

إشكالية المصطلح في الفكر الإداري العربي المعاصر؛ مصطلح التأهيل المفرط Overqualification نموذجاً

د. عبدالله مداري عبدالله الحربي

أستاذ الإدارة المشارك في قسم الإدارة بكلية إدارة الأعمال بجامعة الطائف

(أرسل إلى المجلة بتاريخ 2024 / 4 / 17م، وقبل للنشر بتاريخ 2024 / 5 / 9م)

المستخلص:

على الرغم من جهود العديد من الباحثين العرب في تحليل القضايا والمشكلات التنظيمية المعاصرة، فإنَّ ثمة ضعف اهتمام، بل غياباً واضحاً من قبلهم للتصدي لقضايا وإشكالات المصطلح في الفكر الإداري العربي المعاصر؛ لذلك جاءت الدراسة الحالية لتسلط الضوء على واقع ترجمة المصطلح العلمي في السياق العربي، ومناقشة إشكاليات المصطلح في الفكر الإداري العربي المعاصر، مركزة اهتمامها على إشكالية ترجمة مصطلح التأهيل المفرط Overqualification والمصطلحات المنبثقة عنه كنماذج لهذا الواقع. ولتحقيق هذه الأهداف؛ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أنَّ ضمو الإبداع المصطلحي هو من أبرز ملامح الفكر الإداري العربي المعاصر الذي أعاق خلق مصطلحات عربية حديثة تواكب الإنتاج الغربي المستمر للمصطلحات العلمية في هذا المجال، مستشهداً بالدراسة بمعضلة ترجمة مصطلح التأهيل المفرط كمصطلح معاصر خلت منه هذه مراجع، والقواميس، والمعاجم العربية. كذلك، أشارت الدراسة إلى أنَّ عدم توفر التنسيق الكافي بين المختصين، وتباين مدراسهم واتجاهاتهم الفكرية، واختلاف جهودهم العلمية في بناء وصياغة المصطلحات، وعدم وجود جهات مركزية موحدة للترجمة والتعريب كان لها دورٌ حاسم في تشكيل هذا الواقع. وقد اختتمت الدراسة بعدد من المقترحات والتوصيات كأهمية دعم الجامعات والمراكز المختصة لإجراء المزيد من الدراسات؛ للكشف عن معوقات الفكر الإداري العربي من ناحية فلسفية وثقافية ومنهجية، وضرورة مراجعة وتحديث المعاجم والقواميس العربية بما يساهم في توحيد المصطلحات الإدارية، ويسهل على الباحثين مناقشة القضايا والمشكلات الإدارية استناداً لقاعدة لغوية سليمة ودقيقة.

الكلمات المفتاحية: الفكر الإداري العربي المعاصر، إشكالية المصطلح، السلوك التنظيمي، التأهيل المفرط.

The Problem of Terminology in Contemporary Arab Managerial Thought: Overqualification as an Example

Dr. Abdullah Medari Alharbi

Associate Professor of Management at Taif University Subspeciality: Organisational Behaviour

College of Business Administration-Department of Management

(Sent to the magazine on 17/4/2024 AD, and accepted for publication on 9/5/2024 AD)

Abstract:

Despite many Arab researchers' efforts in analysing contemporary organisational problems, there is a lack of interest and a clear absence in addressing problems of the terminology in contemporary Arab thought. Therefore, the current study came to shed light on the reality of translating scientific term in the Arab context, and to discuss problems of the term in contemporary Arab managerial thought, focusing on the problem of translating the term of "overqualification" and other terms emanating from it as examples of this reality. To achieve these goals, the study used descriptive analytical method, and concluded that the atrophy of terminological creativity is one of the most prominent features of contemporary Arab managerial thought. Such problem has hindered creation of modern Arabic terms that keep pace with continuous Western production of scientific terms in this field, citing the dilemma of translating the term of "overqualification" which is absent from dictionaries and Arabic lexicons. The study also indicated that lack of adequate coordination between specialists, diversity of their schools and intellectual trends, difference in their scientific efforts in constructing and formulating terminology, and absence of unified central bodies for translation and Arabization played a decisive role in this reality. The study concluded with a number of recommendations, such as the importance of supporting universities and specialised centres to conduct more studies to uncover obstacles for Arab managerial thought philosophically, culturally, methodologically, and reviewing and updating Arabic dictionaries and glossaries for unification of managerial terminology and facilitates researchers' discussion of managerial issues and problems based on a sound and accurate linguistic basis.

Keywords: Contemporary Arab Managerial Thought, the Problem of Terminology, Organisational Behaviour, Overqualification

أولاً: الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

إنّ نقل المعرفة المنجزة من لغةٍ إلى أخرى يكتنفه العديد من التحديات والمصاعب التي تحول دون تحقيق الغاية الأساسية منه، لكن يبدو أنّ قضية ترجمة المصطلحات العلمية أكثر صعوبةً وتحدياً للعلماء والباحثين، خاصة المتخصصين منهم في العلوم الإنسانية. فإضافة إلى ضرورة إتقان المترجم منهم للغة المترجم منها وإليها؛ فعليه أيضاً الإلمام بالثقافة، والتراث، والتاريخ الحضاريّ لكلا اللغتين. ولذلك، فصعوبة الترجمة في العلوم الإنسانية تكمن في أنّها تستخدم العديد من المصطلحات ذات الصلة المباشرة، وغير المباشرة بالإرث الثقافيّ على خلاف العلوم الأخرى كالكيمياء، والرياضيات، والفيزياء التي تعتمد بشكلٍ بَيّن على استخدام الرموز، والأعداد، والمعادلات أكثر من اعتمادها على المصطلحات والمفاهيم؛ الأمر الذي يعني أنّ التأثير الثقافيّ في المفاهيم والمصطلحات أقل في العلوم الأخيرة، وهذا بدوره يؤكد على أنّ عملية ترجمة أو بناء المصطلح العلميّ في العلوم الإنسانية في صورته الجديدة للغة المنقول إليها، تخضع لاعتبارات لغويّة وثقافيّة متعددة.

فعلى الجانب اللغوي تتكئ هذه العملية على علوم اللغة المترجم إليها، وعلى الجانب الآخر، للمصطلح حمولة دلاليّة ثقافيّة، وبالتالي، فهو منتج ثقافيّ يعبر عن الثقافة المنقول منها المصطلح، ولا بد أن يتفق مع قيم وثقافة اللغة الجديدة، ويراعي قواعدها اللغويّة. وهنا تكمن صعوبة العمل الذي يقوم به المترجم من بناء وصياغة المصطلح بما يفي بمضامينه الأساسية، وبما لا يتعارض مع القواعد، والأصول اللغويّة للثقافة المنقول إليها ذات المصطلح. إنّ منظومة المصطلحات التي تعكس خليطاً من الحقائق والنتائج والتصورات التي يتوصل إليها الباحثون حيال الظواهر والقضايا المختلفة، هي في حقيقة الأمر ركائز مهمة ودعائم أساسية لدراسات وجهود العلماء والباحثين.

على نحوٍ أدق، إنّ أهمية المصطلحات التي يستخدمها المتخصصون في الفكر الإداريّ تتجلى في كونها مدخلات رئيسة لعمليات البناء والتطوير والنقد والتقييم للنظريات والمفاهيم والممارسات الإداريّة والتنظيميّة في المنظمات المعاصرة، لكنّ المراقب لحجم وجودة المصطلحات العربيّة الجديدة في مقابل استمرار وتدفق المصطلحات الإداريّة المستجدة في السياق الغربيّ، يجد تأخراً ملحوظاً في ترجمة وتعريب هذه المصطلحات للغة العربيّة. الملفت في هذا السياق، ندرة الدراسات العربيّة المعاصرة التي تسلط الضوء على الإشكاليّة الاصطلاحيّة في مجالات الإدارة تشخيصاً لواقعها، وتطويراً لمفاهيمها ومصطلحاتها. وهذا يدل على أنّ هنالك عزوفاً واضحاً من قبل المتخصصين في هذا المجال، أضف إلى ذلك كله ما صاحب بعض الدراسات العربيّة من إهمالٍ لتبعات الترجمات الخاطئة للمصطلحات الأجنبية؛ مما ظهر في تعدد الترجمات العربيّة للمصطلح الأجنبيّ الواحد، وما انعكس في تباين الباحثين والمتخصصين في مضامين هذه المصطلحات وغاياتها.

ولذلك، فمنبع الإشكاليّة التي تطرحها الدراسة الحاليّة هو وجود مأخذ أو ثغرات اصطلاحية ولغويّة في ترجمة عددٍ من مصطلحات مجال السلوك التنظيميّ من اللغة الإنجليزيّة إلى اللغة العربيّة. ومن جانبٍ آخر، وبحكم التجربة والممارسة الفعلية في هذا المجال، فقد تلمّس الباحث، بل أدرك عمق هذه الإشكاليّة، وهو ما دفعه نحو محاولة تسليط الضوء على قضية الإشكاليّة الاصطلاحيّة في الفكر الإداريّ العربيّ المعاصر بالتركيز على مصطلح Overqualification أو التأهيل المفرط والمصطلحات النابعة منه التي تخلو منه المعاجم والقواميس العربيّة الحديثة كنماذج واقعية تؤكد على الحاجة لمزيد من الكشف في الدراسات المستقبلية عن هذه الظاهرة وأبعادها وتبعاتها على الأدبيّات الإداريّة العربيّة المعاصرة.

مشكلة الدراسة:

ظاهرة ضعف اهتمام المتخصصين في العلوم الإدارية بقضية ترجمة المصطلحات ونقلها للغة العربية باتت واقعاً لافتاً، وقضيةً مقلقةً لعددٍ من الباحثين المعاصرين، وهو ما أدى، بحسب رأي البريدي وآخرون (2023)، إلى ركود مفاهيمي وتنظيري وتطبيقي في الفكر الإداري العربي المعاصر. أضف إلى ذلك، أنّ من بين أبرز ملامح هذا الواقع أنّ الاستخدام الخاطئ لمصطلحات هذا المجال المعرفي يترتب عليه تشخيص خاطئ للمشكلات التنظيمية، وهذا بدوره يقود لطرح حلول غير واقعية (البريدي، 2009). لذلك، ولتسليط الضوء على إشكالية المصطلح في الفكر الإداري العربي، وبيان خطورة البعد الاصطلاحي، وتأثيره على البعدين الفكري والسلوكي؛ فقد جاءت الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما هو واقع ترجمة المصطلح العلمي في السياق العربي؟

السؤال الثاني: ما هي إشكاليات المصطلح في الفكر الإداري العربي المعاصر؟

السؤال الثالث: ما هي إشكالية ترجمة مصطلح التأهيل المفرط Overqualification والمصطلحات المنبثقة عنه؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. إيضاح واقع ترجمة المصطلح العلمي في السياق العربي، وبيان أهمية ترجمة المصطلحات العلمية لتطوير هذا الواقع وتنميته.
2. التعرف على قضايا المصطلح في الفكر الإداري العربي المعاصر، وتسليط الضوء على أبرز إشكالياته.
3. إبراز إشكالية مصطلح التأهيل المفرط Overqualification والمصطلحات المنبثقة عنه كنماذج لهذا الواقع.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها تعدّ تعزيزاً لما تبّه عليه النملة (2010) من أهمية إثارة الإشكال الحاصل في تعريب أو ترجمة المصطلحات والدعوة إلى مزيد من الدقة الدلالية لأي مصطلح يراد نقله للغة العربية؛ بحيث لا ينقل معه ما يحيط به من اضطراب في لغته أو يثير اضطراباً حاداً في اللغة العربية. بالإضافة إلى ذلك، تنبع أهمية الدراسة الحالية في كونها من أوائل الدراسات العربية التي تتصدى لإشكالية المصطلح الإداري في الواقع العربي، وبخاصة مصطلح Overqualification. كما أنّها امتدادٌ للجهود العربية القليلة في هذا المجال (البريدي، 2009؛ البريدي، 2011؛ البريدي وآخرون، 2023؛ الحربي، 2020). على سبيل المثال، إنّ مما يمكن أن تساهم به هذه الدراسة، على غرار دراسة البريدي (2009)، هو معالجة الظواهر التنظيمية من ناحية معرفية وفلسفية تجريدية غفل عنها الكثير من الباحثين والمهتمين بدراسة ومناقشة القضايا والمشكلات الإدارية والتنظيمية. كما أنّها جاءت كصدى لما أشار إليه البريدي (2011) من أهمية بذل الجهود البحثية والمؤسسية من أجل تسهيل عملية بناء وتأسيس ما أسماه بعلم المصطلح الإداري أو الاصطلاحية الإدارية، مشدداً على ضرورة ربطه بعلم السلوك التنظيمي؛ نظراً لارتباطه الوثيق بقضية المصطلحات، ومعالجته للعديد من المسائل الإنسانية في بيئة العمل كالإدراك، والتفكير، والإبداع، والتحفيز، والاتجاهات، والثقافة، وغيرها من الموضوعات الأخرى.

منهج الدراسة:

يزعم سرحان (2015) أنّ المنهج الوصفي هو الأنسب لدراسة المصطلح ووصف إشكالاته، خاصة أنّ المصطلح الإداري في الأساس يعد ظاهرة علمية يمكن وصفها كمّاً وكيفاً. ويضيف بأنّ هذا المنهج يساعد في التشخيص الوصفي والتقييمي في الوقت ذاته؛ لذلك، وبناءً عليه، تبنت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على وصف الظاهرة محل الدراسة، وتحليل أبعادها وخصائصها للوصول إلى استنتاجات ومقترحات تساهم في مواجهة ومعالجة الإشكالية التي اهتمت الدراسة الحالية بدراستها وتحليلها.

ثانياً: الإطار النظري

المبحث الأول: واقع ترجمة المصطلح العلمي في السياق العربي:

من أبرز ملامح الفكر الإداري المعاصر أنَّ مفاهيمه، على الرغم من أنَّها أقل دقةً وشمولاً مقارنةً بمصطلحات العلوم الطبيعية، تتنامى بشكل مطرد، وجهود المتخصصين فيه متراكمة ومتجددة بشكل ملحوظ، ويعود ذلك إلى الحراك والنمو التنظيمي للمنظمات المعاصرة الذي يتسم بالديناميكية والتغيير المستمر. هذا إلى جانب ما أضافته الأساليب والمناهج والاستراتيجيات الحديثة المستخدمة في هذه المنظمات، والصلة الوثيقة التي تربط علم الإدارة وفروعه المتعددة بالعديد من العلوم الاجتماعية والبحث والتقنية والعديد من العلوم الأخرى من إدخال مصطلحات وافرة، وإثراء وتطور لأدبيات هذا الفكر (فرسوني، 1984). ولذلك، فللترجمة دورٌ بارزٌ ومحوريٌ في نقل وتبادل المنافع والتجارب العلمية والمعرفية بين الحضارات المختلفة.

الترجمة هي عملٌ إبداعيٌ يتطلب مهارةً وإتقاناً لغتين مختلفتين، والأهم من ذلك امتلاك القدرة على الموازنة بينهما من خلال الحفاظ على أعراف وقواعد وأصول هاتين اللغتين دون الإخلال بالمعنى أو المعاني المقصودة من العمل الأصلي. وهي أيضاً قديماً وحديثاً وسيلةٌ لا غنى عنها في نقل معطيات الحضارة من أمة إلى أخرى، وإلا كانت العزلة الثقافية هي واقع الأمم والشعوب، كما يصف ذلك سرحان (2014). وفشو الترجمة في المجتمع العربي أصبح واقعاً بارزاً وجلياً حتى كادت تتغلَّب على التأليف لدى بعض المستويات الفكرية ممن يعملون في حقل العلوم الإنسانية أو التجريبية. ومع ذلك، فالمشكلة الحقيقية التي تواجهها حركة الترجمة العربية أمران أساسيان، هما: غياب الخطط المحكمة التي تقرر أولويات ما يُترجم إلى العربية، وضعف المترجمين العرب في لغتهم الأم أمام التعبيرات الأجنبية الوافدة لا سيما المصطلحات الجديدة منها بخاصة (سرحان، 2014).

بشكل أكثر دقة، قدّم الحمصي (2004) سرداً لمشكلات الترجمة ومصاعبها سواءً على المستوى اللغوي أو الثقافي. فمن أبرز هذه المشكلات، إضافة إلى اختلاف الأبنية الصرفية والمعجمية والنحوية والدلالية لكلا اللغتين المنقول منها والمنقول إليها، تباين العادات والتقاليد والثقافات، وما قد تشكله من مصاعب للمترجم في نقل مضامين ودلالات الكلمات. وفي كل الأحوال تساهم القواميس والمعاجم في تسهيل مهمة المترجمين لتجاوز الإشكاليات المتعلقة بنقل المعاني المباشرة للكلمات، لكن تزداد الصعوبة أمامهم في مواجهة الكلمات والمصطلحات ذات الإيحاءات والمعاني غير المباشرة، بل تزداد مهمتهم أكثر تعقيداً عند ترجمة الأعمال الفنية الإبداعية كالشعر، والقصة، والرواية، والموروثات الشعبية، والأمثال، والأقوال المأثورة، كما أشار الحمصي (2004). أي أنه يمكن إيجاز هذه المشكلات في أنَّها مشاكل سطحية ظاهرة (لغوية)، ومشاكل عميقة غير ظاهرة (ثقافية). إضافة إلى ذلك، إنَّ بعض الكلمات والمصطلحات في لغة ما ليس لها ما يقابلها في لغة أخرى؛ مما يجعل من الضرورة اقتباس عدد من الكلمات من لغة أو لغات مختلفة، وهذا واقع في اقتراض اللغات الأوروبية العديد من المفردات من اللغة العربية، على سبيل المثال، والعكس بالعكس.

تعريف المصطلح:

المصطلح هو لفظٌ منقولٌ من معناه اللغوي إلى معنى آخر متفقٌ عليه بين طائفة مخصوصة (خسارة، 2008) بهدف التواصل والتفاهم فيما بينهم (سرحان، 2014). وهذا يعني بعبارة أخرى، أنَّ المصطلح يهتم ويركِّز على الدلالة اللفظية للمفهوم بلفظ قابل للفهم والتداول بين المتخصصين في مجاله. وهي أيضاً، وفقاً لوصف بلعيد (1995)، مجموعة المفردات الخاصة بنشاط علمي معيّن، ومع تكوّن العلوم والمعارف الإنسانية، تخصصت هذه الدلالة لتعني الكلمات المتفق على استخدامها بين أصحاب التخصص الواحد للتعبير عن المفاهيم العلمية لذلك التخصص؛ ولذلك، لا غرابة أن تعدُّ المصطلحات خزاناً ومستودعاً لرموز طائفةٍ مخصوصةٍ تعارفت على مفاهيم محددة تدل عليها تلك الرموز، حسب وصف سرحان (2014).

على الجانب الآخر، يوسّع المعجم الوجيز (1980) من دلالة المصطلح بحيث تشمل الرمز ولا تقتصر على اللفظ فحسب، فهو اتفاق في العلوم والفنون على لفظ أو رمز معين لأداء مدلول خاص. وهذا بدوره يشير إلى ما اتفق عليه المتخصصون في علم من العلوم على استخدام رمز محدد للدلالة على مفهوم محدد، على سبيل المثال يستخدم علماء الرياضيات رمز $\geq$ للدلالة على أكبر من أو يساوي. وبناءً عليه، فكل مصطلح هو لفظ أو رمز متفق عليه بين المتخصصين للتعبير عن مفهوم محدد.

أهمية المصطلح:

يعتقد سرحان (2014) بأنه ليس ثمة علم من العلوم أو فن من الفنون مكتمل الأركان والمفاهيم يخلو من مفردات تحقق التفاهم والاصطلاح بين المشتغلين به والمهتمين بقضاياها، لكن الأهم من ذلك أن دقة الترجمة عامل حاسم في قبول المصطلح وشيوعه وثباته، ولا يمكن تسويق الترجمات غير الدقيقة بتوارد وتواتر المصطلحات الأجنبية؛ لأن ذلك يؤدي إلى خلل مفاهيمي وتنظيمي (سرحان، 2015). في هذا الصدد، حذر بوعبدالله (2002) من خطورة وضع المصطلحات الخاطئة أو حسب تعبيره الفشل في اختيار المصطلحات Terms المناسبة الدالة على المعاني المقصودة (المفاهيم Concepts)؛ حيث قد يسيء ذلك إلى اللغة من حيث بنيتها وقواعدها وأنماطها الداخلية وفلسفتها ووظائفها أكثر مما يثريها ويطورها؛ ولذلك، فالاتفاق الاصطلاحي بين المتخصصين في كل مجال معرفي له دور جلي في إثراء اللغة والحفاظ على توازنها اللساني والاجتماعي والعلمي.

ومما يؤكد على ضرورة العناية والاهتمام ببناء المصطلحات، حسب وجهة نظر النملة (2010)، أن إهمال صياغتها بشكل لائق سيؤدي إلى إهمال في المعنى وإضاعة للمفهوم، بل ربما قلبت هذه المصطلحات دلالة المفهوم من السلبية إلى الإيجابية أو العكس. ومن هنا يتضح خطورة الاضطراب في المصطلحات وما تفضي إليه من تأثير وتحريف في معاني المفاهيم ومدلولاتها الأساسية؛ مما يعني أن المصطلحات ينبغي أن تتكيف مع المفاهيم ولا تحيد عن مدلولاتها، لا أن تتكيف المفاهيم مع هذه المصطلحات (النملة، 2010).

خصائص المصطلح الفعال:

لخص البريدي (2009) أهم الخصائص التي ينبغي أن يتصف بها المصطلح الفعال لكي يسهم في تجنب الإشكالية الاصطلاحية في العلوم الاجتماعية، وبخاصة في العلوم الإدارية، وهي على النحو الآتي:

1. الدقة والوضوح في دلالة المصطلح على المعاني المراد التعبير عنها باستخدام المصطلح دون حاجة إلى شروحات أو توضيحات إضافية.
2. الشمولية في دلالة المصطلح لهذه المعاني.
3. أن يكون للمصطلح موقع في المجموعة الاصطلاحية التي تعالج موضوعاً محدداً داخل منظومة علمية معينة؛ أي تحديد ما إذا كان المصطلح يمثل مصطلحاً أساسياً أو فرعياً.
4. أن يكون المصطلح متصفاً بالعدوية الصوتية والمرونة التركيبية.
5. أن يكون صيغة المصطلح ومعناه معينين على سرعة فهمه وسهولة استذكاره من خلال قصر لفظه وسهولة نطقه.
6. أن يكون المعنى الاصطلاحي مقبولاً أو سائغاً في إطار اللغة العربية.
7. أن يتفق المتخصصون على دلالاته الاصطلاحية؛ مما يمهّد لاستخدامه بطريقة موحدة ومنضبطة.

ومع ذلك لا تخلو الساحة الفكرية العربية من أفراد يصوغون المصطلحات المناسبة في مجال تركيزهم العلمي أو الفكري، لكن يواجه جهودهم العديد من التحديات. ولعل من أبرز هذه التحديات عدم وجود المصطلح الحاضر الذي يناسب ما في أذهان هؤلاء المتخصصين من مفاهيم أو ربما لقصور منهم في تتبع أصول وجذور المصطلح في التراث العربي الإسلامي أو ربما لأنهم لم يقتنعوا بما هو موجود لأسباب تتعلق بعدم قناعتهم باللغة نفسها أو بعدم إحاطتهم بمقدرة اللغة على الصياغة الاصطلاحية التي خاضها السابقون

أو ربما لأنّ بعضهم يريد أن يستأثر بصياغة المصطلح لينسب إليه فيما بعد، ويرون أنّه يقصر دون التعبير عن المفهوم، ولذا لا يُستغرب إذا ما قيل أنّ مصطلح ما يعود إلى مفكر محدد (النملة، 2010).

واستدراكاً على ما أشار إليه النملة (2010) أنّها؛ فإنّ استمرار التطور في الحياة المعاصرة، ونشوء ظواهر إنسانية حديثة، وبروز مصطلحات مستجدة تستلزمها طبيعة هذه الحياة المتجددة، كان له دور بارز في تشكيل صعوبة بالغة للمختصين في كل حقل معرفي لصياغة وبناء وتوليد المصطلحات الجديدة والملائمة لكل حقل لمواجهة الكم الهائل من المفاهيم الجديدة النابعة من هذا التطور السريع للحياة المعاصرة. في هذا الصدد، يشير عددٌ من الباحثين إلى أنّ ما يدخل الاستخدام اليومي دولياً من المصطلحات في مختلف فروع المعرفة ما يقارب خمسين مصطلحاً يومياً؛ أي نحو عشرين ألف مصطلح سنوياً (خسارة، 2008)، بل إنّ البريدي (2009) أكد أنّ بعض التقديرات تشير إلى أنّ الفكر الغربي ينتج سنوياً ما يقارب ضعف هذا العدد (أربعين ألف مصطلح).

ركائز مهمة في ترجمة المصطلحات العلمية:

بالرغم من صعوبة الترجمة، وبخاصة ترجمة المصطلحات المتخصصة، فإنّه يمكن التغلب عليها، حسب وجهة نظر النملة (2010)، بالرجوع إلى العلماء وأهل الاختصاص من خلال البحث عن مصطلح يؤدي المفهوم المراد في ظل عدم وجوده في المعاجم وقواميس المصطلحات. إنّ وضع المصطلحات ليس بالأمر الهين اليسير؛ لأنّها تقتضي من المترجم بالضرورة فهم مضامين ودلالات المفاهيم والألفاظ أو المصطلحات المراد ترجمتها وفقاً لسياق اللغة الأم/المصدر Source Language، كما ينبغي عليه تبني الأدوات والآليات، بل الإجراءات المعرفية الملائمة التي تساعد في نقل معاني هذه المصطلحات والأفكار التي تستنبطها من اللغة المصدر إلى اللغة المراد الترجمة إليها/الهدف Target Language بلغة مفهومة وقابلة للتداول.

بعبارة أخرى، يجب أن يكون المترجم متقناً للغة المصدر، و متمكناً من لغة الهدف، وواعياً ومدركاً لموضوع الترجمة ومجالها، وكذلك ملماً بالمبادئ الأساسية للترجمة وأصولها، هذا فضلاً عن أن يكون لديه معرفة عميقة بقوانين وقواعد وأصول اللغتين وخلفياتهما الثقافية والحضارية والتاريخية. مع التنبيه على أنّه ليس بالضرورة أنّ من يجيد لغتين يجيد فن الترجمة والنقل بينهما، بما في ذلك القدرة على صياغة المصطلحات (النملة، 2010).

لذلك، فإنّ مما يجب مراعاته عند بناء أو صياغة مصطلح لغويّ جديد كترجمة لمصطلح غير عربي ما يلي:

- التحديد الدقيق لمضمون المفهوم المراد ترجمته أو شق مصطلح له وفقاً لما ورد في اللغة الأم.
- اختيار مصطلح ملائم، إن وجد، أو صياغته بما يعبر عن هذا المضمون ولا يخرج عن دلالاته.
- صياغة مصطلح واضح ودقيق وفي أقل عدد ممكن من الكلمات وخال من حروف العطف والاستدراك.

إنّ الترجمة الخاطئة لا يقتصر ضررها على النقل الخرف للمضامين والغايات الأساسية للمصطلحات في اللغة الأم، بل يتعداه إلى خلق مصاعب للمتلقين في اللغة المترجم لها تحول دون الفهم الصحيح لهذه المضامين. ما هو أبعد من ذلك، أنّ الترجمة الخاطئة وطرح ترجمات مختلفة لمفهوم معين يحدث لبساً في المفاهيم وخطأً في المصطلحات؛ مما يعمّق من تباين الجهود العلمية والبحثية في دراسة هذه المصطلحات، ويوسع من الفجوة بينها.

المبحث الثاني: إشكاليات المصطلح في الفكر الإداري العربي المعاصر:

معوقات ترجمة المصطلح في الفكر العربي المعاصر:

يؤكد الناهي، شري، وحسنين (2012) على أنّ مشكلة المصطلح العلمي ودلالات استعماله في السياق العربي لم تكن بالأمر المستجد، بل هي مشكلة مطروحة دائماً؛ لكون التطور والاتصاف بالعلوم لا يمكن أن ينفك وينتهي يوماً بعد يوم، واستمراريتها أزليّة.

ولذلك، ولمواجهة هذه المعضلة، ولضمان استمرارية بث روح العلوم الجديدة إلى اللغة العربية؛ فقد لجأ اللغويون العرب إلى وسائل متعددة لنقل المصطلح كالترجمة أو الاشتقاق أو المجاز أو النحت أو التعريب أو ما عداها من البدائل المتاحة في علم اللغة العربية (انظر سرحان، 2014). على سبيل المثال، إن أرادوا اشتقاق مصطلح فإنهم يلجؤون لاشتقاق كلمة جديدة (المصطلح) من أصل كلمة عربية للدلالة على المعنى العلمي الجديد (الاشتقاق)، وإن أخفقوا في ذلك أدخلوا تلك الكلمة الأعجمية على اللغة العربية وطبقوا عليها قواعد اللغة العربية المتبعة (التعريب) (الناهي، شري، وحسين، 2012).

وعلى كل حال، هنالك العديد من الإشكالات التي واجهت العلماء والمتخصصين العرب في نقل المصطلحات وترجمتها إلى اللغة العربية وللمزيد في الجانب؛ يمكن العودة إلى (لجنة اللغة العربية والذكاء الاصطناعي، 2023)، لعل من أبرزها ما يلي (فرحات، 2008):

- غياب التنسيق والتعاون بين واضعي المصطلحات في الدول العربية.
- تباين الفصيلة اللغوية بين اللغة العربية واللغات الأجنبية الأخرى: هذا العامل ساهم في صعوبة ترجمة المصطلحات أو تعريبها. على سبيل المثال، تعتمد اللغات الأوروبية على عدد من التقنيات لتوليد المصطلحات كالسوابق، واللواحق، والنحت، والمختصر، لكن، في المقابل، تولي اللغة العربية لتحقيق هذا الغرض الاشتقاق والتعريب العناية البالغة، ولا تهتم بالنحت إلا استثناءً.
- استمرارية الجدل بين المحافظين والمجددين: تعاني الجهود العربية في هذا المجال من تحفظ أو ربما تشدد المحافظين الذين لا يمتحنون، بل لا يعدون كلام المحدثين أو المولدين من كلام العرب. وهذا ما ضيق الإبداع في اللغة العربية وجعلها أقل قدرة على توليد المصطلحات وصياغتها لتواكب الحياة المعاصرة.
- قصور مجامع اللغة العربية في نشر إنتاجها المعرفي في المجتمع العربي: هذا كان له أثره في ابتعاد القارئ والباحث المتخصص عن استخدام المصطلحات التي أقرتها هذه المجامع. أضف إليه، أن معظم هذه المجامع يركز على القضايا اللغوية المحلية دون الاهتمام بالرصيد اللغوي المشترك مع بقية الدول العربية؛ أي أن لديها نزعة محلية في وضع المصطلحات.

ولمواجهة إشكالية ترجمة المصطلح العلمي في الفكر العربي المعاصر تبدو الحاجة ماسة للتوحيد المصطلحي؛ أي استعمال المصطلح ذاته للدلالة على المعنى أو المفهوم الواحد الذي هو العمل الدؤوب الذي يقوم به المتخصصون سواء كانوا هيئات أو أفراداً؛ وذلك لتفادي تعدد المسميات أو الترادف بين المصطلحات، ولتحقيق أفضل المستويات في اتصال المتخصصين فيما بينهم (فرحات، 2008). ولإبراز هذه الإشكالية واقعياً، ولتسليط المزيد من الضوء على هذا الجانب؛ فإنّ المبحث التالي يقدم عدداً من البراهين عن هذا الواقع، بالتركيز على مجال الإدارة.

أسباب ضعف فعالية المصطلح الإداري في البيئة العربية:

- يعتقد البريدي (2009) أنّ عملية النقل والترجمة هي الممارسة السائدة في عالم المصطلحات في الفكر العربي المعاصر ومنه الفكر الإداري بمختلف فروعه، كما أنّه لخصّ ضعف فعالية المصطلح الإداري في البيئة العربية في أربع إشكالات رئيسية، هي:
- ضعف البعد المعرفي المتمثل في عدم قدرة بعض المصطلحات العربية عن استيعاب الجوانب المختلفة للموضوع المراد التعبير عنها، وعدم اشتغالها على الغاية الأساسية التي وضعت من أجلها.
- ضهور الإبداع المصطلحي المتجسّد في ضعف الإبداع في إيجاد مصطلحات جديدة وترجمات حديثة للعلوم الاجتماعية والإنسانية بعامّة، والعلوم الإدارية منها بخاصّة.
- غياب التراكمية المصطلحية الناتج عن عدم توفر التنسيق الكافي بين الباحثين والمختصين، بل تباين المدراس والاتجاهات الفكرية والمنهجية وما تنتجه من ترجمات متضاربة، وعدم وجود جهات مركزية موحدة للترجمة والتعريب على مستوى العالم العربي.

- التحيز الاصطلاحي؛ حيث تتأثر صياغة المصطلح العلمي باتجاهات المترجم وثقافته سواء لمراعاة السياق الثقافي الجديد أو نتيجة لاختياراته واجتهاداته الشخصية.

واقع ترجمة المصطلحات الإدارية في السياق العربي:

يؤكد سرحان (2014) على أنّ وضع المصطلح الإداري العربي المعاصر تعثره بعض الصعوبات الذاتية الكائنة في ذات المصطلح؛ حيث يشترك ويتأثر ويرتبط ارتباطاً واضحاً بمفاهيم مصطلحات العلوم الأخرى كالفلسفة أو التقنية أو علم النفس أو الاقتصاد أو القانون، أو ربما يكون مستقى أو متأثراً ببعض المصطلحات العلمية التجريبية، وهذا بدوره يشكل صعوبة على المترجم؛ حيث يستدعي ذلك ضرورة الإحاطة والفهم بمفاهيم ومصطلحات تلك العلوم ليعي ويدرك مضامين ومعاني المصطلح في صورته الإدارية والتنظيمية. فالدرية والإلتقان اللغوي ملاذ آمن للمصطلحين، وحصانة قوية تُكسب المصطلح شرعيةً وملاءمةً وشيوعاً بين مستخدميهِ. هذا إضافة إلى تباين واضعي المصطلحات الإدارية العربية من حيث اختيار مصطلحاتٍ غير مستعملة أو غير شائعة وذلك في حال الترجمة أو اختيار مصطلحاتٍ معربة أو دخيلة في حال التعريب، وربما يختار بعضهم صيغة الجمع في هذه المصطلحات، وآخرون صيغة المفرد (سرحان، 2014).

وعلى الرغم من أنّ الدراسة الحالية تتقاطع في بعض جوانبها مع عدد من المجالات البحثية خارج مجال تركيزها الأساسي، الإدارة والدراسات التنظيمية، كالترجمة وعلم المصطلح واللغة العربية وخلافه، لكنها في الوقت ذاته تستمد من هذه الأدبيات، وتحاول أن تطوّر من خلالها فكرتها المركزية. هذه الدراسة معنيةً بتبيان ما يواجهه باحثو الدراسات الإدارية والتنظيمية من إشكالات فكرية، خاصة ما يتعلق منها بترجمة المصطلحات الإنجليزية الحديثة التي لا يوجد ما يقابلها في اللغة العربية. وتعزيزاً لهذا الهدف؛ يضيف هذا المبحث جانباً لا يقل أهمية عن الجوانب التي تمت الإشارة إليها سابقاً، ألا وهو محاولة كشف جانبٍ من التضارب والتناقض بين الباحثين العرب في ترجمة المصطلحات الإدارية المستمدة من الأدبيات الغربية. وفي سبيل ذلك؛ سيسلط الضوء على عرض نماذج مختارة تؤكد حجم الإشكالية.

فعلى الرغم من التمايز الواضح في الأدبيات الغربية بين مفهومي الالتزام التنظيمي Organisational Commitment، والولاء التنظيمي Organisational Loyalty، فإنّ بعض الدراسات العربية تعتبر أنّ هذين المفهومين المختلفين مفهوم واحد. فمصطلح Or-ganisational Commitment من وجهة نظر كل من الجرايدة والناعي (2019)، والعجمي (1998)، والعجمي (1999)، والسعود وسلطان (2009)، والفهداوي والقطاونة (2004)، و (Suliman and Al Kathairi 2013) -على سبيل المثال- هو نفسه الولاء التنظيمي، في حين أنّ أغلب الأدبيات العربية المعاصرة تترجم هذا المصطلح بأنّه الالتزام التنظيمي، وهو الأقرب للصواب.

كذلك، مما يشير الاستغراب أنّ بعض الباحثين العرب يترجم مصطلح Affective Commitment بأنّه الالتزام العاطفي والالتزام المؤثر في دراسة واحدة. فعلى سبيل المثال، خير الدين والنجار (2017) يتفقان (نظرياً) في ترجمتهما لهذا المصطلح مع الأدبيات العربية السابقة باعتباره الالتزام العاطفي، لكنهما يترجمان هذا المصطلح بأنّه الالتزام المؤثر في الجانب الميداني من دراستهما. في هذا الصدد، يررر العفيف (2018) هذا الواقع العلمي حينما يشير إلى أنّ الالتزام التنظيمي كغيره من المصطلحات المعربة التي تناولتها العديد من الدراسات العربية المعاصرة، واستخدمته تحت مسميات مختلفة، مثل الالتزام التنظيمي، والولاء التنظيمي، والانتماء التنظيمي، لكن في حقيقة الأمر يعدّ هذا خلطاً للمفاهيم التنظيمية، وعدم دقة في نقل وترجمة المعنى الصحيح لها.

بالإضافة إلى ذلك، يُترجم مصطلح Engagement عادةً على أنّه الاندماج في العمل (العتبي، 2018؛ محمد، 2020)، لكن ترجمه آخرون بمعنى مخالف لواقع المعنى الحقيقي لهذا المصطلح على أنّه الارتباط الوظيفي (العنقري والمغربي، 2012) وتبعهم في ذلك

مؤخراً الماضي والشينفي (2021)، كما ترجمه الملا وإبراهيم (2016) بأنه الالتزام بالعمل. وجه الغربة هنا أنّ الباحثين الأخيرين قد نبها على أنّ مصطلح Engagement يمكن ترجمته بعدة معاني منها الالتزام، والانغماس، والاستغراق، والانشغال، إلا أنّهما تجاهلا المعاني الثلاثة الأخيرة لهذا المصطلح، وهي الأقرب للمعنى المقصود بذات المصطلح، واعتمدا المعنى أو الترجمة الخاطئة (الالتزام). وهناك أمثلة أخرى تؤكد تباين الباحثين في ترجمة المصطلح وعدم اتفاقهم على صورة محددة له. على سبيل المثال، على الرغم من أنّ الحربي (2023) قد ترجم مصطلح Person-Environment Fit بأنه ملائمة الفرد-البيئة، إلا أنّه عاد في دراسة لاحقة وترجمه بشكل أكثر دقة بأنه ملائمة الفرد-بيئة العمل (الحربي، 2023). كذلك، ترجم الملا وإبراهيم (2016) هذا المصطلح بأنه ملائمة الفرد مع بيئة المنظمة، وترجمته طه (2021) بأنه توافق الفرد مع البيئة، وبصيغة مختلفة، لكنّها مقاربة، في حين عبّر عنه العتيبي ومبارك (2018) بأنه المواءمة بين الموظف والمنظمة. هذه الجهود الأخيرة، وإن لم تتعد كثيراً في ترجمة المصطلح كما هو بيّن في الأمثلة آنفة الذكر، فإنّها مثلاً واضح لاختلاف الباحثين والمختصين في هذا المجال في عدم استخدامهم ترجمة موحدة لذات المصطلح، وتباينهم في استخدام مترادفات مختلفة له.

وبناءً عليه، يمكن القول أنّ ثمة لبس في الأدبيات الإدارية العربيّة حيال ترجمة العديد من المصطلحات في مجال الإدارة، ولا غربة أن ينعكس هذا اللبس على الواقع العمليّ حيث أدى إلى اضطراب في المعالجات المفاهيميّة والإجرائيّة في السياقين العلميّ والتطبيقيّ على حدٍ سواء، كما نبه على ذلك مؤخراً البريدي وآخرون (2023).

المبحث الثالث: إشكالية مصطلح التأهيل المفرط Overqualification والمصطلحات المنبثقة عنه:

واقع ترجمة مصطلح التأهيل المفرط Overqualification:

إنّ سياق وواقع الأمر يقتضيان بالضرورة تناول الجانب المعجمي واللغوي للمصطلح المختار دراسته، التأهيل المفرط، والمصطلحات المنبثقة عنه؛ تمهيداً لإبراز الإشكالية التي تهدف الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء عليها وتبيان عمقها، بل أثرها في تناول قضايا ومشكلات الفكر الإداري العربي المعاصر، السلوك التنظيمي منه بخاصة. في هذا السياق، يجادل البريدي (2009) بأنّ العلاقة الوثيقة بين حقل السلوك التنظيمي والقضايا الاصطلاحية في العلوم الإدارية تتمحور حول أن السلوك التنظيمي يتناول بالدراسة العديد من الموضوعات شديدة الارتباط بقضية المصطلحات كالإدراك، والتفكير، والإبداع، والتحيّز، والاتجاهات، والثقافة.

الواقع أنّ حداثة هذا المصطلح في سياقه الغربيّ الذي هو مصدر هذا المصطلح في ظل قلة وضعف جودة، بل انخفاض حجم المنتج العلميّ العربيّ هذا عدا بطء جهود الترجمة العربيّة في مواكبة المستجدات العلميّة المعاصرة كان لها جميعاً دورٌ بارزٌ في خلو الأدبيات العربيّة من ترجمة أو تعريب أو أي صورة من صور نقل مصطلح Overqualification إلى اللغة العربيّة. أضف إلى ذلك، ضعف اهتمام بحوث ودراسات الترجمة العربيّة بإشكالات الترجمة وقضاياها المرتبطة بمجالات الإدارة المتعددة، والسلوك التنظيمي منها بخاصة (البريدي، 2009). كذلك، ظهور مصطلح Overqualification مهّد لظهور مفاهيم ومصطلحات جديدة منبثقة عنه، وهذه الأخيرة وسّعت من فهم الظاهرة وزيادة إدراك معالمها.

إنّ المدقق للقواميس والمعاجم العربيّة العامة والمتخصصة منها في العلوم الإداريّة يجد -بلا ريب- أنّها لم تعتن بترجمة مصطلح Over-qualification، بل لم تقدّم أيّ مصطلح عربيّ موازٍ له، كما أكد ذلك الحربي (2020)، مع تجاهل واضح لترجمة بقية المصطلحات الأخرى المتعلقة والمقاربة لهذا المصطلح. المبحث التالي سيناقد بمزيد من التفصيل هذا الواقع.

تفكيك مصطلح التأهيل المفرط Overqualification:

ليبان أبعاد الإشكالية التي اهتمت بها الدراسة الحالية تطبيقياً؛ يجدر أولاً تفكيك مكونات مصطلح Overqualification، ومن ثم تخصيص المبحث التالي لترجمته. بشكل عام يمكن القول إنّ هذا المصطلح يشتمل على كلمتين الأولى منهما وصفٌ للثانية over، والثانية كلمة أساسية/الموصوف qualification. تعدّ كلمة over إحدى الأدوات اللغوية في اللغة الإنجليزية التي تسمى Prefix؛ أي البادئة، وهي أداة تتصدّر الكلمة لتغيير معناها الأصلي أو لصياغة كلمة أخرى جديدة، كما أشار البعلبكي منير والبعلبكي رمزي (2008). ووفقاً للمعاجم والقواميس العربية، تأتي كلمة over بعدة معاني منها مُفْرِط، ومتجاوز الحد، ومُبالغ فيه، وفوق الحاجة، وزائد، وفائض (البعلبكي، 2004؛ البعلبكي منير والبعلبكي رمزي، 2001؛ البعلبكي منير والبعلبكي رمزي، 2008)، وهي، حسب رأي سرحان (2014)، تعني الإفراط؛ أي الزيادة فيما لا يلزم أو مجاوزة الحد في الزيادة.

من جانب آخر، إذا ما ارتبطت هذه الكلمة (over) بكلمات أخرى فإنّها تعطي مدلولات جديدة وعميقة. فعلى سبيل المثال، تعني كلمة overwork الإفراط في العمل بتحميل العامل أو الموظف ما يزيد على قدرته، واحتماله مع عدم كفاية أوقات الراحة (سرحان، 2014). وهذا يتفق مع المعاني التي استعملها البعلبكي منير والبعلبكي رمزي (2008)؛ حيث ربطا بشكل ملحوظ في الترجمة العربية بين الصفة (مفراط) والموصوف/الاسم، أو بين الحال (بإفراط) والفعل، وذلك حينما تكون كلمة over مرتبطة بأيٍ منهما. وفيما يلي عددٌ من الأمثلة التي أوردها للتدليل على اكتساب الأسماء والأفعال معاني جديدة حينما ترتبط بهذه الكلمة:

overcommit	مفراط في الالتزام
overcompensation	الإفراط في التعويض
overconfidence	فُراط الثقة
overconfident	مغالٍ أو مفراط في الثقة
overcritical	مفراط في النقد أو الانتقاد
overeat	يأكل بإفراط
overlong	مفراط في الطول

كما أورد معجم المصطلحات الإدارية الصادر عن المنظمة العربية للتنمية الإدارية مصطلحات أخرى تتفق بشكل عام مع المعاني الواردة أعلاه، لكن مع وصف موجز لكل مصطلح (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007)، ومنها:

over-capitalization	الإفراط في الرسّلة
	(زيادة رأس المال المصدر عن القيمة الحقيقية للموجودات/الأصول)
over-specialization	التخصص المفرط

(دمج المهام والواجبات المتشابهة في وظيفة واحدة وذلك لتسهيل الاختيار، والتدريب، والإشراف للموظفين الذي سوف يؤدي هذه المهام والواجبات)

overproduction	الإفراط في الإنتاج
----------------	--------------------

(الحالة التي يزيد فيها المعروض من الإنتاج على الطلب عند سعرٍ معيّن).

overwork	الإفراط في العمل (الإرهاق)
----------	----------------------------

(العمل الذي يزيد عن قدرة واحتمال العامل البدنية، والعقلية، ومما يؤدي إلى ذلك ساعات العمل الطويلة وعدم كفاية فترات الراحة وزيادة معدل سرعة العمل).

من جانب آخر، تكاد تُجمع القواميس والمعاجم اللغوية العربية على أنّ ترجمة مصطلح qualified هي مُؤَهَّل، وكُمُو، ومتمتع بالمؤهلات، في حين أنّ كلمة qualification (مفرد) بمعنى أهلية، وكفاءة، تأهّل= حصول على شيء يؤهّل صاحبه (يجعله أهلاً لـ) (البلعكي منير والبلعكي رمزي، 2001؛ البلعكي منير والبلعكي رمزي، 2008؛ الكرمي، 1991؛ مركز البحوث والدراسات، 2003). أيضاً، جاءت ترجمة المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2007) لمصطلح qualifications (جمع) بأنّه مؤهلات (الكفاءات العلمية والمتطلبات القانونية والأخلاقية والصحية والشروط التي تتوفر في الشخص المرشح لوظيفة معينة)، ومصطلح qualified em-ployee بأنّه موظفٌ مُؤَهَّل (الموظف الذي يتمتع بإمكانيات علمية وعملية وشخصية مناسبة تحوّله القيام بأعباء الوظيفة).

كذلك، يقدّم سرحان (2014) معاني مقارنةً لهذه المصطلحات؛ حيث يترجم مصطلح qualifications بأنّه مؤهلات، وهي ما يُشترطُ للوظيفة من مستندات أو شهادات تثبت قدرات المتقدم لها وتجعله أهلاً لها، كما أنّه أيضاً يترجم مصطلح qualified بأنّه صاحب الكفاءة، والخبرة القادر على الاكتساب أو الفعل. على الجانب الآخر، قدّم مراد (1994) تعريفاً لمصطلح qualifications أقرب للدقة والشمولية؛ حيث يرى أنّه هو مجموعة المعارف والقدرات والمهارات والصفات العامة والشهادات الدراسية والخبرات والتدريبات التي حصل عليها الفرد وتؤهله للعمل. هذا التعريف يضيف جوانب أخرى للتأهيل غفلت عنها التعريفات آنفة الذكر، وهي الخبرات والتدريبات التي تساهم في تطوير وتنمية قدرات الفرد وتأهيله بشكل أفضل. جدير بالذكر أنّ الترجمة الأخيرة تأتي مقارنةً للمعنى الاصطلاحيّ للتأهيل المفرط كما سيتم الإشارة إليه في المبحث التالي.

ماهية مصطلح التأهيل المفرط Overqualification وتورجته:

ما تم استعراضه في المبحث السابق يمثّل إطلالاً موجزة لفهم مصطلح Overqualification من خلال تفكيك مكوناته اللغوية، وليس ترجمة لذات المصطلح، وهو الهدف من هذا المبحث. على كل حال، التأهيل المفرط Overqualification هو تلك الحالة الوظيفية التي يملك فيها الفرد مهارات أو معرفة أو قدرات أو مؤهلاً تعليمياً أو خبرة أو تدريباً يفوق متطلبات الوظيفة التي يعمل بها (الحربي، 2020). وفي المقابل، الموظف الذي يتفق تأهيله في هذه الجوانب مع متطلبات الوظيفة يسمى موظفاً كُفُوّاً ومُؤَهَّلاً Qualified Employee (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007). لذا، يمكن القول أنّ أصل ومنبع مصطلح التأهيل المفرط Over-qualification هو الأدبيات الغربية، بيد أنّه من الناحية الثقافية من غير الممكن اعتباره مصطلحاً متحيزاً لأنّه لا يعبر عن ثقافة اللغة المنقول منها، وفي ذات الوقت لا يعكس تحيزاً ثقافياً في لفظه العربي.

على الجانب الآخر، بالرغم من وضوح دلالة هذا المصطلح في الأدبيات الغربية المهتمة بالسلوك التنظيمي، فإنّ عدداً من العلوم الإنسانية المختلفة كالإقتصاد، والاجتماع، والتعليم تقصّر دلالته على جانبٍ دون آخر. في السياق ذاته، مع أنّ (Vaisey، 2006) يعترف بأنّ هذا المفهوم بسيط في ذاته، فإنّه يؤكد على أنّ هذا المفهوم يتنازع ويهتم به المتخصصون في التعليم وسوق العمل من منظورٍ اقتصادي، وبخاصة منهم منظّرو رأس المال البشريّ Human Capital Theorists واقتصاديو العمل Labour Economists، مع ظهور اهتمام متزايد من قبل علماء الاجتماع Sociologists.

وعلى سبيل المثال، يستخدم باحثو السلوك التنظيمي هذا المصطلح لوصف ظاهرة أوسع وذات جوانب متعددة، كما تمّ بيانه آنفاً. بعبارة أخرى، إنّ مصطلح التأهيل المفرط Overqualification الذي يبناه هؤلاء الباحثون هو مفهومٌ شاملٌ يتضمن في ثناياه كافة الأبعاد المختلفة التي تشتمل على تجاوز/إفراط في المستوى التعليمي Overeducation، أو تجاوز/إفراط في التدريب Overtrain-ing، أو تجاوز/إفراط في الخبرة Overexperience، أو تجاوز/إفراط في المهارة Overskill، أو فيها جميعاً.

وفي مقابل ذلك، يركّز الاقتصاديون المهتمون بهذا المجال بدراسة العرض والطلب للقوى العاملة الماهرة، وجدوى الاستثمار والعائد الاقتصادي على القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً مفرطاً، وبشكلٍ أدق على كيفية الاستخدام الأمثل في استثمار الطاقات البشرية من

أجل الوصول إلى الإنتاجية والرفاهية الاقتصادية (انظر على سبيل المثال Congregado et al., 2016). وفي السياق ذاته، يستخدم المتخصصون في علم اجتماع التعليم، حسب رأي (Halaby (1994، عددًا من المصطلحات كالتعليم المفرط، والإفراط في التدريب، والمصطلحات المماثلة بشكل مترادف، لكن يمكن القول إنها تدور بشكل عام حول العوائد الاقتصادية للتعليم العالي، والأجور النسبية لخريجي الجامعات، ودور عدم التوافق المهني والتعليمي في انخفاض هذه العوائد والأجور. وأخيرًا، يزعم (Vaisey (2006 أن التأهيل المفرط يحدث عندما يكون لدى العامل تعليم أكثر مما هو مطلوب لأداء وظيفته، وهذا خلط واضح للمصطلحات؛ حيث إن هذا المعنى الذي أشار إليه إنما هو جانب من هذه الظاهرة وليس ذاتها، بل هو بشكل أدق المعنى الدقيق لمصطلح آخر منبثق من ذات الظاهرة، وهو التعليم المفرط Overeducation، سيتم إيضاح ذلك في المبحث التالي. وهذا المصطلح الأخير يعبر عن عدم التوافق الملحوظ بين المؤهلات التي تم الحصول عليها والمؤهلات المطلوبة للوفاء بمتطلبات الوظيفة، كما أشار إلى ذلك (McGuinness and Wooden (2009).

المصطلحات المنبثقة عن مصطلح التأهيل المفرط Overqualification:

من اللافت للنظر أنه لم يرد بالمعاجم والقواميس العربية المصطلحات المتعلقة بالدراسة الحالية، مصطلح overqualification سوى الكلمتين التاليتين، وقد وردتا في مصدر واحد فقط (البلعكي منير والبلعكي رمزي، 2008):

فائق المؤهلات [بأكثر من المطلوب] overqualified

يفرط في التدريب أو التدريب overtrain

وربما يعود ذلك إلى عدم التحديث المستمر للمعاجم والقواميس العربية؛ حيث لا زالت تصدر طبعاتها الجديدة بعد فترات متباعدة؛ مما يفوت على الباحثين والمتخصصين متابعة المصطلحات الحديثة في اللغات غير العربية ومعرفة ترجمتها وما يقابلها من معاني في اللغة العربية.

في هذا الصدد، علّق سرحان (2014) بأسفٍ بالغ على ما أصاب المعجم الوسيط الصادر عن المجمع اللغوي بالقاهرة، باعتباره من بين أهم المعاجم اللغوية غير المتخصصة في المصطلحات الإدارية التي حظيت برضا وقبول عام من الأفراد والهيئات العلمية، بأنه نتيجة لعدم تجديد المعجم بالألفاظ المستجدة، وغفلته عن المصطلحات المشهورة، واكتفائه بالصدور على فترات متباعدة في شكل مؤلفات عادية، لا يسمع بها المثقف العربي عادة؛ مما أصابه بالهرم والشيخوخة، وفقد نشاطه الذي ألفه الناس عنه، وما عاد يهتم به إلا باحث عن خطأ عبارة أو تصويب كلمة. جدير بالذكر، أن المعجم اللغوية العربية غير المتخصصة في المصطلحات الإدارية تركز اهتمامها على وضع وتطوير المصطلحات العربية، وهي غير معنية بترجمة المصطلحات من اللغات الأخرى إلى اللغة العربية الذي هو في الواقع دور القواميس العربية.

لكن على الجانب الآخر، نبّه محمد (2012) إلى إشكالية مرتبطة باستخدام القواميس ثنائية اللغة؛ حيث إن هذه القواميس، على الرغم من أهميتها في الترجمة، لا تعطي في الغالب حلولاً مناسبة لصعوبات ومشكلات الترجمة؛ نظراً لأن الترجمة تعتمد بالدرجة الأولى على المعنى السياقي، وليس المعنى المعجمي الذي تركز عليه هذه القواميس؛ حيث إنها تعمل على حصر وتقييد معاني الألفاظ وتختار ما يفي بالمعنى المقصود من الألفاظ حسب وجهة نظر المؤلفين. وهذا يعني أن القواميس ثنائية اللغة لا تعطي معلومات كافية عن استخدام الألفاظ في إطار سياقات متعددة؛ ولذلك، فالمعنى السياقي، معنى الكلمة المترجمة على ضوء موقعها وعلاقتها بالكلمات الأخرى المحيطة بها، هو الحاسم في نقل الرسالة وإحداث التأثير المعادل في اللغة الهدف (محمد، 2012). ومع ذلك، فهذه القواميس هي أدوات معرفية جيدة، لكنها لا تكفي لمواجهة التدفق المستمر للإصدارات العلمية الحديثة، الغربية منها بخاصة، بما تحويه من علوم ومعارف تستلزم متابعتها ومواكبة ترجمتها وتضمينها في الأدبيات العربية المعاصرة أولاً بأول. والأهم من ذلك، ترجمة المصطلحات

الحديثة للمفاهيم الجديدة أو المتجددة في العلوم الإنسانية والاجتماعية والتطبيقية والبحث على حد سواء (النملة، 2010). وعلى أي حال، وفقاً للتعريف الوارد في المبحث السابق، ينبثق عن مصطلح التأهيل المفرط Overqualification عددٌ من المصطلحات الأخرى التي انفردت بترجمتها دراسة الحربي (2020)، وهي على النحو المبين في الجدول (1) أدناه. فعلى سبيل المثال، كل من تجاوز مستواه التعليمي ما تتطلبه الوظيفة من مؤهلٍ تعليميٍّ فهو ذو تعليمٍ مفرط Overeducated، ومن لديه رصيد تدريبي يتجاوز حاجة الوظيفة فهو ذو تدريب مفرط Overtrained، وهكذا بقية الأبعاد المختلفة للتأهيل المفرط.

الجدول (1) المصطلحات الإنجليزية الأساسية والفرعية للدراسة الحالية وترجمتها

الصفة Adjective	الترجمة	الاسم Noun	الترجمة
Overqualified	ذو مؤهلات تتجاوز المطلوب أو تفوق الحاجة (ذو تأهيل مفرط)	Overqualification	تأهيل مفرط أو الإفراط في التأهيل
Overeducated	ذو تعليم يتجاوز المطلوب أو يفوق الحاجة (ذو تعليم مفرط)	Overeducation	تعليم مفرط أو الإفراط في التعليم
Overexperienced	ذو خبرة تتجاوز المطلوب أو تفوق الحاجة (ذو خبرة مفرطة)	Overexperience	خبرة مفرطة أو الإفراط في الخبرة
Overtrained	ذو تدريب يتجاوز المطلوب أو يفوق الحاجة (ذو تدريب مفرط)	Overtraining	تدريب مفرط أو الإفراط في التدريب
Overskilled	ذو مهارة تتجاوز المطلوب أو تفوق الحاجة (ذو مهارة مفرطة)	Overskilling	مهارة مفرطة أو الإفراط في المهارة

المصدر: الحربي (2020) (بتصرف)

وختاماً، إنّ قيمة المصطلح، كما يرى سرحان (2014)، في استعماله وانتشاره بين أهل الوضع والاصطلاح، ولا خبر في مصطلحات مقررة علمياً عن طريق لجنة أو هيئة، ثم لا تجد طريقها إلى ألسنة الناس واستعمال المتخصصين. وبالتالي، فأئني مصطلح حديث لا يكتسب دلالة إلا من خلال الاستعمال المتكرر والتداول الواسع (الحربي، 2020). أو بعبارة أخرى، إنّ حياة وديمومة المصطلح تكمن في استمرارية وجوده ومدى مقبوليته. وهذا ما حاولت الدراسة الحالية تسليط الضوء عليه وإبرازه من حيث إنّ إشكالية مصطلح التأهيل المفرط Overqualification تمثل صورة واضحة، ونموذجاً جلياً لهذه الإشكالية.

ثالثاً: النتائج والتوصيات:

النتائج:

- على الرغم من الاهتمام المتزايد من قبل الباحثين العرب بالدراسات التطبيقية/الميدانية في العلوم الإدارية، فإنّ جهودهم في تطوير الفكر الإداري العربي المعاصر فلسفياً ومنهجياً ومفاهيمياً وتاريخياً، تعاني من نقص واضح، وبخاصة في حقل السلوك التنظيمي.
- ثمة عزوفٌ وتجاهلٌ بين من قبل الباحثين العرب نحو الدراسات العربية المعاصرة المهتمة بالبحث في الإشكالية الاصطلاحية في مجالات الإدارة تشخيصاً لواقعها وتطويراً لمفاهيمها ومصطلحاتها. هذا الواقع، وإن أسهم في ندرة البحوث والدراسات العربية في هذا المجال، فإنّه في الوقت ذاته يدل على وجود إشكالية معرفية تتجسد في عدم الوعي بخطورة البُعد الاصطلاحي، وتأثيره على البُعدين الفكري/النظري، والسلوكي/التطبيقي.
- يعاني المتخصصون في الدراسات الإدارية والتنظيمية من إشكالات فكرية تتعلق بترجمة المصطلحات الحديثة في هذا المجال، وبرز ذلك في عدد من المظاهر كالاستخدام الخاطئ، أو الترجمة غير الدقيقة، أو الاختلاف في وضع المصطلحات العربية؛ مما أدى إلى تضاربٍ وتناقضٍ فيما بينهم. وهذا بلا شك ينعكس في تشخيص خاطئ للمشكلات التنظيمية، ومن ثمّ في وضع

- حلول غير واقعية لها، وقد عرضت الدراسة نماذج تؤكد هذا الواقع.
- في ظل التطور المستمر للأدبيات الغربية في العلوم الإدارية، وتنامي ظهور مصطلحات حديثة لا يوجد لها ما يقابلها من مصطلحات عربية، تبدو الحاجة ماسة لجهود بحثية عربية مستمرة لمواكبة هذا التطور، لكن يظل من الأهمية بمكان الحذر من إهمال صياغة هذه المصطلحات بشكلٍ لائق، وبما لا يحيد عن المعنى المقصود من المفهوم، بل مراعاة دلالاته سواء كانت سلبية أم إيجابية.
 - خطورة بناء المصطلحات وصياغتها بشكلٍ خاطئ بخلاف مضامينها وغاياتها الأساسية في لغتها الأم يؤدي إلى نقلٍ محرفٍ للعلوم، ويترتب عليه تشويه هذه المعاني بما يحول دون فهمها فهماً صحيحاً من قبل المتلقي، هذا فضلاً عن أنّ وضع مصطلحات مختلفة لمفهوم محدد يحدث لبساً وخطأً يظهر أثره في تناقض الجهود العلمية والبحثية وتباينها في دراسة هذه المصطلحات، بل يوسع من الفجوة بينها.
 - من أبرز معالم واقع الفكر الإداري العربي المعاصر ضمو الإبداع المصطلحي في خلق مصطلحات عربية حديثة تواكب الإنتاج الغربي المستمر للمصطلحات العلمية في هذا المجال، وعدم توفر التنسيق الكافي بين الباحثين والمختصين وتباين مدراسهم واتجاهاتهم الفكرية، واختلاف جهودهم العلمية في بناء وصياغة المصطلحات، وعدم وجود جهات مركزية موحدة للترجمة والتعريب، وضعف اهتمام الدراسات العربية بإشكالات الترجمة والقضايا الاصطلاحية في العلوم التنظيمية.
 - من اللافت أنّ القواميس والمعاجم العربية العامة المتخصصة في العلوم الإدارية منها بخاصة، لم تعتن بترجمة مصطلح Overqualification بدرجة كافية، بل لم تقدم أيّ مصطلحٍ عربيٍ موازٍ له، هذا فضلاً عن غياب واضح لترجمة بقية المصطلحات الأخرى المتعلقة به. ويعود هذا الواقع؛ خلو الأدبيات العربية من ترجمة أو تعريب أو أي صورة من صور نقل مصطلح التأهيل المفرط Overqualification، والمصطلحات الأخرى المنبثقة عنه إلى اللغة العربية، إلى حداثة هذا المصطلح في منبعه الغربي، وبطء جهود الترجمة العربية في مواكبة المستجدات العلمية المعاصرة.

التوصيات:

- بناءً على الاستنتاجات السابقة، فإنّ الدراسة الحالية توصي بما يلي:
- ثمة حاجة ماسة لمزيد من البحوث والدراسات التي تعمق من كشف معوقات الفكر الإداري العربي المعاصر من ناحية فلسفية، وثقافية، ومنهجية، وتقنية.
- أهمية دعم الجامعات والمراكز العربية للمشاريع البحثية والكراسي العلمية من حيث تمويل الندوات والمؤتمرات والدراسات التي تهتم بمناقشة وتحليل القضايا والإشكالات العلمية في الفكر الإداري العربي.
- ضرورة مراجعة وتحديث المعاجم والقواميس العربية التي تقدمها المنظمات والأفراد بشكل دوري وتخصيص مواقع إلكترونية تليق بما على غرار المعاجم اللغوية الإنجليزية على سبيل المثال Longman, Oxford, Collins, Cambridge التي تُحدث بشكل مستمر في مواقعها الإلكترونية مع إصدار نسخها الورقية المحدثة بشكل دوري.
- اقتضت الدراسة الحالية على مصطلح Overqualification باعتباره نموذجاً لإشكالية المصطلح في الفكر الإداري العربي المعاصر، ولا يزال المجال واسعاً للباحثين لتناول وتحليل مصطلحات إدارية أخرى تعاني من الإشكالية ذاتها كمصطلح Underqualification الذي هو المصطلح المقابل والمناقض لهذا المصطلح.

مساهمات الدراسة:

فيما يلي أبرز المساهمات التي يمكن أن تكون الدراسة الحالية قد قدّمتها:

أولاً: حاولت الدراسة الحالية الإضافة للمكتبة العربية، وذلك من خلال تجديد وإعادة التذكير بما أثارته الأدبيات العربية السابقة من أهمية ترجمة المصطلحات العلمية الحديثة في مختلف مجالات العلوم والمعرفة، وضرورة توحيدها، لكنّها لفتت الانتباه إلى خطورة تناقض جهود الباحثين العرب في ترجمة المصطلحات الإدارية المستمدة من الأدبيات الغربية، بل شدّدت على أهمية توحيد المصطلحات في حقل السلوك التنظيمي، بخاصة المترجمة من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية.

ثانياً: ستسهم الدراسة الحالية في تسليط الضوء على الإشكالية الاصطلاحية في هذا الحقل من خلال مناقشة وتحليل مصطلح Overqualification والمصطلحات النابعة منه كنماذج واقعية لهذه الإشكالية. وبالتالي، ستحاول سد الفجوة البحثية في الأدبيات العربية المتمثلة في تجاهل مناقشة هذه القضية، وبخاصة تفكيك هذا المصطلح والمصطلحات الأخرى؛ ما يعني أنّها الدراسة الأولى من نوعها - حسب علم الباحث - التي تتناول هذا الموضوع عربياً.

ثالثاً: ما يميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنّها لم تكتفِ بالتركيز على مصطلح محدّد لتأكيد وجود الإشكالية الاصطلاحية آنفة الذكر، بل توسّعت في مناقشة المصطلحات المنبثقة عنه من أجل تعميق دراسة هذه الإشكالية، وترسيخ خطورتها. بعبارة أخرى، يندُر وجود دراسات عربية تتناول إشكالية المصطلح الإداري، هذا فضلاً عن دراسة المصطلحات الأخرى المرتبطة به أو المنبثقة عنه.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- البريدي، عبدالله. (2009). الإشكالية الاصطلاحية في الفكر الإداري العربي بالتطبيق على مصطلح Governance: توصيف منهجي للإشكالية وإطار مقترح لعلاجها. المؤتمر العالمي الأول لحوكمة الشركات. جامعة الملك خالد، 10/30-2009/11/1م.
- البريدي، عبدالله. (2011). ضعف الإنتاج البحثي الإبداعي في العالم العربي: المظاهر والمعوقات والحلول مع التركيز على العلوم الإدارية. مجلة العلوم والإدارة والاقتصادية-جامعة القصيم، 2(1)، 29-81.
- البريدي، عبدالله والحجي، إبراهيم والرواف، رازان والأصقه، وجدان. (2023). إعادة ربط الفكر الإداري العربي بالعلوم الاجتماعية: المفاهيم السوسيوثقافية نموذجاً. المجلة العربية للإدارة، 43(1)، 225-242.
- البلعبي، روجي. (2004). المورد الثلاثي: قاموس ثلاثي اللغات عربي-إنكليزي-فرنسي مع طريقة اللفظ. بيروت: دار العلم للملايين.
- البلعبي، روجي والبلعبي، منير. (2001). المورد مزدوج: قاموس عربي إنكليزي إنكليزي-عربي. بيروت: دار العلم للملايين.
- البلعبي، منير والبلعبي، رمزي منير. (2008). المورد الحديث: قاموس إنكليزي-عربي. بيروت: دار العلم للملايين.
- بلعيد، صالح. (1995). المؤسسات العلمية وقضايا مواكبة العصر في اللغة العربية. الجزائر: دار المطبوعات العلمية.
- بوعبدالله، لعبيدي. (2002). تجربة المجلس الأعلى للغة العربية في وضع المصطلحات: قراءة في معجم المصطلحات الإدارية. مجلة اللغة العربية، 7، 341-366.
- الجرايدة، محمد والناعي، ناصر. (2019). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية، 20(2)، 61-84.
- الحري، عبدالله مداري. (2020). ظاهرة التأهيل المفرط في السياق التنظيمي: مراجعة للأدبيات النظرية وتوصيات للبحث والممارسة. مجلة الإدارة العامة، 60(3)، 379-423.
- الحري، عبدالله مداري. (2023أ). واقع ملاءمة الفرد-البيئة في المستشفيات العامة بمحافظة الطائف: دراسة ميدانية. المجلة العربية للإدارة، 43(2)، 99-128.
- الحري، عبدالله مداري. (2023ب). أثر ملاءمة الفرد-بيئة العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على جامعة الطائف. مجلة العلوم والإدارة والاقتصادية-جامعة القصيم، 16(2)، 27-60.
- الحمصي، محمد نبيل النحاس. (2004). مشكلات الترجمة: دراسة تطبيقية. مجلة جامعة الملك سعود: اللغات والترجمة، 16، 1-32.
- خسارة، ممدوح محمد. (2008). علم المصطلح وطرائق وضع المصطلحات في العربية. دمشق: دار الفكر.
- خير الدين، موسى أحمد والنجار، محمود أحمد. (2017). أثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل: العلوم الإنسانية والإدارية، 18(1)، 95-120.
- سرحان، ياسر عبدالله. (2014). المعجم الأساسي في المصطلحات الإدارية العربية القديمة والمعاصرة. الرياض: معهد الإدارة العامة.

- سرحان، ياسر عبدالله. (2015). تجربة المنظمة العربية للتنمية الإدارية في «معجم المصطلحات الإدارية»: قراءة تحليلية. الإداري، 37(142)، 51-87.
- السعود، راتب وسلطان، سوزان. (2009). درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، 25(1 و2)، 191-231.
- طه، هبه إبراهيم. (2021). دور توافق الفرد مع البيئة كمتغير وسيط تداخلي في العلاقة بين إدراك الفرد للقيادة الخادمة والازدهار في العمل. المجلة العربية للإدارة، 41(3)، 289-318.
- العتيبي، سعد مرزوق. (2018). التمكين النفسي وعلاقته بكل من الالتزام التنظيمي والاندماج في العمل لدى العاملين في شركات التأمين الخاصة بمدينة الرياض. المجلة العربية للإدارة، 38(4)، 115-143.
- العتيبي، سعود ومبارك، مجدي. (2018). المواءمة بين الموظف والوظيفة وأثرها في النية لترك العمل: دراسة ميدانية على موظفي الخدمة المدنية في مدينة الرياض. الرياض: مركز البحوث والدراسات بمعهد الإدارة العامة.
- العجمي، راشد شبيب. (1998). تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية. الإداري، 72، 52-76.
- العجمي، راشد شبيب. (1999). الولاء التنظيمي والرضا عن العمل: مقارنة بين القطاع العام والقطاع الخاص في دولة الكويت. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، 13(1)، 49-70.
- العفيف، أمجد حسين. (2018). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية في وزارة الثقافة الأردنية. المجلة العربية للإدارة، 38(4)، 73-102.
- العنقري، عبد العزيز سلطان والمغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2012). أثر الأنماط القيادية على الارتباط الوظيفي لدى العاملين بمصرف الراجحي بالمنطقة الغربية بالمملكة العربية السعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 36(3)، 51-107.
- فرحات، بلولي. (2008). توحيد المصطلح الإداري بين الوضع والاستعمال: معجم المصطلحات الإدارية أنموذجاً. مجلة اللغة العربية، 10(2)، 131-160.
- فرسوني، فؤاد. (1984). أدب المصطلح الإداري العربي المعاصر. مجلة الإدارة العامة، 42، 268-305.
- الفهداوي، فهمي والقطاونة، نشأت. (2004). تأثيرات العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية للدوائر المركزية في محافظات الجنوب الأردنية. المجلة العربية للإدارة، 24(2)، 1-51.
- الكرمي، حسن. (1991). المغني الكبير: معجم اللغة الإنكليزية المعاصرة والحديثة. بيروت: مكتبة لبنان.
- لجنة اللغة العربية والذكاء الاصطناعي. (2023). الترجمة والتعريب خطوة نحو الرقمنة بتقنيات الذكاء الاصطناعي: التحديات والأساليب. مجلة مجمع اللغة العربية، 149، 153-194.
- الماضي، أشواق والشنيقي، نجلاء. (2021). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، 41(4)، 313-338.
- مجمع اللغة العربية في القاهرة. (1980). المعجم الوجيز. بيروت: المركز العربي للثقافة والعلوم.
- مراد، عبدالفتاح. (1994). موسوعة البحث العلمي وإعداد الرسائل والأبحاث والمؤلفات: إنجليزي-فرنسي-عربي-شرعي.

القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

- محمد، أسماء عزمي. (2020). توظيف التمكين النفسي في العلاقة بين القيادة الخادمة والاندماج في العمل بالتطبيق على العاملين بمصلحة الضرائب بمنطقة شمال الدلتا. مجلة البحوث المالية والتجارية، 21(2)، 1-42.
- محمد، ناصر السيد. (2012). المشاكل النظرية للترجمة واستراتيجية الحل من واقع تدريس اللغات والترجمة بكلية اللغات والترجمة بجامعة الملك سعود. مجلة جامعة الملك سعود: اللغات والترجمة، 24، 61-92.
- مركز البحوث والدراسات. (2003). القاموس: إنكليزي-عربي. بيروت: دار الكتب العالمية.
- الملا، عبد الرحمن مصطفى وإبراهيم، مها فاضل. (2016). ملاءمة الفرد مع بيئة المنظمة وانعكاسها على مخرجات العمل: بحث ميداني في عدد من المصارف الأهلية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 22(89)، 76-98.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2007). معجم المصطلحات الإدارية: إنكليزي-عربي-فرنسي. القاهرة.
- الناهي، هيثم وشري، هبه وحسنين، حياة. (2012). مشروع المصطلحات الخاصة بالمنظمة العربية للترجمة. بيروت: المنظمة العربية للترجمة.
- النملة، على إبراهيم. (2010). إشكالية المصطلح في الفكر العربي: الاضطراب في النقل المعاصر للمفاهيمات. بيروت: بيسان للنشر والتوزيع والإعلام.

Arabic References:

- Academy of the Arabic Language, Cairo (1980). *The brief dictionary*. Beirut: Arab Center for Culture and Science.
- Arab Administration Development Organization (2007). *Dictionary of Administrative Terms: English-Arabic-French*. Cairo.
- Arabic Language and Artificial Intelligence Committee (2023). Translation and Arabization is a step towards digitization with artificial intelligence techniques: challenges and methods. *Arabic Language Academy Journal*, 149, 153-194.
- Alafeef, A. H. (2018). The Effects of Human Resource Management Practices on Organizational Commitment: An Analytical Study of the Ministry of Culture in Jordan. *Arab Journal of Administration*, 38(4), 73-102.
- Al-Ajami, R. S. (1998). Analysis of the relationship between organizational loyalty and employees' sense of organizational justice. *Administrative*, 72, 52-76.
- Al-Ajmi, R. S. (1999). The Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Comparative Study of the Public and the Private Sectors in the State of Kuwait. *King Abdulaziz University Journal: Economics and Management*, 13(1), 49-70.
- Al-Anqari, A. S. & Al-Maghrabi, A. A. (2012). The impact of leadership styles on the job engagement Al

- Rajhi Bank employees in the western region of the Kingdom of Saudi Arabia, *Egyptian Journal of Business Studies*, 36(3), 51-107.
- Al-Beridi, A. (2009). The terminological problem in Arab administrative thought by applying the term Governance: a systematic description of the problem and a proposed framework for its treatment. *The First International Conference on Corporate Governance*, King Khalid University, 10/30-11/1/2009.
- Al-Beridi, A. (2011). Weakness creative research productivity in the Arab world: Symptoms, Hindrances, and solutions with a focus on business disciplines. *Journal of Administrative and Economic Sciences - Qassim University*, 2(1), 29-81.
- Al-Beridi, A., Alhijji, I., Alrawaf, R. & Alasqa, W. (2023). Relinking the Arab Management Thought with Social Sciences: Sociocultural Concepts as a Model Link. *Arab Journal of Administration*, 43(1), 225-242.
- Al-Fahdawi, F. & Al-Qatawneh, N. (2004). The effects of organizational justice on organizational commitment: a field study of central districts in the southern Jordanian governorates. *Arab Journal of Administration*, 24(2), 1-51.
- Al-Karmi, H. (1991). *The Great Dictionary of Contemporary and Modern English Language*. Beirut: Lebanon Library.
- Al-Madi, A. & Al-Shenaifi, N. (2021). Employee empowerment and its impact on employee engagement. *Arab Journal of Administration*, 41(4), 313-338.
- Al-Mulla, A. M. & Ibrahim, M. F. (2016). Person - Organization's Environment Fit and it's Reflection on the Work Outcomes Field study in number of Private Banks. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 22(89), 76-98.
- Al-Nahi, H., Shari, H. & Hasanein, H. (2012). *Terminology project of the Arab Organization for Translation*. Beirut: Arab Organization for Translation.
- Alnmlah, A. I. (2010). *The Problematic of terminology in Arab thought: turmoil in the contemporary transmission of concepts*. Beirut: Bisan Publishing, Distribution and Media.
- Alotaibi, S. M. (2018). Psychological Empowerment and Its Relationship with Organizational Commitment and Work Engagement Among Private Insurance Employees in Riyadh. *Arab Journal of Administration*, 38(4), 115-143.
- Alotaibi, S. M. & Mubarak, M. (2018). Person-environment Fit and its impact on intention to leave work: a field study on civil service employees in the city of Riyadh. Riyadh: Research and Studies Centre: the Institute of Public Administration.
- Al-Saud, R. & Sultan, S. (2009). Organizational justice of the academic chairpersons at the Jordanian Public Universities and its relationship to organizational loyalty of the faculty members. *Damascus University Journal for educational sciences*, 25(1 and 2), 191-231.
- Baalbaki, R. (2004). *The triple resource: a trilingual Arabic-English-French dictionary with pronunciation*. Beirut: Dar Al-Ilm Lilmalayin.
- Baalbaki, R. & Baalbaki, M. (2001). *Double resource: Arabic-English-English-Arabic dictionary*. Beirut: Dar Al-Ilm Lilmalayin.
- Baalbaki, M. & Baalbaki, R. M. (2008). *A Modern English-Arabic Dictionary*. Beirut: Dar Al-Ilm Lilmalayin.
- Balaid, S. (1995). *Scientific institutions and issues of keeping pace with times in the Arabic language*.

- Bouabdallah, L. (2002). Experience of the Supreme Council for Arabic Language in the development of terminology: reading in the glossary of administrative terms. *Arabic Language Journal*, 7, 341-366.
- Farahat, B. (2008). Standardization of administrative terminology between status and use: A dictionary of administrative terms as an example. *Arabic Language Journal*, 10(2), 131-160.
- Farsouni, F (1984). Contemporary Arabic administrative terminology literature. *Journal of Public Administration*, 42, 268-305.
- Mohammad, A. A. (2020). Mediating role of psychological empowerment in the relationship between servant leadership and work engagement applied to employees of the tax authority in the north delta region. *Journal of Financial and Business Research*, 21(2), 1-42.
- Mohammad, N. A. (2012). Theoretical Problems of Translation and the Solution Strategy from the Reality of Teaching Languages and Translation at the College of Languages and Translation, King Saud University. *King Saud University Journal: Languages and Translation*, 24, 61-92.
- Murad, A. (1994). *Encyclopedia of scientific research and preparation of theses, research and writings: English-French-Arabic-Sharia*. Cairo: Egyptian General Book Authority.
- Research and Studies Centre (2003). *Dictionary: English-Arabic*. Beirut: International Book House.
- Homsy, M. N. (2004). Translation problems: applied study. *King Saud University Journal: Languages and Translation*, 16, 1-32.
- Khairuddin, M. A. & Al-Najar, M. A. (2017). The impact of internal environment on the organizational commitment of social security corporation in the Hashemite Kingdom of Jordan. *Scientific Journal of King Faisal University: Humanities and Management Sciences*, 18(1), 95-120.
- khasrah, M. M. (2008). *Terminology and methods of developing terms in Arabic*. Damascus: Dar Al-Fikr.
- Sarhan, Y. A. (2014). *The basic dictionary of ancient and contemporary Arabic administrative terms*. Vol 1, Riyadh: Institute of Public Administration.
- Sarhan, Y. A. (2015). The experience of the Arab Organization for Administrative Development in the "Dictionary of Administrative Terms": An analytical reading. *Administrative*, 37(142), 51-87.
- Taha, H. I. (2021). The Mediating Role of Person-environment Fit in The Relationship between Perceived Servant Leadership and Flourishing at Work. *Arab Journal of Administration*, 41(3), 289-318.

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

- Congregado, E., Iglesias, J., Millán, J. M. and Román, C. (2016). Incidence, Effects, Dynamics and Routes out of Overqualification in Europe: A Comprehensive Analysis Distinguishing by Employment Status. *Applied Economics*, 48(5), 411-445.
- Halaby, C. N. (1994). Overeducation and Skill Mismatch. *Sociology of Education*, 67(1), 47-59.
- McGuinness, S. and Wooden, M. (2009). Overskilling, Job Insecurity, and Career Mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(2), 265-286.
- Suliman, A. & Al Kathairi, M. (2012). Organizational Justice, Commitment and Performance in Developing Countries: The Case of the UAE. *Employee Relations*, 35(1), 98-115.
- Vaisey, S. (2006). Education and its Discontents: Overqualification in America, 1972–2002. *Social Forces*, 85(2), 835-864.

Biographical Statement	معلومات عن الباحث
Dr. Abdullah Medari Abdullah Alharbi is an Associate Professor of Management in the Department of Management, College of Business Administration, Taif University. received his PhD degree in 2018 from University of Hull. His research interests include Organisational Behaviour and Human Resource Management	د. عبدالله بن مداري عبدالله الحربي، أستاذ الإدارة المشارك في قسم الإدارة، بكلية إدارة الأعمال، في جامعة الطائف، (المملكة العربية السعودية). حاصل على درجة الدكتوراه في الإدارة من جامعة هال عام 2018م، وتدور اهتماماته البحثية حول قضايا السلوك التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية.

Email: Medari@tu.edu.sa