە، بە ڕێژەی (76.4%)ە. ئەو دایک و باوکانەی لە تۆڕێنەوەکەمان بەشدارن، زۆربەی منداڵانیان لە قوتابخانە حکومییەکان دەخوێنن، کە ڕێژەکەی بریتییە لە (٤٨%)، ئەوانەشی کە لە قوتابخانە ناحکومییەکان دەخوێنن ڕێژەکەیان بریتییە لە (٤٣.١%)، ڕێژەیەکی کەمیش دەچنە قوتابخانە نێودەوڵەتییەکان کە ڕێژەکەیان (٨.٩%)ە.

سەبارەت بە بەکارهێنانی تیکتۆک، بە ڕێژەی (٤٣.٩%)ی دایک و باوکان ڕایان گەیاندووە، کە هەردووکیان تیکتۆک بەکاردەهێنن، لە کاتێکدا بە ڕێژەی (٢٥.٢%) ئاماژەیان بەوە کردووە، هیچ کام لە دایک و باوکەکان پلاتفۆرمەکە بەکارناهێنن "کەچی منداڵەکانیان بەکاردەهێنن"[1]. لە کاتی پەتاکەدا لە ساڵی ٢٠٢٠دا "تیکتۆک" بووە زۆرترین دابەزاندنی تۆڕی کۆمەڵایەتی لە جیهان؛ بەپێی ئاماری ناوەندی ڕاگەیاندنی عێراق، لە ساڵی ٢٠٢٤ نزیکەی ٣٢ ملیۆن بەکارهێنەر لە تۆڕی کۆمەڵایەتی تیکتۆک لە عێراقدا هەن، لە کاتێکدا لە ساڵی ٢٠٢٣ ژمارەی بەکارهێنەرانی ئەو تۆڕە بریتی بووە لە (٢٣,٨٨) ملیۆن (قادر، ٢٠٢٤)، وەک دەگوترێت ئەو نەوەیە، نەوەیەکی "ئەسپێکوژە"، ئەسپێکوژ بەو مانایەی نا کە تەمبەڵ و تەوەزەڵ بووە و هیچ کار و کردەوە و چالاکییەکی نییە، بەڵکو پتر بەو مانایەی بەکاردێت، کە بەردەوام موبایلەکەی بەدەستەوەیە و وەک ئەوەی دڵی لەناو چنگیدا بێت و نەکەوێت وەها توند گرتوویەتی (حەسەن, ٢٠١٥: ١٤١)، دەرەنجامەکان ئاماژە بەوە دەکەن کە منداڵان و هەرزەکارنی ئەم وڵاتە لە پاڵ بەکارهێنانی یاری ڤیدیۆیی و جێگەی خۆیان دەدەنەوە بە دروستکردنی کەسی لەو شوێنانەی کە کارەکتەری سەرەکییانن. زیادبوونی خۆنوێنەرایەتیکردن و ڕەفتاری ئەدای، ئەوەش هۆکارەکەی بۆئەوە دەگەڕێتەوە تۆڕی کۆمەڵایەتی "تیکتۆک" بۆ سنووردارکردنی کاتی خودی پۆرتاڵەکە کە ڕێگە بە ماوەی ڤیدیۆ لە سەرووی ١٠ خولەکەوە نادات، هەروەها ئەو پلاتفۆرمە لەسەر بنەمای نەوەکان دەردەکەون، بەتایبەتیتر لەسەر بنەمای دۆخی نەوەکان، ئەمەش هاوتایە لەگەڵ ئەوەی کە ئەوان لەگەڵ داواکارییەکانی...

[1] لەم توێژینەوەدا، پێویستە منداڵەکانیان پلاتفۆرمی تیکتۆک بەکاربهێنێت، ئەگەر هاتوو لە فۆرمی ڕاپرسییەکە ئاماژە بەوە کرابوو "منداڵەکەم تیکتۆک بەکارناهێنێت"، ڕاستەوخۆ ئەو فۆرمە ڕەتکراوەتەوە.

خشتەی ژمارە (٣): ڕێگاو شێوازەکانی بەکارهێنانی تیکتۆک:

پرسیارەکان	وەڵامەکان	دووبارەبووەوە	%	Mean	Std. Deviation
منداڵەکەم تیکتۆک بەکاردەهێنێت	هیچ کات	144	29.3	2.8699	1.54213
	هەندێک کات	104	21.1		
	زۆر کات	160	32.5		
	بۆ هەمیشە	84	17.1		
بەشێوەیەکی گشتی، منداڵەکانم ڕۆژانە ٢ کاتژمێر و زیاتر تیکتۆک بەکاردەهێنن	هیچ کات	164	33.3	2.7154	1.50773
	هەندێک کات	96	19.5		
	نازانم	8	1.6		
	زۆر کات	164	33.3		
	بۆ هەمیشە	60	12.2		
ڕێگە بە منداڵەکانم دەدەم، کە تیکتۆک یان پلاتفۆرمی ڤیدیۆیی کورت فۆرم هاوشێوەی بەکاربهێنن.	هیچ کات	228	46.3	2.1057	1.29428
	هەندێک کات	128	26.0		
	نازانم	8	1.6		
	زۆر کات	112	22.8		
	بۆ هەمیشە	16	3.3		
ئێمە وەکو (دایک/ باوک) فۆلەوەری منداڵەکەمم.	هیچ کات	196	39.8	2.5285	1.54933
	هەندێک کات	100	20.3		
	نازانم	8	1.6		
	زۆر کات	116	23.6		
	بۆ هەمیشە	72	14.6		
لەگەڵ منداڵەکانم قسە لەسەر ناوەڕۆکی تکتۆکەکان دەکەین کە سەیری کردووە	هیچ کات	172	35.0	2.4797	1.39449
	هەندێک کات	124	25.2		
	نازانم	16	3.3		
	زۆر کات	148	30.1		
	بۆ هەمیشە	32	6.5		
ئارەزوو دەکەم منداڵەکانم ببن بە تیکتۆککەر	هیچ کات	352	71.5	1.6748	1.17334
	هەندێک کات	36	7.3		
	نازانم	20	4.1		
	زۆر کات	80	16.3		

	بۆ هەمیشە	4	0.8		
هانی منداڵەکانم دەدەم بۆئەوەی بەدواداچوون "فۆڵەوەری" ئەو تیکتۆککەرانە بن، کە پەرەدەدەن بەلایەنی پەروەردەیی.	هیچ کات	160	32.5	2.7398	1.47118
	هەندێک کات	84	17.1		
	نازانم	20	4.1		
	زۆر کات	180	36.6		
	بۆ هەمیشە	48	9.8		
هانی منداڵەکانم دەدەم بۆئەوەی بەدواداچوون "فۆڵەوەری" ئەو تیکتۆککەرانە بن، کە پەرەدەدەن بەلایەنی نوکتە و قسەی نەشیاو و کات بەسەربردن.	هیچ کات	364	74.0	1.6179	1.14540
	هەندێک کات	28	5.7		
	نازانم	36	7.3		
	زۆر کات	52	10.6		
	بۆ هەمیشە	12	2.4		

لە خشتەی ژمارە (٣)دا، وەڵامی دایک و باوکان بۆ لێدوانی جۆراوجۆر سەبارەت بە بەکارهێنانی تیکتۆک لەلایەن منداڵەکانیانەوە بە پێوەرێک خراوەتەڕوو. کە ئەویش خۆی دەبینێتەوە لە (1 بۆ هیچ کات) تاکو (5 بۆ هەمیشە). تێکڕای وەڵامدانەوە بۆ ئەوەی کە ئایا منداڵەکەیان تیکتۆک بەکاردەهێنێت یاخود بەکارناهێنێت لە دەوروبەری (٢.٨٧) دایە، ئەمەش ئاماژەیە بۆ ئەوەی کە دایک و باوکان بەگشتی هەست دەکەن منداڵەکانیان هەندێک جار تا چەندین جار تیکتۆک بەکاردەهێنن. بە هەمان شێوە تێکڕای وەڵامدانەوە بۆ ئەو منداڵانەی کە تیکتۆک بەکاردەهێنن بۆ ماوەی ٢ کاتژمێر یان زیاتر لە ڕۆژێکدا (٢.٧٢) دایە، کە نزیکە لەگەڵ دەرئەنجامەکەی توێژینەوەکەی (چنار سەعد عبدالله) بە ڕێژەی (٥٠%)، کە قوتابیان لە (١- ٤) کاتژمێر سەیری یوتوب یان یاری ئەلکترۆنی دەکەن (عبدالله، ٢٠٢٤: ١٦). وەڵامی دایک و باوکان ئاماژە بەوە دەکەن، کە هەندێک جار ڕێگە بە منداڵەکانیان دەدەن پلاتفۆرمی ڤیدیۆیی کورت هاوشێوەی ئەوەی لە تیکتۆک نمایش دەکرێت بەکاربهێنن بە (تێکڕا ٢.١١). لەگەڵ ئەوەشدا دایک و باوکان فۆڵۆوەری منداڵەکانیانن (تێکڕا ٢.٥٣)، هەروەها هەندێک جار لەگەڵ منداڵەکانیان قسە دەکەن دەربارەی ئەو ناوەڕۆکە کە سەیری دەکەن، کە لە تیکتۆک سەیریان کردووە (تێکڕا ٢.٤٨). بەگشتی دایک و باوک ئارەزووی ئەوە ناکەن منداڵەکانیان ببنە تیکتۆککەرە (تێکڕای 1.67) و بە دەگمەن هانی شوێنکەوتنی تیکتۆککەرەکان دەدەن، کە گاڵتەجاڕی یان ناوەڕۆکی نەگونجاو و قسەی نەشیاو بڵاو دەکەنەوە (تێکڕای 1.62). هاندان لەلایەن دایک و باوکانەوە بۆ شوێنکەوتنی تیکتۆککەرە پەروەردەییەکان تا ڕادەیەک باشە، بەڵام ئەنجامەکە زۆر دڵخۆشکەر نییە (تێکڕا 2.74). لادانە ستانداردەکان گۆڕانکارییەکی بەرچاو لە وەڵامەکاندا لە سەرانسەری هەموو لێدوانەکاندا پێشنیار دەکەن.

دۆزینەوەکان ئاماژە بەوە دەکەن، کە لە کاتێکدا دایک و باوکان بە شێوەیەکی مامناوەند ئاگادارن و تا ڕادەیەک بەشدارن لە بەکارهێنانی تیکتۆک لەلایەن منداڵەکانیانەوە، بەڵام گرووپێکی کەم نیشان دەدەن، بۆ ئەوەی منداڵەکانیان ببنە تیکتۆککەرە یان شوێنکەوتنی دروستکەری ناوەڕۆک، بە تایبەت ئەوانەی کە بابەتی نەشیاو هاوبەش- بڵاو دەکەن. گۆڕانکاری لە وەڵامەکاندا پێشنیاری هەڵوێست و پراکتیکی جۆراوجۆری دایک و باوک دەکات، سەبارەت بە بەشداریکردنی منداڵەکانیان لەگەڵ تیکتۆک، کە ڕەنگدانەوەی ئاستی جیاوازی نیگەرانی و بەشداریکردنە لە بەڕێوەبردنی بەکارهێنانی میدیای دیجیتاڵی.

خشتەی ژمارە (٤): بۆچوونی دایک و باوکان سەبارەت بە کاریگەری تیکتۆککەرەکان لەسەر بەهاکانی پەروەردەیی

بڕگەکان	وەڵامەکان	دووبارەبوو ەوە	%	Mean	Std. Deviation
لەلای منداڵەکەم زۆر ئاساییە بێ خۆراک بێ! بەڵام بێ تیکتۆک نەبێت.	هیچ کات	252	51.2	2.2520	1.50271
	هەندێک کات	72	14.6		
	نازانم	8	1.6		
	زۆر کات	112	22.8		
	بۆ هەمیشە	48	9.8		
پێم وایە تیکتۆککەرەکان کاریگەرییان لەسەر بەها و بیروباوەڕی منداڵەکەم هەیە.	هیچ کات	112	22.8	3.0244	1.44675
	هەندێک کات	100	20.3		
	نازانم	16	3.3		
	زۆر کات	192	39.0		
	بۆ هەمیشە	72	14.6		
ناوەڕۆکی تیکتۆککەرەکان دژایەتی ئەو بەهایانەیە، کە فێری منداڵەکانم دەکەم.	هیچ کات	48	9.8	3.3984	1.27479
	هەندێک کات	112	22.8		
	نازانم	12	2.4		
	زۆر کات	236	48.0		
	بۆ هەمیشە	84	17.1		
سەرنجمداوە! گۆڕانکارییەکان لە بەهاکان و ڕەفتارەکانی منداڵەکانم دەگەڕێتەوە بۆ تیکتۆککەرەکان.	هیچ کات	148	30.1	2.6667	1.44226
	هەندێک کات	124	25.2		
	نازانم	16	3.3		
	زۆر کات	152	30.9		
	بۆ هەمیشە	52	10.6		

مندالّەکەم، تیکتۆککەرەکان وەکو نموونەی ڕۆژانەی وەردەگرێت.	هیچ کات	200	40.7	2.4797	1.49050
	هەندێک کات	92	18.7		
	نازانم	12	2.4		
	زۆر کات	140	28.5		
	بۆ هەمیشە	48	9.8		
مندالّەکانم هەست بەو بەها و پەیامانە دەکەن کە لەلایەن تیکتۆککەرەکانەوە پێشکەش دەکرێن	هیچ کات	136	27.6	2.6423	1.38146
	هەندێک کات	136	27.6		
	نازانم	32	6.5		
	زۆر کات	144	29.3		
	بۆ هەمیشە	44	8.9		
مندالّەکانم ڕێز لەخۆی گەورەتر ناگرێت.	هیچ کات	220	44.7	2.3496	1.42702
	هەندێک کات	76	15.4		
	نازانم	28	5.7		
	زۆر کات	140	28.5		
	بۆ هەمیشە	28	5.7		
مندالّەکانم بە ئەرکەکانی قوتابخانە پابەند نیین.	هیچ کات	152	30.9	2.6829	1.42321
	هەندێک کات	104	21.1		
	نازانم	24	4.9		
	زۆر کات	172	35.0		
	بۆ هەمیشە	40	8.1		
مندالّەکانم فێرە ئەو قسە نەشیاوانە بوونە، کە لەلایەن تیکتۆکەرەکانەوە ئاڕاستە دەکرێت.	هیچ کات	208	42.3	2.3984	1.45392
	هەندێک کات	96	19.5		
	نازانم	8	1.6		

	زۆر کات	144	29.3		
	بۆ هەمیشە	36	7.3		

لە خشتەی ژمارە (٤)دا ، بەهاکانی مامناوەندی و لادانێکی ستاندارد بۆ وەڵامەکانی دایک و باوک سەبارەت بە بەکارهێنانی تیکتۆک لەلایەن منداڵەکانیان و کاریگەرییەکانی لەسەر بەها پەروەردەیی و ڕەفتارەکانیان دیاری دەکات. ئەو لێدوانەی مامناوەندی (٢.٢٥٢٠) بەو مانایەی "هەندێک جار" "لەلای منداڵەکەم زۆر ئاساییە بێ خواردن بێت! بەڵام بێ تیکتۆک نەبێت"، ئەمەش ئاماژەیە بۆ ئەوەی کە دایک و باوکان بەگشتی ناکۆکن یان بێلایەنن سەبارەت بەم وابەستەییە زۆرە بە تیکتۆک. بڕگەی "پێم وایە تیکتۆککەرەکان کاریگەرییان لەسەر بەها و بیروباوەڕی منداڵەکەم هەیە " مامناوەندی (٣.٠٢٤٤)، ئەمەش ئاماژەیە بۆ نادڵنیایی یان بێلایەنی لە نێوان دایک و باوکەکاندا؛ ڤیگۆتسکی دەڵێت: "منداڵ بە هەماهەنگی ژینگەکەی خۆی فۆرم دەگرێت"، ئەویش بەو مانایە دێت، کە منداڵ لەگەڵ دەوربەرەکەیدا خەریکی قسەکردن، گفتوگۆ و هێما گۆڕینەوەیە. ئەو منداڵە هەموو شتێک دەکات بۆ ئەوەی گوزارشت لە بوونی خۆی بکات و فۆرمێک بەبەر خۆیدا بکات (سەعید, ٢٠٢٠: ٥٩).

"ناوەڕۆکی تیکتۆککەرەکان دژایەتی ئەو بەهایانەیە، کە فێری منداڵەکانم دەکەم" مامناوەندی بەرزتری هەیە کە (٣.٣٩٨٤) ە، ئەمەش ئاماژەیە بۆ ئەوەی زۆرێک لە دایک و باوکان پێیان وایە، ناوەڕۆکی تیکتۆک زۆرجار لەگەڵ بیروباوەڕو بەهاکانیان ناگونجێت. ئەو بڕگانەی کە ماونەتەوە، تایبەت بە گۆڕانکاری لە بەها و ڕەفتاری منداڵان و بە نموونەگرتنی تیکتۆکەرەکان بۆ ژیانی ڕۆژانەیان و پەیام و لێدوانە خراپەکانیان و بابەتی ڕێزگرتنی گەورەکان لەلایەن منداڵانەوە و ڕادەی پابەندی بە قوتابخانە و فێربوونی قسەی هەموو ئەمانە بەهای ئاماریان لەنێوان (٢.٥ بۆ ٢.٧) دایە؛ بەکارهێنەرانی سۆشیال میدیا کاریگەری ئەو بیروباوەڕە هەڵانەی کە پێشتر هەیان بووە، بەجۆرێک لە کاتی سەیرکردن و بەدواداچوونی ئەوان وا دەکات لەگەڵ ئەو بیروباوەڕەی پێشوویاندا کارلێک بکات بۆ بەرهەمهێنانی چەندان بیروباوەڕێکی هەڵەی تر (عبدالباقی، ٢٠٢٠: ١٦٤)، ئەمەش دەرخەری ئەوەیە کە تیکتۆک کاریگەریی لەسەر ئەم لایەنانە هەیە. لادانە ستانداردەکان بۆ هەموو بابەتەکان تاڕادەیەک بەرزن، کە ئاماژەیە بۆ گۆڕانکارییەکی بەرچاو لە وەڵامەکانی دایک و باوکدا.

لە ڕوانگەی ئەنترۆپۆلۆژییەوە دەتوانرێت ڕەفتاری پرۆکۆمەڵایەتی وەک لایەنێکی بنەڕەتی کۆمەڵایەتییەتی مرۆڤ سەیر بکرێت کە بە قوواڵی لە نۆرم و پراکتیکە کولتوورییەکاندا چەسپاوە. ئەم ڕەفتارانە نەک هەر پەیوەندی کۆمەڵایەتی و هاوسەنگی کۆمەڵایەتی بەهێز دەکەن بەڵکو بەها و چوارچێوەی ئەخلاقی بنەڕەتیش ڕەنگ دەدەنەوە کە لە کۆمەڵگا جیاوازەکاندا جیاوازن. تێگەیشتن لە ڕەفتاری پرۆکۆمەڵایەتی لە چوارچێوەی کولتووری خۆیدا ڕێگە بە قەدرزانییەکی دەوڵەمەندتر دەدات، کە چۆن کۆمەڵگاکان کردەوەی هاوبەش و خۆبەخشانە چاندن و بەردەوامی دەکەن.

دۆزینەوەکان ئەوە پیشان دەدەن، کە دایک و باوک کۆمەڵێک بۆچوون سەبارەت بە کاریگەرییەکانی تیکتۆک لەسەر بەها و ڕەفتاری منداڵەکانیان نیشان دەدەن، هەندێکیش سەبارەت بە ناتەبایی ناوەڕۆک لەگەڵ بەها فێرکراوەکانیان نیگەرانی خۆیان دەربڕیوە. گۆڕانکاری لە وەڵامەکاندا تیشک دەخاتە سەر تێڕوانینە جیاوازەکانی دایک و باوک، ئەمەش ئاماژەیە بۆ ئەوەی کە کاریگەری تیکتۆک لەسەر بەها و ڕەفتارە پەروەردەییەکانی منداڵان ئاڵۆزە و لەوانەیە لە نێوان خێزانە جیاوازەکاندا جیاوازییەکی بەرچاوی هەبێت.

خشتەی ژمارە (٥): ئەو ئاستەنگانە کە ڕووبەرووی دایک و باوک دەبێتەوە بۆ ڕێگریکردن لە منداڵەکانیان بۆ بەکارهێنانی تیکتۆک

بڕگەکان	وەڵامەمان	دووبارەبوو ەوە	%	Mean	Std. Deviation
تیکتۆک چەندین ناوەڕۆکی سەرنجڕاکێش و سەرگەرمی پێشکەش دەکات، کە بە ئاسانی دەتوانێت سەرنجی منداڵەکانم ڕابکێشێت.	هیچ کات	60	12.2	3.187	1.25294
	هەندێک کات	116	23.6		

	نازانم	40	8.1		
	زۆر کات	224	45.5		
	بۆ هەمیشە	52	10.6		
مندالّەکانم تیکتۆک بەکاردەهێنن، لەبەرئەوەی هاوڕێکانیان بەکاری دەهێنن، ئەمەش فشارێکی کۆمەڵایەتی دروست دەکات، تاوەکو بەشداری پلاتفۆرمەکە بکەن بۆ ئەوەی پەیوەندییان بەردەوام بێت.	هیچ کات	176	35.8		
	هەندێک کات	84	17.1		
	نازانم	24	4.9		
	زۆر کات	172	35.0		
	بۆ هەمیشە	36	7.3	2.6098	1.44771
مندالّەکانم دەستیان بە چەندین ئامێری (سمارتفۆن، تابلێت، کۆمپیوتەر) دەگات، ئەمەش وا دەکات ئێمە بە ئاستەم دەتوانین چاودێری هەموو چالاکییە ئۆنلاینەکانیان بین.	هیچ کات	108	22.0		
	هەندێک کات	100	20.3		
	نازانم	12	2.4		
	زۆر کات	240	48.8		
	بۆ هەمیشە	32	6.5	2.9756	1.35366
لەبەرئەوەی مندالّەکانم خاوەنی شارەزایی تەکنەلۆژی زیاترن لە ئێمە، ئەمەش وایان لێ دەکات کە خۆیان لە کۆنترۆڵ و سنووردارکردنی ئێمە بەدوور بگرن.	هیچ کات	120	24.4		
	هەندێک کات	120	24.4		
	نازانم	40	8.1		
	زۆر کات	172	35.0		
	بۆ هەمیشە	40	8.1	2.7805	1.3601
ئێمە وەک دایک و باوک کێشەمان هەیە بۆ دۆزینەوەی هاوسەنگییەکی دروست لە نێوان پێدانی سەربەخۆیی مندالّەکانمان و دڵنیابوون لە سەلامەتی ئۆنلاینیان. کۆنترۆڵکردنی زیادەڕۆیی لەوانەیە ببێتە هۆی یاخیبوون و ڕەفتاری نهێنی مندالّەکانمان.	هیچ کات	60	12.2		
	هەندێک کات	132	26.8		
	نازانم	44	8.9		
	زۆر کات	200	40.7		
	بۆ هەمیشە	56	11.4	3.122	1.26739
مندالّەکەم ئالوودەی تیکتۆک بووە، کاتەکانی زیاتر لەسەر ئەو شاشەیە بەسەر دەبات، ئەوەش کاریگەری لەسەر تەندروستی دەروونی مندالّان و شێوازی خەوتن و ئەدای خوێندنی مندالّان دەبێت.	هیچ کات	184	37.4		
	هەندێک کات	60	12.2		
	نازانم	20	4.1	2.6911	1.51102
	زۆر کات	180	36.6		

	بۆ هەمیشە	48	9.8		
بەرکەوتن بە وێناکردنی ژیان و زۆرجار ناڕاستەقینە دەتوانێت کاریگەری نەرێنی لەسەر خۆبەگەورەزانین و وێنەی جەستەی منداڵان هەبێت.	هیچ کات	108	22.0		
	هەندێک کات	116	23.6		
	نازانم	52	10.6		
	زۆر کات	180	36.6		
	بۆ هەمیشە	36	7.3	2.8374	1.32268
نیگەرانین سەبارەت بە چۆنیەتی کۆکردنەوە و بەکارهێنانی زانیاری کەسی تیکتۆککەر، بەتایبەتی سەبارەت بە پاراستنی نهێنی منداڵەکانیان.	هیچ کات	88	17.9		
	هەندێک کات	88	17.9		
	نازانم	44	8.9		
	زۆر کات	212	43.1		
	بۆ هەمیشە	60	12.2	3.1382	1.34073
ئەگەری کارلێککردنی منداڵەکانم لەگەڵ کەسانی نامۆدا لەو پلاتفۆرمە مەترسییەکی بەرچاوی سەلامەتی دروست دەکات.	هیچ کات	84	17.1		
	هەندێک کات	72	14.6		
	نازانم	20	4.1		
	زۆر کات	232	47.2		
	بۆ هەمیشە	84	17.1	3.3252	1.37179

ئەزموونە هەستپێکراوەکانی کارلێککردن لەگەڵ کۆمەڵگای ناوخۆیی بووە هۆی پەرەسەندنی پەیوەندییە کەسییەکان لە نێوان تاکەکاندا، هەرچەندە ئەو کەسانە یان لایەنانەی کە لە ڕێگەی گروپەکەوە کارلێک دەکەن، بە شێوەیەکی واقیعی ڕووبەڕووی یەکتر نابینن، بەڵام کاریگەری و حوکم لەسەر تاکەکان دروست دەکەن. ئەوان پەیوەندی دەکەن بە پشتبەستن بەو نیشاندەرانەی، کە لە کاتی پرۆسەی کارلێکی ئەرێنی و گەشەپێدان لە ناو کۆمەڵگای ناوخۆییدا بەدەستی دەهێنن (محمود، ٢٠٢١: ١٦٤).

ئەرکێک لە ئەرکە سەرەکییەکانی دایک و باوک بریتییە لە پەروەردەکردنی منداڵەکانی و ڕاهێنانیان لەسەر ژیانی کۆمەڵایەتی و فێرکردنی زانیاری و چۆنیەتی شێواز و ڕەفتارەکانی ژیان، دەکرێت بەم شێوەیە فێرکردن پێناسە بکەین بریتییە لە "ڕوودانی گۆڕانکاریەکی دیار و بەرچاو لەسەر چۆنیەتی بەجێهێنان و وەڵامدانەوەی دەوروبەر" (ئالانی, ٢٠١٤: ١٩٧). لە خشتەی ژمارە (٥)دا مامناوەندی و لادانە ستانداردەکان دەخاتەڕوو بۆ تێڕوانینەکانی دایک و باوکان سەبارەت بەو ئاستەنگانەی ڕووبەڕوویان دەبێتەوە بۆ ڕێگریکردن لە بەکارهێنانی تیکتۆک لەلایەن منداڵەکانیانەوە. بەرزترین مامناوەندی (3.3252) ئەوە پیشان دەدات، کە دایک و باوکان تەواو نیگەرانن لە مەترسی سەلامەتی منداڵەکانیان بۆ ئەگەری کارلێککردن لەگەڵ کەسانی نامۆ لە تیکتۆکدا. بە هەمان شێوە نیگەرانییەکی مامناوەند تا بەرز دەردەبڕن سەبارەت بە ناوەڕۆکی سەرنجڕاکێشی تیکتۆک (3.187) و کێشەکانی زانیارییە کەسییەکان و پاراستنی نهێنییەکانی منداڵەکانیان (3.1382). دایک و باوکان دان بەوە دا دەنێن، کە کێشەیان هەیە لەبارەی ئەوەی چۆن بتوانن

هاوسەنگییەک دروست بکەن لەڕووی پێدانی سەربەخۆیی بە منداڵەکانیان و لەهەمان کاتیشدا دڵنیابوون لە سەلامەتیان (3.122) و دایک وباوکان پێیان وایە زۆر بوونی ئامێری جۆراوجۆر وای کردووە بە ئەستەم بتوانن چاودێری تەواوی منداڵەکانیان بکەن (2.9756). دایک و باوکان گرفتی کەمی شارەزاییان لە تەکنەلۆژیای نوێ هەیە و بەپێچەوانەوە منداڵەکان شارەزاییان زیاترە، ئەمەش ئەرکی چاودێری لەلایەن دایک و باوکانەوە قورستر دەکات. (2.7805) فشاری کۆمەڵایەتی (2.6098)، ئالوودەبوون (2.6911)، و کاریگەرییە نەرێنییەکان لەسەر خۆبەگەورەزانین (2.8374) هەموو ئەمانە نیگەرانییەکی تەواوی دروست کردووە بۆ دایک و باوکان.

دۆزینەوەکان، ئاماژە بەوە دەکەن کە دایک و باوکان بە پلەی یەکەم نیگەرانن لە مەترسییە سەلامەتییەکانی پەیوەست بە کارلێکی منداڵەکانیان لەگەڵ کەسانی نامۆ لە تیکتۆک، هەروەها ئەو پرسانەی پەیوەستن بە ناوەڕۆکی سەرنجڕاکێش و تایبەتمەندی. ئەم نیگەرانیانە لەگەڵ ئاستەنگەکانی چاودێریکردن بەهۆی بەردەستبوونی ئامێرەکانەوە، تیشک دەخەنە سەر ئەو ئاڵۆزییەی کە دایک و باوک ڕووبەڕووی دەبنەوە لە پاراستنی ئەزموونی ئۆنلاین منداڵەکانیان.

خشتەی ژمارە (٦): پەیوەندی لەنێوان ڕێگاو شێوازەکانی بەکارهێنانی تیکتۆک و بەها پەروەردەییەکان

Correlations		
		بەها پەروەردەییەکان
Spearman's correlation	Correlation Coefficient	0.667**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	492
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

خشتەی ژمارە (٦) پەیوەندی لە نێوان بەکارهێنانی تیکتۆک و بەها پەروەردەییەکان دەخاتە ڕوو، کە ڕێژەی پەیوەندی سپیرمان 0.667 نیشان دەدات. ئەمەش ئاماژەیە بۆ پەیوەندییەکی ئەرێنی بەهێز، واتە لەگەڵ زیادبوونی بەکارهێنانی تیکتۆک، زیادبوونی هاوتا لە کاریگەرییە هەستپێکراوەکان لەسەر بەها پەروەردەییەکان زیاد دەکات. بەهای p (Sig. 2-tailed) ی 0.000 زۆر گرنگە، ئەمەش پشتڕاستی دەکاتەوە، کە پەیوەندییەکە لە ڕووی ئامارییەوە گرنگە لە ئاستی 0.01. قەبارەی نمونە 492 (N) یە، ئەمەش بەهێزی بۆ دۆزینەوەکان زیاد دەکات. بەم شێوەیە بەکارهێنانی تیکتۆک پەیوەندییەکی بەهێزی بە بەها پەروەردەییەکانەوە هەیە.

خشتەی ژمارە (٧): کاریگەری بەکارهێنانی تیکتۆک لەسەر بەها پەروەردەییەکان

ANOVAa									
جێگیر	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	R	R Square	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta						
	7.283	0.872		8.354	0.000	.684a	0.468	430.578	0.000
بەکارهێنانی تیکتۆک	0.887	0.043	0.684	20.750	0.000				

a. Dependent Variable: بەها پەروەردەییەکان
b. Predictors: (Constant), بەکارهێنانی تیکتۆک

خشتەی ژمارە (٧) کاریگەری بەکارهێنانی تیکتۆک لەسەر بەها پەروەردەییەکان ئاشکرادەکات. بەهای گرنگی (Sig.) 0.000 ئاماژەیە بۆ پەیوەندییەکی ئاماری گرنگ لە نێوان بەکارهێنانی تیکتۆک و بەها پەروەردەییەکان. بەهای F کە بریتییە لە 430.578، بە گرنگی 0.000، زیاتر پشتگیری لەم گرنگییە دەکات. بەهای R-squared کە 0.468 یە نیشان دەدات، کە نزیکەی 46.8%ی جیاوازی لە بەها پەروەردەییەکان بە بەکارهێنانی تیکتۆک ڕوون دەکرێتەوە. ڕێژەی ستاندارد (بێتا) بۆ بەکارهێنانی تیکتۆک 0.684 یە، ئەمەش ئاماژەیە بۆ کاریگەری ئەرێنی بەهێز. بەهای (t) کە بریتییە لە 20.750 بە بەهای گرنگی 0.000، پێشنیاری کاریگەری بەهێزی بەکارهێنانی تیکتۆک لەسەر بەها پەروەردەییەکان دەکات، لەگەڵ ڕێژەیەکی ناستانداردکراو 0.887 (B)، واتە بۆ هەر یەکەیەکی زیادبوونی بەکارهێنانی تیکتۆک، بەها پەروەردەییەکان بە ڕێژەی 0.887 یەکە زیاد دەکات.

شیکارییەکە دەری دەخات کە بەکارهێنانی تیکتۆک کاریگەرییەکی بەرچاو و ئەرێنی لەسەر بەها پەروەردەییەکان هەیە، لەگەڵ ڕێژەی بەهێز و گرنگی ئاماری کە ئاماژە بەوە دەکەن، کە زیادبوونی بەکارهێنانی تیکتۆک پەیوەندی بە بەها پەروەردەییە بالاکانەوە هەیە. ئەم ئەنجامانە ئەوە پیشان دەدەن کە تیکتۆک پێشبینیکەرێکی ماناداراە بۆ پەرەپێدانی بەهای پەروەردەیی، بۆیە وا باشترە ڕێک بخرێت و بەدواداچوون و سانسۆری بۆ بکرێت.

وەک تۆڕەرێکی ئەنترۆپۆلۆژیایی کولتووری، ئەم دۆزینەوانە تیشک دەخەنە سەر ئەو ڕێگا (Nuance) نیوانسانەی، کە پلاتفۆرمە دیجیتاڵییەکان- "تیکتۆک" کارلێک لەگەڵ بەها و نۆرمەکانی کولتووری دەکەن، کە لەناو خێزانەکاندا دەگوازرێنەوە و بە ئەگەرێکی زۆرەوە تەحەدای دەکەن. گۆڕانکاری لە وەڵامەکانی دایک و باوکدا ئەوە پیشان دەدات، کە تیکتۆک هەم وەک شوێنی یەکگرتنی کولتووری و هەم وەک ململانێ کار دەکات، کە ناوەڕۆکی جیهانگیر لەوانەیە لەگەڵ بەها ناوخۆییەکان یان خێزانییەکان بەریەک بکەون. ئەم گرژییە ڕەنگدانەوەی گۆڕانکارییە کۆمەڵایەتییە فراوانترەکانە، لە چۆنیەتی کاریگەری بەکارهێنانی میدیا لە پێکهاتنی ناسنامە، ڕەفتاری کۆمەڵایەتی و گواستنەوەی نۆرمەکانی کولتووری بۆ نەوە گەنجەکان.

ئەو نیگەرانییانەی کە لەلایەن دایک و باوکانەوە دەربڕدراون سەبارەت بە ناتەبایی ناوەڕۆک لەگەڵ بەهاکانیان، جەخت لەسەر سروشتی داینامیکی گواستنەوەی کولتووری لە سەردەمی دیجیتاڵیدا دەکەنەوە، کە مندالان بەرکەوتەی سیستەمی بەهای جۆراوجۆر و هەندێک جاریش دژبەیەک دەبن. ئەمەش پرسیاری گرنگ لەسەر چۆنیەتی دانوستان و پاراستنی بەها کولتووریییەکان لە چوارچێوەی گۆڕانکاری خێرای تەکنەلۆژی و کۆمەڵایەتیدا دەوروژێنێت. گۆڕانکاری بەرچاو لە وەڵامەکاندا زیاتر ئاماژە بە پێویستی گەڕانێکی قوواڵتر و ئینتۆگرافی دەکات، کە چۆن خێزان و کۆمەڵگە جیاوازەکان ئەم تەحەددایانە بەڕێوە دەبەن، کە بە ئەگەرێکی زۆرەوە ستراتیژییە جیاوازەکانی گونجاندن، بەرخۆدان، یان تێکەڵکردنی ئەم کاریگەرییە دیجیتاڵییە نوێیانە لە چوارچێوەی کولتووری خۆیاندا ئاشکرا دەکات.

3- دەرئەنجام و ڕاسپاردە و پێشنیار

3-1- دەرئەنجام

1. ئەم تۆێژینەوەیە بۆ ڕوونکردنەوەی بۆچوونی دایک و باوکان لەسەر کاریگەرییەکانی تیکتۆککەرەکان لەسەر بەهاکانی پەروەردەیی لە قۆناغەکانی بنەڕەتی ئەنجام دراوە. نزیکەی نیوەی دایک و باوکەکان "هەردووکیان" پلاتفۆرمی تیکتۆک بەکاردەهێنن. هەرچەندە لە تیکتۆک وەکو یوتیوب فلتەری خێزانی تێدا نییە و ئاماژەی پێ نەکراوە، "فلتەرەکانی خێزان" دەتوانن ئەو ناوەڕۆکە فلتەر بکەن کە دایک و باوک ناتوانن کۆنترۆڵی بکەن.
2. کاتێک بۆچوونی دایک و باوکەکان سەبارەت بەو کاتەی کە منداڵەکانیان لە تیکتۆک بەسەری دەبەن وەرگیرا، زۆربەی دایک و باوکەکان ڕایان گەیاند کە منداڵەکانیان (٢) دوو کاتژمێر زیاتر کاتەکانیان لە تیکتۆک بەسەر دەبەن. بەپێی

راپۆرتێکی پێگەی "datareportal" هاتووە، کە لە سەرەتای ساڵی ٢٠٢٤ ژمارەی بەکارهێنەرانی ئینتەرنێت لەعێراق و هەرێمی کوردستان بە ڕێژەی ٧٨.٧% یە. کۆمەڵەی دەروونی ئەمریکی پێشنیاری ئەوە دەکات، کە منداڵان نابێت لە ٢ کاتژمێر زیاتر کاتەکانی شاشەیان هەبێت.

3. یەک لەسەر سێی دایک و باوکان نیگەرانن لەو کاتەی کە منداڵەکانیان لە تیکتۆک بەسەریان بردووە، کەچی بە هەمان دەرئەنجام یەک لەسەر سێی دایک و باوکیش نیگەران نیین. بە گوتەی زیاتر لە نیوەی دایک و باوکەکان، ناوەڕۆکی تیکتۆککەرەکان دژایەتی ئەو بەهایانەیە کە فێری منداڵەکانیان دەکەن ، پێچەوانەی ئەخلاقەکانیانن. ئەم دژایەتییە دەتوانرێت بە ناکۆکی نێوان ئەولەویەتەکانی دایک و باوک و منداڵ و مەیلی دایک و باوک بۆ پاراستنی بەهاکانیان ڕوون بکرێتەوە. دایک و باوک چاودێری ڕەفتاری منداڵەکانیان دەکەن، زۆرجار ئەو تیکتۆککەرەانە ناناسن کە منداڵەکان سەیری دەکەن و فۆلەوەرین، بۆیە تیکتۆککەرەکان لە هەندێک ڤیدیۆدا هەڵسوکەوتی خراپ بکەن. هەرزەکاران، کە هەڵسوکەوتی خراپیان بە کۆمیدی یان ڤیدیۆیەکی هەزەلی دەزانن، لەوانەیە لاسایی ئەو ڕەفتارانە بکەنەوە، کە دەبێتە هۆی ئەوەی تووشی کێشە بن. دەشێت بڵێین ئەم جۆرە بارودۆخانە کێشە لە نێوان دایک و باوک و منداڵەکاندا دروست دەکەن.

4. لە ئەنجامێکی دیکەدا ئاماژە بەوە دەکات، کە دایک و باوکان نایانەوێت منداڵەکانیان ببن بە تیکتۆککەرە. ڕێژەی ئەو دایک و باوکانەی کە منداڵەکانیان تیکتۆککەرەکان زۆرجار وەک نمونەی ڕۆژانە وەردەگرن و ئەوانەی کە هەندێکجار نزیکە لە یەکتر. جگە لەوەش دایک و باوکان ڕەزامەندییان لەسەر ئەوە نییە، کە منداڵەکانیان فۆڵۆوی تیکتۆککەرەیەک بکەن، کاتێک ئەم سێ ئەنجامە لەبەرچاو دەگیرێن، لەکاتێکدا منداڵان تیکتۆککەرە لە ژیانیاندا هەیە، دایک و باوک نایانەوێت منداڵەکانیان وەک ئەو تیکتۆککەرە بن یان وەک نموونە وەریان بگرن. یەکێک لە هۆکارەکانی ئەمەش ئەوەیە کە دایک و باوک ناوەڕۆکی تیکتۆک وەک هەڕەشەیەک بۆ سەر پێکهاتەی خێزانەکە هەست پێ دەکەن. دەتوانرێت بڵێین ڕەفتار یان لێدوانی جۆراوجۆری تیکتۆککەرە لەگەڵ سیستەمی بەهای خێزانەکان- بینەرەکاندا ناگونجێت. بەگوێرەی خشتەی ژمارە (5) لەسەرەوە کە ڕێژەی پەیوەندی لە نێوان بەکارهێنانی تیکتۆک و بەها پەروەردەییەکان دەخاتە ڕوو، هەموو ناوەڕۆکی تیکتۆک بە تەواوی نەرێنی نییە، بەڵام ئاگادار نەبوونی دایک و باوک لەم ڕاستییە دەتوانێت لێکەوتەی نەرێنی لێ بکەوێتەوە.

5. لەسەر بنەمای ئەم توێژینەوەیە، دایک و باوک باوەڕیان بەوە نییە، کە تیکتۆککەرەکان کاریگەری ئەرێنییان لەسەر بەهاکانی منداڵان هەبێت، گۆڕانکاریی ڕوویداوە لە بەهاکان و ڕەفتارەکانی منداڵەکانیان، یەک لە سەر سێ پێیان وایە منداڵەکانیان ڕێز لە خۆ گەورەتر ناگرن، کە ئەمەش بەهایەکی هەرە کاریگەری کۆمەڵگای کوردییە. دایک و باوکەکە بەشێکیان پێیان وایە بەهۆی بەکارهێنانی ئەو پلاتفۆرمە منداڵەکانیان پابەندنیین بە ئەرکەکانی قوتابخانە. بەهەمان شێوە دایکان و باوکان باوەڕیان بەوە نییە، کە منداڵەکانیان فێرە ئەو قسەنەشیاوانە بوونە کە لەلایەن تیکتۆکەرەکانەوە ئاڕاستە دەکرێت. وەکو توێژەر ئەوەی سەرنجامان داوە بەشێک لەو منداڵانە هەمان ئەو قسە ناشیاوانە دووبارە دەکانەوە کە لەلایەن تیکتۆککەرەکان ئاڕاستە دەکرێت و لە شاشەکان دەبینرێت، بۆیە تیکتۆککەرەکان دەکرێت فێر بکرێن و بە فلتەر بکرێن بەمەبەستی بەشداریکردن لە بەهاکانی پەروەردەیی وەک ڕێزگرتن، بەها ئەخلاقییەکان، بەرپرسیارێتی، ڕاستگۆیی، دەستپاکی، بەزەیی، لێبوردەیی، خۆکۆنترۆڵکردن، خێرخوازی، هاوسۆزی، نیشتمانپەروەری، هاوڕێیەتی، خێرخوازی.

3-2- ڕاسپاردە و پێشنیارەکان

1. پێویستە دایک و باوک چالاکانە چاودێری و بەشداریکردن لەگەڵ ئەو ناوەڕۆکەدا بکەن کە منداڵەکانیان لە سۆشیال میدیا-تیکتۆکدا بەکاری دەهێنن، بۆ ئەوەی دڵنیابن، کە لەگەڵ بەهاکانی خێزانەکەیاندا دەگونجێت. بە بەشداریکردن لە گفتوگۆکان سەبارەت بەوەی منداڵەکانیان سەیری چی دەکەن، دایک و باوک دەتوانن یارمەتیدەر بن لە بەهێزکردنی بەها ئەرێنییەکان و چارەسەرکردنی هەر ناوەرۆکێک کە ڕەنگە لەگەڵ فێرکارییە ئەخلاقییەکانیاندا ناکۆک بێت.

2. قوتابخانە و بەرنامە کۆمەڵایەتییەکان پێویستە وۆرک شۆپ بۆ دایک و باوک و منداڵان لەسەر خوێندەواری دیجیتاڵی پێشکەش بکەن، کە گرنگی بە چۆنیەتی هەڵسەنگاندنی ڕەخنەگرانە بۆ ناوەڕۆکی ئۆنلاین بدەن. ئەمەش دەبێتە هۆی

ئەوەی کە هەردوو دایک و باوک و منداڵ بەو لێهاتوویانەی کە پێویستن مامەڵەیەکی بەرپرسیارانە لەگەڵ پلاتفۆرمەکان (تیکتۆک، یوتوب،...) بکەن.

3. پێویستە دایک و باوکان سنووریکی کاتی شاشە بۆ منداڵەکانیان دابنێن، بە شێوەیەکی ئایدیاڵ لەنێوان (١- ٢) کاتژمێر زیاتر نەبێت لە ڕۆژێکدا، بۆ دڵنیابوون لە شێوازێکی ژیانی هاوسەنگ کە کات بۆ پەروەردە و چالاکیی جەستەیی و ڕووبەڕووبوونەوە لەخۆدەگرێت.

4. ڕەخساندنی دەرفەتێک بۆ هاوکاری لە نێوان دامەزراوە پەروەردەییەکان و تۆڕەکۆمەڵایەتییەکان- تیکتۆک بۆ دروستکردن و پێشخستنی ناوەڕۆک کە هاوتەریب بێت لەگەڵ بەها پەروەردەییەکان.

5. توێژینەوەی زیاتر پێویستە، بۆ توێژینەوە لە کاریگەرییە درێژخایەنەکانی تیکتۆک لەسەر گەشەکردنی پەروەردەیی و ئەخلاقی منداڵان. داڕێژەرانی سیاسەت پێویستە ئەم دۆزینەوانە لەبەرچاو بگرن لەکاتی پەرەپێدانی ڕێساکان لە دەوری بەکارهێنانی سۆشیال میدیا لەلایەن منداڵانەوە، دڵنیابن لەوەی کە پلاتفۆرمەکان لێپرسینەوەیان لەگەڵ دەکرێت سەبارەت بەو ناوەڕۆکە کە بەکارهێنەرانی گەنج دەستیان پێ دەگات.

6. پێشنیار دەکەم هەوڵبدرێت لە شار و شارۆچکەکانیتری هەرێمی کوردستان توێژینەوەی هاوشێوە ئەنجام بدرێت.

7. توێژینەوەی هاوشێوە لەسەر پلاتفۆرمەکانیتری سۆشیال میدیا لە شار و شارۆچکەکانی هەرێمی کوردستان ئەنجام بدرێت.

لیستی سەرچاوەکان:

1.سەرچاوەکان بە زمانی کوردی :

– باخەوان، ع.، ٢٠١٥. سۆسیۆلۆژیای زەبر و زەنگ. غەزەلنووس، سلێمانی/ هەرێمی کوردستانی عێراق.

– حەسەن, ش., ٢٠١٥. دەرۆزەکەرەکانی سەربەستی. غەزەلنووس، سلێمانی/ هەرێمی کوردستانی عێراق.

– خۆشناو, ک. ا. خ., ٢٠٢٤. بنیاتی هونەریی لە (مۆبایلە شیعر)یی کوردییدا. گۆڤاری زانکۆ بۆ زانستە مرۆڤایەتییەکان, ٢٨(٣), pp. ٢٢٤- ٢٣٧.

– سیوەیلی، ڕ.، ٢٠١٦. فەلسەفە، ڕەگەزپەرستی، پەروەردە. ماڵی وەفایی، هەولێر/ هەرێمی کوردستانی عێراق.

– سەعید, ف., ٢٠٢٠. لیۆ ڤیگۆتسکی: تیۆریی سۆسیۆکولتووری و پەروەردەی هاوچەرخ. غەزەلنووس، سلێمانی/ هەرێمی کوردستانی عێراق.

– عبدالله، چ. س.، ٢٠٢٤. کاریگەری خوێندن بە زمانە بیانییەکان لەسەر ئاستی فێربوونی زمانی کوردی لە هەرێمی کوردستاندا (توێژینەوەیەکی تیۆری مەیدانییە لە چوارچێوەی زانستی کۆمەڵناسی پەروەردە). گۆڤاری زانکۆ بۆ زانستە مرۆڤایەتییەکان، ٢٨(٤).

– عثمان, س. ی. & علی, س. ا., ٢٠٢٤. کاریگەری پڕۆگرامێکی فێرکاری بە بەکارهێنانی یاری بۆ کەمکردنەوەی فرە جوڵەیی لای منداڵانی باخچە. گۆڤاری زانکۆ بۆ زانستە مرۆڤایەتییەکان.

– عەبدوڵڵا, ز., ٢٠٢٢. سۆسیۆلۆژیای کولتوور. چاپخانەی جەنگەڵ، کوردستان.

– قادر،ه.،٢٠٢٤.ڕووداودیجیتاڵ. Available at: https://www.rudaw.net/sorani/middleeast/iraq/280620242 [١٥. ٠٨. ٢٠٢٤].

– میران، ڕ.، ٢٠٢١. مرۆڤناسی. چاپخانەی ڕۆژهەڵات، هەولێر/ هەرێمی کوردستانی عێراق.

– ناصر، ئ.، ٢٠٢٠. زانستی کۆمەڵناسی پەروەردەیی. وەرگێڕانی: دانا نادر محمد، چاپی سێیەم، بڵاوکراوەی کتێبخانەی هەژار موکریانی، هەڵەبجەی شەهید/ هەرێمی کوردستانی عێراق.

– ئالانی, ع., ٢٠١٤. پەروەردەکردنی منداڵەکانمان لە چوارچێوەی خێزان و کۆمەڵگا و قوتابخانەدا. چاپخانەی چوارچرا، سلێمانی/ هەرێمی کوردستانی عێراق.

2.سەرچاوەکان بە زمانی عەرەبی :

– ابراهيم، ى.خ.، ٢٠١٣. سوسيولوجيا (الخصائص الاجتماعية) للقائم بالاتصال فى الإعلام الإسلامي. تأليف: التربية الإعلامية، والمسؤولية الاجتماعية للإعلام الإسلامية. بغداد: دارالنفائس، للنشر و التوزيع- الأردن.

– الزهراني، ى. م. ع.، ٢٠١٨. أثر استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. كلية التربية بالإسماعيلية، المجلد ٤١.

– خليفة، ف. ح. س.، ٢٠٢١. وسائل التواصل االجتماعي ودورها في تشكيل الوعي االجتماعي. كلية التربية، المجلد ٢٢.

– عبدالباقى، ه. ا. م. م.، ٢٠٢٠. أثر الخداع الإعلانى على القرار الشرائى للمستهلل على وسائل التواصل الاجتماعى و الكلمة المنطوقة كمتغير وسيط– دراسة تطبيقية على جامعة تبوک. العلوم الاقتصادية و الادارية و القانونية، ٤(٧)، pp. ١٥٩– ١٨٢.
– محمدى، و. ح. و حسنى، ا.، ٢٠٢٤. انماط إنت اج الشباب المصرى للفيديوهات القصيرة على تطبيق تيک توک. المجلة العلمية لبحوث الصحافة، المجلد ٢٨.
– محمود، ر. ع.، ٢٠٢١. وسائل التواصل الاجتاعى وتنمية المجتمع المحلى (دراسة ميدانية فى محافظة بنى سويف). مجلة كلية الاداب– جامعة بنى سويف، المجلد عدد خاص. مدينة بني سويف/ مصر.

3.سەرچاوەکان بە زمانی ئینگلیزی

– Ahmed, H.I., 2018. Coffee Houses Culture in Erbil: A Review. Qalaai Zanist Journal, 3(4).
– BALTACI, A., 2019. SOCIAL SYSTEM THEORY AND ITS EFFECTS ON EDUCATIONAL ORGANIZATIONS. Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3(1).
– Batson ،C .D. .2011 ،Altruism in Humans .Oxford University Press.
– Beaty ،J .J. .2016 ،Skills for Preschool Teachers .Pearson Education.
– Ibrahim, H.R. and Ahmed, H.I., 2023. The Role of Civilization Management in Social Life-Analytical Research (Economic, Administration and Cultural) in Erbil City. Iraqi Journal of Humanitarian, Social and Scientific Research, 3(8S).
– Iodice ،R و .Papapicco ،C. .2021 ،To be a TikToker in COVID-19 Era: An Experience of Social .Online Journal of Communication and Media Technologies.
– Miran, R., Novakova, D.M.K.S. and Ahmed, H.I., 2021. Culture and values in Kurdish society in the Kurdistan Region of Iraq. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع, (68).
– Pfattheicher, S., Nielsen, Y. A. & Thielmann, I., 2022. Prosocial behavior and altruism: A review of concepts and definitions. Current Opinion in Psychology, Volume 44.
– Suryanti, I., 2023. Educational Values in Seloko Traditional Marriage of the Mersam Community, Batanghari Regency. Indonesian Journal of Education Research, 4(:2722-1326).
– Wang ،L. ،Bruce ،C و .Hughes ،H. .2013 ،Sociocultural Theories and their Application in Information Literacy Research and Education .Australian Academic & Research Libraries ،Issue https://doi.org/10.1080/00048623.2011.10722242.
– we are social .2023 ،https://wearesocial.com Available at :https://wearesocial.com/wp-content/uploads/2023/03/Digital-2023-Global-Overview-Report..[2023 10 31]
– Yasaroglu, C. & Boylu, M. A., 2020. Youtubers' Effect on Children's Values: Parents' Views. European Journal of Educational Sciences, 7 No.4 (1857- 6036).
– YAZICI, M., 2013. THE VIEWS AND PROFILES OF THE TEACHERS VOLUNTARILY ARTICIPATING IN VALUES EDUCATION. International Journal of Social Science, Volume 6 (Issue 2).

تأثير تيكتوكر على القيم التعليمية: دراسة أنثروبولوجية في مدينة أربيل

هيردن ابراهيم احمد

قسم علم النفس،كلية الاداب،جامعة صلاح الدين–أربيل،أقليم

كوردستان،العراق

herdn.ahmed@su.edu.krd

ملخص

يتناول هذا البحث من خلال عدسة الأنثروبولوجيا الثقافية. في مشهد رقمي سريع النمو، برز تيكتوك كقوة ثقافية مهيمنة في السنوات الأخيرة، وكان له تأثير كبير على حياة الأطفال والمراهقين. ما يلعب دورا رئيسيا في هذه المنصة هو "TikTokers" الذين لديهم تأثير كبير على قيم ومعتقدات جمهورها.

لمعالجة مشكلة هذا البحث، تم استخدام نهج الأنثروبولوجيا الثقافية، الذي يجمع بين الملاحظة المشاركة والعمل الميداني وتحليل المحتوى ونماذج المسح. باستخدام تصميم مقطعي وصفي يستهدف أولياء أمور الطلاب في وسط مدينة أربيل، استخدمت هذه الدراسة تقنية أخذ العينات الملائمة (Convenience Sampling). تم استخدام G*Power الإصدار 3.1.9 لحساب عينة الدراسة، وتم تحليل 492 نموذج مسح مكتمل. تسهل المنهجية فهم كيفية تفاعل الطلاب الابتدائيين مع محتوى تيك توك في سياقهم الثقافي.

تسلط النتائج الضوء على الديناميكيات الثقافية المعقدة لتيك توك، مع التأكيد على دور تيك توك في تشكيل القيمة التعليمية؛ عبروا الآباء عن قلقهم من أن محتوى تيك توك يتعارض مع القيم التربوية التي يعلمونها لأطفالهم؛ والعديد من المعلمين عبروا عن معارضتهم الشديدة لطموح أطفالهم إلى أن يصبحوا من مستخدمي تيك توك. تقدم الدراسة رؤى للآباء، وتسلط الضوء على التحديات وتأثير وسائل التواصل الاجتماعي على رفاهية الأطفال وتنمية القيم. يمكن أن تفيد النتائج المناقشات حول إنشا ء محتوى مسؤول وتعزيز القيمة التربوية في المساحات الرقمية.

الكلمات المفتاحية: TikTokers، القيمة التعليمية، الأخلاق الرقمية، السلوك الاجتماعي الإيجابي

The Impact of Tiktokers on Educational Value: An Anthropological Study in Erbil

Herdn Ibrahim Ahmed

Department of Psychology, College of Arts,
Salahaddin University-Erbil, Kurdistan
Region, Iraq
herdn.ahmed@su.edu.krd

Abstract

This research is examined through the lens of cultural anthropology. In a rapidly growing digital landscape, TikTok has emerged as a dominant cultural force in recent years, having a significant impact on the lives of children and teens. What plays a key role in this platform is the “TikTokers” who have a significant impact on the values and beliefs of its audience.

To address the problem of this research, a cultural anthropological approach is used, monitoring participants, fieldwork, content analysis, and survey forms. Using a descriptive cross-sectional design targeting parents of students in the centre of Erbil, in this study, a convenience sampling technique is used. G*Power version 3.1.9 was used to calculate the study sample, and 492 completed survey forms were analyzed. The methodology facilitates an understanding of how primary students engage with TikToker content in their cultural context.

The findings highlight the complex cultural dynamics of TikTok, emphasizing the role of TikTokers in shaping educational value; Parents expressed concern that TikTok content contradicted the educational values they were teaching their children; many educators expressed strong opposition to their children aspiring to be TikTokers. This study provides insights for parents, shedding light on the challenges and impact of social media on children’s well-being and improving their cultural values. The results can inform discussions on creating responsible content and promoting educational value in digital spaces.

Keywords: TikToker, educational value, digital ethics, prosocial behavior

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.11

ڕۆڵی کارتۆن و کاریکاتێر لە هونەری کوردیدا (کوردستانی عێراق)

محەمەد سالّح ڕۆستەم زادە / بەشی شێوەکاری، کۆلێژی هونەرەجوانەکان، زانکۆی سەلاحەدین-هەولێر،هەرێمی کوردستان، عێراق

OPEN ACCESS

*Corresponding author

Mohammad Saleh Rostamzadeh

mohammad.rostamzadeh@su.edu.krd

RECEIVED 06 /08/2024
ACCEPTED 12/12/ 2024
PUBLISHED 15/06/ 2025

پوختە

هونەری کاریکاتێر یەکێکە لە فاکتەرە گرنگەکانی گەشەی کۆمەڵایەتی، وەک ئامرازێکی مۆدێرنی دەربڕینی ڕەخنە بەشێوەی "وێنەیی"، توانیویەتی ڕۆڵێکی بەرچاو بگێڕێت، ئەمەش پاشی گەشەی ڕۆشنبیری و دامەزرانی سیستەمی مۆدێرنی دەسەڵاتداری لە جیهاندا، چەسپانی بیرۆکەی دیموکراسییەت و لادانی هەژمۆنی تاکەکەسی و پاشایەتی و گەشەی خێرای تێکنۆلۆژیا بەتایبەتی پیشەی چاپ، دەرفەت بۆ ڕەخنەی ڕاستەوخۆ پتر ڕەخسا، بەڵام ئەمەش کارێکی ئاسان نییە. هەندێک دەسەڵات لە ناوچە جیاوازەکان بە ناوی کۆماریيەت و دیموکراسیەت هەر لە سەر ڕێچکەی پێشووی دەسەڵاتی خانەدانی یان سەرمایەداری و نیۆلیبرالیزم کۆمەڵگا دەچەوسێننەوە، کە ئەوە ئەرکی ڕۆژنامەگەری و هونەرمەندانی ڕەخنەگری ئەستەمتر کردووە، بەڵام نەوەستاوە. بەشێکی تری ئەم هونەرە لە بەر خەمۆکی و تەنیایی مرۆڤی ئەو سەردەمە ئەرکی سەرقاڵکردنی (Entertainment) گرتوتە ئەستۆ. تۆژەر لەبەر دەوڵەمەندی ئەم ژانرە ویستوویەتی تیشک بخاتە سەر پێگەی هونەری کاریکاتێر لە کوردستانی عێراق . ئەم تۆژینەوەیە لە چوار بەش پێک دێت؛ بەشی یەکەم چوارچێوەی گشتی تۆژینەوەکە، کە پێک هاتووە لە: پێشەکی، کێشەی تۆژینەوە ، گرنگیی تۆژینەوە، ئامانجی تۆژینەوە، سنووری تۆژینەوە و پێناسەی چەمکەکان وە بەشی دووەم تایبەتە بە چوارچێوەی تیۆری تۆژینەوە بە لە خۆگرتنی دوو تۆژگە: تۆژگەی یەکەم، باسی مێژووی هونەری کارتۆن وکاریکاتێر لە جیهان، وڵاتی عێراق و کوردستانی عێراق، هەروەها بڵاوکراوەکانی کاریکاتێر و هونەرمەندانی کاریکاتێریست لە کوردستان دەکات . لە تۆژگەی دووەەم ئاماژەکانی چوارچێوەی تیۆری هاتووە، ئینجا بەشی سێیەم دێت، کە تایبەتە بە ڕێکارەکانی تۆژینەوە، کۆمەڵگای تۆژینەوە و نموونەی تۆژینهوە و ڕێبازی تۆژینەوە، بە لە خۆگرتنی ٤ نموونە. بەشی چوارەم و کۆتایی تایبەتە بە ئەنجام و پێشنیار و ڕاسپاردەکانی تۆژینەوەکە.

وشە سەرەکییەکان:
کارتۆن ،
کاریکاتێر ،
هونەری کوردی.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

پێشەکی

لەنێو بواره جیاوازەکانی هونەردا هونەرمەندانی کاریکاتێریست زیاتر لەوانی تر ڕووبەرووی مەترسی بوونەتەوە، بۆ نموونە تیرۆری ناجی عەلی کاریکاتێریستی فەلەستینی لە ساڵی (١٩٨٧)، یان تیرۆری هونەرمەندانی گۆڤاری شارلی ئیبدۆ لە فەرەنسا لە ساڵی (٢٠١٥)دا. ئەوە دەرخەری ئەو ڕاستییەیە، کە هونەری کاریکاتێر هونەرێکی کاریگەر و زیندووە و مشتومڕ دروست دەکات، دەبێتە هۆی تێڕامان وتێفکرین. ئەو هونەرە لە پڕبینەرترین هونەرەکانی سەردەمە. هونەری کاریکاتێر ژانرێکی هونەری دیدارییە، کە پەیامەکەی لە شکل و بیچمێکی زێدەڕۆییانەدا دەگوازرێتەوە بۆبینەر و بەردەنگ. زێدەڕۆیی چەمکێکی سەرەکی هونەری کاریکاتێرە، هونەرمەندی کاریکاتێریست بەم شێوەیە سەرنجی بینەر ڕادەکێشێت، دواتر بە یارمەتی گاڵتە و لاتاو و تەوس و توانج پەیامەکەی دەچەسپێنێت، خاڵی سەرکەوتنیشی لەمەدایە، کە وێنەیی و دیدارییە وەک میدیایەکی وێنەیی ڕاستەوخۆ بەردەنگ ئاوێتە دەکات، کاریگەری قوواڵ و درێژخایەن لەسەر نەستی بینەر دادەنێت. لەبەر ئەوەی هەڵگری پەیامە، دەتوانێت لەسەر بیر و باوەڕ و بۆچوونی تاک کاریگەریی هەبێت، هەڵسوکەوتی کۆمەڵایەتی و تەنانەت ڕەوتی پێشهاتەکانی ناو کۆمەڵگە بگۆڕێت.

لە ڕاستیدا، ڕەخنە و شرۆڤەی دیاردە کۆمەڵایەتییەکان، خاڵی دەسپێکی ئافراندنی کاریکاتێرە. کاریکاتێر هونەری هەڵوێستە. هونەرمەندی کاریکاتێریست بە هەستیارییەوە دەڕوانێتە کێشەکان و بە بەرهەمەکەی. لە لایەکەوە باسی داڵغەکانی خۆی دەکات و لە لایەکی تریشەوە بە ئامانج و مەبەستی تایبەت هەنگاو هەڵدێنێت ، هەوڵی ئەوە دەدات سەرنجی توێژە جیاوازەکانی کۆمەڵگە بۆ پرسە تایبەتەکان ڕابکێشێت و پێیان بڵێت، کە سەرچاوەی کێشەکە چییە و لە کوێدایە. بەم جۆرە دەکرێت بڵێین هونەری کاریکاتێر هونەرێکە پەیوەندی ڕاستەوخۆی لەگەڵ ڕۆشنبیرکردن وهۆشیاریی تاکی کۆمەڵگەدا هەیە، بەڵام بەردەنگانی ئەو هونەرە هەموو توێژەکانی کۆمەڵگە (خوێندەوار و نەخوێندەوار) لە خۆ دەگرێت. تایبەتمەندییەکی تری ئەو هونەرە ئەوەیە، کە هونەرمەند بە کەرستەی زۆر سانا و ساکار دەتوانێت کار بکات و بە کەمترین تێچووی مادە و کات و زەمان، باشترین و کاریگەرترین بەرهەم پێشکەش بکات؛ ئەوەش وا دەکات بەرهەمەکە ئەگەری بڵاوبوونەوەی زیاتر بێت ، ژمارەی بەردەنگانی لە ژانرە هونەرییەکانی تر زۆرتر بێت، بە کورتی دەکرێت بێژیین ئەو هونەرە هونەرێکە ، کە لەناو ناخی کۆمەڵگەدا سەرهەڵ دەدات و گەشە دەکات و دەبێتە هۆی گەشەی کۆمەڵگا ، لەوەش زیاتر هونەری کاریکاتێر نە تەنیا گۆڕەپانی جڤاکی دەپێوێت، بەڵکو دەچێتە نێو بازنەی سیاسەتیشەوە و ڕەخنە لە سیستەم و یاسا و دەسەڵات دەگرێت و لێپێچینەوەی لێ دەکات.

کاریکاتێریستەکان بوێرترین کەسانی کۆمەڵگەن و هونەرەکەیان وەک ئامرازێک بۆ گەیشتن بە چەمکی ئازادی بەگەڕدەخەن، چ ئازادی تاک، چ ئازادی کۆمەڵگە و نیشتمان. بۆ ئەم مەبەستەش هونەری کاریکاتێر هونەرێکی سەربەخۆ و بوێر و خۆنەپارێزە و لە مێژووی هونەردا، زۆر جار ڕووبەرووی سانسۆربەربەست و توندوتیژی بۆتەوە.

یەکەم :

1-1- کێشەی توێژینەوە:

سەرەڕای هەوڵ و ماندووبوونی بێوچانی نووسەران، وەرگێڕان و توێژەران، لاوازی کتێبخانەی کوردی لە هەندێ بواردا حاشاهەڵنەگرە. کێشەیەکی سەرەکی فێرخوازان و خوێندکارانی هونەر نەبوون یان لاوازبوونی سەرچاوەکانە. ئەگەرچی هەندێک هەوڵی پچڕ پچڕ بۆ نووسینی مێژوو یان ناساندنی هونەرمەندانی کاریکاتێریست لە هەندێ گۆڤار و سایت دا دراوە، بەڵام تاکو ئێستا سەرچاوەیەکی تۆکمە و ڕێکوپێک بۆ ئەو بابەتە بەردەست نییە، هەروەها ئەو گۆڤار و بڵاوکراوانەی تایبەتن بە هونەری کاریکاتێر، ئەرشیڤ نەکراون و بەردەست نین. ئەم توێژینەوەیە هەوڵێکە بۆ ڕێکردنەوەی ئەو بۆشایەی کە لەم بوارەدا هەیە، بۆیە کێشەی توێژینەوەکە خۆی لەم دوو پرسیارەدا دەدۆزێتەوە:

١- ئایا هونەری کاریکاتێر و کارتۆن لە کوردستان وەکو و وڵاتانی تر گەشەی کردووە؟

٢- ئایا هونەری کاریکاتێری کوردی ئێستا بە ڕادەی پێویست لەناو ڕاگەیاندنەکاندا کارا و چاڵاکە؟

1-2- گرنگیی توێژینەوە:

کۆمەڵگەی کوردی وەک کۆمەڵگەیەکی نەریتخواز و داخراو بەڵام ڕوو لە گەشە؛ بۆ گەیشتن بە ستانداردەکانی پێشکەوتن و بۆ دەربازبوون لە چەقبەستوویی پێویستی بە ڕەخنەیە، هەروەها لە گۆڕەپانی سیاسەتیشدا، هونەرمەندان وەک چینەکانی تری کۆمەڵگە دەتوانن دەوریان هەبێت و ڕۆڵی ئەرێنی بنوێنن. ئەگەر لە هونەر بەگشتی و هونەری کاریکاتێر بەتایبەتی وەک فاکتەرێکی دەرخەری پێشکەوتنی ڕۆشنبیری سیاسی، کۆمەڵایەتی بڕوانین، گرنگی ئەو توێژینەوەیە بۆ پڕکردنەوەی بۆشایی زانستی و ئەکادیمیی لەناو کتێبخانەی کوردی دەردەکەوێت و دەتوانێت وەک سەرچاوەیەک بۆ فێرخوازان، هونەرمەندان و توێژەران بەسوود بێت.

1-3- ئامانجی توێژینەوە:

ئاشکراکردنی ڕۆڵی کارتۆن و کاریکاتێرە لە هونەری کوردیدا (کوردستانی عێراق).

1-4- سنووری توێژینەوە:

1- سنووری بابەتی: ڕۆڵی کارتۆن و کاریکاتێر لە هونەری کوردیدا (کوردستانی عێراق)

2- سنووری شوێن: کەرکوک – دیالە

3- سنووری کاتی: (٢٠١١-٢٠٢٣)

1-5- چەمکەکانی توێژینەوە:

- **یەکەم: کارتۆن**
- **لە ڕووی زمانەوانییەوە:**
- "وشەی کارتۆن (Cartoon) ئیتاڵییە و لە وشەی Cartone وەرگیراوە. لە ڕابردوودا ئەم وشەیە بە پێی پێویست بۆ هەندێ شتی وەک مقەبا، کارتی ویزیت و بۆنەکان هەروەها کاغەزی یاری بەکار دەهات، بەڵام لەوانە گرینگتر بۆ ئەو کاغەزە بەکارهاتووە کە نیگارکێشەکان لە ڕێگەی ئەوەوە هێڵکاری و دیزاینی سەرەتایی بەرهەمەکانیان پێ گواستۆتەوە سەر دیوار و شوشە و موزاییک "(ضیایی،١٣٨٨، ص١١) .
- **لە ڕووی دەستەواژەوە:**
- "کارتۆن جۆرێکە لە هونەری دیداری، کە بە شێوەیەکی تایبەت دەکێشرێتەوە. لە سەردەمی مۆدێرن دا ئاماژەیە بە: وێنە یان زنجیرەیەک وێنە کە مەبەست لێی تەنز، کاریکاتێر یان نوکتە یان فیلمێکی جوڵاوە". (ویکیپیدیا ئینگلیسی). "هێڵکارییەکی پێکەنیناوییە، بەتایبەتی لە ڕۆژنامە یان گۆڤاردا" (Oxford, 2000,p 99).
- **لە ڕووی ڕێکارییەوە:**
- لە کارتۆندا فۆرمەکە دەشێوێنرێت، واتە دێفۆرمە دەکرێت. لە هەمان کاتدا وێنەکە تا ئاستی دووڕەهەندی سانا دەکرێت، مەبەستی سەرەکیش لەو دێفۆرمە کردنە گاڵتە و پێکەنینە. زۆربەی جاران لە چەند فرێم پێک دێت و جاروباریش پیشاندانی بابەتێکی تاڵە بە زمانی تەوس.
- **دووەم: کاریکاتێر:**
- **لە ڕووی زمانەوانییەوە:**
- "کاریکاتێر(Caricature) لە وشەی کاریکاتورا Caricatura وەرگیراوە ، ئەم وشەیەش ئیتاڵییە و لە سەردەمی رێنێسانس لە ئیتاڵیا بەکارهاتووە . ساڵی ١٧٥٧ی زایینی وەکو وشەیەکی سەربەخۆ هاتۆتە ناو فەرهەنگی وشەی **سامۆئێل یوهانسۆن**[1] -ەوە". (ضیایی، ١٣٩٣).

- لە ڕووی دەستەواژەوە:

- "وێنە یان وتەیەک لەسەر بابەت یان کەسێک کە زۆر زێدەڕۆیی تێدا کرابێت، وا بکات ڕوالەت یان هەڵسوکەوتی ئەو پێکەنیناوی دەرکەوێت". (Oxford,2000, p 98) "کاریکاتێر سکێچێک ، هەندێجاریش دیالۆگ، مۆنۆلۆگ یان شرۆڤەیەک

لەخۆ دەگرێت و دەتوانێت ئەو ڕۆلانە بگێڕێت، لەوانە ڕۆڵی دەروونی کە ئامانجی سەرقاڵکردنی خوێنەرە، هەروەها ڕۆڵی کۆمەڵایەتی، کە ئامانجی هۆشیاری و ڕۆشنبیرییە." (الهاجری، ۲۰۲۰. ص۲۱۰)

-لە ڕووی ڕێکارییەوە:

– لە ساناترین پێناسەدا دەتوانین بیژین: کاریکاتێر بە واتای هێڵکاری و کێشانەوەی کەسێک، بوونەوەرێک یان شتێک،کە فۆرم و ئەندامەکانی لەشی بە مەبەستی گاڵتە و ڕابووواردن و تانە لێدان و تەنانەت دەربڕینی نەفرەت و بە زێدەڕۆیی لە ئەندامەکانی جەستە یان فۆرمەکە دەشێوێنرێت و دێفۆرمە دەکرێت. ئامانجی سەرەکی کاریکاتێر تەنها گاڵتە و پێکەنین نییە، بەڵکو دروستکردنی ڕامانە لای بەردەنگ.

– سێیەم: هونەری کوردی:

-لە ڕووی دەستەواژەوە:

- " هونەرێک کە دەگەڕێتەوە بۆ (نەتەوەی کورد). کورد وەک نەتەوەیەکی دێرینی ڕۆژهەڵاتی ناوەڕاست، بە هۆی ئەو ژیوار و ژینگەیەی تێیدا دەژی و ئەو ڕووداوانەی بە درێژایی مێژوو بەسەری هاتووە، خاوەنی کۆمەڵێک چەمک و تایبەتمەندی خۆیەتی و بەوان پێناسە دەکرێت وەک: زمان، ئایین ، جلوبەرگ، کەلتوور، هونەر و جووانیناسی" (یوسفی، ۱۳۸۲،ص ۵)

- لە ڕووی ڕێکارییەوە:

- دەستەواژەی (هونەری کوردی) مەبەست لە وشەی هونەر لێرەدا، بە واتای ڕیبازێکی هونەری نییە، بەو جۆرەی لە پاش ڕێنێسانس لە ئەوروپا ناویان لێ دەنان، بەڵکو بە واتای ئەو سیفەتە گشتییەیە، کە باس کرا وەک هونەری ئەڵمانی، هونەری ژاپۆنی و ...هتد. ئەو دەستەواژەیە بە مانای هونەرگەلێک دێت، کە هی تاکی کورد، هونەرمەندی کورد و بە واتا گشتییەکەی هی نەتەوەی کوردە، بە تەواوی تایبەتمەندییەکانییەوە.

2 2-چوارچێوەی توێژینەوە:

2-1- چەمکی مێژوویی کارتۆن و کاریکاتێر:

2-1-1- جیاوازی نێوان کارتۆن و کاریکاتێر:

وشەی کارتۆن (Cartoon) ئیتاڵییە و لە وشەی Cartone وەرگیراوە. لە ڕابردوودا ئەم وشەیە بە پێی پێویست بۆ هەندێ شتی وەک مقەبا، کارتی ویزیت و بۆنەکان، هەروەها وەرەقەی یاری بەکار دەهات، بەڵام لەوانە گرینگتر بۆ ئەو کاغەزە بەکارهاتووە، کە نیگارکێشەکان لە ڕێگەی ئەوەوە هێڵکاری و دیزاینی سەرەتایی بەرهەمەکانیان پێ گوواستۆتەوە سەر دیوار و شوشە و موزاییک." (ضیایی،۱۳۸۸، ص۱۱). "کاریکاتێر(Caricature) لە وشەی کاریکاتورا Caricatura وەرگیراوە ، ئەم وشەیەش ئیتاڵییە و لە سەردەمی ڕێنێسانس لە ئیتاڵیا بەکارهاتووە و ساڵی ۱۷۵۷ی زایینی وەکو وشەیەکی سەربەخۆ هاتوتە ناو فەرهەنگی وشەی دوکتور سامۆئێل یوهانسۆن –هوە." (ضیایی، ۱۳۹۳)، بەڵام لە سەردەمی ئێستادا ئەو دوو وشەیە هەریەکەیان بە واتای جیاواز و بە مەبەستی جیاواز بەکاردێن. کارتۆن هونەرێکی دوو ڕەهەندی و تا ڕادەیەک سادەیە، هەوڵ دەدات بابەتێک بوروژێنێت و بیخاتە بەر پلاری تەوس و توانج، لە ڕێگەی گاڵتە پێکردن سەرەنجی بینەر بۆ لای بابەتە ڕابکێشێت. زۆرینەی کارتۆنەکان بە شێوازی هێڵی دەوروبەر(Out Line) دەکێشرێنەوە. بابەتەکان پتر ڕۆژانەن و لە چەند فریم دا دادەبەزن (هەندێ جار تاک فریمیشن).

"کاریکاتێر واتە وێنە و بیچمێک لە کەسەکان کە زێدەڕۆیی تێدا کراوە، وەک کاریکاتێری کەسایەتی سیاسی، ئەدەبی، هونەری، وەرزشی و .... هتد. " (ضیایی، ۱۳۹۳)، بە پێچەوانەی کارتۆن زیاتر چەند ڕەهەندیی و پڕ لە وردەکارییە، ئەگەرچی زێدەڕۆیی لە دێفۆرمەکردن دا هەیە، بەڵام کاراکتێرەکان زۆر وەک خۆیان دەچن و بابەتەکان گشتی و گرینگن و هونەرمەند بە تەوسێکی تاڵ بینەر دەخاتە دۆخی ڕامان و لێکدانەوە. هەڵبەت پێویستە ئاماژە بەو خاڵەش بکرێت لە کوردستانی عێراق ، کاریکاتور بە کاریکاتێر پێناسە دەکرێت.

"کارتۆن لە سەردەمی ئێمەدا بۆ چاڵاکی مرۆڤ لە گۆڕەپانی سیاسی و کۆمەڵایەتی لە شێوازێکی زێدەڕۆییانە دا بەکار دێت؛ واتە وشەی کاریکاتێر تەنیا بۆ کەسایەتییە سیاسی و کۆمەڵایەتییەکان و وشەی کارتۆن بۆ گشت چاڵاکییەکانی

ئەو کەسایەتیانە لە گۆڕەپانی سیاسی و کۆمەڵایەتی بەکار دێت. لە کارتۆن دا دەکرێت لە هەموو جۆرە کاراکتێرێک سوود وەربگیرێت، بەڵام لە کاریکاتێردا تەنیا کەسێکی تایبەت مەبەستە نەک کەسایەتی یان کاراکتێرێک. بەگشتی دەکرێت بڵێین بازنەی هونەریی کارتۆن زۆر لە کاریکاتێر بەرینترە؛ لەبەر ئەوەی دەتوانین کاریکاتێریشی تێکەڵ بکەین، بۆ وێنە: کاتێک کارتۆنی کەسایەتییەکی سیاسی دەکێشینەوە لە ڕاستیدا هەم کاریکاتێری ئەو کەسەمان کێشاوە و هەمیش بازنەی چالاکییەکانی. بە بەرهەمێکی وەها نالێین "کاریکاتێر- کارتۆن" بەڵکو ئەمە " **کارتۆن**"-ە." (ضیایی، ۱۳۹۳)

ئەگەر بمانەوێت کارتۆن و کاریکاتێر لەسەر بنەمای ئەو پرسە شرۆڤە بکەین، کە ئایا ئەم هونەرە هونەرێکی ڕێئالە یان نا؟ بێگومان ئەو هونەرە یەکێکە لە ڕێئالترین لقەکانی هونەری دیداری تا ئەو ڕادەیەی کە لە ۱۸۰۰ زایینی بەملاوە کارتۆن و کاریکاتێر وەک ئامرازێکی پرۆتێستی سیاسی و کۆمەڵایەتی هاتۆتە ناو گۆڕەپانی شۆڕشە جەماوەرییەکانی جیهانەوە. (ضیایی،۱۳۸۸، ص۲۱٦)

لە کوردستان هەر لە دەسپێکی ئەم ژانرە لە هونەری وێنە کێشان تا ئێستا وشەی کارتۆن و کاریکاتێرو لێک جیا نەکراوەنەتەوە و بۆ هەموو جۆرەکان هەر وشەی کاریکاتێر بەکاردەبرێت.

2-1-2- جۆرەکانی کاریکاتێر:

"بە پێی پۆلێنکردنی گۆڤاری "**وێزی ورلد**" Whity World گۆڤاری تایبەتی نێودەوڵەتی کارتۆن و کاریکاتێر؛ جۆرەکانی کاریکاتێر بەم شێوەیەن:

یەکەم: کاریکاتێری سیاسی : Political Caricature - دووەم : کاریکاتێر لە ڕوخسار:Face Caricature - سێیەم: کۆمیک ستریپ: Comic Strip - چوارەم: ڕابواردن و قۆشمەگەری :Gag - پێنجەم: ئەنیمەیشێن یان وێنەی جوواڵاو: Animation - شەشەم: پەرتووکی کۆمیک: Comic Book - هەفتەم: وێنەسازیی گاڵتەجاڕی: Humorous Illustration ." (ضیایی،۱۳۸۸، ص ۲٤)

2-1-3- میژووی کاریکاتێر لە جیهاندا:

"هونەری کاریکاتێر زۆر پێش ڕۆژنامەوانی و تەنانەت پیشەی چاپیش لە جیهاندا هەبووە. کاریکاتێر بەر لە هەموو شتێک زمانی "وێنەیە" و دەزانین لە ڕۆژگاری کۆندا بەر لە وشە و نووسین، وێنە ئەرکی نووسینیشی لە ئەستۆ بووە. " (لطیفی، ۱۳۹٤، ص ٤).

هەندێ ڕایان وایە، کە یەکەم کاریکاتێرە سیاسی و کۆمەڵایەتییەکان لە شاری پۆمپای[۲] دۆزراونەتەوە، ئەم کاریکاتێرانە لەسەر کۆڵەکەی بەردین هەڵکەنراون و لەبەرچاوی خەڵک بوون. مەمدوح حەمادە نووسەری کتێبی پوختەیەک لە میژووی هونەری کاریکاتێر کۆمەڵێک وێنەی هەڵکەنراوی سەر تاشە بەردەکانی دۆڵی "جەرات" لە وڵاتی جەزائیر دەخاتە ڕیزی یەکەمین بەرهەمە گاڵتەجارییەکانی میژووەوە. (مەمدوح ۲۰۱۸، ل ۱۲). هەندێک لە پسپۆڕانیش ئاماژە دەکەن، بە وێنەکانی سەر پاپیروسەکانی میسر کە بیچمی تێکەڵاوی مرۆڤ و ئاژەڵیان تێدایە، یان باسی هونەری یۆنانی کەونارا و ڕۆما دەکەن؛ بۆ وێنە "لە ڕۆمای کەونارا مرۆڤی کورتەبالا یەکێک لە بابەتە سەرنجڕاکێشەکانی دنیای هونەر بووە، پتر لە چوار لەسەر پێنجی بەرهەمگەلی گاڵتەجارانەی ئەو سەردەمەیان پێکهێناوە. پاش سەردەمی یۆنان و ڕۆما لە سەدەکانی ناوین دا هونەر بەگشتی دەکەوێتە بەر سێبەری ئایینی مەسیحییەتەوە و گاڵتە کردن و پێکەنین بە بابەتە ئایینییەکان سنووردار دەکرێت؛ سەرەڕای ئەوەش دیسان بەکارهێنانی بیچمی پێکەنیناوی و گاڵتەجارانە هەر بە کاردێت دواجار لە سەدەی پازدەهەمدا داهێنانی ئامێری چاپ، خاڵی وەرچەرخان بوو لە جیهانی هونەردا." (عبدعلی، ۱۳۹٤)

"هانس هۆلبێین (Hans Holbein) شێوەکار، کۆڵەر، چاپگەری خەڵکی ئالمان؛ کۆمەڵێک لە بەرهەمە هەڵکەنراوەکانی خۆی لە ساڵی ۱۵۲۵ دا بە ناوی " سەمای مەرگ" بە وشەی کاریکاتێر پێناسە کردووە."(ضیایی،۱۳۸۸، ص۹)، "لەکۆتایی سەدەی پازدە و درێژایی سەدەی شازدە واتە سەردەمی ڕێنێسانس (بووژانەوە) هونەرمەندانی وەک لیۆناردۆ داڤینچی و مایکێل ئانجیلۆ، کۆمەڵێک بەرهەمیان ئافراند کە هەندێ لە پسپۆڕان ناوی کاریکاتێریان لێناوە. بەڵام بۆ وێنە: "پێنج سەری گرۆتێسک" (وێنەی دزێو و تۆقێنەر)-ی داڤینچی سەرەڕای ئەوەی لە باری شکڵ و فیگورەوە دێفۆرمە کراون

ناچنە خانەی هونەری کاریکاتێرەوە، لەبەرئەوەی ئەو سەرانە پەیوەندی بە مرۆڤی ڕاستەقینەوە نییە، هەروەها هەڵگری پەیام و مژاری تەوس و لاتاو نین" (عبدعلی، ١٣٩٤)، "نەریتی کاریکاتێر کە لەسەر بنەمای پێکەنینە؛ لە سەدەی هەڤدە و بە دەستی ئاگۆستینۆ کاراتچی[٣] لە ئیتاڵیا دامەزرا. کاراتچی یەکەم هونەرمەندە کە بۆ ڕابواردنی خۆی و هاوڕێکانی وێنەی کۆمێدی لە دیمە و ڕوخساری خەڵک دەکێشایەوە. ئەو کەسانەی سەردانی ستودیۆی ئەو هونەرمەندەیان دەکرد دەبوونە مۆدێلی و دواتر دەیاندیت کە کاراتچی ڕوخساریانی وەک: سەگ، بەراز، هێستر یان تەنانەت نان و دۆڵکەی ئاو کێشاوەتەوە! "(سیمرغ، ١٣٩٣)، لە میانەی سەدەی هەڤدە مەکۆی کاریکاتێر لە بۆلۆنیاوە، کە لە ژێر ڕکێفی کاراتچی دابوو گوازرایەوە بۆ شاری ڕۆم. لەم شارە، بەهرەی بێرنینی [٤] هونەرمندی شێوەکار و پەیکەرساز و بیناسازی ئیتاڵی وای کرد کاریکاتێر وەک شێوازێکی هونەری بگاتە ئاستێکی باڵا. بێرنینی بە پێچەوانەی کاراتچی و بنەماڵەکەی دیمە و ڕوخساری یەک کەسی هەڵبژارد و کاراکتێرێکی تایبەتی دروست کرد، بۆیەش " وێتکۆوێر [٥] پێیوایە بێرنینی ئافرێنەری ڕاستەقینەی کاریکاتێرە". (عبدعلی، ١٣٩٤).

بەناوبانگترین کاریکاتێریستی سەدەی هەژدە، هونەرمەندی شێوەکاری بەریتانیایی " ویلیام هۆگارس"–ە . هەڵبەت هۆگارس حەزی نەدەکرد، وەک کاریکاتێریستێک بناسرێت. بەرهەمەکانی ئەو هونەرمەندە گشت لایەنە گەمژانە و ئیبلیس ئاساکانی مرۆڤی ئەو سەردەمەی بەریتانیا پێشان دەدەن. هۆگارس زۆر بە دەگمەن ڕوخساری ڕاستەقینەی خەڵکی دەکێشایەوە، کاراکتێری نێو بەرهەمەکانی مرۆڤی باش و خراپ، عارەق خۆر، پیاوان و ژنانی چاوچنۆک و مۆدەپەرست بوون." (سیمرغ، ١٣٩٣)

"سەرهەڵدانی شۆڕشی فەڕەنسا و بەشداری بەریتانیا لە شەڕی ناپلیۆندا، بووە هۆی ئەوەی خەڵکی بەریتانیا زیاتر سەرنجیان بۆ لای هونەری کاریکاتێر ڕابکێشرێت. لە ڕاستیدا شۆڕشی فەڕەنسا لە بەریتانیا پتر لە فەڕەنسا کاریگەری لەسەر هونەری کاریکاتێر هەبووە، بەڵام لە فەڕەنسا دواتر و لە سەدەی نۆزدەدا لەسەر دەستی هونەرمەندی وەک " هۆنۆرێ دۆمیێ" گەشە دەکات، واتە پاش داهێنانی چاپی بەردین. هەر ئەوە دەرفەتی زێڕینی بە کەسانی وەک دۆمیێ دا بەرهەمەکانیان بە تیراژی زۆر بڵاو بکەنەوە. لە ساڵی ١٨٣٢ هۆنۆرێ دۆمیێ لەبەر کێشانەوەی کاریکاتێری لوئی فیلیپ [٦] زیندانی کرا. لەو سەردەمەدا دۆمیێ هاوکاری ڕۆژنامەی "لاکاریکاتور"ی دەکرد کە شارل فیلیپۆن بەڕێوەی دەبرد. سەرەڕای بەربەست و کێشەی زۆر لە لایەن حکومەتی شا فیلیپەوە، شارل فیلیپۆن چەند ساڵ دواتر ڕۆژنامەیەکی تری بە ناوی لا شاریواری دامەزراند و هونەرمەندانی زۆری لە خۆی کۆکردەوە. دەکرێ شارل فیلیپۆن وەک باوکی کاریکاتێری مۆدێرنی سیاسی ناوزەد بکەین. لە ئالمان لە ناوەڕاستی سەدەی نۆزدەدا بواری گونجاو بۆ بڵاوکراوەیەکی کاریکاتێر ڕەخسا. لەبەر ئەوەی یاسای سانسۆر پتر لە ٣٠ ساڵ باڵی کێشابوو بەسەر بڵاوکراوەکان دا. لە ئاگۆستی ١٨٤٥ کاسپار براون و فریدریش شنایدێر ڕۆژنامەیەکیان لەسەر شێوازی لاشاریواری بڵاو کردەوە، ناوی ئەم ڕۆژنامەیە فیگیندە بلاتێر بوو." (عبدعلی، ١٣٩٤).

"یەکەم بەرهەمە گرینگەکانی کاریکاتێر لە وڵاتی ئەمریکا لە نێوان ساڵانی ١٨٢٨–١٨٣٦ دەرکەوتن. توماس ناست یەکەم کاریکاتێریستی ناوداری ئەمریکی بوو، کە کاریگەری زۆری لەسەر ڕێنێسانسی ئەمریکی، بەدرێژایی شەڕی ناوخۆیی ئەمریکا هەبوو" (عبدعلی، ١٣٩٤).

2-1-4- مێژووی کاریکاتێر لە عێراق:

"وڵاتی عێراق خاوەنی میراتێکی گەورەیە لە ڕۆژنامەگەری تەنزو تەوس دا. بە پێی بەڵگەکان یەکەم بڵاوکراوەی تەنز لە عێراق، مرقعة الهندي–ە کە لە ٢١ی نۆڤامبری ١٩٠٩ بە زمانی عەرەبی لە شاری بەسرە بڵاو بۆتەوە، لەسەر بەرگی ڕۆژنامەکە نووسرابوو، هەفتەنامەی تەنز و ڕەخنەیی وێنەدار و بە ناوی ئەو هیندییانەوە کرابوو، کە جلوبەرگیان پینە و پەڕۆی پێوە بوو، لە بەندەری بەسرە کاریان دەکرد. خاوەنی ئەو بڵاوکۆکە احمد حمدی مشرافی و بەڕێوەبەرەکەشی محمد حمدی بوو. لە شاری موسل ڕۆژنامەیەکی تر دەرچوو بە زمانی تورکی و عەرەبی بە ناوی "جنەباز" بە واتای چەنەباز و زۆربڵە. ئەو ڕۆژنامەیە لە ساڵی ١٩١١ و بە سەرپەرشتی عبدالمجید خیالی دەرچوو، لەسەر بەرگی ڕۆژنامەکە نووسرابوو: "ڕۆژنامەیەکی سیاسی، زانستی، ئەدەبی، هونەری و تەنز"، هەروەها لە ٢٥–ی جولای ١٩١١ لە

شاری بەغدا ڕۆژنامەی النوادر بە سەرپەرشتی محمد وهیب نورجە دەرچوو، کە لەسەر بەرگەکەی نووسرابوو: "بڵاوکراوەیەکی تەنز، ڕەخنەیی، وێنەداری عەرەبییە، کە هەفتەی جارێک بڵاودەبێتەوە". دواتر لە ساڵی ١٩١٣ لە شاری بەسرە گۆڤارێک دەرچوو بە ناوی الغرائب کە لە سەربەرگی نووسرابوو: دووهەفتەنامەیەکی تەنز، ڕەخنەیی" . لە هەمان ساڵدا واتە ١٩١٣ لە بەغدا گۆڤارێک بڵاو بۆوە بە ناوی مجلة الرصافة کە خاوەنەکەی محمد صادق الاعرجي بووە و لەسەری نووسرابوو "مانگانەیەکی زانستی، ئەدەبی، تاریخی و تەنز".

لە ساڵەکانی یەکەمی حکومەتی نیشتیمانی لە عێراق، هەتا شۆڕشی ١٤ی جولای ١٩٥٨ زیاتر لە سی بڵاوکراوەی تەوس و تەنز لە عێراق لە چاپ دراون، بۆ وێنە :

بابل، ١٩٢٣،حسين ال كتاب.

النديم، ١٩٢٣.

ابو الشمقمق، ١٩٢٣.

جحا الرومی، ١٩٢٣، رشيد صقفی.

الهزل ،١٩٢٤، علاءالدين عوني.

بالک ، ١٩٢٥، عبدالحميد فخري.

الكرخ ،١٩٢٧، شاعر ملاعبود الكرخي.

كناس الشوارع، ١٩٢٥، ميخائيل تيسي.

حبزبوز، ١٩٣١، نوری ثابت.

البهلول ، ١٩٣٢، محمد حسن القطيفي.

قرندل، ١٩٤٥ ، صادق الازدي.

الفكاهة.

الكشكول " (خەلیل علاف، ٢٠١٧)

2-1-5- میژووی کاریکاتێر لە کوردستانی عێراق:

سەبارەت بە میژووی هونەری کاریکاتێر لە کوردستانی عێراقدا، هیچ سەرچاوەیەکی نووسراو بەردەست نییە. تۆیژەر لە وتوویژ و چاوپێکەوتنەکانیدا بۆی دەرکەوت، کە هۆکاری سەرەکی نادیاری دەسپێکی میژووی ئەو هونەرە لە کوردستاندا، دەگەڕێتەوە بۆ ئەوەی بەشێکی زۆر لە هونەرمەندان بە ویستی خۆیان نەکردووە بەرهەمەکانیان لەناو بڵاوکراوەکانی سەردەمی بەعس بڵاو ببێتەوە. ئەوەی ڕوونە و ئاشکرایە ئەوەیە، کە سەرەتای هەشتاکان کەسێک بە ناوی عەبە کە ناوێکی خوازراو بووە، لە گۆڤاری کاروان و گۆڤاری بەیان کاریکاتێری بڵاوکردۆتەوە، هەروەها هونەرمەند سمکۆ ناکام (کە لە بواری شانۆدا کاردەکات) چەند کاریکاتێرێکی بڵاو کردۆتەوە، بەڵام بەردەوام نەبووە. دواتر چەند هونەرمەندێک لەم بوارە کار دەکەن ،کە وەک پێشەنگ لە هونەری کاریکاتێر دەناسرێن، ئەوانیش هونەرمەندان دارا محەمەد عەلی و عەلی مەندەلاوی و هونەرمەند محەمەد ساڵەیی. پاشی ئەوان و لە ساڵانی (٨٤) و (٨٥)دەوە کەسانێک وەک هونەرمەند گرفتار کاکەیی کارەکانی بڵاو کردۆتەوە. ئەو هونەرمەندانە و هونەرمەندانی دوای ئەوانیش بەگشتی بە شێوەی خۆڕسک و بێ ئەوەی مامۆستا یان فێرگەیەکیان بینیبێت فێری هونەری کاریکاتێر بوون.

لە پاش ڕاپەڕینە مەزنەکەی بەهاری (1991)، کە بۆ میللەتەکەمان وەرچەرخانێک بوو، پەیتا پەیتا لە هەموو بوارەکاندا بە تایبەتی بواری میدیا سەرهەڵدانێکی گەورەی بە خۆیەوە بینی، لەوانە :کردنەوەی دام و دەزگا و چاپەمەنی سەردەم، کە ئەمانە بوونە هۆی دروستبوونی گۆڤار و ڕۆژنامە و بڵاوکراوەکان، کاریکاتێریستەکان توانیان بەرهەمەکانیان بڵاو بکەنەوە. لە ساڵانی دواتردا کۆمەڵێک بڵاوکراوەی تایبەت بە کاریکاتێریش هاتوونەتە گۆڕەپانەوە، بەڵام لەو دەیەی ڕابردوودا زۆرینەیان بە هۆکاری ماددی داخراون ، تا ڕادەیەک کە ئێستا هیچ بڵاوکراوەیەک تایبەت بە کاریکاتێر لە هەرێمی کوردستان چاپ ناکرێت.

2-1-5-1- بڵاوکراوەکان لە کوردستانی عێراق:

بڵاوکراوەی فشقی تایمز: "یەکەمین بڵاوکراوەی گاڵتەجاریی تەنزئامێزە لە کوردستان. ئەم بڵاوکراوەیە لە کۆتایی ساڵی ١٩٩٤ ژمارە (سفر) ی بە تیراژی ٤٠ دانەی ٨ لاپەڕەیی لە زانکۆی سەلاحەدینی شاری هەولێر لە لایەن چوار خوێندکارەوە دەرچووە. بڵاوکراوەیەکی هەمەڕەنگ بوو، زیاتر گرنگی بە توێژی خوێندکارانی زانکۆ دەدا. کاتی دەرچوونی بڵاوکراوەکە دیار نەبوو، هەر کاتێک ئارەزوویان لێ بووایە ژمارەیەکیان دەردەکرد، ژمارەی لاپەڕەکانیشی نادیار بوو، بەڵام تیراژەکەی بەردەوام لە زیادبووندا بوو، دوا ژمارەی تیراژەکەی گەیشتە ٤٠٠ دانە. فشقی تایمز تەنها ٢٨ ژمارەی لێ دەرچوو. بە هۆی لێکدابڕانی دەستەی نووسەران و نەبوونی پاڵپشتی ماددی، وای کرد بڵاوکراوەکە نەتوانێت بەردەوام بێت." (خۆشناو، ٢٠٠٨، ل٩٥)

گۆڤاری سیخورمە: یەکەم گۆڤاری ساتریکالی کۆمیدی بوو، کە لە شاری سلێمانی لە ٧/٢/١٩٩٧ یەکەم ژمارەی دەرچوو وە ستافی گۆڤارەکەش پێک هاتبوو لە ئاکۆ غەریب وەک بەڕێوەبەر و د.شێرکۆ عەبدوڵا وەک سەرنووسەر و ئاراس شێخ جەنگی خاوەن ئیمتیاز، کاریکاتێریستەکانیش بریتی بوون لە :محەمەد فەتاح، ئاکۆ غەریب، سائیر بەدری. هەتا ساڵی ٢٠١٣ بەردەوام بوو و دواتر بە هۆی بارودۆخی سیاسی ناوچەکە و دۆخی ئابووری داخرا و بوو بە گۆڤارێکی ئەلیکترۆنی و بەردەوام بوو (محەمەد فەتاح، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ٨/٤/٢٠٢٣)

گۆڤاری مەلامەشهور: "یەکەمین گۆڤاری تایبەت بە کاریکاتێر بوو، کە لە هەولێر دەردەچوو، ژمارە ١ لە مانگی ٧/١٩٩٧ بڵاوکراوە و تا ساڵی ٢٠٠٣، (٤٥) ژمارەی لێ دەرچووە، گۆڤارێکی ١٦ لاپەڕەیی بە تیراژی ١٠٠٠ دانە بوو، گۆڤارێکی مانگانەی سەربەخۆ و سەر بە هیچ لایەن و حزبێکەوە نەبوو، بەڵام کۆمەکی دارایی دەکرا لە لایەن ئەو بەرپرس و کەسانەی باوەڕیان بە دیموکراسی و ڕەخنە هەبوو. بە درێژایی تەمەنی گۆڤارەکە توانیویەتی دوو پێشانگەی هاوبەشی کاریکاتێریی بۆ کاریکاتێریستانی گۆڤارەکە لە شاری هەولێر بکاتەوە، یەکەمیان لە ساڵی ٢٠٠٠ و دووهەمیان لە ساڵی ٢٠٠٣، دەستەی نووسەرانی گۆڤارەکە پێک هاتبوو لە : خاوەن ئیمتیاز: عەبدولڕەحمان پاشا. سەرنووسەر: حەیدەر قادر. سکرتێری نووسین : عەلۆ سندی بە هاوکاری جەلال زەنگابادی. کاریکاتێریستەکان: سەردار کێستەیی، کامەران خۆشناو، لوئەی کۆیی (لوئەی مەتی)، جەمیل محەمەد، گرفتار کاکەیی، هەندرێن خۆشناو، عەلی دەرۆێش (بەمۆ)، سەلاح محەمەد عەلی، دیار ئاکرەیی. ناوەناوە گۆڕانکاری بەسەر دەستەی بەڕێوەبەری داهاتووە و لە ژمارە (٤٢) لە ٥ / ٢٠٠١ (کامەران خۆشناو) بووە بە بەڕێوەبەری نووسین و لە ژمارە (٤٣) -ێش لە ١٢/ ٢٠٠٢ بووە بە سەرنووسەر و لە ژمارە دواییەکانیشدا تەنیا (لوئەی کۆیی، هەندرێن خۆشناو و عەلی دەرۆێش) وەک کاریکاتێریست بەردەوام بوون ." (خۆشناو، هەندرێن، ٢٠٠٨، ل٩٥) "هۆیە سەرەکییەکانی ڕاوەستانی ئەم گۆڤارەش لە وەشاندن، نەبوونی هاوکاری ماددی، چونکە ئەم گۆڤارە گۆڤارێکی ئەهلی بوو، یارمەتی دارایی نەدەکرا، وەکو گۆڤارەکانی تر، هەروەها نەبوونی شوێنێک بۆ کارکردن و دیزاینکردنی گۆڤارەکە، نەبوونی مەودایەک و کەشوهەوایەکی گونجاو بۆ کارکردن و چەندین هۆی تریش."(هەندرێن خۆشناو، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٠/٨/٢٠٢٢)

نەقیزە: نەقیزە چەند لاپەڕەیەکی کۆپی بوو، بە دەست نووسراوبوو و بەڕێزێک بە ناوی خاڵە حەمرین دەری دەکرد و لە چایەخانەی مەچکۆ بڵاوی دەکردنەوە . (گرفتار کاکەیی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- ئالمان، ٥/٨/٢٠٢٢)

دەهۆڵ تایمز: "گۆڤارێکی تەنزئامێزی کۆمەڵایەتی- کاریکاتێری بوو، ژمارەی (١)-ی لە ١٥/١٢/١٩٩٩ لە هەولێر دەرچوو و تا مانگی ٧ی ٢٠٠٢ ،(٣٢) ژمارەی لێ چاپکرا. گۆڤارێکی مانگانەی ٢٠ لاپەڕەیی بوو، دەستەی ستافی گۆڤارەکە پێک هاتبوو لە: خاوەن ئیمتیاز: خالید ئەحمەد خدر (میران)، سەرنووسەر د.شاپان (رزگار نوری شاوەیس) ، کاریکاتێریست: عەلی دەرۆێش (بەمۆ). لە زۆربەی ژمارەکانیدا گرنگییەکی تەواوی بە لایەنی کاریکاتێر و وێنەی

فۆتۆیی دەدرا. چەند گۆشەیەکی بەردەوامی هەبوو ، کە تیایدا ڕەخنە لە کەسانی یاساشکێن و چەند دەزگایەکی حکومی دەگرت، زۆر بەکەمی بە لای دیاردە سیاسییەکاندا دەچوو." (خۆشناو، ۲۰۰۸، ل٩٦)

گەپ: یەکەم ژمارەی ئەم بڵاوکراوەیە ١/١٠/٢٠٠٤ بە شێوەی کاغەزی ڕۆژنامە لە (١٢) لاپەڕەی ڕەنگاوڕەنگدا دەرچوو. سەرنووسەرەکەی ئازا حەسیب قەرەداغی ، جێگرانی سەرنووسەر محەمەد قادر و ئیسماعیل بەرزنجی، هەروەها بەڕێوەبەری نووسین بەرهەم عەلی بوو. دوای ساڵێک محەمەد قادر بووە، سەرنووسەر و ئیسماعیل بەرزنجی، خاوەن ئیمتیاز و پاش ٣ ساڵ ئەمجار محەمەد قادر دەبێتە خاوەنی ئیمتیاز و سەرنووسەر . لە ساڵی ٢٠٠٩ ئەم بڵاوکراوەیە بوو بە گۆڤار لە (٤٠) لاپەڕەی ڕەنگاوڕەنگ بە قەبارەی ٢١ بە ٢٩ سم ،دەردەچوو. دواین ژمارەی گۆڤارەکە ژمارە ١٧٢ بوو، کە لە ٢٨/١٠/٢٠١٥ دەرچوو. لە ماوەی تەمەنی دا گۆڤاری گەپ دووجار بۆتە چاوگی سەرەکی دوو ماستەرنامە لە زانکۆی بەغدا و زانکۆی سلێمانی. (محەمەد قادر، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٠/١/٢٠٢٣)

تەنزوێنە: "تەنزوێنە گۆڤارێکی مانگانە بوو، (١٦) لاپەڕەی قەبارە ٢٣ بە ٣٣ سم، کۆمەڵەی کاریکاتێریستانی کوردستان دەری دەکرد، ئەم کۆمەڵەیەش لە ٧ ی حوزەیرانی ٢٠٠٥ لە هەولێر دامەزرا، ژمارەی (١)، لە ٢١/٣/٢٠٠٦ لە هەولێر دەرچووە. توانی یەک ساڵ بەردەوام بێت و دوا ژمارەشی (٧و٨) لە مانگی ٣ ی ساڵی ٢٠٠٧ لە هەولێر دەرچوو. لە یەکەم ژمارەی گۆڤارەکە خاوەن ئیمتیاز کامەران خۆشناو ، سەرنووسەر شێخ ئەڤراز ئەتروشی، جێگری سەرنووسەر بۆتان نالەیی، بەڕێوەبەری نووسین هەندرێن خۆشناو، ڕاوێژکاری یاسایی حوسامەدین سەرداری، دەستەی کاریکاتێریستان لوئەی کۆیی، عەلی دەرویش، دیار ئاکرەیی، سەلاح محەمەد عەلی، نەخشەسازیی جەوهەر فەتاح بوون. جیاکارییەکانی گۆڤاری تەنزوێنە لەگەڵ گۆڤارە گاڵتەجاڕیی و کاریکاتێرییەکانی تر ئەوەبوون کە ئەم گۆڤارە بێلایەن بوو و دەزگایەکی هونەریی بڵاوی دەکردەوە، زمانحاڵی جەماوەربوو، بۆیە جەماوەرییەکی زۆری پەیدا کردبوو، گرنگی و بایەخی زیاتری بە لایەنی کارتۆن و کاریکاتێر و کاریکاتێریستانەوە دەدا، هەروا بایەخێکی زیاتر بە شێوە و شێوازی هونەریی و دیزانی گۆڤارەکە دەدراو چەندین گۆشەی نوێ لە گۆڤارەکە بڵاو دەکرایەوە، لەوانەش داهێنانی گۆشەیەکی تایبەت بە کاریکاتێری جیهانی، گۆشەیەکی تایبەت بە ژیانی هونەرمەندانی کاریکاتێرەوە، بە هونەرمەندانی کوردیش دەستپێکرا، دواتر لە گۆڤار و ڕۆژنامەکانی کوردستان و عیراقیش لاسایی دەکرانەوە. لەبەر بوونی چەندین کێشەی کارگێڕی لە کۆمەڵەی کاریکاتێریستانی کوردستانەوە، دەست لەکارکێشانەوەی ستافە سەرەکییەکەی گۆڤارکە لە کۆمەڵە و گۆڤارەکە کامەران خۆشناو، هەندرێن خۆشناو، لوئەی کۆیی لە مانگی ئەیلولی ٢٠٠٧ و چەندین هۆی تریش، گۆڤارەکە لە وەشاندن وەستا". (هەندرێن خۆشناو، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٠/٨/٢٠٢٢)

کاری کاتۆر: پاشکۆیەکی ڕۆژنامەیی کە لە نێو کوردستانی نوێ چاپ و بڵاو دەکرایەوە، یەکەم ژمارەی لە ٢٤/١١/٢٠١٨ دەرچوو، (٢٢) ژمارەی لێ بڵاو بووەوە. لە ساڵی ٢٠٢٠ بە هۆی گۆڕانکاری لە دەزگای ڕاگەیاندن دا ڕاوەستا. سەرنووسەر : ستران عەبدوللا، سەرپەرشتیار: بەختیار سەعید ، دیزاینێر: پەروەر کەرکوکی. (بەختیار سەعید، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ١٩/١/٢٠٢٢)

2-1-5-2- هونەرمەندانی کاریکاتێریستی کورستانی عێراق: (نەوەی یەکەم و دووهەمی هونەرمەندانی کاریکاتێریست)

توێژەر بۆ ئەو بەشە، جگە لە زانیاری لەسەر چەند بەڕێزێک کە لە کتێب و سەرچاوە سوودی وەرگرتووە (کە وەک سەرچاوە ئاماژەی پێ کراوە)؛ ناچار بوو بۆ زۆرینەی هونەرمەندان پەیوەندی بە خۆیانەوە بگرێت.

تێبینی: ڕێزبەندی ناو و ژیاننامەی هونەرمەندەکان بە پێی ڕێکەوتی لەدایکبوونیان کراوە.

حەسەن فەلاح: "ئەو هونەرمەندە لە ڕاستیدا ناوی " شەمسەدین عەبدولقادر"ە و لە ساڵی ١٩١٠ لە شاری سلێمانی لەدایکبووە و لە ساڵی ١٩٧٦ لە شاری بەغدا کۆچی دوایی کردووە. حەسەن فەلاح ژیانێکی پڕ چەرمەسەری بەسەربردووە و لە زۆر شوێنی جۆراوجۆر ژیاوە و لە زۆر بواردا کاری کردووە . لە هەولێر، کەرکوک و بەغدا سەربازی ئیشوکاری ڕۆژانە خەریکی ڕەسم کردن بووە. حەسەن فەلاح بەشداری کردووە لە شۆڕشی شێخ مەحمود و لە یەکەمین ژمارەی ڕۆژنامەی ئیستیقلال دا لە ساڵی ١٩٢٣ لە حکومەتەکەی شێخی نەمردا ناوی بە (ناظر الخدمه)-

هاتووە، هەر لەو سەروبەندەشدا و بەتایبەتی لە سالّی ١٩٣٠ هاوڕێیەتی لەگەڵ عەزیز سەلیم –ی هونەرمەند دا دروست کردووە، سالّی ١٩٤١ لە کاتی شەڕەکەی ڕەشید عالی گەیلانی لە بەغدا بەشداری لە گۆڤاری " حەبەزبوز" دا کردووە، حەسەن فەلاح لەو گۆڤارەدا بە کاریکاتێر وێنەی نووری سەعید و عەبدولئیلای کێشاوەتەوە، هەروەها بە پێی سەرچاوەکان هاوکاری گۆڤاری " الکشکول" –یشی کردووە. " (پیربالّ، ٢٠٠٦، ل ٩٨-١٠١)

ئەنوەر تووفی: "ئەنوەر سینۆ محەمەد شەریف ناسراو بە ئەنڤەر تووفی، لە سالّی ١٩٢٧ لە گوندی بامەڕنی سەر بە شاری دهۆک لەدایکبووە، بنەماڵەکەیان لە گوندی تووفی لە کورستانی تورکیاوە هاتوون، لە ناوەڕاستی پەنجاکاندا دارالمعلمینی لە مووسڵ تەواو کردووە، وێڕای ئەوەی سەرقاڵی هونەری شانۆگەری بووە، دەستی وێنەکێشانیشی هەبووە و بە یەکێک لە مامۆستایان و پێشەوای ڕەسم دەژمێردرێت لە کوردستاندا، هونەرمەند وەک زۆربەی نیگارێشانی ئەو سەردەمە، لە بەستێنی ڕازاندنەوەی بەرگی کتێبانیشدا کاری کردووە، لە هەمان کاتدا ئەگەر یەکەمین هونەرمەندی کاریکاتێریستیش نەبووبێت، ئەوا یەکێک بووە لە یەکەمین ئەو نیگارکێشانەی کە کاریکاتێریان دروست کردووە و بڵاوکردۆتەوە.(پیربالّ، ٢٠٠٦، ل ١٢١-١٢٢)

دارا محەمەد عەلی: لە سالّی ١٩٥٠ لە شاری هەولێر لە دایکبووە و لە هەفتاکانەوە دەستی بە کاری هونەری کردووە. یەکەمین کاریکاتێری لە هەفتەنامەی هاوکاری بڵاو کردۆتەوە و پاشان لە گۆڤار و ڕۆژنامەگەلێکی وەک : ڕۆشنبیری نوێ، ئەستێرە، کاروانی وەرزشی، مەلای مەشهور، پێشکەوتن، زریمۆک، ئاسۆی فلکلۆر، گەپ، هەنگ، کوردستانی نوێ ، الموطن بەرهەمەکانی بڵاو کردۆتەوە. (دارا محەمەد عەلی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- ٢٩/١٢/٢٠٢٢)

سەلاح محەمەد عەلی: "لەدایکبووی سالّی ١٩٥١ –ە لە شاری هەولێر. یەکەم کاریکاتێری خۆی لە سالّی ١٩٩٠ لە هەفتەنامەی "هاوکاری" بڵاو کردۆتەوە. لە زۆربەی ڕۆژنامە و گۆڤارەکانی کوردستان، کاریکاتێری بڵاو کردۆتەوە، هەروەها لەو هەفتەنامە و گۆڤارانەی بەر لە ڕاپەڕینیش دا وەک: " پاشکۆی عێراق، هاوکاری، کاروانی وەرزش، تەندروستی و کۆمەڵ، ڕەنگین، کاروانی منداڵان" کە سەر بە وەزارەتی ڕۆشنبیری عێراق بوون، کاریکاتێری بڵاو کردۆتەوە." (خۆشناو، ٢٠٠٨، ل٩٨)

خالید ستار: لە سالّی ١٩٥٤ لە شاری کەرکوک لەدایکبووە. لە سالّی ١٩٦٧ پەیوەندی بە شۆڕشەوە کردووە و قوتابخانەی جێهێشتووە. لە سالّی ١٩٨٤-ەوە لە وڵاتی سوید نیشتەجێ و قۆناغی زانکۆی لە بواری سێرامیک لەو وڵاتە تێپەڕاندووە. لە سالّی ٢٠٠٠-ەوە دەستی بە ئیشی کاریکاتێر کردووە، بەڵام بەرهەمەکانی لە گۆڤارەکان بڵاو نەکردۆتەوە. (خالید ستار، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سوید، ١٩/٤/٢٠٢٣)

عەلی مەندەلاوی: لە سالّی ١٩٥٨ لە مەندەلی لەدایکبووە و لە سالّی ١٩٧٩ پەیمانگای هونەرە جوانەکانی بەغدای تەواو کردووە و دواترلە ١٩٨٦ بەکالۆریۆسی لە بواری گرافیک دیزاین لە ئەکادیمیای هونەرە جوانەکانی بەغدا وەرگرتووە. دەستپێکی کاری هونەریی بە وێنەچیرۆک (ئیلیستریشن) بووە. یەکەم کاریکاتێری لە ڕۆژنامەی **تأخی** (برایەتی) لە بەغدا بڵاو کردۆتەوە و دواتر لە سالّی ١٩٧٣ یەکەم پێشانگای لە پەیمانگای هونەرە جوانەکانی بەغدا کردۆتەوە، لە سالّی ١٩٧٥ لە پێشانگای پۆستێری سیاسی لە پەیمانگا بە پۆستێرێکی کاریکاتێر بەشداری کردووە. لە بڵاوکراوە کاریکاتێرییەکانی کوردستان لەگەڵ گۆڤاری **گەپ** هاوکاری کردووە. (عەلی مەندەلاوی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هۆلەندا، ٨/٤/٢٠٢٣)

ئازا حەسیب قەرەداغی: لە سالّی ١٩٦٠ لە شاری سلێمانی لەدایکبووە و لە نیوەی دووهەمی هەشتاکان دا چەند دانە پۆرترێتی کاریکاتێری لە گۆڤاری "کاروان" بڵاوکردۆتەوە، دواتر بە شێوەیەکی ڕێکوپێکتر بەرهەماکانی بە واژۆی "گەشە" و هەندێجار بە ناوی خۆیەوە لە گۆڤاری "تەندروستی و کۆمەڵ" بڵاوکردۆتەوە. لە دوای ڕاپەڕین یەکەم نامیلکەی کاریکاتێریی بە ناوی "دژە سەددام" بڵاو کردەوە. ئەمجار بەرهەمەکانی بە واژۆی "بڕوا" لە ڕۆژنامەی "ڕێگای کوردستان" بڵاو کردۆتەوە، وەک خۆی دەڵێت: دواییین چالاکی لە بواری کاریکاتێردا دووسالّ ئەرکی سەرنووسەر گۆڤاری "گەپ" بووە. (ئازا حەسیب، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ٢٩/١٢/٢٠٢٣)

محەمەد عەبدولجەبار سالّەیی (محەمەد سالّەیی): لە یەکەم کاریکاتێریستەکانی کوردستانە کە لە سالّی ١٩٦٢ لە شاری کەرکوک لەدایکبووە. قۆناغەکانی سەرەتایی خوێندنی هەر لەو شارە تێپەراندووە، لە سالّی ١٩٨٨ بەکالۆریۆس لە کۆلێژی کشتوکالّی زانکۆی سەلّاحەدین وەرگرتووە و دواتر لە ٢٠٠٨ بەکالۆریۆس "وێنەکێشان"ی لە زانکۆی بێلفۆرد لە ئەمەریکا وەرگرتووە، هەروەها لە سالّی ٢٠١٠ لە وڵاتی کەنەدا کۆلێژی ئەکادیمیای ئینگلیزی تەواو کردووە. لە سالّی ١٩٨٤ –ەوە دەستی کردووە بە بڵاوکردنەوەی کاریکاتێرەکانی لە ڕۆژنامەکانی ئەو سەردەمە، وەک : ڕۆژنامەی هاوکاری، ڕەنگین، تەندروستی و کۆمەڵ، بەیان، کاروان، کاروانی مندالّان، کاروانی وەرزش، کورستانی نوێ ، برایەتی ، گوڵان، هەنگ و .... هتد. لە سالّی ١٩٨٨ تەنها هونەرمەندی کورد بووە، کە لە بەغدا بەشداری پێشبڕکێی کاریکاتێر بووە و خەڵاتی دووهەمی بەدەست هێناوە. لە ئێستادا پتر سەرقالّی وێنەکێشانەوە و وازی لە هونەری کاریکاتێر هێناوە. (محەمەد سالّەیی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر– کانادا، ٢/١/٢٠٢٣)

بەکر عەبدولڕەحمان: لە سالّی ١٩٦٢ لە شاری سلێمانی لەدایکبووە، یەکەمین بەرهەمی لە سالّی ٢٠٠٤ لە ڕۆژنامەی "**ژیانەوە**" بڵاوکردۆتەوە و لە دوای ئەو لە ڕۆژنامەکانی هاوڵاتی ، بەرگری، پێگە، کوردستانی نوێ و گۆڤاری کار، هەروەها لە گۆڤاری کاریکاتێریستانی جیهان union of world cartoonists ، گۆڤاری BirKitabBinDost ی تورکی و گۆڤاری Rossem Cartoon House ی مالیزیایی و لە مجلة جوهرة القوافی میسری و مجلة التقارب الثقافی جەزائیر و مجلة المنتدی لوبنانی بەرهەمەکانی بڵاو کردۆتەوە. (بەکر عەبدولڕەحمان، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر– سلێمانی، ٩/٥/٢٠٢٣)

ئاکۆ حەمە غەریب: لە سالّی ١٩٦٢ لە شاری سلێمانی لەدایکبووە، یەکەم جار لە گۆڤاری سیخورمە کاریکاتێری بڵاو کردۆتەوە و هەر بە خۆیشی دەستەی دامەزرێنەری بووە، هەروەها لە ڕۆژنامەی کوردستانی نوێ و هەفتەنامەی سۆما کاریکاتێری بڵاو کردۆتەوە.(ئاکۆ غەریب، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر– سلێمانی، ١٢/٥/٢٠٢٣)

جەبار سابیر قادر: لە سالّی ١٩٦٤ لە شاری هەولێر لەدایکبووە، یەکەم کاریکاتێری لە سالّی ١٩٩٢ بڵاو کردۆتەوە. لە ٢٠٠٥–ەوە هەتا ئێستا کاریکاتێرەکانی لە زۆربەی مالّپەڕو گۆڤارە ئەلکترۆنییە جیهانییەکان (تورکی، میسری، ئەرجەنتینی، عیراقی و مالیزی و ....هتد) بڵاو بۆتەوە. لە ناوخۆی کوردستانیش لە گۆڤارگەلێکی وەک: کوردستانی نوێ، میدیا، خۆرنەوازان، چەرمۆ، ژیان، نەنم و .... هتد بەرهەمەکانی بڵاو کردۆتەوە. (جەبار سابیر، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر– هەولێر، ٤/٧/٢٠٢١)

فەلاح عومەر(فەلاح شوان): لە سالّی ١٩٦٥ لە شاری کەرکوک لەدایکبووە، لە سالّی ١٩٩١ یەکەم کاریکاتێری لە ناو ڕۆژنامەی کەرکوک بڵاوبۆوە، دواتر لە ڕۆژنامەی خەبات، کوردستانی نوێ و گەل بەرهەمەکانی بڵاو کردۆتەوە و پاشان لە ڕۆژنامەی المؤتمر وەک کاریکاتێریست و دیزاینێر دامەزرا تا سالّی١٩٩٣ ، دواتر دەچێتە دەمیشق و لەوێ پێشانگا دەکاتەوەو کاریکاتێرەکانی لە ڕۆژنامەکانی ئۆپۆزۆسیۆنی عیراقی وەک: الاعتصام، نداء الرافدين ، الورکا، الرأي الأخر، بغداد، هەروەها لە گۆڤاری الهدف ی فەلەستین بڵاو دەکاتەوە. لە سالّی ٢٠٠٤–ەوە وازی لە کاریکاتێر هێناوە. (فەلاح شوان، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر– ئەمەریکا، ١٦/٨/٢٠٢٣)

محەمەد فەتاح: ١٩٦٥ لە سلێمانی لە دایکبووە، دەرچووی پەیمانگای هونەرە جوانەکان و دواتر زانکۆی هونەر بەشی شێوەکاری لە شاری سلێمانییە و ئێستا بەڕێوەبەری گشتییە لە ڕۆشنبیری هەڵەبجە. لە هەشتاکانەوە دەستی بە کاریکاتێر کردووە، بەڵام لەبەر دەسەڵاتی حکومەتی بەعس بڵاوی نەکردوونەتەوە، تا سەرەتای نەوەدەکان کە بەشداری چەندین پێشانگای کاریکاتێری کردووە ، لەگەڵ دامەزراندنی گۆڤاری سیخورمە لە یەکەم ژمارە تا کۆتا ژمارە بەشدار بووە، جیا لەو لە گۆڤارەکانی : سلێمانی، سلێمانی نوێ، بونیات، تایم، ئیتحاد، کریف ، سپێدە و....هتد بەرهەمەکانی بڵاو کردۆتەوە . (محەمەد فەتاح، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر– سلێمانی، ٨/٤/٢٠٢٣)

ئەدیبە سمایل مامە: "لە دایکبووی سالّی ١٩٦٦ی شاری هەولێرە، ئەدیبە سمایل مامە، کە بە یەکەم کچ دەژمێردرێت لە باشووری کوردستاندا، کە دەستی داوەتە قەڵەم لە بواری هونەری کاریکاتێر . یەکەم بەرهەمی کاریکاتێریی لە ١٩٨٧ لە هەفتەنامەی کاروانی وەرزش بڵاو کردۆتەوە. بەردەوامیش بوو لە بڵاوکردنەوەی تابلۆ کاریکاتێرییەکانی لە ڕۆژنامەکانی

هاوکاری و پشکۆی عیراق و ڕەنگین و تەندروستی و کۆمەڵ و گۆڤاری منداڵان، هەروەها دوای ڕاپەڕینە مەزنەکەی ١٩٩١، ئەدیبە ئیسماعیل مامە بەردەوام بوو لەسەر ئەم ڕێچکە هونەرییە و لە ڕۆژنامەکانی کوردستانیش بەرهەمەکانی بڵاو دەکردەوە. ئەو کچە هەست ناسکە زۆر خولیای هونەر بوو، بۆیە هەوڵی ئەوەی دا ئەکادیمیانە شارەزای بنەماکانی هونەر بێت، ویستی لە ئەکادیمیای هونەرە جوانەکان لە بەغدا وەربگیرێت، بەڵام لەبەر ئەوەی نەببوو بە بەعسی ئەو ئاواتەی نەهاتە دی، لە پەیمانگای هونەرە جوانەکانی سلێمانی وەرگیرا، بەڵام لەبەر گرانی ئەرکی سەرشانی، ئەدیبە نەیتوانی درێژە بە خوێندن بدات. ئەم هەموو کارەسات و نەهامەتییانەی کە هاتبوونە بەردەم ئەدیبە، وای لێ کرد، کە دەست بداتە قەڵەم و فڵچە بۆ نەخشاندنی چەندین تابلۆی هونەری، دوایی هەستی کرد کە تەنیا بە هونەری کاریکاتێر بە جوانترین شێوە ئەو ئێش و ئازارانە دەربببڕێت و هەوڵی گۆڕینی ئەو واقیعە تاڵە بدات تێیکەوتبوو خۆی ، خێزان و گەلەکەشی." (خۆشناو، ٢٠٠٨، ل٩٩).

عەلی دەرویش (بەمۆ): لە ساڵی ١٩٦٦ لە کەرکوک لەدایکبووە، لە ساڵی ١٩٩٢-ەوە بە شێوازێکی جدی هاتۆتە نێو بواری کاریکاتێرەوە. لە ساڵی ١٩٩٦ بۆ یەکەمجار لە کەرکوک پێشانگایەک لە کاریکاتێری کەسایەتییەکانی شاری کەرکوک دەکاتەوە. هونەرمەند عەلی دەرویش لەگەڵ زۆرینەی گۆڤار و بڵاوکراوەکانی کاریکاتێر لە کوردستان هاوکاری کردووە، لە هەندێکیان وەک دەهۆڵ تایمز دەوری سەرەکی هەبووە. (عەلی دەرویش، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- فەرەنسا، ٦/٨/٢٠٢٢)

ئازاد جەواد ئەحمەد (گرفتار کاکەیی): لە ساڵی ١٩٦٧ لە شاری کەرکوک لەدایکبووە. لە سەرەتای هەشتاکانەوە دەستی کردووە بە کاری کاریکاتێر، بەڵام لە بڵاو کراوەکانی سەردەمی بەعس بڵاوی نەکردوونەتەوە. لە ١٩٩٢ یەکەم کاریکاتێری لە ڕۆژنامەی ڕێگەی کوردستان بڵاو کردۆتەوە و هەتا ئێستا بەرهەمەکانی لە زۆرینەی گۆڤار و ڕۆژنامەکان وەک : زەنگی ئاوارە، المؤتمر، مەلامەشهور، سیخورمە، گەپ بڵاو بوونەتەوە. (گرفتار کاکەیی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- ئالمان، ٥/٨/٢٠٢٢)

سەرچڵ شەوقی: سەرچڵ مەحمود عەبدولقادر شەوقی، لەساڵی ١٩٦٣ لە شاری سلێمانی لەدایکبووە، دبلۆمی نیگارکێشان و بەکالۆریۆس پەروەردەیی لە بواری هونەردا بەدەست هێناوە. لە ناوەڕاستی هەشتاکانەوە بەرهەمەکانی بڵاو کردۆتەوە و لە ساڵی ١٩٨٩ بۆ یەکەم جار پێشانگای کاریکاتێری لە سلێمانی کردۆتەوە. بەرهەمەکانی لە ڕۆژنامە و بڵاوکراوەی وەک : هاوکاری، پاشکۆی عێراق، ڕەنگین و هەروەها پاش ڕاپەڕین لە ڕۆژنامەی کوردستانی نوێ، دەروازە و گۆڤاری سیخورمە ، سەنگەر و لە گۆڤاری دیمانە کە لە سوید دەردەچوو بڵاو کردۆتەوە. (سەرچڵ شەوقی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ١٩/٤/٢٠٢٣)

محەمەد قادر: (سەردەم) لە ساڵی ١٩٧١ لە شاری سلێمانی لەدایکبووە، دەرچووی پەیمانگای هونەرە جوانەکانی سلێمانییە لە بەشی نیگارکێشان. لە زۆربەی گۆڤار و بڵاوکراوەکانی کاریکاتێر لە کوردستاندا کاریکاتێری بڵاو کردۆتەوە و لە گۆڤاری گەپ وەک سەرنووسەر و دەستەی دامەزرێنەر و دواتر وەک خاوەن ئیمتیاز کاری کردووە .(محەمەد قادر، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٠/١/٢٠٢٣)

شەمال شوکور مەولود (پەروەر کەرکوکی): لە ساڵی ١٩٧٢ لە کەرکوک لەدایکبووە، یەکەمین کاریکاتێری لەساڵی ١٩٨٦ بڵاو کردۆتەوە. لە زۆربەی بڵاوکراوەکانی دوای ڕاپەرین بەرهەمی بڵاو کردۆتەوە وەک : هاوڵاتی، ئاوێنە، کوردستانی نوێ، برایەتی، الاسبوعیە- دەزگای خەندان و هەروەها گۆڤاری گەپ. (پەروەر کەرکوکی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ٤/٨/٢٠٢٢)

ڕێناس عارف: لە ساڵی ١٩٧٢ لە شاری سلێمانی لە دایکبووە، لە چەندین بواری جیا وەک گرافیک میدیا، مەلتی میدیا و وێب دیزاین و هەروەها نیگارکێشان لە زانکۆکانی هۆلەند دەرسی خوێندووە . کاریکاتێرەکانی لە گۆڤارەکانی : ئاوێنە، هاوڵاتی، لڤین، کوردستانی نوێ، ئۆکتۆبەر، میدیا، گۆڤاری وەرزی دەرگاوان. لە گۆڤارە هۆلەندییەکان وەک: Nieuwspoor وUAF و هەروەها لە هەندێ گۆڤاری جیهانی وەک : Rossum Cartoon House, umc

cartoon, de tulp بڵاو بوونەتەوە. (ڕیناس عارف، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هۆلەندا، ١٩/٤/٢٠٢٣)

سەردار کێستەیی: لە ساڵی ١٩٧٣ لە شاری دهۆک لەدایکبووە و یەکەم پێشانگای کاریکاتێری لە ساڵی ١٩٩٤ لە دهۆک کردۆتەوە. بەرهەمەکانی لە : هەفتەنامەی پەیمان، گۆڤاری مەتین، گازی، مەلامەشهور، گەپ، هێلین و هەروەها مجلة الصوت الاخر ، ڕۆژنامەی وار و ....هتد . بڵاو کردۆتەوە. (سەردار کێستەیی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- ئەمەریکا، ٢١/٤/٢٠٢٣)

کیڤان محو ئیسماعیل: (کیڤان بارزانی) لە ساڵی ١٩٧٣ لە بارزان لەدایکبووە، دەرچووی کۆلێژی هونەرەجوانەکانە لە بەشی شێوەکاری. یەکەمین کاریکاتێری لە ڕۆژنامەی (مؤتمر معارضة العراقية) بڵاو کردۆتەوە ، دواتر لەبڵاوکراوەکانی وەک گوڵان، خەبات و دەنگی پێشمەرگە بەرهەمەکانی بڵاو کردۆتەوە. (کیڤان محو، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ٢١/٤/٢٠٢٣)

سالم سەلیم (سالم دۆسکی): لە ساڵی ١٩٧٨ لە شاری دهۆک لە دایکبووە؛ دەرچووی پەیمانگای هونەرە جوانەکانی دهۆک و دواتر زانکۆی هونەری دهۆکە لە بەشی شێوەکاری. بەرهەمەکانی لە گۆڤاری گەپ و هەروەها چەندین ڕۆژنامە و گۆڤاریتر بڵاوکردۆتەوە و نها سەرقاڵی کاری گرافیک دیزاینە. (سالم سەلیم، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- دهۆک، ١٩/٤/٢٠٢٣)

سەردار عەبدوڵڵا: لە ساڵی ١٩٦٧ لە شاری سلێمانی لەدایکبووە و یەکەم کاریکاتێری لە ساڵی ١٩٩٣ بڵاو کردۆتەوە، لە ساڵی ١٩٩٤ یەکەم پێشانگای کاریکاتێری لەگەڵ ڕێناس عارف و شوکاک عەبدولستار لە هۆڵی سورکێو لە سلێمانی و دواتر لە ڕانیە و هەولێر بەڕێوە دەبات. بەرهەمەکانی لە گۆڤارەکانی ئەدەب، هونەری کرێکاری، شەبەنگ، بۆ پێشەوە، ڕێگای کوردستان، کوردستانی نوێ، القدس و کیهان بڵاو کردۆتەوە. جگە لەوە لە وڵاتانی وەک تورکیا، سوید، کەنەدا، فینلاند، ئەلمانیا و یابان پێشانگای کاریکاتێری بەڕێوە بردووە.(سەردار عەبدوڵڵا، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ٢٧/٦/٢٠٢٣)

شوکاک عەبدولستار: لە ساڵی ١٩٦٠ لە سلێمانی لە دایکبووە. لە ساڵی ١٩٩٣ تا ١٩٩٥ پێشانگای هاوبەشی کاریکاتێری سیاسی لە هۆڵی سورکێو کردۆتەوە، بەرهەمەکانی لە چەندین گۆڤار و ڕۆژنامەدا بڵاو بۆتەوە.

هەندرێن خۆشناو: لە ساڵی ١٩٦٩ لە شاری هەولێر لەدایکبووە، لە بواری کاریکاتێر دا کەسێکی زۆر چالاکە : لە گۆڤاری مەلامەشهور دا کاریکاتێریست و نووسەر ، لە گۆڤاری تەنزوێنە دەستەی دامەزرێنەر، بەڕێوەبەری نووسین و کاریکاتێریست و لە گۆڤاری گەپ دەستەی دامەزرێنەر و کاریکاتێریست، هەروەها لە پاشکۆی کاریکاتێری کاری کاتۆر نووسەر و کاریکاتێریست بووە. لە زۆرینەی بڵاوکراوەکانی کاریکاتێر لە کوردستان بەرهەمەکانی بڵاو کردۆتەوە. (هەندرێن خۆشناو، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٠/٨/٢٠٢٢)

سەباح حسێن سالح: لە دایکبووی ساڵی ١٩٧٣ لە دهۆی مزووری بالایە و ساڵی ١٩٩٩ بەکالۆریۆس لە بواری وێنەکێشان لە زانکۆی هونەری تاران و ساڵی ٢٠٠٣ ماستەری ئەنیمەیشنی لە زانکۆی تربیت مدرسی تاران و ساڵی ٢٠١٩ دکتۆرای لە بواری تۆیژینەوەی هونەر لە زانکۆی هونەری ئیسفەهان وەرگرتووە. پتر لە ٣٠ ساڵە لە بواری کاریکاتێر کار دەکات. لە ژانرەکانی : کاریکاتێری پیشەیی، تەنزی کۆمەڵایەتی و فەلسەفی و ڕەخنەیی لەخۆ دەگرێت و جاروبار لە هەندێ گۆڤار و ڕۆژنامەدا کارەکانی بڵاو کردۆتەوە. ئێستاش لە کۆلێژی هونەرەجوانەکانی زانکۆی سەلاحەدین لە هەولێر، مامۆستایە. (سەباح حسێن ، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ٢٦/٥/٢٠٢٤)

بۆتان نالەیی: لە ساڵی ١٩٧٩ لە شاری هەولێر لەدایکبووە و لە ساڵی ١٩٩٤-ەوە سەرقاڵی کاری هونەرییە، سەرۆکی کۆمەڵەی هونەری کاریکاتێری کوردستانە، جێگری سەرنووسەر لە گۆڤاری تەنزوێنە و بەڕێوەبەری گشتی هەفتەنامەی کاریکاتێر بووە لە هەفتەنامەی بەدرخان، لەگەڵ چەندین ڕۆژنامە و گۆڤاری کوردستان هاوکاری کردووە. (بۆتان نالەیی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٦/٦/٢٠٢٣) .

2-2- ئاماژەکانی چوارچێوەی تیۆری:

1- تا پێش ڕاپەڕینی کوردستانی عێراق، تەنها چەند کاریکاتێریستێک بەرهەمەکانیان بڵاو کردۆتەوە.
2- هونەرمەندان بە حەز و خولیای خۆیان و بێ هیچ چەشنە پەروەردەیەکی ئەکادیمی، دەستیان داوەتە هونەری کاریکاتێر و فێری بوون.
3- لەپاش ڕاپەڕینی کوردستانی عێراقەوە، کاریکاتێریستەکان وردە وردە بەرهەمەکانیان بڵاو دەکەنەوە و لە ساڵی ٩٧ تا ٢٠١٥ ژمارەیەک گۆڤاری تایبەت بە هونەری کاریکاتێر چاپ و بڵاو دەبنەوە و چاڵاکییەکان زیاتر دەبن.
4- لە ٩٧-ەوە تا ٢٠١٥، چاڵاکییەکان و بەتایبەتی بڵاوکراوەکان بەردەوام دەبن. دواتر بە هۆی کێشەی ئابووری، چاڵاکییەکان دەوەستن و بڵاوکراوەکان بە یەکجاری دادەخرێن، لەو کاتەوە تا ئەمرۆ هیچ گۆڤارێکی تایبەت بە کاریکاتێر لە هەرێمی کوردستان دەرنەچووە.

سێیەم: ڕێکارەکانی توێژینەوە:

3-1- کۆمەڵگای توێژینەوە:

توێژەر کۆمەڵگای توێژینەوەکەی کە لە ٢٧ هونەرمەندی کاریکاتێریست پێکهاتووە، دیاری کردووە کە لە بواری کارتۆن و کاریکاتێر ساڵانێکە چاڵاکن و خاوەنی ئەزموونن چ لە نێوخۆی کوردستان (بە ناوچە کوردستانییەکانی دەرەوەی هەرێمەوە)، چ لە دەرەوەی وڵات.

3-2- ڕێبازی توێژینەوە:

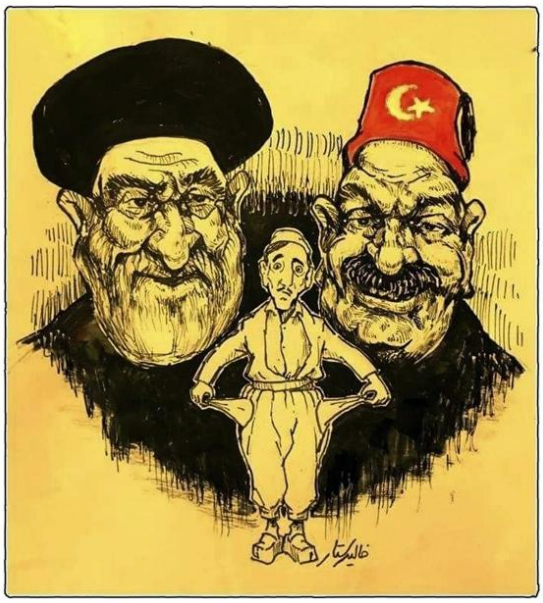
توێژەر بۆ ئەم تووێژینەوەیە لە ڕێبازی شیکاری- وەسفی سوودی وەرگرتووە.

3-3- نموونەی توێژینەوە:

توێژەر ٤ نموونەی لە ٤ هونەرمەندی کاریکاتێریست کە لە جۆری بابەت و تەکنیک لێک جیاوازن وەرگرتووە ، بۆ ئەم مەبەستەش ئانالیزی هەرکامیان بە جیا ئەنجام دەدات.

3-4- شیکردنەوەی نموونەکان:

نموونەی ژمارە ١:



ناوی هونەرمەند: خالید ستار محەمەد

ناوی تابلۆ: بێ شڕۆڤە

قەبارە: ٢٠ X٢٠ سم

مەتریالی بەکارهاتوو: قەڵەم سۆفت لەسەر کەغەزی ڕەنگی

ساڵی دروستکردن: ٢٠١١

ژانر : کاریکاتێری سیاسی

وەسفی کاری هونەری: ئەم کارە لە شێوەی چوارگۆشەیە و لە سێ فیگەر پێکهاتووە، دوو لە فیگەرەکان بە شێوەی پۆرترێتی گەورە کە لە بەشی ڕاست و چەپ دان. یەکیان کڵاوێکی سووری لەسەردایە، ئەویتریش مەلایەکە بە مێزەرێکی ڕەشەوە. فیگەری سێهەم کەسێکە بە جلی کوردییەوە بە قەبارەی بچوکتر لە ناوەندی هەردوکیان و ناوەڕاستی بەرهەمەکە ڕاوەستاوە. بەشی هەرە زۆری فەزای کارەکە بە ڕەنگی مەیلەو زەردە.

داڕشتن: سیستەمی داڕشتنی ئەم بەرهەمە کە سێ فیگەر لەخۆ دەگرێت؛ ئەگەر بە خاڵ بیانچووێنین، لە شێوەی سێگۆشەیەکی سەراوبنە، کە لەسەر گۆشەیەکەیی وەستاوە و ناسەقامگیرە. کڵاوە سوورەکەی پۆرترێتی لای ڕاست یەکەم فاکتەرە کە سەرنجی بینەر بۆ لای خۆی ڕادەکێشێت و لەوێوە نیگا دەچێتە سەر پۆرترێتی لای چەپ، کە مێزەرێکی ڕەشی لەسەرە و لەوێشەوە دەچێتە سەر کەسایەتی سەنتەری بەرهەمەکە ،کە پیاوێکی کوردە. لەگەڵ ئەوەی ڕەنگی سووری کڵاوەکە سەرنج ڕادەکێشێت، بەڵام سیادەی ئەم کارە بە دوو هۆکار دێتە سەر فیگەری پیاوە کوردەکە: یەکەم هۆکار – ئەوەیە کە بەکگراوندی پشتی ئەم کەسایەتییە ڕووبەرێکی ڕەشە، کە لە جەستەی فیگەرەکانی تر پێکهاتووە و بۆتە هۆی دروستبوونی کۆنتراستێک بۆ بارز بوونی. دووهەم هۆکار– ئەوەیە کە خاڵی یەکتربڕی هێڵەکانی گۆشە بۆ گۆشە ڕێک دەکەوێتە سەنتەری تابلۆکە، کە سەری پیاوە کوردەکەیە.

تەکنیک: هونەرمەند بۆ ئەو بەرهەمە سوودی لە قەڵەم سۆفت لەسەر کاغەزی فابریانۆی ڕەنگی مەیلەو زەرد وەرگرتووە.

شرۆڤە: تۆێژەر پێی وایە هونەرمەند خالید ستار دوو کەسایەتیی لە دوو کاراکتێردا کە نوێنەری دوو وڵاتن پیشانداوە؛ یەکیان نوێنەری هێڵی سوننەی تورکی عوسمانی و ئەوی تر نوێنەری هێڵی دەوڵەتی شیعەی سەفەوی ئێرانییە. ئەو دوو کاراکتێرە وەک دوو کەسی بە تەمەن پیشاندراون، کە گوزارشت لە دوو دەسەڵاتی کۆنی ناوچەکە دەکەن. لەسەر و سیمادا لێک جیاوازن، بەڵام لە بەشی جەستەدا بەیەکەوە لکاون و یەک شتن. هەردووک لێو بەخەندە و شادن، لە ناوەندی ئەو دوو کاراکتێرە کەسێک بە جلی کوردییەوە بوونی هەیە، بە پێچەوانەی ئەوان خەمبار و ناشادە، ئەگەرچی ئەو دوو کاراکتێرە بەس ڕوخسارن، بەڵام ئەو بالای تەواوە و لە سایز و قەوارەدا بچوکترە. بە هەردوو دەستی نێوگیرفانەکانی دەرهێناوە، کە گوزارشت لە بێ سامانی و خراپبوونی دۆخی دەکات، بەپێچەوانەی ئەو کاراکتێرانەی تر، کە جەستەیان تۆخ و تاریکە، گشت جەستەی ئەو لە ڕووناکی دایە. هونەرمەند لە زەمینەی مەیلەو زەردی کاغەزەکە بۆ ئەم مەبەستە سوودی بینیووە و بە هێڵی چەماوی دەوروبەر نیشانی داوە. ئاراستەی هێڵەکان لە سەرەوە بۆ خوارەوەیە، هونەرمەند هەوڵی داوە یەکتربڕ نەبن. دوو کاراکتێرەکە دەڕوواننە پیاوە کوردەکە. وا دەردەکەوێت بە دۆخی ناشادی ئەو شادن!! هەندێجار هێڵەکان لە فۆرمەکە ترازاون و تێکەڵ بە باکگراوندە زەردەکە بوون، هەر ئەمەش لە باری تەکنیکەوە دەوڵەمەندی کردووە و لە حاڵەتی گرافیکی دەری هێناوە.

تۆێژەر پێی وایە بە پێی تایبەتمەندییەکانی ئەم بەرهەمە؛ خاوەنی تەکنیکێکی بەرز و ڕەخنەیی و کریتیکاڵە و لە ژانری کاریکاتێری سیاسی دایە، دەکرێت تا ئاستی بەرهەمێکی جیهانی هەژمار بکرێت.

نموونەی ژمارە 2:



ناوی هونەرمەند: عەلی مەندەلاوی

ناوی تابلۆ: پۆرترێتی ئیسماعیل خەیات

قەبارە: ٣٠ X٢٠ سم

مەتریالی بەکارهاتوو: ڕەنگی ئاوی لەسەر کاغەز

ساڵی دروستکردن: ٢٠١٤

ژانر: فەیس کاریکاتێر

وەسفی کاری هونەری: لە یەکەم نیگادا چاوی بینەر بە کەسێک دەکەوێت؛ سەرو سمێڵێکی گەورە ، مڕ و مۆچ و زۆر جددی، دوو باڵی لێک کردۆتەوە. بە دەستی چەپ پێنووسێکی هێڵکاری پێیە و بە دەستی ڕاستیشی فڵچەیەکی گەورەی وێنەکێشان کە نووکی فڵچەکە ئاگری لێ بەرز بۆتەوە. سەری زلە و قاچەکانی بچووک و لەسەر شتێک ڕاوەستاوە.

داڕشتن: چوارچێوەی کارەکە لاکێشی ستوونییە، ئەم تابلۆیە لە باری داڕشتنەوە؛ سانا و ساکارە. لە یەکەم نیگادا چاو دەچێتە سەر ڕوخسارەکە و دواتر نیگا دادەخزێتە سەر فڵچەکە. هونەرمەند بۆ فڵچەکە لە هێڵی لار (مایل) کەڵکی وەرگرتووە. نیگای بینەر لە ئاگرەکەوە خێرا دێتە خوارێ بۆ ئەو بەشەی جەستەی کاراکتێرەکە کە کۆمەڵێک پێنووس و قەڵەمی بە شێوەی فیشەکدان لە کەمەری بەستووە و لەوێشەوە دەگوازرێتەوە بەرەو دەستی چەپ کە قەڵەمەکەی پێیە. لاقەکان دوایین شتە، کە بینەر سەرنجی دەدات.

ئاراستەی فڵچە و لاقەکان و پێنووسەکە لە بەشی لای ڕاستی خوارەوەی تابلۆکە لە خاڵێکدا یەک دەگرنەوە واتە گۆشەی دیدی بینەر لە سەرەوەیە. ئەگەرچی کاراکتێری نێو تابلۆکە لەسەر فۆرمێکی هاوشێوەی بەرد وەستاوە و ئاوێزان نییە، سەرەڕای ئەوەش لە باری داڕشتنەوە ماینده و جێگیر نییە.

هونەرمەند گۆشەی ڕاستی لای خوارێی بەرهەمەکەی بە تاریکییەکی تۆخ پڕ کردۆتەوە بە مەبەستی دروستکردنی پارسەنگیەک لە بەرانبەر تاریکی و تۆخی پرچ و سمێڵی کاراکتێرەکە و هەروەها بەشە ڕەنگییەکانی ڕوخسار و ئاگری فڵچەکە.

تەکنیک: هونەرمەند بۆ ئەم بەرهەمە لە پێشدا کەڵکی لە ڕەنگی ئاوی لەسەر کاغەز وەرگرتووە و بۆ قۆناغی کۆتایی سوودی لە ئامرازەکانی دیجیتال بینیووە.

شرۆڤە: هونەرمەند سالانێکی زۆر لەسەر پۆرترێتی کەسایەتییە سیاسی، هونەری و ئەدەبییەکانی جیهان و ناوچەکە کاری کردووە. کاراکتێری ئەم نموونەیە ڕەوانشاد هونەرمەند ئیسماعیل خەیات–ە [۷] . لەبەر ئەوەی هونەرمەند مەندەلاوی ئاناتۆمی ڕوخسار و جەستە باش دەناسێت، بە سوود وەرگرتن لە تۆناتی ڕەنگی، باڕست و قەبارەی ڕوخسارەکەی بە باشی دەرهێناوە و بە پێی توانا، دیفۆرمەی کردووە واتە ڕێژەکانی گۆڕیووە. ئەم بەرهەمە و زۆربەی کارەکانی تری، کە لەسەر کەسایەتییەکان کردوویەتی، تاک پێرسۆناژ و بە تەنیان. تەواو باڵایان دیارە و هەر کەسە و ئامێرێکی تایبەتی بەدەستەوەیە، کە سیمبول و هێمای پسپۆڕی کارەکەیەتی. لێرەدا ئیسماعیل خەیات کە هونەرمەندێکی بواری شێوەکاری–وێنەکێشانە، پێنووس و فڵچەی بە دەستەوەیە. جگە لەوە، لەم بەرهەمەدا هێمایەکی تریش دەبینرێت، بەردەکەی بن پێی سمایل خەیات، کە ئاماژەیە بە رابردووی هونەری ئەم کاراکتێرە؛ واتە پرۆژەی ئاشتی[۸] کە دواتریش بووە هۆی ئەوەی " **بەرد**" ببێتە کەرەستەیەکی سەرەکی بەرهەمەکانی. هونەرمەند ناسیاوی باشی لەگەڵ ئەو کاراکتێرەی هەڵبژاردووە هەیە؛ لەبەر ئەوە وای پێشانداوە، کە بە هونەرەکەی دەجەنگێت، فڵچەکەی دەستی بۆتە ئاگر و پێینووسەکانی بوونەتە فیشەک.

لە باری پۆزەیشن و میمیکی ڕوخسارەوە (حاڵاتی دەموچاو)، ئەم پۆرترێتە و ئەوانی تریش سارد و بێ هەست و خوستن، مۆدێل بەو جۆرەی دەستی بەرز کردۆتەوە،دەڵێی دەچێتە جەنگێکی هونەرییەوە. لانیکەم دەبوایە گۆڕانێک لە میمیکی ڕوخسار و گرژبوونەوەیەک لە هەندێ لە ماسولکەکانی دەموچاوی ڕووبدات، کە پەیوەندی هەبووایە لەگەڵ جوولەی جەستەی. تۆزێەر پێی وایە هونەرمەند سوودی لە وێنە وەرگرتووە، تا شێوەی کەسەکە وەک خۆی دەربچێت، هەر ئەوەش ڕۆڵی هەبووە لە ئیشکی کارەکەدا. ئەم بەرهەمە و کۆ بەرهەمەکانی تری هونەرمەند کە لەسەر کەسایەتییەکان کردوویەتی، پتر لە پەیکەرێک دەچن، کە لە شوێنێک و گۆڕەپانێکی گشتی لەبەردیدی جەماوەر دانراین، واتە قورسایی و هێزێکی داوە بە کەسایەتییەکان.

هونەرمەند جگە لە دوو شێوازی گرنگی Humor (گاڵتە و گەپ) و Satir (تەوس و پلار تێگرتن) کە کاری تێیدا کردووە، لە بواری پۆرترێتیشدا شارەزا و لێهاتووە و ئەو بەرهەمانەی دەچێتە ژانری فەیس کاریکاتێرەوە.

نموونەی ژمارە 3:



ناوی هونەرمەند: شەماڵ شوکور مەولود (پەروەر کەرکوکی)

ناوی تابلۆ: بێشرۆڤە

قەبارە: ٤٢ x ٣٠ سم (A3)

مەتریالی بەکارهاتوو: دیجیتال

ساڵی دروستکردن: ٢٠١٨

ژانر: Satir (تەوس و پلار)

وەسفی کاری هونەری: ڕاست لە ناوەندی لاپەڕەکە فیگەرێک دەبینرێت، کە بە هەیبەتێکەوە قیت ڕاوەستاوە، سینگی داوەتە پێش و دەستەکانی هەڵپێکاوە. سەری بە حاڵەتی غرور بەرز کردۆتەوە و لێو بە بزە و جگەرێکیش لەسەر لێویەتی. کڵاو و جامانەی کوردی لەسەرە، نیوەی جەستەی بۆتە بەرمیلێک و سەری بۆ لای چەپ سووڕاندووە.

داڕشتن: سیستەمی ئاراستەی ئەم بەرهەمە لاکێشی ستوونییە، کارێکی دیجیتاڵییە بە سایزی A3. لە ئانالیزی کارەکەدا تۆڕەر پێیوایە جگە لە وردەکارییەکان ئەم بەرهەمە لە چەند فۆرمی بنەڕەتی پێکهاتووە: ١- فۆرمێکی هێلکەیی گەورەی زەرد، کەسک و مەیلەو زەیتوونی، لە پشت فیگەرەکە بە چەشنی ستوونییە. ٢- فۆرمێکی هێلکەیی بە شێوەی ئاسۆیی نیلی، بەشی نەوتە ڕژاوەکە. ٣- فیگەرەکە هەر بۆ خۆی لە سێ فۆرمی سەرەکی پێک هاتووە؛ بەشی جەستە کە فۆرمێکی لاکێشی ستوونییە، بەشی سەلکە سەرەکەش فۆرمێکی هێلکەییە، سەرسینگی کە ئەویش هەر فۆرمەکەی هێلکەییە. واتە بەگشتی دەسەڵات زیاتر بە فۆرمی هێلکەیی، بازنەیی و هێڵی کەوانییە، لەم فۆرمانەش دا گەڕانەوەی وزە بۆ نێو خودی فۆرمەکەیە. ئەمانە و شێوازی ڕاوەستانی فیگەرەکە، جۆرێک سەقامگیری بە کارەکە بەخشیووە.

تۆڕەر ڕای وایە، چاوی بینەر بەر لە هەموو شتێک دەکەوێتە سەر سینگی فیگەرەکە، بە چەند هۆکارێک: ١- دروست لە ناوەندی لاپەڕەکە دایە. ٢- وەک فۆرمێکی بچووککراوە لە فۆرمە هێلکەییە گەورەکەی پشتەوە کە پرسپێکتیڤێک بەرەو ژوورەوە دروست دەکات. ٣- دژبەر(کۆنتراست)-ی زۆری هەیە لەگەڵ دەوروبەری خۆی.

دوای ئەوە نیگا دەچێتە سەر ڕوخساری کاراکتێرەکە و لەوێشەوە بەرەو جەستە، کە هونەرمەند وەک بەرمیلێک پێشانی داوە، نیگا دادەبەزێتە سەر ئەو کونانەی نەوتەکەی لێ دەچۆڕێت و دەڕژێتە خوارەوە، پاشان ئەو بەشەی نەوتەکە کە زەمینەیەکی ڕەشە و وەک ئەنجامێک سەرنج بۆ لای خۆی ڕادەکێشێت.

کۆنتراست لەو بەرهەمەدا: ڕەنگی زەرد کەسکی زەمینە بۆ دەرخستنی ڕەنگی سورمۆری جگەرەکە و دەرخستنی فیگەرەکە بەگشتی. فۆرمی هەڵگەڕانی بزە و سمێڵ بەرەو سەرەوە، بەپێچەوانە فۆرمی نەوتەکە، کە لە کونەکانەوە دەڕژێتە خوارەوە. دژبەرییەکی تر لە کۆنتراستی ڕەنگەکاندایە. دژبەری سێهەم کە تۆڕەر لێی ڕوون نییە، ئایا بە زانست کراوە یا نا. ئێلیمانی جگەرەکەیە لە کۆنتراست لەگەڵ نەوتەکەدا.(وەکو دوو بابەتی دژبەیەک لە خەسڵەت دا کە جێی مەترسییە). جوولە لەم کارەدا زۆر کەم و قەتیس، بەگشتی داڕشتنێکی هێلکەیی وسانترالیزە.

تەکنیک: هونەرمەند پەروەر کەرکوکی بۆ دروست کردنی ئەم بەرهەمە سوودی لە ئامێر و تەکنیکی دیجیتاڵی وەرگرتووە. لە پێشدا بە شێوەی ئاوتلاین پاشان بە ڕەنگ پڕی کردۆتەوە . فۆرمە هێلکەییە گەورەکەی پشتەوە و هەروەها فۆرمی هێلکەیی نەوتە ڕژاوەکە تەخت و فلاتن، بەڵام جەستەی کاراکتێرەکە بە تەکنیکی گرادیەنت بەرجەستە کراوە (سەرەوە کاڵە و بەرەبەرە بۆ خوارەوە تۆخ بووە تا گەیشتۆتە تۆخی ڕەنگی نەوتەکە).

توێژەر پێی وایە هونەرمەند کەمتر لە هێڵی ئازاد سوودی بینیووە، هێڵەکان داخراون و ڕووبەریان پێک هێناوە. قەوس و کەوان زاڵە و هێڵی شکاوی تێدا نییە. لە باری دیفۆرمە کردن پەروەر هەوڵ دەدات، کاراکتێر و ستایلێکی تایبەت و جیاواز بۆخۆی دەستەبەر بکات. زۆربەی کارەکانی تاک پێرسۆناژین و ئەو تاکە گوزارشت لە جەماوەر دەکات، کاراکتێرەکان هەم جیهانی هەم ناوچەیین واتە ئارکیتایپن.

شـــرۆڤە: بەگشـــتی کارەکانی پەروەر ســـاکار و مینیمالن؛ ئەو بەرهەمەش هەروایە، هیچ ڕەنگێک یا هێڵێک بە زیاد دانەنراوە ، هەر شـــتێک بەقەرا و ئەندازەی خۆیەتی، تەنانەت دڵۆپەکانی خوارەوەش بە شـــێوەی هاوتا (ســـیمیتریک) دانراون، هەر ئەوەش شـــێوەیەکی پەیکەرە ئاســـای بەکارەکە بەخشـــیووە، بەڵام فۆرمالیتە و ڕووکەشـــانەیە؛ وەک فوودانەیەک بەرەو پوکانەوە. هونەرمەند لێرەدا ڕەخنەیەکی ســـیاســـی ئابووری لە دەســـەڵاتی هەرێمی کوردســـتان دەگرێت، ئەم دەسەڵاتە لە قەوارەی کەسیک کە کڵاو و جامانەی لەسەرە، پۆزێکی زلی هەیە و سمێڵ بابڕە بەرجەستە کراوە؛ جگەرەیەکیش بە لالێویەتی کە گوزارش لە دۆخێکی باش و گونجاو دەکات. دەوری چاوەکانی ڕەش، کە دوو خاڵی ســپی زەق لە ناوەندی دایە کە شـێوەیەکی ئەهریمەنی پێ داوە. بزەیەکی خۆشـیی پڕ لە شـانازی و شـکۆمەندی لەســەر لێوەیەتی، وا پێ دەچێت، کە کەیفی ســازە و لە دۆخێکی باشــدایە. هونەرمەند ئەم کەســایەتییە دەکاتە کاراکتێر و ئارکیتایپی دەســـەڵاتێکی کوردی . ئەو جۆرە کەســـایەتییە لە وێنە کۆنەکانیشـــدا زۆر بەرچاوە- ســـەرۆک عەشـــیرە و هۆزەکان بەو قەڵافەتە دەرکەوتوون، دیارە هونەرمەند بە زانستەوە سوودی لەم پۆزیشێنە بینیووە.

دژبەرییەکی تر کە لێرەدا دێتە ئاراوە، خۆشحاڵی کاراکتێرەکە و کون کونبوونی جەستەیەتی!! دۆخێکی ناتەبا یە، ڕوون نییە، ئایا خۆشـــحاڵە کە خاوەنی نەوتە و ســـاماندارە، یان خۆشـــحاڵە لەوەی لەبەری دەڕوات و لە کۆڵی دەبێتەوە؟! لە پشـت فیگەرەکە هونەرمەند پەروەر، شـەبەنگێکی گەورەی زەردکەسـکی لە چەشـنی هێلکە دروسـت کردووە، بۆ ئەوەی زیاتر فۆکس بکەوێتە ســەر فیگەرەکە. ئەو فۆرمە هێلکەییەش دەکرێت گوزارشـت لە فەریکە دەســەڵاتێک بێ کە هێشـتا نەجوقاوە و نەهاتوتە دەرێ.

ئەو بەرهەمە دەچێتە ژانری کارتۆنی- Satir واتە تەوس و پلارەوە .

نموونەی ژمارە 4:



ناوی هونەرمەند: ئازاد جەواد ئەحمەد (گرفتار کاکەیی)

ناوی تابلۆ: بێشرۆڤە

قەبارە: ٤٢ x ٣٠ سم (A3)

مەتریالی بەکارهاتوو: ڕەنگی ئاوی لەسەر کاغەزی فابریانۆ

ساڵی دروستکردن: ٢٠٢٣

ژانر: Satir (تەوس و توانج)

وەسفی کاری هونەری: ئەم کارە هونەریە شێوەی لاکێشەیی ئاسۆیی وەرگرتووە، دوو کەسایەتی کاریکاتێری لە شێوەی ڕەگەزی پیاو لە بەرانبەری یەکتر وەستاون. ئەوەی لای چەپ بە تووڕەییەوە بە دەست و پەنجە ئاماژە بە بەشێک لە قۆڵی کراسی کەسی بەرانبەری دەکات، بە دەستەکەی تری داو و دەرزی پێیە و دەیەوێت بۆی بدووریتەوە، بەڵام خۆی پشتەوەی پانتۆڵەکەی دڕاوە و بەشێک لە جەستەی بەدەرەوەیە!!

ئەوەی لای ڕاست بە سەرسوڕمانەوە سەیری پەنجەکانی دەکات و سیمای سوور هەڵگەڕاوە. بەکگراوندی کارەکە ئاسمانێکی مۆرە.

داڕشتن: ئاراستەی داڕشتنی ئەو بەرهەمە لاکێشی ئاسۆییە و شێوازی داڕشتنەکە سادە و ساکارە، دوو فیگەر لەم بەر و ئەو بەری لاپەڕەکە بە چەشنی سیمیتریک (هاوتا) ڕاوەستاون. پانتۆڵی کەسی لای ڕاست تۆختر. هونەرمەند بۆ

زەمینەی پشتەوە ڕەنگی مۆری بەکار هێناوە، کە وەک تاقی ئاسمان دەنوێنێت و حاڵەتی کەوانی هەیە و لەبەری لای چەپ ڕەنگەکە بەرەو سوورمۆر یان ئالیزارین کریمسۆن ڕۆیشتووە. کە هونەرمەند لە لایەک بە ڕەنگی زەردی کراسی کەسی لای ڕاست کۆنتراست و هاوکات بە تۆخیی ڕەنگی پانتۆڵەکەی هاوسەنگییەکی لەگەڵ ئەو سوورمۆرە دروست کردووە .

جوڵەی دەستی کەسی لای چەپ لەگەڵ کەوانی ئاسمانەکە هاوتەریبن. لە بەشی خوارەوەش چاو دێتە سەر پانتۆڵی دڕاوی کەسی لای چەپ و لەوێشڕا لە ڕێگەی ئەو دەستەی داو و دەرزییەکەی پێیە و دواتر ئەو دەستەی ئاماژە بە قۆڵی دڕاوی کەسی بەرانبەر دەکات، نیگا دەچێتە سەر پانتۆڵی قاوەیی تۆخی کەسی لای ڕاست و پاشان چاو هەڵدەگەڕێتەوە سەر ڕوخساری و لەوێشڕا بەرەوە ئاسمانەکە. ئەو جوولەیە بەردەوامە و بە شێوازی هێلکەیی چاو لە ناو بەرهەمەکەدا دەگەڕێت.

تەکنیک: هونەرمەند سەرەتا بۆ هێڵی دەوروبەر(ئاوتلاین)-ەکان لە قەڵەم سۆفتی ڕەش لەسەر کاغەزی فابریانۆ کەڵکی وەرگرتووە و دواتر بە ڕەنگی ئاویی پڕی کردۆتەوە. تەکنیکی ئەو کارە پتر لەسەر هێڵی چەماوە و زۆرکەم هێڵی شکاو بەکارهاتووە.

شرۆڤە: بە پێی نموونەی بەردەست و بەرهەمەکانی تری هونەرمەند، تۆێژەر پێی وایە کە سانا و ساکاریی, تایبەتمەندیی بەرهەمەکانی گرفتار کاکەییە واتە بەرهەمەکان تەقلیلی و مینیمالن، لە ئاستی جیهانی دا هونەرمەندانێکی وەک : S.V.D.Born-ی هۆلەندی، Drilevic Darko خەڵکی یۆگۆسلاڤیای پێشوو،Pavel Matuska لە کۆماری چیک و هەروەها کۆمەڵێک لە کاریکاتێریستانی عەرەب و فارس بەم شێوازە کاریان کردووە. لەم نموونەیەدا تەنها دوو کاراکتێری دێفۆرمەکراوی خەیاڵی دەبینین، کە بە هێڵی دەوروبەری(ئاوتلاین) سادە کێشراونەتەوە. ئەو کارە ئاماژە بە پەندێکی پێشینیان دەکات کە دەڵێ:" دەرزییەک لە خۆت ڕۆکە، ئینجا سوڕنێک لە چاوی خەڵک".

تۆێژەر ڕای وایە کە دەکرێت دوو شرۆڤەی جیاوازبۆ ئەم کارتونە بکرێت:

* وەک ڕەخنەیەکی سانا و ساکاری کۆمەڵایەتی کە تاکی کۆمەڵگە بە هەموو چین و تۆێژەکانەوە دەگرێتەوە.
* وەک کارتونێکی سیاسی کە تێیدا ئاراستەی ڕەخنەکەی ڕووی لە لایەنە سیاسییەکانی کوردستانە، کە عەیب و عار و کەموکوڕی خۆیان نابینن و ئامادە نیین چارەسەری بکەن ، بەڵام ڕەخنە لە لایەنی بەرانبەر دەگرن و ئەم مشتومڕەش دەگوازنەوە بۆ ڕاگەیاندنەکان.

ئەگەر یەکێک لە ئەرکەکانی کارتون و بەگشتی کاریکاتێر ڕەخنەگرتن بێت، ئەو بەرهەمە بە باشی مەبەستی پێکاوە و بەرهەمێکی سەرکەوتووە، کە بە کەمترین هێڵ توانیویەتی زۆرترین پەیام بگەیەنێتە بینەر و ببێتە هۆی تێڕامان و مشتومڕ.

فیگەرەکان سەرەڕای ئەوەی خەیاڵیین، بەڵام ڕوخساریان وزە و ئێنێرژی تێدایە، خەم وتووڕەیی و شادی لە کارەکاندا بوونی هەیە، بەڵام بە شێوازێکی کڵێشەیی . فۆرمی چاوەکان، لوت و گوێچکە و پوزەیشنی کاراکتێرەکان و شێوازی ڕاوەستانیان، ڕەچاوی فۆرمێکی دووبارە دەکەن، ئارکیتایپن و نموونەیین. قەبارە و جەستەی فیگەرەکان و ئەندامەکانی لەش جێگیر و نەگۆڕ نیین و بە پێی کارێک کە ئەنجامی دەدەن کورت و درێژ و قەڵەو و باریک دەبنەوە، حاڵەتی ئێلێستیتە و نەرمیان هەیە. ئەم تایبەتمەندییە لەنێو کارتون و کاریکاتێرەکانی هونەرمەندی عێراقی خضیرالحمیری-شدا دەبینرێت.

چوارەم:

4-1- ئەنجامەکانی تۆێژینەوە:

1- بە هۆی ئەوەی زۆرینەی هونەرمەندانی کاریکاتێریست بەر لە ڕاپەڕین حەزیان نەکردووە بەرهەمەکانیان لەنێو بڵاوکراوەکانی سەردەمی بەعس دا چاپ بکرێت، هونەری کاریکاتێر لە کوردستانی عێراق مێژوویەکی دوور و درێژی نییە.

2- لە پاش ڕاپەڕین و بەتایبەتی لە ١٩٩٧-ەوە هونەری کاریکاتێر دەکەوێتە قۆناغێکی نوێووە، ژمارەی گۆڤارەکان زیاتر دەبن، ستافی تایبەت بە کاریکاتێر دروست دەبێت، فەزایەک دەخولقێت کە هونەرمەندانی گەنج ڕادەکێشێت. لەم قۆناغەدا چالاکییەکان لە چاپەمەنییەوە هەتا بەڕێوەبردنی پێشانگا و بەینال زیاتر دەبێت.

3- لەم قۆناغەدا گەشەی ئابووری، کۆمەلایەتی، سیاسی کە دەرکەوتەی پێگەی کوردە وەک نەتەوەیەکی خاوەن دەسەلات؛ پشتگیری لە هونەر و هونەرمەندان زیاتر دەکات، ئەمەش دەبێتە هۆی گەشەی هزری و تەکنیکی بەرهەمەکان. هونەرمەندان لە فێستیڤال و بەینالە دەرەکییەکان بەشدار دەبن و خەلات وەردەگرن. کۆمەلێک لە کاریکاتێریستەکان هاوکات لەگەڵ پێشکەوتنی تەکنۆلۆژیا، شێوازە جۆراجۆرەکانی کاریکاتێر تاقی دەکەنەوە.

4- زۆرینەی هەرە زۆری گۆڤارە کاریکاتێرییەکان بە هۆکاری ماددی دادەخرێن، ئەو کێشەیە بەتایبەتی لە ٢٠١٤- ٢٠١٥ دەگاتە لوتکە و گۆڤارەکان دەوەستن و هەتا ئەمڕۆ هیچ گۆڤارێکی تایبەت بە کاریکاتێر چاپ ناکرێت، تەنها یەک پاشکۆی کاریکاتێری بۆ ماوەی دوو ساڵ لە چاپ دەدرێت، کە ئەویش لە ٢٠٢٠ دەوەستێت. لەو قۆناغەدا بەشێکی زۆر لە هونەرمەندان بە هۆی نەبوونی فەزا و پشتگیری، بەناچاری واز لە کاریکاتێر دەهێنن، کە ئەوەش خەسارەتێکی زۆرە. هەنووکە تەنها بەشێکی کەم لە هونەرمەندانی کاریکاتێریست لە کارەکەیان بەردەوامن و لە لاپەرەی کەسیی خۆیان لە سوشیال میدیا (فەیسبوک، ئینستاگرام و...هتد) کارەکانیان بڵاو دەکەنەوە.

4-2- ڕاسپاردەکان:

1- پاڵپشتی و پشتگیری ماددی بۆ دووبارە چاپبوونەوەی بڵاوکراوەکانی تایبەت بە هونەری کاریکاتێر لە کوردستان.

2- دامەزراندنی سەنتەری تایبەت بە کۆکردنەوە و ئەرشیڤی گۆڤار و بڵاوکراوەی کاریکاتێر کە تا ئێستا چاپ و بڵاو بوونەتەوە.

3- دالّدە و پاڵپشتی هونەرمەندانی کورد بۆ بەشداری لە پێشانگا و بەینالە ناوخۆیی و جیهانییەکان.

4- زیاد کردنی ماددەی دەرسی تایبەت بە هونەری کاریکاتێر لە پەیمانگا و کۆلێژی هونەرەجوانەکان وەکو وانەی هەڵبژاردە (ئێلێکتیڤ).

4-3- پێشنیارەکان:

لە ئەنجامی ئەو توێژینەوەیەدا، توێژەر پێشنیار دەکات :

١- لەسەر شێوە و ناوەڕۆکی هونەری کاریکاتێر لە کوردستان توێژینەوە بکرێت.

٢- توێژینەوە لەسەر شێوازی هونەرمەندانی ناسراوی کورد لە بواری کاریکاتێر و کارتۆند ا.

٣- لێکۆڵینەوە لەسەر ڕەنگدانەوەی دیاردە کۆمەلایەتییەکان لە نێو گۆڤارە کاریکاتێرییەکانی کوردستانی عێراق دا.

٤- توێژینەوە لەسەر تەکنیکی دیجیتاڵی لە نێو بەرهەمی کاریکاتێریستانی کورددا.

پەراوێزەکان:

1- **سامۆئێل یۆهانسۆن**: (Samuel Johnson 1709-1784) شاعیر، نووسەر، ڕەخنەگر و نووسەری قامووس لە بەریتانیای سەدەی هەژدەهەم.

2- **پۆمپای**: شارێکی کەونارایە لە وڵاتی ئیتاڵیا کە ساڵی ٧٩-ی پاش زایین کەوتە ژێر خاک و خۆڵەمێشی گرکانی وێزوو و زۆرینەی خەڵکەکە بە زیندووی نێژران.

3- **ئاگۆستینۆ کاراچی**: (Agostino Caracci 1557-1602) وێنەکێشی گەورەی سەدەی شازدەی ئیتاڵیا، لەگەڵ برا و ئامۆزاکانی قوتابخانەی بۆلۆنی-یان دامەزراند بە دژی ڕێبازی مێنێریزم.

4- **بێرنینی**: (Gian Lorenzo Bernini 1598-1680) نیگار کێش، بیناساز و پەیکەرسازی ناسراوی ئیتاڵی لە ڕێبازی بارۆک دا.

5- **وێتکۆوێر**: (Rodolf Wittkower 1710-1971) ڕۆدۆلف وێتکۆوێر؛ مێژوونووسی ئەلمانی-ئەمریکی کە پسپۆڕی هونەر و بیناسازی ڕێنێسانس و بارۆک بوو.

6- لوئی فیلیپ: (Louis Philippe 1850- 1773) لوئی فیلیپی یەکەم پادشای فەرەنسا بوو. سیاسەتی پاوانخوازی پەیرەو دەکرد و هەروەها ڕیکەوتنی لەگەڵ وڵاتی بەریتانیا کرد، پاڵپشتی لە سیاسەتی بە کلۆنی کردنی وڵاتی ئەلجەزایر دەکرد. لە ساڵی ١٨٤٧ بە هۆی خراپتربوونی باری ئابووری فەڕەنسا کەوتە بەر پلاری ڕەخنەگران و ناچار لە پاش شۆڕشی فەڕەنسا وازی لە دەسەڵات هێنا و تا کاتی مەرگی لە وڵاتی بەریتانیا وەک پەنابەر ژیا.

7- ئیسماعیل خەیات: (1944-2022) هونەرمەندی شێوەکاری کوردی کوردستانی عێراق و لەدایکبووی شاری خانەقینە، کە بە شێوەی دەربڕینخوازی یان ئێکسپێرشێنیزم کاری کردووە.

8- پڕۆژەی ئاشتی: پڕۆژەیەکی هونەری ناسراوە کە لە ساڵی ٢٠٠٠ لە لایەن هونەرمەند ئیسماعیل خەیات-ەوە وەک هەڵوێستێک دژی شەڕی براکوژی بەڕێوەچوو. هونەرمەند لەو پڕۆژەیەدا، تاشەبەردەکانی گوندی پیرەر-ی لەسەر ڕێگای کۆیە-هەولێر ڕەنگ کرد و بۆ ئەو مەبەستەش لە هەموو ڕەنگەکانی سوود وەرگرت.

سەرچاوەکان:

سەرچاوە کوردییەکان:

- پیرباڵ، فەرهاد. (٢٠٠٦)، مێژووی هونەری شێوەکاری لە کوردستاندا، چاپی یەکەم،هەولێر، چاپخانەی حاجی هاشم.
- حەمادە، مەمدوح. (٢٠١٨)، پوختەیەک لە مێژووی هونەری کاریکاتێر، (وەرگێڕان لە عەڕەبییەوە: پەروەر کەرکوکی)، سلێمانی، ناوەندی هونەری ٧ ڕەنگە.
- خۆشناو، هەندرێن. (٢٠٠٨)، مێژووی هونەری کاریکاتێر لە شاری هەولێر، گۆڤاری ڕۆژنامەنووس، ژمارە ٤، ل ٨٩-١٠٣.

سەرچاوە فارسییەکان:

- ضیایی، محمد رفیع. (١٣٨٨)، پرونده کاریکاتور(جلد١) ، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و هنر اسلامی.
- ضیایی، محمد رفیع. (١٣٩٣)، بررسی زبان و کارکرد کارتون و کاریکاتور،https://www.dinonline.com.
- عبدعلی، محمد. (١٣٩٤)، تاریخ کاریکاتور، نگاهی کوتاه به تاریخ بلند کاریکاتور جهان، http://ensani.ir.
- لطیفی، غلامعلی. (١٣٩٤)، تاریخچه جهانی کاریکاتور، مجله ایران کارتون، مرداد ١٣٩٤، شماره ٤٢، صص ٤-١١.
- گروه فرهنگ و هنر سیمرغ. (١٣٩٣)، تاریچه پیدایش کاریکاتور، https://seemorgh.com.

سەرچاوە عەڕەبییەکان:

- خلیل العلاف، ابراهیم. (٢٠١٧)، بدایات الصحافة الفکاهیة في العراق،https://www.allafblogspotcom.blogspot.com.

سەرچاوەکانی توێژینەوە و تێزە زانکۆییەکان:

- حمد الهاجری، نور(٢٠٢٠)، سیمائیه جائحه کورونا فی کاریکاتیر الصحافة القطریة، مجلة أنساق، دار نشر جامعه قطر، العددان ١-٢.
- یوسفی، حمیده (١٣٨٢)، فرش افشار کردستان، دانشگاه صنعتی سهند تبریز، دانشکده هنرهای کاربردی، پایاننامه تحصیلی کارشناسی.

وتووێژەکان:

- ئازا حەسیب، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر-هەولێر، ٢٠/١٢/٢٠٢٣.
- ئازاد جەواد (گرفتار)، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- ئالمان، ٥/٨/٢٠٢٢.
- ئاکۆ غەریب، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ١٢/٥/٢٠٢٣.
- بۆتان نالەیی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٦/٦/٢٠٢٣.
- بەختیار سەعید، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ١٤/١/٢٠٢٢.
- بەکر عەبدولڕەحمان، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ٩/٥/٢٠٢٣.
- پەروەر کەرکوکی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ٤/٨/٢٠٢٢.
- جەبار سابیر، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ٤/٧/٢٠٢١.
- خالید ستار، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سوید، ١٩/٤/٢٠٢٣.
- دارا محەمەد عەلی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ٢٩/١٢/٢٠٢٢.
- ڕێناس عارف، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هۆڵەندا، ١٩/٤/٢٠٢٣.
- سالم سەلیم، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- دهۆک، ١٩/٤/٢٠٢٣.
- سەباح حسێن، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ٢٦/٥/٢٠٢٤.
- سەرچڵ شەوقی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ١٩/٤/٢٠٢٣.
- سەردار عەبدوڵڵا، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ٢٧/٦/٢٠٢٣.
- سەردار کێستەیی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- ئەمەریکا، ٢١/٤/٢٠٢٣.
- عەلی دەرویش ، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- فەرەنسا، ٦/٨/٢٠٢٢.

- عەلی مەندەلاوی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هۆلەندا، ٨/٤/٢٠٢٣.
- فەلاح شوان، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر-ئەمەریکا، ١٦/٨/٢٠٢٣.
- کیڤان محو، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ٢١/٤/٢٠٢٣.
- محەمەد سالّەیی، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر-کانادا، ٢/١/٢٠٢٣.
- محەمەد فەتاح، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- سلێمانی، ٨/٤/٢٠٢٣.
- محەمەد قادر، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٠/١/٢٠٢٣.
- هەندرێن خۆشناو، گفتگۆی تایبەت، لە ڕێگەی تەلەفۆنەوە، هەولێر- هەولێر، ١٠/٨/٢٠٢٢.

تۆڕی زانیاری ئینتەرنێت:

- https://en.wikipedia.org

فەرهەنگەکان:

- Oxford wordpower dictionary, London ,Oxford university press,2000

دور الرسوم الكارتونية والرسوم الكاريكاتورية في الفن الكردي (كوردستان العراق)

محمد صالح روستم زاده
قسم تشكيلى، كلية الفنون الجميلة، جامعة صلاح الدين– أربيل. أقليم كوردستان،العراق
mohammad.rostamzadeh@su.edu.krd

ملخص

أحد العوامل المهمة في التنمية الاجتماعية هو فن الكاريكاتير وباعتبارها وسيلة حديثة للتعبير عن النقد بطريقة "مصورة"، فقد لعبت دورا مهما. بعد تطور التنوير وإنشاء الـ نظام السلطوي الحديث في العالم، وانتشار الأفكار الديمقراطية، وتراجع الملكية والاستبداد، والتقدم السريع للتكنولوجيا، وخاصة صناعة الطباعة، أتيحت الفرصة للنقد المباشر. لكن هذا ليس الحال دائماً؛ ففي بعض المناطق، باسم الجمهورية والديمقراطية، لا تزال المجتمعات تدار بنفس الأنظمة الملكية أو الرأسمالية والليبرالية الجديدة القديمة. وهذا جعل مهمة الصحفيين والفنانين الناقدين أكثر تحدياً، ولكن ليس مستحيلاً. بالإضافة إلى ذلك، جزء آخر من هذا الفن، نظراً للقلق والوحدة التي يشعر بها الأفراد في هذا العصر، قد تولى مهمة الترفيه. الباحث، مقدراً غنى هذا النوع، يسعى لتسليط الضوء على أسس فن الكاريكاتير في كردستان العراق ويهدف إلى تقديمه للقارئ. يتألف هذا البحث من أربعة أجزاء: الجزء الأول يحدد الإطار العام للبحث، بما في ذلك: المقدمة، مشكلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، حدود البحـ ث، وتعريفات المصطلحات. الجزء الثاني فيتناول الإطار النظري للبحث من خلال قسمين: القسم الأول يناقش تاريخ فن الكاريكاتير والكارتون في العالم، العراق، وكردستان العراق، منشورات الكاريكاتير والفنانين الكاريكاتيريين في كردستان، القسم الثانى المراجع الإطارية النظرية. الجزء الثالث من البحث يركز على مناهج البحث: مجتمع البحث، عينة البحث، ومنهج البحث، بما في ذلك أربع عينات من أربعة فنانين، الجزء الرابع وأخيراً تعرض النتائج ويقدم الباحث اقتراحاته وتوصياته.

الكلمات المفتاحية: الكارتون، الكاريكاتير، الفن الكردي.

The Role of Cartoons and Caricatures in Kurdish Art (Iraqi Kurdistan)

Mohammad Saleh Rostamzadeh
Department of Plastic Art, College of Fine Art, Salahaddin University-Erbil, Kurdistan Region, Iraq
mohammad.rostamzadeh@su.edu.krd

Abstract

One of the important factors in social development is the art of caricature, as a modern tool of expressing criticism in a "pictorial" way, has been able to play a prominent role. Following the development of enlightenment and the establishment of the modern authoritarian system in the world, the spread of democratic ideas, the decline of monarchy and absolutism, and the rapid advancement of technology, particularly the printing industry, have provided an opportunity for more direct criticism. However, this is not always the case; in some regions, in the name of republicanism and democracy, societies are still governed by the same old monarchical or capitalist and neoliberal systems. This has made the task of critical journalists and artists even more challenging, but not impossible. Additionally, another part of this art, due to the anxiety and loneliness of individuals in this era, has taken on the task of entertainment. The researcher, appreciating the richness of this genre, seeks to highlight the foundations of caricature art in Iraqi Kurdistan and aims to introduce it to the reader. This research consists of four parts: the first part outlines the general framework of the research, including: the preface, research problem, importance of the research, objectives, research boundaries, and definitions of terms. The second part is divided into two sections: the first discusses the history of caricature and cartoon art in the world, Iraq, and Iraqi Kurdistan, as well as the publications of caricatures and caricature artists in Kurdistan, and second section contains the theoretical framework references. The third part of the research focuses on research methodologies: research community, research sample, and research method, including four samples from four artists, and The fourth and final section is dedicated to its conclusions, suggestions and recommendations.

Keywords: Cartoon, Caricature, Kurdish art

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.12

OPEN ACCESS

*Corresponding author
Fatma Saad Al-Naimi
fatmasalnaimi@qu.edu.qa

مهارات القيادة الناجحة وإدارة الفريق في القرآن الكريم

فاطمة سعد النعيمي / قسم القرآن والسنة، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، الدوحة، قطر

RECEIVED :17 /03/2025
ACCEPTED :24/04/ 2025
PUBLISHED :15/06/ 2025

ملخص

يستعرض هذا البحث مهارات القيادة الناجحة وإدارة الفريق كما وردت في القرآن الكريم وسنة النبي محمد ﷺ يبدأ البحث بتوضيح مفهوم القيادة في الإسلام، ويبين أن القيادة ليست مجرد السلطة أو النفوذ، بل هي مسؤولية تتطلب الرحمة، العدالة، والشورى؛ يشمل البحث دور القائد في تشجيع وتحفيز الفريق، بالإضافة إلى أهمية التخطيط والتنظيم في تحقيق الأهداف.

يتناول البحث أيضًا الفرق بين القيادة في القرآن والمفاهيم التقليدية للقيادة، مشيرًا إلى أن القيادة القرآنية تركز على الشورى والتعاون بين أفراد المجتمع بدلاً من التركيز على السلطة الفردية. كما يُبرز صفات القائد الناجح في القرآن الكريم مثل الصدق، الحكمة، والرحمة، ويعرض بعض القصص القرآنية التي تجسد هذه المبادئ، مثل قصة النبي يوسف عليه السلام، حيث قام بتخزين المحاصيل في سنوات الوفرة لمواجهة المجاعة المستقبلية، مما يعكس أهمية التخطيط الاستراتيجي في القيادة.

أيضًا، يناقش البحث دور النبي محمد ﷺ في إدارة الفريق من خلال الشورى، وكيف كانت قراراته مبنية على الاستماع لآراء الصحابة، مما يعزز روح التعاون والانخراط في اتخاذ القرارات. كما يُظهر البحث قصة ذو القرنين كنموذج للقيادة الرشيدة والعدالة، حيث جمع بين القوة والحكمة في إدارة الأمور.

أخيرًا، يعرض البحث مبادئ القيادة والإدارة المستوحاة من القرآن مثل التحفيز، بناء الثقة، وتنظيم العمل الجماعي، مما يوفر إطارًا متكاملاً للقيادة الناجحة في السياقات المعاصرة.

الكلمات المفتاحية:

القيادة الناجحة،
إدارة الفريق،
مهارات،
القرآن الكريم

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

المقدمة

تُعَدُّ القيادة الناجحة وإدارة الفريق من القيم الأساسية التي تُشكِّل جوهر نجاح أي مؤسسة أو جماعة في الإسلام، ويُقدِّم القرآن الكريم نموذجًا متكاملاً للقيادة الرشيدة من خلال القصص القرآنية والمبادئ التوجيهية التي توضح أُسس التعامل مع الأفراد والجماعات. كما يحتوي على أمثلة واضحة لقادة أُلهموا الحكمة والإخلاص في تحمل المسؤوليات، مثل النبي محمد ﷺ، ونبي الله يوسف عليه السلام، وذو القرنين، وغيرهم.

يبرز القرآن الكريم أهمية القيم الأخلاقية، مثل العدالة، والتواضع، والشورى، وتحمل المسؤولية، باعتبارها أساسيات القائد الناجح. يقول الله تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ (آل عمران: 159)، مما يُبرز دور المشورة والعمل الجماعي في تعزيز الثقة وتحقيق الأهداف المشتركة.

يتناول هذا البحث تحليل المهارات القيادية وإدارة الفرق في ضوء النصوص القرآنية، مستعرضًا القواعد العملية التي يمكن استخلاصها وتطبيقها في الحياة المعاصرة. من خلال التركيز على مفاهيم مثل الإخلاص، والعدل، وحسن التخطيط، سنُبيِّن كيف يُمكن للقرآن الكريم أن يكون مصدر إلهام لقادة العصر الحديث، وكيف يُمكن تطبيق مبادئه في إدارة الفرق وتحقيق النجاح.

أولاً: عناصر البحث

1-1: مشكلة البحث

على الرغم من وفرة الدراسات المتعلقة بالقيادة وإدارة الفرق في المجالات الإدارية الحديثة، إلا أن هناك نقصًا واضحًا في استلهام القيم القرآنية كأساس لبناء نموذج قيادي شامل. يطرح هذا البحث سؤالًا جوهريًا: كيف يمكن تطبيق المبادئ القرآنية المتعلقة بالقيادة وإدارة الفريق في السياقات المعاصرة لتحقيق النجاح والتناغم الجماعي؟

ينطلق البحث من الحاجة إلى إعادة اكتشاف الأطر القيادية التي وردت في القرآن الكريم وتفسير كيفية الاستفادة منها في معالجة التحديات الإدارية والاجتماعية الحالية.

1-2: أهمية البحث

1. تسليط الضوء على الجوانب القيادية في النصوص القرآنية، مما يثري الدراسات الإسلامية والإدارية.
2. تقديم نموذج قيادي متوازن يجمع بين القيم الروحية والأخلاقية والمتطلبات العملية.
3. توفير مرجعية قيادية مستوحاة من القرآن الكريم للقادة في المؤسسات المختلفة.
4. تعزيز القيم الإسلامية في مجال إدارة الأعمال وتنظيم الفرق.

1-3: أهداف البحث

1. تحليل المهارات القيادية في القرآن الكريم واستنباط أهم القيم والمبادئ المرتبطة بها.
2. دراسة النماذج القيادية في القصص القرآني، مثل النبي يوسف عليه السلام وذو القرنين والنبي محمد ﷺ.
3. تقديم تطبيقات عملية للمبادئ القرآنية في القيادة وإدارة الفرق المعاصرة.
4. إبراز دور القيم الأخلاقية مثل العدالة، الحكمة، والشورى في تحقيق نجاح القيادة.

1-4: منهج البحث:

يعتمد البحث على المنهج الاستقرائي وذلك من خلال استقراء النصوص القرآنية التي تتناول موضوع القيادة وإدارة الفرق؛ جمع الآيات التي توضح صفات القادة الناجحين والممارسات القيادية الفعالة.

والمنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل النصوص القرآنية وتفسيرها وفقًا للتفاسير المعتمدة؛ مقارنة المبادئ القرآنية بالنظريات القيادية المعاصرة لاستخلاص القيم المشتركة.

1-5: الدراسات السابقة:

مفهوم القيادة في الإسلام، وأنواعها ودعائمها، لمحمد يوسف إسماعيل وغيره، (مجلة علوم الحديث، جامعة ماليزيا، 2017) تناولت هذه الدراسة إلى بيان مفهوم القيادة في الإسلام، وأنواعها ودعائمها، وقد خلصت إلى أن القيادة ثلاثة أنواع مترابطة، أعلاها قيادة الدولة والشعب، تليها قيادة المؤسسات كالمسؤولين والوزراء، ثم قيادة الأسرة، وتُعد القيادة الكبرى موهبة إلهية لا يقدر عليها إلا القليل، ويتطلب في القائد العلم والكفاءة والصحة البدنية.

أسس القيادة الناجحة في ضوء القرآن الكريم دراسة موضوعية، لعبد المحسن أحمد محمد علي، مدرس بقسم التفسير وعلوم القرآن .كلية أصول الدين والدعوة الإسلامية . جامعة الأزهر . فرع أسيوط (حولية كلية اللغة العربية بجرجا مجلة علمية محكمة، جامعة الأزهر المجلد 22، العدد 3، 2018 الصفحة 1939-2100): تناولت الدراسة "أسس القيادة الناجحة في ضوء القرآن الكريم"، مبينة أن القيادة مسؤولية ربانية تهدف لتحقيق التوازن واستقامة المجتمعات، وركّزت على أبرز مصطلحات القيادة في القرآن كـ"الخلافة" و"الإمامة"، وأهم أسس نجاحها مثل: الشورى، الأمانة، العدل، الصدق، والحكمة، مؤكدة أن القائد الناجح هو من يلتزم بالنهج القرآني ويكمله بالسنة النبوية.

1-6: الفرق بين البحث والدراسات السابقة

يختلف هذا البحث في تركيزه الشامل على استقراء النصوص القرآنية بشكل عميق وربطها بمبادئ القيادة الحديثة. كما يُميّزه السعي إلى تقديم تطبيق عملي للمبادئ القرآنية في السياقات الإدارية والاجتماعية المعاصرة.

2: مفهوم القيادة الناجحة في القرآن الكريم

2-1:تعريف القيادة من منظور قرآني:

القيادة من منظور قرآني تعني القدرة على توجيه الأفراد والجماعات لتحقيق الأهداف المشتركة بما يتفق مع القيم والمبادئ(عايد، 2023) الإلهية التي تحقق الخير والصلاح. يتجلى مفهوم القيادة في القرآن الكريم من خلال الوظيفة التكليفية للقائد كحامل للأمانة ومسؤول عن إدارة شؤون من تحته بما يرضي الله ويحقق العدل.

2-2: المرتكزات الأساسية للقيادة في القرآن الكريم (الأعظمي،2012، ص35) (كريم،2017، ص40):

1.الأمانةوالمسؤولية:

القيادة ليست مكانة تشريفية بل تكليفية؛ يقول الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا﴾ [النساء: 58]. هنا يظهر أن القائد مُطالب بتحمل الأمانة وإدارتها بعدل. يقول القشيري: إن ردَّ الأمانات إلى أهلها يعني إعادة حقوق الناس إليهم بعد أن تكون قد توليتها دون أن تُلحق بها ضررًا أو فسادًا. كما أن لله – سبحانه وتعالى – أمانات أودعها لديك، وردُّها إليه يكون بحفظها وصيانتها دون خيانة؛ فمن صور خيانة أمانة القلب ادعاء ما ليس لك، أما خيانة أمانة السِّر فتتمثل في ملاحظتك لها والتفاتك إليها. أما الحكم بين الناس بالعدل، فهو تحقيق المساواة بين القريب والبعيد في العطاء والبذل، وألّا يدفعك الحقد إلى الانتقام لنفسك (القشيري، ج3، ص341).

2.الشورى والعمل الجماعي:

تُشجع القيادة القرآنية على اتخاذ القرارات بالشورى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159]، مما يعزز التعاون بين القائد وأفراد فريقه ويؤسس لقيادة شاملة. يؤكد أبو زهرة أن الشورى مبدأ أساسي في الإسلام، وقد أمر الله بها نبيه ﷺ، مما يدل على عفوه وسماحته، حتى بعد الخطأ في غزوة أحد عندما مال للبقاء في المدينة، لكن الصحابة أشاروا بالخروج فاستجاب لهم. التزم

النبي ﷺ بالشورى في جميع القضايا العامة، واستمر الخلفاء من بعده عليها، لكن ضعفها أدى إلى اضطراب الحكم لاحقًا. رغم عدم وجود نظام محدد للشورى في القرآن أو السنة، فإنها تقتضي اختيار أهل الخبرة في كل مجال. الشورى تعكس عدل الحاكم، وتلزم المستشارين بالشعور بالمسؤولية، ولا يعاديها إلا مغرور أو خائف من انكشاف أمره. تأتي في مرحلة التخطيط، وبعدها يجب تنفيذ القرار دون تردد، كما فعل النبي ﷺ في أحد حين رفض التراجع بعد المشاورة، لأن ذلك يؤدي إلى الفوضى والاضطراب (أبو زهرة، ج3، ص1476).

3.العدل والحكمة:

القائد القرآني يجب أن يكون عادلاً في قراراته وحكيمًا في التعامل مع الناس، كما قال تعالى: ﴿وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ [النساء: 58]. ويبيّن الفخر الرازي أن الله تعالى، بعد أن أمر في هذه الآيات بالحكم بالعدل وأداء الأمانة، ختم بقوله: "إن الله كان سميعًا بصيرًا"، أي أنه يسمع حكم العدل ويراه، كما يرى أداء الأمانة ويحيط به علمًا. وهذا التأكيد يُعد من أعظم الدوافع للمطيع على الاستمرار في الطاعة، ومن أقوى أسباب التحذير للعاصي من خيانة الأمانة أو الظلم في الحكم (الرازي، ج10، ص 111).

4.الكفاءة والقوة والأمانة:

يُبرز القرآن أهمية الكفاءة مع الأمانة كمعايير للاختيار القيادي: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [القصص: 26]. يقول ابن سعدي إن موسى عليه السلام كان خير من يُستأجر، لأنه جمع بين القوة التي تمكنه من أداء العمل، والأمانة التي تضمن عدم خيانته فيه. وهذان الوصفان ضروريان لكل من يُوكل إليه عمل، سواء كان بأجرة أو بغيرها، لأن أي خلل في العمل يعود غالبًا إلى غياب أحدهما أو كليهما، أما إذا اجتمعا، فإن العمل يكتمل على الوجه الأمثل (السعدي، 1420هـ، ص614).

5.التخطيط والرؤية المستقبلية:

يتضح ذلك في قصة النبي يوسف عليه السلام الذي خطط لإدارة أزمة القحط: ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ [يوسف: 55]. يذكر الزمخشري أن يوسف عليه السلام وصف نفسه بالأمانة والكفاءة، وهما الصفتان الأساسيتان التي يبحث عنها الملوك فيمن يولونهم المسؤوليات. ولم يكن طلبه للولاية بدافع حب السلطة أو الدنيا، بل رغبة في إقامة العدل، وتنفيذ أحكام الله، وتحقيق الهدف الذي تُبعث الأنبياء من أجله، لعلمه بأنه الأقدر على أداء هذه المهمة على أكمل وجه (الزمخشري، 1407هـ، ج2، ص482).

أما أهداف القيادة في المنظور القرآني، فهي:

- تحقيق العدالة والرفاه للأفراد والجماعات.
- الإرشاد نحو الطريق الصحيح (الهدى) الذي يُرضي الله.
- توظيف الإمكانيات لتحقيق التنمية الشاملة.

فالقيادة في القرآن تقوم على المبادئ الإلهية التي تجعل القائد قدوة حسنة تسعى لتحقيق العدل، وتعزز من قيم الشورى والمسؤولية الجماعية، مع الاعتماد على كفاءته وأمانته.

3-2: أهمية القيادة في الإسلام.

القيادة في الإسلام هي القدرة على توجيه الأفراد والجماعات لتحقيق أهدافهم وفق المبادئ والقيم الإسلامية التي تعزز الخير والصلاح. القيادة ليست مجرد سلطة أو نفوذ، بل مسؤولية وأمانة تتطلب من القائد الالتزام بالعدل والإحسان في معاملته للناس

وتحقيق المصالح العامة بما يرضي الله. وقد عرّفها العلماء بأنها "توجيه الآخرين لتحقيق هدف مشترك في إطار من القيم والأخلاق"(الزيان، 2005، ص1013–1065).

2-4: أهمية القيادة في الإسلام (محمود، 215، ص124):

1. تحقيق العدل والشورى :القيادة هي أداة لتحقيق العدل بين الناس، وهي مبدأ أساسي في الإسلام، كما ورد في قوله تعالى :﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ [النساء: 58]. كما تُبنى القيادة الإسلامية على الشورى :﴿وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ﴾ [الشورى: 38]. يذكر الإمام الماتريدي في تفسيره "تأويلات أهل السنة" عند تفسير قوله تعالى: ﴿وأمرهم شورى بينهم﴾ [الشورى: 38] أن هذه الآية نزلت في مدح الأنصار، إذ كانوا يتشاورون فيما بينهم حتى في غياب رسول الله ﷺ. ونُقل عن الحسن البصري أنه تلا هذه الآية وقال: "والله، ما تشاور قومٌ قط إلا هداهم الله تعالى إلى أفضل ما لديهم".

ويبين الماتريدي أن أصل المشاورة أن الله سبحانه وتعالى أمر نبيه ﷺ أن يشاور أصحابه، كما جاء في قوله: ﴿وشاورهم في الأمر﴾ [آل عمران: 159]. ويرى أن المشاورة هي اجتماع العقول وتلاقح الأذهان، وأن اجتماعها يؤدي إلى إدراك الحق والصواب بشكل أسرع وأدق مما لو انفرد كل عقل برأيه دون مشاركة الآخرين (الماتريدي، 1426هـ، ج9، ص133).

2.توجيه المجتمع نحو الصلاح :القائد في الإسلام مسؤول عن إرشاد الناس إلى الخير ومنع الظلم والفساد. وقد ورد في الحديث الشريف :"كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته" رواه (البخاري، صحيح البخاري، كتاب الجمعة، حديث رقم 893) (مسلم، صحيح مسلم، كتاب الإمارة، حديث رقم 1829)، مما يُبرز أن القيادة تكليف وليست تشريفًا.

3.تحقيق الأمن والاستقرار :القيادة الفعّالة تضمن استقرار المجتمع وتوحيد الصفوف لمواجهة التحديات. وقد جسّد النبي محمد ﷺ هذا الدور في توحيد الأمة الإسلامية وإرساء دعائم الدولة على مبادئ العدل والمساواة.

4.النموذج الأخلاقي :القيادة الإسلامية ليست فقط في اتخاذ القرارات بل أيضًا في كون القائد قدوة حسنة للآخرين في الأمانة، الصدق، والحكمة.

فالقرآن الكريم والسنة النبوية يقدمان نماذج مثالية للقيادة، مثل النبي يوسف عليه السلام وذو القرنين والنبي محمد ﷺ، حيث أظهروا الحكمة، العدل، والكفاءة في التعامل مع قضايا مجتمعاتهم.

والقيادة في الإسلام هي عمل تكاملي يهدف إلى تحقيق الخير للأمة وفقًا لقيم العدل، الشورى، والعمل الجماعي. كما تعد أداة هامة لتحقيق الإصلاح الاجتماعي وضمان استقرار المجتمعات وفق المبادئ الإسلامية.

2-5: المطلب الثالث: الفرق بين القيادة في القرآن وبين المفهوم التقليدي للقيادة.

القيادة في القرآن الكريم تختلف عن المفهوم التقليدي للقيادة في العديد من الجوانب، سواء من حيث الأهداف أو المبادئ أو كيفية ممارستها. وأبرز الفروق بينهما (القاسم،2021، ص145)(علي، 2022، ص63)(سعيد،2005):

1.الهدف الأسمى:

القيادة في القرآن :الهدف الرئيسي من القيادة في القرآن هو خدمة الإنسانية وتحقيق العدالة والمساواة وفقًا لما يرضي الله تعالى. القائد الإسلامي يتحمل المسؤولية أمام الله عن تصرفاته وقراراته. قال الله تعالى :﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا﴾ [النساء: 58]، مما يعكس أن القيادة أمانة لا تقتصر على الشؤون الدنيوية بل تشمل المسؤولية الروحية والأخلاقية أيضًا.

القيادة التقليدية :عادة ما تكون موجهة نحو تحقيق أهداف دنيوية كالنجاح المادي والهيمنة على الآخرين، ويعتمد القائد في النموذج التقليدي على قوة السلطة والنفوذ.

2.الشورى والعمل الجماعي:

–القيادة في القرآن :القيادة القرآنية تؤكد على أهمية الشورى بين القائد وأتباعه في اتخاذ القرارات. كما ورد في قوله تعالى : ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159]. الشورى تعزز من روح التعاون وتوزيع المسؤوليات.

–القيادة التقليدية :في المفهوم التقليدي للقيادة، قد يتم تهميش الآراء الأخرى لصالح قرارات القائد الفردية. كثيرًا ما تكون القيادة أحادية الجانب، حيث يتخذ القائد قراراته دون الرجوع إلى فريقه أو مشاورته.

3.المسؤولية والأمانة:

–**القيادة في القرآن** :تعتبر القيادة في القرآن أمانة عظيمة. القائد مكلف بالعدل وبتوجيه الآخرين نحو الصلاح والتقوى. وقد أكد القرآن الكريم على أن القائد هو راعٍ مسؤول أمام الله عن رعيته كما ورد في الحديث: "كلكم راعٍ وكلكم مسؤول عن رعيته "رواه البخاري (أخرجه البخاري في صحيحه، كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن، رقم 2445).

–**القيادة التقليدية** :بينما في القيادة التقليدية قد تكون المسؤولية أكثر موجهة نحو تحقيق الأرباح أو السلطة على حساب المبادئ الأخلاقية. القائد التقليدي قد يركز أكثر على النجاح الشخصي والمكاسب الفردية. (انظر: علي، 2022).

4.القدوة الأخلاقية:

–**القيادة في القرآن** :القائد في القرآن يجب أن يكون قدوة حسنة في الأخلاق والعدالة، ويظهر سلوكًا قويمًا يلتزم به أتباعه. النبي محمد ﷺ كان نموذجًا لهذه القيادة، حيث عمل دائمًا بما أمر به الله واهتم برفاهية الآخرين.

–**القيادة التقليدية** :في النموذج التقليدي، قد يتم التركيز أكثر على الصفات الإدارية والعملية مثل الكفاءة والمهارة، بينما قد لا يكون التركيز على الأخلاق أو السلوك الشخصي بنفس الدرجة.

5.التفويض والتوزيع العادل:

–**القيادة في القرآن** :القيادة القرآنية تشجع على توزيع المسؤوليات والمهام بشكل عادل بين أفراد الفريق وتدعو إلى العناية بحقوق الجميع. قال الله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ﴾[المائدة: 2].

–**القيادة التقليدية** :في بعض الأحيان، قد تركز القيادة التقليدية على المركزية في اتخاذ القرارات وتوزيع المهام بشكل غير متوازن بين الأفراد.

إذا فالقيادة في القرآن الكريم هي قيادة أخلاقية وروحية تركز على العدالة والأمانة والشورى، بينما القيادة التقليدية في بعض الأحيان تركز على السلطة والكفاءة العملية وتحقيق الأهداف الدنيوية. النموذج القرآني للقيادة يظل مرتبطًا بالمبادئ الإسلامية التي تعزز من رفاهية المجتمع ككل وتحقق التوازن بين المصالح الدنيوية والأخروية. (انظر: البكري، ص48)

تم رسم الخريطة المفاهيمية التي توضح الفرق بين القيادة في القرآن الكريم والقيادة التقليدية باللغة العربية. (انظر: عي، 2022)





في الخريطة: (انظر: علي، 2022) (انظر: البكري، ص48).

–القيادة في القرآن الكريم ترتكز على العدالة، المسؤولية، القيادة الخادمة، القيم الأخلاقية، الشورى، والمساواة.

–بينما القيادة التقليدية تركز على السلطة، السيطرة، المصلحة الشخصية، الهرمية، تأثير الأخلاق، والسلطة العلمانية.

هذا يبرز الفروقات الجوهرية بين القيادة التي تعتمد على المبادئ الدينية والأخلاقية في القرآن الكريم، والقيادة التقليدية التي قد تركز أكثر على القوة والسلطة.

6-2: صفات القائد الناجح كما وردت في القرآن الكريم:

القرآن الكريم يقدم العديد من الصفات التي يجب أن يتحلى بها القائد الناجح. هذه الصفات تتضمن الحكمة، الأمانة، العدل، الشجاعة، والتواضع. فيما يلي أبرز هذه الصفات كما وردت في القرآن الكريم:

1. **العدالة** :القائد الناجح في القرآن يجب أن يتحلى بالعدالة في حكمه وقراراته، كما ورد في قوله تعالى :﴿وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ [النساء: 58]. العدالة هي أساس القيادة القرآنية، حيث يُطلب من القائد أن يكون عادلاً بين الناس دون تمييز (ابن كثير، 1999، ج1، ص 516) (القرطبي، 1968، ج5، ص273).
2. **الأمانة** :القيادة في الإسلام هي أمانة عظيمة. القائد يجب أن يكون أمينًا في حمل المسؤوليات والقرارات. كما قال الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا﴾ [النساء: 58]. الأمانة في القيادة تشمل الوفاء بالعهود والمسؤوليات الموكلة للقائد (الطبري، 2000، ج7، ص184).
3. **الحكمة** :الحكمة من أهم صفات القائد في القرآن الكريم. يجب أن يكون القائد حكيمًا في اتخاذ القرارات، خصوصًا في الأوقات الصعبة. قال الله تعالى: ﴿وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا﴾ [البقرة: 269]. هذه الآية تدل على أن الحكمة تمنح القائد القدرة على اتخاذ قرارات صائبة تؤدي إلى النجاح والازدهار (الرازي، ج3، ص129).

4.الشجاعة والصبر :القائد الناجح يجب أن يتحلى بالشجاعة في مواجهة التحديات والصبر على المصاعب. في قصة النبي موسى عليه السلام، نجد أنه أظهر شجاعة كبيرة في مواجهة فرعون، كما ورد في قوله: ﴿قَالَ رَبُّنَا الَّذِي أَعْطَى كُلَّ شَيْءٍ خَلْقَهُ ثُمَّ هَدَى﴾ [طه: 50]. الصبر والشجاعة في إصرار القائد على تحقيق العدالة والنصر رغم المعوقات (ابن كثير، 1999، ج1، ص535).

5.التواضع :على القائد أن يكون متواضعًا، فلا يسعى للكبرياء أو التفاخر. قال تعالى عن النبي محمد ﷺ :﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ [القلم: 4]، ما يعكس تواضعه وحسن معاملته للناس (القرطبي، 1968، ج18، ص223).

6.التواضع في القيادة :القائد في القرآن الكريم يجب أن يكون متواضعًا ويتجنب الاستعلاء على الآخرين. تواضع النبي ﷺ كان مثالاً حيًا للقائد الذي يظل قريبًا من أفراد المجتمع ويتعامل معهم بإنسانية، كما جاء في قوله تعالى :﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾ [البقرة: 83] (القرضاوي، 1997، ص170–172) (الغزالي، 2006، ص45–47).

7.الشورى :القائد في الإسلام يشجع على الشورى في اتخاذ القرارات. قال الله تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159]، وهو ما يدل على أهمية الاستماع إلى آراء الآخرين والتشاور في القضايا المهمة (الطبري، 2000، ج4، ص234) (ابن عاشور، 1984، ج4، ص 105).

هذه الصفات التي وردت في القرآن الكريم تُظهر أن القائد الناجح ليس فقط صاحب قوة ونفوذ، بل هو شخص يتحلى بالأخلاق الحميدة ويؤدي واجبه تجاه الله والمجتمع بأمانة وعدالة وحكمة.

3: إدارة الفريق من خلال النماذج القيادية في القرآن الكريم

3–1: إدارة الفريق في قصة النبي يوسف عليه السلام:

إدارة الفريق في قصة النبي يوسف عليه السلام تقدم مثالًا رائعًا على القيادة الحكيمة والتنظيم الفعال في مواجهة التحديات. من خلال القرآن الكريم، نلاحظ كيف تعامل النبي يوسف عليه السلام مع أزمات كبيرة، وأدار الموارد البشرية والمادية بكفاءة عالية، مما يجعل قصته مصدرًا هامًا لدراسة القيادة وإدارة الفريق.

الصفات القيادية في إدارة الفريق (القرضاوي، 2001، ص110–115) (السرجاني، 2009، ص85–90):

1.الرؤية المستقبلية والتخطيط الاستراتيجي :عندما كان يوسف عليه السلام في منصب المسؤول عن خزائن الأرض خلال سنوات التخزين، أظهر قدرة عالية على التخطيط للمستقبل، حيث استشرف الأزمة المقبلة (المجاعة) ووضع خطة شاملة لتخزين الطعام لمدة سبع سنوات. قال الله تعالى: ﴿قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلا قَلِيلا مِمَّا تَأْكُلُونَ﴾ [يوسف: 47]. هذه الرؤية للمستقبل وتخطيطه الدقيق للمراحل القادمة يظهر كفاءة في إدارة الأزمات والتوقع المسبق للمشكلات (الطبري، 2000، ج13، ص117).

2.تفويض المهام والاعتماد على الفريق :في إدارة فريقه، لم يكن يوسف عليه السلام يعمل بمفرده، بل كان يعتمد على مساعديه وأفراد الفريق الذين كانوا يشاركونه في التنفيذ. عند التخزين، كان فريقه يدير العملية بشكل منظم، حيث تم توزيع المهام وضبط النظام لضمان استدامة الموارد. وهذا يظهر أهمية العمل الجماعي وتوزيع المسؤوليات (ابن كثير، 1999، ج2، ص496).

3.العدالة والمساواة :أظهر يوسف عليه السلام العدالة في تعاملاته مع الجميع، سواء من كانوا من أسرته أو من الغرباء، كما في موقفه مع إخوته الذين جاءوا إليه في المجاعة. لم يظلمهم أو ينتقم منهم رغم أنه كان في موقع القوة، بل تعامل معهم بحكمة وعدل، وقال الله تعالى :﴿قَالَ لَا تَثْرِيبَ عَلَيْكُمُ الْيَوْمَ﴾ [يوسف: 92]. هذا يظهر أهمية العدل في إدارة العلاقات داخل الفريق.

4.التحفيز والإلهام :كان يوسف عليه السلام مصدر إلهام لفريقه، وترك بصمة قوية على كل من تعامل معه. حتى عندما خُدع وأُلقي في السجن، استطاع أن يظل متفائلًا ويحفز من حوله، مما يعكس قوته الشخصية وقدرته على إدارة التحديات الصعبة (القرطبي، 1968، ج9، ص109).

5.إدارة الأزمات بحكمة :عندما جاءت المجاعة، واجه يوسف عليه السلام تحديًا كبيرًا في كيفية إدارة موارد الدولة. من خلال تفكيره الاستراتيجي، تمكن من تنظيم توزيع الطعام وتحقيق العدالة بين الناس، مما ساعد على تخفيف آثار الأزمة. وقد أظهرت هذه المرحلة أهمية التكيف مع الأزمات وإيجاد حلول مبتكرة التخطيط في إدارة الأزمات، وذلك في قوله تعالى: ﴿اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ [يوسف: 55] (السرجاني، 2011، ص145–150) يظهر من قول الله تعالى قدرة النبي يوسف عليه السلام على التخطيط وإدارة الأزمات بكفاءة عالية. تشير كلمة "حفيظ" إلى أمانته وقدرته على حفظ الموارد الاقتصادية وصيانتها من الضياع، بينما تعني "عليم" تمتعه بالحكمة والخبرة في الإدارة والتدبير. وقد طلب يوسف هذا المنصب ليكون مسؤولًا عن خزائن الأرض، إدراكًا منه لأهمية القيادة المؤهلة لمواجهة أزمة المجاعة القادمة، فوضع خطة استراتيجية دقيقة لتخزين الطعام خلال سنوات الرخاء استعدادًا لسنوات الشدة، وهو ما يبرز الجمع بين الأمانة والكفاءة كشرطين أساسيين للقيادة الناجحة في القرآن الكريم (الطبري، 2000، ج13، ص119) (ابن كثير، 1999، ج2، ص498) (القرطبي، 1968، ج9، ص192) (السعدي، 2002، ص383).

ففي قصة النبي يوسف عليه السلام تقدم نموذجًا متكاملاً في إدارة الفريق، حيث يظهر التخطيط الاستراتيجي، العدالة، التحفيز، والتوزيع العادل للمسؤوليات كعناصر أساسية في القيادة الفعالة. القائد الناجح في هذه القصة هو الذي يجمع بين الرؤية المستقبلية، الاستفادة من إمكانيات الفريق، والعدل في التفاعل مع الآخرين.

2-3: قيادة النبي محمد ﷺ كنموذج للشورى والرحمة:

قيادة النبي محمد ﷺ تعد نموذجًا متكاملًا للشورى والرحمة، حيث أظهر في حياته قيادة أخلاقية تهدف إلى تحقيق العدل، الرحمة، والمساواة بين المسلمين. هذه القيادة لم تكن مجرد منصب بل كانت مسؤولية كبيرة تجاه الله تعالى والشعب.

الشورى في قيادة النبي محمد ﷺ: الشورى كانت جزءًا أساسيًا من أسلوب النبي ﷺ في القيادة. كان يشاور أصحابه في مختلف القضايا، حتى في الأمور التي قد تبدو واضحة له من خلال الوحي، يُظهر القرآن الكريم هذا الجانب في قوله تعالى :﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159]، مما يدل على أهمية التعاون بين القائد ومرؤوسيه؛ لم يكن النبي ﷺ يفرض قراراته بشكل قسري بل كان يستمع إلى آراء الصحابة ويأخذ بها عندما تكون في مصلحة الأمة(الطبري، 2000، ج4، ص43) (ابن كثير، 1999، ج2، ص97).

أحد أبرز الأمثلة على الشورى في حياة النبي ﷺ كان في غزوة أُحُد، حيث استشار أصحابه في طريقة التعامل مع هجوم قريش، وعلى الرغم من أن بعض الصحابة اقترحوا أن يبقى المسلمون في المدينة للدفاع عنها، إلا أن النبي ﷺ اختار أن يخرج للقتال، مما يظهر احترامه لآراء أصحابه وحرصه على اتخاذ القرارات بالتشاور (القرطبي، 1968، ج4، ص248) (ابن هاشم،1955، ج2، ص67) (المباركفوري، 2000، ص214).

الرحمة في قيادة النبي محمد ﷺ: النبي محمد ﷺ كان قائدًا رحيمًا، وهو ما يظهر في معاملته للناس، خاصة الأيتام والضعفاء. كان ﷺ نموذجًا في الرحمة حتى مع أعدائه، كما في حادثة الفتح مكّة، عندما عفا عن أهل مكة الذين كانوا قد آذوه وآذوا المسلمين، قال لهم" :اذْهَبُوا فَأَنْتُمُ الطُّلَقَاءُ "(رواه ابن إسحاق) (ابن هاشم،1955، ج4، ص411)، مما يعكس روح العفو والرحمة.

رحمة النبي ﷺ تجلت أيضًا في تعامله مع أفراد أسرته وأصحابه، حيث كان لطيفًا معهم، يستمع لهم ويهتم بهم، مما أكسبه حب الناس وثقتهم، في الحديث الشريف، قال ﷺ" :لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ" رواه (البخاري، صحيح البخاري، كتاب الإيمان، حديث رقم 13)، وهو دليل على أهمية الرحمة والمساواة بين المؤمنين (الترمذي، 1996، باب ما جاء في خلق رسول الله ﷺ) (ابن كثير، 1999، ج5، ص385).

فهذا نموذج القيادة الذي قدمه النبي محمد ﷺ يجسد التوازن بين الشورى والرحمة، كان القائد الذي يستمع إلى رأي الآخرين، ويأخذ بآرائهم في القرارات، وفي ذات الوقت كان مثالًا في الرحمة والعفو، حتى تجاه أولئك الذين أساءوا إليه. هذه الصفات جعلت قيادته ﷺ نموذجًا فريدًا وملهمًا في تاريخ البشرية.

3-3: ذو القرنين: القيادة الرشيدة والعدالة:

ذو القرنين هو شخصية تاريخية ورد ذكرها في القرآن الكريم في سورة الكهف، حيث يتم تقديمه كنموذج للقيادة الحكيمة والعدالة، القصة التي أوردها القرآن عن ذي القرنين تسلط الضوء على عدة جوانب من قيادته، بدءًا من رغبته في تحقيق العدالة وحماية الناس وصولًا إلى مسؤوليته في استخدام سلطته بحذر وحكمة.

1.العدالة والتوازن في القيادة: من أبرز الصفات التي يتميز بها ذو القرنين هي العدالة في التعامل مع مختلف الشعوب. حين وصل إلى قوم كانوا يعيشون بين جبلين، طلبوا منه مساعدتهم في بناء سد يحميهم من قبيلة يأجوج ومأجوج، ورغم أنه كان يمتلك القوة والسلطة الكافية لتخطي رغباتهم، فإنه أظهر تواضعًا وحكمة في استجابته لطلبهم، قال تعالى :﴿قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ﴾ [الكهف: 95] (ابن كثير، 1999، ج5، ص190). بذلك يظهر ذو القرنين أنه لا يستخدم قوته إلا في سبيل العدالة وحماية الأبرياء، وليس لتحقيق أهداف شخصية.

2.الشورى والتشاور في اتخاذ القرارات: رغم القوة الكبيرة التي كان يمتلكها، كان ذو القرنين يستشير من حوله ويأخذ مشورتهم في الأمور الهامة، عندما طلبت منه القبائل بناء السد، استخدم حكمته واختار أن يبني السد من خلال مواد بسيطة ومتوفرة، وأخذ في الحسبان حاجة الناس وتوقعات المستقبل (الطبري، 2000، ج6، ص20-25.)

3.التواضع واستخدام القوة بحذر: كان ذو القرنين متواضعًا في استخدام سلطته، ولم يسعى لفرض نفسه بالقوة على الآخرين؛ في رحلته، واجه العديد من التحديات وكان يتعامل مع مختلف الأمم والشعوب بحذر ورؤية مستقبلية. على الرغم من كونه قويًا، كان دائمًا ما يشير إلى أن القوة التي يمتلكها هي من الله تعالى، وكان يحافظ على توازن بين استخدام القوة وحماية الحقوق (الطبري، 2000، ج6، ص20-25) (ابن كثير، 1999، ج5، ص190).

4.القيادة الموجهة نحو الصلاح العام: في رحلاته، استخدم ذو القرنين سلطته في خدمة الصالح العام، حيث بنى السد لحماية الناس من الضرر والفساد الذي قد يسببه أعداءهم. كما أنه أظهر اهتمامًا بمعالجة المشكلات الاجتماعية، كإصلاح الوضع بين القرى التي مر بها والعمل على تحقيق مصلحة الجميع (الطبري، 2000، ج6، ص20-25) (ابن كثير، 1999، ج5، ص190).

من خلال قصة ذو القرنين في القرآن الكريم، يمكن استخلاص عدة دروس في القيادة الرشيدة: العدالة، الشورى، التواضع، والحكمة في استخدام السلطة. كان ذو القرنين مثالًا للقائد الذي يستخدم قوته بحذر وحرص، ويضع مصلحة الناس فوق أي مصالح شخصية، وهو ما يجعله نموذجًا خالدًا في القيادة الحكيمة.

يمكن تفسير بناء السد في سورة الكهف (إدارة المشاريع الكبرى في هذه القصة) من خلال عدة جوانب مهمة (الطبري، 2000، ج6، ص20-25) (ابن كثير، 1999، ج5، ص188-195):

1.التخطيط والتنظيم الفعّال: ذو القرنين لم يتخذ قراره بشكل عشوائي. بل استخدم أدوات ومواد موجودة في البيئة المحلية، مثل الحديد والنحاس المذاب، لبناء السد الذي سيحمي القوم. وقد أظهر قدرًا عظيمًا من الحكمة في كيفية استخدام الموارد المتاحة لتحقيق الهدف المطلوب. هذا يُعتبر مثالًا على التخطيط الاستراتيجي وتنظيم الموارد بشكل يتناسب مع المتطلبات.

2.إدارة الموارد البشرية والمادية: عندما قال تعالى: ﴿فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ﴾، كان يشير إلى أن بناء السد يتطلب تعاونًا جماعيًا ومشاركة من أفراد المجتمع. في هذا السياق، يظهر كيف يمكن للقائد أن يشرك الآخرين في المشروع الكبير ويحفزهم على المشاركة، وهو جزء أساسي من إدارة المشاريع الكبرى: الاستفادة من مهارات وكفاءات مختلف الأفراد لتحقيق هدف مشترك.

3.إدارة الأزمات: السد كان بناءً لحماية الناس من خطر وشيك كان يهددهم، وهو ما يُظهر القدرة على إدارة الأزمات بفعالية. في المشاريع الكبرى، غالبًا ما يواجه المشروع تحديات غير متوقعة، تمامًا كما كان الحال مع تهديد يأجوج ومأجوج، ولذا كانت الحاجة لاتخاذ إجراءات عاجلة ومناسبة.

4.الابتكار واستخدام التقنيات المتاحة: ذو القرنين استخدم تقنيات مبتكرة في بناء السد، مثل مزج الحديد بالنحاس المذاب لتشكيل طبقة محصنة. وهذا يُظهر مدى أهمية الابتكار في إدارة المشاريع الكبرى، خاصةً عندما تكون الظروف تتطلب حلولًا تقنية لمشاكل معقدة.

5.الالتزام بالهدف والمراقبة المستمرة: ذو القرنين لم يتوقف عن متابعة سير العمل حتى تم بناء السد بشكل كامل، مما يعكس أهمية متابعة التنفيذ بشكل دقيق لضمان تحقيق الهدف بنجاح. في مشاريع ضخمة، تعتبر المتابعة والمراقبة الدقيقة من العناصر الأساسية لضمان سير المشروع وفق الخطط الموضوعة.

فبناء السد في قصة ذو القرنين في سورة الكهف يعد مثالًا على كيفية إدارة المشاريع الكبرى، بدءًا من التخطيط السليم والتنظيم الفعّال وصولًا إلى التعاون بين الفرق واستخدام الموارد المتاحة. يعكس هذا النموذج كيف يمكن للقيادة الحكيمة أن تتعامل مع الأزمات وتبتكر حلولًا فعالة لضمان نجاح المشروع وتحقيق أهدافه.

4: المبحث الثالث: مبادئ القيادة وإدارة الفريق المستوحاة من القرآن الكريم

القرآن الكريم يقدم العديد من المبادئ القيادية التي يمكن أن تكون مصدرًا لإلهام وإرشاد القادة في مختلف المجالات. هذه المبادئ تركز على العدالة، التواضع، الشورى، التعاون، والنزاهة، وقد تم تجسيدها في قصص متعددة في القرآن الكريم. لذا تعد العدالة والمساواة من المبادئ القيادية الأساسية في الإسلام، حيث يحث القرآن الكريم على معاملة الجميع دون تمييز، فالقائد يجب أن يكون عادلًا في اتخاذ القرارات، كما في قوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ [النساء: 58]. كما يشمل مبدأ الشورى، حيث يجب على القائد أن يستشير فريقه في القرارات الكبرى، كما في قوله تعالى: ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159]. والقيادة تتطلب التواضع، إذ كان النبي محمد ﷺ مثالًا للتواضع كما قال الله تعالى: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ [القلم: 4]. كذلك التعاون والعمل الجماعي أمر مهم في القيادة، كما تجسد في قصة النبي يوسف عليه السلام خلال إدارة المجاعة في مصر: ﴿وَقَالَ يُحْشَرُ سَبْعُ سِنِينَ دَأْبًا﴾ [يوسف: 47]. ويجب على القائد أيضًا أن يتحلى بالنزاهة والصدق في جميع تعاملاته، كما ورد في قوله تعالى: ﴿كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ﴾ [النساء: 135]. فالقيادة تحتاج إلى الصبر والتحمل، كما يظهر في صبر النبي موسى عليه السلام أمام فرعون: ﴿فَصَبْرٌ جَمِيلٌ﴾ [يوسف: 18]. وأخيرًا، التوجيه والإلهام من القائد يعتبران أساسين لتحفيز الفريق، كما قال النبي محمد ﷺ: "لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ" (البخاري، صحيح البخاري، كتاب الإيمان، باب حب المرء لأخيه ما يحب لنفسه، الحديث رقم (13)). هذا يظهر أهمية تحفيز الآخرين وجعلهم يشعرون بالمسؤولية تجاه الأهداف المشتركة.

فالمبادئ القيادية في القرآن الكريم تقدم نموذجًا متكاملًا يشمل العدالة، الشورى، التواضع، التعاون، النزاهة، الصبر والإلهام. يمكن للقادة في مختلف المجالات أن يستلهموا من هذه المبادئ لتحسين قدرتهم على قيادة فرقهم وتحقيق الأهداف بشكل فعّال وعادل.

1-4: الشورى والعمل الجماعي:

الشورى والعمل الجماعي يشكلان ركيزتين أساسيتين في القيادة الإسلامية، ويظهر ذلك بشكل واضح في القرآن الكريم وسنة النبي محمد ﷺ، من خلال مفهوم الشورى، يلتزم القائد بالاستماع إلى آراء الآخرين وأخذ مشورتهم في اتخاذ القرارات، وهو ما يعزز التعاون والثقة بين أفراد المجتمع. في السياق القرآني، هناك العديد من الآيات التي تحث على الشورى وتُظهر كيف أن العمل الجماعي يعزز التفاعل الإيجابي بين الأفراد.

تُعتبر الشورى مبدأً أساسيًا في الإسلام، وهي ليست مجرد استشارة الآخرين بل هي مبدأ للمشاركة في صنع القرار بشكل يضمن رضا الأمة ويعزز التعاون بين القائد وأفراد المجتمع. كما في قوله تعالى :﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159]، حيث يدعو الله سبحانه وتعالى نبيه محمد ﷺ إلى التشاور مع أصحابه في شؤون الأمة، رغم أن الوحي كان يوجهه، مما يُظهر أهمية الاستماع للآراء المختلفة في اتخاذ القرارات.

يذكر الإمام الشافعي أن الله تعالى أمر نبيه ﷺ بالمشاورة في قوله :﴿فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159]، وذلك رغم فرض طاعته عليهم في كل ما يحبون أو يكرهون. ويبين الشافعي أن الحكمة من المشاورة ليست لكون النبي ﷺ بحاجة إليها، وإنما لجمع القلوب وتأليفها، ولتكون سنة متبعة بعده لمن ليس له سلطانه. كما أن مشاورتهم تزيد من حرصهم وسرورهم دون أن تعطيهم حق الاعتراض على أوامره بعد عزمه عليها، بدليل قوله تعالى :﴿فَلْيَحْذَرِ الَّذِينَ يُخَالِفُونَ عَنْ أَمْرِهِ...﴾ [النور: 63] وقوله :﴿فَلا وَرَبِّكَ لا يُؤْمِنُونَ حَتَّى يُحَكِّمُوكَ فِيمَا شَجَرَ بَيْنَهُمْ...﴾ [النساء: 65].

وينقل الشافعي عن أبي هريرة قوله: "ما رأيت أحدًا أكثر مشاورة لأصحابه من رسول الله ﷺ"، مؤكدا أن النبي ﷺ سنَّ بذلك نهجًا للحكام بعده. ويشدد على أن الحاكم عند مواجهة الأمور المشكلة ينبغي له أن يشاور، لكن ليس أي شخص، بل من جمع بين العلم والأمانة، لأن استشارة الجاهل لا فائدة منها، واستشارة العالم غير الأمين قد تؤدي إلى الضلال. كما أن المشاورة تحقق رضا الخصم وتشكل حجة عليه (الشافعي، 2006، ج1، ص493).

والعمل الجماعي هو أيضًا من المبادئ الأساسية التي تعززها الشورى. يُظهر القرآن الكريم كيف يجب أن يتعاون المسلمون مع بعضهم البعض لتحقيق الأهداف المشتركة. على سبيل المثال، في غزوة بدر، كان النبي ﷺ يستشير أصحابه في الاستراتيجيات الحربية، ويشجع على مشاركة الجميع في اتخاذ القرارات والتخطيط.

قال الله تعالى :﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ﴾ [الحجرات: 10]، وهذا يعكس ضرورة التضامن والعمل الجماعي بين المسلمين. التعاون بين القائد وفريقه يعتبر عاملاً أساسيًا في نجاح أي مشروع أو هدف، كما تجسد في مختلف الأحداث التاريخية في حياة النبي ﷺ. (ابن هاشم، 1983، ج1، ص230).

فيما يتعلق بتطبيق الشورى والعمل الجماعي في الحياة اليومية، فإننا نجد أن هذه المبادئ تتجاوز المجال الديني لتشمل جميع جوانب الحياة. سواء في السياسة، أو الإدارة، أو التعليم، أو الأعمال التجارية، يُعتبر التشاور والعمل الجماعي أساسًا لاتخاذ القرارات الناجحة. (الطبري، 2000، ج4، ص234) (ابن عاشور، 1984، ج4، ص 105).

فالشورى والعمل الجماعي في الإسلام لا يقتصران على استشارات القائد لأصحابه فحسب، بل يشملان أيضًا تشجيع التعاون والتفاعل بين أفراد المجتمع لتحقيق الصالح العام. هذا النهج القيادي يعزز من فعالية القرارات ويُسهم في خلق بيئة من التعاون

والتفاهم بين الأفراد، وهو ما يمكن أن يُعتبر نموذجًا صالحًا في مختلف مجالات الحياة. (ابن كثير، 1999، ج2، ص97) (أبو زهرة، ج3، ص1476).

2-4: التخطيط والتنظيم:

التخطيط والتنظيم هما جزء أساسي من عملية القيادة في الإسلام، وقد أكدهما القرآن الكريم وسنة النبي محمد ﷺ في العديد من المواقف التي تتطلب التفكير الاستراتيجي والتنسيق بين الأفراد، وذلك من خلال التخطيط الجيد والتنظيم الفعال، يتمكن القائد من تحقيق أهدافه وضمان سير العمل بطريقة منسقة وفعالة.

والتخطيط في القرآن الكريم لا يعني فقط إعداد خطط قصيرة المدى، بل يشمل التفكير العميق والاستعداد لما هو قادم، مع الأخذ في الاعتبار التحديات والفرص، ومن أبرز الآيات التي تدل على أهمية التخطيط قوله تعالى: ﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾ [البقرة: 83]، حيث يشير القرآن إلى أهمية تحديد الأهداف والرغبة في تفعيل الخير. لذا قال الفخر الرازي: أهل التحقيق قالوا إن كلام الناس مع الآخرين ينقسم إلى نوعين: ديني ودنيوي. أما في الأمور الدينية، فيكون إما دعوة إلى الإيمان مع الكفار، أو دعوة إلى الطاعة مع الفاسقين، وفي كلتا الحالتين يجب أن يكون الكلام بالحسنى. أما في الأمور الدنيوية، فمن المؤكد أنه إذا كان بالإمكان تحقيق الهدف بالتلطف في القول، فيكون ذلك أفضل. ولذلك، تشمل جميع آداب الدين والدنيا قوله تعالى: ﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾ [البقرة: 83] (الرازي، ج3، ص589).

أحد الأمثلة الواضحة على التخطيط والتنظيم في السيرة النبوية هو غزوة بدر، حيث قام النبي ﷺ بالتخطيط بعناية لتأمين موقع المعركة، وتحديد مواقع الجنود، واختيار الاستراتيجيات الحربية، في هذه الغزوة، كانت القرارات مستندة إلى مشاورة مع الصحابة، مما يعكس أهمية العمل الجماعي في اتخاذ القرارات الكبرى. (القرطبي، 1968، ج4، ص248) (ابن هاشم،1955، ج2، ص67) (المباركفوري، 2000، ص214).

كذلك إدارة الموارد كانت أيضًا جزءًا من التخطيط والتنظيم في قيادة النبي ﷺ مثلًا، وفي قصة إدارة التخزين في سنوات المجاعة في عهد النبي يوسف عليه السلام، حيث أنشأ يوسف خطة محكمة لحفظ الطعام خلال السنوات السبع التي من المتوقع أن تكون جافة، مما يعكس أهمية استشراف المستقبل وإعداد الخطط لمواجهة الأزمات (ابن هاشم، 1983، ج1، ص130).

أيضًا، كان النبي ﷺ يولي اهتمامًا بالغًا لتنظيم شؤون الأمة في مجالات متعددة، مثل تحديد وظائف الصحابة المختلفة وتوزيع المهام بشكل دقيق في حديثه" :إذا خرجتم في سفر فاجعلوا أميرًا" (مسلم، كتاب الإمارة، باب وجوب تسمية أمير للمسلمين في السفر، الحديث رقم 1825)، نجد أنه كان يولي أهمية للتنظيم والترتيب في قيادة الفرق بشكل محكم ووفقًا للمهارات المناسبة لكل فرد (ابن كثير، 1999، ج1، ص102) (ابن هاشم، 1983، ج1، ص130).

فالتخطيط والتنظيم في القيادة الإسلامية هما أساس النجاح في أي مهمة، من خلال تحضير استراتيجيات مدروسة وتنظيم الموارد بشكل جيد، يمكن للقائد أن يضمن تقدم الفريق نحو تحقيق أهدافه بكفاءة، كما أن التشاور مع الآخرين وتوزيع الأدوار بشكل صحيح يساعد في تعزيز التعاون والعمل الجماعي، مما يضمن النجاح الدائم والمستدام.

وتعتبر قصة نبي الله يوسف عليه السلام واحدة من أروع الأمثلة في القرآن الكريم على أهمية التخطيط في تحقيق الأهداف، حيث تجسد القصة بشكل واضح كيفية إعداد خطة محكمة لمواجهة الأزمات وتحقيق النجاح على المدى البعيد.

عندما تولى يوسف عليه السلام إدارة خزائن الأرض في مصر، وقع في يده تحدٍ كبير، حيث تنبأ بحدوث سنوات من المجاعة بعد سبع سنوات من الخصوبة. وقد أوحى له الله سبحانه وتعالى بكيفية التعامل مع هذه الأزمة بشكل مسبق، يوسف عليه السلام لم يكتفِ فقط بالتحذير من المجاعة، بل أعد خطة محكمة لتنفيذها. أوصى بتخزين المحاصيل الزراعية في السنوات السبع

الخصبة، لكي تتمكن الدولة من النجاة في سنوات المجاعة. وفي قوله تعالى: ﴿قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَأَبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِمَّا تَأْكُلُونَ﴾ [يوسف: 47]، يظهر كيف قام يوسف بتنظيم الموارد والتخزين بشكل فعال (ابن كثير، 1999، ج2، ص584).

والتخطيط في هذه القصة يعكس ضرورة الرؤية المستقبلية والقدرة على التحضير للأزمات قبل وقوعها. يوسف عليه السلام لم يكن فقط يقود بناءً على الوضع الحالي، بل كان ينظر إلى المستقبل ويعمل على ضمان بقاء الأمة في فترة العجز بسبب الجفاف. نتيجةً لهذا التخطيط الاستراتيجي، استطاع يوسف عليه السلام أن يحفظ الأمة من الجوع والمجاعة التي كانت ستهددها. وعلاوة على ذلك، فقد أصبحت مصر مقصدًا لبقية الشعوب التي كانت تعاني من الجفاف، ونجح في تأمين محاصيلها وتوفير الموارد للناس (ابن كثير، 1999، ج3، ص221) (ابن هاشم، 1983، ج1، ص102).

فقصة يوسف عليه السلام تؤكد أن التخطيط الجيد والمبني على المعرفة والحكمة يمكن أن يحمي الأفراد والشعوب من الأزمات المستقبلية. كما يظهر كيف أن التخطيط لا يقتصر فقط على حل المشكلات الراهنة، بل يشمل الاستعداد والتجهيز للمستقبل أيضًا.

3-4: تحفيز الفريق وبناء الثقة:

في القرآن الكريم والسنة النبوية، يُبرز بشكل واضح كيف يمكن للقائد أن يحفز فريقه ويبني الثقة بينهم، مما يعزز التعاون ويضمن نجاح الأهداف، تحفيز الفريق وبناء الثقة هما أساسان مهمان لقيادة فعّالة، وقد أظهرت العديد من القصص في القرآن الكريم كيفية تجسيد هذه المبادئ.

فالنبي محمد ﷺ كان يُحفّز أصحابه من خلال كونه قدوة حسنة لهم، كان يعمل جنبًا إلى جنب مع الصحابة، ويشجعهم على العمل والمثابرة؛ على سبيل المثال، في غزوة بدر، كان النبي ﷺ يشجع الصحابة على القتال في سبيل الله، ويُذكرهم بثواب الله وأجره، مما يرفع من معنوياتهم ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم. (الطبري، 2000، ج4، ص234) (ابن كثير، 1999، ج2، ص97).

في الإسلام، يُعتبر مبدأ الشورى وسيلة فعّالة لبناء الثقة بين القائد وفريقه؛ في قصة النبي محمد ﷺ، نجد أنه كان دائمًا يستشير أصحابه في الأمور المهمة، مما يعكس التزامه بالشفافية وفتح المجال للآخرين للمساهمة في اتخاذ القرارات؛ على سبيل المثال، في غزوة أحد، رغم أن الرأي كان يذهب إلى اتخاذ موقف دفاعي داخل المدينة، إلا أن النبي ﷺ أخذ برأي الصحابة الذين كانوا يُفضلون الخروج لملاقاة العدو في الميدان. هذه الشورى ساعدت في بناء الثقة بين النبي ﷺ وأصحابه وأكدت لهم أنهم جزء أساسي من عملية اتخاذ القرارات، مما عزز روح التعاون والمشاركة (ابن هاشم، 1983، ج1، ص112).

ومن أهم الطرق لبناء الثقة هي إظهار التقدير والاحترام للآخرين، لذا النبي محمد ﷺ كان يُظهر احترامًا كبيرًا لأصحابه، وكان دائمًا يمدحهم ويشكرهم على جهودهم في عدة مواقف، كان يُقدّر مساهمات الصحابة، مثل قوله ﷺ" لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ "(البخاري، صحيح البخاري، كتاب الإيمان، حديث رقم 13). هذا النوع من التقدير يعزز العلاقة بين القائد وأعضاء الفريق ويزيد من مستوى الثقة المتبادلة.

كذلك تواصل القائد المباشر مع أفراد الفريق من أهم وسائل التحفيز وبناء الثقة. في الإسلام، نجد أن النبي ﷺ كان يتواصل مع أصحابه بانتظام، يُقدم لهم النصح والإرشاد، ويتابع سير العمل والمهمة. وكان النبي ﷺ يشجعهم دائمًا على العمل الجماعي وتحقيق النجاح المشترك، مما يساهم في خلق بيئة من الثقة والتعاون (ابن كثير، 1999، ج2، ص415) (ابن هاشم، 1983، ج1، ص112).

وعلى هذا تحفيز الفريق وبناء الثقة هما عنصران حيويان في القيادة الناجحة؛ من خلال التقدير والاحترام، الشورى، والتواصل المباشر، يمكن للقائد أن يبني علاقة قوية مع فريقه، مما يساهم في تعزيز التعاون والنجاح الجماعي؛ وقد تجسدت هذه المبادئ في سيرة النبي محمد ﷺ وأحداثه مع الصحابة، مما جعلها نموذجًا مثاليًا للقيادة في الإسلام.

بينما دور القائد في تحفيز الأفراد وتحقيق الانسجام داخل الفريق أو المجتمع يعد من المهام الأساسية التي تساهم في تحقيق النجاح والاستقرار. في الإسلام، يُعتبر القائد الذي يحفز ويحقق الانسجام بين أفراد فريقه نموذجًا يحتذى به في تعزيز التعاون والإنتاجية.

فالقائد الناجح يجب أن يكون قدوة حسنة لأفراد فريقه؛ يُحث القائد على أن يكون أفعاله مصدر إلهام للفريق؛ والنبي محمد ﷺ كان يشجع الصحابة دائمًا من خلال تصرفاته، فكان يشاركهم في العمل ولا يطلب منهم ما لا يستطيعون فعله؛ قوله ﷺ" اعملوا فكل ميسر لما خلق له "(البخاري، صحيح البخاري، كتاب القدر، باب: "اعملوا فكل ميسر لما خلق له"، حديث رقم 6590)، كان يشير إلى أن القائد يجب أن يتخذ خطوات عملية لتحفيز الآخرين عبر تكريس الجهد والعمل الجاد.

كذلك الشورى هي وسيلة أساسية لبناء الانسجام بين القائد وأتباعه في الإسلام، فالشورى تتيح لكل فرد فرصة التعبير عن رأيه والمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يعزز من الانسجام داخل المجموعة، وعلى سبيل المثال، في غزوة بدر، استشار النبي ﷺ أصحابه في كيفية مواجهة العدو، مما منحهم الشعور بالمسؤولية والاحترام لآرائهم، وبالتالي تعزيز الوحدة والانسجام بينهم. قال الله تعالى :﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ [آل عمران: 159].

كذلك القائد الذي يُظهر تقديرًا لأفراد فريقه يعزز من روح التعاون والانسجام، ولنا قدروه في نبينا محمد ﷺ كان دائمًا يشكر الصحابة على جهودهم ويُعترف بمساهماتهم، وذلك من خلال تقديم الدعم والتقدير، يشعر الأفراد بأنهم جزء مهم من الفريق، فعن النبي ﷺ أنه قال" من لا يشكر الناس لا يشكر الله" (مسلم، كتاب البر والصلة والآداب، باب: "وجوب شكر المنعمين على الإنسان"، حديث رقم 2319)، مما يشير إلى أهمية إظهار الامتنان للأفراد وتشجيعهم على العطاء المستمر.

وأحد أدوار القائد المهمة هو تقديم الدعم النفسي والتوجيه للفريق في الأوقات الصعبة، فالقائد يجب أن يكون دائمًا إلى جانب فريقه، يقدم لهم النصائح والإرشادات اللازمة لتجاوز التحديات، لذا كان النبي محمد ﷺ كان يعين أصحابه في أوقات الشدة، ويشجعهم على التحمل والصبر. قال الله تعالى :﴿وَاصْبِرُواْ إِنَّ ٱللَّهَ مَعَ ٱلصَّٰبِرِينَ﴾ [آل عمران: 200].

يقول ابن عاشور في تفسيره: جاءت هذه الآية بوصايا جامعة للمؤمنين، تبعث فيهم العزيمة وتشحذ هممهم للاستمرار في الاستعداد للعدو، حتى لا تضعف نفوسهم بسبب ما أصابهم من الهزيمة. فأمرهم أولًا بالصبر، الذي هو أساس الفضائل وأصل الكمال، ثم بالمصابرة، وهي الثبات في مواجهة عدوّ يتحلى بالصبر، وهو أشد أنواع الصبر وأقواها أثرًا في النفس، لأن مواجهة صابر آخر يساوي الإنسان في التحمل أو يفوقه تزيد من شدة التحدي. كما أن المصابر إن لم يثبت حتى ينهك خصمه، فلن يجني من صبره شيئًا، لأن الغلبة تكون لمن يطول صبره أكثر (ابن عاشور، 1984، ج4، ص208).

والقائد الذي يبني علاقات إنسانية قوية مع فريقه يعزز من الانسجام ويقلل من النزاعات، يُحث القائد على أن يكون رحيمًا وودودًا مع أتباعه، فالنبي ﷺ كان يُظهر الرحمة ويحرص على بناء علاقات إنسانية قائمة على الاحترام والمحبة. قوله ﷺ" من لا يُؤثِر الناس لا يملك قلوبهم" (البخاري، الأدب المفرد، حديث رقم 724)، يُظهر أهمية بناء الثقة والمودة بين القائد وفريقه (ابن هاشم، 1983، ج1، ص538) (ابن سعد، ج2، ص289).

فدور القائد في تشجيع الأفراد وتحقيق الانسجام هو أمر حاسم في تحقيق النجاح الجماعي، وذلك من خلال التحفيز الشخصي، الشورى، التقدير، والدعم النفسي، يمكن للقائد أن يبني بيئة تعاونية وملهمة تعزز من إنتاجية الفريق، ويتم التأكيد على هذه المبادئ من خلال القرآن الكريم والسنة النبوية، مما يقدم نموذجًا مثاليًا للقادة في جميع المجالات.

النتائج والتوصيات

أهم النتائج:

1.أظهرت الدراسة أن القيادة في القرآن الكريم تعتمد على العدالة، الشورى، والرحمة .القيادة ليست مجرد سلطة، بل مسؤولية تتطلب من القائد أن يكون قدوة حسنة ويشمل الجميع في اتخاذ القرارات.

2.إدارة الفريق من خلال الأمثلة القرآنية مثل قصة النبي يوسف عليه السلام، تبين أن التخطيط الاستراتيجي والتنظيم الجيد من أهم العوامل في إدارة الفريق، حيث أن يوسف عليه السلام أدار أزمة المجاعة بكفاءة من خلال تحفيز الفريق على العمل المشترك والتخزين المحكم.

3.الشورى كانت أحد المبادئ الأساسية التي طبقها النبي محمد ﷺ، حيث كانت تُعزز الانسجام والتعاون بين أفراد الفريق، مما يسهم في اتخاذ قرارات أفضل وتحقيق الأهداف المشتركة.

4.القيادة الناجحة تركز على تحفيز الفريق من خلال التقدير والاحترام، مثلما فعل النبي محمد ﷺ مع صحابته، مما يساهم في بناء الثقة وتحقيق الانسجام بين أفراد الفريق.

التوصيات:

1.التطبيق الفعّال لمبادئ القيادة القرآنية حيث ينبغي على القادة في المؤسسات والمنظمات تبني مبادئ القيادة القرآنية، مثل الشورى، التخطيط الاستراتيجي، والعدالة، لتحفيز فرقهم وتعزيز التعاون.

2.يجب التركيز على تطوير مهارات القيادة الناجحة من خلال تدريب القادة على التواصل الفعّال، الاستماع لآراء الفريق، وبناء الثقة، ما يعزز من قدراتهم على إدارة الفرق بكفاءة.

3.تعزيز العمل الجماعي من خلال تشجيع العمل الجماعي وتوفير بيئة تحفز على التعاون المشترك، يجب على القادة تعزيز روح الفريق وتشجيع الابتكار والتفكير الجماعي.

4.التخطيط المسبق من خلال الاستفادة من التجارب القرآنية في التخطيط للمستقبل، يمكن تحقيق أفضل النتائج في إدارة الأزمات واتخاذ القرارات الاستراتيجية المدروسة.

من خلال هذه النتائج والتوصيات، يمكن تحسين الأداء القيادي في مختلف المجالات عبر تطبيق المبادئ القرآنية المعتمدة على العدالة، الشورى، والتحفيز الجماعي.

المصادر والمراجع:

- الأعظمي، على، القيادة في ضوء القرآن الكريم (القاهرة: دار المعرفة، 2012).
- البخاري، محمد بن إسماعيل، صحيح البخاري.
- البكري، عبدالله بالقاسم، قوة القيادة في القرآن الكريم، (الرياض: مؤسسة النبأ العظيم).
- الترمذي، الشمائل المحمدية، تحقيق عز الدين عمر موسى، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1996).
- الرازي، مفاتيح الغيب، بيروت، دار إحياء التراث العربي.
- الزمخشري، أبو القاسم محمود بن عمرو بن أحمد، الكشاف عن حقائق غوامض التنزيل، (بيروت: دار الكتاب العربي، 1407) ط3
- أبو زهرة، محمد بن أحمد بن مصطفى، زهرة التفاسير (دار الفكر العربي)
- السرجاني، راغب، الإدارة في عصر الرسول صلى الله عليه وسلم، (القاهرة: دار أقلام، 2011).

- السرجاني، راغب، قصص من التاريخ الإسلامي، (القاهرة: دار أقلام للنشر، 2009).
- السعدي، تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، (الرياض: دار السلام، 2002).
- ابن سعد، محمد بن سعد. الطبقات الكبرى.
- الشافعي أبو عبد الله محمد بن إدريس، تفسير الإمام الشافعي، تحقيق ودراسة: د. أحمد بن مصطفى الفرَّان (السعودية، دار التدمرية،2006) ط1
- الطبري، جامع البيان في تأويل القرآن، تحقيق أحمد شاكر، مؤسسة الرسالة، 2000.
- ابن عاشور، التحرير والتنوير، دار سحنون، 1984.
- الغزالي، محمد. فقه السيرة، (القاهرة: دار الشروق، 2006).
- القاسم، محمد، القيادة في الإسلام والقيادة التقليدية (القاهرة: دار الفكر، 2021).
- القرضاوي، يوسف. العبادة في الإسلام، (القاهرة: مكتبة وهبة، 1997).
- القرضاوي، يوسف، السنن الإلهية في الأمم والجماعات والأفراد، (القاهرة: مكتبة وهبة، 2001).
- القرطبي، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق أحمد البردوني، دار الكتب المصرية، 1968.
- القشيري، عبد الكريم بن هوازن بن عبد الملك، لطائف الإشارات، تحقيق: إبراهيم البسيوني (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب) ط1
- ابن كثير، تفسير القرآن العظيم، تحقيق سامي بن محمد سلامة، دار طيبة، 1999.
- الماتريدي، محمد بن محمد بن محمود، أبو منصور، تأويلات أهل السنة، تحقيق: د. مجدي باسلوم، (بيروت: دار الكتب العلمية، 1426)، ط1
- المباركفوري، الرحيق المختوم، تحقيق محمد الجيلاني، (الرياض: دار السلام، 2000).
- محمود، أحمد، القيادة في الإسلام (القاهرة: دار الفكر، 2015).
- مسلم، أَبو الحسين مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، صحيح مسلم.
- ابن هشام، السيرة النبوية، تحقيق مصطفى السقا، (القاهرة: دار إحياء التراث العربي، 1955)، (بيروت: دار الجيل، 1983).

المجلات العلمية:

- توراي، كريم، ومحمد يوسف إسماعيل، وأمير الدين محمد سبالي، "القيادة في القرآن والسنة: أركانها ودعائمها"، مجلة دراسات الحديث، مجلد 2، عدد 2 (2017).
- الزيان، رمضان، "خصائص القيادة الإسلامية في ضوء الكتاب والسنة"، بحث منشور ضمن أعمال مؤتمر الإمام الشهيد أحمد ياسين، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية الآداب، مايو 2005.
- صالح، محمد، "دور القيادة في تحقيق العدالة الاجتماعية"، مجلة الدراسات الإسلامية 15، عدد 3 (2018).
- علي، أحمد، "القيادة في القرآن الكريم مقارنة بالمفاهيم التقليدية"، مجلة الدراسات الإسلامية، مجلد 20، عدد 5 (2022).

المصادر الالكترونية:

- سعيد، عبد الله "الفرق بين القيادة في القرآن والمفهوم التقليدي للقيادة"،2005، https://www.islamicleadership.com.
- عبد الله، علي، "أهمية القيادة في الإسلام" 2005، https://www.islamicleadership.com.
- ماجد، عايد. "أهمية القيادة بالقيم". منصة الأستاذ ماجد عايد الإلكترونية، 2023، https://d-abuomar.com .

سەرکردایەتی سەرکەوتوو و بەڕێوەبردنی تیم لە قورئانی پیرۆزدا

فاطمە سەعد نەعیمی
بەشیٔ قورئان و سوننە، کۆلێجی شەریعە و خوێندنی ئیسلامی،
زانکۆی قەتر
fatmasalnaimi@qu.edu.qa

پوختە:
ئەم توێژینەوەیە پەیوەندیدارە بە مەهاراتی سەرکردایەتی سەرکەوتوو و بەڕێوەبردنی تیم، وەک گێڕاوە لە قورئانی پیرۆز و سونەتی پێغەمبەر محەممەد ﷺ. توێژینەوەکە دەست پێدەکات بە ڕوونکردنەوەی تێگەشتنێکی ئیسلامی لە سەرکردایەتی، کە دیار دەکات سەرکردایەتی تەنها دەسەڵات یان هێز نییە، بەڵکو بەرپرسایەتییەکە کە پێویستی بە ڕەحەم، دادپەروەری و مەشورەیە.
توێژینەوەکە پەیوەندیدارە بە ڕۆڵی سەرکردە لە هاندانی تیم و ڕاگەیاندنی وانە، لەگەڵ گرنگی پلاندانان و ڕێکخستنی کار بۆ گەیشتن بە ئامانجەکان. پێکهاتەی نێوان سەرکردایەتی لە قورئان و بیرۆکەکانی ڕەوشتە سەرکردایەتییەکان، بڕیار دەکات کە سەرکردایەتی لە قورئان سەرلەبەش دەکات مەشورە و هاوکاریکردن لە نێوان ئەندامانی کۆمەڵگا، بەجێی توندکردنەوەی دەسەڵاتی تاکی.
توێژینەوەکە هەروەها تایبەتمەندیەکانی سەرکردەی سەرکەوتوو لە قورئان دەستنیشان دەکات، وەک ڕاستگۆیی، حکمت و ڕەحەم، و شتێک دەربارەی چیرۆکە قورئانییەکان دەربڕی کە ئەم ڕەوشانە پێشان دەدەن، وەک چیرۆکی پێغەمبەر یوسف (ع)، کە پاشەکەوتکردنی خواردن لە ماوەی زۆری بەرخەدان بۆ ماوەی قحطی ڕاهێنایە، کە گرنگی پلاندانانی ستراتیژیکی لە سەرکردایەتی تێدایە.
هەروەها، توێژینەوەکە قسە دەکات لەسەر ڕۆڵی پێغەمبەر محەممەد ﷺ لە بەڕێوەبردنی تیم بە ڕێگەی مەشورە، و ئەوەی بڕیارەکانی بە پاڵپشتی ڕای یارانەوە دانراون، کە ڕۆحی هاوکاریکردن و بەشداری لە بڕیاردانا بەرز دەبات. زۆر نمونەیەکی باشیش پێشان دەدات، وەک چیرۆکیوە ذوالقرنین، وەک نموونەیەکی سەرکردایەتی دادپەروەرانە، کە لە نێوان هێز و حکمتەوە دەستنیشان دەکات چۆن بەڕێوەبردنێکی باش دەکرێت.
لە کۆتاییدا، توێژینەوەکە مەبەستی سەرکردایەتی و بەڕێوەبردن لە قورئان دەستنیشان دەکات، وەک هاندان، دروستکردنی باوەڕ، و ڕێکخستنی کار لە تایبەتمەندی تیمێکی سەرکەوتوو، کە ڕووناکی دەخاتەسەر ڕێوشوێنی سەرکردایەتی نەتەوەیی لە مەودای ئێستادا.
وشە سەرەکییەکان: سەرکردایەتی سەرکەوتوو، بەڕێوەبردنی تیم، مەهارات، قورئانی پیرۆز

Successful Leadership Skills and Team Management in the Qur'an

Fatma Saad Al-Naimi
Tafsir and Quranic Sciences, College of Sharia and
Islamic,Qatar
fatmasalnaimi@qu.edu.qa

Abstract
This research explores successful leadership skills and team management as depicted in the Qur'an and the teachings of the Prophet Muhammad (PBUH). It begins by defining the concept of leadership in Islam, emphasizing that it is not merely about authority or power, but a responsibility requiring mercy, justice, and consultation. The study also discusses the role of the leader in encouraging and motivating the team, as well as the importance of planning and organizing to achieve goals.
The research highlights the difference between leadership in the Qur'an and traditional leadership concepts, pointing out that Qur'anic leadership focuses on consultation and collaboration within the community rather than individual authority. It also explores the qualities of a successful leader in the Qur'an, such as honesty, wisdom, and compassion, through stories like that of Prophet Joseph (PBUH), who demonstrated strategic planning by storing crops during years of abundance to address a future famine.
Furthermore, the research discusses Prophet Muhammad's leadership in managing his team through consultation, showing how his decisions were based on the input of his companions, fostering teamwork and engagement in decision-making. The story of Dhul-Qarnayn is presented as an example of wise and just leadership, combining strength with wisdom in governance.
Finally, the study presents leadership and management principles derived from the Qur'an, such as motivation, trust-building, and organizing teamwork, offering a comprehensive framework for successful leadership in contemporary settings.
Keywords: successful leadership, team management, skills, and the Qur'an

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.13

Competence and Performance through the Lens of a Psycho-cognitive Analytical Approach: Kurdish Folklore Vocabularies as Case Study

Khoshi Anwer Hasan Al-Jaf / Department of English, College of Education, University of Garmian, Kalar, Kurdistan Region-Iraq

OPEN ACCESS

*Corresponding author

Khoshi Anwer Hasan Al-Jaf

Khoshy.anwar@garmian.edu.krd

RECEIVED :17 /08/2024
ACCEPTED :10/11/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

Keywords:
Cognitive psychology, memory, Communicative competence, performance, Kurdish folklore vocabulary

Abstract

Effective communication demands heightened linguistic proficiency, particularly in the vocabulary used in today's interconnected world. This study, rooted in cognitive psychology, investigates how young native Kurdish speakers process and perform traditional Kurdish folklore words in their daily communication with a focus on mental functions such as perception, memory, and the systematic understanding of language rules that underpin effective communication. A critical issue arises from the disconnect between linguistic competence and performance among young native Kurdish speakers: while they may recognize and understand folklore words, they often choose not to use them in everyday communication. The research employs a qualitative descriptive analysis, involving 100 participants under the age of 30 in the Garmian district, focusing on their recognition and production of folklore words. The core assumption of this study refers to analyzing the way young native Kurdish speakers process original folklore Kurdish words and develop them in their communicative competence, and whether to perform them in their daily life communications. Findings reveal a significant cognitive competence among participants, with high levels of recognition and understanding of folklore words stored in long-term memory. However, actual usage in daily communication shows a notable gap, as participants reported using only a subset of these words.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1. Introduction

Kurdish language, according to Hamakhurshid (2018), is not a Persian dialect, not diverged from Persian, and is not even a branch of the Indian language family. Certain writers, lacking sufficient mastery of the Kurdish language, hold it precious. Recent studies have shown that Hmakhurshid's ideas and those similar to his are wildly improbable and untrue. The Kurdish language bears similarities to both modern Persian and Pehlewi, and considerations that the Kurdish language evolved, changed, and was distinct from the Avestan language. Kurdish, however, is unquestionably a separate language that emerged a long time ago; hence, having folklore words and traditional vocabulary is normal in this case. Folklore words are terms and expressions that originate from the traditional culture, stories, and practices of a particular community. These words often embody the history, beliefs, customs, and values of the people, and they are passed down through generations. In the context of the Kurdish language, folklore words are integral to the rich oral traditions and cultural heritage of the Kurdish people. As Asatrian (2009) notes in *The Folklore of Kurdistan,* Kurdish folklore is a rich tapestry of stories, songs, and traditions that reflect the historical and social fabric of Kurdish society. Folklore words are embedded within these narratives, serving as linguistic markers of Kurdish cultural identity and heritage. They are words that are passed down from generation to generation and are retained in the minds and memories of language users. It is important to note that while these words are present in the vocabulary of Kurdish language speakers, particularly the younger generation, they are not often depended on during daily communications. Despite this, they are easily recognized and comprehended in everyday conversation contexts. In other words, even though they know Folklore words from memory, they don't use them frequently, which is why *cognitive psychology investigation* is crucial in this case (Brodowicz, 2024).

Psycho-cognitive, as defined by Neisser (1967), is the study of mental functions such as attention, language usage, perception, problem-solving, memory, and thought. What sets cognitive psychology apart from other psychological fields is its emphasis on "mental" processes, including information processing, thinking, reasoning, and problem-solving. In the realm of language, Chomsky (1965) describes grammar as a systematic account of a native speaker's linguistic abilities, which enable them to speak and understand their language fluently. These linguistic talents, referred to as native speaker competence, contrast with performance, which pertains to the practical use of language in real-world contexts—what individuals use or interpret at any given moment.

Language is conventionally understood as a systematic and structured means of communication, expressed either orally or in writing. It is a uniquely human ability that allows us to convey our innermost ideas and emotions through symbols rather than physical acts. Cognitive psychology posits that language and thought are intimately intertwined, making it challenging to have complex thoughts without language and to use complex language without thought. From this perspective, a child's acquisition of an extensive vocabulary is a significant cognitive achievement, with vocabulary considered a major component of long-term memory (Brodowicz, 2024).

In the study of psycho-cognitive, the comprehension of language and mental processes are closely connected. This research aims to investigate how young native Kurdish speakers process original folklore Kurdish words and develop them in their communicative competence, as well as whether they perform these words in daily life communication. This study emphasizes the importance of language in cognitive psychology, particularly how language influences memory. When individuals assign meanings to unrelated words, engaging in a brief encoding process involving language, they are better able to remember these words. This phenomenon occurs because deeper processing of information, facilitated by language, enhances memory retention.

This study's objective is to provide a comprehensive understanding of the interplay between cognitive processes and language use, particularly focusing on the competence and performance of Kurdish folklore vocabulary among young native speakers. However, the study hypothesizes that

although Kurdish language users are cognitively aware of the folklore vocabulary in their language, they may mentally choose not to use and perform it deliberately.

The study seeks to answer the following questions:

1. Do participants recognize their native language's folklore words?
2. How do cognitive psychology theories explain the interaction between competence and performance in the context of Kurdish folklore vocabulary?
3. How does long-term memory storage and retrieval affect the competence and performance of Kurdish folklore vocabulary?
4. Is there still hope for Kurdish folklore words to be used and stored in the users' memories?

2. Literature Review

2.1 Cognitive Psychology Overview

Cognitive psychology, a field dedicated to understanding mental processes, explores how the brain organizes, processes, and utilizes information to direct behavior. Imagine your thoughts as tangible objects swirling in your mind, constantly interacting and evolving. Despite this complexity, the brain functions in an organized and systematic manner, seamlessly switching between ideas, perceptions, and plans. This continuous mental activity, largely unnoticed during daily routines, represents just a fraction of the intricate mechanisms behind cognition (Eysenck and Keane, 2015).

The term "cognition" originated in the fifteenth century, meaning "thinking and awareness," and is derived from the Latin word "cognitio" which signifies "examination," "learning," or "knowledge." Cognition encompasses all mental processes involved in acquiring and understanding knowledge through experience, thought, and the senses (Subedi, 2022). This includes intellectual abilities such as perception, attention, memory, judgment, reasoning, problem-solving, and language comprehension. Imagination, too, is considered a cognitive process involving speculative thought. Essentially, cognition refers to the cerebral processes that facilitate learning and comprehension through experience, thought, and sensory input, influencing how information is gathered, stored, and applied to guide behavior (Subedi, 2022).

Cognitive psychology emerged in response to behaviorism's limitations in explaining complex human behaviors, particularly those involving language acquisition and use. Behaviorism, which emphasized stimulus-response (S-R) relationships, struggled to account for the intricate mechanisms behind human cognitive functions. Notably, Chomsky's (1964) critique of Skinner's (1957) S-R theory of language learning highlighted the inadequacies of behaviorism, emphasizing that human cognitive processes involve more than just direct stimulus-response interactions. Cognitive psychology focuses on mental processes that operate on inputs received by perceptual and cognitive systems. These processes play a significant role in determining responses and encompass areas such as language, memory, perception, and problem-solving (Dawson, 2023). Over the past 30 years, cognitive psychology has evolved rapidly, becoming a modern approach to studying the mind. It examines information processing systems, seeking to understand how knowledge is stored (competence), acquired, and utilized in various situations (performance).

Thus, it can be said that cognitive psychology investigates the mechanisms through which knowledge is processed, stored, and applied, with a particular focus on how these processes influence behavior. This study aims to explore how young native Kurdish speakers process and use folklore vocabulary, emphasizing the interplay between cognitive competence and language performance in the context of cognitive psychology.

2.2 Competence

Competence, within the field of cognitive psychology, refers to the mental representation and understanding of a language's rules and structures that allow individuals to generate and comprehend an infinite number of grammatically correct sentences. This concept, introduced by Chomsky, pertains to the actual use of language in real-world contexts. Cognitive psychology focuses on the mental processes underlying competence, such as information processing, memory, and problem-solving (Chomsky, 1965).

Cognitive psychology emphasizes the internal cognitive mechanisms that enable language competence. It examines how individuals acquire, store, and retrieve linguistic knowledge, and how this knowledge is organized in the mental lexicon. This field seeks to understand the mental representations of grammatical rules and vocabulary, and how these representations facilitate fluent language use. Crystal (1985, cited in Sheriff et al., 2019) describes competence as an individual's proficiency with their language, highlighting the system of rules that allow them to form and comprehend sentences and identify grammatical errors and ambiguities. This idealized conception of language competence aligns with cognitive psychology's focus on the mental structures and processes involved in language acquisition and use.

Canale (1983) identifies several components of communicative competence, each involving specific cognitive processes. Grammatical competence involves recognizing and using a language's lexical, morphological, syntactic, and phonological features. This competence is rooted in cognitive processes such as language acquisition, memory encoding, and retrieval, which enable individuals to understand and produce grammatically correct sentences. Cognitive psychology explores how these processes are facilitated by neural networks and how they develop over time through exposure and practice.

Sociolinguistic competence involves understanding the social norms of language use, which requires cognitive processes related to social cognition and context awareness. This competence includes the ability to interpret and produce language that is appropriate for different social contexts, reflecting the dynamic interaction between language and social knowledge. Discourse competence refers to the ability to integrate grammatical structures and meanings to produce coherent spoken or written compositions. This competence involves cognitive processes such as coherence in content, cohesion in form, and the structural relationships between phrases or utterances that facilitate comprehension. Cognitive psychology examines how individuals organize and structure their thoughts to create cohesive and meaningful discourse. Strategic competence involves the ability to communicate effectively, compensating for communication breakdowns caused by restrictive circumstances. This competence is particularly relevant in real-world conversations, where speakers may employ strategies to overcome limitations in speech, sociolinguistics, and grammar. Cognitive processes related to strategic competence include problem-solving and adaptive thinking (Canale, 1983).

In cognitive psychology, competence highlights the intricate relationship between mental processes and language use. Understanding how individuals process, store, and retrieve linguistic knowledge provides insight into the cognitive mechanisms underlying language competence. This perspective is crucial for developing a comprehensive understanding of language dynamics and informing strategies to enhance communicative competence.

2.3 Performance

In cognitive psychology, "performance" pertains to the actual use of language in real-world contexts and involves various cognitive processes and constraints. In linguistics, performance has two primary meanings: (1) a phonetic technique training practitioners to control vocal organs, and (2) a term in transformational generative grammar referring to the distinct utterances made by native speakers. This distinction between competence (the idealized knowledge of language) and

performance (the practical use of language) has been debated for its clarity and applicability. Performance is influenced by numerous factors, including psychological and social challenges, such as memory limitations or biological constraints like pauses for breathing (Crystal, 1985).

Despite the focus on competence in linguistic studies, the nature and function of performance remain critical. Chomsky viewed performance as an imprecise reflection of linguistic skill, not worthy of inclusion in a "serious discipline." However, Hymes (1972) emphasized performance as a product of social interaction, highlighting its relevance. Hymes noted the ambiguity in defining performance, questioning whether it pertains to speech behavior data, grammatical elements, or both. This ambiguity reflects the challenges in differentiating between base proficiency and real execution, as well as grammatical competence and models of performance.

In cognitive psychology, performance encompasses the manifestation of linguistic competence within practical settings, influenced by cognitive load, memory retrieval, and social dynamics. It involves the speaker's ability to produce and understand utterances despite cognitive constraints such as working memory limitations, attentional demands, and the need for real-time processing. The distinction between competence and performance in cognitive psychology is analogous to the difference between a native speaker's mental representation of language and their ability to use this knowledge effectively in communication.

In this study, competence is viewed as the overall understanding of folklore terms in Kurdish and their grammatical integration to produce meaningful discourse. Performance, on the other hand, is the ability to employ these terms in everyday settings.

3. Methodology

This research falls within the framework of cognitive psychology and employs a descriptive quantitative method for data analysis. The quantitative descriptive-analytical approach is usage-based, involving the collection of data through surveys and observational methods to describe individuals' experiences, beliefs, attitudes, and behaviors. The primary aim of this research is to assess vocabulary competence and performance, specifically how folklore vocabulary is mentally processed, stored in memory, and used. The influence of demographic factors is not considered in this study.

Data collection is conducted using a questionnaire composed of two sections. Section A focuses on vocabulary competence and is divided into two types of questions: yes-no questions and matching items. Participants are instructed to answer these questions based on their knowledge. Section B addresses vocabulary performance, where participants are asked whether they use (perform) Kurdish folklore vocabulary in their daily communications. The questionnaire is administered in Central Kurdish, as all participants are native Kurdish speakers.

The data for this study consists of responses from 100 participants under the age of 30. This sample size was chosen to facilitate a comprehensive assessment of how folklore vocabulary is mentally processed, stored, and used. All participants are from the Garmian district, ensuring a shared cultural, social, political, and educational background. This homogeneity is essential for isolating the cognitive aspects of folklore vocabulary without the confounding influence of diverse demographic factors.

4. Results and Discussion

The data analysis reveals a significant disparity between the competence and performance of Kurdish folklore vocabulary from a cognitive psychology perspective. Table 1 illustrates this gap.

Starting with competence, Part A1 shows that out of 100 participants, 82 responded "yes" to knowing the meaning of 9 out of 10 proposed words. In Part A2, 77 participants correctly recognized

and identified the meanings of 6 out of 10 words. These results suggest that the majority of folklore words are stored and recognized in the participants' mental lexicon, indicating a high level of competence and mental awareness of these words. These words are likely stored in long-term memory. However, the psychological recognition and long-term memory storage of these words do not necessarily imply direct cognitive processing. This might be influenced by the participants' experiences and educational background, as well as the geographical context of the Garmian district, which is a widespread area with a unique cultural setting. According to Clark (1997), "the mind is viewed as composed of inner structures that organize information from the environment, connect this information with prior stored knowledge, and process information and knowledge (competence) to form a decision upon which to act (performance)."

Regarding performance, the data analysis shows that 95 out of 100 participants reported using only 4 out of 10 words in their daily communication. This indicates that the younger Kurdish generation, similar to their peers in other communities, seeks social acceptance. Although they cognitively process and understand the vocabulary, they choose not to use it, possibly to be included in a larger social and dialectal community and avoid judgment. Wolfram et al. (1999) support this idea, explaining that people often make judgments about others' intelligence, competence, and morality based on their dialect. Specifically, individuals using nonstandard forms may be perceived as less educated or trustworthy compared to those using standard forms, which are typically associated with the socio-politically dominant class.

Table 1: Number of Kurdish Folklore Vocabularies Used by Participants

Competence and Performance	**Participants (100)**	**Number of Kurdish Folklore Vocabularies**
A1: Knowledge of words	82	9
A2: Knowledge of meaning	77	6
Performance (using word)	95	4

The task of choosing between alternatives (having competence in both folklore and modern/standard vocabulary) and behaving in a particular way (performance) involves various degrees of information processing. From a cognitive psychology viewpoint, the significant differences in competence and performance of Kurdish folklore vocabulary among participants under the age of 30 suggest that mental processing and recognition do not always translate to cognitive comprehension. Table 1 shows that more participants recognized the words than those who knew their exact meanings.

Regarding performance, although participants store these words in long-term memory, they do not use them in daily activities. This behavior could be intentional or unintentional. Intentionally, participants may prefer using modern, standard, and more generalized vocabulary forms, choosing not to use folklore vocabulary despite their cognitive knowledge. Additionally, the concept of cognitive load may play a role in this discrepancy. Cognitive load theory suggests that the amount of information the working memory can hold at one time is limited. Younger speakers, already burdened with learning new and modern vocabularies, may find it cognitively demanding to also incorporate folklore vocabulary into their daily usage. The effort required to recall and use these words might exceed their cognitive load capacity, leading to a preference for more commonly used, modern words. Unintentionally, participants may lack experience and opportunities to use folklore words. Research indicates that information is rarely fully processed in short-term memory and may be forgotten if not used, even if it exists in long-term memory.

For Kurdish folklore vocabulary, the younger generation's reduced usage may result from less engagement in communication and social activities, influenced by social media and lifestyle changes in Kurdish families. This suggests that while the cognitive knowledge of folklore vocabulary exists, social and contextual factors heavily influence its performance. Additionally, the cognitive load associated with recalling and using folklore vocabulary can deter its active use, reinforcing the preference for modern vocabulary in daily communication.

It is therefore crucial to understand that language should be rooted in the words stored in individuals' minds and lexicons. The lexicon comprises the complex of words preserved in the human mind, assuming that language is a system and framework for using words effectively in speaking and writing. Language users need more practice and engagement with older generations to recall and enhance their competence and knowledge stored in long-term memory. Words from the lexicon, retained in memory, are categorized to assist individuals in selecting the best options while speaking or writing.

Further, language plays a significant role in cognitive psychology by providing knowledge of the world and encoding this knowledge into words. Language processes are strongly related to cognition and memory. Vocabulary knowledge is crucial for enabling genuine, native-like discussions. However, vocabulary is not just a collection of terms with immediately apparent definitions. The Kurdish language is rich in folklore words, which are deeply ingrained in the culture of the Kurdish people. These words are often challenging for non-Kurdish speakers to understand, particularly if they lack the associated vocabulary. A lack of understanding of these terms can impede successful intercultural competence and communication.

The findings from this study reveal significant insights into the competence and performance of Kurdish folklore vocabulary among younger individuals, viewed through the lens of cognitive psychology. Younger Kurdish individuals demonstrate a high degree of competency and mental awareness of the meanings of folklore words, as these words are retained and acknowledged in their mental lexicons. Most folklore words are stored in long-term memory, demonstrating a high level of cognitive awareness and competence.

Competence

- Recognition: 82% of participants recognized 9 out of 10 proposed folklore words (Part A1).
- Understanding: 77% of participants knew the correct meanings of 6 out of 10 words (Part A2).

These results suggest that folklore vocabulary is well-represented in the mental lexicons of younger Kurdish individuals, indicating a strong cognitive competence. However, despite this cognitive competence, there is a reluctance to use these words in daily communication. Performance, or the practical use of these words in daily activities, often does not match this competence. This discrepancy can be due to cognitive limitations, social dynamics, or a combination of both.

Performance

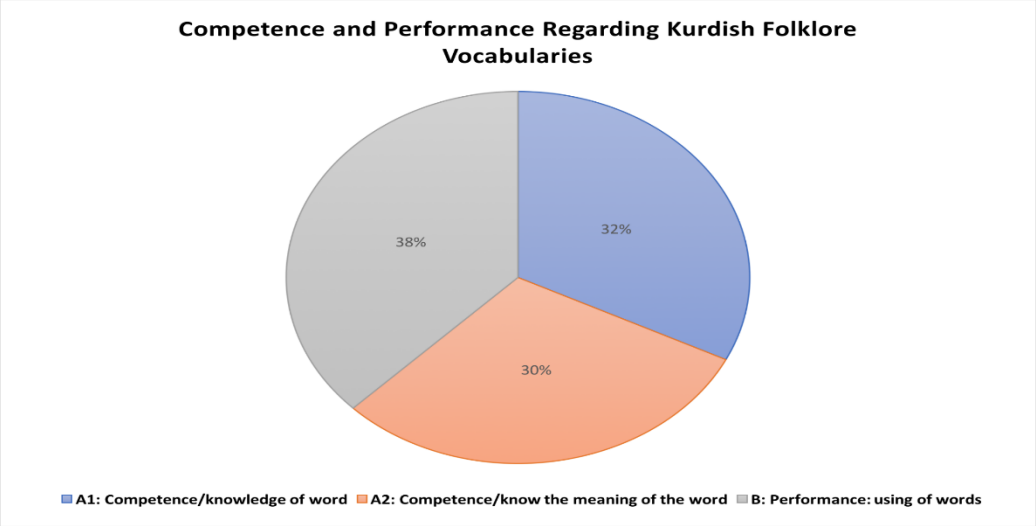
- Usage: Only 95% of participants reported using 4 out of the 10 words in their daily communication.

This performance gap can be attributed to several factors, divided into two main categories: cognitive load theory, which posits that working memory has limited capacity. The younger generation, already engaged in learning and using modern vocabulary, may find it cognitively demanding to incorporate folklore vocabulary. The additional effort to recall and use these less common words may exceed their cognitive load capacity, leading to a preference for more frequently used modern vocabulary. Additionally, social acceptance is that younger individuals may avoid using folklore vocabulary to gain social acceptance and avoid judgment. The desire to be

perceived as part of a broader, more modern community can influence their language performance, even if they possess the cognitive competence to use these words. Wolfram et al. (1999) explain that dialect and language usage often influence judgments about a person's intelligence, competence, and trustworthiness.

Generally, language users have cognitive knowledge about their language's folklore vocabulary, but may psychologically decide not to use it. Additionally, information stored in long-term memory may not always be processed completely or updated by short-term memory for performance, emphasizing the complex interplay between cognitive processes and social behavior.

Figure 1: Competence and Performance Regarding Kurdish Folklore Vocabularies



5. Conclusions

From a cognitive psychology perspective, the study underscores the complex interplay between cognitive competence and language performance among younger Kurdish individuals. The high recognition and understanding rates of Kurdish folklore vocabulary indicate its robust integration into participants' long-term memory, reflecting a strong mental lexicon. However, the observed reluctance to use these words in daily communication highlights a performance gap influenced by cognitive load limitations and the social dynamics of acceptance within broader communities. This discrepancy emphasizes that while cognitive processing and memory storage contribute to language competence, social and psychological factors significantly shape actual language performance. The gap between competence and performance highlights the cognitive processes involved in language use, including encoding, storage, and retrieval of linguistic knowledge, as well as the influence of social and psychological factors on language behavior. Understanding these dynamics is crucial for developing strategies to preserve and promote the use of cultural vocabulary effectively in modern contexts.

References

- Asatrian, G. 2009. The folklore of Kurdistan. In *Folklore: An encyclopedia of beliefs, customs, tales, music, and art* (pp. 710-712). Santa Barbara: ABC-CLIO.
- Brodowicz, G. 2024. *Advanced studies in cognitive processes*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Canale, M. 1983. From communicative competence to communicative language pedagogy. In J. C. Richards & R. W. Schmidt (Eds.), *Language and communication* (pp. 2-27). London, UK: Longman.
- Chomsky, N. 1965. *Aspects of the theory of syntax*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Clark, A. 1997. *Being there: Putting brain, body, and world together again*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Crystal, D. 1985. *A dictionary of linguistics and phonetics*. Oxford, UK: Blackwell.
- Dawson, M. 2023. *Contemporary cognitive psychology*. New York, NY: Routledge.
- Eysenck, M. W., & Keane, M. T. (2015). *Cognitive Psychology: A Student's Handbook* (7th ed.). Psychology Press.
- Gerrig, R. J., & Zimbardo, P. G. 2002. *Psychology and life* (16th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- HamaKhurshid, F. 2018. *Kurdish language and its dialects; A geographical analysis*. Hawler.
- Hymes, D. H. 1972. On communicative competence. In J. B. Pride & J. Holmes (Eds.), *Sociolinguistics* (pp. 269-293). Harmondsworth, UK: Penguin Books.
- Neisser, U. 1967. *Cognitive psychology*. New York, NY: Appleton-Century-Crofts.
- Robins, R. H. 1979. *General linguistics: An introductory survey* (3rd ed.). London, UK: Longman.
- Robins, R. H. 1980. *A short history of linguistics* (2nd ed.). London, UK: Longman.
- Savignon, S. J. 1983. *Communicative competence: Theory and classroom practice*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Sheriff, H. S., Bob, J. K., & Smith, A. L. 2019. *Cognitive psychology in context*. San Diego, CA: Academic Press.
- Subedi, B. 2022. *Fundamentals of cognitive psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Wolfram, W., Adger, C. T., & Christian, D. 1999. *Dialects in schools and communities*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Appendices

Appendix A: Competence

١- ئەم وشانە دەزانیت:

-	دۆڵکە	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	کوچك	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	باخەڵ	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	یاتاخ	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	زرانی	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	قەڵەندەر	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	قات و قڕ	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	قوشقانە	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	جاجم	(بەڵێ)	(نەخێر)
-	بەرتارمە	(بەڵێ)	(نەخێر)

٢- بە خەت راکێشان ، وشەکان بگەیەنە بە واتاکانیان

دۆڵکە	گیرفان
کوچك	شوم
باخەڵ	گرانی و ناخۆشی
یاتاخ	مەنجەڵ

زرانی	کلیدۆر
قەڵەندەر	سوراحی یان سولاحی
قوشقانە	بەرد
قات و قڕ	پێخەف یان نوێن
جاجم	ئەژنۆ
بەرتارمە	قاڵی چنراو

Appendix B: Performance

ئایا ئەم وشانە لە ژیانی ڕۆژانەتدا بەکار ئەهێنی:

- دۆڵکە (بەڵێ) (نەخێر)
- کوچك (بەڵێ) (نەخێر)
- باخەڵ (بەڵێ) (نەخێر)
- یاتاخ (بەڵێ) (نەخێر)
- زرانی (بەڵێ) (نەخێر)
- قەڵەندەر (بەڵێ) (نەخێر)
- قات و قڕ (بەڵێ) (نەخێر)
- قوشقانە (بەڵێ) (نەخێر)
- جاجم (بەڵێ) (نەخێر)
- بەرتارمە (بەڵێ) (نەخێر)

لێهاتوویی وتەنجامدان لە ڕوانگەی ڕێبازی شیکاریی دەروونی-کارەکی: ووشەی فۆلکلۆری کوردی وەک نمونە

خۆشی ئەنوەر حەسەن ئەلجاف
بەشی زمانی ئینگلیزی، کۆلێژی پەروەردە، زانکۆی گەرمیان، کەلار، هەرێمی کوردستان، عێراق
khoshy.anwar@garmian.edu.krd

پوختە
دروستکردنی پەیوەندی کاریگەر، پێویستی بە توانستی زمانەوانی هەیە، بەتایبەت لە وشەسازی کارتێکراودا، لەوجیهانە بەیەکەوەبەستراوەی ئەمڕۆدا. ڕەگو بنچینەی ئەم توێژینەوەیە لە دەروننناسی کارەکیدایە وشەن و کەوی چۆنییەتی بەکارهێنانی ئەو وشە فۆلکلۆرییانە دەکات، کە گەنجە کوردی زمانەکان لەژیانی ڕۆژانەیاندا بەکاری دەبەن. توێژینەوەکە بەندە بەشیکارییەکی وەسفی چۆناییەتی، کە تێیدا ١٠٠ بەشداربووی تەمەن خوار ٣٠ ساڵی ناوچەی گەرمیان بوونیان هەیە، کە تیشکیان خستووەتە سەر ناسینەوەو بەرهەمهێنانی وشەی فۆلکلۆری کوردی. گریمانەی ناوەکی ئەم لێکۆڵینەوەیە ئاماژەیە بۆ شیکردنەوەی شێوازی پرۆسێسکردنی وشە کوردییە فۆلکلۆرییە ڕەسەنەکانی گەنجانی زمانی کوردی ڕەسەن وپەرەپێدانیان لە توانای پەیوەندیکردنیان، و ئایا لە پەیوەندییە ڕاستەوخۆکانی ڕۆژانەیاندا ئەنجامیان دەدەن یان نا. ئەنجامەکان لێهاتوویی مەعریفی بەرچاو لە نێوان بەشداربووان ئاشکرا دەکەن، لەگەڵ ئاستی بەرزی ناسینەوە وتێگەیشتن لە وشە فۆلکلۆرییەکان کە لە یادەوەری درێژخایەندا هەڵگیراون. لەگەڵ ئەوەشدا، بۆشاییەکی بەرچاو دەبینرێت لە حەقیقەتی بەکارهێنانە ڕۆژانەییەکاندا، هەروەک بەشداربووان ئاماژەیان بەوەداوە کە بەشێک لەو وشانە بەکاردەبەن.

وشە سەرەکییەکان: دەروونناسی کارەکی، یادەوەری، لێهاتوویی پەیوەندیکردن، نمایش کردن، وشەسازی فۆلکلۆری کوردی.

الكفاءة والأداء من منظور المنهج التحليلي النفسي المعرفي: مفردات الفولكلور الكردي كمثال

خوشي أنور حسن الجاف
قسم اللغة الإنجليزية، كلية التربية، جامعة كرميان، كلار ، إقليم كردستان، العراق
khoshy.anwar@garmian.edu.krd

الملخص
يتطلب التواصل الفعال كفاءة لغوية متزايدة، وخاصة في المفردات المستخدمة في عالم اليوم المترابط. تبحث هذه الدراسة، التي تستند إلى علم النفس المعرفي، في كيفية معالجة المتحدثين الأصليين باللغة الكردية الشباب وأدائهم للكلمات الفولكلورية الكردية التقليدية في تواصلهم اليومي. يستخدم البحث تحليلاً وصفيًا نوعيًا، يشمل 100 مشارك تحت سن 30 عامًا في منطقة كرميان، مع التركيز على التعرف على الكلمات الفولكلورية وإنتاجها. يشير الافتراض الأساسي لهذه الدراسة إلى تحليل الطريقة التي يعالج بها المتحدثون الأكراد الأصليين الشباب الكلمات الفولكلورية الكردية الأصلية ويصورونها في كفاءتهم التواصلية، وما إذا كان عليهم أداؤها في اتصالاتهم الحياة اليومية أم لا. تكشف النتائج عن كفاءة معرفية كبيرة بين المشاركين، مع مستويات عالية من التعرف على الكلمات الفولكلورية وفهمها المخزنة في الذاكرة طويلة المدى. ومع ذلك، يُظهر الاستخدام الفعلي في التواصل اليومي فجوة ملحوظة، حيث أفاد المشاركون باستخدام مجموعة فرعية فقط من هذه الكلمات.

الكلمات المفتاحية: علم النفس الإدراكي، الذاكرة، الكفاءة التواصلية، الأداء، مفردات الفولكلور الكردي.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.14

Turbulent Legacies: New Historicism and Family Disintegration in Elif Shafak's the Bastard of Istanbul

Dlnya Abdalla Mohammed Ali /Department of English, College of Basic Education, University of Sulaimani, Kurdistan Region, Iraq.
Bakhtiar Sabir Hama/ Department of English, College of Basic Education, University of Sulaimani, Kurdistan Region, Iraq.

OPEN ACCESS

*Corresponding author
Dlnya Abdalla Mohammed Ali
dilnya.mohammad@univsul.edu.iq

RECEIVED :10 /08/2024
ACCEPTED :23/11/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

Keywords:
New Historicism, Transgenerational Trauma, Family Secrets, Elif Shafak, The Bastard of Istanbul.

Abstract

This paper utilizes a New Historicist lens to examine the breakdown of family structures in Elif Shafak's the Bastard of Istanbul, a contemporary novel reflecting life in Turkey. It shows how the cultural dissonance, generational conflicts, and the lingering effects of historical trauma weaken the bonds within the Kazanci and Tchakhmakhchian families and, ultimately, between Armenians and the Turkish community. Through a close analysis of the experiences of Zeliha, Asya, Armanoush, and other characters, the paper explores how the unspoken truths and unresolved historical narratives erode trust and fracture family connections. The study emphasizes how the enduring legacy of past sufferings disintegrates the very foundation of the family unit and breaks the blood ties. Through scrutinizing the various instances of familial decline portrayed in the fiction, the researchers provide a deeper understanding of the text and illuminate the impact of historical and social forces on family life in modern Turkey.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1. Introduction

Elif Shafak's *the Bastard of Istanbul* weaves a captivating narrative that spans generations and continents, with a particular emphasis on the Kazanci family, whose lives are characterized by a dark secret and a lingering sense of unease. At the heart of the novel is Zeliha Kazancı, a rebellious woman who defies her family's conservative norms by deciding to keep her out-of-wedlock baby, Asya, bringing shame and social stigma to her family. Her bold decision challenges the traditional values her family upholds and sets the stage for the unfolding drama of secrets and traumas that plague the Kazancı household. Matriarchy does not offer her the strength provided to other women, and she will not also bow to the restrictions it imposes.

Additionally, the family's downfall is caused by Mustafa who rapes his own blood sister, which led to the conception of Asya. The baby girl, Asya, is also a subject of family downfall, particularly with the bastard title weighing heavily on her. She grows up contending with her illegitimate status, embodying the consequences of her mother's defiance and the negative perceptions associated with it. Further complexity is added with the introduction of Armanoush, their relative of Armenian-American descent, who embarks on a journey to Istanbul to uncover her fragmented identity.

Shafak explores the impact of historical pain, conflicting viewpoints, and deep secrets on the quest for self and a sense of belonging. This study employs a New Historicist approach to examine how Shafak integrates these personal narratives with broader historical and cultural contexts. New Historicism, which originated in the 1980s, foregrounds the historical background of a text along with stressing its implications, meanings, and critical readings. It places literary works within the social practices, cultural institutions, and discourses of their time and place (Abrams and Harpham 2014, p. 244); therefore, providing a lens through which to investigate how *The Bastard of Istanbul* interacts with and reflects the cultural and situational context of modern Turkey. The approach helps readers understand how Shafak questions the deeply established customs and social pressures that drive family connections to fall apart.

2. Erosion of Familial Bonds

In *The Bastard of Istanbul,* Shafak attempts to link the characters' personal histories and narratives with Turkey's national and political history. As one reads, there seems to be a direct correlation between the fall of family and the country's social and political conundrums. One can draw links between the secrets and silence in the Kazanci family and Turkey's silence on the Armenian genocide. The text seems to suggest that just like things improve when people start communicating with each other, so does the country when it starts addressing the atrocities. On the other hand, Shafak seems to condemn the intentional silence from the larger family (Turkey) by looking at the deliberate silence from one of the sisters, Banu (Shafak 2007, p. 189). Banu knows that Mustafa assaulted his sister and he is Asya's father, but she chooses silence. Eventually, Banu will release the secrets and acknowledge the trauma to end the inner psychological struggle. Shafak seems to make a similar suggestion to Turkey; to divulge their role in the Armenian genocide. Alivin and Huda agree with Shafak, arguing "the novel narrates how Turkey attempts to blot out people's collective remembrance of the violent history of the Armenian genocide" (2021, p. 212). Shafak shows this by symbolically making Banu quiet about different family secrets.

At the beginning of the novel, Shafak presents the Kazanci family in which matriarchy prevails. In this house of women, the women are obedient to the social guidelines and laws and live within the imposed rules, except for the defiant Zeliha Kazanci, who Shafak introduces as a misfit. Shafak describes her as "the black sheep of the family" (2007, p. 174). The idiomatic expression of 'black sheep' refers to someone who brings shame to the family or a group; she brought disgrace upon the family. Shafak gives an account of Zaliha in a few words that distinguish her from the Kazanci women, representing her as a woman who is "swearing like a trooper, hissing one profanity after another at the broken pavement stones, at her high heels, at the man stalking her, at each and every driver who honked frantically" (2007, p. 1).

Zeliha's behaviours are regarded as signs of family downfall from the parents' perspective because she intentionally opposes anything that the other Kazanci women follow, "no power on earth … could prevent [her]" from what she wants (Shafak 2007, p. 3). While Ahmed argues that Zeliha represents a modern feminist who, in the midst of patriarchal oppression, holds her head high and faces oppressors head-on (2022, p. 1451), a neutral reader would see this as being spoiled and blame it on the parents. She breaks social and cultural rules, challenging the traditional roles of her society, which typically requires women to dress conservatively; however, she dresses provocatively, wears heavy makeup, and has multiple piercings.

Grandma Gulsum also demurs Zeliha's appearance and dressing, stating, "look at your nose piercing…All that makeup and the revoltingly short skirts, and oh, those high heels! This is what happens when you dress up…like a whore!" (Shafak 2007, p. 29). She stands against the social conventions not only by her physical appearance but mainly by keeping her child because a single parent was not common in Turkish society, especially if the father of the child is unknown. By becoming a single mother, Zeliha defies the established Turkish family structure, stating that she had "waged a war against the entire society" (Shafak 2007, p. 8). Her defiance exceeds the social and family rules; it touches the natural phenomena such as rain, which is regarded as sacred. Grandma and Petite-Ma warn her against cursing at the rain because doing so brings misfortune. Shafak agrees with the elders, saying "under no circumstances should you cuss at anything that came from the skies" (2007, p. 4). Zeliha's behaviours present a Turkey in flux, challenging traditional female roles and indicating a larger social transformation.

Zeliha turns to alcohol to forget her terrible past, the sexual abuse done to her by her elder brother Mustafa, which has become a chronic trauma, and to escape from her inner conflicts as well, because she cannot talk about the incident out of shame and embarrassment. She even wants to leave the house for good because she cannot endure living with a raper and the anonymous father of her child under one roof. She laments, "What am I going to tell Asya? … This is compulsory amnesia ... This perpetual forgetfulness. Say nothing, remember nothing, reveal nothing ... Is it ever going to come to an end?" (Shafak 2007, p. 281). It seems that the negative effect of silence has been deeply rooted in the memory of the author as she was raised in a dysfunctional family as well, and the Armenian Genocide's legacy of silence and displacement is also woven into the narrative, which reflects shared trauma affecting the family across generations.

Zeliha further illustrates the influence of past legacies on personal choices. Her reluctance to marry Aram, despite their long-term relationship, stems from her earlier trauma and deep-seated distrust of men, which are profoundly ingrained in Turkish societal norms and historical influences, particularly the cultural taboo surrounding sexual violence. This hesitation represents resistance against an oppressive patriarchal framework that mutes her traumas and power dynamics within her family, where male dominance facilitated her brother's violence.

New historicism builds a link between texts and cultural situations. Therefore, Mustafa Kazanci's rape of his own sister Zeliha could be directly linked to Turkey's "rape of Armenia". Cheterian, in his book, *Open Wounds: Armenians, Turks and a Century of Genocide* explains that the genocide against Armenians, who were once their own people, by Turkey was taboo then (2015, p. 5), and talking about it now is still taboo, with the government and public opting to ignore it altogether. Mustafa also ignores what may happen to his sister and what may come upon his family when he assaults Zeliha and he seems to justify the taboo act by telling Zeliha "you have no shame, you don't know how to talk to your elders. You don't care when men whistle at you on the streets. You dress like a whore and then expect respect?" (Shafak 2007, p. 314). Mustafa takes no responsibility for his action now and even he runs from the barbarous realities of his past, but he cannot turn a deaf ear to the truth forever, which causes his ultimate death. The truth behind the genocide of the Armenians may come to light one day, similar to Zeliha's secret.

The similarity between Mustafa's deeds, subsequent silence on the matter, and what Cheterian talks about cannot be denied. One sees Mustafa flee the issue by moving to the United States, hoping he can physically and emotionally detach himself from his family. His purpose is twofold: to "deceive Azrail, the angel of death" (Shafak 2007, p. 34), as all Kazanci men die in their early forties, while also to distance himself from his Turkish heritage and integrate into American society through his marriage to Rose.

Moreover, the imbalance within Levent Kazanci's family is further exacerbated by the desire to have "a boy to bear [their] surname" (Shafak 2007, p. 31). This patriarchal structure prioritizes the male lineage, occasionally at the expense of the emotional security and well-being of the females. Nevertheless, the family's decline does not end at this point; the extraordinary measures taken to protect Mustafa, the sole male heir, serve as further evidence of the family's transition from strength to superstition and dread. The novel's historical perspective offers a more profound comprehension of the obstacles the Kazanci family encounters, as Zeliha's defiance of societal conformity challenges and oppressive limitations. The focus on having a male heir indicates the patriarchal principles that were prevalent in Turkish culture at the time. Moreover, the deeply rooted belief in a curse underscores the impact of superstition and established practices on forming familial relationships.

3. Asya, Seeking Sanctuary in Café Kundera

The Kazanci family dynamics were drastically changed by Asya's startling birth. Her very presence defies the strict moral standards and traditional conduct enforced by society. Even as she is seen to exist among the Kazancis, Asya still struggles to belong in a world that she cannot fully navigate. The underlying sadness in Asya is also shown when Shafak presents her, saying, "I don't have a family in the normal sense of the word" (Shafak 2007, p. 88). She is frequently reminded of her essence by her grandmother, Gulsum, and is referred to as the 'bastard', which imposes an emotional burden on her. Shafak writes, "when she reached the age of eight, she learned something that until then she had had only a sense of but did not know for sure: that she was a bastard... if it weren't for Grandma Gulsum, it would have taken her much longer to discover it" (2007, p. 61). Her sense of worth is greatly impacted by this, leading to feelings of being alone and embarrassed. Shafak stresses her sense of seclusion by arguing, "a fatherless baby in Istanbul was just another bastard, and a bastard just another sagging tooth in the city's jaw, ready to fall out at any time" (2007, p. 112). This metaphor highlights her marginalization and lack of recognition. The Kazanci family and Istanbul's history are intertwined, and being a Kazanci is synonymous with being an Istanbulite, but unfortunately, Asya feels left out. In response to her wish to accompany Zeliha and Grandma Gulsum to the airport, Zeliha refused, saying, "no, miss, you stay here ... you stay and have your lead poured". The text states, "Asya stared at her as if to say: What the hell was that? Why was she left out? If there ever was any degree of democracy and freedom of speech in this house, it was reserved for everyone but her. When it came to matters about her, the domestic regime automatically metamorphosed into sheer totalitarianism" (Shafak 2007, p. 302).

Her relationship with her family is strained, indicating a sense of alienation and a disconnect from their principles. Moreover, Asya's referring to her mother, Zeliha, as 'Auntie' to mitigate the societal shame of her out-of-wedlock pregnancy leads to detachment and strained ties between them. Looking at the new historicism theory, Shafak wishes to tie her to the broader cultural and historical context when presenting Asya to the reader. The trauma witnessed in the Armenian genocide is not dissimilar to the trauma of Asya, the 'black sheep', who suffers at the hands of her family. Although she is always around, she is invisible to others, she is an apparition. Asya's situation is likened to the trauma of the Armenian genocide; despite being ever-present, it is met with an attitude of aloofness and ignorance.

Likewise, Shafak pictures Asya's suicide attempt as a result of the overwhelming burden of being a bastard. In a moment of deep despair and a plea for help, Asya "plundered the pillbox in the house and swallowed all the capsules she found there" (Shafak 2007, p. 64) two weeks before her 18th birthday. This reflects the immense challenges that Armenians in Turkey experienced when their concerns were disregarded. The book delves into the importance of understanding and resolving the underlying causes of illegitimacy, illustrating Asya's unwavering determination to escape her family's troubled history and reclaim her fragmented personal narrative. Asya's status as the 'bastard' leads to her alienation, driving her towards a nihilistic worldview. This perspective starkly contrasts with her family's long-standing values, highlighting the tension between her rebellion and the norms upheld by her relatives. Her nihilism reflects a deep disconnection from societal expectations and underscores the generational and cultural conflicts within her family.

Feeling alienated, Asya frequently visits Café Kundera, which serves as a microcosm of Turkish society, to find solace among like-minded individuals who can relate to her sense of alienation. Asya's encounters at Café Kundera illustrate the dysfunctional relationships within her family and her pursuit of a place where she truly belongs. The author depicts her family as a "pack of female animals forced to live together" (Shafak 2007, p. 85), stressing the necessity of adhering to cultural standards and the absence of genuine bonding. The café is a sanctuary where she can openly and genuinely express her thoughts, thereby unveiling the emotional impact of social assumptions. The café serves as a meeting place for artists, intellectuals, and misfits who delve into the complex interplay between cultural rituals, political constraints, and individual freedom. Discussions among patrons revealed a collective feeling of discomfort about their position as being "stuck between the East and the West" (Shafak 2007, p. 81), which emphasizes the difficulties of cultural identification. The Dipsomaniac Cartoonist's remark, "boredom is the summary of our lives ... we cannot abandon this rabbit hole for fear of a traumatic encounter with our own culture" (Shafak 2007, p. 81), and the closeted gay columnist's silent attraction towards the cartoonist highlights the challenges encountered by individuals who deviate from societal standards. The intriguing artwork adorning the café walls further fuels the desire to transcend the city's traditional confines, encouraging Asya and others to pursue independent lives that challenge societal norms and carve out their own unique paths. Shafak characterizes them as,

In all the frames, without exception, shone the image of a road. Wide motorways in America, endless highways in Australia, busy autobahns in Germany, glitzy boulevards in Paris, crammed side streets in Rome, narrow paths in Machu Picchu, forgotten caravan routes in North Africa, and maps of the ancient trade routes along the Silk Road ... The customers were perfectly happy with the décor ... They would fasten a bleary gaze on the chosen picture, little by little taking off to that faraway land, craving to be somewhere in there, anywhere but here. The next day they could travel elsewhere. (2007, pp. 76-77)

This extract illustrates how the Café supports free thoughts and the visitors' desire to live independently of familial and societal dictates. Applying New Historicism, it becomes clear that the text critiques and interacts with the historical and cultural context of Turkish society. This perspective uncovers the deeper implications of the characters' experiences and the societal issues they face, emphasizing the text's role in both reflecting and challenging the status quo.

Hence, the family breakdown is evident in the differences between the things held dear. One can see that the grandmother and other older people hold on to the ideals and weight of the family's roots, while Asya and Zeliha are rebels. Shafak states, "anyone who can't rise up and rebel, anyone devoid of the ability to dissent, cannot really be said to be alive" (2007, p. 221). They constantly question the long-held traditions and beliefs as they adopt a more modern mindset. For example, while family and society expect Asya to act reservedly, she continually seeks personal freedom and creates problems where there is peace. While her aunts and grandmother know and accept their place in Turkish society, Asya and her mother constantly question their identity and position as Turkish women. Therefore, the Kazanci family embodies Istanbul itself, with a clash between beauty and chaos, progress and heritage constantly evident as the youth continually question and offer alternative viewpoints. One could say that Asya, the *bastard,* thus represents more than an individual fighting her roots and upbringing in her effort to navigate life. She is Istanbul itself, with its struggle to delicately balance its history while embracing modernity. Family legacy and sense of belonging, and self-perception remain dominant themes throughout the book. While to the average reader, Asya seems to be cruising through life doing what she wants, the critical reader sees her as being representative of the broader Turkish society.

4. Armanoush- The Bridge

The bridge in *The Bastard of Istanbul* comes in the form of Armanoush Tchakhmakhchian. Being of Armenian-American descent and Asya's relative, she offers a window into the world Asya always felt was waiting for her. Armanoush's mother, Rose, is contemptuous of her Armenian heritage and feels incomplete without confronting this part of herself. Shafak's novel explores the theme of family disintegration and historical legacies, focusing on the tensions arising from cultural and personal conflicts. Rose, an American married to Armenian Barsam, faces alienation and accusations of poor parenting due to her in-laws labeling her as 'odar' or 'outsider'. After she separates from her Armenian husband, Barsam, Rose decides to marry Mustafa, a Turkish man. She uses the historical conflict between the two nations to revenge upon her ex-husband, but in fact, Shafak's aim in arranging the marriage has two dimensions. First, she displays that the two nations have a long-shared history with each other, though full of conflicts and disputes, and Armanoush represents the link. Secondly, although Turkey and Armenia are two independent countries having their own sovereignty, the struggles still exist between them. The issue is old but still has effects on the Armenians, and taking the wife and daughter of an Armenian man, Barsam, by a Turkish man, Mustafa, rubs salt into the wound. This view is supported by Baktır and Demir who wrote "Mustafa for Rose, stands as a means of revenge upon the Tchakhmakhchians. In other words, a Turk retaliates against Armenians" (2014, p. 125).
If the old wound is not cured, it will fester. The secrets in this novel, Mustafa's assault on her sister and the Armenian genocide, are the uncured sores which pass through generations and become bigger and bigger. Mustafa has never acknowledged his role in causing his sister's distress to disclose the secrets and solve the puzzle of the Bastard, Asya, and release everyone from the psychological tensions. The same is true for the Armenians because no one takes responsibility for the genocide. Armanoush's visit to Istanbul is symbolic; she is seeking the truth to answer questions like: who is responsible?

Born and raised in Arizona, Armanoush feels disconnected from her Armenian background and thus seeks the truth about herself. In her 2014 scholarly article, Waniek says that Armanoush needs to forget to obtain harmony, but the desire to know the truth proves more vital (p. 135). Alivin and Huda elaborate on this by saying that all societies, especially those that have gone through hard times and a confusing period, are in

such a condition to engage in the deep search for the truth about their origins (2021, p. 223). One could, therefore, term Armanoush a New Historicist because she must confront historical occurrences and pains to grasp her future. Armanoush undergoes an enormous shift from her life as an outsider in America and is suddenly confronted with the challenges and truths of her Armenian origin, though her mother tries hard to block all the ways that connect her to her Armenian ancestors.

As is frequently the case, a parent's attempt to deter a child from exploring a certain path only fuels the child's curiosity. Armanoush, motivated by a growing fascination with her family history, embarks on a journey to Istanbul, where her grandparents had fled during the Armenian Genocide (Shafak 2007, p. 119). Her quest to understand her ancestry and the familial downfall reveals a dark past. She started her exploration through discussions in the online chat group, 'Café Constantinopolis', where members, all "grandchildren of families once based in Istanbul" (Shafak 2007, p. 108) and share their experiences of feeling "torn between opposite sides, unable to fully belong anywhere, constantly fluctuating between two states of existence" (Shafak 2007, p. 116). The conversations around the 'Janissary's paradox' on her internet forum demonstrate the persistent challenge faced by the diaspora in reconciling their cultural legacy with modern living. The book emphasizes the influence of her fragmented background on her sense of continuity, underscoring the importance of her trip to Istanbul in defining her individuality (Shafak 2007, p. 116).

Her trip to Istanbul, disguised as a visit to her father's family in California, is a secret mission to reconnect with her roots. Her visit to her grandmother's home symbolizes a broader journey within the Armenian diaspora to connect with a fragmented historical legacy. By harmonizing her mother's and father's narratives, Armanoush aims to find a sense of completeness. This is exactly opposite to Asya's aim, who spends much of her time in a café to be far from her family.

As a bridge, Armanoush is met with apprehension by the Kazancis, who have chosen to either ignore or forget the part of their history she wishes to uncover. She realizes the sensitivity of the issue, the Armenian Genocide, and thus she takes caution not to attract hostility and resistance in her quest, and not to reopen the historical wounds and revive the deep-seated animosity. She navigated her quest delicately, seeking understanding without inciting anger or backlash. Her youth seems to work in her favour because Zeliha and other Kazancis gradually became receptive to her.

Through stories, Armanoush learns of the complexity of Turkish-Armenian history. The older generation is particularly harbouring burdens from a time they had forced themselves to forget, but Armanoush's insistent probing drives them to reveal the hidden truths. Finally, the Kazancis reveal the sorrowful details of the Armenian Genocide and the roles their ancestors played in it (Shafak 2007, p. 191). For the Kazancis, the talks nudge them to acknowledge their roles in everything and look within at their stories and overlooked perspectives. Long-buried secrets come to light, and individuals tell their tales of suffering, revealing the shared pain both the Turks and Armenians have undergone. Whereas in the beginning, Turks and Armenians did not see eye to eye, one can see a transformation, where they now understand and empathize with one another's experiences. Therefore, one can see this as a turning point in the story where the families acknowledge their roles in the downfall of the Turkish-Armenian family, and through dialogue, one sees a commitment to do better in the present and the future to repair the damage as best as possible. Discord is evident throughout the book, particularly between children and parents. Parents acknowledge their inherited prejudices and strive to move forward. The younger generation is more willing to coexist, as depicted in the novel where Asya tells Armanoush, "I do apologize for all the sufferings my ancestors have caused your ancestors" (Shafak 2007, p. 269). Asya apologizes and respects Armanoush's "wish to keep the memories alive" (Shafak 2007, p. 178) to prevent their sorrow from being forgotten.

The talks reveal that pain connects them and shapes their present and future. They feel their ancestors led to the downfall of a large Armenian-Turkish family, but by reconnecting with their past, they can forgive each other and steer their futures in a new direction. Finally, Armanoush can understand herself better, and she seems to find herself spiritually, physically, and emotionally. The family decline she has faced throughout her life can now be explained and faced with answers. Hope replaces self-pity as Armanoush is no longer in the dark about her background and, as a result, can consciously determine where she wants to go.

Despite being best friends, Asya and Armanoush are going in opposite but complementary directions. The former is in the process of disowning the cultural ties she has known as her own in a quest to find her true

self, while the latter is already in a family that has disowned its heritage, leaving her yearning for her roots. Yet, both share a common desire to find themselves and their position. Asya wishes to understand her position as the *bastard* in the Kazanci family dynamic, while Armanoush wishes to discover and understand her Armenian heritage. Here, one sees two products of failed families trying to find answers and understand the world to which they were thrust. Armanoush visits Istanbul to reconnect with her cultural upbringing and, in the process, grow as a person. She seeks to comprehend the past through others' memories, gain a sense of belonging, and, with this knowledge, reconcile with the present (Shafak 2007, p. 57). Now, she better understands her Armenian heritage, and as a result, she can reconcile what she has been taught all her life with what she is.

5. Familial Secrets and Confrontations

Armanoush's presence prompts the Kazancis to reveal long-buried and forgotten family secrets. One of the secrets is Asya's parentage, and as is constantly evident in the text, she despises the 'bastard' title, which causes people to have a negative opinion of her and her worth. Among the many failings of the Kazanci family are the constant anonymity of her father and the details surrounding her birth. The failing is both the Kazanci family's as it is Zeliha's to bear. It is revealed that her birth was a result of a traumatic experience that Zeliha went through (Shafak 2007, p. 313). In this case, the family and her mother have both failed Asya because she had no choice in where she would be born. Armanoush sees the revelations as a hope to explore reconciliatory paths through dialogue and opening up.

For Asya, finding out the details of her birth is a bittersweet moment. She would have never guessed that her mother had been raped by her own brother Mustafa. She feels betrayed and confused, but also feels closer to discovering and accepting herself than ever before. What for Armanoush and Asya started as quests to find their roots becomes a window into understanding the complexities of belonging to multiple histories and cultures (Shafak 2007, p. 164). While in the beginning, being Armenian-American or being a bastard were viewed as weaknesses, their quest for the truth reveals that their diversity is a strength and a gateway to healing for both sides of the Armenian-Turkish divide. For wholesome healing to happen, the families must confront themselves, their secrets, and their buried truths to provide closure and ultimately create a better, more honest, open, and accepting future.

With Asya's father, Mustafa, one sees the ultimate downfall of the family. One could attribute the eventual downfall to their two-faced father, Levent Kazanci. Shafak, in the book, shows Mustafa's muse that "just like he took off his shoes as soon as he entered the house and put on his slippers, just as naturally, he transformed from a gentle bureaucrat to an authoritarian father" (2007, p. 309). However, the parentage does not excuse the rape because if it did, then Asya and Armanoush would encompass the unfortunate deeds inherited from the details surrounding their heritage. While healing and moving forward are targeted destinations for many, the text shows them as a continuous, complex process. Armanoush, Asya, and the rest gradually understand that the past had deeply scarred them and it would take years to heal fully, but they could change their story into one of endurance and resilience. In the end, despite the many failings of the family, the reader is left optimistic because they can see that with open communication, empathy, and introspection, communities, individuals, and families can overcome historical differences, grievances, and bad will and instead channel their efforts and energies into creating a future marked by understanding, respect, and positive change.

6. Conclusion

In *The Bastard of Istanbul*, Elif Shafak skillfully weaves together the stories of Istanbul and the Kazancı family, serving as a mirror to the social and historical pressures that shape individual self-discovery, change, and growth. The city's rich history and the family's struggles against the clash of modernity and tradition, remembrance and selective forgetfulness, and pain and healing transform the city and its people into complex characters.

The disintegration of the Kazancı family mirrors wider societal issues. Zeliha's refusal to conform to conventional rules and Mustafa's transgression represent this fracturing. Asya, the ostracized 'bastard', and Armanoush, the Armenian-American outsider, symbolize the challenges of defining one's identity in the face of social transformations, reflecting Turkey's ongoing struggle to come to terms with its history and present circumstances. By applying New Historicism to Shafak's narrative, we see the family's failures as echoes of larger historical traumas, particularly the collective amnesia surrounding the Armenian genocide. Shafak

captures the social exclusion faced by children born out of wedlock, reflecting societal attitudes that viewed them as an embarrassment. Despite being consistently regarded as a bastard by her grandmother, Asya's existence and her relationship with Armanoush underscore the potential for confronting painful histories and beginning a journey toward reconciliation.

Ultimately, *The Bastard of Istanbul* transcends the domestic sphere and delves into the themes of resilience and envisions a more comprehensive future. The characters' turbulent legacies, steeped in pain, offer a glimmer of hope for reconciliation within the Kazancı family and the country. Shafak's novel vividly portrays the detrimental impact of hidden secrets and silence on the breakdown of familial bonds, while also offering a hopeful depiction of reconciliation and unity.

References

- Abrams, M. H., & Harpham, G. (2014) *A Glossary of Literary Terms*. Cengage Learning.
- Ahmed, M. R. (2022) "Elif Shafak's *The Bastard of Istanbul*: A Feminist Approach", *Journal of Surra Man Raa,* 18 (71), pp. 1449-1466.
- Alivin, M. Z., & Huda, M. (2021) "Contesting Ignorance and Remembrance: The Identity (Re) Construction of Turkish Characters in *The Bastard of Istanbul*", pp 212-228. DOI:10.18860/aicollim.v2i1.1346
- Baktır, H., & Demir, T. (2014) "Female Historiography: Re-writing Armenian-Turkish Conflict from a Historical and Meta-fictional Point of View in Elif Shafak's *The Bastard of Istanbul* (2007)", *Journal of Language and Literature Education*, pp. 120-138.
- Cheterian, V. (2015) *Open Wounds: Armenians, Turks and a Century of Genocide*. Oxford University Press, USA.
- Shafak, E. (2007) *The Bastard of Istanbul*. Penguin.
- Waniek, I. (2014) "Identity issues in Elif Shafak's *The Bastard of Istanbul*". *Analele Universitatii Crestine Dimitrie Cantemir, Seria Stiintele Limbii, Literaturii si Didactica predarii*, pp. 132-138.

میراتی پڕ لە کێشە: مێژووگەرایی نوێ و داڕمانی خێزان لە ڕۆمانی "زۆڵەکەی ئەستەنبوڵ" ی ئەلیف شەفەقدا

دلنیا عبدالله محمد علی
بەشی زمانی ئینگلیزی، کۆلێژی پەروەردەی بنەڕەت، زانکۆی سلێمانی، هەرێمی کوردستان، عیراق
dilnya.mohammad@univsul.edu.iq

بەختیار صابر حەمە
بەشی زمانی ئینگلیزی، کۆلێژی پەروەردەی بنەڕەت، زانکۆی سلێمانی، هەرێمی کوردستان، عیراق
bakhtiar.hama@univsul.edu.iq

پوختە
ئەم لێکۆڵینەوەیە تیۆری مێژووگەرایی نوێ بەکاردەهێنێت بۆ لێکۆڵینەوە لە داڕمانی پێکهاتەی خێزان لە ڕۆمانی "گەوادی ئەستەنبوڵ" ی ئەلیف شەفەقدا. توێژینەوەکە ئەوە نیشان دەدات کە ناتەبایی کولتووری ، ململانێی نەوەکان و کاریگەری پاشماوەکانی زەبر و زەنگی مێژوویی پەیوەندییەکانی ناو بنەماڵەی قازانچی و چەخماخچیان و دواجاریش لە نێوان ئەرمەنییەکان و کۆمەڵگای تورکدا لاواز دەکەن. لە ڕێگەی شیکردنەوەی ئەزموونەکانی زڵێخا و ئاسیا و ئارمانوش و ئەوانی دیکەوە، توێژینەوەکە ئەوە دەردەخات کە چۆن ڕاستییە نەوتراوەکان و مێژووی چارەسەرنەکراو دەبێتە هۆی لاوازی متمانە و تێکچوونی پەیوەندی خێزانی. هەروەها، توێژینەوەکە جەخت لەوە دەکاتەوە کە چۆن میراتی بەردەوامی ئازارەکانی ڕابردوو دەبێتە هۆی هەڵوەشاندنەوەی بناغەی یەکەی خێزان و شکاندنی پەیوەندییە خێزانییەکان. . لە ڕێگەی شیکردنەوەی نموونە جۆراوجۆرەکانی داڕمانی خێزان کە لە دەقەکەدا وێنا کراون، توێژینەوەکە تێگەیشتنێکی قوواڵتر بۆ دەقەکە دەکات و تیشک دەخاتە سەر کاریگەریی هێزە مێژوویی و کۆمەڵایەتییەکان لەسەر ژیانی خێزان لە تورکیای مۆدێرن دا.
وشە سەرەکییەکان: تیۆری مێژووگەرایی نوێ، زەبر و زەنگی نەوەکان، نهێنی خێزان، ئەلیف شەفەق، گەوادی ئەستەنبوڵ.

لإرث المضطرب: تاريخية جديدة والتفكك العائلي في رواية "لقيط إسطنبول" لأليف شفق

دلنيا عبدالله محمد علي
قسم اللغه الانكليزية, كلية التربية الاساسية, جامعة السليمانية, اقليم كردستان, العراق
dilnya.mohammad@univsul.edu.iq

بەختیار صابر حەمە
ب قسم اللغه الانكليزية, كلية التربية الاساسية, جامعة السليمانية, اقليم كردستان, العراق
bakhtiar.hama@univsul.edu.iq

الملخص
تستخدم هذا البحث نظرية التاريخية الجديدة لدراسة انهيار الهيكل العائلي في رواية "لقيط اسطنبول" للكاتبة أليف شفق. و يوضح الطريقة التي يؤدي بها التنافر الثقافي، صراع الأجيال، والآثار المتبقية من الصدمة التاريخية إلى إضعاف الروابط داخل اسرتي كازانجي وتشاخماخشيان، وفي نهاية ، بين الأرمن والمجتمع التركي. ومن خلال التحليل لتجارب زليخة وآسيا وأرمانوش وآخرين، توضح البحث كيف تؤدي الحقائق الغير المنطوقة والتاريخ غير المحسوم الى ضعف الثقة وكسر الروابط العائلية. وتؤكد الدراسة كيف أن الإرث الدائم لمعاناة الماضي يؤدي إلى تفكيك أساس وحدة الأسرة وكسر الروابط العائلية. ومن خلال تحليل مختلف حالات التدهور العائلي التي يصورها الكتاب، توفر البحث فهمًا أعمق للنص وتسلط الضوء على تأثير القوى التاريخية والاجتماعية على الحياة الأسرية في تركيا الحديثة.
الكلمات المفتاحية: نظرية التاريخية الجديدة، الصدمة عبر الأجيال ، أسرار عائلية ، أليف شفق، لقيط إسطنبول.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.15

Kurdish Teachers and Students' Perceptions towards the Impact of AI on Teaching EFL at Salahaddin University

Zaynab Razaq Rasul /Department of English, College of Education, Salahaddin University-Erbil, Kurdistan Region, Iraq
Nawsha Ghaleb Shareef / Department of English, College of Education, Salahaddin University-Erbil, Kurdistan Region, Iraq

OPEN ACCESS

*Corresponding author
Nawsha Ghaleb Shareef
nawsha.shareef@su.edu.krd

RECEIVED :27 /05/2024
ACCEPTED :27/11/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

Keywords:
Artificial Intelligence,
EFL students,
EFL teacher,
English language proficiency,
Perception.

Abstract

Artificial intelligence has become increasingly prevalent in the education field; hence, knowing teachers' and students' perceptions of AI's use in educational contexts is crucial. This study investigates Kurdish EFL students' and teachers' perceptions of using AI to improve students' English language proficiency. It further aims to explore their perceptions towards the use of AI in the education field. A mixed-methods approach has been utilized to achieve the aims of the study. A survey questionnaire was distributed to 421 students and 30 teachers majoring in English at Salahaddin University. A semi-structured interview was conducted with 30 senior students and 15 teachers to collect the qualitative data. The results disclose that Kurdish EFL students and teachers perceive the use of AI as an impactful means for improving students' writing, speaking, reading, listening, and pronunciation skills. The findings further unveil that the teachers and students perceive AI as both a threat and an opportunity to the field of education, as there are disadvantages and advantages to it

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

1. Introduction

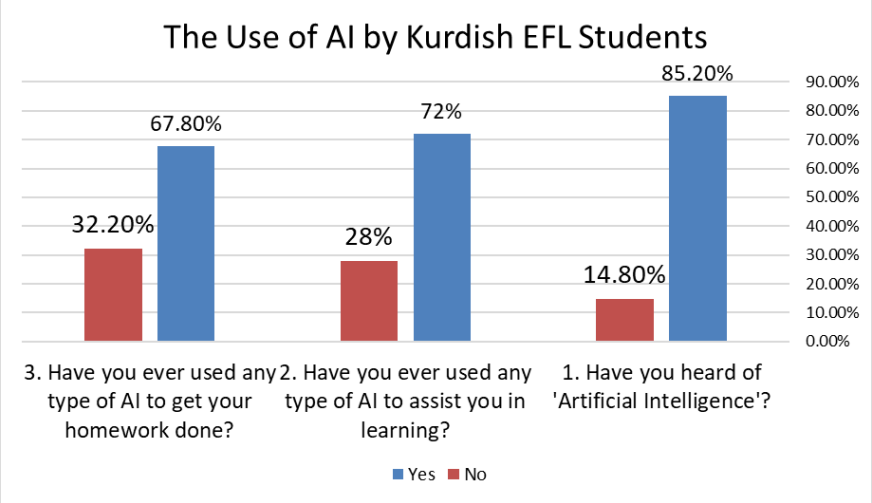
The implementation of AI in the education sector can be traced to the early days of artificial intelligence research in the 1960s through the 1980s (Nwana, 1990). In the 1960s, researchers began to develop early computer programs aimed at supporting learning. One notable example is the work of Christopher Strachey, who created the "Love Letter" program in 1962. This program could generate simple sentences in English, demonstrating the potential for computers to assist with language learning.

Artificial Intelligence (AI) has driven notable advancements across various fields in the last decade, and its impact on teaching and learning is no exception. AI in education has the potential to revolutionize the way students learn and teachers instruct. According to a study on the impact of AI in teaching and learning, AI can enhance administrative duties, improve instructional methods, and provide personalized learning experiences. AI-powered systems can automate administrative tasks such as grading, scheduling, and data analysis, allowing teachers to focus more on teaching and student engagement. According to this viewpoint, AI could be viewed as an instrumental companion for not only the learners but also the teachers (Persson & Nouri, 2018) .

Nevertheless, incorporating AI in education also raises concerns and debates. Regarding EFL classrooms, recent developments in AI technology indicate that EFL teachers' roles are also being disrupted. Technologies now exist that can perform tasks traditionally carried out by teachers. For instance, there are AI-powered programs or applications (Apps) that could provide grammatical feedback on students' writing without the help of a teacher. The feedback is accompanied by thorough, but brief explanations and examples (Stockwell, 2016). Therefore, it is crucial to strike a balance between AI and human interaction in the classroom.

In most of the universities in Kurdistan (e.g., Salahaddin University), the majority of the teachers and students use AI for both teaching and learning. The researchers conducted a survey via the use of google form to explore if students and teachers are aware of AI and whether they use it in the learning and teaching process. The link to the survey was sent to Viber groups of the students and teachers to answer. Amongst 1184 EFL students at 3 colleges in Salahaddin University, namely College of Education, College of Languages, and College of Basic Education, 72% of them have used AI to assist them in learning and nearly 68% have used AI to get their homework done, as shown in Figure 1.

Figure 1: The Use of Artificial Intelligence for Learning by Kurdish EFL Students at Salahaddin University



Moreover, as shown in Figure 1, a large percentage of students utilize artificial intelligence tools to complete their assignments and that could be a great threat as students may only copy the information without understanding and analyzing it. With the rapid and unprecedented advancement of AI, teachers need to brace themselves for the imminent changes that will revolutionize the traditional way of teaching and learning. Hence, teachers' perceptions are one vital aspect to consider when embedding technology into education as they could influence the quality of students' learning outcomes (Cope & Ward, 2002; Ding et al., 2019; Ertmer, 2005; Ottenbreit-Leftwich et al., 2018). Hence, the study at hand aims to figure out Kurdish EFL teachers' and students' perceptions towards the use of AI for improving students' English language proficiency. It further aims to explore their perceptions towards the use of AI in the education field. The current study seeks to answer the following research questions:

1. How do Kurdish EFL students and teachers perceive the use of AI for improving students' English language proficiency ?

2. What are the Kurdish EFL students' and teachers' overall perceptions of the use of AI in the education field?

2. Literature Review

Despite the availability of numerous researches conducted on the use of AI in different countries and cities in the world, to the best of the researcher's knowledge, no research has yet been conducted in the Kurdistan region to explore Kurdish EFL teachers and students' perceptions towards the use of AI in the learning and teaching process .

In 2014, Khanlari undertook a study entitled "Teachers' Views on the Utilization of Robotics in Primary/Elementary Schools in Newfoundland and Labrador." The study aimed to explore primary and elementary school teachers' opinions regarding the effectiveness of robotics in STEM education. It further aimed at seeking insights into the obstacles teachers encountered while incorporating robotics into their classrooms and the kinds of support they needed. The participants of the study were eleven primary and elementary teachers from the Newfoundland and Labrador English Schools District (NLESD). Qualitative research methods were adopted for data collection. The findings disclosed that the teachers believed that robotics holds the potential to enhance the learning experience in primary and elementary science and technology-related subjects. Nevertheless, they did not perceive robotics as a worthwhile tool for teaching mathematics. They further observed that robotics had positive impacts on students' development of lifelong learning skills. The study at hand varied from Khanlari's in that it explores both students' and teachers' perceptions of the use of AI in education by using quantitative and qualitative research approaches.

A study relevant to students' and teachers' perceptions of the use of AI was carried out by Sumakul (2019). It aimed to interview eight EFL students about how they perceive the use of AI in their learning at a university in Indonesia via a semi-structured interview. The results showcased that the students had positive perceptions towards the use of AI. Moreover, the aim of Sumakul 's research was to investigate the students' perceptions towards the use of AI only, while the present study aims to find out the perceptions of students and teachers towards the use of AI.

In 2021, Aljohani conducted research titled "Teachers and Students' Perceptions on the Impact of Artificial Intelligence on English Language Learning in Saudi Arabia". The study focused on investigating Saudi EFL teachers' and students' perceptions of using artificial intelligence (AI) to enhance English language learning. 5 teachers and 16 students from Yanbu University College Female Campus (YUCF) were the participants of the study. The study type was quantitative research. Additionally, the tool used in the research was a close-ended questionnaire to collect data.

Based on the teachers' and students' perceptions, the findings revealed that both teachers and students support the use of artificial intelligence for learning the English language in Saudi Arabia. The research approach adopted in Aljohani's study was quantitative. Nevertheless, the study at hand uses both qualitative and quantitative research approaches.

Yan (2022) carried out a research titled "How ChatGPT's Automatic Text Generation Impact on Learners in L2 Writing Practicum: An Exploratory Investigation". The study set out to examine the impact of ChatGPT's automatic text generation on undergraduate students' behavior and perceptions of learning L2 writing skills. A multi-method qualitative research approach was adopted. ChatGPT's text generation was used by 35 undergraduate EFL major programs in China. The findings revealed the affordance and potential applicability of the tool in L2 writing pedagogy. Additionally, the tool also showcased an automatic workflow that could maximize efficiency in writing. Though the current study investigates the teachers' and students' perceptions towards the impact of AI on teaching and learning, it differs from Yan's study in that it utilizes a quantitative and qualitative research approach to obtain more valid results, his study only focuses on writing skills, while the current study tries to focus on learning and teaching in general. Additionally, the research project shed light on only one type of AI, which was ChatGPT; however, the research in hand tries to pay attention to all types of artificial intelligence.

Sumakul et. al., (2022) also carried out a study titled "Artificial Intelligence in EFL Classrooms: Friend or Foe?" This study investigated teachers' standpoints on the use of AI in EFL classrooms. The data was gathered via interviews with four EFL teachers at a university in Indonesia. The teachers were suitable candidates since they had integrated AI into their teaching practice. The findings showcased that all the teachers perceive the use of AI in their classrooms positively. They further agree that AI helps teachers teach better and students learn better. The present research differs from Sumakul et. al.'s study in that both teachers and students are interviewed and exploring both teachers' and students' perceptions of the use of AI is the aim of the current study.

Another study titled "Teacher's Perceptions of Using an Artificial Intelligence-Based Educational Tool for Scientific Writing" was conducted by Kim and Kim in 2022. They investigated teachers' perceptions of utilizing an AI-based educational tool for scientific writing in their study and raised the possibility of several issues caused by using AI, such as the change in the role played by the teachers in the classroom. A qualitative research approach was adopted using an artificial intelligence-enhanced scaffolding system (AISS). Nine STEM-related teachers in K-12 institutions in the southeast of the United States used the system. The findings demonstrated that most teachers responded positively to the use of the AISS for learning in that the system was able to act as an expert model, providing qualified examples of scientific writing, valuable resources to make users' claims stronger, and immediate individualized feedback. The current study differs from that one in that it employs both quantitative and qualitative research methods. Additionally, this study examines both students' and teachers' perceptions of the usage of AI, while Kim and Kim's research focused only on teachers' perceptions.

3. Research Methodology

3.1. Research Approach

A mixed methods approach has been adopted to meet the aims of the study. A mixed methods approach integrates both quantitative and qualitative data analyses within a single study. This research methodology is opted for due to its appropriateness for addressing the aims and research questions of the current study. Moreover, this method has been employed because of the inherent benefits of combining both qualitative and quantitative research methodologies that bolster the validity of the research (Dornyei, 2007).

3.2. Population and Context

This study was carried out across three colleges in Salahaddin University-Erbil, namely the College of Education, College of Basic Education, and College of Languages. Students were enrolled in morning and evening study programs. For the quantitative part, the participants included in the study were 421 senior students from the Department of English Language in the three aforementioned colleges at Salahaddin University. The rationale behind choosing only the senior students stems from a lack of time and financial support.

The researchers collected demographic data of the 421 students (as depicted in Table 1). The participants included 158 male students and 263 female students. 58% of the students were from the College of Education, 26.1% from the College of Languages, and 15.9% from the College of Basic Education. The majority of participants were between 21 and 22 years old, although some were older, as the College of Education and Basic Education admits older students to its evening programs. Additionally, the researchers posed four additional questions to the participants. The first question asked if the students had ever heard of 'Artificial Intelligence'. 99.3% of the students have heard of 'Artificial Intelligence', while only 3 students, that is 0.7 %, have not heard of the term. Regarding the second question, 91.9% of the students have answered 'yes' to using artificial intelligence to assist them in learning and only 8.1% of the students have not used AI to assist them in learning. In reply to the third question, it is showcased that 70.1% of the students have used AI to do their homework while 29.9% have not. Concerning the fourth and last question, 58.4% of the students are aware of the fact that all language skills can be taught by AI, while 41.6% of the students are not aware of this fact.

The answers given to these questions illustrate that the majority of the students use AI for learning and getting their homework done. The fact that most of the participants are familiar with using AI for learning the English language enhances the accuracy, validity, and reliability of the results of this study as they prove to be suitable participants for the study at hand.

Table 1: Demographic Information of the Senior Students Majored in English Language at Salahaddin University's Three Colleges

No.	Demographic Data	No. of Student	Percentage
1.	**Gender**		
	Male	158	37.7%
	Female	263	62.3%
2.	**Colleges**		
	College of Education	244	58%
	College of Languages	110	26.1%
	College of Basic Education	67	15.9%
3.	**Age**		
	20 years	23	5.5%
	21 years	166	39.5%
	22 years	205	48.1%
	23 years	16	3.8%
	24 years	8	1.9%
	Above 24 years	3	1.2%
4.	**Questions related to 'Artificial intelligence'**		
a.	**Have you heard of "Artificial Intelligence"?**		
	Yes	418	99.3%
	No	3	0.7%

b.	**Have you used any type of AI to assist you in learning?**		
	Yes	387	91.9%
	No	34	8.1%
c.	**Have you used any type of AI to get your homework done?**		
	Yes	295	70.1%
	No	126	29.9%
d.	**Are you aware that all the language skills can be taught by AI?**		
	Yes	246	58.4%
	No	175	41.6%

Simultaneously, 30 university teachers who majored in the English language at Salahaddin University participated in the quantitative part of this study. As the demographic information of the teachers is outlined in Table 2, seven of the teachers were male, representing 23.2% of the total. 23 of the teachers were female, reflecting 76.7% of the range. 20 teachers were from the College of Education, four from the College of Languages, and six from the College of Basic Education. Regarding the teachers' scientific titles, none of them were professors, eight were assistant professors, three lecturers, and 19 assistant lecturers. Regarding the educational degree of the teachers, 11 of the teachers hold PhD degrees and 19 of them were MA holders .

The researchers posed three additional questions to the participants. In answer to the first question, it is obvious that all the 30 teachers have heard of 'Artificial intelligence'. Regarding the second question, 20 of the teachers, that is 66.66%, have used AI to assist them in teaching, while 10 of them have not. Reflecting on the third question, 20 teachers are aware that all the language skills can be taught by AI while 10 of them are not aware of this fact.

The responses given to these questions demonstrate that the majority of the teachers use AI to assist them in teaching and they are aware that all the language skills can be taught by AI. The fact that most of the participants are familiar with using AI for teaching enhances the accuracy, validity, and reliability of the results of this study.

Table 2: Demographic Information of the Teachers Majored in English Language at the Three Colleges in Salahaddin University

No.	Demographic Data	No. of Students	Percentage
1.	**Gender**		
	Male	7	23.3%
	Female	23	76.7%
2.	**Colleges**		
	College of Education	20	66.7%
	College of Languages	4	13.3%
	College of Basic Education	6	20%
3.	**Scientific title**		
	Professor	0	0%
	Assistant professor	8	27.6%
	Lecturer	3	10.3%
	Assistant lecturer	19	62.1%
4.	**Educational degree**		

	PhD	11	36.7%
	Master's	19	63.3%
5.	**Questions related to 'Artificial Intelligence'**		
a.	**Have you heard of "Artificial Intelligence"?**		
	Yes	30	100%
	No	0	0%
b.	**Have you used any type of AI to assist you in teaching?**		
	Yes	20	66.66%
	No	10	33.33%
c.	**Are you aware that all the language skills can be taught by AI?**		
	Yes	20	66.66%
	No	10	33.33%

For the qualitative part - the semi-structured interview, the researchers interviewed 30 senior students and 15 teachers to obtain a deeper grasp of their perceptions towards the utilization of AI in the realm of education. The questions of the interview were configured based on the results obtained from the quantitative part.

3.3. Research Instruments and Data Collection

As specified in 3.1, a mixed methods approach, fusing both quantitative and qualitative methods, is employed in this study. The quantitative data was gathered through an online Google form. 421 senior students and 30 teachers were granted permission to take part in the survey questionnaire. The researchers created the questionnaire independently. A pilot study was implemented on 20 participants to examine the reliability of the questionnaire. Depending on the findings of the pilot study, a few amendments were made to the items in the questionnaire to make it simpler and clearer. Later, in the main data collection phase, the amended version of the questionnaire was used.

The survey questionnaire consisted of two sections. Section one sought for their demographic information (see Tables 1 and 2). Section two was divided into two parts. The first part of section two was designed to investigate the students' and teachers' perceptions of AI's role in improving students' English language proficiency. It consisted of 10 items. The second part of section two of the questionnaire consisted of 29 items investigating the students' and teachers' overall perceptions towards the use of artificial intelligence in the domain of education. Moreover, the questionnaire was a three-point Likert scale which allowed the students and teachers to convey their agreement, neutrality, and disagreement on the identified items in the questionnaire. The reason behind using the three-point Likert scale was that it facilitates a more straightforward analysis and interpretation of the questionnaire data. A further reason was that the population of the study included a large number of students and teachers and the three-point Likert scale makes the analysis and data collection more feasible for the researchers.

Subsequently, to collect qualitative data, the researcher conducted semi-structured interviews with 30 senior students and 15 lecturers. The interviews were face-to-face and each took around five minutes. The reason for conducting the interviews was to obatin a deeper understanding of the students' and teachers' perceptions of the use of AI in the field of education.

3.4 Data analysis

To analyze the gathered quantitative data, descriptive statistics were performed using SPSS 21.0. The reason behind performing descriptive statistics is that the research questions can be examined and analyzed using this kind of performance. Moreover, to analyze the gathered qualitative data - semi-structured interviews, a thematic analysis was carried out.

3.4.1 Analysis of Results of the Questionnaire

Within this section, the research findings of the quantitative part (the survey questionnaire) are presented using tables. The first section of the questionnaire aimed to gather the demographic information of the participants, namely the students and teachers as demonstrated in section 3.2. This section presents the results of the second section of the questionnaire which was divided into two parts. The first part of section two of the questionnaire focused on exploring the students' and teachers' perceptions towards AI's role in improving students' English Language proficiency and the second part of section two investigated the students' and teachers' overall perceptions towards the use of AI in the field of education. Additionally, this section further presents the results of the qualitative part (the semi-structured interview) by uncovering themes that are substantiated by direct quotes or excerpts from the students' and teachers' interviews.

3.4.1.1 The Students and Teachers' Perceptions Towards AI's Role in Improving Students' English Language Proficiency

Questions in this part of the questionnaire revolve around the students' and teachers' perceptions of AI's role in improving students' English Language proficiency. This part comprises 10 items. The first item asked for the students' perceptions of whether AI is a good means of learning the English language. As seen in Table 3, the results show that 86.22% of the students show their agreement that AI is a good means of learning the English language, 6.88% of the students show their neutrality and 6.88% show their disagreement. On the other hand, amongst the 30 teachers, 83.33% of the teachers agree that AI is a good means of learning the English language for students. Four teachers are not sure and only one teacher disagrees (see Table 4).

Table 3: The Students' Perceptions Towards AI's Role in Improving Students' English Language Proficiency

Questionnaire items	Agree		Neutral		Disagree	
	No.	%	No.	%	No.	%
1. AI is a good means of learning English language.	363	86.2%	29	6.88%	29	6.88%
2. I believe AI technologies can improve my overall academic performance in English.	241	57.24%	73	17.33%	107	25.41%
3. I believe using AI technologies can help me to become a better writer.	193	45.84%	123	29.21%	105	24.94%
4. I believe AI technologies can assist me in improving my speaking skill.	290	68.88%	49	11.63%	82	19.47%
5. I think AI technologies can help me to improve my reading skill.	318	75.53%	42	9.97%	61	14.48%
6. I think AI technologies have the potential to help me improve my listening skill.	207	49.16%	67	15.91%	147	34.91%
7. I believe AI can help me refine/improve my English	267	63.42%	64	15.20%	90	21.37%

pronunciation.						
8. I think AI has the potential to improve my proficiency in English grammar.	311	73.87%	60	14.25%	50	11.87%
9. I believe AI can help me build and enrich my vocabulary.	322	76.48%	49	11.63%	50	11.87%
10. I can practice my English with AI.	360	85.51%	20	4.75%	41	9.73%

Addressing the second item, 57.244% of the students agree that AI can improve their overall academic performance in English, 17.33% of the students are not sure, and 25.41% disagree. On the flip side, as depicted in Table 4, 40% of the teachers agree that AI technologies can improve students' overall academic performance in English. 56.66% of the teachers are neutral and only one teacher disagrees .

In considering the third item, 45.84% of the students expressed their agreement in believing that using AI technologies can help them to become a better writer, 29.21% of the students expressed their neutrality, and 24.94% of the students disagreed. Conversely, 63.33% of the teachers agree that using AI technologies can help students to become better writers. Only three teachers are uncertain, while eight teachers (26.66%) express disagreement.

In examining the fourth item, 68.88% of the students agree that AI technologies can assist them in improving their speaking skill. In addition, 11.63% of the students are neutral and 19.47% disagree. In contrast, 80% of the teachers agree that AI technologies can assist students in improving their speaking skill. Only 2 (6.66%) teachers are not sure and 4 of them disagree.

With respect to the fourth item, 75.53% of the students agree that AI technologies can help them improve their reading skills. 9.97% of the students are not sure and 14.48% disagree. Conversely, 83.33% of the teachers agree that AI technologies can help students to improve their reading skills. Only one teacher is neutral and four teachers, that is 13.33%, disagree.

Regarding the sixth item, 49.16% of the students agree that AI technologies have the potential to help them improve their listening skills. 15.91% of the students are neutral and 34.91% disagree. On the other hand, 76.66% of the teachers agree that AI technologies have the potential to help students improve their listening skills. Only two teachers are not sure and 16.66% disagree .

About the seventh item, 63.42% of the students agree that AI can help them refine/improve their English pronunciation. 15.20% of the students are not sure and 21.37% disagree. On the flip side, 76.66% of the teachers agree that AI can help students refine/improve their English pronunciation. 13.33% of the teachers are neutral and only 3 (10%) disagree.

In response to the eighth item, 73.87% of the students agree that AI has the potential to help them improve their proficiency in English grammar. 14.25% of the students show their neutrality and 11.87% disagree. In contrast, 43.33% of the teachers agree that AI has the potential to help students improve their proficiency in English grammar. 50% of the teachers are not sure and only 2 of them disagree.

In reply to the ninth item, 76.48% of the students agree that AI can help them build and enrich their vocabulary. 11.63% of the students are not sure and 11.87% disagree. On the other hand, 93.33% of the teachers agree that AI can help students build and enrich their vocabulary. Only one teacher is neutral and only one disagrees.

Concerning the tenth and last item, 85.51% of the students agree that they can practice their English with AI. Only 4.75% of the students are neutral and 9.73% of the students disagree. Conversely, 73.33% of the teachers agree that students can practice their English with AI. 23.33% of the teachers are not sure and only one disagrees.

Table 4: The Teacher' Perceptions Towards AI's Role in Improving Students' English Language Proficiency

Questionnaire items	Agree		Neutral		Disagree	
	No.	%	No.	%	No.	%
1. AI is a good means of learning English language for students.	24	83.33%	4	13.33%	1	3.33%
2. I believe AI technologies can improve students' overall academic performance in English.	12	40%	17	56.66%	1	3.33%
3. I believe using AI technologies can help students to become a better writer.	19	63.33%	3	10%	8	26.66%
4. I believe AI technologies can assist students in improving their speaking skill.	24	80%	2	6.66%	4	13.33%
5. I think AI technologies can help students improve their reading skill.	25	83.33%	1	3.33%	4	13.33%
6. I think AI technologies have the potential to help students improve their listening skill.	23	76.66%	2	6.66%	5	16.66%
7. I believe AI can help students refine/improve their English pronunciation.	23	76.66%	4	13.33%	3	10%
8. I think AI has the potential to help students improve their proficiency in English grammar.	13	43,33%	15	50%	2	6.66%
9. I believe AI can help students build and enrich their vocabulary.	28	93.33%	1	3.33%	1	3.33%
10. students can practice their English with AI.	22	73.33%	7	23.33%	1	3.33%

Table 5 presents the descriptive statistics of the 10 variables of part one of the questionnaire regarding the students' perceptions, featuring mode, mean, standard deviation, minimum, and maximum. The mode, or the value occurring most frequently in all the variables, is 1. The mean for the 10 variables is between 1.2 to 1.9. Amongst the 10 variables, the highest standard deviation is 0.906 and the lowest is 0.552. As a rule, the standard deviation is not particularly high, implying a tight dispersion of data around the mean. The minimum value of the variables is 1 and the maximum value is 3.

Table 5: Descriptive Statistics of Part One of the Questionnaire: Students' Perceptions

Descriptive Statistics										
	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10
Mode	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]
Mean	1.209	1.688	1.794	1.501	1.393	1.856	1.585	1.384	1.357	1.235
Std. Deviation	0.552	0.854	0.818	0.797	0.730	0.906	0.822	0.691	0.686	0.606
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
[a] The mode is computed assuming that variables are discreet.										

Additionally, Table 6 displays the descriptive statistics of the 10 variables of part one of the questionnaire for teachers, featuring mode, mean, standard deviation, minimum, and maximum.

Table 6: Descriptive Statistics of Part One of the Questionnaire: Teachers' Perceptions

Descriptive Statistics										
	V.1	V.2	V.3	V.4	V.5	V.6	V.7	V.8	V.9	V.10
Mode	1.000[a]	2.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	2.000[a]	1.000[a]	1.000[a]
Median	1.000	2.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.000	1.000	1.000
Mean	1.200	1.633	1.633	1.333	1.367	1.400	1.333	1.633	1.100	1.300
Std. Deviation	0.484	0.556	0.890	0.711	0.765	0.770	0.661	0.615	0.403	0.535
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
[a] The mode is computed assuming that variables are discreet.										

As shown in Table 6, the mode, or the value occurring most frequently in the majority of variables, is 1 followed by 2. The mode of the two variables is 2. The mean for the 10 variables is between 1.1 to 1.7. Amongst the 10 variables, the highest standard deviation is 0.890 and the lowest is 0.403. As a rule, the standard deviation is not particularly high, implying a tight dispersion of data around the mean. The minimum value of the variables is 1 and the maximum value is 3.

3.4.1.2 The Students and Teachers' Overall Perceptions towards the Use of AI in the Education Field

Questions in this part of the questionnaire revolve around the students' and teachers' overall perceptions of the use of AI in the field of education. It encompasses a total of 29 items. As shown in Table 7 below, the first item asked for students' perceptions of whether AI could replace teachers in the future. 14.48% of the students agree that AI has the potential to replace teachers in the future, 12.58% of the students are neutral, and 72.92% disagree. On the other side, as shown in Table 8, only 4 teachers which is 13.33%, agree that AI could replace teachers, 20% are neutral and 66.66% disagree.

Table 7: The Students' Overall Perceptions towards the Use of AI in the Education Field

Questionnaire items	Agree		Neutral		Disagree	
	No.	%	No.	%	No.	%
1. AI could replace teachers in the future.	61	14.48 %	53	12.58 %	307	72.92 %

2. AI is a threat to the field of education.	214	50.83 %	113	26.84 %	94	22.32 %
3. AI is an opportunity to the field of education.	249	59.14 %	73	17.33 %	99	23.51 %
4. The integration of AI in education improves the educational milieu for learning English language.	231	54.86 %	68	16.15 %	122	28.97 %
5. The domain of education will prosper from a future full of artificial intelligence.	155	36.81 %	58	13.77 %	208	49.49 %
6. AI makes the learning process easier.	305	72.44 %	67	15.91 %	49	11.63 %
7. The use of AI affects the aptitude to communicate with the teacher.	288	68.40 %	49	11.63 %	84	19.95 %
8. Teachers should adapt to the new AI-infused world by adopting some new roles.	377	89.54 %	19	4.51%	25	5.93%
9. I believe AI technologies are great as they are available around the clock (i.e., 24/7).	352	83.61 %	22	5.22%	47	11.16 %
10. AI improves time efficacy.	321	76.24 %	30	7.12%	70	16.62 %
11. AI diminishes costs.	321	76.24 %	31	7.36%	69	16.38 %
12. AI saves efforts and energy.	326	77.43 %	33	7.83%	62	14.72 %
13. AI makes students less creative.	251	59.61 %	72	17.10%	98	23.27%
14. Artificial intelligence fulfills and complements all students' language learning needs.	92	21.85 %	131	31.11%	198	47.03%
15. The teachers' role will diminish when the students use artificial intelligence to learn the English language. It can basically ease the burden off the teachers.	165	39.19 %	62	14.72%	194	46.08%
16. The roles of teachers and students should be redefined in an AI-enable world.	259	61.52 %	42	9.97%	120	28.50%
17. The use of AI to learn English boosts my motivation.	217	51.54 %	69	16.38%	135	32.06%
18. I am worried about the advancements of AI.	183	43.46 %	106	25.17%	132	31.35%
19. I relish/enjoy learning English through AI.	263	62.47 %	59	14.01%	99	23.51%
20. Learning English through AI is less terrifying than learning it in class.	206	48.93 %	53	12.58 %	162	38.47 %
21. I feel happy that I can learn on my own via AI without the need of anyone (autonomy).	228	54.15 %	71	16.86 %	122	28.97 %
22. AI technologies will go against teachers and students if teachers and students lack AI literacy.	299	71.02 %	32	7.60%	90	21.37 %
23. A module on AI should be incorporated in the curriculum as the students should be taught how to use AI so that it does not work	227	53.91 %	39	9.26%	155	36.81 %

against their overall academic performance and they will be prepared for an AI-driven world and workplace.						
24. It is essential for a teacher to figure out if the students are using AI for doing their assignments.	321	76.24 **%**	33	7.83**%**	67	15.91 **%**
25. The students may lose trust in their teachers as AI can answer all the questions they have!	266	63.18 **%**	51	12.11 **%**	104	24.70 **%**
26. The teachers may lose trust in students as they may have doubts in them for, they might complete all their assignments with the use of AI.	276	65.55 **%**	48	11.40 **%**	97	23.04 **%**
27. AI makes students lazy	278	66.03 **%**	87	20.66 **%**	56	13.30 **%**
28. AI makes students introverts.	221	52.49 **%**	68	16.15 **%**	132	31.35 **%**
29. AI makes students dependable.	300	71.25 **%**	68	16.15 **%**	53	12.58 **%**

Addressing the second item, 50.83% of the students agree that AI is a threat to the field of education. 26.84% of the students are not sure and 22.32% disagree. In contrast, only two teachers which is 6.66% of the range, agree that AI is a threat to the field of education. 30% of the teachers are not sure and 63.33% disagree.

In examining the third item, 59.14% of the students agree that AI is an opportunity for the field of education. 17.33% of the students are neutral and 23.51% disagree. Contrariwise, 73.33% of the teachers show their agreement that AI is an opportunity in the field of education, 26.66% are neutral and no teacher disagrees.

An analysis of the fourth item indicates that 54.86% of the students show their agreement that the integration of AI in education improves the educational milieu for learning the English language. 16.15% of the students show their neutrality and 28.97% show their disagreement. On the other hand, 26.66% of the teachers agree that the integration of AI in education improves the educational milieu for learning the English language. 73.33% of the teachers are neutral and no teacher disagrees.

Concerning the fifth item, 36.81% of the students agree that the domain of education will prosper from a future full of artificial intelligence. 13.77% of the students show their neutrality and 49.49% show their disagreement. Conversely, 83.33% of the teachers show their agreement that the domain of education will prosper from a future full of artificial intelligence, while 10% of the teachers are not sure and 6.66% disagree.

Regarding the sixth item, 72.44% of the students agree that AI makes the learning process easier. 15.91% of the students are not sure and 11.63% disagree. On the flip side, 93.33% of the teachers show their agreement that AI makes the learning process easier for students. 6.66% of the teachers show their neutrality and no teacher disagrees.

About the seventh item, 68.40% of the students agree that the use of AI affects the aptitude to communicate with the teacher. 11.63% of the students are neutral and 19.95% disagree. In contrast, 40% of the teachers agree that the use of AI affects the aptitude of students to communicate with the teacher. 53.33% of the teachers are not sure and 6.66% disagree.

In response to the eighth item, 89.54% of the students agree that teachers should adapt to the new AI-infused world by adopting some new roles. 4.51% of the students are neutral and only 5.93% disagree. However, 46.66% of the teachers agree that teachers should adapt to the new AI-infused world by adopting some new roles. 53.33% of the teachers are neutral and no one disagrees.

Answers to the ninth item revealed that 83.61% of the students agree that AI technologies are great as they are available around the clock (i.e., 24/7). 5.22% of the students are not sure and 11.16% disagree. On the other hand, 36.66% of the teachers agree that AI technologies are great as they are available around the clock. 60% of the teachers are neutral and only one teacher disagrees.

Pertaining to the tenth, eleventh, and twelfth items, the majority of the students agree that AI improves time efficacy, diminishes costs, and saves effort and energy. Few students show their disagreement. On the other side, most teachers show their agreement that AI improves time efficacy, diminishes costs, and saves efforts and energy; only one teacher disagrees.

With regard to the thirteenth item, 59.61% of the students agree that AI makes students less creative. 17.10% of the students are neutral and 23.27% disagree. On the other hand, 86.66% of the teachers show their agreement that AI makes students less creative. 6.66% of the teachers are neutral and 6.66 % disagree.

With respect to the fourteenth item, 21.85% of the students agree that Artificial intelligence fulfills and complements all students' language learning needs. 31.11% of the students are not sure and 47.03% disagree. On the other hand, 26.66% of the teachers agree that AI fulfills and complements all students' language learning needs. 20% of the teachers are neutral and 53.33% disagree.

Addressing the fifteenth item, 39.19% of the students agree that the teachers' role will diminish when the students use artificial intelligence to learn the English language and it can basically ease the burden off the teachers. 14.72% are neutral and 46.08% disagree. Conversely, 20% of the teachers agree that the teachers' role will diminish when the students use artificial intelligence to learn the English language and it can basically ease the burden off the teachers. 63.33% of the teachers are not sure and 16.66% disagree.

Regarding the sixteenth item, 61.52% of the students agree that the roles of teachers and students should be redefined in an AI-enabled world. 9.97% of the students are neutral and 28.50% disagree. On the other hand, 20.33% of the teachers agree that the roles of teachers and students should be redefined in an AI-enabled world. 73.33% of the teachers show their neutrality and only 1 teacher disagrees.

In examining the seventeenth item, 51.54% of the students agree that the use of AI to learn English boosts their motivation. 16.38% of the students are neutral and 32.06% disagree. In contrast, 30% of the teachers agree that the use of AI to learn English boosts students' motivation. 23.33% of the teachers are not sure and 46.66% disagree.

With respect to the eighteenth item, 43.46% of the students show their agreement that they worry about the advancements of AI. 25.17% of the students show their neutrality and 31.35% show their disagreement. However, 46.66% of the teachers agree that they worry about the advancements of AI. 33.33% of the teachers are neutral and 20% disagree.

Regarding the nineteenth item, 62.47% of the students agree that they relish/enjoy learning English through AI. 14.01% of the students are neutral and 23.51% disagree. Conversely, 26.66% of the teachers agree that students relish/enjoy learning English through AI. 73.33% of the teachers are

neutral and no teacher disagrees.

In relation to the twentieth item, 48.93% of the students agree that learning English through AI is less terrifying than learning it in class. 12.58% of the students are neutral and 38.47% disagree. On the other hand, 70% of the teachers agree that learning English through AI is less terrifying than learning it in class for students. 26.66% of the teachers are neutral and only one teacher disagrees.

In response to the twenty-first item, 54.15% of the students agree that they feel happy that they can learn on their own via AI without the need for anyone (autonomy). 16.86% of the students are not sure and 28.97% disagree. On the flip side, 80% of the teachers agree that students feel happy that they can learn on their own via AI without the need for anyone (autonomy). 16.66% of the teachers are neutral and only 1 teacher disagrees.
In reply to the twenty-second item, 71.02% of the students expressed their agreement that AI technologies will go against teachers and students if teachers and students lack AI literacy. 71.02% of the students showed their neutrality and 21.37% expressed their disagreement. In contrast, 66.66% of the teachers agree that AI technologies will go against teachers and students if teachers and students lack AI literacy. 16.66% of the teachers are not sure and 16.66% disagree.

Concerning the twenty-third item, 53.91% of the students agree that a module on AI should be incorporated in the curriculum as the students should be taught how to use AI so that it does not work against their overall academic performance and they will be prepared for an AI-driven world and workplace. 9.26% of the students show their neutrality and 36.81% show their disagreement. Contrariwise, 50% of the teachers agree that a module on AI should be incorporated in the curriculum as the students should be taught how to use AI so that it does not work against their overall academic performance and they will be prepared for an AI-driven world and workplace. 43.33% of the teachers are neutral and 6.66% disagree.

In reference to the twenty-fourth item, 76.24% of the students agree that it is essential for a teacher to figure out if the students are using AI for doing their assignments. 7.83% of the students are neutral and 15.91% disagree. On the other hand, 83.33% 0f the teachers agree that it is essential for a teacher to figure out if the students are using AI for doing their assignments. 13.33% of the teachers are not sure and only 1 teacher disagrees.

Pertaining to the twenty-fifth item, 63.18% of the students agree that the students may lose trust in their teachers as AI can answer all the questions they have! 12.11% of the students are neutral and 24.70% disagree. Conversely, 36.66% of the teachers agree that the students may lose trust in their teachers as AI can answer all the questions they have! 56.66% of the teachers are neutral and 6.66% disagree.

With regard to the twenty-sixth, 65.55% of the students agree that the teachers may lose trust in students as they may have doubts in them for, they might complete all their assignments with the use of AI. 11.40% of the students show their neutrality and 23.04% show their disagreement. On the flip side, 73.33% of the teachers agree that the teachers may lose trust in students as they may have doubts in them for, they might complete all their assignments with the use of AI. 13.33% of the teachers are neutral and 13.33% disagree.

With respect to the twenty-seventh, twenty-eighth, and twenty-ninth items, the majority of the students agree that AI makes students lazy, introverted, and dependable. Few students are not sure and a moderate body of the disagree. On the other hand, a large proportion of teachers agree that AI makes students lazy, introverted, and dependable. Few teachers show their disagreement.

Table 8: The Teachers' Overall Perceptions towards the Use of AI in the Education Field

Questionnaire items	Agree		Neutral		Disagree	
	No.	%	No.	%	No.	%
1. AI could replace teachers in the future.	4	13.33 %	6	20%	20	66.66 %
2. AI is a threat to the field of education.	2	6.66%	9	30%	19	63.33 %
3. AI is an opportunity to the field of education.	22	73.33 %	8	26.66 %	0	0%
4. The integration of AI in education improves the educational milieu for learning English language.	8	26.66 %	22	73.33 %	0	0%
5. The domain of education will prosper from a future full of artificial intelligence.	25	83.33 %	3	10%	2	6.66%
6. AI makes the learning process easier for students.	28	93.33 %	**2**	6.66%	0	0%
7. The use of AI affects the aptitude of students to communicate with the teacher.	12	40%	16	53.33 %	2	6.66%
8. Teachers should adapt to the new AI-infused world by adopting some new roles.	14	46.66 %	18	53.33 %	0	0%
9. I believe AI technologies are great as they are available around the clock (i.e., 24/7).	11	36.66 %	4	60%	1	3.33%
10. AI improves time efficacy.	26	86.66 %	6	13.33 %	0	0%
11. AI diminishes costs.	23	76.66 %	6	20%	1	3.33%
12. AI saves efforts and energy.	29	96.66 %	0	0%	1	3.33%
13. AI makes students less creative.	26	86.66 %	2	6.66%	2	6.66%
14. Artificial intelligence fulfills and complements all students' language learning needs.	8	26.66 %	6	20%	16	53.33 %
15. The teachers' role will diminish when the students use artificial intelligence to learn the English language. It can basically ease the burden off the teachers.	6	20%	19	63.33 %	5	16.66 %
16. The roles of teachers and students should be redefined in an AI-enable world.	7	20.33 %	22	73.33 %	1	3.33%
17. The use of AI to learn English boosts students' motivations.	9	30%	7	23.33 %	14	46.66 %
18. I am worried about the advancements of AI.	14	46.66 %	10	33.33 %	6	20%
19. Students relish/enjoy learning English through AI.	8	26.66 %	22	73.33 %	0	0%
20. Learning English through AI is less terrifying than learning it in class for students.	21	70%	8	26.66 %	1	3.33%
21. Students feel happy that they can learn on their own via AI without the need of anyone (autonomy).	24	80%	5	16.66 %	1	3.33%

22. AI technologies will go against teachers and students if teachers and students lack AI literacy.	20	66.66 %	5	16.66 %	5	16.66 %
23. A module on AI should be incorporated in the curriculum as the students should be taught how to use AI so that it does not work against their overall academic performance and they will be prepared for an AI-driven world and workplace.	15	50%	13	43.33 %	2	6.66%
24. It is essential for a teacher to figure out if the students are using AI for doing their assignments.	25	83.33 %	4	13.33 %	1	3.33%
25. The students may lose trust in their teachers as AI can answer all the questions they have!	11	36.66 %	17	56.66 %	2	6.66%
26. The teachers may lose trust in students as they may have doubts in them for, they might complete all their assignments with the use of AI.	22	73.33 %	4	13.33 %	4	13.33 %
27. AI makes students lazy.	26	86.66 %	3	10%	1	3.33%
28. AI makes students introverts.	25	83.33 %	2	6.66%	3	10%
29. AI makes students dependable.	28	93.33 %	0	0%	2	6.66%

Table 9 displays the descriptive statistics of the 29 variables of part one of the questionnaire for students, featuring mode, mean, standard deviation, minimum, and maximum. The mode, or the value occurring most frequently in the majority of variables, is 1 followed by 3. The mode of four variables is 3. The mean for the 29 variables is between 1 to 2.5. Amongst the 29 variables, the highest standard deviation is 0.928 and the lowest is 0.492. As a rule, the standard deviation is not particularly high, implying a tight dispersion of data around the mean. The minimum value of the variables is 1 and the maximum value is 3.

Table 9: Descriptive Statistics of Part Two of the Questionnaire: Students' Perceptions

Descriptive Statistics										
	V11	**V12**	**V13**	**V14**	**V15**	**V16**	**V17**	**V18**	**V19**	**V20**
Mode	3.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	3.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]
Mean	2.580	1.707	1.650	1.748	2.125	1.388	1.513	1.156	1.278	1.408
Std. Deviation	0.733	0.806	0.839	0.881	0.922	0.685	0.806	0.492	0.654	0.761
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
[a] The mode is computed assuming that variables are discreet.										
Descriptive Statistics										
	V21	**V22**	**V23**	**V24**	**V25**	**V26**	**V27**	**V28**	**V29**	**V30**
Mode	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	3.000[a]	3.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]
Mean	1.405	1.376	1.628	2.259	2.060	1.667	1.803	1.875	1.616	1.885
Std. Deviation	0.757	0.730	0.834	0.791	0.922	0.889	0.893	0.858	0.844	0.928
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000

Descriptive Statistics										
	V11	V12	V13	V14	V15	V16	V17	V18	V19	V20
Maximum	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000

[a] The mode is computed assuming that variables are discreet.

Additionally, Table 10 displays the descriptive statistics of the 29 variables of part one of the questionnaire for teachers, featuring mode, mean, standard deviation, minimum, and maximum. The mode, or the value occurring most frequently in the majority of variables, is 1 and 2 followed by 3. The mean for the 29 variables is between 1 to 2.5. Amongst the 29 variables, the highest standard deviation is 0. 868 and the lowest is 0. 346. As a rule, the standard deviation is not particularly high, implying a tight dispersion of data around the mean. The minimum value of the variables is 1 and the maximum value is 3 followed by 2.

Table 10: Descriptive Statistics of Part Two of the Questionnaire: Students' Perceptions

Descriptive Statistics										
	V.11	V.12	V.13	V.14	V.15	V.16	V.17	V.18	V.19	V.20
Mode	3.000[a]	3.000[a]	1.000[a]	2.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	2.000[a]	2.000[a]	2.000[a]	1.000[a]
Median	3.000	3.000	1.000	2.000	1.000	1.000	2.000	2.000	2.000	1.000
Mean	2.533	2.567	1.267	1.733	1.233	1.067	1.667	1.533	1.667	1.133
Std. Deviation	0.730	0.626	0.450	0.450	0.568	0.254	0.606	0.507	0.547	0.346
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	3.000	3.000	2.000	2.000	3.000	2.000	3.000	2.000	3.000	2.000

[a] The mode is computed assuming that variables are discreet.

Descriptive Statistics										
	V.21	V.22	V.23	V.24	V.25	V.26	V.27	V.28	V.29	V.30
Mode	1.000[a]	1.000[a]	1.000[a]	3.000[a]	2.000[a]	2.000[a]	3.000[a]	2.000[a]	2.000[a]	1.000[a]
Median	1.000	1.000	1.000	3.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	1.000
Mean	1.267	1.067	1.200	2.267	1.967	1.800	2.167	1.867	1.733	1.333
Std. Deviation	0.521	0.365	0.551	0.868	0.615	0.484	0.874	0.730	0.450	0.547
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.000	3.000

[a] The mode is computed assuming that variables are discreet.

3.4.2 Analysis of the Results of the Interview

The researcher carried out a semi-structured interview to gather the qualitative data for this study. The interview included four questions in total. The design of the questions aimed to collect information about Kurdish EFL students' and teachers' perceptions of the use of AI in the education field. The designed questions serve to validate the results of the quantitative part. The questions were directed to 30 students and 15 teachers at Salahaddin University (see 3.2). The results of the information collected from the responses of the participants in the interviews will be analyzed below.

Question 1. What are the advantages of using AI in the field of education?

Regarding the responses given to this question, all the students are in complete agreement that the use of AI is advantageous in the field of education for some reasons. They mention a number of reasons. One of the contributing reasons is that AI saves time, effort, and energy. In the words of a student: "Definitely it has advantages. um… for example, I'm a teacher right now doing my internship. I need creative and cool activities for teaching my students. I use AI which will give me a lot of activities in a few seconds. I don't need to spend a lot of effort. I just change it, add something, or like omit something and then I….. do it for my students".

All the students are in complete consensus that another reason that makes AI beneficial in the field of education is that it makes the learning process easier and most of the students enjoy it. As reported by a student: "umm I think AI is good because… I just enjoy having my phone in my hand and using it. It just makes me learn easier".

An additional reason that makes AI valuable is that the students can practice with it and it comes at no cost to them. As articulated by a student: "When I want to learn a language and there's no one to… chat with I'm going to chat with AI".

In the same regard, another student said: "To something that you don't know. Like… I don't know When you feel lonely, sometimes we can chat with it".

Some students believe that this can cause problems as AI will prevent students from talking with humans. As a student expressed: "People...um… we must talk with them more. the fact is that we are in the social life like our social life we are humans…. We must talk with humans too who are our families/friends be social not… just… with AI or on our phone that makes us like introverts yes".

On the other side, all the teachers are united in agreement with the students that the advantages of AI are that it saves time and reduces costs. In one of the teacher's words: "Of course, an advantage is AI reduces the costs and it's more affordable. Everyone can afford it".

Another teacher added upon this idea and stated: "Yes, it has advantages… for example, it saves time and saves effort, and if you are in a hurry you can use it, and this AI can do many things for you in a very very quick way in two minutes one minute. I don't know. In less than one minute sometimes. For example, if you require…. an essay from AI about life in Kurdistan, it will give it to you in some minutes, you know… and it is beneficial you know it has advantages because you may look at it you may paraphrase it and you get ideas and memorize certain good expressions so this is very important you know this is one of the advantages".

Question 2. What are the disadvantages of using AI in the education field?

There is complete concurrence among the students that one of the disadvantages of AI in the field of education is that it makes students less creative and dependable when they do not use it properly. As in the words of a student: "For example, if you use AI only for copying, it kills creativity in you. But if you sit down and read what you got from AI, understand it, and then analyze it then AI has a lot of advantages".

All the students are in complete alignment that the fact that AI can diminish creativity in students can be converted into an advantage. They share the same opinion that students can get information

and ideas from AI, but they have to ponder over it and the teachers need to have their own strategies to make sure that students do not copy and paste information. As mentioned by a student: "Yes but not fully if you are thirsty to learn knowledge, and want to get more ideas then it will improve and widen your critical thinking but that means it leads you to ask for more information if you want to get just one specific information from AI to…eh… this makes you dependable".

Along the same lines, another student added: "When students don't make themselves tired because it is just like a cracked egg you'll just eat it. Well, when you ask AI a question that means you are a dependable person….eh so I think teachers have to try to make sure the students don't use it to copy information. They can use many techniques. For example, ehh they can ask you more questions about that topic and if you can't answer that means you haven't done it by yourself".

Most of the students share the same viewpoint that another disadvantage of AI is that it makes you lazy because you don't need to memorize anything due to the existence of AI that will answer you in a few seconds.

Mirroring the students' perceptions, the teachers believe that AI deters creativity and makes students dependable and lazy individuals. As a teacher said: "I think it destroys students' creativity. Because There's no production They will entirely rely on this, let's say machine technology and I realized this from some assignments I can see that the language of some students is not high enough you can see that their written language is wonderful and I'm sure that ….and I'm certain that they got it from AI".

Adding upon this, another teacher stated: "The disadvantage is you rely on them. The simplest example is the calculator since people started using calculators that are no longer able to multiply, for example, 9 x 8 OK wait a minute and they use their phone to do it so I guess their brains become lazy and stop working because they have other means other ways other methods to do for with the brain is like a muscle if you stop training it will die".

Question 3. Do you think Al can replace teachers? Or who do you think is better to learn from?

Every student is in unanimous agreement that AI cannot replace human teachers due to varied reasons. A reason to take this into account is that human teachers have emotions and consciousness share the same qualities as students and can understand them better. As reported by a student: "Of course the human teacher is better because OK it's a Human it's not a… iron or your phone in your hand or something like this. It has feelings and emotions. It has consciousness".

In the same regard, another student stated: "AI cannot replace human teachers. No. Never! Because the human teacher is just like you… who lives and breathes like a normal human. Learning from him is better than a piece of iron. Even if AI replaces human teacher, the taste of nature will disappear".

Most of the students are in consensus that they are in need of AI and human teachers. They further state that both AI and human teachers can complement each other. A student said: "Students need artificial intelligence but in collaboration with the teacher not everything will be done by AI".

Adding upon this, another student mentioned: "because if there was no need for an Al, they wouldn't create as an application or as a site. So it seems that it shows that there was…eh… the students were in need of something like AI so the teachers have to ask their own methods like why the students still are not satisfied with our explanation and they are looking or searching for out outside sources

so it should have…eh… a good in packets for changing or analyzing their methods of teachers and the style of learning".

Similar to the students' perceptions, most of the teachers believe that there is no replacement for human teachers. In the words of a teacher: "I don't believe that never ever a machine Can replace humans. Even think about life, for example, now Google translation is a very good machine and I like it and I use it a lot but it is you can see that sometimes it makes very, very silly mistakes so there's no replacement for people".

The reasons that the teachers mention are different from the students'. The majority of them believe that AI cannot replace human teachers because they cannot do everything for students. As a teacher reported: "Artificial intelligence applications can do something for students, but not everything so I think that they cannot replace teachers completely, although they help students and teachers even if it's used in the right way".

Most of the teachers believe that teachers can motivate students to study, but AI cannot do that. As a teacher stated: "One and not one most important task of a teacher is to motivate their students now imagine yourself not attending university would you be able to Study all the materials required"?

The teachers further believe that what the students learn from human teachers, they can never forget because teachers are able to engage them in interactive activities. But if the same thing is learned from AI, they might forget it. As mentioned by a teacher: "Teachers of course I can't remember each task that I did on Duolingo, but there are some words now that I graduated 11 years ago and I still remember some words that my teacher said but that application was three months ago but I can't remember anything despite the fact that some lectures I was forced to attend them, but that application I was using I use it because I wanted to I chose it but still you can't remember so interactive task are way better than you just sitting in front of the screen and no matter how motivated you are still real people are better than technology".

Conversely, few teachers believe that AI could replace teachers in the future in countries other than Iraq. As expressed by a teacher: "It could, but not here in Iraq in other countries. Because the environment is not prepared. Is not suitable actually. Maybe in Japan or other countries".

Echoing the students' thoughts, the teachers believe that AI and human teachers can complement each other and AI can be a marvelous support for both teachers and students. As articulated by a teacher: "It's a support … a great support using it as a material for teachers"

Resembling the same idea, another teacher added: "To me, both are important: First teachers first of course And then I don't say you don't use AI because whatever the teacher can do I don't think AI can do it do you know so they are not equal you know. That is why they can both complete each other"

Question 4. Do you think AI is a threat or opportunity to the field of education?

Based upon the answers of the students, it cannot be decided whether AI is a threat or an opportunity to the field of education. They believe that it fully depends on how students use it. They share the same viewpoint that if it is used properly, AI can be advantageous. A student stated: "AI is a global phenomenon. We cannot avoid it. In my opinion, it depends on the student; this means if a student wants to improve her or himself then she or he cannot depend entirely on artificial intelligence".

Another student added upon this and said: “We just want to have the exact answer in a short period of time we don’t want to make ourselves tired we just want the answer in a short period of time so makes us like less creative and we spend like much less like effort. But if use it for getting ideas and then we work on the ideas and develop it then AI will be a great opportunity for the students”.

Resembling the students’ perceptions, all the teachers believe that AI can be both a threat and an opportunity to the field of education. They further state that it depends on how the students use it. As a teacher stated: “AI can be a threat and opportunity. OK… if you cut the Internet then what will you do? If you don’t have the Internet and you need to paraphrase a piece of writing urgently, then what will you do? So, you get stuck here because they don’t have the talent. They don’t have the skills you used to depend on the Internet. But if they use it to get ideas then it is opportunity”.

In the same regard, another teacher added: “It depends on how you use it so Maybe some students use AI applications and then modify what they get by reporting the seminar and topic…. and then they will read it. That would be amazing but if just the students depend on artificial intelligence without reading the report, or even the PowerPoint presentations then of course it’s a threat, so it depends on the students how they use it”.

Along the same lines, a teacher shared a story that happened with him. As in his words: “You know even two days before one of my students fourth-year students in evening class… he’s not so clever, write about something suddenly the day after that, I got something excellent. excellent grammar… excellent everything and I was surprised and he gave me a ready-made one page about the topic that I asked so that’s why it’s a threat on education in this case. But it also is an opportunity, for example, the smart students even if they use AI, they can benefit from it. Even the lazy students will become clever because of using AI if they only use it to get ideas and information from it and then they analyze it and think about the topic themselves”.

Some of the teachers believe that both students and teachers should have AI literacy and they should be educated on how to use it properly so that it can reduce the side effects. As a teacher articulated: “Definitely negative and it’s a threat to teachers to students and to those teachers who are not serious about their jobs you know those teachers who are not dedicated to their work. It’s a threat. But to those who know how to use it and they do not entirely depend on AI. Then it is good. I believe people should have AI literacy. A module can be added in universities to teach both students and teachers how to use it for their own benefit and so that it will not harm them”.

4. Discussion

The key objective of this study was to investigate Kurdish EFL students’ and teachers’ perceptions towards the use of AI for improving students’ English language proficiency and its use in the education sector. The research questions were predominantly centered on how Kurdish EFL students and teachers perceive the use of AI for improving students’ English language proficiency. And what are the students' and teachers’ overall perceptions towards the use of AI in the education field?

The results drawn from the first part of the questionnaire manifest that Kurdish EFL students and teachers perceive the use of AI as an impactful means for improving students’ English language proficiency. There is complete concurrence among the majority of the students and teachers that the use of AI improves students’ writing skills, speaking skills, reading skills, listening skills, pronunciation skills, and building and enriching students’ vocabulary. Both teachers and students

believe that AI is a good platform for students to practice their English. The results of Kim and Kim's study (2022) and Yan's (2022) align with the results of the current study which revealed that the teachers perceive the use of AI for writing positively .

Moreover, the vast majority of the students agree that AI can help them improve their proficiency in grammar along with their overall academic performance. Although a moderate percentage of teachers believe that AI can improve students' grammar skills and overall academic performance, the majority of them show their neutrality because they lack a strong opinion about it .

The results extracted from the second part of the questionnaire depict that the majority of the teachers and students are completely in sync and that AI cannot replace human teachers. The teachers and students perceive AI as both a threat and an opportunity. They consider AI an opportunity for a number of reasons. The overwhelming majority of students and teachers believe that AI makes the learning process easier for students, makes learning less terrifying than class, improves time efficacy, diminishes costs, saves efforts and energy, and promotes autonomy. Consistent with the results of this study, Sumakul et al. (2022) revealed that teachers had positive perceptions of the use of AI. Additionally, Aljohani's study in 2021 reached the same results as the current study by confirming that teachers and students in Saudi Arabia have positive perceptions towards the use of AI in learning the English language .

Conversely, teachers and students perceive AI as a threat for a variety of reasons. Most of the student and teacher body believe that AI makes students less creative, lazy, introverted, and dependable. Additionally, both students and teachers are in congruence that the teachers may lose trust in students as they may have doubts in them for, they might complete all their assignments with the use of AI. Hence, they believe that it is indispensable for a teacher to figure out if the students are using AI for doing their assignments. A vast majority of the teachers and students are worried about the advancements of AI. They further perceive AI technologies going against teachers and students if the teachers and students lack AI literacy. Therefore, they hold a strong belief that a module on AI should be incorporated in the curriculum as the students should be taught how to use AI so that it does not work against their overall academic performance and they will be prepared for an AI-driven world and workplace.

In addition, the bulk of students believe that the integration of AI in education improves the educational milieu for learning the English language as they are available around the clock (i.e., 24/7). The majority of the students further believe that the students may lose trust in their teachers as AI can answer all the questions they have! And this affects their aptitude to communicate with the teacher. Consequently, the students are in unanimous agreement that teachers should adapt to the new AI-infused world by adopting some new roles and they further believe that the roles of teachers and students should be redefined in an AI-enabled world. On the flip side, the majority of the teachers show their neutrality regarding these mentioned points. This reveals that the teachers do not have a strong opinion or are still not sure about how their roles should be redefined and how the use of AI affects the trust issues between teachers and students.

5. Conclusions

The aim of this study was to examine Kurdish EFL students' and teachers' perceptions towards the use of AI for improving students' English language proficiency and its use in the education sector. The study unveils that Kurdish EFL students and teachers perceive the use of AI as an impactful means for improving students' English language proficiency, more specifically, students' writing,

speaking, reading, listening, and pronunciation skills. They further believe that AI builds and enriches students' vocabulary.

Similar to the two sides of a coin, the teachers and students perceive AI as both a threat and an opportunity. They perceive AI as an opportunity because it makes the learning process easier for students as the students can practice through it, makes learning less terrifying than in class, improves time efficacy, diminishes costs, saves efforts and energy, and promotes autonomy.

Moreover, Kurdish EFL teachers and students find AI a threat because AI makes students less creative, lazy, introverted, and dependable. They further believe that AI can bring about a big threat to the field of education as the teachers may lose trust in students for they might complete all their assignments via AI. For that reason, they believe that it is indispensable for both teachers and students to have AI literacy to prevent it from turning against them.

Finally, Despite the opportunities AI can bring to the field of education, both Kurdish teachers and students believe that AI cannot completely replace human teachers since it is unable to meet all of the needs of students or provide the same level of understanding and support.

References

- Aljohani, R. A., 2021. Teachers and Students Perceptions on the Impact of Artificial Intelligence on English Language Learning in Saudi Arabia. *Journal of Applied Linguistics and Language Research*, 8(1), pp. 36-47.
- Cope, C. & Ward, . P., 2002. Integrating learning technology into classrooms: The importance of teachers' perceptions. *Journal of Educational Technology and Society*, 5(1), p. 67–74.
- Ding, A. C. E., Ottenbreit-Leftwich, A., Lu, Y. H. & Glazewski, K., 2019. EFL teachers' pedagogical beliefs and practices with regard to using technology. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 35(1), p. 20–39.
- Dornyei, Z., 2007. *Research Methods in Applied Linguistics*. Oxford: Oxford University Press.
- Ertmer, P. A., 2005. Teacher pedagogical beliefs: The final frontier in our quest for technology integration? *Educational Technology Research and Development*. [Online] Available at: https://doi.org/10.1007/BF02504683
- Khanlari, A. (2014). *Teachers' perceptions of using robotics in primary/elementary schools in Newfoundland and Labrador* [Master's thesis, Memorial University]. Memorial University Research Repository.
- Kim, N. J. & Kim, M. K., 2022. Teacher's Perceptions of Using an Artificial Intelligence-Based Educational Tool for Scientific Writing. *Frontiers in Education*, 7(Article755914), pp. 1-13.
- Nwana, H., 1990. Intelligent tutoring systems: an overview. *Artificial Intelligence Review*, 4(4), pp. 251-277.
- Ottenbreit-Leftwich, A. T., Kopcha, T. J. & Ertmer, P. A., 2018. Information and communication technology dispositional factors and relationship to information and communication technology Practices. In: J. Voogt, G. Knezek, R. Christensen & . K. Lai, eds. *Second handbook of information technology in primary and secondary education*. s.l.:Springer International Publishing, p. 309–333.
- Persson, V. & Nouri, J., 2018. A systematic review of second language learning with mobile technologies. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 13(2), pp. 188–210.
- Stockwell, G., 2016. Mobile language learning. In: F. Farr & L. Murray, eds. *The Routledge handbook of language learning and technology*. s.l.Routledge, pp. 296–307.
- Sumakul, D. T. (2019). When robots enter the classrooms: Implications for teachers. In *E-proceeding of the international conference on embedding artificial intelligence (AI) in education policy and practice for Southeast Asia* (pp. 42–48).
- Sumakul, D. T., Abdul Hamied, F., & Sukyadi, D. (2022). Artificial intelligence in EFL classrooms: Friend or foe? *LEARN Journal: Language Education and Acquisition Research Network*, 5(1), 132–256.
- Yan, D. (2022). How ChatGPT's automatic text generation impacts learners in an L2 writing practicum: An exploratory investigation. *Xinyang Agriculture and Forestry University*, 5(1), 1–39.

تێڕوانینی مامۆستایان و خوێندکارانی کورد لە سە ر کاریگە ری ژیریی دە ستکرد لە سە ر فێرکردنی زمانی ئینگلیزی لە زانکۆی سە لاحە دین

زینب رزاق رسول
بەشی ئینگلیزی ، کۆلێژی پەروەردە ، زانکۆی سەلاحەددین-هەولێر،هەرێمی کوردستان،عێراق
eden02320@student.su.edu.krd

نەوشە غالب شریف
بەشی ئینگلیزی ، کۆلێژی پەروەردە ، زانکۆی سەلاحەددین-هەولێر،هەرێمی کوردستان،عێراق
nawsha.shareef@su.edu.krd

پوختە
زیرەکی دەستکرد لە بواری پەروەردەدا بە شێوەیەکی بەرچاو بەربڵاو بووەتەوە، بۆیە زانینی تێڕوانینی مامۆستایان و قوتابیان دەربارەی بەکارهێنانی ژیریی دەستکرد لە چوارچێوەی پەروەردەییدا زۆر گرنگە. ئامانجی ئەم لێکۆڵینەوەیە لێکۆڵینەوەیە لە تێگەیشتنی خوێندکارانی کورد EFL و مامۆستایان دەکات بەرامبەر بەکارهێنانی زیرەکی دەستکرد بۆ باشترکردنی توانستی زمانی ئینگلیزی قوتابیان. ڕێگایەکی تێکەڵ بەکارهێنرا بۆ بەدیهێنانی ئامانجەکانی تویژینەوەکە. ڕاپرسییەک بەسەر ٤٢١ خوێندکار و ٣٠ مامۆستای ئینگلیزی لە زانکۆی سەلاحەدین دابەش کرا. چاوپێکەوتن لەگەڵ ٣٠ خوێندکارو ١٥ مامۆستا ئەنجامدرا. ئەنجامەکان ئەوە ئاشکرا دەکەن کە خوێندکاران و مامۆستایانی کورد بەکارهێنانی ژیریی دەستکرد وەک ئامرازێکی کاریگەر بۆ باشترکردنی توانای نووسین و قسەکردن و خوێندنەوە و گوێگرتن و دەربڕین لە قوتابیان دەبینن. هەروەها مامۆستایان و خوێندکاران ژیریی دەستکرد وەک هەڕەشەیەک و دەرفەتێک بۆ بواری پەروەردە دەبینن چونکە زیان و سوودی هەیە.

ووشە سەرەکییەکان: تێڕوانین؛ خوێندکارانی EFL؛ ژیریی دەستکرد؛ شارەزایی زمانی ئینگلیزی؛ مامۆستایانی EFL .

تصورات المعلمين والطلاب الكرد حول تأثير الذكاء الاصطناعي على تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية في جامعة صلاح الدين

زينب رزاق رسول
قسم اللغة الإنجليزية، كليه التربية، جامعة صلاح الدين – أربيل،أقليم كوردستان،العراق
eden02320@student.su.edu.krd

نەوشە غالب شریف
قسم اللغة الإنجليزية، كليه التربية، جامعة صلاح الدين – أربيل،أقليم كوردستان،العراق
nawsha.shareef@su.edu.krd

الملخص
أصبح الذكاء الاصطناعي شائعًا بشكل متزايد في مجال التعليم، لذا فإن معرفة تصورات المعلمين والطلاب حول استخدام الذكاء الاصطناعي في السياقات التعليمية أمر بالغ الأهمية. تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء تصورات الطلاب والمعلمين الكرد الذين يدرسون اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين مهارات الطلاب في اللغة الإنجليزية. وتسعى أيضًا إلى استكشاف تصوراتهم تجاه استخدام الذكاء الاصطناعي في مجال التعليم. تم استخدام منهج مختلط لتحقيق أهداف الدراسة. تم توزيع استبيان على ٤٢١ طالبًا ٣٠ معلمًا من المتخصصين في اللغة الإنجليزية في جامعة صلاح الدين. لجمع البيانات النوعية، تم إجراء مقابلات مع ٣٠ طالبًا من السنة النهائية و١٥ معلمًا. تكشف النتائج أن الطلاب والمعلمين الكرد الذين يدرسون اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية يرون أن استخدام الذكاء الاصطناعي هو وسيلة مؤثرة لتحسين مهارات الطلاب في الكتابة والتحدث والقراءة والاستماع والنطق. كما تكشف النتائج أن المعلمين والطلاب يرون أن الذكاء الاصطناعي يمثل تهديدًا وفرصة في مجال التعليم، حيث توجد له مزايا وعيوب.

الكلمات المفتاحية: التصور ؛ الذكاء الاصطناعي؛ طلاب اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية؛ الكفاءة في اللغة الإنجليزية؛ معلمو اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

Zanco Journal of Human Sciences (ZJHS)

TYPE: Original article
DOI https://doi.org/10.21271/zjhs.29.3.16

Amid Gender Inequality and Entrepreneurship, Do Working Women in Erbil Underperform?

Korazon Talib Abdullah/ International Marketing and Languages, Technical Administration College, Erbil Polytechnic University, Kurdistan Region- Erbil

OPEN ACCESS

*Corresponding author
Korazon Talib Abdullah
Korazon.abdullah@epu.edu.iq

RECEIVED :05 /08/2024
ACCEPTED :11/12/ 2024
PUBLISHED :15/06/ 2025

Keywords:
Gender Inequality, Female Worker, Entrepreneurism, Underperform Hypothesis, Work Performance

Abstract

This study aims to explore the characteristics that define a successful woman entrepreneur in the business sector, examine gender inequality and the policies that affect females from childhood through stages of life, and investigate the gender underperformance hypothesis by evaluating the barriers that hinder women's progress in the business field. This research adopts a qualitative approach through conducting qualitative interviews. The participants are divided into two groups: businessmen and businesswomen in Erbil: They consist of (20) businessmen and (10) businesswomen in different business areas such as construction, real estate, service industry, managing marketing, design, beauty center, cooking and baking shop, healthcare center, education system, and socializing services. The results reveal that family and society are the most influential factors in shaping individuals' success in business. However, progression in business requires personal capability, knowledge, self-confidence, and clear direction. Moreover, the study found that childhood is a critical period for observing and developing an interest in business. The findings further disclose that the more common factors refer to coercive control from men and a lack of trust in women's abilities. The combination of traditional female roles such as being women, wives, and mothers often limits their ability to manage a business simultaneously. The final finding highlights physiological differences between men and women as an additional factor contributing to the women's underperformance hypothesis.

About the Journal
Zanco Journal of Humanity Sciences (ZJHS) is an international, multi-disciplinary, peer-reviewed, double-blind and open-access journal that enhances research in all fields of basic and applied sciences through the publication of high-quality articles that describe significant and novel works; and advance knowledge in a diversity of scientific fields. https://zancojournal.su.edu.krd/index.php/JAHS/about

Main Aim

This study focuses on evaluating the success of females who are named entrepreneurs (consultants, politicians, trade associations, and educators in society. It is interested in understanding the strength and weak points of female entrepreneurship in Howler today. Moreover, this research will emphasize on the inequality of gender according to society and policy for females. Our study also aims at discussing the majority of literatures that belong on the gender gap, which is known as "the gender underperformance hypothesis".

Question to be Answered

1- Differences between men and women have been noticed from childhood, so it means that inequality of gender has been raised in family and society. Do economic loss and lack of development in the field of women in business belong to inequality of gender in recent years?
2- It is a reality that besides facing numerous barrirers, some women in business have managed to succeed, who are named women entrepreneurs. Can we classify them as empowered women, managers, or leaders of the family businesses, and who have held opportunities of the challenges posed by their professional careers?
3- In this culture with inequality of gender, and complicated zone for women entrepreneurs, the female always facing underperformace. Do you believe this is primarly driven by self-confidence, social expectation, or family responsibilities?

General problems

A female in our society always concern to become an entrepreneur woman. In the reality, existing them in business is a very necessary. Therefore, work-life balance is the main barrier to the creation of female entrepreneurs. Motherhood, family responsibility, and working never make an easy life, especially in the worker-class society, due to the female policy rights. In addition, (Andersen, H., 2001, P.6) believed that gender inequality comes from family then it will be reflected in society. In other words, social organization take the form of this tradition by making the small number of opportunities for women in the business field more than men. The result shows that the females have several chances to be wmpowered either in creativity or economic development. The last problem belongs to presence of women in the business sector, it is importance of recognizing their role in both skilled professionals and dynamic entrepreneurs. Concretely, most the female faces gender undertaking hypothesis due to inequalities of opportunities at various stages of their life. If we compare women with men, especially before joining the workplace, the differentiation according to their experiences in business is very clear, which is affected by the acquisition of knowledge, skills, and competencies in business as a woman.

1. Introduction

Women are increasingly seen, by men as well as women, as active agents of change. If we look at the historical, current and our predictions for the future, all of them reveal a truth which is women are the affective and essential characters for changing life and society. However, the process of social transformation is included by both women and men. In other meaning, women can alter their life for themselves and also for men. When women participate in society means: new ideas, and different powers. They can apply those thoughts through some powerful effect and, serving them to society. Morever, many factors such as the barrier of culture as gender inequality, or some difficult family responsibilities may be considered as factors to make underperformace women.
Equality of gender is reflected as one of basic human rights. Gender differences have started in childhood. Moreover, all people – girls, boys, women, and men – have the same rights, responsibilities, and opportunities. Indeed, all policymakers and institutions must emphasize some strategies which may reduce gender inequalities then plans as temporary influences on development of society. In fact, the alterations are not only driven by science, society and technology. Society will create women entrepreneurs. (Raman et al., 2022, P.4) defined them as a woman or a group of women who are willing to run a business. Generally, they thought about innovation, starting a new

idea, organizing, and production. However, the whole points need optimistic women entrepreneurs who can handle economic risks. In business, participating women absolutely is a new phenomenon in the economic necessity, because they have tried to break up the joint family situation and rising the income of the household in the modern lifestyle.

Thus, most of the previous studies are found that women in the business sector are faced disastrous more than men, which is known as the Female Underperformance Hypothesis (FUH). (Watson et al., 2017, P. 7). It considers as a big issue challenges by women which can limit the progress of women's business. Mostly, the measure of progress in the business field does not belong to the disability of the women, but one of the important issues is cultural impact. Furthermore, in other cases the culture (family or society) take limitations for female progression due to some facts such they don't condider females as a charismatic character but just like a character for facilitating the business. Lastly. Family responsibility is the important factor for the female underperformance hypothesis which is unstable from one family to another.

2 Women Entrepreneurship

Women entrepreneurs can be defined as a female or a group of females who begin, establish, and manage a business responsibility. (Raman, et al., 2022, P. 6). In other words, they are those people who think about some professional factors of creation. Moreover, any lady who can able for adopting an economic activity may be called woman entrepreneurship. Therefore, many reasons are behind this phenomenon such as economic progress, a better system of education, urbanization, an increase in democratic culture, and acceptance by society. (Bullough et al., 2022, P. 5). The particular motivation and inspiration ideas have progressed the woman entrepreneurs. Steadily, some women can be famous over all the world through their ability, tiredness, self-confidence, social impact, opportunities, and struggle. (Elkafrawi et al., 2022, P.11) listed some factors that push and pull women to be entrepreneurs which most of them are affected by society so, sociocultural has a significant reason to create women entrepreneurs.

Women Entrepreneurship – Common Features	Why Women Become Entrepreneurs?
- Women with a small amount of income but with a great desire for becoming entrepreneurs.	- To be a self- confident and have economic independence.
- Feeling of having ability will be encouraged them to be entrepreneurs.	- To create their own enterprise.
- Family supporters will make the best women entrepreneurs.	- To get equality of gender in the culture.
- Most women with little or without education and training will enter the business environment.	- To protect freedom and success.
- Hard work, challenges, and great targets will be the key to creating some women entrepreneurs.	- To achieve fruitful result from their efforts.
- The nature of women is interested in steady more than taking the risk.	- To change the idea about taking risk.
- Only by chance some women can become entrepreneurs.	- To demonstrate their personality in society.

Table 1.1 push and pull factors for making women entrepreneurs
By (Elkafrawi, N. and Refai, D., 2022)

In adddition, there is an unlimited need for women entrepreneurs. Thus, many factors will be motivated women to set up their businesses. According to (Osei et al., 2020, P. 10) these factors can be categorized into two sets: -

- ❖ Motivational factors or needs and
- ❖ Facilitating factors.

Motivational factors or needs are included several factors which women will be motivated to be entrepreneurs:
a- Economic Necessity: is belonged to raise up the income for their family.
b- Desire for Getting High Achievement: in modern days, women after education will not get a good job. So, this is the strongest power for making them an entrepreneur.
c- independence: an independent life with self-confidence will inspire women to be the best entrepreneur.
d- Government Encouragement: Government and non-government can motivate women to start self-employment through their policies and schemes.
e- Education: women can access a trade through their certification and competencies, then become experts in the specific field.
f- Family Occupation: is one of the significant motivating factors to participate the women in the family business or self-started.
j- Growing Awareness: after the spread of education the desire from women also grew for business. The capacity from them will have transferred from kitchen to some current job such as T.V. representor, manager, director, etc.

Facilitating Needs are the requirements for helping women to be made women entrepreneurs. These are given below:
a- Adequate Financial Facilities: “Finance is the life blood of any business, whether it is run by men entrepreneurs or women entrepreneurs”. For more distance, in India some financial organizations and government offer funds to women entrepreneurs.
b- Innovative Thinking: sometimes the entrepreneurial talent of women may convert to entrepreneurship.
c- Availability of Experienced and Skilled Women: personal experiences or family and others will motivate women to be entrepreneurs.
d- Development Programs: some ideal business training courses and development programs for women may motivate them for accessing this field.

3 The Role of Women Entrepreneurs

Existing women in the job is a significant factor in improving society and developing the economic levels. Therefore, many reasons encourage the participation of women in the business field of almost countries such as rising industrialization, urbanization, social regulation, higher education, and awareness. (Rastogi et al., 2022, P. 8) stated that the previous life for women consisted of three Ks- Kitchen Kids, and Knitting. After, they have come to 3Ps- Powder, Pap, and Pickles. Now, at the current life, there are 4Es- Electricity, Electronics, Energy, and Engineering. (Elkafrawi et al., 2022, P. 9). Fortunately, Kurdish women have experienced in a long period, they can manage their life successfully and have shifted from the kitchen to the best level of undertaking. For more distance, (Osei et al., 2020, P. 3) believed that today’s women are bright in many countries because they are taking more ideal and technical points to manage the market with the customer’s need. They can be designers, publishers, garment producers, singers, actors, and the factor to solve an economic problem.

4 Challenges Faced by Women Entrepreneurs

The greatest difficulty which has faced by women entrepreneurs reflects that she is female because we are living in some cultures that is dominated by male. (Watson et al., 2002, P.5). On the one hand, females have to struggle with many economic and social barriers. On the other hand, women entrepreneurs have not faced problems towards inequality of gender but also those elderly women who still support the inequality of gender.

5 Gender Inequality

As usual, men have dominated most careers in society. At the same time, women are appeared as underestimate "Men have been labeled as "breadwinners" and women as "housewives" (Andersen et al., P.21). Interconnecting the different societies and the difficulty of life in Kurdistan let women take a chance to contribute in the workplace but still at a slow speed. Some outhors believed that men and women are the same in mental capacity. (Iman et al., 2022, P.9) believed that in the past, women's career was too restricted as compared to today's view, there is an explicit idea to participating women in most workplaces but they are still in junior roles. In Kurdistan, the most common sector for a female to job in the health, social, and education sectors. Though, some other fields remain controlled by men such as manufacturing industries, transport, and construction trades.

6 Reasons of Inequality

The life style of femal and their culture are the essential reasons for making inequality of gender. (Iman et al., 2022, P.5). Indeed, it is challenging for women to progress in their area as they have the responsibility in front of the family and also childcare responsibilities. (Escamilla et al., 2022, p.7) Moreover, the indicators of depression will be noticed when they attempt to manage both their financial and family duty at the same time. In addition, mothers typically slow down in their work when they have a child. In some organizations, the most complicated phenomenon is inequality of gender and the main problem belongs to mother-period rest, especially can see in the company structure, practice, and process.

For more distance, many jobs and positions are dominated by men, the main excuse is based on the physical characteristics of men. They believe that men are stronger as compared to women, so most careers are classified under this reason. (Thébaud et al., 2015, P.12) said that in some cases, increased participation of women in an organization can lead to significant improvement and development within that organization. It must be taken as a positive point. However, in some cases, men and women have similar positions with dissimilar activities. In other meaning, if women have the same qualification, experiences, and job training.

7 Promot Gender Equality

Performing the duty, holding the responsibility, their positive rolling in society, and having fruitful results should be taken for reducing inequality of gender. (Andersen et al., 2001, P.12). In other meaning, when women are in the top rank, they must have the same chance to take a specific position just like other men. Family-friendly policies should make to help those women who cannot take a balance between family and job responsibilities. (Escamilla-Solano et al., 2022, P.5) Thus, developing countries and businesses need to support workforces as parents with family-friendly policies. Family-friendly policies are defined as those policies that help to balance and benefit both work and family life that typically provide three types of essential resources needed by parents and caregivers of young children: time, finance, and services. These business sectors which provide this policy for arranging their work will be more successful to attract the employees and encouraging them to be more honest and interested in. so, it is very important that this project applies as a collaboration between government and business sectors. The equal pay act that was published in 1963 emphasizes on that both genders must get the same amount of wages and salary in front for the same work that they are doing. (Thébaud et al., 2015, P.10). Every company should apply this policy when they said we believe in equality of gender. On one hand, the females exist at home is

very important, but at the same time, men also should take time for their families. Conclusory, if women do not work, approximately 40% of families will be dawn below the poverty line.

8 Female Underperformance Hypothesis

As (Demartini et al., 2018, P.11) stated that developing entrepreneurship focuses on evaluating fruitful business. However, when this measuring separated according to gender, directly it mentions the dissimilarity between men's and women's empowerment and their bulk of success. (Watson et al., 2002, P.5) mentioned that the majority of research observes that male entrepreneurship is more successful than female entrepreneurship and this challenge is called the female underperformance hypothesis. some reasons will be made female underperformance hypothesis, on one hand, the lack of satisfactory experiences and many difficulties with funding. On the other hand, social impact and non-adequate financial indicators are considered to create it. (Du Rietz et al., 2000, P.6) drew a figure to show some facts in the society that would be made female underperformance.

9 Analysis of Female Underperformance Hypothesis

According to (Dean et al., 2019, P.9) there are two points that can be measured the progression in business:

1- The company bulk, the marketing expressed, and the average number of employees.

2- Profitability is the capacity of companies for generating revenues.

Some researchers believe those female companies are always lower than male companies of size, marketing shows, and the typical number of employees. In addition, the female cannot generate the sufficient amount of profits as men will be done. So, men are more successful than women. (Du Rietz et al., 2000, P.4) argued that conversely, there is another group of authors who think that it is not reality when considering women are less successful than men. They have two reasons for that true, first, it is important to show new ideas, and finding the real influence of female entrepreneurs in society. Secondly, women are more worried about the quality of social relationships and the amount of business success than men. Moreover, (Zolin et al., 2013, P.10) suggested a new viewpoint to comprehend the female underperformance hypothesis, they said that women entrepreneurs are absolutely likely to be men entrepreneurs according to their willingness and ability for getting professional profits and business opportunities, but society's support will make women's underperformance hypothesis.

10 Methodology

This research follows the qualitative approach. Two sets of people participate in this study who are businessmen and businesswomen. It attempts to discovery the best result from those persons because they are helpful for shining some mystery questions. It has chosen two groups with full experiences and energy of business. The qualitative data collection interviews with both groups, first set consists of 20 expert businessmen and the second group involves 10 businesswomen in Howler. Subsequently, the process was performed in very understandable occasion.

11 Participants

The participants in this research includes (20) businessmen and (10) businesswomen in Howler according to several business jobs such as construction, real estate, service industry, managing marketing, design, beauty center, cooking and baking shop, healthcare center, education system, and socializing service. For more distance, they have different long duration in business but for each one is not less than 4 years.

12 Tools

The instruments which are used in this research contain recorder, computer, Email message, mobile phone, pen, and notebook. Therefore, each tool belongs to qualitative research. Moreover, in-time schedules with every participant were helped the researchers for getting the maximum results.

13 Procedures of Qualitative Data Collection

This study includes the underlying interviews with the participants. According to (Roberts et al., 2020, P.4) ordered the interview exploration to seven steps: The exploring, scheming research, interviewing, transcribing, evaluating, proving, and reporting. Of the qualitative method, the scheming and evaluating of data collection are much significant than the others. Moreover, all interviews were done in Howler and each one needed 40-45 minutes according to their time. Further, all conversations were digitally recorded by the research after took their permission and they did in 0ctober- November 2022.

14 Findings

1- Differences between men and women have been noticed from childhood, so it means that inequality of gender has been raised in family and society. Does economic loss and lack of development in the field of women in business belong to inequality of gender in recent years?

According to Human Right Organization, ‘every human (girls and boys) are equal about their rights in life. This is a similar idea among all participants in this study. When we said they are identical in all their rights, indirectly we emphasize their rights in the business field. Yes, the inequality of gender has been raised in the family from childhood and then reflected in society. it is an idea from one participant. He tried to more explanation his idea more and said, separating the boys from their childhoods and encouraging them to hold careers while they are only 10-15 years old, will make an expert in some special jobs and businesses because they can observe a considerable amount of experiences during their journey. However, girls at this age cannot think about taking a job outside the home, which makes them lack business experience.

Most of the participants (male and female) in this study emphasize one point which is they started work in childhood. Some of them followed their father and mother but two females among them mentioned some exceptional situation in their family which was lead them to start work as men at a very early age. One of the applicants said that firstly, he started a local job with his father when he was only six years old after, he took many different works and now he is a successful businessman. Thus, he believes all his progression belongs to those skills and knowledge that he obtained from childhood. At the same time, one participant who is a successful female in the business said, we don’t have a father and brother so the bad economic situation of my family pushed me to work at a very young age. Therefore, another lady retells her story which started with her mother who was the best worker at that time and she could imitate her till now.

The difference idea is raised when some of them mention their background experience in the business. They stated alone when they don’t have any family and societal support but they can become successful in the business field. These participants absolutely believe in their ability and confidence. Another one tells us with a deep happy face that business is her dream since childhood and she can break all rules from family and society in order to get it, but she believes in chance and she said the great chance always is with me. Two other participants (male and female) answered the question in a different way when they said besides all our capacity, certification, knowledge, and experiences, we have a strong supporter to help us and be aware of our business in society.

Therefore, all participants emphasized one point which is the differentiation in inequality of gender starting from childhood when boys have a great chance to observe business experiences while girls mostly should be stayed at home. Most of the boys will start work between 10-15 years old while this age for girls will start after 18 years old. Moreover, some participants believe that it is a reality there are many barriers from family and society stopping females to share their competencies in the business field, why we have a small number of businesswomen in Kurdistan. In another word, when every day we repeat the same idea which is the classification of the work between male and female,

of course, it has a reflection on their mind and it becomes a mindset on their thinking. One of them said that my father was a smith and I began with him when I was 6 years old but, every day my sister asked my father to come and enjoy a little bit in there, unfortunately, every answer was "it doesn't your work, you are a girl".

2- It is a reality that besides all brayers but some women in business have succeeded who are named women entrepreneurs. Can we categorize them as some challenging empowerment women, managers, or leaders of the family businesses, and they are made opportunities by difficulties in professional careers?

Firstly, same to the family, also the society needs a powerful woman to progress. If you notice that the fruitful family is managed by an influential woman. Secondly, when we find women in different and suitable fields in society, it is a sign of a healthy culture. One of the participants mentions the historically charismatic women in Kurdistan who had done business with an energetic characteristic in that closed culture. Another one took her mother as an example of an entrepreneur's woman, she said her mother was a teacher in 1972. At that time, there are several women available in society and a huge part of that culture rejected them. She added some information that when a woman has a strong welling for an independent economy she can become an entrepreneur. Another participant believed that self-confidence is a main factor for the creation of woman entrepreneurs because a woman is a very kind and sensitive gender if she doesn't have a strong conviction they cannot continue this path. However, two participants stated another factor which is chance. They supposed that sometimes one opportunity pulls the woman into the business environment, but within her ability, she will become a successful entrepreneur's woman and control all heads of business. Therefore, most of the participants emphasized the idea which leadership personality.

For more distance, "the gap in the society will make women entrepreneurs". Some of the contributors. In other meaning, when society will hang the other societies' customs in this time some gaps may be realized in the new lifestyle. So, intelligent and competent women can take these spaces as soon as with social acceptance. One another supported the same idea with some additional, he said I am proud of woman entrepreneurs because I can understand that she has spent many difficulties and barriers to catch this name, and I respect it. A different participant who was living and working abroad for more than 10 years said that observing knowledge and taking experiences in a business is easier in Europe than in Kurdistan, especially for women. She believed that holding life in Europe will help anybody to become an entrepreneur in Kurdistan because there are many gaps and differences noticeable here if it compares to the advanced culture. Moreover, another one told that new lifestyles all over the world, internet service, and transporting some new habits to our customs are the other factors to open the business field for women. In addition, if we compare nowadays with 20 years ago the dynamic rhythms of our lives are too much clear. Thus, some of the members took family as an active factor in making women entrepreneurs. He said when the family becomes the best economic and logistic supporter for the woman, can you imagine how is great? This inspiration may provide her self-confidence and inner power. One male said "personally I absolutely believe in woman's power in business" he stated the female's bright ideas, and he trusts in her capacity as she is a successful woman entrepreneur.

Consequently, most of the participants among men and women emphasized the appropriate field for working. They think that some business field absolutely is suitable for women and they can be successful inside and progress. Especially these careers which is directly belonged to females. In addition, some job needs women's kindness, softness attitude, and flexibility time. So, it means that society and culture still have a main role in determining the woman's position in her work. One participant told the truth when he said the difficulty of life sometimes lets the female be an entrepreneur because in some situations only a man cannot stand the responsibility of the family, so he needs a woman to hold it with him. In the end, all of them support a woman as an entrepreneur because they believe that women in society look smile for the life.

3- In this culture with inequality of gender, and complicated zone for women entrepreneurs, always there is found the female undertaking hypothesis. Would you believe that it belongs to self or public-confidence, or family responsibilities?

The answers to this question are very interesting because each participant has a different idea. One female among them mentions these barriers which lead the female underperformance in business, according to her society, family, economic situation, and government regulation are essential factors for destroying women's businesses. Another woman said there is rare for one female to take a fortune from her family, mostly it will receive by her brother or husband, and in some time controlled by her family, so it makes her don't have independent finance. However, all the females have the same idea, they emphasized that is not easy for women in this society to be successful without self-confidence, family supports, and social acceptance.

On the other hand, one male among the participants said I feel sorry When mostly we can't depend on women's abilities due to some factors such as their family's responsibilities, social problems, and the nature of the jobs. Moreover, a female stated a point and said that the government does not support females in holding projects if we compared it to men in the same field. She supposed that if we look at the data, it is too much clear that if one female can take on a project, at the same time more than 50 men get the mission in the same year. Therefore, a participant stated a very sensitive point which is that society refuses the female's capacity. He said that some unlovely females show themselves as businesswomen but they take a rejected path from our community so it makes a bad effect on the confidence of other competent women. "I have advice to powerful women that they should have self-confidence and be enthusiastic". One male participant.

For more distance, another male believed that female has too many responsibilities in the family so, it makes difficulty for them to be an active worker in society. He told an example that he has five children and all of them are very successful in their fields, he associated this with their mother because as he mentioned he arrived home just at night but he imagens if their mother takes a business and stays on the outside like me, how will our family hold? Thus, one female living abroad emphasized some weak points of the government to entrepreneur women, such as not having a strong system from kindergarten to at least a secondary school. She said when I was in Europe I was working and I never worried about my children because I know somebody else will care about them just like myself, but in Kurdistan, we can't find this environment. In other meaning, most females have the same idea which is when we are single maybe business is easier than we have a family. In the end, all participants believed in the physiological dissimilarities between men and women. They stated on this point is a natural ability that is born in the human.

15 Discussion

This study can find out some facts according to its problems. Firstly, it discovers that society and family are responsible for creating business people in the future because it shows that childhood is the golden period for making the best willingness for business. In this case, they can follow the principles of the equality of gender. However, support from family and society is not sufficient for success, also it needs personal capability, knowledge, self-commence, and bright direction. Secondly, this study shows that appearing women in society is parallel to cultivating humanity to the best. Since, this phenomenon will make women entrepreneurs, which considers the top power for women in society help them to have an independent economic so, they can hold the economic issue with the men.

In addition, there are many social gaps in Kurdistan that have been made due to amalgamation, and transporting abroad. According to its finding, some of these gaps absolutely need the women's power to abstract them. But, it requires charismatic females who are a leader, self-confident, adventurous, intelligent, and professional in some specific field. The last finding from this research belongs to women's underperformance which is affected by some factors the most important ones are family, society, economic situation, and government policy. Moreover, coercive control from men and lack of trust in women's abilities are considered the most popular factor for underperformance. Likewise, the combination of female duties is another factor for making women

fail in business because the female is a woman, a wife, and a mother so it is never simple to be a fruitful entrepreneur at the same time. The last factor that this study has found is the physiological differences between men and women in their capacity for working.

16 Conclusion and Recommendations

Women as active agents in the family and society are the basic topic of this study. This research has three aims which are women entrepreneurs, the inequality of gender, and the women underperformance hypothesis. The findings are very significant as they are parallel with its aims and problems. Furthermore, it shows that the family and society are the main factors for creating business people and supporting women entrepreneurs. But, besides them, personal capability, knowledge, self-commence, and bright direction are also significant. Thus, another result states that childhood is an ideal time for detecting business willingness but caring for the equality of gender between girls and boys in the same family and society. then, an independent economy is another factor that this study encourages women to become entrepreneurs because the findings reveal that women can help man for managing economic problems when they have working in outside. in addition, the social gap is the last factor in creating woman entrepreneurs. Moreover, this research recommends to collect data by surveys, interview, and observation to understand the difficulties that faced women in their workplace in Erbil to supply a theoretical framework for the study. Also, provide applied suggestions for policymakers, organizations, and society to discourse gender inequality, inclusively support, and create a suitable environment for female worker in Erbil in order to motivate entrepreneurial dynamic.

References

- Andersen, H., 2001. Gender inequality and paradigms in the social sciences. Social Science Information, 40(2), pp.265-289.Schjoedt, L., (2022)
- Bullough, A., Guelich, U., Manolova, T.S. and Schjoedt, L., 2022. Women's entrepreneurship and culture: gender role expectations and identities, societal culture, and the entrepreneurial environment. Small Business Economics, 58(2), pp.985-996.
- Dean, H., Larsen, G., Ford, J. and Akram, M., 2019. Female entrepreneurship and the metanarrative of economic growth: A critical review of underlying assumptions. International Journal of Management Reviews, 21(1), pp.24-49.
- Demartini, P., 2018. Innovative female-led startups. Do women in business underperform? Administrative Sciences, 8(4), p.70.
- Du Rietz, A. and Henrekson, M., 2000. Testing the female underperformance hypothesis. Small Business Economics, 14, pp.1-10.
- Escamilla-Solano, S., Paule-Vianez, J. and Blanco-González, A., 2022. Disclosure of gender policies: do they affect business performance?. Heliyon, 8(1), p.e08791.
- Elkafrawi, N. and Refai, D., 2022. Egyptian rural women entrepreneurs: Challenges, ambitions and opportunities. The International Journal of Entrepreneurship and Innovation, 23(3), pp.203-214
- Iman, A., Nazarov, Z. and Obydenkova, A., 2022. Female leadership, democratization, and firm innovation: social inequalities and gender issues in post-communist economies. Eastern European Economics, 60(2), pp.149-170.
- Osei, C.D. and Zhuang, J., 2020. Rural poverty alleviation strategies and social capital link: The mediation role of women entrepreneurship and social innovation. Sage Open, 10(2), p.2158244020925504.
- Rastogi, M., Baral, R. and Banu, J., 2022. What does it take to be a woman entrepreneur? Explorations from India. Industrial and Commercial Training, 54(2), pp.333-356.
- Raman, R., Subramaniam, N., Nair, V.K., Shivdas, A., Achuthan, K. and Nedungadi, P., 2022. Women entrepreneurship and sustainable development: bibliometric analysis and emerging research trends. Sustainability, 14(15), p.9160.
- Reilly, A., Jones, D., Rey Vasquez, C. and Krisjanous, J., 2016. Confronting gender inequality in a business school. Higher Education Research & Development, 35(5), pp.1025-1038.
- Roberts, R.E., 2020. Qualitative Interview Questions: Guidance for Novice Researchers. Qualitative Report, 25(9).
- Thébaud, S., 2015. Business as plan B: Institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship across 24 industrialized countries. Administrative science quarterly, 60(4), pp.671-711.
- Watson, J., 2002. Comparing the performance of male-and female-controlled businesses: relating outputs to inputs. Entrepreneurship theory and practice, 26(3), pp.91-100.
- Zolin, R., Stuetzer, M. and Watson, J., 2013. Challenging the female underperformance hypothesis. International Journal of Gender and Entrepreneurship, 5(2), pp.116-129.

لەژێر نایەکسانی جێندەر و خاوەنکار، ئایا کرێکاری مێینە-لەهەولێر ئەدای کەمی هەیە؟

کۆرازۆن تالیب عەبدوڵڵا
مارکێتینگ و زمانە نێودەوڵەتییەکان،
کۆلێژی کارگێڕی تەکنیکی، زانکۆی پۆلیتەکنیکی ئیربیل، هەرێمی کوردستان- هەولێر
Korazon.abdullah@epu.edu.iq

پوختە

ئەم توێژینەوەیە هەوڵدەدات ئەو ژنە سەرکەوتووە لە بواری بازرگانیدا پۆلێن بکات کە ناوی وەک خاوەنکارێکە. ئامانجێکی دیکەی ئەم توێژینەوەیە سەر بە نایەکسانی ڕەگەز و ئەم سیاسەتانە کە ئاماژە بە مێینەکان دەکەن لە منداڵییەوە تا هەموو هەنگاوەکانی تەمەنیان. دوا ئامانج گریمانەی کەم ئەدای جێندەری لەخۆدەگرێت کە ئەو هۆکارانە هەڵدەسەنگێنێت کە بەربەستێک بۆ پێشکەوتنی مێینە لە بواری بازرگانیدا دروست دەکەن. ئەم توێژینەوەیە ڕێبازی چۆنایەتییە. بەشداربووان دابەش دەبن بەسەر دوو گروپدا کە بریتین لە بازرگان و ژنە بازرگانەکان لە هاولەر. پێکهاتوون لە (٢٠) بازرگان و (١٠) ژنە بازرگان لە بواڕە جیاوازەکانی بازرگانی وەکو بیناسازی، خانووبەرە، پیشەسازی خزمەتگوزاری، بەڕێوەبردنی مارکێتینگ، دیزاین، سەنتەری جوانکاری، دوکانی چێشت لێنان و نانەواخانە، سەنتەری چاودێری تەندروستی، سیستەمی پەروەردە، و خزمەتگوزاری کۆمەڵایەتی. ئەنجامەکان کۆمەڵێک ڕاستی دەدۆزنەوە، گرنگترین هۆکارەکان بۆ کردنی کەسانی بازرگانی خێزان و کۆمەڵگان. بەڵام پێشکەوتن لە بازرگانیدا پێویستی بە توانای کەسی، زانیاری، دەستپێکردنی خۆ، و ئاراستەیەکی گەشاوە هەیە جگە لەوەش، دەرکەوت کە منداڵی ماوەیەکی شایستەیە بۆ چاودێریکردنی سەرنجڕاکێشی بازرگانی. دۆزینەوەکە ئاشکرای دەکات کە هۆکارە باوەکان زیاتر ئاماژەن بۆ کۆنترۆڵکردنی زۆرەملێ لەلایەن پیاوانەوە و نەبوونی متمانە بە تواناکانی ژنان. تێکەڵکردنی ئەرکەکانی مێینە بەدوایاندایە وەک چۆن ژن و ژن و دایکن بۆیە ناتوانن لە یەک کاتدا کاروبارەکان ئەنجام بدەن. دوا دۆزینەوە جیاوازی فیزیۆلۆژی نێوان ژن و پیاو وەک هۆکارێکی دیکە بۆ گریمانەی کەم ئەدای ژنان نیشان دەدات.

وشە سەرەکییەکان: نایەکسانی جێندەری، کرێکاری مێینە، کارگێڕی، گریمانەی کەم ئەنجامدان، ئەدای کار

في ظل عدم المساواة بين الجنسين وريادة الأعمال هل تعاني المرأة العاملة في أربيل من ضعف الأداء؟

كورازون طالب عبدالله
التسويق الدولي واللغات،
كلية الإدارة التقنية، جامعة البوليتكنيك في اربيل، إقليم كردستان- اربيل
Korazon.abdullah@epu.edu.iq

الملخص

تحاول هذه الدراسة تصنيف المرأة الناجحة في مجال الأعمال والتي يطلق عليها اسم رائدة الأعمال. ويتعلق هدف آخر من هذه الدراسة بعدم المساواة بين الجنسين وهذه السياسات التي تشير إلى الإناث من الطفولة إلى جميع مراحل أعمارهن. ويتضمن الهدف الأخير فرضية ضعف الأداء بين الجنسين والتي تقيم العوامل التي تشكل عائقًا أمام تقدم المرأة في مجال الأعمال. هذا البحث هو النهج النوعي. ينقسم المشاركون إلى مجموعتين وهما رجال الأعمال وسيدات الأعمال في هاولر. تتكون من (20) رجل أعمال و (10) سيدات أعمال في مجالات أعمال مختلفة مثل البناء والعقارات وصناعة الخدمات وإدارة التسويق والتصميم ومراكز التجميل ومتاجر الطبخ والخبز ومراكز الرعاية الصحية ونظام التعليم وخدمات التنشئة الاجتماعية. توصلت النتائج إلى بعض الحقائق، أهم العوامل في تكوين رجال الأعمال هي الأسرة والمجتمع. ومع ذلك، فإن التقدم في الأعمال التجارية يحتاج إلى القدرة الشخصية والمعرفة والبدء الذاتي والتوجيه المشرق وعلاوة على ذلك، تم اكتشاف أن الطفولة هي مدة جديرة بالملاحظة للاهتمام بالأعمال التجارية. يكشف الاكتشاف أن العوامل الأكثر شيوعًا تشير إلى السيطرة القسرية من الرجال وانعدام الثقة في قدرات النساء. يتبعهن مزيج من واجبات النساء لأنهن نساء وزوجات وأمهات لذلك لا يمكنهن ممارسة الأعمال التجارية في نفس الوقت. يوضح الاكتشاف الأخير الاختلافات الفسيولوجية بين الرجال والنساء كعامل آخر لفرضية ضعف أداء النساء.

الكلمات المفتاحية: عدم المساواة بين الجنسين، العاملات، ريادة الأعمال، فرضية ضعف الأداء، أداء العمل