



كلية البناء للآداب والعلوم والتربية  
قسم أصول التربية

تصور مقترن لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية  
والتعليم في سلطنة عمان على ضوء  
متطلبات مجتمع المعرفة

رسالة مقدمة من الباحث

حرشان بن خميس بن حرشان المقبالي  
للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية  
(تخصص أصول التربية)

إشراف

أ.م.د. فاطمة زكرياء محمد  
أستاذ أصول التربية المساعد  
كلية البناء للآداب والعلوم والتربية  
جامعة عين شمس

أ.د. سوزان محمد المهدى  
أستاذ أصول التربية  
كلية البناء للآداب والعلوم والتربية  
جامعة عين شمس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

[ وَعَلِمَ مَا لَمْ تَكُنْ تَعْلَمُ وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا ]

صدق الله العظيم

سورة النساء ( جزء من الآية : ١١٣ )



كلية البناء للآداب والعلوم والتربية

إدارة الدراسات العليا

تاريخ موافقة مجلس الكلية على تشكيل لجنة الحكم والمناقشة  
فحص

م ، وتتكون من: / / ————— في

مناقشة

١. الأستاذ الدكتور /

٢. الأستاذ الدكتور /

٣. الأستاذ الدكتور /

٤. الأستاذ الدكتور /

تاريخ موافقة مجلس الكلية على التوصية بمنح الطالب درجة

ماجستير

. م . / / ————— في

دكتوراه

وكيل الكلية مدير الإدارة الموظف المختص



**كلية البنات للآداب والعلوم والتربية**  
**قسم أصول التربية**

**صفحة العنوان**

**اسم الطالب :** حرشان بن خميس بن حرشان المقبالي

**الدرجة العلمية :** دكتوراه الفلسفة في التربية - (تخصص أصول التربية)

**القسم التابع له :** أصول التربية

**اسم الكلية :** البنات للآداب والعلوم والتربية

**الجامعة :** عين شمس

**سنة التخرج :** الليسانس ٢٠٠٤ م

**سنة المنح :**



**كلية البنات للآداب والعلوم والتربية**  
**قسم أصول التربية**

**رسالة دكتوراه**

اسم الطالب : حرشان بن خميس بن حرشان المقبالي  
عنوان الرسالة : تصور مقترن لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية  
والتعليم في سلطنة عمان على ضوء متطلبات  
مجتمع المعرفة  
اسم الدرجة : دكتوراه الفلسفة في التربية - (تخصص أصول التربية)

هيئة الإشراف :

1. أ.د. سوزان محمد المهدى  
أستاذ أصول التربية  
كلية البنات للآداب والعلوم والتربية - جامعة عين شمس

2. أ.م.د. فاطمة زكريا محمد  
أستاذ أصول التربية المساعد  
كلية البنات للآداب والعلوم والتربية - جامعة عين شمس

تاريخ البحث : / / ٢٠٢٠ م

**الدراسات العليا**

أجيزت الرسالة بتاريخ	ختم الإجازة
/ / ٢٠٢٠ م	/ / ٢٠٢٠ م
موافقة مجلس الجامعة	موافقة مجلس الكلية
/ / ٢٠٢٠ م	/ / ٢٠٢٠ م

# شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ " رَبِّ أَوْزُعْنِي أَنْ أَشْكُرْ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَغْمَلْ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَذْخُلَنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ" صدق الله العظيم  
سورة النمل آية (١٩)

وانطلاقاً من هذا التوجيه الكريم و عملاً بقوله تعالى: وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرْ لِنَفْسِه سورة لقمان آية (١٢)، فإني بعد السجود لله شكرًا على تمام نعمته و عظيم فضله أصلى وأسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ..... وبعد.

يسعدني أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة/ سوزان محمد المهدى أستاذ أصول التربية - كلية البنات للتربية والعلوم والآداب – جامعة عين شمس، لتفضلي سيادتها بالإشراف على هذه الدراسة وعلى توجيهاتها العلمية العميقه، فقد شملتني بالعطاء ورحابة الصدر وتواضع العلماء، يعجز معه لسانى أن يوفيها حقها فليس بوسعي إلا الدعاء لها بالصحة والعافية وأن يجزيها الله عنى خير الجزاء.

كما أتقدم بعظيم الشكر والتقدير للأستاذة الدكتورة/ فاطمة زكريا محمد أستاذ أصول التربية المساعد، كلية البنات للتربية والعلوم والآداب – جامعة عين شمس لتفضلي سيادتها بالإشراف على هذه الدراسة؛ حيث قامت بإثراء الدراسة بعلمها و فكرها وبذل جهداً وفيراً وعطاءً فياضاً في وضع اللبنات الأساسية والدعامات الفكرية لهذه الدراسة وقد نهل الباحث من علمها الكثير والذي ساهم في تكوين خلفية علمية للباحث فجزاها الله عنى وعن زملائي خير الجزاء.

ومن فضل الله أننى درست بقسم أصول التربية بكلية البنات حيث يتميز بتواجد صفة من الأساتذة المتخصصين الأكفاء، وأشكراً على وجه الخصوص سعادة الأستاذ الدكتور / حنان إسماعيل أحمد رئيس قسم أصول التربية بالكلية لما قامت به من جهد معى لإنجاز الرسالة.

كما أتقدم بخالص الشكر و عظيم الامتنان إلى سعادة أ.د. محمد عبد الحميد لاشين أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية- كلية التربية – جامعة بنى سويف وسعادة أ.د. سهير على الجيار أستاذ أصول التربية - كلية البنات. جامعة عين شمس لموافقتهم مناقشة هذه الرسالة فلهم منى جزيل الشكر، كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى أسرتى المكونة من والدى ووالدى وزوجتى وأبنائى لما تحملوه معى من مشقة السفر حتى أتم الرسالة بشكل طيب.

كما أتقدم بخالص الشكر و عظيم الامتنان إلى كل من قدم لي يد العون بالمساعدة في إتمام هذا العمل، فجزاهم الله عنى خير الجزاء.

الباحث

حرشان بن خميس بن حرشان المقبالي

## أولاً: محتويات الدراسة

الصفحة	الموضوع
٢٦-١	<b>الفصل الأول</b> <b>الإطار العام للدراسة</b>
١	مقدمة
٤	مشكلة الدراسة وأسئلتها
٧	أهداف الدراسة
٧	أهمية الدراسة
٨	حدود الدراسة
٩	منهج الدراسة وآداتها
٩	مصطلحات الدراسة
١١	الدراسات السابقة والتعليق عليها
٢٥	خطوات السير في الدراسة
٥٤-٣٧	<b>الفصل الثاني</b> <b>الأطر النظرية لإدارة وتنمية الموارد البشرية</b>
٢٨	تمهيد
٢٩	أولاً: الإطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية
٤٠	ثانياً: أهداف وأهمية تخطيط الموارد البشرية
٤٥	ثالثاً: العوامل المؤثرة في تنمية الموارد البشرية
٤٧	رابعاً: عمليات تنمية الموارد البشرية
٥٠	خامساً: متطلبات تنمية الموارد البشرية
٥١	سادساً: المدخل الحديث لإدارة الموارد البشرية
٧٧-٥٥	<b>الفصل الثالث</b> <b>متطلبات مجتمع المعرفة في الفكر الإداري المعاصر</b>
٥٦	تمهيد
٥٨	أولاً : الإطار المفاهيمي لمجتمع المعرفة
٦٤	ثانياً: أبعاد مجتمع المعرفة
٦٧	ثالثاً: مراحل تكوين مجتمع المعرفة

٦٧	<b>رابعاً: مؤشرات مجتمع المعرفة</b>
٧٠	<b>خامساً: متطلبات مجتمع المعرفة</b>
٧٦	<b>سادساً: التحديات التي قد تواجه مجتمع المعرفة</b>
١٠٢-٧٨	<p style="text-align: center;"><b>الفصل الرابع</b></p> <p style="text-align: center;"><b>واقع تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة</b></p>
٧٩	<b>تمهيد</b>
٨٢	<b>أولاً: الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان</b>
٨٥	<b>ثانياً: الهيكل التنظيمي لوكالة الوزارة للتخطيط التربوي وتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان</b>
٩٤	<b>ثالثاً: دور وزارة التربية والتعليم في تنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان</b>
٩٨	<b>رابعاً: التحديات التي تواجه مديري الموارد البشرية بسلطنة عمان وكيفية مواجهتها</b>
١٤٢-١٠٣	<p style="text-align: center;"><b>الفصل الخامس</b></p> <p style="text-align: center;"><b>اجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها</b></p>
١٠٤	<b>تمهيد</b>
١٠٤	<b>أولاً: أهداف الدراسة الميدانية</b>
١٠٤	<b>ثانياً: اجراءات الدراسة الميدانية</b>
١٠٤	<b>١. أداة الدراسة الميدانية (الاستبيان)</b>
١٠٤	<b>أ. خطوات بناء الاستبيان</b>
١٠٥	<b>ب. صياغة عبارات الاستبيان</b>
١٠٦	<b>ج. تقنين الاستبيان (الصدق والثبات)</b>
١١٢	<b>د. إجراءات تطبيق الاستبيان</b>
١١٢	<b>٢. عينة الدراسة</b>
١١٣	<b>ثالثاً: المعالجة الإحصائية</b>
١١٥	<b>رابعاً: نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها)</b>
١٤٠	<b>خامساً: خلاصة نتائج الدراسة الميدانية</b>

	<b>الفصل السادس</b>
١٥٣-١٤٣	تصور مقترن لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان على ضوء متطلبات مجتمع المعرفة
١٤٤	تمهيد
١٤٤	أولاً: نتائج الدراسة بشقيها النظري والميداني
١٤٤	١. نتائج الدراسة النظرية
١٤٥	٢. نتائج الدراسة الميدانية
١٤٦	ثانياً: التصور المقترن
١٤٦	١. أهداف التصور المقترن
١٤٧	٢. منطلقات التصور المقترن
١٤٧	٣. وظائف التصور المقترن
١٤٨	٤. مكونات التصور المقترن وأدوات تنفيذه
١٥١	٥. متطلبات نجاح التصور المقترن
١٥٢	٦. الصعوبات التي يمكن أن تواجه تنفيذ التصور المقترن وكيفية التغلب عليها
٣٠-١٥٤	قائمة المراجع
١٥٥	أولاً: المراجع العربية
١٦٣	ثانياً: المراجع الأجنبية
١٦٥	ثالثاً: مواقع الكترونية
١٨٠-١٦٦	الملاحق
	ملخصاً الدراسة
٥-١	أولاً : ملخص الدراسة باللغة العربية
١-٥	ثانياً : ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

### ثانياً: قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٠٦	صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول	١
١٠٧	صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني	٢

١٠٨	صدق الاتساق الداخلى للمحور الثالث	٣
١٠٩	صدق الاتساق الداخلى للمحور الرابع	٤
١١٠	معاملات الارتباط بين المحاور الفرعية والدرجة الكلية للإستبانة	٥
١١٠	الصدق التميزي بين أفراد العينة في محاور الإستبانة	٦
١١١	معاملات الثبات لمحاور الإستبانة، والإستبانة ككل	٧
١١٢	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة و النسبة المئوية لها	٨
١١٦	التكرارات والنسب المئوية والوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة لمحور الأول التخطيط للموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان	٩
١١٩	التكرارات والنسب المئوية والوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة لمحور الثاني سياسة التوظيف بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان	١٠
١٢٤	التكرارات والنسب المئوية ، والوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الثالث سياسة التدريب بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان	١١
١٢٩	التكرارات والنسب المئوية ، والوزان النسبية لاستجابات العينة على العبارات في المحور الرابع سياسة تقويم الأداء للعاملين بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان	١٢
١٣٤	الأعداد والمتosteات والانحرافات المعيارية وقيمة - ت . دلالتها في محاور الإستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير النوع	١٣
١٣٥	الأعداد والمتosteات والانحرافات المعيارية في جميع محاور الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة تبعاً للمؤهل العلمي	١٤
١٣٦	تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متosteات محاور الإستبانة والدرجة الكلية تبعاً للمؤهل العلمي	١٥

١٣٧	الأعداد والمتواضطات والانحرافات المعيارية وقيمة - ت . دلالتها في محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير مكان العمل	١٦
١٣٨	الأعداد والمتواضطات والانحرافات المعيارية في جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأستبانة تبعاً لسنوات الخبرة	١٧
١٣٩	تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متواضطات محاور الإستبانة والدرجة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة	١٨

### ثالثاً: قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
١	الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان	٨٤
٢	الهيكل التنظيمي للمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان	٨٥
٣	مناطق التصور المقترن	١٤٧
٤	مكونات تنفيذ التصور المقترن	١٤٨

### رابعاً: قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
١	الاستبانة في صورتها الأولية	١٦٧
٢	أسماء محكمي الاستبانة	١٧٤
٣	خطاب تسهيل مهمة باحث	١٧٥
٤	الاستبانة في صورتها النهائية	١٧٦

# **الفصل الأول**

## **الإطار العام للدراسة**

- مقدمة
- مشكلة الدراسة وأسئلاتها
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- منهج الدراسة وأداتها
- مصطلحات الدراسة
- الدراسات السابقة والتعليق عليها
- خطوات السير في الدراسة

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

### مقدمة

يُمثل مجتمع المعرفة نتاجاً ومحصلة للثورة الشاملة التي يشهدها العالم منذ بداية التسعينيات من القرن العشرين، ومن أهم سمات هذه الثورة نسق التغيير والتجدد والابتكار والإنتاج الفكري.

والثروة الحقيقية لأي مجتمع إنما تكمن في ثروته البشرية، وفي ذكاء وعقول أفراده، وفي قدرتهم وطاقاتهم، والعقل البشري هو مصدر قوة الأمة، فالذين يفكرون هم الذين يغيرون والذين يبدعون هم الذي يضيفون، والأمة المتقدمة هي الأمة العارفة بصرف النظر عن عدد سكانها أو حجم مواردها الطبيعية.

قد أدت التحولات والتغيرات الهائلة التي يشهدها العالم في الوقت الحاضر إلى ما يسمى بمجتمع المعرفة الذي يُعد بمثابة ثورة جذرية مستمرة شاملة لجميع جوانب الحياة على المستوى المحلي والقومي والعالمي، بل تعدت في توسعها إلى ما وراء العالمية حيث الفضاء الخارجي، وفي عمقها إلى ما يداخل الإنسان ذاته، حيث إنها لم تترك صغيرة أو كبيرة إلا وتعاملت معها بدقة علمية وتكنولوجية عالية.

وإذا كانت الثورات أو الموجات السابقة قد أعطت الأولوية للاستخدام المكثف لرأس المال المادي والعمل، والمصادر غير المتتجدة للطاقة، فإن هذه الثورة تعتمد أساساً وبقوة على كل ما هو متجدد من هذه المصادر وعلى رأسها العنصر البشري الذي فجر هذه الثورة، وأبدعها، وأصبح صاحب اليد العليا في الهيمنة عليها لتحقيق طموحاته وأماله التنموية، ذلك المصدر المتجدد الذي لا ينضب بل ينمو ويتجدد بسرعة فائقة مقارنة بالعناصر الأخرى من خلال اكتشافه ورعايته، وتنمية قدراته، ومواهبه، واتجاهاته.

وحتى عهد قريب، كان التطور النسبي التدريجي هو السمة العامة والسايدة لحياة الإنسان في هذا الكون، وكانت حياته عبارة عن سلسلة من الأحداث المتلاحقة، كل منها تتربّ على ما قبلها وتؤدي إلى ما بعدها، وكان حاضره امتداداً طبيعياً لماضيه، وطريقاً ممهداً لمستقبله، وكان من اليسير على المتخصصين توقع ما يمكن أن يكون عليه المستقبل، ومن ثمَّ كان بإمكانهم تحديد أهدافهم وتصميم خطط تنفيذها سواء على المدى

القريب أو البعيد، وكانت تتخال تلك المنظومة الحياتية تغيرات أو تحولات تقدمية في الجانب الاقتصادي أو السياسي ما تثبت أن توثر على جوانب الحياة الأخرى لفترة زمنية ما، ثم تعود الحياة إلى ما كانت عليه من استقرار وتطور تدريجي.

إذا كانت بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية واليابان وبعض دول أوروبا قد أخذت مكان الصدارة أو الريادة في الثورة التكنولوجيات الحالية، فإن هذا لا يمنع المشاركة الفعالة لكثير من الدول والمناطق الجغرافية في مستقبل هذه الثورة، حيث لم تعد هذه الثورة حكراً على دولة أو منطقة جغرافية معينة.

ومن متطلبات بناء مجتمع المعرفة ما يلي<sup>(١)</sup>:

- مساهمة كافة قطاعات المجتمع وألا يكون ذلك حكراً على الدولة أو القطاعات الحكومية وحدها، فمنظمات المجتمع المدني ومؤسساته مدعوة للإسهام في التمهيد وتيسير الطريق نحو المجتمع المعرفي .
- وضع سياسات تتسم بالشفافية وتشجع على المنافسة في بعض المجالات المهمة مثل التعليم والتدريب والحكومة الإلكترونية وإقامة مشروعات ثقافية تهدف إلى إنتاج وابتكار أفكار جديدة.
- إطلاق حريات الرأي والتعبير والتنظيم والافتتاح على الثقافات الإنسانية الأخرى من خلال تشجيع وتحفيز جهود الترجمة من وإلى وجود ثقافة معرفية متميزة في المجتمع تساندها وتشجعها وتبرز وتحترم قدرات التفكير والإبداع والسؤال والتأمل والبحث .
- توطين العلم في جميع النشاطات المجتمعية ووضع أهداف طموحة لسياسته و بما يسهم في قيام ذلك و تقوية و دعم التماسك و التجانس في المجتمع بحيث يؤهل أفراد المجتمع للقيام بالمهام الصعبة التي سوف تستخدم فيها المعرفة .
- الاستخدام الأمثل لأجهزة الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت وإتاحته للأفراد والمؤسسات والأجهزة الحكومية بتكليف معقول واستغلالها في مجالات اقتصاديات المعرفة والتجارة الإلكترونية العالمية والحكومة الإلكترونية .

---

(١) يرجى الرجوع إلى :

- سليمان بن سالم الحسيني (١٤٣٠ هـ) "الثوابت والمتغيرات في مجتمع المعرفة" ،ندوة الإسلام و مجتمع المعرفة، عمان ٤-٥ ربيع الأول، مركز السلطان قابوس للثقافة الإسلامية، مسقط، عمان، ٣٥.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ٢٠٠٦ "نحو مجتمعات المعرفة؟" جنيف، العيد السادس لإنشاء اليونسكو ، ٣٠ أكتوبر - ٥ نوفمبر، ص ١٦.

- العمل في فريق متكامل.

وسلطنة عُمان ممثلة في وزارة التربية والتعليم ليست ببعيد عن تلك المتطلبات من تربية وتطوير الموارد البشرية بالوزارة ونيل نصيبها من الإنتاج المتوفر من نتاجات مجتمع المعرفة.

وأتسع مفهوم الموارد البشرية ليشمل أنشطة رئيسة متعددة يأتي في مقدمتها تحليل وتوصيف الوظائف، واستقطاب وتنمية الموارد البشرية، ومن بين هذه الأنشطة الرئيسة التي تتدرج تحت تربية الموارد البشرية ما يعرف بتوظيف وتعيين وترقية وتدريب الموارد البشرية.

واعتبر مفهوم الموارد البشرية (الإنسان) كيان مستقل، وليس تابع، وله توقعات ومطالب، وهو قوة منتجة تمثل أصلاً من أصول المنظمة والإنفاق عليهم يمثل إنفاقاً استثمارياً يعود بالخير على الجميع : الأفراد، والمنظمة، والمجتمع.

وتعتبر الموارد البشرية الجزء الأهم في بيئة التنظيم الإداري، ومفتاح النجاح الرئيس لجميع المؤسسات الحكومية منها والخاصة المتمثل في الاهتمام بالمورد البشري وتنميته بما يتواكب مع التطورات المستقبلية كأحد أهم مدخلات النظام الإنتاجي وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة ورسم معالم مستقبلها، ذلك أن المنظمات والمؤسسات الإدارية الناجحة تطبق النهج العلمي، وتحت عن الكفاءة والمهارة اللازمتين لنجاحها، وتقويتها.<sup>(١)</sup>

وتمثل الموارد البشرية أهمية كبرى لنجاح المنظمة، وإدارة وترشيد استخدام الموارد الأخرى مثل الموارد المالية، والمادية مرهون بوجود موارد بشرية تحسن استخدام تلك الموارد المتاحة، فقد أصبحت الموارد البشرية هي التي تمثل الميزة التنافسية الأهم بعد انحسار ميزة التكنولوجيا، ودرجة الحماية التي توفرها الحكومة للمنظمات.<sup>(٢)</sup>

والاهتمام بالموارد البشرية، ورعايتها يعد أهم ظاهرة تشغله بالمسؤولين الدوليين المتقدمة والنامية على السواء في وقتنا الحاضر، ويرجع ذلك إلى كون الموارد البشرية تمثل عنصراً مهماً من عناصر الإنتاج، ولا يمكن أن تتم عمليات الإنتاج والتمويل بدون توافر الخبرات والمهارات البشرية اللازمتين.<sup>(٣)</sup>

(١) موسى اللوزي (٢٠٠٢). التنمية الإدارية، ط ٢، دار وائل للنشر، عمان، ص ٢٣.

(٢) مدحت محمد أبو النصر (٢٠٠٧). إدارة وتنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل الدولية، القاهرة، ص ٣٣.

(٣) رجب عبد الحميد (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية، دن، القاهرة، ص ٢.