



مجلة جامعة القدس المفتوحة

للبحوث الإدارية والاقتصادية

مجلة علمية محكمة نصف سنوية
المجلد (6) ع. (15) . حزيران 2021 م

مجلة
جامعة القدس المفتوحة
للبحوث الإدارية والاقتصادية

المجلد (6) ع. (15)



Journal of Al-Quds Open University

for Administrative & Economic Research

Semi-Annual Scientific Refereed Journal
Vol. (6) - No. (15) - June 2021



E-ISSN: 2410-3349
P-ISSN: 2313-7592



Journal of
Al-Quds Open University
for Administrative & Economic Research



E-ISSN: 2410-3349
P-ISSN: 2313-7592



**JOURNAL OF AL-QUDS OPEN UNIVERSITY
FOR EDUCATIONAL & PSYCHOLOGICAL RESEARCH & STUDIES**

Semi-Annual Scientific Refereed Journal
Vol. (6) - No. (15) - June 2021

PUBLISHER:

Deanship of Graduate Studies & Scientific Research
Al-Quds Open University

Ramallah & Al-Bireh \ Palestine

P.O. Box: 1804

Tel: +970 - 2- 2976240

+970 - 2- 2956073

Fax: +970 - 2 - 2963738

Email: sprgs@qou.edu

WEBSITE:

<https://journals.qou.edu/index.php/nafsia>

EMAIL

eps@qou.edu

DESIGN & PRODUCTION:

Deanship of Graduate Studies & Scientific Research
Al-Quds Open University

Opinions expressed in this journal are solely those of their authors.

All Rights Reserved. ©2021

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592



**مجلة جامعة القدس المفتوحة
للبحوث الإدارية والاقتصادية**

مجلة علمية محكمة نصف سنوية
المجلد (6) - العدد (15) - حزيران 2021 م

الناشر:

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
جامعة القدس المفتوحة

رام الله والبيرة / فلسطين

ص.ب 1804

+970-2-2976240

هاتف: +970-2-2956073

فاكس: +970-2-2963738

بريد إلكتروني: sprgs@qou.edu

الموقع الإلكتروني للمجلة:

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

البريد الإلكتروني للمجلة:

aes@qou.edu

تصميم وإخراج فني:

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
جامعة القدس المفتوحة

المجلة غير مسؤولة عن الآراء المنشورة فيها. حيث أنها تمثل آراء الباحثين المؤلفين.

حقوق الاقتباس والترجمة والتصميم والطبع والنشر محفوظة للناشر ©2021

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592



مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

المشرف العام

أ.د. يونس مرشد عمرو
رئيس الجامعة

الهيئة الاستشارية:

رئيس الهيئة الاستشارية

أ.د. ذياب علي جرار

أعضاء الهيئة الاستشارية

أ.د. سمير أحمد أبو زنيد أ.د. عبد الناصر إبراهيم نور
أ.د. ماجد محمد الفيرا أ.د. محمد حسين أبو نصار
أ.د. محمود خضر الجعفري أ.د. فتح الله أحمد غانم
أ.د. جميل حسن النجار أ.د. إبراهيم محمد البطاينة
د. عاصم التجاني شمعون د. إيهاب سمير القبيج
د. لجلط إبراهيم

هيئة تحرير المجلة:

رئيس هيئة التحرير

أ.د. مروان جمعة درويش

مشرف التحرير

أ.د. حسني محمد عوض

أعضاء هيئة التحرير

أ.د. فريد كورتل أ.د. رفعت عودة الشناق
أ.د. الحسين الرامي أ.د. زكية أحمد مشعل
أ.د. ماجد حسني صبيح أ.د. علام محمد حمدان
د. مجدي وائل الكبيجي د. عطية محمد مصلح
د. يوسف محمد أبو فارة د. جلال إسماعيل شببات
د. أحمد إسماعيل المعاني د. إبراهيم عوض
د. سلامة "محمد وليد" سلامة

المدقق اللغوي لأبحاث اللغة العربية

د. جمال رباح

المدقق اللغوي لأبحاث اللغة الإنجليزية

مركز عادل زعير للترجمة واللغات

رؤية الجامعة

الريادة والتميز والإبداع في مجالات التعليم الجامعي المفتوح، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي، وترسيخ مكانتها القيادية في بناء مجتمع فلسطيني قائم على العلم والمعرفة.

رسالة الجامعة

إعداد خريجين مؤهلين لتلبية حاجات المجتمع، قادرين على المنافسة في سوق العمل المحلي والإقليمي، والإسهام الفاعل والتميز في مجال البحث العلمي، وبناء القدرات التقنية والبشرية، من خلال تقديم برامج تعليمية وتدريبية على وفق أفضل ممارسات التعليم المفتوح وأساليب التعليم المدمج، وتعزيز بيئة البحث العلمي في إطار من التفاعل المجتمعي والتعاون والشراكة وتبادل الخبرات مع الأطراف المعنية كافة، مع مراعاة أحدث معايير الجودة والتميز.

القيم التي تؤمن بها الجامعة

لتحقيق رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها، تعمل الجامعة على تطبيق وترسيخ الإيمان بالقيم الآتية:

- ◆ الريادة والتميز.
- ◆ الانتماء الوطني والقومي.
- ◆ ديمقراطية التعليم وتكافؤ الفرص.
- ◆ الحرية الأكاديمية والفكرية.
- ◆ احترام الأنظمة والقوانين.
- ◆ الشراكة المجتمعية.
- ◆ الإدارة بالمشاركة.
- ◆ الإيمان بدور المرأة الريادي.
- ◆ النزاهة والشفافية.
- ◆ التنافسية.

المجلة

مجلة علمية محكمة نصف سنوية تصدر عن عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي. وقد صدر العدد الأول منها في اليوم الأول من شهر كانون الأول/ عام 2014 م. وتنتشر المجلة البحوث والدراسات الأصلية المرتبطة بالتحصينات العلمية لأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين في جامعة القدس المفتوحة وغيرها من الجامعات المحلية والعربية والدولية، والمراجعات والتقارير العلمية وترجمات البحوث شريطة أن لا تكون الورقة منشورة في مجلد المؤتمر أو أية مجلة أخرى. وقد حصلت على معامل التأثير العربي، وتحمل الرقم المعياري الدولي للنسخة الإلكترونية (E-ISSN: 2410-3349)، وللنسخة المطبوعة (P-ISSN: 2313-7592).

قواعد النشر والتوثيق

أولاً - متطلبات إعداد البحث:

يجب أن تتضمن مسودة البحث الآتي:

1. صفحة منفصلة عليها: اسم الباحث/ الباحثين وعنوانه/ هم بعد عنوان البحث مباشرة باللغتين العربية والإنجليزية، ويذكر بريده/ هم الإلكتروني.
2. ملخصين أحدهما باللغة العربية والآخر بالإنجليزية في حدود (150 - 200) كلمة لكل منهما، يتضمنان كلمات مفتاحية لا يزيد عددها عن ست كلمات.
3. تدرج الرسوم البيانية والأشكال التوضيحية في النص، وترقم ترقيماً متسلسلاً، وتكتب أسماؤها وعناوينها والملاحظات التوضيحية تحتها.
4. تدرج الجداول في النص وترقم ترقيماً متسلسلاً وتكتب عناوينها فوقها. أما الملاحظات التوضيحية فتكتب تحت الجداول.

ثانياً - شروط تسليم البحث:

1. رسالة موجهة من الباحث إلى رئيس هيئة التحرير تتضمن رغبته في نشر بحثه في المجلة ويحدد فيها التخصص الدقيق للبحث.
2. تعهد خطي من الباحث بأن بحثه لم ينشر، أو لم يقدم للنشر في دورية أخرى، وأنه ليس فصلاً أو جزءاً من كتاب منشور.
3. سيرة ذاتية مقتضبة للباحث تتضمن: اسمه الرباعي، ومكان عمله، والدرجة العلمية، ورتبته الأكاديمية، وتخصصه الدقيق، إضافة إلى بريده الإلكتروني ورقمي هاتفه الثابت والنقال.
4. نسخة كاملة من أداة جمع البيانات (الاستبانة أو غيرها)، إذا لم تكن قد وردت في صلب البحث أو في ملاحقه.
5. أن يتجنب الباحث أية إشارة قد تدل على شخصيته في أي موقع من صفحات البحث، وذلك لضمان السرية التامة في عملية التحكيم.

ثالثاً - شروط النشر:

تؤكد هيئة التحرير على ضرورة الالتزام بشروط النشر بشكل كامل، إذ إن البحوث التي لا تلتزم بشروط النشر سوف لن ينظر فيها، وتعاد الملاحظات بشأنها لأصحابها مباشرة حتى يتم التقيد بشروط النشر.

1. تقبل الأبحاث باللغتين العربية والإنجليزية على أن تكون مكتوبة بلغة سليمة خالية من الأخطاء النحوية واللغوية.

2. تقدم طلبات نشر الأبحاث من خلال الموقع الإلكتروني للمجلة على الرابط الآتي: <https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia> بصيغة (Word)، مع مراعاة الآتي:

◆ الأبحاث المكتوبة باللغة العربية يستخدم الخط *Simplified Arabic* بحجم (16) غامق للعنوان الرئيس، و (14) غامق للعناوين الفرعية، و (12) عادي لباقي النصوص، و (11) عادي للجداول والأشكال.

◆ الأبحاث المكتوبة باللغة الإنجليزية يستخدم الخط *Times New Roman* بحجم (14) غامق للعنوان الرئيس، و (13) غامق للعناوين الفرعية، و (12) عادي لباقي النصوص، و (11) عادي للجداول والأشكال.

◆ المسافة بين الأسطر: مفردة.

◆ الهوامش للأبحاث باللغتين العربية والإنجليزية:

- (2) سم للأعلى و (2.5) للأسفل، و (1.5) سم للجانبين الأيمن والأيسر.

3. ألا يزيد عدد كلمات البحث عن (7000) كلمة، وبما لا يزيد عن (25) صفحة حجم (A4)، بما في ذلك الأشكال والرسوم والجداول والهوامش والمراجع. علماً بأن الملاحق لا تنشر، إنما توضع لغايات التحكيم فحسب.

4. أن يتسم البحث بالجددة والأصالة والموضوعية، ويمثل إضافة جديدة إلى المعرفة في ميدانه.

5. أن لا يكون منشوراً أو قدم للنشر في مجلة أخرى، وأن يتعهد الباحث خطياً، وعدم تقديم بحثه للنشر إلى أية جهة أخرى إلى حين الانتهاء من إجراءات التحكيم واتخاذ القرار المناسب بهذا الشأن، ويتعهد الباحث الرئيس بأنه أطلع على شروط النشر في المجلة والتزم بها.

6. أن لا يكون البحث فصلاً أو جزءاً من كتاب منشور.

7. لا يجوز نشر البحث أو أجزاء منه في مكان آخر، بعد إقرار نشره في المجلة، إلا بعد الحصول على كتاب خطي من عمادة الدراسات العليا والبحوث العلمي في الجامعة.

8. تحتفظ المجلة ببحوثها في أن تطلب من الباحث أن يعيد صياغة بحثه، أو أي جزء منه بما يتناسب وسياساتها في النشر، والمجلة إجراء أية تعديلات شكلية تناسب وطبيعة المجلة.
9. الأبحاث المكتوبة باللغة العربية، على الباحث أن يرفق قائمة المصادر والمراجع مترجمة إلى اللغة الإنجليزية، إضافة إلى قائمة المصادر والمراجع المكتوبة باللغة العربية.
10. يجب أن يرفق مع البحث ملخصان أحدهما باللغة العربية وآخر باللغة الإنجليزية، في حدود (150 - 200) كلمة لكل منهما، ويراعى أن يتضمن الملخص أهداف البحث ومشكلته ومنهجه وأبرز النتائج التي توصل إليها، ويثبت الباحث في نهاية الملخص ست كلمات مفتاحية (Key Words) كحد أقصى ليتمكن الآخرون من الوصول إلى البحث من قواعد البيانات.
11. أن يشير الباحث إلى أنه استل بحثه من رسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه إذا فعل ذلك، في هامش صفحة العنوان.
12. لا تعاد البحوث التي ترد إلى المجلة إلى أصحابها سواء قبلت للنشر أم لم تقبل.
13. تعتذر المجلة عن عدم النظر في البحوث المخالفة للتعليمات وقواعد النشر.
14. يلتزم الباحث بدفع النفقات المترتبة على إجراءات التحكيم حال طلبه سحب البحث ورغبته في عدم المضي في إجراءات التقييم.
15. يبلغ الباحث بالقرار النهائي لهيئة التحرير بقبول بحثه أو رفضه في غضون ثلاثة إلى ستة أشهر من تاريخ استلام البحث.

رابعاً - التوثيق:

1. تدون الإحالات المرجعية في نهاية البحث وفق النمط الآتي: إذا كان المصدر أو المرجع كتاباً فيثبت: اسم المؤلف، عنوان الكتاب أو البحث، اسم المترجم أو المحقق (مكان النشر، الناشر، الطبعة، سنة النشر)، الجزء أو المجلد، رقم الصفحة، أما إذا كان المرجع مجلة، فيثبت: المؤلف، عنوان البحث، اسم المجلة، المجلد، عدد المجلة وتاريخها، رقم الصفحة. وفي حال تكرار المصدر أو المرجع مرة ثانية يشار إليه كآلاتي: اسم المؤلف، عنوان الكتاب/ البحث، رقم الصفحة.
2. ترتب قائمة المصادر والمراجع في نهاية البحث وفق الترتيب الألف بائي (الأبتي) لكنية/ لقب المؤلف، ثم يليها اسم المؤلف، عنوان الكتاب أو البحث، (مكان النشر، الناشر، الطبعة، سنة النشر)، الجزء أو المجلد، ويجب أن لا تحتوي القائمة على أي مصدر أو مرجع لم يذكر في متن البحث.
 - في حالة عدم وجود طبعة يضع الباحث (د.ط).
 - في حالة عدم وجود دار النشر يضع الباحث (د.د).
 - في حالة عدم وجود مؤلف يضع الباحث (د.م).
 - في حالة عدم وجود سنة أو تاريخ نشر يضع الباحث (د.ت).
3. في حال استخدام نمط "APA Style" في توثيق الأبحاث العلمية والتطبيقية، يشار إلى المرجع في المتن بعد فقرة الاقتباس مباشرة وفق الترتيب الآتي: "اسم عائلة المؤلف، سنة النشر، رقم الصفحة".

4. يستطيع الباحث تفسير ما يراه غامضاً من كلمات أو مصطلحات باستخدام طريقة الحواشي في المتن، حيث يشار إلى المصطلح المراد توضيحه برقم في أعلى المصطلح، ثم يشار لهذه الهوامش في قائمة منفصلة قبل قائمة المصادر والمراجع.

ملاحظة: لمزيد من المعلومات حول آلية التوثيق بنظام APA، يمكنك الاطلاع على المعلومات المتوفرة على الصفحة الإلكترونية لعمادة الدراسات العليا والبحث العلمي:

<https://journals.qou.edu/recources/pdf/apa.pdf>

خامساً - إجراءات التحكيم والنشر:

ترسل البحوث المقدمة للنشر إلى متخصصين لتحكيمها حسب الأصول العلمية، ويلقى البحث القبول النهائي بعد أن يجري الباحث التعديلات التي يطلبها المحكمون، والباحثون مسؤولون عن محتويات أبحاثهم، فالبحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر معديها وليس عن وجهة نظر المجلة. كما أن البحوث المرسلة إلى المجلة تخضع لفحص أولي تقوم به هيئة التحرير، لتقرير أهليتها للتحكيم والتزامها بقواعد النشر، ويحق لهيئة التحرير أن تعتذر عن قبول البحث دون إبداء الأسباب.

وتتم إجراءات التحكيم والنشر وفق الآتي:

1. تقوم هيئة التحرير بمراجعة البحوث المرسلة إلى المجلة للتأكد من استيفائها لمعايير النشر في المجلة، ولتقرير أهليتها للتحكيم.
2. ترسل البحوث المستوفية لمعايير النشر إلى اثنين من المحكمين من ذوي الاختصاص، تختارهم هيئة التحرير بسرية تامة، من بين أساتذة متخصصين في الجامعات ومراكز البحوث داخل فلسطين وخارجها، على الأقل رتبة المحكم عن رتبة صاحب البحث.
3. يقدم كل محكم تقريراً عن مدى صلاحية البحث للنشر.
4. إذا اختلفت نتيجة المحكمين (أحدهما مقبول والآخر مرفوض)، يرسل البحث لمحكم ثالث لترجيح الحكم، وبعد حكمه نهائياً.
5. يبلغ الباحثون بقرار هيئة التحرير بقبول بحثه أو رفضه في غضون ثلاثة إلى ستة أشهر من تاريخ استلام البحث، وبعد إجراء التعديلات عليه إن وجدت.
6. يزود الباحث بنسخة من العدد الذي نشر فيه بحثه، ويتم إرسال نسخة من العدد إلى مكتب الجامعة في الأردن للباحثين من خارج فلسطين، ويتحمل الباحث تكلفة النقل من الأردن إلى مكان إقامته.

سادساً - أخلاقيات البحث العلمي:

1. الالتزام بمستوى أكاديمي ومهني عالٍ في جميع مراحل البحث، ابتداءً من مرحلة تقديم مقترح البحث، ومروراً بإجراء البحث، وجمع البيانات، وحفظها، وتحليلها، ومناقشة النتائج، و انتهاءً بنشرها بكل أمانة ودون تحريف أو انتقائية أو إغفال للمنهج العلمي الصحيح.
2. الالتزام بالاعتراف الكامل بجهود كل الذين شاركوا في البحث من زملاء وطلبة بإدراجهم ضمن قائمة المؤلفين، وكذلك الاعتراف بمصادر الدعم المادي والمعنوي الذي استخدم لإجراءات البحث.
3. الالتزام بإسناد أية معلومات مستعملة في البحث لمصدرها الأصلي، وكذلك الالتزام بعدم النقل الحرفي لأية نصوص من مصادر أخرى دون إسنادها للمصدر أو المرجع الذي أخذت منه.
4. الالتزام بعدم إجراء أية أبحاث قد تضر بالإنسان أو البيئة، والالتزام بأخذ موافقة مسبقة من الجامعة (أو من لجنة أخلاقيات البحث إن وجدت) حين إجراء أية أبحاث على الإنسان أو البيئة، والالتزام بأخذ موافقة مسبقة من الجامعة أو المركز البحثي أو المؤسسة التي يعمل فيها الباحث أو من لجنة أخلاقيات البحث العلمي إن وجدت.
5. الالتزام بأخذ موافقة خطية من كل فرد من الأفراد الذين يستخدمون كموضوع للبحث بعد إعلامهم بكل ما يترتب على اشتراكهم من عواقب، وكذلك الالتزام بعدم نشر نتائج البحث في مثل هذه الحالات إلا بشكل تحليل إحصائي يضمن سرية المعلومات الفردية التي جمعت حول هؤلاء الأفراد.

سابعاً - حقوق الملكية الفكرية:

1. تلتزم المجلة باحترام حقوق الملكية الفكرية.
2. على الباحثين احترام حقوق الملكية الفكرية.
3. تؤول حقوق طبع البحث ونشره إلى المجلة عند إخطار صاحب البحث بقبول بحثه للنشر، وإذا رغب الباحث / الباحثين في إعادة نشر البحث فإنه يتوجب الحصول على موافقة خطية من عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي في الجامعة.
4. لا يجوز نشر أو إعادة نشر البحوث إلا بعد أخذ موافقة خطية من عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي.
5. حق المؤلف في أن ينسب البحث إليه، وذكر اسمه على كل النسخ التي تنتج للجمهور بأي شكل كانت، وفي كل نسخة أو طبعة من المصنف.
6. حق المؤلف في طلب أن تنسب مؤلفاته إليه باسمه الشخصي.

المحتوى

الأبحاث:

الترقيم	الباحث/ الباحثون	عنوان البحث	الصفحة
1	أ. ميرفت ربحي الحسيني / رويدي أ. د. الحسين الرامي	واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية من وجهة نظر العاملين: دراسة تحليلية	10
2	أ. نسرين حسني حداد أ. د. رزان حسين شهيد	أثر استخدام الشعير المستنبت - وفق تقنية الزراعة بلا تربة - كعلف للدواجن - في تكلفة البيض (دراسة حالة)	30
3	أ.رشا يوسف أبو شايوش أ.د. طالب عوض وراد	أثر السياسة النقدية على حجم الاحتياطات الأجنبية: حالة الأردن	42
4	أ. د. خليل إبراهيم شقفه	قياس توافر متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة	53
5	د. رانيه محمد محمود زياده	المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز (حالة دراسية) جامعة المنوفية من وجهة نظر الموظفين فيها	68
6	د. زكي عبد المعطي أبو زياده د. عبد الفتاح أحمد نصر الله	أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين: دراسة قياسية تحليلية خلال الفترة (1995-2018)	87
7	أ. أحمد رائد شعبان أ. د. كمال دشلي	انعكاسات جودة الأرباح في الأداء التشغيلي للشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية (دراسة تطبيقية)	104

مجلة جامعة القدس المفتوحة

للبحوث الإدارية والاقتصادية

المجلد (6) – العدد (15)

الترقيم	الباحث/ الباحثون	عنوان البحث	الصفحة
8	عصام محمد الطويل	قياس درجة التحفظ المحاسبي عند إعداد القوائم المالية لشركات الخدمات المدرجة في بورصة فلسطين وبيان أثره على سياسة توزيع الأرباح	117
9	د. رفيقة مصطفى صباغ	الطاقات المتجددة كبديل للتبعية البترولية (دراسة حالة للتجربة الإماراتية والنرويجية)	138
10	د. صلاح يحيى صلاح صبري	مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (دراسة حالة: محافظة قلقيلية)	154
11	د. عبد الرحيم محمد زيادي أ.غدير أحمد الخوالدة	دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي في تعزيز الثقة التنظيمية: (دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الأردني)	171

Research:

No.	Research Title	Researcher / Researchers	Page No.
1	The Palestinian Agriculture Clusters Strategy: Status and Prospects	Ms. Rana H. Haj Yassin	1

واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية من وجهة نظر العاملين: دراسة تحليلية

The Practice of Transformational Leadership in Moroccan Universities from the Employee's Point of View: An Analytical Study

Mervat Ribhi Husseine/Rowaidi

PhD student / Ibn Zohr University - Agadir / Morocco
Part-time Lecturer / Al-Quds Open University
mhusseine74@gmail.com

ميرفت ربحي الحسيني / رويدي

طالبة دكتوراة / جامعة ابن زهر - أكادير / المغرب
محاضر / عضو هيئة تدريس غير متفرغ / جامعة القدس
المفتوحة

Lahoucine Errami

Professor / Ibn Zohr University - Agadir / Morocco
Head of the Moroccan Center for Studies and Policy
Analysis
l.errami@uiz.ac.ma

الحسين الرامي

أستاذ دكتور / جامعة ابن زهر - أكادير / المغرب
رئيس المركز المغربي للدراسات وتحليل السياسات

Received: 6/ 9/ 2020, Accepted: 25/ 10/ 2020.

تاريخ الاستلام: 6/ 9/ 2020م، تاريخ القبول: 25/ 10/ 2020م.

DOI: 10.33977/1760-006-015-001

E-ISSN: 2410-3349

https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

P-ISSN: 2313-7592

sample estimates of the practice of transformational leadership in the Moroccan Universities due to academic qualification, in favor of Bachelor, and years of experience, in favor of the categories with the highest experience.

According to the results, the study recommends enhancing university leaders' ownership for the characteristics of transformational leadership.

Keywords: Transformational Leadership, Moroccan University

مقدمة

تعد القيادة جوهر العملية الإدارية وقلبها النابض، وهي مفتاح الإدارة بشكل عام والإدارة الجامعية بشكل خاص، وتنبع أهمية دورها من كونها تقوم بدور أساس يسري في كل جوانب العملية الإدارية، فتجعل منها أكثر ديناميكية، وتعمل أداة محرك لها لتحقيق أهدافها.

وقد أدت التغيرات السريعة التي تواجهها مؤسسات الأعمال في بيئة عملها إلى جعل الأنماط القيادية التقليدية ذات تأثير ضعيف في تحسين أداء العاملين فيها ومواجهة المنافسة، لذا كان من الضروري البحث عن ممارسات قيادية جديدة تضمن للمؤسسات تحسين أداء عاملها بشكل مستمر، وتعمل أيضاً على ضمان استمرارية عملها، ومواكبة جميع التغيرات التي تحصل في بيئة عملها، بل أن تكون هي الريادية في إحداث هذا النوع من التغيير، وظهر لهذه الغايات ما عرف بالقيادة التحويلية، الذي استخدم في الغالب للتمييز بين الإدارة والقيادة. وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة على يد بيرنز (1978) Burns في كتابه "القيادة" (Leadership) الذي أوضح فيه الفرق بين القيادة التحويلية، كأسلوب جديد في القيادة، والقيادة التقليدية السائدة، وأشار إلى أن القيادة التحويلية تهدف للتمييز بين القادة الذين يعملون على بناء علاقات هادفة وبناءة مع مرؤسيهم، وبين أولئك الذين يعتمدون بشكل كبير على عملية تبادل المنافع للحصول على النتائج المرجوة. ومن ناحية أخرى تسعى القيادة التحويلية بكل من القائد والمرؤوس، من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق، وتعمل على تحويل المرؤوسين إلى قادة، والقادة إلى رموز أخلاقية (الشريفي والتنج، 2010، ص 74).

وتعد المؤسسات الأكاديمية من المؤسسات الفاعلة في المجتمع، وهي بحاجة إلى قيادة متميزة، نظراً لأهمية الدور الذي تقوم به هذه المؤسسات، فكان ظهور القيادة الإدارية التحويلية خلال عقد الثمانينات من القرن العشرين، بمثابة استجابة لمتطلبات المجتمع الأكاديمي، بهدف تحقيق الفاعلية في أداء المؤسسات التعليمية وإصلاحاتها التربوية، وتطوير أداء العاملين فيها، ذلك أن القيادة التحويلية كما ذكر براينت (2003) Bryant تكون أكثر فاعلية وملاءمة في مناخات المؤسسات الأكاديمية والتعليمية، من خلال منح حرية أوسع للعاملين، والعمل على بلورة أفكارهم الإبداعية. وقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بمفهوم القيادة التحويلية من قبل الباحثين والممارسين على حد سواء في مجالات شتى، مثل: السياسة وعلم النفس وعلم الاجتماع، ويعد ذلك دليلاً على الدور الفاعل لهذا النوع من القيادة.

المخلص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية من وجهة نظر العاملين، حيث تعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها التي تتناول هذا الموضوع في الجامعات المغربية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان الاستبانة كأداة لجمع البيانات، شملت خمسة أبعاد تمثلت في المحاور الأربعة الرئيسية للقيادة التحويلية (استبانة القيادة متعددة العوامل) بالإضافة لبعد التمكين، حيث تم توزيعها على مجتمع الدراسة إلكترونياً، ليحصل الباحثان على عينة متاحة قوامها 392 استجابة. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية من وجهة نظر العينة المستطلعة جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي مقداره (3.71) وفق مقياس ليكرت الخماسي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية تعزى لمتغيرات: الجنس، والعمر، وطبيعة العمل، بينما كانت الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لمتغيرات المؤهل العلمي لبعد التمكين ولصالح فئة البكالوريوس (الإجازة)، وسنوات الخبرة لبعدي الاستشارة الفكرية والاعتبارات الفردية لصالح الفئات ذات الخبرات الأعلى.

وفي ضوء نتائج الدراسة تم التوصية بضرورة تعزيز امتلاك القيادات الجامعية لسمات وخصائص القيادة الإدارية التحويلية، وعقد الدورات والبرامج التدريبية لإعداد القادة الجامعيين في مجالات القيادة الإدارية التحويلية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية التحويلية، الجامعات المغربية

Abstract

This study aimed at identifying the status of practice of Transformational Leadership in Moroccan Universities from the employee's point of view. To achieve the goals of the study, the researchers used a Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), adding Empowerment as a fifth dimension, which was distributed to an available or convenience sample of 392 employees in the Moroccan universities.

The results revealed that the degree of practice of transformational leadership at Moroccan Universities from the sample point of view was high, with an average of 3.71. The results also showed that there were no significant differences at $\alpha \leq .05$ in the study sample estimates of the practice of transformational leadership in the Moroccan Universities due to: sex, age, and work. The results also showed that there were significant differences at $\alpha \leq .05$ in the study

الجامعات المغربية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارات الفردية، التمكين) كما يراها العاملون؟

السؤال الثاني: هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية باختلاف متغيرات الدراسة الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العمل)؟

فرضيات الدراسة

انبثقت الفرضيات الصفرية التالية عن سؤال الدراسة الثاني:

● الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية تعزى لمتغير الجنس.

● الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية تعزى لمتغير العمر.

● الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

● الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

● الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية تعزى لمتغير طبيعة العمل.

أهمية الدراسة

تتجسد أهمية هذه الدراسة كونها تعدّ من الدراسات القليلة التي تتناول ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات، وقد تكون الأولى من نوعها - في حدود علم الباحثين - التي تناقش واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية، ولذلك يأمل الباحثان في أن تفيد نتائج هذه الدراسة قادة الجامعات المغربية في تطبيق نمط القيادة الإدارية التحويلية في جامعاتهم، وكذلك قد تفيد رئاسة الجامعات في ضبط سلوكيات الإدارة ورفع كفاءتها وتطويرها ضمن خصائص القيادة التحويلية. كما يؤمل من هذه الدراسة أن تثري الأدب النظري في مجال القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة بشكل رئيس التعرف إلى واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية من وجهة نظر

ولأن الجامعات تُعد من أهم مؤسسات التربية والتعليم، كغيرها من المؤسسات التي تحتاج إلى التغيير والتطوير، ولما كانت القيادة التحويلية جوهرية لإيجاد جامعات قوية للتعليم بكفاءة أشكاله، وللبحث العلمي، وهي ضرورية في العمل الجامعي على جميع المستويات الإدارية والأكاديمية، فإن القيادة الإدارية التحويلية، يمكن أن تقدم الشيء الكثير لتهيئة أفضل الشروط للتعليم والتعلم، كونها قادرة على تنمية مناخ أكاديمي إيجابي للتعليم والنمو، وكونها تتضمن تعزيز الدافعية ونشرها بين جميع منتسبي الجامعة، بما يؤدي إلى بذل الجهد الإضافي المطلوب لإحداث تغيير مهم. إذ إن مثل هذا التغيير يسمح لهذه المؤسسات بعمل الأشياء - التي عادة ما تقوم بها - بكفاءة وفعالية أعلى دون تغيير هذه الأشياء، كما أن التغييرات المنتظمة التي تتضمن دعم القيم والثقافة الراسخة للجامعات وتنميتها يمكن أن تتحقق بشكل جيد من خلال نظرية القيادة التحويلية (عواد وآخرون، 2013، ص ص 184 - 187).

وفي هذا السياق تأتي هذه الدراسة، للتعرف إلى واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية، ذلك أن هذا الحقل لم يدرس بعد في هذه الجامعات.

مشكلة الدراسة

حتى تتحقق النتائج والأهداف المتوقعة من الجامعات، تزيد الحاجة إلى قادة على درجة عالية من الكفاءة والجودة في الأداء، وليس مجرد إداريين يحافظون على الأوضاع القائمة، فالجامعات بحاجة إلى قيادات تتمتع بالقدرة على إلهام وحفز الأفراد داخل المؤسسة على العمل بشكل مختلف، استجابة لمتطلبات العصر والمجتمع. ونظرا لهذه التحديات ولما أكدته دراسة العمر (2009) في أن القيادة التحويلية مناسبة لإيجاد منظمات قوية قادرة على مواجهة التحديات الملحة التي يفرضها عالم اليوم، وما أكدته دراسة الديب (2012) حول أهمية قيام الجهات المسؤولة العليا في الجامعات بكل ما من شأنه زيادة وتفعيل امتلاك القيادات الإدارية الأكاديمية بالجامعات لسمات وخصائص القيادة التحويلية، وما أكدته دراسة الجبري (2018) في أن القيادة التحويلية مهمة في الارتقاء بمهارات الإدارة الجامعية وتطويرها، وكذلك ما أكدته دراسة الصالح (2019) من أهمية القيادة التحويلية ودورها الحيوي في النهوض بالعمل الجامعي وتحقيق أهدافه، ونظرا لعدم وضوح أنواع القيادة الممارسة في إدارات الجامعات المغربية، لا سيما القيادة الإدارية التحويلية التي تملك خصائص عدة تؤثر في الجامعات، خاصة وأن هناك اعتقاداً سائداً لدى إدارات الجامعات بأن ما تمارسه من قيادة يعد نوعاً من القيادة التحويلية، تأتي هذه الدراسة للتعرف إلى واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية، وبذلك تتمثل المشكلة الرئيسية للدراسة في الإجابة عن السؤال الآتي:

◀ ما هو واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية من وجهة نظر العاملين؟

أسئلة الدراسة

ينبثق عن مشكلة الدراسة السؤالان الآتيان:

السؤال الأول: ما واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في

والتطوير الذاتي والعمل على تنمية وتطوير الجماعات والمنظمة ككل"، من ناحية أخرى عرفها روبرتز (Roberts 1985, p1024) بأنها "القيادة التي تساعد على إعادة النظر في الرؤية المتصلة بالأفراد ومهامهم وأدوارهم، وتعمل على تجديد التزامهم، وتسعى لإعادة هيكليّة النظم وبناء القواعد العامة التي تسهم في تحقيق غاياتهم".

ويعرف رشيد (2003، ص 474) القيادة التحويلية بأنها "عملية تسعى إلى حفز التابعين من خلال جعلهم يتطلعون إلى مثل وقيم سامية بدلاً من التركيز على المصالح الذاتية". والقيادة التحويلية هم في المقام الأول، وكلاء التغيير، فهم يمتلكون رؤية مقنعة وصورة متكاملة، كما ستكون عليه المنظمة في المستقبل، أو لما ينبغي أن تكون عليه، وهذه الرؤية تقود سلوكهم وقراراتهم وتمثل إطاراً مرجعياً لنشاطاتهم في المنظمة.

فيما ينظر لها كونجر (Conger 2002, p47) على أنها " تلك القيادة التي تتجاوز تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب، إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكرياً وإبداعياً، وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً في الرسالة العليا للمنظمة. أما من وجهة نظر (Rafferty & Griffin 2004, p330) فإن القيادة التحويلية تعني استخدام القائد لعنصر الجاذبية والصفات الشخصية ذات العلاقة ليرفع من التطلعات ويحول الأفراد والنظم لأنماط أداء ذات مستوى عالٍ.

ويرى باس وأفوليو (Bass & Avolio 1994, p15) أن القيادة التحويلية ترفع من رغبة الأتباع في الإنجاز والتطوير الذاتي، وتعمل في الوقت ذاته على تطوير مجموعات العمل في المنظمة وتزيد من ثقة الأتباع بأنفسهم، فالقائد التحويلي يتصف بالنفوذ المثالي ويقدر الأتباع ويحفزهم فكرياً لتحقيق رؤية المنظمة و أهدافها. فيما ذكر تيكى و ديفانا (Tichy and Devana 1990, p77) أن "القائد التحويلي هو الذي يسعى إلى زيادة وعي مرؤوسيه باحتياجاتهم وتحويل هذا الوعي بالاحتياجات إلى آمال وتوقعات، ومن ثم تتولد لديهم الدافعية لإشباع حاجاتهم فيما يتعلق بإدراك وتحقيق الذات في حياتهم العملية".

وبناءً على ما سبق، يمكن تعريف القيادة الإدارية التحويلية بأنها: "عملية مستمرة يقوم من خلالها القائد بالتغيير في قيم المرؤوسين، ودوافعهم الحالية وتحويلها للمصالح العام للمنظمة من خلال صياغة رؤية مستقبلية تدعم وضع المنظمة المستقبلي".

أبعاد القيادة الإدارية التحويلية:

لقد شهدت القيادة التحويلية تطوراً ملحوظاً من خلال إسهامات باس Bass عندما وضع نظرية منهجية للقيادة التحويلية، ووضع لها نماذج ومقاييس لقياس عوامل السلوك القيادي الذي تضمن ثلاثة عناصر للقيادة، هي الجاذبية (الكاريزما) أو التأثير المثالي، والإثارة الفكرية، والاعتبارات الشخصية، ثم أضاف باس Bass عام 1990 مكوناً رابعاً أطلق عليه التحفيز الإلهامي، وبالإشتراك مع أفوليو Avolio قام باس Bass في عام 1995 ببناء أول استبانة مستقلة لقياس الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية، وقد ررفت تلك الاستبانة باسم المقياس متعدد الأبعاد للقيادة (Mul-factor Leadership Questionnaire)، واعتبرت هذه الاستبانة

العاملين، وذلك من خلال ما يأتي:

1. تحديد واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبارات الفردية، التمكين) كما يراها العاملون.
2. الكشف عن دور متغيرات الدراسة الديمغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العمل) في إدراك أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية.

الإطار النظري

للقيادة الإدارية التحويلية: Transformational Leader-

ship

تعد نظرية القيادة التحويلية من النماذج البارزة في النظريات الجديدة، والتي احتلت مكانة رئيسة في العقدين الأخيرين من القرن العشرين وبداية القرن الحالي، فعملية تطوير المرؤوس وتحسين أدائه كانت من المخرجات الأساسية لمثل هذه القيادة، فالبدء الأساسي لها يؤكد على تطوير المرؤوس وتحسين أدائه، فالقائد التحويلي يقدر الطاقة الكامنة داخل المرؤوسين، بحيث يزيد قدرتهم لإنجاز الالتزامات الحالية والمستقبلية، ووفقاً لهذه النظرية يستطيع القائد تحويل أتباعه وحثهم على الأداء بشكل أفضل مما هو متوقع منهم عادةً (صالح، 2008، ص 33).

تعريف القيادة الإدارية التحويلية:

ظهر مصطلح القيادة التحويلية على يد بيرنز Burns عام 1978، وذلك للتمييز بين القادة الذين يسعون لإحداث تغييرات إيجابية في طريقة العمل، والتي تعمل على تغيير الأفراد وتحويلهم إلى قادة، والقادة الذين يعتمدون بشكل واسع على عملية تبادل المنافع للحصول على النتائج. ولذلك عرفها بيرنز، (1978) Burns (p19) بأنها: "عملية يسعى من خلالها القائد والتابعين إلى النهوض كل منهم بالآخر، للوصول إلى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق". إذ تسعى القيادة التحويلية وفقاً لتعريف باس (1985، p22) (Bass) إلى النهوض بشعور التابعين، وذلك من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل الحرية والعدالة والمساواة والإنسانية. كما قام باس (Bass 1999, p184) بوصف القيادة التحويلية على أنها: "النمط القيادي الذي يحدث عندما يعمل القادة على زيادة الاهتمام والارتقاء بمصالح المرؤوسين، وعندما يعمل القادة على توليد المزيد من الاهتمام والإدراك والقبول بهدف ورسالة المنظمة من قبل المرؤوسين".

فسلوك القيادة التحويلية يقوم على القيم والمعتقدات الشخصية للقائد وليس على تبادل مصالح مع المرؤوسين. فالقائد التحويلي يتحرك في عمله من خلال نظم قيمية راسخة كالعدالة والاستقامة، وسماها باس Bass بالقيم الداخلية والتي لا يمكن التفاوض حولها أو تبادلها بين الأفراد، ومن خلال التعبير عن تلك المعايير الشخصية يوحد القائد التحويلي أتباعه ويستطيع أن يغير معتقداتهم وأهدافهم (Tichy and Devana, 1990, p77).

وقد عرفها الهواري (1996، ص 31) بأنها: "مدى سعي القائد الإداري إلى الارتقاء بمستوى مرؤوسيه من أجل الإنجاز

4. الاعتبار الفردية: Individualized Consideration

وتعني اهتمام القائد الشخصي بمرؤوسيه والاستجابة لهم وتوزيع المهام عليهم على أساس حاجاتهم وقدراتهم، والعمل على تدريبهم، وإرشادهم لتحقيق مزيد من النمو والتطور. (افوليو، 2003، ص90)

وينبغي على القائد أن يلاحظ رغبات أتباعه وحاجاتهم، ويحللها، ويتنبأ بها، دون أن يشعرهم أنهم موضع للملاحظة، وبالتالي يوكل المهام إليهم وفقاً لخصائصهم واستعداداتهم الشخصية، علاوة على أنه يضطلع بدور الموجه والمعلم لهم.

وأوضح كركلاند (Kirkland 2011, p173) أن كثيراً من القادة لا يؤثرون في الآخرين بهدف تغيير سلوكهم فحسب، بل لأسباب محددة لديهم بهدف دفعهم لإنجاز الأدوار المنوطة بهم بشكل أفضل.

5. التمكين Empowerment

أضاف افوليو وزملاؤه (Avolio et. al. 1999, p455) بعداً خامساً للأبعاد الأربعة السابقة وأسموه "التمكين Empowerment" وهو إحدى السلوكيات الجوهرية للقيادة التحويلية والتي تشير إلى أن سلطة اتخاذ القرار من المفترض أن يتم تفويضها للعاملين في الصفوف الأمامية، وتعزيز قدراتهم، ومنحهم حرية التصرف واتخاذ القرارات على نحو مستقل وتحقيق المشاركة الفعلية في إدارة منظماتهم، ولذلك عرفه دافت (Daft 2008, p501) بأنه "منح الأفراد العاملين ما يكفي من السلطة والقوة لصنع القرارات والمشاركة في اتخاذها".

ويرى بينس ونانوس (Bennis and Nanus 1985, p23) أن القائد العظيم من يعمل على تمكين الآخرين، ومساعدتهم على تحويل رؤيتهم إلى حقيقة والمحافظة عليها، ويؤكد أن القادة الذين يتمتعون بسلوك تحويلي، لديهم قدرة على إمداد مرؤوسيهم بالطاقة والإلهام، لتمكينهم من التصرف عن طريق تزويدهم برؤية واضحة للمستقبل، بدلاً من الاعتماد على أسلوب العقاب والمكافأة، فالقيادات التي تملك الرؤية، يمكنها أن تخلق مناخ المشاركة، وتهيئ الظروف المساعدة للتمكين، التي عن طريقها يستطيع الموظفون أن يأخذوا على عاتقهم السلطة لاتخاذ القرارات التي تعمل على تحقيق الرؤية.

6. القيادة الإدارية التحويلية في المجال الجامعي:

اهتم العديد من الباحثين بموضوع القيادة الإدارية التحويلية في المجال التربوي والتعليمي عموماً، وقاموا برسم الطرق للسير وفق معيقاتها وتفعيل جودتها وسيادتها في المؤسسات التعليمية، فقد ذكر لثوود Leithwood أن أساليب القيادة التحويلية في مجال الإدارة التعليمية ملائمة للتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية حاضراً ومستقبلاً، وأكد على أن القيادة التحويلية تعد من أفضل الأساليب الإدارية التي ترتقي بالعاملين وشمولهم في سلم الاحتياجات البشرية والمتطلبات الذاتية والاجتماعية والمؤسسية، مما جعل هذا الفن الإداري مطلباً ملحاً في ضوء التحديات العالمية التي تنعكس على مجال التعليم الجامعي، إذ أن هذا النمط من القيادة تتفاعل من خلاله مقومات عدة محفزة نحو الأداء النوعي على المستوى المؤسسي (عواد وآخرون، 2013، ص184).

بمثابة نموذج للقيادة الإدارية التحويلية، فقد تضمن هذا النموذج أربعة أبعاد، أطلق عليها (Four I's 4I's) حيث يبدأ كل بُعد منها بالحرف اللاتيني (I)، ثم أضاف افوليو وزملاؤه (Avolio et.al. 1999, p455) بعداً خامساً تمثل في التمكين، وبذلك تتمثل أبعاد القيادة الإدارية التحويلية في هذه الدراسة بالأبعاد الخمسة الآتية:

1. التأثير المثالي (الكاريزما): Idealized Influence

وهو مقدرة القائد على إظهار مواهب غير عادية، واللجوء إلى المخاطرة، بحيث يخلق في التابعين الإخلاص والتفاني والإحساس بالهدف المشترك (افوليو، 2003، ص73).

ويتميز القائد المثالي بأنه يتحدث عن قيمه ومعتقداته، وتحديد أهمية وجود حس قوي للهدف، وبزرع الاعتزاز في الآخرين لارتباطهم به، إضافة إلى أنه يذهب إلى أبعد من مصالحه الذاتية من أجل مصلحة الجماعة، ويتصرف بطرق تؤدي إلى احترام الآخرين له، ويأخذ بالحسبان النتائج الأخلاقية والمهنية للقرارات التي يصدرها، ويظهر حساً بالقوة والثقة بالنفس، فالقائد يضع المعنى أو المغزى من خلال الفهم والتواصل المستمرين مع العاملين، كما أنه يمتلك مقدرة عالية على الإقناع ويطرح رؤى وأفكاراً عن مستقبل المنظمة، فالقادة الكاريزماتيون يمكن تمييزهم عن غيرهم من القادة من حيث استخدامهم لممارسات إدارية مهنية مصقولة تحدث تأثيراً وتترك انطباعات واضحة لدى العاملين. (Kirkland, 2011, p171)

2. التحفيز الإلهامي: Inspirational Motivation

وهو مقدرة القائد على إيصال توقعات الأداء العالية إلى الآخرين، واستخدام الرموز، لتركيز الجهود والتعبير عن الأهداف المهمة بطرق بسيطة، أي إنجاز أشياء كثيرة عن طريق زيادة الجهد المبذول (العامري، 2002، ص22).

وعلى الصعيد الجامعي فإن القائد الذي يعتمد على التحفيز الإلهامي لديه المقدرة على تحفيز المرؤوسين إلى مستوى الأداء الأعلى، فالقادة الممارسون للتحفيز الإلهامي يميلون للتحديث بحماسة عما يجب إنجازه، ويتحدثون بتفاؤل عن المستقبل، ويوضحون الرؤية المستقبلية للجامعة، ويؤكدون على أهمية وجود حس جماعي برسالة الجامعة، ويعبرون عن ثقتهم بأن الأهداف ستتحقق (Kirkland, 2011, p 172).

3. الإستثارة الفكرية: Intellectual Simulation

وتعني إثارة العاملين للتفكير بطرق جديدة في حل المشكلات، واستخدام التفكير المنطقي قبل الإقدام على أية ممارسة أو تصرف (Bass & Steidlmeier, 1999, p185). فالقائد التحويلي يعمل على زيادة وعي الأتباع فكرياً، ليمتلكوا الأفكار الإبداعية التي تجعلهم يثيرون تساؤلات من شأنها إعادة التشكيل الفكري لفهم مشكلات العمل، أي قراءة مشكلات العمل وفهمها بطريقة جديدة. (الهالي، 2001، ص85)

ويعمل القائد الذي يروج الاستثارة الفكرية بين المرؤوسين على إعادة فحص الافتراضات الناقدة لتحديد ما إذا كانت ملائمة أم لا، ويبحث عن تصورات مختلفة عند حل المشكلات، ويقترح طرقاً جديدة للنظر في كيفية إتمام المهمات، ويحث الآخرين إلى النظر إلى المشكلات من جوانب مختلفة (Kirkland, 2011, p173).

- إن التركيز في الوقت الحاضر على تميز مؤسسات التعليم الجامعي يتطلب تغييرات منتظمة؛ إذ إن مثل هذه التغييرات تسمح لهذه المؤسسات بعمل الأشياء - التي عادة ما تقوم بها - بكفاءة وفعالية أعلى دون تغيير هذه الأشياء.

- إن التغييرات المنتظمة التي تتضمن دعم القيم والثقافة الراسخة وتنميتها لمؤسسات التعليم الجامعي يمكن أن تتحقق بشكل جيد من خلال ممارسة القيادة التحويلية.

- إن الإعداد المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس المعنيين يتطلب تنفيذاً على درجة عالية من المهارة لعمليات القيادة التحويلية.

كما إن القيادة الجيدة للمؤوسين وحسن معاملتهم تعتبر من العوامل المهمة في رفع معنوياتهم، ويتمثل ذلك في إيجاد علاقات طيبة وخلق جو من الثقة والاحترام والتعاون بين الرؤساء والمؤوسين مع مراعاة العدالة في معاملتهم والتعاون بينهم، وتعهدهم بالرعاية والتوجيه السليم ومراعاة اختلاف خصائصهم النفسية والاجتماعية، وإطلاعهم على مدى تقدمهم وإعطائهم حقهم من التقدير. ففي ظل القيادة التحويلية الفعالة يتم وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب وبما يكفل الاستفادة من الكفاءات المتاحة على أحسن وجه، إلى جانب الاهتمام بحل مشكلات العمل حتى يتوافر الجو المناسب للإنتاج بكفاءة وفعالية، وهو ما ينمي روح الجماعة والفريق (عواد وآخرون، 2013، ص 186).

الدراسات السابقة

هدفت دراسة الغامدي (2001) التعرف إلى مدى ممارسة القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية للقيادة التحويلية وفقاً للعناصر الأربعة التي حددها "باس و افوليو" 1992، (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (2912) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن خصائص القيادة التحويلية وعناصرها لدى القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية، من حيث درجة توافرها، كانت بدرجة متوسطة. وكانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر القيادة التحويلية تعزى لمتغير الوظيفة، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الجامعة والتخصص.

وهدفت دراسة العمر (2009) التعرف إلى خصائص القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والتعرف إلى مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة والكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة خصائص القيادة التحويلية ومستوى الروح المعنوية بأبعادها المختلفة، والكشف عن العلاقة بين العوامل الشخصية (العمر، والرتبة العلمية، وعدد سنوات الخدمة) وتقدير درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية لخصائص القيادة التحويلية ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. حيث جمعت بياناتها من خلال استبانة وزعت على عينة مكونة من 195 عضو هيئة تدريس من الذكور، وأظهرت النتائج توافر محاور خصائص القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام العلمية، وأن رؤساء الأقسام

ونتيجة للتحديات التي تواجه الأنظمة التربوية والتي أبرزت حاجة ماسة إلى إجراء تغييرات جذرية فيها، ظهرت الحاجة لقيادات مؤهلة تمتلك الكفايات القيادية المميزة اللازمة لإدارة دفة التحويل المنتظر للكيان التعليمي، وبدأ النظر في الاستفادة من تطبيقات القيادة الإدارية التحويلية في الميدان التربوي، ويعود الفضل في تبني القيادة التحويلية في هذا الميدان إلى أعمال سيرجيو فاني Ser giovanni التي امتدت من عام 1984 إلى عام 1990، وأخذت منها - ومن أعمال باس Bass - بعض الخصائص التي يجب أن يتحلى بها القادة التحويليون في المؤسسات التربوية أبرزها امتلاك القدرة على المبادرة والإبداع، مع القدرة على توفير المناخ الملائم للتغيير، ووضع استراتيجيات فاعلة لإحداثه، وتطبيقها ومتابعة تنفيذها من خلال الاستفادة الفضلى من الموارد البشرية والمادية والفنية المتاحة، والارتقاء بقدرات المؤسسة وأدائها لتكون قادرة على مواجهة المستجدات (الهالي، 2001، ص 104).

ولقد لاقت القيادة التحويلية ومفاهيمها لدى الإداريين والتربويين قبولاً واسعاً، وتجسد ذلك القبول في الاهتمام بالدراسات والأبحاث في مجالها، فالواقعية في الثقافة التحويلية عند تطبيقها في التعليم الجامعي تتطلب مراعاة التنوع الكبير في الشخصيات والقناعات والاتجاهات والميول لدى القطاع الكبير من القادة، ويؤكد ذلك سيرجيو فاني "Seregiovani" من خلال عدة اعتبارات يمكن إجمالها فيما يأتي: (عواد وآخرون، 2013، ص 185):

1. أنها قيادة فنية تتضمن أساليب إدارية على درجة عالية من الأهمية.
2. الحاجة إلى إعداد الطاقات الفردية والاجتماعية من أجل نشر المعرفة الناتجة عن الخبرة بالعمل في المؤسسة التعليمية.
3. الحاجة إلى القيادة الرمزية مع التركيز على وجود نماذج من الأهداف والسلوكيات المهمة.
4. الحاجة إلى القيادة الثقافية وتعزيزها، مما يسمح للمنظمة التعليمية بتطوير وتنمية شخصية متفردة.
5. الحاجة إلى القيادة الإنسانية التي تحترم الطاقات والمشاعر الشخصية للعاملين.
6. أن الأبعاد الفنية والتربوية والإنسانية هي التي تساعد المؤسسة التعليمية على أن تتحول إلى مؤسسة أكثر فاعلية، أما الأبعاد الرمزية والثقافية فهي التي تساعد المؤسسة التعليمية على التميز.

وفي ذات السياق، تسهم القيادة الجامعية التحويلية في وضع معايير للأداء الجامعي، ضمن نسق متكامل ومتربط يجعلها مقادرة وقادرة على الاستجابة الفاعلة للتغييرات الداخلية والخارجية، وتضع قيماً للجامعة وتدعمها وتحدث تغييرات في ثقافتها. وهناك أربعة مقومات منطقية تؤكد أهمية القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات ومدى ارتباطها بمناخ التغيير السائد في تلك الجامعات أوردها الهالي (2001، ص 105) كما يأتي:

- إن نظرية القيادة التحويلية تتضمن تعزيز الدافعية ونشرها بين جميع أعضاء المنظمة التعليمية بما يؤدي إلى بذل الجهد الإضافي المطلوب لإحداث تغيير هادف.

ومرتفع لبعُد رعاية الأفراد. في حين لم تكشف الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة على ثلاثة أبعاد للقيادة التحويلية، في حين كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعُد الدافعية الإلهامية ولصالح أعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة (Sadeghi & Pihie 2012) إلى تحديد الدور المتوقع من القيادة التحويلية في فاعلية القيادة في الجامعات الماليزية، باستخدام استبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ) التي طورها "باس وافوليو عام (1999)، وطبقت على (298) قائدا أكاديميا في ثلاث جامعات بحثية ماليزية، إذ أظهرت النتائج تطبيق مزيج من الأنماط القيادية في الجامعات الماليزية المبحوثة ومنها القيادة التحويلية وأن أبعاد الأنماط القيادية ومنها الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية تفسر ما نسبته 82% من التغيير في فاعلية القيادة في الجامعات الماليزية. وبالتالي أظهرت الدراسة أهمية القيادة التحويلية في زيادة فاعلية القيادة الجامعية.

كما هدفت دراسة الثويني (2014) التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك سعود لنمط القيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة القيادة متعددة العوامل (MQL)، وتم توزيعها على عينة شملت (246) عضواً من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وأوضحت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك سعود لنمط القيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة حيث جاء مجال الدافع الإلهامي بالمرتبة الأولى، في حين جاء مجال التحفيز العقلي في المرتبة الأخيرة. كشفت نتائج الدراسة أيضاً أن هناك فروقاً فردية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري الجنس والتخصصات؛ ولم تظهر الدراسة فروقاً فردية في استجابات المشاركين تعزى لمتغيري الرتبة العلمية والجامعة التي تخرّج فيها أفراد العينة.

وهدفت دراسة (Boating 2014) إلى قياس مدى توافر خصائص القيادة التحويلية لقيادة جامعة فالي فيو الغانية، واستخدمت استبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ) التي طورها باس وافوليو عام (1999) في جمع البيانات، ووزعت على (306) من القادة الأكاديميين، وكذلك على 33 من قيادات الطلبة، يمثلون كامل مجتمع الدراسة في الجامعة، وبينت نتائج الدراسة أن القادة الأكاديميين يمتلكون خصائص القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، في حين كان امتلاك الطلبة لخصائص القيادة التحويلية ضعيفاً، وهم بحاجة لتدريب من أجل تصحيح نقاط الضعف.

كما هدفت دراسة وادي (2017) التعرف إلى مدى ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية ومعوقاتها في الجامعة الجزائرية، وكذلك التعرف إلى الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس لدرجة ممارسة القيادة التحويلية ومعوقاتها، فقد استخدمت الدراسة الاستبانة موزعة على خمسة أبعاد هي: التأثير المثالي، والتحفيز والإلهام، والتشجيع الإبداعي، والاهتمام الفردي، والتمكين، وطبقت على عينة عشوائية تكونت من (150) فرداً من هيئة التدريس الدائمين. حيث توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية منخفضة، وتفاوتت درجة ممارسة السلوك القيادي التحويلي باختلاف الأبعاد إذ كان

يمارسون محاور القيادة التحويلية بدرجة كبيرة، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أفراد العينة حول خصائص القيادة التحويلية باختلاف متغيري (العمر، وسنوات الخدمة) وعدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف متغير (الرتبة العلمية).

وحاولت دراسة الخوالدة وجردات (2011) استقصاء درجة ممارسة عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش لسلوك القيادة التحويلية، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (140) عضواً وجميع طلبة الجامعة والبالغ عددهم (3800) طالب وطالبة، واختيرت عينة عشوائية بمعدل (130) عضو هيئة تدريس و(380) طالباً وطالبة. واستخدمت استبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ) أداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس لسلوك القيادة التحويلية على المجالات الثلاثة التأثير المثالي، والتحفيز العقلي، والاعتبارية الفردية جاءت متوسطة وفقاً لاستجابات أعضاء هيئة التدريس ولإستجابات الطلبة، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ومتغير الكلية لصالح الكليات الإنسانية، ومتغير الرتبة العلمية ومتغير الخبرة لصالح أصحاب الخبرات الطويلة.

وسعت دراسة الديب (2012) التعرف إلى مدى ممارسة القيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والصعوبات التي تواجه هذه الممارسة وأكثر السبل التي تسهم في تفعيلها، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات واشتملت على أربعة مجالات لقياس ممارسة القيادة الإدارية الأكاديمية للقيادة التحويلية هي: التأثير المثالي، والحفز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام بالفرد، ووزعت الاستبانة على عينة عشوائية طبقية تكونت من (284) من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادات الإدارية الأكاديمية للقيادة التحويلية متوسطة، وأن هناك بعض الصعوبات في هذه الممارسة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أعضاء هيئة التدريس لدرجة ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الجنس والكلية وسنوات الخدمة والدرجة العلمية) في حين ظهرت فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجامعة.

وجاءت دراسة شقوارة (2012) بهدف التعرف إلى درجة ممارسة القيادة التحويلية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية فيها. وقد تكونت عينة الدراسة من (95) عضواً من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في الجامعة، تم اختيارهم من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية. واستخدمت الاستبانة أداة للدراسة، وتضمنت الأبعاد الأربعة التي حددها كل من باس وافوليو (1992) للقيادة التحويلية. إذ أشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة القيادة التحويلية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية فيها كان مرتفعاً جداً، أما على مستوى الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية، فقد تراوح المتوسط الحسابي بين مرتفع جداً لبعُد الدافعية الإلهامية،

الدراسة إلى نتائج أهمها: إن درجة ممارسة ضوابط المنظمة المتعلمة والقيادة التحويلية في جامعتي الخليل، وبوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الأكاديميين فيهما جاءت عالية، ووجدت علاقة ارتباطية إيجابية مرتفعة دالة إحصائياً بين ممارسة القيادة التحويلية والمنظمة المتعلمة في جامعتي الخليل، وبوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الأكاديميين فيهما، فيما ظهر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة المنظمة المتعلمة وأبعاد القيادة التحويلية في الجامعة من وجهة نظر الأكاديميين باختلاف الجامعتين (جامعة الخليل وجامعة بوليتكنك فلسطين).

وسعت دراسة الجبوري (2019) إلى تقييم واقع ممارسة القيادة التحويلية في كليات وأقسام جامعة بابل وذلك لمساعدة الجامعات في تطوير فهم أعمق من ممارسات القيادة التحويلية اللازمة لإعداد قادة على نحو أفضل لتوليد التغيير الإيجابي في منظماتهم التعليمية، وتحديد ممارسات القيادة التحويلية الفردية التي من شأنها تحسين الأداء. حيث استخدمت الاستبانة لجمع البيانات وزعت على عينة قوامها (30) فرداً من المدرسين والمسؤولين العاملين في المناصب الإدارية والإشرافية في كليات التربية الأساسية والإدارة والاقتصاد والتربية وعلوم القرآن. وأسفرت النتائج عن توافق إجابات أفراد العينة حول ممارسات القيادة التحويلية وبمتوسطات أكبر من المتوسط الفرضي البالغ 3، كما ثبت من النتائج وجود تأثير معنوي للسماح والخصائص الشخصية لأفراد العينة في كل بعد من أبعاد ممارسات القيادة التحويلية.

كما هدفت دراسة الصالح (2019) إلى معرفة واقع وتحديات وسبل تمكين القيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية، إذ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة وسيلة لجمع البيانات، وزعت على عينة قوامها (535) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى ممارسة متوسطة بشكل عام للقيادة التحويلية، حيث كانت هذه الممارسة عالية لبعده الأثير المثالي ومتوسطة لبقية الأبعاد (الحفز الإلهامي، واستثارة التفكير، والاعتبار الفردي). كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية حول جميع محاور القيادة التحويلية باختلاف متغيرات الجنس والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة والكلية والجامعة التي ينتمي لها عضو هيئة التدريس.

واستكشفت دراسة (Fullchis et. al. 2019) أهمية القيادة التحويلية في الجامعات الإندونيسية، استناداً إلى الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية نموذج (Bass and Avolio 1990)، والتي تتكون من تلك القيادة التحويلية المثالية التأثير، الدافع الملهم، التحفيز الفكري، والاعتبار الفردي، فقد تم الحصول على البيانات من الكتب المرجعية والدراسات التي تغطي القيادة التحويلية واسقاطها على الجامعات في إندونيسيا، إذ توصلت الدراسة إلى أن للقيادة التحويلية تأثيراً مثالياً على العاملين في بناء الثقة والفخر بالمؤسسة، كما يعمل القادة التحويليون على التحفيز الإلهامي للمرؤوسين في القضايا التنظيمية والعملية، وبالتالي تعمل القيادة التحويلية على تحسين أداء العاملين.

وباستعراض الدراسات السابقة يتبين لنا أن معظمها قد اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات،

متوسطاً لبعدي التأثير المثالي والتمكين، وضعيفاً لأبعاد التحفيز والإلهام، والتشجيع الإبداعي، والاهتمام الفردي، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية تبعاً لمتغيرات الجنس والكلية وسنوات العمل والرتبة الوظيفية.

وهدف دراسة الجبري (2018) التعرف إلى درجة توافر أبعاد القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، إذ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة للدراسة، وزعت على عينة من (100) عضو هيئة تدريس استرد منها (34) استبانة صالحة للتحليل، وقد توصلت الدراسة إلى أن رؤساء الأقسام العلمية يمارسون أبعاد القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، وقد نال بعد الاعتبارية الفردية المرتبة الأولى في حين حصل بعد الاستثارة الفكرية على المرتبة الرابعة والأخيرة. كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر أبعاد القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من نظر أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).

وهدف دراسة عريقات (2018) Iriqat إلى تقييم فعالية تطبيق القيادة التحويلية ضمن أدوار القادة الإداريين في الجامعات الفلسطينية كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيرزيت وجامعة القدس لنشر الوعي وزيادة معرفة أعضاء هيئة التدريس بسماح القيادة التحويلية لأنها تساهم في غرس مبادئ التميز في العمل المؤسسي من خلال تطبيق مجالات القيادة التحويلية، واستكشاف أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

اشتملت عينة الدراسة على (100) عضو هيئة تدريس من كل جامعة، حيث وزعت عليهم استبانة اشتملت الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية، إذ أظهرت النتائج بشكل عام عدم وجود اختلافات في آراء الباحثين في الجامعتين حول تطبيق القيادة التحويلية، باستثناء الفقرة المتعلقة باهتمام القيادة الإدارية في الجامعة بمشاعر الموظفين من خلال التشجيع والنصح في بعد الاعتبارات الفردية، والفقرة المتعلقة بإلهام الموظفين بالقيادة الإدارية في بعد الإلهام، والفقرة المتعلقة بتحديد نقاط الضعف والقوة من قبل القيادة الإدارية ومعالجتها في بعد المحاكاة الفكرية، إذ كانت الفروقات جميعها لصالح أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيرزيت.

وأوصت الدراسة بأن تقوم القيادة الإدارية في جامعة القدس بالاستماع إلى موظفيها والاهتمام باحتياجاتهم وتخطي مصالحها الشخصية لمصلحة الجماعة، وكذلك تحديد نقاط الضعف والقوة لمعالجتها من خلال تبني التقييم والاستراتيجية الإيجابية للتنفيذ.

وهدف دراسة العواد (2018) إلى معرفة علاقة القيادة التحويلية بممارسة المنظمة المتعلمة في جامعتي الخليل وبوليتكنك فلسطين من وجهة نظر الموظفين الأكاديميين فيهما، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي، إذ استخدمت الباحثة استبانة ضمت مجالات تقيس درجة ممارسة أبعاد القيادة التحويلية، ومجالات تقيس درجة ممارسة ضوابط المنظمة المتعلمة، وزعت على عينة عشوائية طبقية بلغ عدد أفرادها (130) موظفاً أكاديمياً. وتوصلت

N: حجم المجتمع.

K: نسبة المجتمع وهي (0.05).

σ^2 : درجة الدقة المرغوبة ($\sigma = 0.05$).

X^2 مربع كاي عند درجة حرية واحدة ومستوى الثقة المرغوب وهي = 3.841 عند مستوى ثقة 95 .

وبتطبيق المعادلة السابقة على مجتمع الدراسة كان حجم العينة المطلوب هو 378 عاملا، ونتيجة لعدم قدرة الباحثين على الوصول إلى المبحوثين بسبب حالة الإغلاق الناتجة عن جائحة كورونا، تم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة إلكترونيا، ليحصل الباحثان على عينة متاحة (متيسرة) قوامها 392 استجابة، والجدول التالي يوضح خصائص هذه العينة:

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	297	75.8 %
	أنثى	95	24.2 %
	المجموع	392	100 %
العمر	أقل من 30 سنة	84	21.4 %
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	117	29.8 %
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	93	23.7 %
	من 50 إلى أقل من 60 سنة	73	18.6 %
	60 سنة فأكثر	25	6.7 %
المؤهل العلمي	المجموع	392	100 %
	بكالوريوس/ ليساناس (إجازة)	91	23.2 %
	ماجستير(ماستر)	102	26 %
الخبرة	دكتوراه	199	50.8 %
	المجموع	392	100 %
	أقل من 5 سنوات	101	25.8 %
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	146	37.2 %
	10 سنوات فأكثر	145	37 %
طبيعة العمل	المجموع	392	100 %
	أكاديمي	248	63.3 %
	إداري	144	36.7 %
المجموع	392	100 %	

*من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss

يتضح من الجدول رقم (1) أن نسبة الذكور في عينة الدراسة قد جاءت أعلى من نسبة الإناث بحوالي ثلاثة أضعاف، وأن النسبة

فقد اعتمدت معظم الدراسات السابقة الاستبانة التي وضعها كل من (Bass and Avolio) ذات الأبعاد الأربعة، في حين أضافت بعض الدراسات كدراسة وادي (2017) بعد التمكين لتلك الأبعاد الأربعة، وهذا ما اعتمده الباحثان في دراستهما هذه. وقد أجمعت الدراسات السابقة التي تم تناولها على أهمية ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة في الجامعات، وخلص معظمها إلى ضرورة تدريب القادة فيها على سلوك القيادة التحويلية.

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة التي سبقتها كدراسة الغامدي 2001، ودراسة الخوالدة وجرادات 2011، ودراسة الديب 2012، ودراسة شقوارة 2012، ودراسة الثويني 2014، ودراسة وادي 2017 ودراسة الجبوري 2019، ودراسة Boating 2014، في التركيز على دراسة القيادة التحويلية في الجامعات والكشف عن واقع ممارسة القادة الجامعيين لسلوكيات القيادة التحويلية وامتلاكهم لخصائصها.

وتعتبر هذه الدراسة امتدادا للدراسات التي سبقتها وتتميز عن سابقتها في أنها الأولى التي تتناول الموضوع في الجامعات المغربية من وجهة نظر العاملين، على حد علم الباحثين، كما أنها تتميز عن معظم الدراسات السابقة العربية في استخدامها لخمسة أبعاد للقيادة الإدارية التحويلية، كما أنه قد تم تعديل فقرات مقياس القيادة متعددة العوامل (MLQ) ليتناسب مع الجامعات.

منهج الدراسة

انطلاقا من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، فقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ولا يتوقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، واستخدم الباحثان هذا المنهج نظرا لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة.

وقد استخدم الباحثان المصادر الثانوية لمعالجة الإطار النظري للدراسة من خلال الكتب، والمراجع، والدراسات السابقة، والمقالات والتقارير التي تناولت موضوع الدراسة، وكذلك البحث والمطالعة في مواقع الانترنت المختلفة، والمصادر الأولية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة من خلال الاستبانة التي صممت خصيصا لهذا الغرض.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين الأكاديميين والإداريين في الجامعات المغربية، وعددهم ما يقارب (21250) عاملا، وفق إحصاءات وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي في المملكة المغربية للسنة الجامعية 2018 / 2019 (آخر إحصائيات منشورة).

وقد قام الباحثان بحساب عينة الدراسة المناسبة إحصائيا وفقا لمدخل رابطة التربية الأمريكية باستخدام المعادلة التالية:

$$n = \frac{(x^2 * N * K * (1-K))}{\sigma^2 (N-1) + x^2 * K * (1-K)}$$

إذ أن:

n : حجم العينة.

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

● أولاً: صدق الأداة

قام الباحثان بعرض الاستبانة بعد ترجمتها إلى العربية على مجموعة من المحكمين والمتخصصين، بهدف تحديد صدق الأداة الظاهري، إذ كانت جميع الملاحظات حول الترجمة وصياغة العبارات بالعربية. وبعد إجراء التعديلات المقترحة التي أجمع عليها (80%) فأكثر من المحكمين، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (25) فقرة للأبعاد الخمسة.

وكان لتوجيهات المحكمين، واقتراحاتهم، وآرائهم دور فعال في الحكم على صدق الاستبانة وصحة بنائها، إذ كوّنت آراؤهم دلالة للصدق الظاهري للاستبانة، وقد حُسبت نسبة الاتفاق بين آراء المحكمين مؤشراً إحصائياً على صدق الاستبانة (صدق المحتوى).

وللتعرف على مدى الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) للاستبانة، قام الباحثان بحساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة درجة ارتباط كل فقرة من الفقرات لكل بعد من أبعاد القيادة الإدارية التحويلية مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وكذلك معامل الارتباط لكل بعد من الأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبانة (جميع الأبعاد)، وقد كانت جميع معاملات الارتباط إيجابية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 $\geq \alpha$)، مما يؤكد أن أداة الدراسة قد تحقق لها الاتساق الداخلي بين جميع فقرات ومجالات الاستبانة، لذلك يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للاستبانة (نتائج معاملات الارتباط متوفرة حسب الطلب).

● ثانياً: ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الأداة قام الباحثان باستخدام معامل كرونباخ ألفا Cronbach Alpha. وعلى الرغم من عدم وجود قواعد قياسية بخصوص القيم المناسبة Alpha، إلا أنه ومن الناحية التطبيقية يُعد (Alpha ≥ 0.60) مقبولاً في البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية (Sekaran & Bougie, 2013). والجدول رقم (2) يبين نتائج ثبات أداة الدراسة.

جدول (2)

معامل الثبات لأبعاد استبانة القيادة التحويلية (باستخدام معامل كرونباخ ألفا)

الرقم	البعد	عدد الفقرات (N)	كرونباخ ألفا (α)
1	التأثير المثالي	7	.922
2	التحفيز الإلهامي	5	.912
3	الاستشارة الفكرية	4	.920
4	الاعتبارات الفردية	4	.906
5	التمكين	5	.933
	القيادة التحويلية (جميع الأبعاد)	25	.976

* من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss

يتبين من الجدول رقم (2) أن قيمة ألفا (α) تراوحت بين (0.906) للبعد الرابع و (0.933) للبعد الخامس وتدل مؤشرات كرونباخ ألفا أعلاه على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل

الأكبر من العاملين تقع في الفئة التي تزيد عن 30 سنة وتقل عن 40 سنة وعموماً تعطي نتائج متغير العمران العاملين في الجامعات المغربية هم من فئة الشباب الذين تقل أعمارهم عن 50 سنة، والنسبة الأكبر لمؤهلاتهم العلمية هي درجة الدكتوراه وهي نسبة منطقية إذا ما قورنت بنسبة الأكاديميين في عينة الدراسة التي تجاوزت 60% إذ أن العمل الأكاديمي يحتاج إلى حملة الدرجة الثالثة (الدكتوراه)، فيما كانت النسبة الأكبر لخبرات العاملين في الجامعات المغربية هي لمن لديهم سنوات خدمة تزيد عن 5 سنوات.

وبشكل عام فإن النسب الواردة لعينة الدراسة تتوافق مع الإحصاءات الرسمية الواردة في تقرير وزارة الاقتصاد والمالية المغربية حول الموارد البشرية الوارد في مشروع قانون المالية لسنة 2020، وكذلك تتوافق مع الإحصاءات الرسمية الواردة في تقرير وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي في المملكة المغربية للسنة الجامعية 2018 / 2019.

كما إن نتائج عينة الدراسة تتوافق مع النسب الواردة في الدراسات التي تمت في بعض الجامعات العربية مثل دراسة الدير (2012) في الجامعات الفلسطينية، ودراسة الخوالدة وجرادات (2011) في الجامعات الأردنية.

ونستنتج من النسب السابقة أن الجامعات المغربية تسعى دائماً إلى توظيف العاملين (الإداريين والأكاديميين) من الجيل الشاب من حملة المؤهلات المناسبة في التخصصات المختلفة، مع ضرورة الاهتمام بشكل أكبر بالنوع الاجتماعي في التوظيف.

أداة الدراسة

قام الباحثان بتصميم أداة الدراسة لقياس واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية، وهي عبارة عن استبانة من النوع المغلق، بالاستعانة بالإطار النظري والدراسات السابقة، وخصوصاً استبانة (Bass & Avolio 1994) مع إضافة بعد خامس استناداً إلى دراسة (Avolio et al., 1999)، وجاءت الاستبانة في جزئين:

الجزء الأول: يتعلق بالمتغيرات المستقلة للدراسة، إذ يتضمن معلومات شخصية ووظيفية عن العامل الذي يقوم بملء الاستبانة، وهي: الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وطبيعة العمل.

الجزء الثاني: يتعلق بأبعاد القيادة التحويلية، وهي عبارة عن خمسة أبعاد، تضمنت (25) فقرة، تتناسب مع واقع الجامعات المغربية، والأبعاد الخمسة هي: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية، والتمكين.

وحسب ما تقتضيه هذه الدراسة يرى الباحثان أن القيادة الإدارية التحويلية الشاملة تمثل حاصل مجموع الأبعاد الخمسة وعلى النحو الآتي:

القيادة الإدارية التحويلية الشاملة = التأثير المثالي + التحفيز الإلهامي + الاستشارة الفكرية + الاعتبارات الفردية + التمكين.

ولغايات التحليل الإحصائي تم أخذ المتوسط الحسابي للأبعاد الخمسة للتعبير عن القيادة الإدارية التحويلية الشاملة.

الدراسة ومجالاتها، تم تحديد طول الفئات في مقياس (ليكرت) الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5 - 1 = 4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفئة أي (4 / 5 = 0.8). وذلك بعد إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا تم تصنيف الممارسة ضمن فئات:

درجة مرتفعة جدا: إذا كان المتوسط الحسابي ضمن الفئة (4.21 - 5).

درجة مرتفعة: إذا كان المتوسط الحسابي ضمن الفئة (3.41 - 4.2).

درجة متوسطة: إذا كان المتوسط الحسابي ضمن الفئة (2.61 - 3.4).

درجة منخفضة: إذا كان المتوسط الحسابي ضمن الفئة (1.81 - 2.6).

درجة منخفضة جدا: إذا كان المتوسط الحسابي ضمن الفئة (1 - 1.8).

نتائج سؤال الدراسة الأول:

ما واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية بأبعادها الخمسة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، والاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية، والتمكين) من وجهة نظر العاملين؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة المستطلعة، لأبعاد القيادة الإدارية التحويلية والدرجة الكلية، إذ يتبين من الجدول رقم (3) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت بين (3.56 - 3.87) وانحرافات معيارية بلغت (0.80). أما المتوسط الحسابي العام لمدى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية فقد بلغ (3.71) وانحراف معياري (0.70). من وجهة نظر العينة المستطلعة، وهي درجة ممارسة مرتفعة وفق المقياس الوزني المستخدم في الدراسة، عموما تعبر المتوسطات المذكورة عن درجة ممارسة مرتفعة للأبعاد الخمسة للقيادة الإدارية التحويلية من وجهة نظر العينة المستطلعة.

كما تشير النتائج في الجدول (3) إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية من خلال أبعادها الخمسة، فقد كانت المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات الاستبانة متقاربة نوعا ما ودلت على واقع ممارسة مرتفعة لجميع الفقرات باستثناء الفقرة التي نصها "تعيد القيادات الإدارية في الجامعة فحص الانتقادات لتحديد إذا ما كانت ملائمة أم لا" إذ كانت متوسطة. فيما كان أعلى متوسط حسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة للفقرة التي نصها "تمتلك القيادات الإدارية في الجامعة ثقة عالية بالنفس" وبمتوسط حسابي (4.14).

ثبات عال جدا (0.976). وبمقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة، وهذا يدل على أنه يمكن اعتماد النتائج التي حصل عليها الباحثان من التطبيق الميداني للاستبانة.

حدود الدراسة

تم تحديد إطار الدراسة في الحدود الآتية:

- الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الثاني من العام الجامعي 2019 / 2020

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في الجامعات المغربية العامة.

- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على العاملين في الجامعات المغربية أكاديميين وإداريين.

- الحدود الإجرائية: تتمثل في الإجراءات التي حددها الباحثان والأساليب الإحصائية التي اتبعها في معالجة البيانات.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها استخدم الباحثان الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ومن خلالها قاما باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.

- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) للتأكد من درجة ثبات الأداة المستخدمة.

- معامل ارتباط بيرسون للتأكد من مدى الاتساق الداخلي (الصدق البنائي) للاستبانة.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة ومعرفة الأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة.

- اختبار "t" لعينة واحدة وذلك للتحقق من واقع ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها الخمسة في الجامعات المغربية.

- اختبار "t" لعينتين وذلك للتحقق من العلاقة بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة التحويلية في الجامعات المغربية للمتغيرات المستقلة ذات المستويين.

- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة التحويلية في الجامعات المغربية، للمتغيرات المستقلة ذات المستويات الأكثر من مستويين.

- اختبار (LSD Least Square Differences) والذي استخدم لتحديد الفئة التي كانت الفروق في إجابات الباحثين لصالحها.

نتائج أسئلة الدراسة وفرضياتها

لتحديد درجة استجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة

جدول (3)

مستوى ممارسة القيادة التحويلية للجامعات المغربية

اسم البعد	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	واقع الممارسة
النائب المثالي (الكاريزما)	تتجاوز القيادات الإدارية في الجامعة مصالحتها الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة	3.73	0.83	مرتفعة
	تتصرف القيادات الإدارية في الجامعة بأسلوب تحظى من خلاله بثقة العاملين واحترامهم	3.83	0.81	مرتفعة
	تزرع القيادات الإدارية في الجامعة الاعتزاز بالآخرين لارتباطهم بها	3.78	0.87	مرتفعة
	تركز القيادات الإدارية في الجامعة على أهمية وجود فهم مشترك لأهداف الجامعة	3.78	0.86	مرتفعة
	تأخذ القيادات الإدارية في الجامعة بالحسبان النتائج الأخلاقية والمهنية للقرارات التي تتخذها	3.78	0.84	مرتفعة
	تمتلك القيادات الإدارية في الجامعة ثقة عالية بالنفس	4.14	0.83	مرتفعة
	تتحدث القيادات الإدارية في الجامعة بحماسة عن قيمها ومعتقداتها	4.05	0.87	مرتفعة
	جميع العبارات للبعد الأول	3.87	0.70	مرتفعة
	تتطلع القيادات الإدارية في الجامعة بتفاؤل نحو المستقبل.	4.01	0.81	مرتفعة
	تسعى القيادات الإدارية في الجامعة لإيصال رؤيتها المستقبلية للعاملين	3.77	0.90	مرتفعة
التحفيز الإلهامي	تؤكد القيادات الإدارية في الجامعة على أهمية وجود إحساس جماعي برسالة الجامعة	3.76	0.86	مرتفعة
	يتوفر لدى القيادات الإدارية في الجامعة الثقة بإمكانية تحقيق الأهداف الموضوعة	3.81	0.78	مرتفعة
	تتحدث القيادات الإدارية في الجامعة بحماسة عما يجب إنجازه	3.90	0.79	مرتفعة
	جميع العبارات للبعد الثاني	3.85	0.71	مرتفعة
	تشجع القيادات الإدارية في الجامعة على اكتشاف حلول خلاقية للمشكلات التي تواجه العمل	3.66	0.88	مرتفعة
	تقترح القيادات الإدارية في الجامعة طرقاً مبتكرة في كيفية إتمام المهمات	3.55	0.90	مرتفعة
	تحت القيادات الإدارية في الجامعة على النظر إلى المشكلات من جوانب مختلفة	3.63	0.86	مرتفعة
	تعيد القيادات الإدارية في الجامعة فحص الانتقادات لتحديد إذا ما كانت ملائمة أم لا	3.40	0.95	متوسطة
	جميع العبارات للبعد الثالث	3.56	0.80	مرتفعة
	تتعامل القيادات الإدارية في الجامعة مع العاملين كأفراد (بأنفكارهم الفردية) أكثر من كونهم أعضاء في جماعات عمل	3.64	0.87	مرتفعة
الاعتبارات الفردية	تبدي القيادات الإدارية في الجامعة اهتماماً بالأفراد لأن لدى كل منهم احتياجات وقدرات وطموحات مختلفة عن الآخرين	3.52	0.94	مرتفعة
	توفر القيادات الإدارية في الجامعة ما يلزم من إمكانيات لتدريب العاملين وبناء قدراتهم المهنية	3.53	0.93	مرتفعة
	تعزز القيادات الإدارية في الجامعة نقاط القوة لدى العاملين	3.56	0.89	مرتفعة
	جميع العبارات للبعد الرابع	3.56	0.80	مرتفعة
	تمنح القيادات الإدارية في الجامعة العاملين سلطات كافية لإنجاز واجباتهم الوظيفية	3.61	0.89	مرتفعة
	تشجع القيادات الإدارية في الجامعة العاملين على تحمل المسؤولية في العمل	3.74	0.83	مرتفعة
	تمنح القيادات الإدارية في الجامعة العاملين المرونة الكافية للتصرف في أداء عملهم	3.64	0.88	مرتفعة
	تناقش القيادات الإدارية في الجامعة مع العاملين متطلبات إنجاز الأدوار الوظيفية	3.62	0.86	مرتفعة
	تقدم القيادات الإدارية في الجامعة خطة شاملة للعمل ويترك الهامش الأكبر للعاملين لتنفيذه	3.94	1.04	مرتفعة
	جميع العبارات للبعد الخامس	3.71	0.80	مرتفعة
القيادة الإدارية التحويلية	جميع العبارات للأبعاد الخمسة	3.71	0.70	مرتفعة

*من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss

وقد تعزى هذه النتيجة أيضاً، إلى التنافس بين الجامعات المغربية لاستقطاب الأساتذة والإداريين المتميزين إلى برامجها وتخصصاتها، وهذا يستدعي قيادة جامعية واعية، حريصة على القيام بكل ما يلزم من أجل هذا الهدف، سواء من خلال البيئة الجامعية الحاضنة للعاملين، وتحفيزهم ودعمهم، أو من خلال السلوك الإداري والقيادي الذي يُظهر الجامعة بمظهر علمي وإداري رائد ومتميز.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة في هذا الجانب مع ما توصلت إليه دراسات كل من: شقوارة (2012)؛ والثويني (2014)، والعاودة (2018)، التي بينت درجة مرتفعة من ممارسة القيادة التحويلية الجامعات. كما اتفقت مع نتيجة دراسة سايفي وبيهي (-Sade ghi & Pihie, 2012) التي أظهرت أهمية القيادة التحويلية بدرجة كبيرة في زيادة فاعلية القيادة الجامعية.

إلا أنها تختلف مع نتائج دراسات كل من: الغامدي (2001)، والخالدة وجرادات (2011)، والديب (2012)، والجبري (2018)، والجبوري (2019)، والصالح (2019)، وكذلك دراسة بواتنج (Boating, 2014)، التي توصلت إلى درجة ممارسة متوسطة للقيادة الإدارية التحويلية. كما ان نتائج هذه الدراسة تختلف عن نتائج دراسة وادي (2017) التي بينت درجة منخفضة من ممارسة القيادة التحويلية في الجامعات الجزائرية.

نتائج سؤال الدراسة الثاني:

هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية باختلاف متغيرات الدراسة: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة العمل؟
وقام الباحثان بالإجابة عن سؤال الدراسة الثاني من خلال الفرضيات الصفرية التالية المنبثقة عنه:

نتائج الفرضية الصفرية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(05. \geq a)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان اختبار "t" لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-test) بهدف التعرف إلى دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (5).

جدول (5)

نتائج اختبار "t" الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

البعـد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة (sig)
التأثير المثالي	ذكر	297	3.84	.73	-1.34	.181
	أنثى	95	3.95	.57		
التحفيز الإلهامي	ذكر	297	3.82	.73	-1.34	.182
	أنثى	95	3.94	.64		
الاستشارة الفكرية	ذكر	297	3.52	.82	-1.52	.129
	أنثى	95	3.67	.73		

وعند مقارنة استجابات أفراد عينة الدراسة المستطلعة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية، وذلك من خلال قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد القيادة الإدارية التحويلية والدرجة الكلية، نلاحظ أن بُعد التأثير المثالي قد جاء بالمرتبة الأولى، وجاء بعد التحفيز الإلهامي بالمرتبة الثانية وبعد التمكين بالمرتبة الثالثة، فيما جاء بعد الاستشارة الفكرية والاعتبارات الفردية بمتوسطات حسابية متساوية، وبنفس المرتبة (الرابعة).

وللتحقق من أن المتوسطات الحسابية والدرجة الكلية المرتفعة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(05. \geq \alpha)$ ، تم استخدام اختبار "t" لعينة واحدة، إذ استخدمت القيمة 3.41 كقيمة اختبار Test Value، والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

نتائج اختبار "t" لواقع ممارسة أبعاد القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية

البعـد	المتوسط الحسابي	"t" المحسوبة	DF	Sig	مستوى الدلالة
التأثير المثالي	3.87	13.065	391	.000	
التحفيز الإلهامي	3.85	12.260	391	.000	
الاستشارة الفكرية	3.56	3.679	391	.000	
الاعتبارات الفردية	3.56	3.753	391	.000	
التمكين	3.71	7.430	391	.000	
الدرجة الكلية	3.71	8.495	391	.000	

*من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss

وتشير النتائج الواردة في الجدول رقم (4) إلى أن جميع قيم المتوسطات الحسابية لممارسة أبعاد القيادة الإدارية التحويلية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(05. \geq a)$ ، إذ تراوحت قيم "t" المحسوبة لأبعاد القيادة الإدارية التحويلية الخمسة بين 3.679 و 13.065 وبمستوى دلالة 0.000، فيما بلغت قيمة "t" المحسوبة للدرجة الكلية 8.495 وبمستوى دلالة 0.000.

وعليه يمكن القول أن ممارسة القيادة الإدارية التحويلية بأبعادها الخمسة (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية، والتمكين) جاءت بدرجة مرتفعة من وجهة نظر العينة المستطلعة.

وتعزى هذه النتيجة إلى التطور العلمي والإداري، وخاصة في ظل عالم التكنولوجيا الذي جعل من العالم قرية صغيرة، وبالتالي سرعة الاطلاع على كل ما يستجد من تطور في نظريات الإدارة والقيادة، ومحاولة الجامعات المغربية للحاق بركب هذا التطور، ومحاكاة العالم المتقدم في هذا المجال، مما جعلها تطلع على أفضل النظريات القيادية، ومحاولة الاستفادة منها قدر الإمكان. وقد يعزى السبب أيضاً إلى قيام العديد من رؤساء الجامعات والعمداء بالعديد من الزيارات إلى جامعات متقدمة في الإدارة والقيادة، وقاموا بنقل خبرات تلك الجامعات إلى جامعاتهم، ومنها تبنيها للمفاهيم القيادية ذات العلاقة بالقيادة الإدارية التحويلية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كل من: الديب (2012)، ووادي (2017)، والجبوري (2019)، والصالح (2019)، التي أظهرت عدم وجود فروق بين الجنسين في آرائهم حول درجة ممارسة القيادة الإدارية التحويلية، فيما تختلف هذه النتائج مع دراسة الخوالدة وجرادات (2011)، والثويني (2014)، والتي أظهرت فروقا تعزى لمتغير الجنس.

نتائج الفرضية الصفريّة الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(05. \geq a)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير العمر.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA بهدف التعرف إلى دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (6).

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة (sig)
الاعتبارات الفردية	ذكر	297	3.52	.82	-1.64	.102
	أنثى	95	3.68	.73		
التمكين	ذكر	297	3.68	.82	-1.50	.136
	أنثى	95	3.82	.72		
الدرجة الكلية	ذكر	297	3.68	.72	--1.64	.102
	أنثى	95	3.81	.61		

*من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss

ويتضح من خلال النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(05. \geq a)$ بين المتوسطات تعزى لمتغير الجنس. إذ جاءت جميع قيم مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من 05. ، وعليه يتم قبول الفرضية الصفريّة الأولى.

جدول (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير العمر

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (F)	مستوى الدلالة (sig)
التأثير المثالي	بين المجموعات	2.816	4	.704	1.463	.213
	داخل المجموعات	186.192	387	.481		
	المجموع الكلي	189.008	391			
التحفيز الإلهامي	بين المجموعات	0.957	4	.239	.470	.757
	داخل المجموعات	196.783	387	.508		
	المجموع الكلي	197.740	391			
الاستشارة الفكرية	بين المجموعات	4.421	4	1.105	1.725	.144
	داخل المجموعات	248.013	387	.641		
	المجموع الكلي	252.434	391			
الاعتبارات الفردية	بين المجموعات	3.492	4	.167	.258	.905
	داخل المجموعات	247.445	387	.645		
	المجموع الكلي	250.937	391			
التمكين	بين المجموعات	0.666	4	.167	.258	.905
	داخل المجموعات	249.533	387	.645		
	المجموع الكلي	250.199	391			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.739	4	.435	.888	.471
	داخل المجموعات	189.458	387	.490		
	المجموع الكلي	191.197	391			

*من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss

نتائج الفرضية الصفريّة الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA بهدف التعرف إلى دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (7).

يتبين من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (6) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير العمر، لجميع أبعاد القيادة الإدارية التحويلية والدرجة الكلية، إذ كانت جميع قيم مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من 05. وعليه تقبل الفرضية الصفريّة الثانية. وتختلف هذه النتائج مع دراسة الجبوري (2019)، التي أظهرت فروقا تعزى لمتغير العمر في جامعة بابل العراقية.

جدول (7)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (F)	مستوى الدلالة (sig)
التأثير المثالي	بين المجموعات	1.634	2	.817		
	داخل المجموعات	187.374	389	.482	1.696	.185
	المجموع الكلي	189.008	391			
التحفيز الإلهامي	بين المجموعات	2.211	2	1.106		
	داخل المجموعات	195.529	389	.503	2.199	.112
	المجموع الكلي	197.740	391			
الاستشارة الفكرية	بين المجموعات	3.334	2	1.667		
	داخل المجموعات	249.100	389	.640	2.603	.075
	المجموع الكلي	252.434	391			
الاعتبارات الفردية	بين المجموعات	3.064	2	1.532		
	داخل المجموعات	247.874	389	.637	2.404	.092
	المجموع الكلي	250.937	391			
التمكين	بين المجموعات	6.116	2	3.058		
	داخل المجموعات	244.083	389	.627	4.874	.008
	المجموع الكلي	250.199	391			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.732	2	1.366		
	داخل المجموعات	188.465	389	.484	2.819	.061
	المجموع الكلي	191.197	391			

*من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss

في حين تبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة التحويلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لبعد التمكين فقد كان مستوى الدلالة المحسوب أقل من 05. ، وبإجراء اختبار LSD تبين أن الفروقات كانت لصالح فئة البكالوريوس على حساب الماجستير والدكتوراة وبالتالي فإن تقديراتهم لممارسة بعد التمكين من قبل الإدارة الجامعية كانت أكبر، إذ يرون أن

يتبين من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لأبعاد القيادة الإدارية التحويلية الأربعة الأولى (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، والاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) وكذلك للدرجة الكلية، إذ كانت جميع قيم مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من 05.

(2011)، والجبوري (2019)، التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولكن لصالح المؤهل العلمي الأعلى، فيما تختلف مع نتائج دراسة العمر (2009)، والديب (2012)، والثويني (2014)، والجبوري (2018)، التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي أو الرتبة والدرجة العلمية.

نتائج الفرضية الصفرية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA بهدف التعرف إلى دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (8).

القيادة الإدارية في الجامعات تعمل على تمكينهم بدرجة أعلى من تلك التي ينظر إليها حملة الشهادات الأعلى، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن حملة البكالوريوس هم من فئة الموظفين الإداريين الذين تناقش الإدارة العليا معهم متطلبات إنجاز أعمالهم، وتمنحهم السلطات الكافية والهامش الأكبر لتنفيذ العمل وتشجعهم على تحمل مسؤولياته، في حين معظم حملة الماجستير والدكتوراه هم من الأكاديميين الذين يمتلكون السلطات والمسؤوليات الكافية لإنجاز أعمالهم بحكم طبيعة وظيفتهم.

عموماً وبناءً على نتائج الدرجة الكلية نستطيع القول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة التحويلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وعليه تقبل الفرضية الصفرية الثالثة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: الخوالدة وجرادات

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار (F)	مستوى الدلالة (sig)
التأثير المثالي	بين المجموعات	1.794	2	.897		
	داخل المجموعات	187.214	289	.481	1.864	.156
	المجموع الكلي	189.008	391			
التحفيز الإلهامي	بين المجموعات	0.887	2	.443		
	داخل المجموعات	196.853	289	.506	.876	.417
	المجموع الكلي	197.740	391			
الاستشارة الفكرية	بين المجموعات	4.260	2	2.130		
	داخل المجموعات	248.174	289	.638	3.339	.037
	المجموع الكلي	252.434	391			
الاعتبارات الفردية	بين المجموعات	7.104	2	3.552		
	داخل المجموعات	243.833	289	.627	5.667	.004
	المجموع الكلي	250.937	391			
التمكين	بين المجموعات	2.382	2	1.191		
	داخل المجموعات	247.817	289	.637	1.870	.156
	المجموع الكلي	250.199	391			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.435	2	1.217		
	داخل المجموعات	188.763	289	.485	2.509	.083
	المجموع الكلي	191.197	391			

*من إعداد الباحثين بناءً على مخرجات برنامج Spss

يتبين من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لأبعاد: التأثير

واستمرار ذلك خلال سنوات عملهم. لذلك كانت آراؤهم متقاربة حول ممارسة أبعاد التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتمكين، والقيادة الإدارية التحويلية بشكل عام، في حين يرى أصحاب الخبرات المتوسطة والطويلة أن القيادة الإدارية الجامعية تأخذ بالاعتبار احتياجاتهم الشخصية كلما تقدمت سنوات عملهم في الجامعة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من: العمر (2009)، والخالدة وجرادات (2011)، والجبوري (2019)، التي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح أصحاب الخبرات المتوسطة والطويلة، في حين تختلف مع دراسة كل من: الديب (2012)، وشقوارة (2012)، ووادي (2017)، والصالح (2019)، والتي أظهرت جميعها عدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

نتائج الفرضية الصفريّة الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(05. \geq a)$ بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير طبيعة العمل.

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحثان اختبار "t" لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-test) بهدف التعرف إلى دلالة الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة العمل، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (9).

جدول (9)

نتائج اختبار "t" للفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير طبيعة العمل

البعد	طبيعة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (F)	مستوى الدلالة (sig)
التأثير المثالي	أكاديمي	248	3.87	.70	.102	.919
	إداري	144	3.86	.74		
التحفيز الإلهامي	أكاديمي	248	3.85	.70	.118	.906
	إداري	144	3.84	.73		
الاستشارة الفكرية	أكاديمي	248	3.52	.80	-1.201	.230
	إداري	144	3.62	.82		
الاعتبارات الفردية	أكاديمي	248	3.53	.77	.895	.372
	إداري	144	3.61	.86		
التمكين	أكاديمي	248	3.68	.77	-1.118	.264
	إداري	144	3.77	.85		
الدرجة الكلية	أكاديمي	248	3.69	.67	-.692	.489
	إداري	144	3.74	.75		

*من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Spss

الدلالة المحسوبة أكبر من 05. وعليه يتم قبول الفرضية الصفريّة الخامسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الصالح (2019)، التي أظهرت

المثالي، والتحفيز الإلهامي، والتمكين، وكذلك للدرجة الكلية فقد كانت جميع قيم مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من 05. .

في حين تبين النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لبعدي الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية، إذ كان مستوى الدلالة المحسوب أقل من 05. ، وبإجراء اختبار LSD تبين أن الفروقات كانت لصالح الفئة الثانية (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) لبعدي الاستشارة الفكرية، في حين كانت للفئتين (من 5 إلى أقل من 10 سنوات و 10 سنوات فأكثر) على حساب فئة أقل من خمس سنوات لبعدي الاعتبارات الفردية، وبالتالي فإن تقديرات الفئات ذات الخبرة الأعلى لممارسة بعدي الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية من قبل الإدارة الجامعية كانت أكبر من الفئات ذات الخبرة الأقل.

عموماً وبناء على نتائج الدرجة الكلية نستطيع القول بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05. $\geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وعليه تقبل الفرضية الصفريّة الرابعة.

قد تعزى هذه النتيجة إلى أن العاملين يلاحظون قرب الهيئات الإدارية منهم، ويشعرون باهتمامها بهم وتحفيزهم وتمكينهم،

3. إعادة النظر في برامج وأساليب التدريب التي تتبعها القيادة في الجامعات المغربية من خلال توفير ما يلزم من إمكانيات لتدريب العاملين وبناء قدراتهم المهنية.

4. حث القيادات الجامعية في الجامعات المغربية على تعزيز نقاط القوة لدى العاملين ومنحهم سلطات ومرونة كافية لإنجاز واجباتهم الوظيفية.

5. عقد دورات وبرامج تدريبية وورشات عمل تتضمن منهجاً تكنولوجياً لتنمية الإدارتين الدنيا والوسطى في الجامعات المغربية (قيادات الصف الثاني)، من أجل إعداد قادة جامعيين في مجال ممارسة القيادة الإدارية التحويلية وزيادة تأهيلهم واكسابهم لخصائصها.

6. تحديث الأنظمة والقوانين الجامعية لتتناسب مع الأنماط الإدارية الحديثة وبخاصة نمط القيادة الإدارية التحويلية.

7. تقويم ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة في الجامعات دورياً ووضع نتيجة التقويم كمعيار مقارنة جانب القيادة في معايير الجودة.

8. تعميم نتائج هذه الدراسة على رؤساء الجامعات والإدارات المختلفة كتغذية راجعة حول ممارستهم لسلوك القيادة الإدارية التحويلية، والاستفادة منها في تطوير بيئة العمل بما يخدم أهداف الجامعة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أفوليو، بروس، (2003)، تنمية القيادة: بناء القوى الحيوية، (ترجمة: عبد الحميد الخزامي)، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الثويني، طارق، (2014)، درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة الملك سعود لنمط القيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة رسالة التربية وعلم النفس، جامعة الملك سعود، العدد 44، ص ص 147 - 165.
- الجبري، يحيى عبد الله، (2018)، درجة توافر أبعاد القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام العلمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 7، العدد 3، ص ص 56 - 72.
- الجبوري، مهدي عطية، (2019)، تقييم واقع ممارسة القيادة التحويلية: دراسة استطلاعية لعينة من المسؤولين في جامعة بابل، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 11، العدد 4، ص ص 684 - 706.
- الخوادة، عايد و جرادات، محمد، (2011)، درجة ممارسة عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش لسلوك القيادة التحويلية، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد 23، الجزء (1)، ص ص 1 - 32.
- الديب، سامر كمال، (2012)، مدى ممارسة القيادة الإدارية والأكاديمية بالجامعات الفلسطينية للقيادة التحويلية وصعوباتها وسبل تنميتها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- رشيد، مازن فارس، (2003)، الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، مجلة

عدم وجود فروق تعزى للمسمى الوظيفي (طبيعة الوظيفة)، في حين تختلف مع دراسة كل من: الغامدي (2001)، وشقوارة (2012)، والتي أظهرت وجود فروق تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة ولصالح أعضاء هيئة التدريس.

الاستنتاجات

جاءت هذه الدراسة للتعرف إلى واقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية، حيث كشفت إجابات أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها عن النتائج التالية من وجهة نظر العينة المستطلعة:

1. تمارس إدارات الجامعات المغربية القيادة الإدارية التحويلية بأبعادها الخمسة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاهتمامات الفردية، والتمكين) بدرجة مرتفعة.
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($05. \geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة التحويلية في الجامعات المغربية تعزى لمتغيرات: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، طبيعة العمل.
3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($05. \geq a$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الإدارية التحويلية في الجامعات المغربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لبعده التمكين لصالح حملة البكالوريوس، وفروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة لبعده الاستشارة الفكرية والاعتبارات الفردية لصالح سنوات الخبرة الأعلى.

ومن خلال مناقشة وتحليل إجابات أسئلة الدراسة وفرضياتها يمكن التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:

1. إن إدارات الجامعات المغربية تمارس أنماطاً سلوكية دالة على القيادة الإدارية التحويلية، من خلال أساليب ووسائل تسعى إلى نقل وتحويل بيئة العمل التي تعمل على التوفيق بين المثل والطموحات والأهداف الخاصة بهم وبأتباعهم، وأنهم على معرفة تامة بأدوارهم الحالية والمستقبلية في خدمة الجامعة والعمل على تطويرها وتلبية احتياجاتها، ويتصرفون بطريقة مؤثرة، وبصورة مثالية، وبالتالي يمتلكون ثقة وتقدير واحترام المرؤوسين.
2. قد تعد النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من القضايا المفيدة في تنمية المعرفة المتعلقة بالقيادة الإدارية التحويلية وأبعادها لدى رؤساء الجامعات والعمداء.

التوصيات:

- بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة وعلى الرغم من ممارسة القيادة الإدارية التحويلية بأبعادها الخمسة في الجامعات المغربية، إلا أن هناك حاجة لتعزيز تلك الممارسة من خلال التوصيات والمقترحات الآتية:
- 1. زيادة الاهتمام من قبل الإدارة العليا للجامعات المغربية بحاجات العاملين الشخصية وتوفيرها.
- 2. زيادة الاهتمام من قبل الإدارة العليا للجامعات المغربية بآراء العاملين وملاحظاتهم (انتقاداتهم) حول قيادة جامعاتهم.

- البحوث التجارية، المجلد 25، العدد(2)، ص ص 465 – 500.
- الشريفي، عباس والتنج، منال، (2010)، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلمهم، مجلة علوم إنسانية WWW.ULUM.NL، العدد 45، ص ص 73 – 91.
 - شقوارة، سناء علي، (2012)، درجة ممارسة القيادة التحويلية في جامعة الشرق الأوسط من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية فيها، مجلة تطوير الأداء الجامعي، الجزء(2)، العدد (1)، ص ص 1 – 29.
 - الصالح، محمد بن علي، (2019)، القيادة التحويلية للقيادة الأكاديميين في الجامعات السعودية: الممارسة وسبل التمكين، دراسات العلوم التربوية، المجلد 46، العدد 3، ص ص 444 – 465.
 - صالح، سميرة، (2008)، أسلوب القيادة الإدارية وأثره على الفعالية الإنتاجية للمرؤوسين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الحاج الحضر، باتنة، الجزائر.
 - العامري، أحمد، (2002)، السلوك القيادي التحويلي وسلوك المواطنة التنظيمية في الأجهزة الحكومية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد(9)، العدد(1)، ص ص 19 – 39.
 - العمر، أمينة بن سليمان، (2009)، خصائص القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام العلمية وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
 - عواد، يوسف ويوسف، أيمن وشاهين، محمد ودرويش، مروان واشتية، عماد و زيادات، موفق ورحال، عمر، (2013)، المسؤولية المجتمعية، رام الله: منشورات جامعة القدس المفتوحة.
 - العواد، انتصار طالب، (2018)، علاقة القيادة التحويلية بممارسة المنظمة المتعلمة في جامعتي الخليل و بولتكك الخليل من وجهة نظر الأكاديميين فيهما، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد التاسع، العدد 26، ص ص 76 – 89.
 - الغامدي، سعيد بن محمد، (2001)، القيادة التحويلية في الجامعات السعودية: مدى ممارستها وامتلاك خصائصها من قبل القيادات الأكاديمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
 - الهاللي، الشربيني هلال، (2001)، استخدام نظريتي القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية في بعض الكليات الجامعية (دراسة تحليلية)، مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (7)، العدد (21)، ص ص 81 – 110.
 - الهواري، سيد، (1996)، ملامح مدير المستقبل: من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية، القاهرة، مكتبة عين شمس.
 - وادي، أمين، (2017)، مدى ممارسة القيادات الإدارية بالجامعة الجزائرية للسلوكيات القيادية التحويلية ومعوقات ممارستها: دراسة ميدانية بجامعة عنابة، مجلة آفاق للعلوم، جامعة الجلفة، العدد السابع، ص ص 144 – 157.
- المراجع المترجمة**
- Avolio, Bruce, (2003), *Full Leadership Development:*
- Building the Vital Forces in Organizations, (Translation: Abdel Hamid Al-Khuzami), Cairo: Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution*
- Al -Thwaini, Tariq, (2014), *The Degree of Practicing Transformational Leadership by Academic Departments Chairmen at King Saudi University, Journal of Education and Psychology, King Saud University, Issue 44, pp. 147-165.*
 - Al-Gabri, Yahya Abdullah, (2018), *the availability degree of transformational leadership dimensions among the heads of scientific departments in the Education Faculty in King Saud University, International Interdisciplinary Journal of Education, Volume 7, Issue 3, pp. 56-72.*
 - Al-Juburi, Mahdi Atiyah, (2019), *Assessment of the reality of transformational leadership practices, Magazine of college Administration & Economics for economic & administration & financial studies, Volume 11, Issue 4, pp. 684-706*
 - Khawaldeh, Aayed and Jaradat, Muhammad,, (2011), *The degree of practicing transformational leadership by the deans and staff at Jerash University, Journal of Specific Education Research, Mansoura University, Issue 23, Part (1), pp. 1-32.*
 - Al-Deeb, Samer Kamal, (2012), *The extent of practicing Transformational Leadership by the Academic administrative leaders in the Palestinian Universities, and its difficulties and ways of development, Unpublished Master Thesis, Al-Azhar University, Gaza, Palestine*
 - Rashid, Mazen Fares, (2003), *Emotional Intelligence and Transformational Leadership, Journal of Commercial Research, Volume 25, Issue (2), pp. 465-500.*
 - Al-Sharifi, Abbas and Al-Tanah, Manal, (2010), *The Degree of Practicing Transformational Leadership By Private Secondary School Principals In the United Arab Emirates, form Their Teachers' Point of View, Journal of Human Sciences WWW.ULUM.NL, Issue 45, pp. 73-91.*
 - Shiqwara, Sana Ali, (2012), *The degree of Practicing Transformational leadership at the Middle East University (MEU) from faculty and administrative staff members' point of view, Journal of Academic Performance Development, Part (2), Issue (1), pp. 1--29.*
 - Al-Saleh, Mohammad Ali, (2019), *Transformational Leadership for Academic Leaders in Saudi Universities: Practice and Empowerment, DIRASAT: Educational Sciences, Volume 46, Issue 3, pp. 444-465.*
 - Salhi, Samira, (2008), *Administrative leadership style and its impact on the effectiveness of subordinates productivity, Unpublished Master Thesis, El Hadj Hadhar University, Batna, Algeria.*
 - Alaameri, Ahmed, (2002). *Transformational leadership behavior and organizational citizenship behavior in Saudi governmental agencies, Arab Journal of Administrative Sciences, Volume (9), Issue (1), pp. 19-39.*
 - Al-Omar, Amina Sulaiman, (2009), *Characteristics of transformational leadership of the heads of departments and their relationship to the moral of the faculty at Al Imam Muhammad Ibn Saoud Islamic University, Unpublished Master Thesis, Imam Muhammad bin Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia.*
 - Awad Yousef , Yousef Ayman, Shahin Mohammad , Darwish Marwan , Shtayyeh Imad, Ziyadat Muwafaq and Rahhal Omar, (2013), *Social Responsibility, Ramallah: Al-Quds Open University Publications.*
 - Al-Awawda, Intisar Taleb, (2018), *The Relationship between Transformational Leadership and the Practice of the Learning Organization at Hebron University and Palestine Polytechnic Universities from the Perspective of their Academic Staff, Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies, Volume Nine, Issue 26, pp. 76-89.*
 - Al-Ghamdi, Saeed bin Mohammed, (2001), *Transformational Leadership in Saudi Universities: The Extent of Practicing and Owning Its Characteristics by Academic Leaders.*

Unpublished PhD thesis, Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Kingdom of Saudi Arabia.

- Al-Hilali, Al-Sharbini Hilali, (2001), *The Use of the Theories of Transformational Leadership and Procedural Leadership in Some University Colleges (Analytical Study)*, *Future of Arab Education Journal*, Volume (7), Issue (21), pp. 81-110.
- Al-Hawari, Syed, (1996), *The Features of the Future Manager: From Transactional Leadership to Transformational Leadership*, Cairo, Ain Shams Library.
- Wadi, Amin, (2017), *The Extent of Administrative Leadership Practice in the Algerian University of Transformational Leadership Behaviors and the Obstacles to Their Practice: A Field Study at the University of Annaba*, AFAK for Science, University of Djelfa, Issue Seven, pp. 144-157.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Avolio, B., Bass, B. & Jung, D. (1999). *Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor leadership Questionnaire*. *Journal of Occupational Psychology*, 72, 441-462
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: The Free Press.
- Bass, B. (1999). *Two decades of research and development in transformational leadership*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-32.
- Bass, M., & Avolio, B. (1994), *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, M. & Steidlmeier, P. (1999). *Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior*. *Leadership Quarterly*, 10 (2), 181-217.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
- Boating, I. (2014). *A Quantitative Case Study of Transformational Leadership Characteristics of Vally View University in Gana*. Unpublished doctoral dissertation, Andrews University, Michigan, USA.
- Bryant, S. (2003). *The role of transformational and transactional leadership, in creating sharing and exploiting organizational knowledge*. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(4), 32-42.
- Burns, J. (1978), *Leadership*. New York: Happer & Row.
- Conger, M. (2002). *Leadership: learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*, 19 (3), 3-47.
- Daft, R. (2008). *Organization: Theory and Design*. New York: West Publishing.
- Fullchis Nurtjahjani, Noermijati Noermijati, Djumilah Hadiwidjojo, Dodi Wirawan Irawanto, (2019), *Transformational Leadership in Higher Education: (A Study in Indonesian Universities)*, *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 135, pp95-101
- Iriqat Ismail, (2018), *The Effectiveness of Applying Transformational Leadership within the Roles of Administrative Leaders in Palestinian Universities / Comparative Approach*, *European Journal of Scientific Research*, Vol. 151 No 1, pp. 34-47
- Kirkland, K. (2011). *The effect of emotional intelligence on emotional competence and transformational leadership*. ProQuest UMI Dissertation Publishing No. 3443941.
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2004). *Dimensions of transformational leadership: conceptual & empirical*. *The Leadership Quarterly*, 15, 329-354.
- Roberts, N. (1985). *Transformational Leadership: A Process of Collective Actio*, *Human Relations*, 38 (11), 1023-1046.
- Sadeghi, A., & Pihie, Z. (2012). *Transformational Leadership and Its*

أثر استخدام الشعير المستنبت – وفق تقنية الزراعة بلا تربة - كعلف للدواجن – في تكلفة البيض (دراسة حالة)

The Effect of Using Cultivated Barley – Adopting Soilless Planting Technology – as Poultry Feed- on the Cost of Eggs A Case Study

Nisreen Housni Haddad

PhD. Master / Aleppo university / Syria

nisreenh332@gmail.com

نسرين حسني حداد

طالبة ماجستير / جامعة حلب / سوريا

Razan Hussin Shahed

Professor / Aleppo university / Syria

razali30@hotmail.com

رزان حسين شهيد

أستاذ دكتور / جامعة حلب / سوريا

Received: 8/ 3/ 2020, **Accepted:** 22/ 9/ 2020.

DOI: 10.33977/1760-006-015-002

https: //journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

تاريخ الاستلام: 8 / 3 / 2020م، تاريخ القبول: 22 / 9 / 2020م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

study to use as fodder for animals, especially poultry, and also to know how effective it is in increasing or reducing the cost of egg production.

This research aims at reducing the cost of producing eggs through the reduction of the cost of poultry fodder using cultivated barley adopting soilless agriculture instead of concentrated feed.

- To achieve the goal of the research, the researcher has assessed the cost of producing eggs using cultivated barley using soilless planting through three years 2016/2018-2017.

- The researcher also assessed the cost of producing an egg using concentrated fodder for the same period, and this was done in an agricultural laboratory in Syria (The Laboratory of Mohamad Jihad Habib).

- The researcher tested the inclination on the previous results and concluded the following:

There is an effect of using cultivated barley adopting hydroponic agriculture as a poultry fodder on the cost of egg production.

Keyword: Reduction of Egg Production. Soilless Agriculture Technology.

المقدمة:

تعد التكاليف ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنشأة، إذ إن العديد من القرارات الإدارية تعتمد على قياس تكلفة المنتجات كقرارات تسعير المنتجات بهدف الحصول على مركز تنافسي جيد في السوق، مما يساعدها على الاستمرار والمنافسة سواء أكان في المجال الصناعي أو الزراعي (زكي، 2000)، وعند القيام بتحليل تلك التكاليف من الممكن تخفيضها وترشيدها، حيث تتمثل مشكلة البحث في ارتفاع سعر العلف المركز المستخدم لتغذية الدواجن، والذي يعد أحد أهم عناصر التكاليف المباشرة المستخدمة لتغذية الدواجن ولإيجاد طريقة لتخفيض التكلفة ممكن الاعتماد على إحدى التقنيات الحديثة الزراعية لحل مشكلة ارتفاع أسعار الأعلاف مما يترتب عليه حلول أخرى لمشكلة زيادة سعر اللحوم والحليب والألبان.

وقد شهد المجال الزراعي في السنوات الأخيرة العديد من التطورات تمثلت بالاعتماد على آليات حديثة في إنتاج المزروعات، والتي يجب استغلالها لمحاولة إيجاد حلول لبعض مشكلات المجال الزراعي والتي تتمثل في قلة الأراضي الصالحة للزراعة وارتفاع سعر منتجات الحيوانات، وقد يرجع أحد الأسباب لارتفاع تكلفة المواد المباشرة المتمثلة بتكلفة تغذية المواشي والدواجن (الأعلاف)، وتناول البحث الزراعة بلا تربة التي تعد إحدى هذه التقنيات أو الآليات الحديثة لقيامها بتوفير تكلفة المنتجات وتخفيض رقعة الأراضي المستخدمة لزراعتها وزيادة الإنتاج لسد فجوة الطلب على الأعلاف، وكما تساعد في زيادة الجودة وإنتاجية المحاصيل، مما يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية والدخل

المخلص:

تعد الزراعة بدون تربة إحدى النظم الزراعية الحديثة وتعرف لدى العديد من الباحثين والمزارعين بالزراعة «الهيدرونيك» إذ يتم فيها إنتاج النباتات المختلفة بعيداً عن التربة الزراعية عن طريق استخدام الماء والبيئات البديلة للتربة مثل البيتوموس والفيرميكوليت وغيرها لتوفير ما يحتاجه النبات من الماء، إضافة إلى بعض العناصر الغذائية الأخرى، كما أنها ظهرت كإحدى الحلول للمناطق التي يسودها الجفاف، ويقوم مبدأ الزراعة المائية على الزراعة المائية بالأنابيب، ويعد استنبات الشعير وفق هذه التقنية الحديثة عاملاً هاماً جداً يقوم العديد من الباحثين والعلماء بدراسته لاستخدامه كعلف للحيوانات وخاصة الدواجن لمعرفة مدى إسهامه في زيادة أو تقليل تكلفة البيض وإنتاجه وغير ذلك.

هدف هذا البحث إلى تخفيض تكلفة إنتاج البيض وذلك من خلال تخفيض تكلفة علف الدواجن باستخدام الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة المائية بدلاً من استخدام العلف المركز.

- ولتحقيق هدف البحث قامت الباحثة بقياس تكلفة إنتاج البيضة باستخدام الشعير المستنبت بتقنية الزراعة المائية وذلك عن ثمان سنوات 2011-2012-2013-2014-2015-2016-2017-2018.

- كما قامت بقياس تكلفة إنتاج البيضة باستخدام العلف المركز لنفس السنوات وقد تم التطبيق في أحد المخابرات الزراعية في سوريا (مخبر محمد جهاد حبيب)

- ثم قامت الباحثة في إجراء اختبار الانحدار على النتائج السابقة وتوصلت إلى النتيجة التالية:

هناك أثر لاستخدام الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة - كعلف للدواجن - في تكلفة إنتاج البيض.

الكلمة المفتاحية: تخفيض تكلفة إنتاج البيض - تقنية الزراعة بلا تربة Hydroponic

Abstract:

Soilless agriculture is considered as one of the modern agricultural methods and known to many researchers and farmers as Hydroponic agriculture in which different plants are produced without soil, through the use of water and alternative soil environments such as Pet moss and Vermiculite and other environments to provide the necessary water for the plants, in addition to some other nutrients. Hydroponic agriculture has appeared as an answer to the problems of dry areas. Hydroponic agriculture depends on pipes-based agriculture. Cultivating barley adopting this new technology is considered an important factor that many researchers and scientists

فرضيات البحث:

بناء على مشكلة وأهداف البحث يمكن صياغة الفرضية الآتية:

يوجد أثر ذو دلالة معنوية لاستخدام الشعير المستنبت - وفق تقنية الزراعة بلا تربة - كعلف للدواجن - في تكلفة إنتاج البيض.

دراسة الحالة:

وبناء عليه ستطبق الدراسة في مخبر (محمد جهاد حبيب) وهو مخبر زراعي خاص في حلب.

منهجية البحث:

يستلزم لتحقيق الهدف من هذا البحث واختبار الفروض اتباع الأساليب التالية، ستعتمد الباحثة على:

- المنهج الوصفي والتحليلي إذ ستقوم الباحثة بوصف متغيرات البحث والعلاقات بينهما من خلال الرجوع إلى الأبحاث والدراسات السابقة والمراجع.

- دراسة تطبيقية تحليلية على مخبر «محمد جهاد حبيب» إذ ستعمل على مقارنة تكلفة إنتاج البيض الناتج عن استخدام الشعير المستنبت وفق استخدام تقنية الزراعة بلا تربة كعلف للدواجن مع تكلفة إنتاج البيض في حال تم استخدام العلف المركز لتغذية الدواجن وقد تم اختبار فرضية البحث اعتماداً على برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وإعداد قوائم التكاليف الزراعية وقوائم تكلفة إنتاج البيض، وإعداد جدول يبين من خلاله نسبة التغير في تكاليف البيض عن أعوام الدراسة.

- البيانات: اعتمدت الدراسة على البيانات الأولية من خلال الزيارات الميدانية للمخبر الزراعي والذي أجريت به تجربة إنتاج البيض من خلال تغذية الدواجن باستخدام تقنية استنبت الشعير بلا تربة والعلف المركز، تم الحصول من المخبر على بيانات تكاليف إنتاج البيض، وقد تم احتساب ثمن التكلفة من خلال إعداد قائمة التكاليف الزراعية لمحصول الشعير وفق الطريقتين وقائمة تكاليف إنتاج البيض وفق الطريقتين للفترة المدروسة لثمان سنوات من 2011 ولغاية 2018.

- اختيار العينة: شملت العينة على عدد المعاملات هو 3 (ثلاثة طرق لتغذية للدواجن) وعدد المكررات هو 50 (عدد الدواجن في كل طريقة على حدى) وعدد الوحدات التجريبية هو

$$3 \times 50 = 150 \text{ (إجمالي عدد الدواجن).}$$



الشكل (1)

الشعير المستنبت (الجزر و البذرة و الساق) المقدم لتغذية الدجاج يتم تقديمه لتغذية الدواجن بعمر ثلاثة أيام - المصدر: مخبر المهندس الزراعي محمد جهاد حبيب.

الاقتصادية (Libia,2012)، ولتخفيض التكاليف الزراعية لا بد من تسليط الضوء على تخفيض تكلفة المواد الأولية التي تشكل مصدراً مهماً لتغذية الحيوانات و المواشي و الدواجن، ومن أهمها الأعلاف عموماً و الشعير خصوصاً، الذي يعتمد عليه الكثير من مربى الدواجن كمصدر رئيسي لتغذية الدواجن.

وسيهتم هذا البحث بدراسة أثر استخدام الشعير المستنبت كعلف للدواجن في تكلفة إنتاج البيض و مقارنتها مع تكلفة إنتاج البيض بالاعتماد على تغذية الدواجن بالعلف المركز، مما يساعد على تزويد الإدارة بالبيانات التكاليف لتساعد على اتخاذ القرارات المختلفة بكفاءة وفعالية، وبخاصة القرارات المتعلقة بخفض التكلفة وقرارات ترتيب الربحية و التسعير (بسيوني، 2010).

مشكلة البحث:

في ظل الوضع الراهن لسوريا وقلّة العوامل المناخية التي تساعد على نمو الشعير، وعدم الاهتمام بهذا النوع تحديداً من المنتجات الزراعية كون الشعير يستخدم كعلف للدواجن؛ كل هذه العوامل ساهمت في ارتفاع تكلفة إنتاج البيض وعدم توفير الكمية اللازمة لسد حاجة السوق؛ مما أدى إلى ازدياد سعر إنتاج البيض مقارنة مع السنوات السابقة، ولهذا كله أصبح موضوع البحث جديراً بالدراسة والبحث مما يدفع لإيجاد حلول لتأمين البيض وبأقل التكاليف مع المحافظة على جودته، وبهذا تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الآتي: هل يوجد أثر لاستخدام الشعير المستنبت - وفق تقنية الزراعة بلا تربة - كعلف للدواجن - في تكلفة إنتاج البيض؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث لما يقدمه من مساعدة في:

1. توفير المعلومات التي تساعد الإدارة على اتخاذ القرار، ولأنه يتناول القطاع الذي يعتبر أحد أهم القطاعات الرائدة (القطاع الزراعي) في الاقتصاد القومي السوري، مما له الأثر في رفع معدلات التنمية الزراعية و زيادة إنتاج المحصول و زيادة صادرات البلد.

2. التوفير في استخدام الأراضي المستصلحة للزراعة؛ لأن استخدام تقنية الزراعة المائية هي زراعة عامودية وليست أفقية، إذ إنّ الاستخدام الأمثل للأراضي يكمن بزراعتها بمزروعات أخرى مثل زراعة القمح والقطن بدلاً من زراعة الشعير.

3. كما تنبع أهمية البحث في محاولته تخفيض تكاليف إنتاج البيض مما قد يؤثر على تخفيض سعره و زيادة إنتاجه مما يحقق الاكتفاء الذاتي وسد حاجة القطر العربي السوري وقد يكون له الأثر في زيادة الصادرات.

هدف البحث:

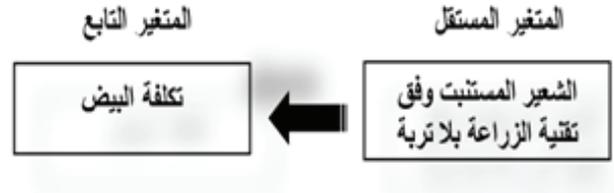
يهدف هذا البحث إلى تخفيض تكلفة إنتاج البيض وذلك باستخدام الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة كعلف للدواجن، وذلك من خلال قياس و مقارنة تكلفة إنتاج البيض باستخدام نوعين من أعلاف الدواجن مطبقاً على المخبر الزراعي محمد جهاد حبيب.

متغيرات البحث:

يوضح الشكل التالي متغيرات البحث:

المتغير التابع: تكلفة إنتاج البيض.

المتغير المستقل: الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة.



الشكل (2)

متغيرات البحث - المصدر: من إعداد الباحثة.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: ستدرس الباحثة فقط تخفيض تكلفة إنتاج البيض باستخدام تقنية الزراعة بلا تربة ولن تتطرق للمنتجات الزراعية الأخرى.

الحدود المكانية: سيتم التطبيق في مخبر المهندس الزراعي محمد جهاد علي حبيب.



الشكل (3)

يبين الشعير المستنبت - بعمر ثلاثة أيام - كما هو مقدم للدواجن المصدر: مخبر المهندس الزراعي محمد جهاد حبيب.



الشكل (4)

الشعير المستنبت كعلف للدواجن - المصدر: مخبر المهندس الزراعي محمد جهاد حبيب.

الحدود الزمنية: ستغطي الدراسة التطبيقية الفترة الزمنية عن الأعوام 2011 - 2012 - 2013 - 2014 - 2015 - 2016 - 2017 - 2018 فقط.

الدراسات السابقة:

دراسة عمر محمد عمر الزغبى وآخرون (الزغبى، 2017) بعنوان: (أثر الحرارة على عملية استنبات الشعير وعلاقته بتكلفة تربية الماشية في مزارع محافظة غزة).

هدفت الدراسة إلى: الكشف عن نسبة الشعير المستنبت من الحبوب داخل وحدات الإنبات بعد عملية الإنبات وما لها من مدلولات اقتصادية، تحديد أهمية استخدام الشعير المستنبت كغذاء للماشية داخل مزارع محافظة غزة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: تسلط الضوء على أهمية الشعير المستنبت كغذاء للماشية وبيان أثر استخدام الشعير المستنبت على تكلفة تربية الماشية في مدينة غزة.

دراسة مظهر نعمان عبد الرحمن (مظهر نعمان، 2016) بعنوان: (حساب تكاليف إنتاج وتسويق محصول الحنطة في العراق ودور التقانات الزراعية الحديثة في تخفيض تكاليف الإنتاج). هدفت الدراسة إلى: بيان دور التقانة الزراعية الحديثة في تخفيض تكاليف إنتاج محصول الحنطة بما يلبي الاحتياجات المحلية الفعلية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: أن اختيار التقانة الزراعية الملائمة للتطبيق في العراق يجب أن تتفق مع الواقع الخاص للمجتمع العراقي.

دراسة محمد عبد الرحمن ادريس سبيل (ادريس، 2013) بعنوان: (محاسبة التكاليف الزراعية ودورها في تجنب الإعسار المالي في المشاريع الزراعية السودانية).

هدفت الدراسة إلى: التعرف على مدى تطبيق نظام محاسبة التكاليف الزراعية في المشاريع الزراعية السودانية ودورها في تجنب الإعسار المالي. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة: ضرورة تطبيق محاسبة التكاليف الزراعية في المشروعات الزراعية لتحديد التكلفة الفعلية وتدريب المزارعين على مسك الدفاتر المحاسبية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: ركزت الدراسات السابقة على جوانب مختلفة؛ فدراسة محمد عبد الرحمن ادريس (سبيل المحاسبة الزراعية ودورها في تجنب الإعسار المالي في السودان)، أما دراسة مظهر نعمان عبد الرحمن فتناولت خفض التكاليف الزراعية باستخدام التقانات الحديثة ولكنها زراعة في التربية، أما دراسة عمر محمد عمر الزغبى وآخرون (أثر الحرارة على استنبات الشعير وتخفيض تربية الماشية)، وتميزت الدراسة الحالية بتخفيض تكلفة إنتاج البيضة الناتجة عن الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة. وبهذا تختلف دراسة الباحثة عن الدراسات السابقة كون دراستها تختص بدراسة أثر استخدام تقنية الزراعة بلا تربة كعلف للدواجن لتخفيض تكلفة إنتاج البيض. (الغوال، 1411)

-2-7-1 حسابات منتجات الدواجن:

-2-7-1-1 حساب البيض: يجعل مديناً برصيد أول الفترة بالإضافة للمشتريات خلال الفترة والبيض الناتج، ويجعل دائناً المبيعات والمستهلك من صاحب المزرعة والتالف والمحوّل للتفريخ ورصيد آخر الفترة.

-2-7-2-2 حساب التفريخ: يجعل مديناً بالرصيد المحوّل من حساب البيض للتفريخ ومصاريف مختلفة للتفريخ والمشتريات، ويجعل دائناً بالتفريخ المحوّل لحساب الدواجن وتكلفة البضاعة المباعة ورصيد آخر الفترة والفرق بين الناتج العددي الحقيقي ورصيد آخر المدة فيمثل التالف خلال الفترة.

-3-7-2-1 حساب مبيعات الدجاج: يجعل مديناً بتكلفة المبيعات، ودائناً بالإيرادات الناتجة من عملية البيع، والفرق بينهما يمثل نتيجة المتاجرة في الدجاج.

-4-7-2-1 حساب أرباح وخسائر الدواجن ومنتجاتها: يجعل مديناً بمجمّل الخسارة المحوّل من حساب مبيعات الدواجن ومنتجاتها والمصاريف الإدارية والبيع والتوزيع، ودائناً بمجمّل الأرباح ويمثل رصيده صافي الربح.

ثانياً -تقنية الزراعة بلا تربة:

حيث قام العلماء بتجربة زراعة الشعير المستنبت منذ عام 1930 م مستخدمين العناصر الذائبة في الماء ودون تربة، ووجدوا أن التربة غير ضرورية إلا لتثبيت جذور النبات (الطيبي، 2016): وقد زاد إنتاج المحاصيل المائية بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة في جميع أنحاء العالم الذي يمثل استخدامه أكثر كفاءة للمياه، علاوة على ذلك، يزيد الإنتاج المائي من جودة وإنتاجية المحاصيل، مما يؤدي إلى زيادة القدرة التنافسية والدخول الاقتصادية (Libia, 2012)، إذ تشكل الأعلاف مصدراً مهماً لتغذية الحيوانات والمواشي (Jemimah)، ولهذا نجد الكثير من أصحاب الأراضي الزراعية يبادرون إلى زراعة الشعير في أراضيهم، لكن المشكلة في زراعة الشعير تكمن في كونه يحتاج إلى أراضٍ واسعة والكثير من اليد العاملة، كما أن تكلفة زراعته مرتفعة، لذا وبسبب كل هذه المعوقات تم التوصل إلى طريقة جديدة لزراعة الشعير، وهي الاستنبات وهي إحدى التطورات في المجال الزراعي، والتي تحاول تلافى وعلاج المشاكل السابقة.

-1-2 تعريف تقنية الزراعة بلا تربة:

تُعرف على أنها (عملية إنماء النباتات في بيئات مختلفة كوسط للنمو عدا التربة العادية، ويطلق عليها أيضاً الزراعة ال لا أرضية) (ونس، 2018).

تُعرف على أنها: أي بيئة مناسبة لنمو وتطوير النباتات ودعم جذورها ونموها ويتم امتصاص الماء والعناصر وتبادل الغازات بين الجذور والوسط المحيط بها (الإمارات العربية المتحدة وزارة البيئة والمياه).

وتُعرف على أنها: وهي الزراعة التي لا تستخدم أي وسيلة لدعم الجذور، وإنما تستخدم المحلول المغذي (الإمارات العربية المتحدة وزارة البيئة و المياه)، تجد الباحثة أنه يمكن تعريفها بأنها أسلوب إنتاجي زراعي تتم الزراعة وفقه بلا تربة وهي زراعة

محاسبة التكاليف الزراعية فمن خلالها يجب على المحاسب أن يربط التكاليف بمبيعات المحاصيل بقصد استخراج نتيجة أعماله. إذ يتم فتح حسابات مماثلة للحسابات في المشاريع الصناعية في المشاريع الزراعية إذ يقابل حساب التشغيل حساب الحقل، وحساب تكلفة المحاصيل، حساب مخازن المحاصيل، ويقابل حساب المتاجرة حساب مبيعات المحاصيل، وحساب الأرباح والخسائر أيضاً.

-1-6-1 حساب الحقل: إن الهدف الأساسي من فتح حسابات الحقل هو معرفة التكلفة الزراعية للمحاصيل التي يزرعها المشروع الزراعي، وتحديد تكاليف المحصول الواحد في كل حقل من حقول المزرعة لمعرفة المقدرة الإنتاجية لكل منها، ويشبه حساب الحقل حساب التشغيل في الصناعة.

-2-6-1 حساب تكلفة المحاصيل: وهو حساب يظهر تكلفة المحاصيل الزراعية بعد الحصاد، إذ ترحل المحاصيل الجاهزة إلى حساب مخازن المحاصيل.

-3-6-1 حساب مخازن المحاصيل: وهو يشابه حساب البضاعة التامة الصنع في المشاريع الصناعية وعند البيع يجعل الحساب دائناً بتكلفة البضاعة المباعة: أي تكلفة المبيعات ويرحل إلى الجانب المدين من حساب المبيعات.

-4-6-1 حساب مبيعات المحاصيل: وهو يشبه حساب المتاجرة في المشاريع الصناعية ويجعل الحساب مديناً بتكلفة المحاصيل المباعة ودائناً بقيمة المبيعات ويعبر رصيده عن مجمل الربح ومن ثم يرحل إلى حساب الأرباح والخسائر.

-5-6-1 حساب الأرباح والخسائر العام: وهو الحساب الذي يظهر نتيجة النشاط الزراعي، إذ يجعل مديناً بمجمّل الخسارة المحوّل من حساب مبيعات المحاصيل والمصاريف الإدارية والتسويقية إن وجدت ويمثل رصيده صافي الربح ودائناً بمجمّل الربح ورصيد صافي الخسارة.

-7-1 محاسبة الدواجن (زكي ، 1997): تعد محاسبة الدواجن أحد فروع محاسبة التكاليف الزراعية، إذ تشمل محاسبة الدواجن إنتاج الدواجن من التسمين، إنتاج البيض والتفريخ. وسيقتصر البحث على منتجات الدجاج والتي تُعد من الصناعات الزراعية الهامة وتتجه إليها استثمارات معظم المنشآت نظراً لتزايد الطلب على هذه المنتجات في الوقت الحالي. عند قياس وتحديد تكاليف تربية الدواجن لا بد من الأخذ بالاعتبار الغرض من تربية الدواجن: هل هو بقصد إعادة البيع والذي يشمل مرحلتي التفريخ والتسمين، أو اقتصار نشاط الدواجن على إنتاج البيض.

-1-7-1 حسابات تسمين الدجاج:

-1-7-1-1 حساب الدجاج: يجعل مديناً برصيد أول الفترة بالإضافة للمشتريات خلال الفترة، ويجعل دائناً بتكلفة الدجاج النافق بسعر البيع ويكون رصيده قيمة الدجاج في آخر الفترة بالتكلفة.

-2-7-1-2 حساب مصروفات وإيرادات الدجاج: يجعل مديناً بمصاريف التسمين من أعلاف ومرتبّات ورعاية طبية ومعدات، ويجعل دائناً بالإيرادات، ورصيده يمثل مصاريف تسمين الدواجن يقفل في حساب الدجاج.

1-2-4-2 أأي فشل لنظام الزراعة المائية (الإنتاج النظيفة) يؤدي إلى موت النبات بسرعة لأنه لا توجد تربة تعمل كعازل.

2-2-4-2 الإصابة بالعوامل الممرضة مثل الذبول و الفيرتيسيليوم الناجمة عن مستويات الرطوبة العالية التي تحتاج إلى رقابة أكثر، تظهر في حال عدم وجود لوحة تحكم آلية. (الحميد 2002،

3-2-4-2 تتطلب المزيد من الطاقة، بالإضافة إلى ارتفاع التكلفة الاستثمارية.

ثالثاً: مكونات العلف المركز:

ويشمل الحبوب مثل القمح - الشعير - الشوفان - الذرة - البقوليات كن كرسنة و ببقية - و جلبانة و فول و لوبية و مخلفات مصانع الزيوت النباتية مثل أنواع كسبة القطن بنوعها المقشورة وغير المقشورة - كسبة بزر الكتان - كسبة السمسم - كسبة عباد الشمس - كسبة فستق العبيد - كسبة فول الصويا و مخلفات المطاحن النخالة و مخلفات مصانع البيرة و مخلفات صناعة السكر وكذلك المواد العلفية التي هي من مصدر حيواني مثل مخلفات المسالخ كالدوم و كذلك اللحم المجفف و مسحوق السمك و مسحوق العظام و غيره. (حسون، 2011)

القسم العملي:

يتناول هذا القسم قياس تكلفة إنتاج البيض وفق نموذجين مختلفين لتغذية الدواجن لغرض تخفيض تكلفة إنتاج البيضة المنتجة، ولقياس تكلفة إنتاج البيض لابد من فتح حسابات الحقل و ذلك للوصول إلى تكلفة الكيلو من الشعير وحساب تكلفة المحاصيل، ومن ثم فتح حساب مصاريف وإيرادات الدواجن للوصول لتكلفة إنتاج البيض.

أولاً: قياس تكلفة إنتاج البيض المنتج باستخدام الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة كعلف للدواجن وطريقة تغذية الدواجن بالعلف المركز:

لقياس تكلفة إنتاج البيض يجب إعداد قائمة التكاليف الزراعية لمحصول الشعير لمعرفة تكلفة المحاصيل بعد الحصاد، ومن ثم إعداد قائمة تكلفة إنتاج البيض لمعرفة تكلفة إنتاج البيض المنتج خلال الفترة.

1-1-1 قياس تكلفة الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة:

يكون شكل قائمة التكاليف الزراعية في عام 2011 وفق الطريقتين كما في الجدول رقم (1) :

الجدول (1)

البيان	الزراعة بلا تربة	العلف المركز
التكلفة المباشرة:		
المواد الأولية		
بذور	71,280	
السائل المغذي	18,900	
أجور مباشرة	18,000	

طابقية، وتقوم بتوفير منتجات الأعلاف (الشعير) طيلة العام بدلاً من توافره في الربيع فقط مع ثبات جودة المنتج.

2-2-2 خطوات تقنية الزراعة بلا تربة (الزغبي، 2017) : حيث تمر عملية الإنتاج النظيفة (استنبت الشعير) بخطوتين وهما: 1-2-2-1 الخطوة الأولى: تعد هذه الخطوة مرحلة تحضير الحبوب الجيدة لعملية الاستنبت، وذلك بغربلتها وتعقيمها ومن ثم نقعها في الماء.

2-2-2-2 الخطوة الثانية: وهي خطوة الإنبات حيث يتم وضع الحبوب في أواني مسطحة داخل وحدات إنبات (أطباق) تتوفر فيها ظروف الإنبات، وتعتمد تغذية النباتات على المحاليل المغذية والتي تتوفر بها كل العناصر الغذائية التي يحتاجها النبات، وهي زراعة طابقية حيث يتم تسمية وزراعة كل طابق بأحد أيام الأسبوع وبالنتيجة أنه لزراعة و قطف محصول كاف لأسبوع يكفيننا سبعة طوابق بما أنه تستغرق عملية الزراعة حتى النضج فترة أسبوع كامل وهكذا وتوالي.



الشكل (5)

الشعير المستنبت زراعة طابقية بأعمار مختلفة حيث يتم زراعة كل طابق بيوم - المصدر: مخبر المهندس الزراعي محمد جهاد حبيب.

3-2-2 يعرف المحلول المغذي: بأنه المحلول الذي يحتوي على جميع العناصر الغذائية الضرورية اللازمة لنمو النباتات وينسب متوازنة مع بعضها البعض والذي يستخدم في إمداد النبات بحاجته من الماء والعناصر الغذائية طوال فترة حياته (Rober- to,2000).

4-2-4 مزايا وعيوب الزراعة بلا تربة:

1-2-4-2 ومن أهم مزايا الزراعة بلا تربة - والتي جعلها أفضل من باقي طرق الزراعة - ما يأتي:

1-2-4-1-1 استخداما في الأماكن التي لا تصلح للزراعة، لأنها زراعة بلا تربة.

2-2-4-1-2 ترشيد الماء وإعادة استخدامه، واستقرار العائدات المالية.

2-2-4-2 يعد الاعتراف بالأخطاء والعيوب أول خطوات حل المشكلات؛ لذلك تم حصر عيوب تقنية الإنتاج النظيفة على أمل إيجاد حلول لها مستقبلاً بما يلي:

إن بلغ إجمالي التكاليف كما في الجدول رقم (7) كما توصلت لها الباحثة من خلال إجراء الدراسة العملية لقياس تكلفة البيض لسنوات الدراسة.

الجدول رقم (3)

المزيج من الطريقتين	تكلفة البيض باستخدام العلف المركز	تكلفة البيض وفق الشعير وتقنية المستنبت	العام
2011	492,000.00	234,289.20	363,144.60
2012	510,000.00	234,307	372,153.60
2013	519,000.00	234,325.20	376,662.60
2014	528,000.00	234,505	381,252.60
2015	537,000.00	243,085	390,042.60
2016	546,000.00	234,865.20	390,432.60
2017	551,400.00	240,708	396,054.00
2018	555,000.00	255,415	405,207.60

(المصدر: من إعداد الباحثة)

يبين الجدول رقم (3) تكاليف البيض وفق الثلاثة طرق: تقنية الزراعة بلا تربة، والتقليدية، والمزيج نصف من التقنية ونصف من التقليدية، عن الفترة الدراسة من عام 2011 ولغاية 2018

الجدول رقم (4)

تكلفة البيضة وفق الطريقتين الزراعة بلا تربة ووفق التقليدية مضافاً إليها مزيجاً علفياً من الطريقتين مناصفة

المزيج من الطريقتين	وفق الطريقة التقليدية	وفق الطريقة بلا تربة	العام
2011	32.8	13.02	22.70
2012	34	13.02	23.26
2013	34.60	13.02	23.54
2014	35.20	13.03	23.83
2015	35.80	13.50	24.38
2016	36.40	13.05	24.40
2017	36.76	13.37	24.75
2018	37	14.19	25.33

(المصدر: من إعداد الباحثة)

يبين الجدول رقم (4) تكلفة البيضة وفق الثلاثة طرق: تقنية الزراعة بلا تربة، والتقليدية، والمزيج نصف من التقنية ونصف من التقليدية عن الفترة الدراسة من عام 2011 ولغاية 2018

البيان	الزراعة بلا تربة	العلف المركز
إجمالي التكاليف المباشرة	108,180	
ثمن تكلفة المواد الزراعية غير المباشرة:		
المواد غير المباشرة		324
سائل معقم		2,160
كهرباء		25,200
مياه		
إجمالي التكاليف غير المباشرة		2,509,200
إجمالي تكلفة المحاصيل الزراعية المستخدمة	110,689.20	

(المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعلومات المأخوذة من مخبر المهندس الزراعي محمد جهاد حبيب).

ويبين الجدول رقم (1) قائمة التكاليف الزراعية لمحصول الشعير بعد الحصاد، وحيث يعطي تكلفة المحاصيل ل 1.800 كيلو من الشعير المستنبت بلا تربة لسد حاجة المخبر لعلف الدواجن.

1-2- قياس تكلفة البيض وفق الطريقتين:

قائمة تكلفة إنتاج البيض:

الجدول (2)

قائمة تكاليف إنتاج البيض في عام 2011 وفق الطريقتين

البيان	الزراعة بلا تربة	العلف المركز
التكلفة المباشرة:		
المواد الأولية		
مواد (أعلاف للتغذية)		
أجور مباشرة	110,689.20	
إجمالي التكاليف المباشرة	110,689.20	360,000
ثمن تكلفة المواد الزراعية غير المباشرة:		
إيجار	21,600	24,000
عناية طبية بيطرية	102,000	108,000
إجمالي التكاليف غير المباشرة	123,600	132,000
إجمالي تكاليف إنتاج البيض	234,289.20	492,000

(المصدر: من إعداد الباحثة بناء على المعلومات المأخوذة من مخبر المهندس الزراعي محمد جهاد حبيب)

ويبين الجدول رقم (2) قائمة تكلفة إنتاج البيض والتي تبين تكلفة البيض، عدد البيض المنتج عن عام 2011 = 50 بيضة يومياً $\times 360 = 18000$ بيضة سنوياً، وبناء عليه وحيث أنه:

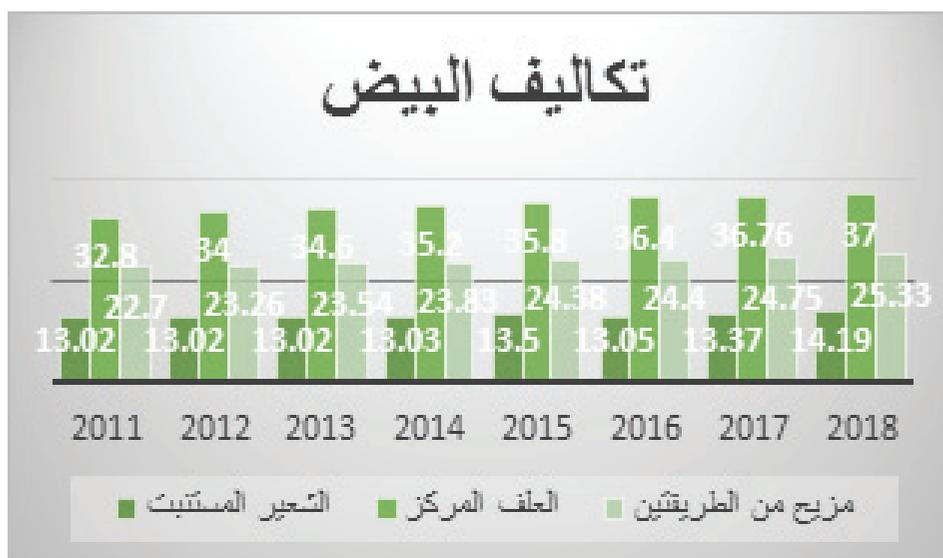
تكلفة البيضة الواحدة = إجمالي التكاليف / عدد الوحدات المنتجة

13.02 ل.س / 18,000 بيضة = 234,289.20 ل.س

/ بيضة. وبناء عليه فقد بلغت تكلفة البيضة الواحدة = إجمالي التكاليف / عدد الوحدات المنتجة = ل.س

32.8 ل.س / 492,000 بيضة = 15,000 بيضة

ثانياً: مقارنة التكاليف وفق الطريقتين:



الشكل (6)

تكاليف البيض - المصدر: من إعداد الباحثة.

تغذية الدواجن بمنتج الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة، وتكلفة البيض لعينة من المنتجات خلال أعوام الدراسة باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط؛ وذلك بالاعتماد على البيانات الموجودة بالجدول رقم (4).

وباستخدام الانحدار الخطي البسيط اعتماداً على برنامج SPSS كانت النتائج كما في الجدول رقم (6) التالي:

حيث التغير المستقل X: تغذية الدواجن بمنتج الشعير المستنبت وفق الزراعة بلا تربة و الطريقة التقليدية، والمتغير التابع Y: تكلفة البيض وفق الطريقتين.

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	X&Y
0.996	0.992	

(المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

يلاحظ من الجدول رقم (6) أن المتغير التابع (تكلفة البيضة) يرتبط بالمتغير المستقل (تغذية الدواجن باستخدام منتج الشعير المستنبت بلا تربة أو الطريقة التقليدية) بعلاقة قوية فقد بلغت قيمة معامل الارتباط 0.992 (R) ومعامل التحديد 0.996 (R²) كما يلاحظ أن الارتباط طردي من الإشارة الموجبة لمعامل الارتباط، وهذا يعني أنه كلما زادت تكلفة تغذية الدواجن زادت تكلفة البيض، وكلما انخفضت تكلفة التغذية انخفضت تكلفة البيض، مما يعني وجود أثر لتكلفة تغذية الدواجن بنسبة 99.6% في تكلفة البيض.

الجدول رقم (5)

نسبة التغير بتكلفة البيضة وفق الطريقتين الزراعة بلا تربة وفق الطريقة التقليدية

نسبة التغير	العام
60.32%	2011
61.71%	2012
62.38%	2013
62.99%	2014
62.28%	2015
64.15%	2016
63.62%	2017
61.65%	2018

(المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على قوائم التكاليف).

يبين الجدول رقم (5) نسبة التغير بالتكلفة مما يدل على أنه بالاعتماد على تغذية الدجاج بالشعير المستنبت وفق الطريقة الزراعة بلا تربة ستخفض تكلفة البيضة ما بين 62 - 64% عما هو الحال في استخدام العلف المركز كعلف للدواجن، إذ إن هذا الوفرة يعود بالمنفعة على المنتج والمستهلك معاً.

ثالثاً: أثر استخدام منتج الشعير المستنبت - وفق تقنية الزراعة بلا تربة - كعلف للدواجن - على تكلفة البيض دراسة حالة في المخبر الزراعي:

الفرضية: يؤثر استخدام منتج الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة كعلف للدواجن على تكلفة البيض.

سوف يتم اختبار هذه الفرضية من خلال اختبار العلاقة بين

الجدول رقم (7)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في تكلفة البيضة وفق ثلاثة طرق الزراعة بلا تربة ووفق الطريقة التقليدية و المزيج

الطريقة (I)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
الشعير التقليدي	*-22.04500	.50274	.000	-23.0905	-20.9995
المستنبت مزيج علفي	*-10.74875	.50274	.000	-11.7942	-9.7033
الشعير المستنبت التقليدي	*22.04500	.50274	.000	20.9995	23.0905
مزيج علفي	*11.29625	.50274	.000	10.2508	12.3417
الشعير المستنبت مزيج	*10.74875	.50274	.000	9.7033	11.7942
العلفي التقليدي	*-11.29625	.50274	.000	-12.3417	-10.2508

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

المصادر والمراجع:

أولاً : المراجع باللغة العربية :

- جاري، سعد أحمد. (2017). المحاسبة المتخصصة، وزارت التعليم العالي، جامعة العراق.
- الحميد، عبد السلام. (2002). زراعة المحاصيل الحقلية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.
- زكي، حسن. (1997). محاسبة التكاليف الزراعية: دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العليوي، أحمد الأحمد. (1996). محاسبة التكاليف الزراعية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، كلية الزراعة، جامعة حلب، سورية.
- معروف، سامي. (1990). محاسبة التكاليف التطبيقية، مؤسسة عز الدين للطباعة والنشر، بيروت.
- الكسار، طلال عبد الحسن حمزة، والبياتي محمود جلال احمد، -2010 محاسبة التكاليف قياس وتخطيط ورقابة، جامعة الزرقاء الخاصة، مكتبة المجتمع العربي، عمان، الأردن.
- محمد عيد، صلاح بسيوني، وضو، سعيد يحيى. (2010). دراسات تطبيقية في التكاليف، المركز لإنتاج الكتب، كلية التجارة، جامعة القاهرة، مصر.
- عيد محمد، حنفي زكي، وضو، سعيد يحيى، وعزب، عادل إبراهيم. (2000). أساسيات محاسبة التكاليف، المركز لإنتاج الكتب، جامعة القاهرة، كلية التجارة، مصر.
- الغوال، محمد، وعيسى، عبد الجليل، وعبد الرحيم، ثابت، والتركي، خالد. (1411 هـ). المؤسسة العامة للتعليم والتدريب المهني، المملكة العربية السعودية.
- هيتجر، ليستراي، و ماتولتش، سيرج، المحاسبة الإدارية. (حجاج، أحمد حامد)، الرياض: دار المريخ. الرياض، السعودية.
- العبد الله، مايا يوسف، وأبو عساف، صفوان، وسلوم عفراء. (2020). استخدام نموذج البرمجة الخطية الرياضية لتقليل تكلفة العلف في مزارع

الدوريات والرسائل العربية :

* يتضح من الجدول السابق أن: هناك اختلافاً معنوياً بين طرق تغذية الدواجن وكل من طرق التغذية، إذ أن قيمة Sig في الحالات تساوي 0.000 على التوالي وهي في جميع الطرق أقل من 5 %، وتنخفض تكلفة تغذية الدواجن على الشعير المستنبت أقل من الطريقة التقليدية ب (22.04500) وعن المزيج العلفي تنخفض ب (10.74875) مما يؤكد فرضية البحث

النتائج والتوصيات:

النتائج:

في نهاية هذا البحث توصلت الباحثة إلى النتائج الآتية:

1. يعتبر الاعتماد على منتج الشعير المستنبت وفق تقنية الزراعة بلا تربة في تغذية الدجاج البياض سبباً في تخفيض تكلفة البيضة المنتجة مقارنة بالطريقة التقليدية المتبعة في تغذية الدجاج بالعلف المركز.
2. تراوحت نسبة التغير في التكاليف ما بين 60 - 64 %.
3. المؤشرات تدل على أنه لو تم استخدام منتج الشعير المستنبت بشكل وفرا للمربي وتفادي الخسارة التي يتعرض لها من خلال عوامل العرض والطلب في السوق، وبالإضافة لشح العلف المركز المستورد، وارتفاع تكلفته، وارتفاع تكلفة الرسوم الجمركية، وعدم جودة العلف المصنع محلياً.

التوصيات:

توصي الباحثة بما يأتي:

1. استخدام تقنية الزراعة بلا تربة لإنتاج منتج الشعير المستنبت الذي يستخدم كعلف للدواجن. بما يوفر ضمان القيمة الغذائية وتخفيض بالتكاليف معاً، بدلاً من استيراد العلف المركز ودعم الاقتصاد الوطني.
2. وضع غرفة استنبت شعير في كل مدجنة لإنتاج كفايتها من علف الدواجن، للتخلص من تكاليف النقل والترويج.
3. إعداد كوادر مؤهلة وقادرة على إنتاج منتج الشعير المستنبت. ومسك الدفاتر المحاسبية الزراعية.

- Ghawal, Muhammad, and Issa, Abdul-Jalil, Abdul-Rahim, Thabet, and Al-Turki, Khaled. (1411 AH). *General Organization for Vocational Education and Training, Kingdom of Saudi Arabia*.
- *Translated into Arabic Resources*
- Heiger, Listray, Matulch, Serge, *Management Accounting*. (Hajjaj, Ahmad Hamed), Riyadh: House of Mars. Al Riyadh, Saudi Arabia.
- *The reference is a joint research by more than three researchers published in a scientific journal:*
- Al-Abdullah, Maya Youssef, Abu Assaf, Safwan, and Salloum Afra (2020). *Using a Mathematical Linear Programming Model to Reduce Feed Cost in Chicken Farms, Palestinian Journal of Technology and Applied Sciences, Issue (3)*
- Al-Zoghbi, Omar, Al-Borno, Ramadan, Zaqout, Muhammad Nael, Al-Sarhi, Muhammad Ayman, and Yassin, Abdul-Rahman. (2017). *The effect of temperature on the barley product cultivation process and its relationship to the cost of raising livestock on farms in Gaza Governorate, the Scientific Research Council, the Directorate of Education, Al-Hurriya Preparatory School, Gaza, Palestine*.
- Idris Sabil, Muhammad Abdul Rahman. (2013). *Accounting for agricultural costs and its role in avoiding financial insolvency in Sudanese agricultural projects, (unpublished PhD thesis), College of Graduate Studies, Shendi University, Sudan*.
- *Reference Single Research Accepted for Publication:*
- Abdel-Rahman, Mazhar Numan (2016). *Calculating the costs of producing and marketing the wheat crop in Iraq and the role of modern agricultural technologies in reducing production costs, Dinanir Magazine, Issue 8, University of Baghdad*.
- Halabi, Walid. (2016). *Agriculture Journal, No. 52, Ministry of Agriculture and Agrarian Reform, Syria*.
- *Agriculture without soil, Department of Health and Agricultural Development, Agricultural and Animal Affairs Sector, Ministry of Environment and Water, United Arab Emirates Ministry of Environment and Water*.
- Wans, Ahmed Lotfi (2018). *Landless Agriculture, Damietta University, Egypt*.
- Hassoun, Abdel Qader. (2011): *Concentrated and green fodder and their uses in animal feeding, Agricultural Extension Directorate, Syria. (http://www.verypdf.com)*
- Libia I. Trejo-Téllez and Fernando C. Gómez-Merino (2012). *Nutrient Solutions for Hydroponic Systems, Hydroponics - A Standard Methodology for Plant Biological Researches, Dr. Toshiki Asao (Ed.), for-plant-biological-researches/nutrient-solutions-for-hydroponic-systems*.
- Roberto k. (2000).*How to Hydroponics, Future Garden. Inc. third edition*.
- Jemimah R, et.al, *Hydroponic Green Fodder Production, TANUVAS Experience, Tamil Nadu Veterinary and Animal Sciences University National Agricultural Development Programme (NADP)*.
- الفروج، المجلة الفلسطينية للتكنولوجيا والعلوم التطبيقية، العدد(3).
- الزغبى، عمر، والبورنو، رمضان، و زقوت، محمد نائل، والسرحي، محمد أيمن، وياسين، عبد الرحمن. (2017). *أثر الحرارة على عملية استنبات منتج الشعير وعلاقته بتكلفة تربية الماشية في مزارع محافظة غزة، مجلس البحث العلمي، مديرية التربية والتعليم، مدرسة الحرية الأساسية، غزة، فلسطين*.
- إدريس سبيل، محمد عبد الرحمن. (2013). *محاسبة التكاليف الزراعية ودورها في تجنب الإعسار المالي في المشاريع الزراعية السودانية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية الدراسات العليا، جامعة شندي، السودان*.
- عبد الرحمن، مظهر نعمان. (2016). *حساب تكاليف إنتاج و تسويق محصول الحنطة في العراق ودور التقانات الزراعية الحديثة في تخفيض تكاليف الإنتاج، مجلة دنانير العدد 8، جامعة بغداد*.
- الحلبي، وليد. (2016). *مجلة الزراعة، العدد 52، وزارة الزراعة والإصلاح الزراعي، سورية*.
- الزراعة بدون تربة، إدارة الصحة والتنمية الزراعية قطاع الشؤون الزراعية والحيوانية وزارة البيئة والمياه، الإمارات العربية المتحدة وزارة البيئة والمياه.
- ونس، أحمد لطفي. (2018). *الزراعة اللاأرضية، جامعة دمياط، مصر*.
- حسون، عبد القادر. (2011). *الاعلاف المركزة والخضراء واستعمالاتها في تغذية الحيوانات، مديرية الإرشاد الزراعي، سورية. (http://www.verypdf.com)*

المصادر والمراجع العربية مترجمة

- *References for one author*
- Jary, Saad Ahmed (2017), *Specialized Accountancy, Ministry of Higher Education, University of Iraq*.
- Al-Hamid, Abd al-Salam. (2002). *Field Crop Cultivation, Knowledge Facility, Alexandria, Egypt*
- Zaki, Hassan (1997). *Accounting of Agricultural Costs, Zahran Publishing and Distribution, Amman, Jordan*.
- Al-Alawi, Ahmed Al-Ahmad (1996). *Accounting of Agricultural Costs, University Books and Publications Directorate, Faculty of Agriculture, University of Aleppo, Syria*.
- Maarouf, Sami (1990). *Applied Cost Accounting, Ezz El-Din Foundation for Printing and Publishing, Beirut*.
- Al-Kasar, Talal Abdul-Hassan Hamzah, and Al-Bayati Mahmoud Jalal Ahmed, 2010 –
- *Cost Accounting, Measurement, Planning and Control, Al Zarqa Private University, Arab Society Library, Amman, Jordan*.
- Mohamed Eid, Salah Bassiouni, and Daou, Saeed Yahya. (2010). *Applied Studies in Costs, Center of Book Production, Faculty of Commerce, Cairo University, Egypt*.
- Eid Muhammad, Hanafi Zaki, Daw, Saeed Yahya, and Azab, Adel Ibrahim. (2000). *Fundamentals of Cost Accounting, Center of Book Production, Cairo University, Faculty of Commerce, Egypt*.

المصادر والمراجع الأجنبية

- *Libia I. Trejo-Téllez and Fernando C. Gómez-Merino (2012). Nutrient Solutions for Hydroponic Systems, Hydroponics - A Standard Methodology for Plant Biological Researches, Dr. Toshiki Asao (Ed.), for-plant-biological-researches/nutrient-solutions-for-hydroponic-systems.*
- *Roberto, K. (2000). How to Hydroponics, Future Garden. Inc. third edition.*
- *Jemimah R, et.al, Hydroponic Green Fodder Production, TANUVAS Experience, Tamil Nadu Veterinary and Animal Sciences University National Agricultural Development Programme (NADP).*

أثر السياسة النقدية على حجم الاحتياطيات الأجنبية: حالة الأردن

The Impact of Monetary Policy on Foreign Reserves

Rasha Yousef Abushawish

PhD. Student / University of Jordan / Jordan

Rasha.abushawish@cbj.gov.jo

رشا يوسف أبو شوايش

طالبة دكتوراه/ الجامعة الأردنية/ الأردن

Taleb Moh'd Awad-Warrad

Professor/ University of Jordan /Jordan

t.awad@ju.edu.jo

طالب عوض وراذ

أستاذ دكتور/ الجامعة الأردنية/ الأردن

Received: 27/ 3/ 2020, Accepted: 7/ 7/ 2020.

DOI: 10.33977/1760-006-015-003

https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

تاريخ الاستلام: 27 / 3 / 2020م، تاريخ القبول: 7 / 7 / 2020م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

the local currency, The demand for local currency increases, and in turn, the demand for foreign currency decreases, and this results in an increase in foreign reserves. In the same direction, the interest rate has a positive and significant effect on the foreign reserve in the short and long term. As for the relative price level, this variable showed during the analysis that it has a negative and significant impact on the foreign reserve in the short and long term.

Keywords: Monetary Policy, Foreign Reserves, the Balance of Payments Monetary Approach

المقدمة

تعتمد السياسة النقدية على العديد من الأدوات التي تلعب دوراً رئيسياً في التأثير على المتغيرات الرئيسية الكلية للاقتصاد المفتوح. وقد تم تطوير مختلف النظريات الكلاسيكية والحديثة التي اهتمت بشرح وتفسير كيفية استخدام هذه الأدوات لتحديد الدخل والأسعار وميزان المدفوعات. بالإضافة إلى المفاهيم المتعلقة بالحسابات النقدية والتي تشكل لب المدخل النقدي لميزان المدفوعات.

فمن أهداف السياسة النقدية التحكم بأسعار الفائدة وعرض النقود لمواجهة أي اتجاهات غير مرغوب فيها في الاقتصاد، مثل ارتفاع معدلات التضخم، وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي، إلى جانب التشوهات في ميزان المدفوعات وارتفاع عجز الحساب الجاري، والذي يمول عن طريق الحساب الرأسمالي، أو الاضطرار إلى استخدام الاحتياطي الأجنبي (البنك المركزي الأردني، التقارير السنوية، أعداد مختلفة).

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الأهمية التي تمتاز بها الاحتياطيات الأجنبية في تمويل العجزات التي يعاني منها الاقتصاد الأردني خصوصاً في ظل نظام سعر الصرف الثابت المعتمد من عام 1995، إلى جانب أنها أداة مهمة في قياس الملاءة المالية التي يتمتع بها الاقتصاد الوطني، والتي تحد من تعرض الاقتصاد للتهديدات الخارجية، مما يؤدي إلى حماية سعر صرف الدينار وزيادة الثقة بالاقتصاد الأردني.

مشكلة الدراسة

إن واحداً من أهم الأهداف في الاقتصاد الأردني هو إصلاح ميزان المدفوعات بحيث يكون خالياً من التشوهات، وبالتالي المحافظة على الاحتياطيات الأجنبية، وذلك من خلال اتباع سياسات اقتصادية مختلفة.

إن يعد الإبقاء على الاحتياطيات الأجنبية في الأردن ضمن مستويات مرتفعة ومريحة من أولويات الاقتصاد الأردني. وعليه، فإن تقدير أثر السياسة النقدية التي يقوم بها البنك المركزي على الاحتياطيات الأجنبية يعتبر أمراً في غاية الأهمية. ومن هنا تأتي مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الآتي:

◀ ما مدى تأثير السياسة النقدية على حركة الاحتياطيات

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر السياسة النقدية على الاحتياطيات الأجنبية في الأردن على المدى الطويل والقصير، في سياق المنهج النقدي لميزان المدفوعات (Monetary approach to the balance of payments _ MABP) ولقد استخدمت الدراسة بيانات ربعية للفترة (2002: Q1 - 2019: Q4)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق طريقة الانحدار الذاتي لفترات الإبطاء الموزعة. (Autoregressive Distributed Lag _ ARDL)

حيث تم تقدير أثر السياسة النقدية على الاحتياطيات الأجنبية من خلال تقدير معادلتين منفصلتين احدهما لجانب الطلب على النقود والأخرى لجانب عرض النقود. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة على المدى الطويل بين هذه المتغيرات بما يتفق مع النظرية الاقتصادية. وبصورة أكثر تفصيلاً وجود علاقة سببية تبادلية موجبة بين عرض النقد بالمعنى الواسع والاحتياطيات الأجنبية، وهو يعكس العلاقة الموجبة بين الارتفاع في عرض النقد وبين النشاط الاقتصادي (بافتراض ثبات سرعة دوران النقود)، وهذا يؤدي إلى زيادة ثقة الناس بالاقتصاد وبالعملة المحلية (زيادة جاذبية الدينار)، فيزيد الطلب على العملة المحلية وبالمقابل يقل الطلب على العملة الأجنبية، ومحصلة ذلك زيادة الاحتياطيات الأجنبية. في بنف س الاتجاه فإن لسعر الفائدة أثر موجب ومعنوي على الاحتياطي الأجنبي في الأجلين القصير والطويل، أما فيما يتعلق بمستوى الأسعار النسبي، فقد اظهر هذا المتغير خلال التحليل أنّ له أثر سالب ومعنوي على الاحتياطي الأجنبي في الأجلين القصير والطويل.

الكلمات المفتاحية: السياسة النقدية، الاحتياطيات الأجنبية، المنهج النقدي لميزان المدفوعات

Abstract

This study aims to analyze the impact of monetary policy on foreign reserves in Jordan in the long and short term, in the context of the monetary approach to the balance of payments. The study used quarterly data for the period 2019: Q4-2002: Q1. To achieve the objectives of the study, ARDL method was applied.

As the impact of monetary policy on foreign reserves was estimated by estimating two separate equations, one for the demand side of the money and the other for the money supply side. The results showed that there is a long-term relationship between these variables in line with economic theory. More specifically, there is a positive reciprocal causal relationship between money supply and foreign reserves, and it reflects the positive relationship between the increase in the money supply and economic activity, and this leads to increased popularity confidence in the economy and

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في تحليل أثر السياسة النقدية على الاحتياطات الأجنبية في الأردن على المدى الطويل والقصير، في سياق النهج النقدي لميزان المدفوعات خلال الفترة (Q4: 2019: Q1: 2002-). ويمكن تفصيل أهداف الدراسة كما يأتي:

1. بيان أثر عرض النقود بالمعنى الواسع على حجم الاحتياطات الأجنبية في الأردن.
2. بيان أثر الأسعار النسبية (نسبة مؤشر أسعار المستهلك محلياً إلى نسبة مؤشر أسعار المستهلك الأجنبي) على حجم الاحتياطات الأجنبية في الأردن.
3. بيان أثر سعر الفائدة الاسمي على حجم الاحتياطات الأجنبية في الأردن.
- بيان أثر الناتج المحلي الإجمالي على حجم الاحتياطات الأجنبية في الأردن.

فرضيات الدراسة

1. لا يوجد أثر بين عرض النقود بالمعنى الواسع وحجم الاحتياطات الأجنبية في الأردن خلال فترة الدراسة.
2. لا يوجد أثر بين سعر الفائدة الاسمي وحجم الاحتياطات الأجنبية في الأردن خلال فترة الدراسة.
3. لا يوجد أثر بين الأسعار النسبية (نسبة مؤشر أسعار المستهلك محلياً إلى نسبة مؤشر أسعار المستهلك الأجنبي) وحجم الاحتياطات الأجنبية في الأردن خلال فترة الدراسة.
4. لا يوجد أثر بين الناتج المحلي الإجمالي وحجم الاحتياطات الأجنبية في الأردن خلال فترة الدراسة.

منهجية الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم التطرق للجانب النظري والتطبيقي لنماذج الدراسة. فالجانب النظري يُفسر الخلفية النظرية لتسوية ميزان المدفوعات من خلال المدخل النقدي بميزان المدفوعات (Monetary Approach to the Balance of Payments). أما في الجانب التطبيقي فتم استخدام بيانات ربعية للفترة (Q1: 2002- Q4: 2019)، تم الحصول عليها من النشرات الإحصائية والتقارير السنوية الصادرة عن البنك المركزي الأردني ودائرة الإحصاءات العامة.

لتحقيق الهدف من الجانب التطبيقي، تم استخدام أساليب الاقتصاد القياسي وإجراء الاختبارات القياسية ومعالجتها، وبعد التأكد من درجة تكامل السلاسل الزمنية تم التقدير باستخدام نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد لتحديد القيم التوازنية للمتغير التابع ضمن أسلوب الانحدار الذاتي لفترات الإبطاء الموزعة ARDL، والذي يمتاز بإمكانية تطبيقه على العينات الصغيرة نسبياً، كما يمكن تطبيقه بصرف النظر عن درجة تكامل السلاسل الزمنية.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تقدم الدراسة الحالية من خلال هذا الفصل التطور التاريخي لمتغيرات الدراسة في الفكر الاقتصادي، إذ تم عرض للاحتياطات الأجنبية ودوافع الطلب عليها وتأثير السياسة النقدية من خلال ادواتها على الاحتياطات الأجنبية من خلال المدخل النقدي لميزان المدفوعات. بالإضافة إلى تقديم ملخص عن الدراسات السابقة التي بحثت في هذا الموضوع على النحو الآتي:

الاحتياطات الأجنبية في الفكر الاقتصادي

يقصد بالاحتياطات الأصول الخارجية المتاحة في أي وقت للسلطات النقدية والخاضعة لسيطرتها لأغراض التمويل المباشر لاختلالات المدفوعات أو لضبط حجمها بصورة غير مباشرة عن طريق التدخل في أسواق الصرف للتأثير في سعة العملة، أو لأغراض أخرى أو لكل هذه الأغراض مجتمعة. كما يقصد بالاحتياطات، الأصول الأجنبية الرسمية المملوكة للقطاع العام التي تتاح للسلطات المختصة بصفة دائمة وتخضع لسيطرتها (Heller, 1966).

وتعرف الطبعة السادسة من "دليل ميزان المدفوعات" الصادر عن صندوق النقد الدولي الاحتياطات الدولية لدولة ما بأنها "الأصول الخارجية المتاحة تحت تصرف السلطات النقدية والخاضعة لسيطرتها لتلبية احتياجات تمويل ميزان المدفوعات، أو التدخل في أسواق الصرف للتأثير على سعر صرف العملة، أو غير ذلك من الأغراض ذات الصلة (كالمحافظة على الثقة في العملة المحلية وتشكيل أساس يستند إليه في الاقتراض الخارجي)". وبمعنى آخر، هي تلك الودائع من العملات الأجنبية التي تحتفظ بها البنوك المركزية والسلطات النقدية الأخرى، كما أنها تلك الأصول الخارجية التي يحتفظ بها البنك المركزي بعملات أجنبية مختلفة كالدولار الأمريكي، الجنيه الاسترليني، اليورو، والين الياباني، إذ تستخدم هذه الاحتياطات من العملات لدعم التزامات البنك المركزي اتجاه الحكومة والمؤسسات المالية، وتلبية احتياطات البنوك المحلية من العملات الأجنبية ومستوردات القطاع الخاص من السلع والخدمات. وتتضمن الاحتياطات الأجنبية الذهب النقدي وحقوق السحب الخاصة بالإضافة إلى أرصدة النقد الأجنبي (الطبعة السادسة من دليل ميزان المدفوعات ووضع الاستثمار الدولي، الفقرة من 6 - 64).

وعليه، تمثل الاحتياطات الدولية التي هي ملك السلطة النقدية الحياءة الرسمية للعملات الأجنبية المختلفة (Official Holding of Foreign Exchange)، بالإضافة إلى ما يملكه ويحتفظ به البنك المركزي من رصيد الذهب النقدي وحقوق السحب الخاصة، إلى جانب صافي مركز الاحتياطي لدى صندوق النقد الدولي. (IMF, 2013)

ولقد تنوعت دوافع الطلب على الاحتياطات الأجنبية في الأدب الاقتصادي، بين دوافع تجارية وأخرى تحويلية. ولعل من أهم الأسباب لاحتفاظ البلدان باحتياطات النقد الأجنبي هورغبة هذه البلدان في تخفيف حدة الاختلالات غير المتوقعة التي تطرأ على مدفوعاتها الدولية. إذ ينظر إلى الاحتياطات الدولية وكما هو موضح من قبل (Frenkle, 1974) كمخزون احتياطي (Buffer Stock)

الصرف، وبافتراض حدوث فائض في الطلب على النقود نتيجة زيادة رغبة الأفراد في الاحتفاظ بالنقود، يقل الإنفاق وبالتالي انخفاض شراء السلع والخدمات الأجنبية من قبل المقيم المحلي، مما يؤدي إلى زيادة الاحتياطي الأجنبي وبالتالي تحسن في ميزان المدفوعات. أما في حالة حدوث فائض في عرض النقود والذي يعكس تناقص رغبة الأفراد بالاحتفاظ بالنقود، يزداد الإنفاق وبالتالي يزداد مستوى الطلب على السلع والخدمات بما فيها الأجنبية، مما يؤدي إلى انخفاض الاحتياطي الأجنبي في المملكة وبالتالي تدهور ميزان المدفوعات. وهنا نلاحظ أن أي اختلال في السوق النقدي ينعكس مباشرة على توازن سوق السلع والخدمات. (Oluwafemi, 2012)

ويمكن توضيح MABP Model رياضياً كالتالي:

$$Ms = m (R+ D) \dots\dots\dots 1$$

$$Md = f(Y,P,I) = Y\alpha - P\beta - I\mu \dots\dots\dots 2$$

$$Ms = Md \dots\dots\dots 3$$

حيث:

Ms : عرض النقد Money Supply

m : مضاعف النقود Money Multiplier

R : الاحتياطيات الدولية International Reserves

D : الائتمان المحلي Domestic Credit

Md : الطلب الحقيقي على النقود Money of Demand Real

P : تمثل الأسعار النسبية (نسبة مؤشر أسعار المستهلك محلياً Domestic Consumer Price Index نسبة مؤشر أسعار المستهلك الأجنبي Foreign Consumer Price Index)

I : معدل الفائدة Interest Rate

وبأخذ معدلات التغيير في المعادلات الثلاث السابقة ودمجها مع بعضها البعض وإعادة ترتيبها، نحصل على المعادلة الأساسية لنموذج MABP بدلالة الاحتياطي الدولي R، والذي يمثل مؤشراً proxy على ميزان المدفوعات، كالتالي:

$$\Delta R = \Delta\{f(Y,P,I)\} - \Delta D \dots\dots\dots 4$$

وذلك وفقاً للعديد من الافتراضات منها ثبات أسعار الصرف في الاقتصاد، التوازن في سوق العمل في الأجل الطويل، التغيير في عرض النقود لا يؤثر على المتغيرات الحقيقية في الاقتصاد، تلاقي مستوى الأسعار وسعر الفائدة المحلية مع المستوى العالمي في الأجل الطويل، والتغيرات في عرض النقود تأتي نتيجة للتغيرات في مستوى الاحتياطي النقدي الأجنبي، وذلك بافتراض أن التأثير على زيادة الاحتياطي النقدي في عرض النقود المحلي غير محيّد من قبل السلطات النقدية.

وعليه، فإنّ التفاوت في معدل النمو في الطلب على النقود ومعدل النمو في الائتمان المحلي يعبر عن وضع ميزان المدفوعات. فعند ارتفاع الائتمان المحلي بافتراض الاستقرار في الطلب على النقود، تنخفض الاحتياطيات الدولية بالمقدار نفسه. وبالتالي فإنّ عدم التوازن في ميزان المدفوعات يساوي التغيير في مستوى الاحتياطيات العالمية. (Bilquees, 1989)

لتأمين الذات ضد الأزمات المالية الناجمة في المقام الأول عن الصرف الخارجي (The External Drain)، فقد اتسمت التسعينيات من القرن الحادي والعشرين بأزمات مالية حادة، شملت بشكل كبير العديد من الدول التي تعتمد على العملات الأجنبية، وقد نتج عنها نتائج اقتصادية وخيمة تمثلت في الديون الزائدة والعجز التجاري. مما جعل الكثير من البلدان تسعى إلى العمل على تراكم الاحتياطيات الأجنبية مع الشعور بالخوف من فقدانها لغايات التحوط ضد أي تكرار أو نوع جديد من الأزمات.

بالإضافة إلى تأثير التأمين الذاتي ضد الأزمات، فإن اكتناز الاحتياطيات الدولية يمكن أن يشجع ترويج الصادرات التجارية. وهذا يعني أن شراء العملات الأجنبية يشجع على انخفاض قيمة العملة المحلية أو على الأقل يحافظ على استقرار سعر صرف العملة الوطنية، مما يؤدي إلى تحسين القدرة التنافسية الخارجية وتعزيز الصادرات وبالتالي حدوث فائض في الميزان التجاري. وعليه، يمكن أن يكون اكتناز الاحتياطيات الدولية أداة لخلق التنافس بين الدول مما يجعل رغبته تزيد في الاحتفاظ بالاحتياطيات الأجنبية. (Nurazira et al., 2011)

العلاقة بين الاحتياطيات الأجنبية والسياسة النقدية في الفكر الاقتصادي يحظى ميزان المدفوعات بأهمية بالغة على مستوى التحليل الاقتصادي لأي دولة، وذلك لأنه يعكس درجة التداخل بين الاقتصاد المحلي والاقتصاد العالمي، وبالتالي قوة الاقتصاد الوطني وقدرته التنافسية. ونتيجة لذلك كان لتحليل وضع ميزان المدفوعات والوقوف على الأسباب المؤدية لحدوث اختلال فيه محط اهتمام العديد من النظريات على مر الزمن. ومنها المداخل الثلاث الرئيسية، والتي تطرح الأطر النظرية المختلفة للمشاكل المتعلقة بتسوية ميزان المدفوعات (Leon, 1988)، والمتمثلة بـ:

1. مدخل المرونة Elasticity Approach

2. مدخل الاستيعاب Absorption Approach

3. المدخل النقدي Monetary Approach to the Balance of Payments

وعليه، سوف نستعرض من خلال هذا البحث المدخل النقدي يميزان المدفوعات Pay-Balance of Monetary Approach to the Balance of Payments، والذي ينظر إلى ميزان المدفوعات بوصفه ظاهرة نقدية وليس حقيقية انبثق عن الفكر النقدي من أنصار مدرسة شيكاغو، فقد تم تطوير هذا النهج MABP من قبل Johnson (1968)، Mundell (1977)، Dornbush (1974)، Krueger (1969)، وMussa (1974)، (1975-1977) من خلال القطاع النقدي، ويمثل أي اختلال في ميزان المدفوعات اختلال رصيد وليس اختلال تدفق. (Dhliwayo, 1996)

ويهتم المدخل النقدي بمفهوم ميزان المدفوعات ككل : أي الحساب الجاري وحساب رأس المال. وعليه، لا يعامل ميزان المدفوعات بصيغة عرض السلع والخدمات والطلب عليها ولكن بصيغة العرض والطلب على النقود (باشري، 2002).

وعلى هذا الأساس فإنّ ميزان المدفوعات الذي يقاس بالاحتياطي الأجنبي يتأثر باختلالات السائدة في سوق النقد والناجئة عن التفاوت في عرض وطلب النقود، ففي ظل ثبات سعر

في حين أظهرت الدراسة وجود أثر إيجابي للناتج المحلي الإجمالي ومستوى الأسعار على الاحتياطيات الأجنبية.

واستعرضت دراسة (حاجي، 2016) دور السياسة النقدية في معالجة الخلل في ميزان المدفوعات في الجزائر. فقد توصلت النتائج إلى أن السياسة النقدية نسبياً أدت دوراً في معالجة اختلال ميزان المدفوعات، كون أن الاقتصاد الجزائري يعتمد على مصدر وحيد وهو الصادرات النفطية. وعليه، أوصت الدراسة بضرورة اهتمام بنك الجزائر بتفعيل وتطبيق بعض أدوات السياسة النقدية المباشرة.

وقد قام كل من (Azar and Aboukhodor) في عام 2017 بدراسة أثر تراكم احتياطيات النقد الأجنبي على الاقتصاد الكلي في دول الخليج ودول مجلس التعاون الخليجي، وذلك باستخدام بيانات سنوية تغطي الفترة من عام 1996 حتى عام 2015، فقد أظهرت النتائج التجريبية وجود علاقات إيجابية وهامة بين تراكم احتياطيات النقد الأجنبي من جهة، وأسعار النفط، والناتج المحلي الإجمالي، والحساب الجاري كنسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي، وعرض النقد كنسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي من ناحية أخرى. علاوة على ذلك، تشير النتائج إلى العلاقات السلبية والمهمة بين تراكم احتياطيات النقد الأجنبي من جهة، وسعر الصرف الفعلي الحقيقي، ونسبة الدين إلى الناتج المحلي الإجمالي من ناحية أخرى. ومع ذلك، تظهر النتائج أن مخزون احتياطي النقد الأجنبي في دول مجلس التعاون الخليجي غير حساس لأسعار الفائدة على الدولار الأمريكي.

النموذج القياسي

نظراً لأن العديد من الدراسات السابقة التي تعرضت لأثر السياسة النقدية على الاحتياطيات الأجنبية قد تناولت جوانب مختلفة من التأثيرات وطرق مختلفة من التحليل، وكذلك الفكر الاقتصادي الذي يدعم وجود أثر للسياسة النقدية على الاحتياطي الأجنبي، فقد تم اختيار خمسة متغيرات في هذه الدراسة هما الاحتياطي الأجنبي والناتج المحلي الإجمالي وعرض النقد وسعر الفائدة ومستوى الأسعار. ومما يجدر ذكره أنه قد تم استخدام هذه المتغيرات في دراسات عدة ولكن باستخدام طريقة المربعات الصغرى مثل دراسة (Zecher, 1974)، و(Shamia, 1989)، و(Hamdan, 1997)، و(Chaudhary & Shabbir, 2004). مما يشير إلى وجود مشاكل في التقدير مثل مشكلتي الآنية والارتباط الخطي. مما جعل البعض مثل (Howard & Mamingi, 2002)، و(Ali, 2011) يلجأ إلى استخدام طريقة (Vector Autoregression _VAR). لما توفره من إمكانية للتغلب على مشاكل التقدير الناتجة عن استخدام طريقة المربعات الصغرى العادية. وإجراء مجموعة من الاختبارات التي تتمثل باختبار Engle and Granger واختبار Johansen and Juselius، ولكن إجراء هذه الاختبارات يتطلب أن تكون المتغيرات متكاملة من الدرجة نفسها ولا يمكن إجراؤها في حالة وجود متغيرات متكاملة بدرجات مختلفة، كما أن نتائجها قد تكون غير دقيقة في حالة صغر حجم العينة. لذلك سيتم اللجوء لإيجاد هذه العلاقة بين المتغيرات في المستوى أو عند الفرق الأول أو خليط بينهما وذلك إلى استخدام طريقة الانحدار الذاتي لفتترات الإبطاء الموزعة Autoregressive Distributed Lag_Ardl المقترحة من قبل (Pesaran et al., 2001). إذ لا يوجد متغيرات خارجية في

وهنا لا بد من التنويه إلى أن الافتراض الأساسي لنموذج المدخل النقدي MABP والذي يركز على فرضية استقرار الطلب على النقود أثار العديد من الانتقادات. فقد أثبتت التجارب العملية عدم وجود استقرار في دالة الطلب على النقود، إذ إن مستوى الدخل وأسعار الفائدة تتغير بصورة واضحة مع التغير في كمية النقود. ومن ناحية أخرى فإنه من الصعوبة التنبؤ بشأن ميزان المدفوعات من وجهة نظر واحدة ألا وهي التغيرات في عرض النقد، إذ إن الزيادة في عرض النقد يزيد من الطلب على العملات الأجنبية كما ذكر سابقاً، والعكس في حال انخفاض عرض النقد (Akpanung, 2013).

وعليه، فإن موضوع أثر السياسة النقدية على الاحتياطيات الأجنبية، أثار اهتمام الكثير من الباحثين على مدار السنوات الماضية، فقد بحثت دراسة Ali, 2011 في تحليل النهج النقدي لميزان المدفوعات في باكستان للفترة (1990-2008) باستخدام منهجية VECM، من خلال تقدير معادلة التدفق الاحتياطي، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة عكسية بين الاحتياطي الأجنبي وكل من الائتمان المحلي وعرض النقود. في حين وجدت الدراسة وجود علاقة طردية وذات دلالة إحصائية بين الاحتياطي الأجنبي وكل من سعر الصرف والتضخم. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ضئيلة بين سعر الفائدة والتوازن في ميزان المدفوعات.

وقام كل من ضمير والحدي في عام 2011 بدراسة تأثير التغير في متغيرات السياسة النقدية على مجمل النشاط الاقتصادي، وصولاً إلى تأثيره على ميزان المدفوعات الأمريكي، وقد استخدم عرض النقد ومستوى الأسعار وسعر الفائدة والناتج المحلي الإجمالي وسعر الصرف كمتغيرات مستقلة، وميزان المدفوعات الإجمالي وحساب رأس المال والحساب الجاري كمتغير تابع كل على حدى. وقد أظهرت النتائج أن التغير في متغيرات السياسة النقدية تفسر أكثر من 96% من التغيرات في الحساب الجاري، و88% من تغيرات الحساب الرأسمالي، و74% من تغيرات ميزان المدفوعات.

وهدفت دراسة Akpanung, 2013 إلى دراسة الجدول القائم حول النهج النقدي لميزان المدفوعات، وذلك من خلال أدلة من العديد من الدراسات التجريبية لدول مختلفة، تتوافق أو تتعارض مع توقعات النهج النقدي لميزان المدفوعات، إذ أظهر العديد منها أن التفاوت في ميزان المدفوعات ينتج عن اضطرابات في المتغيرات النقدية. وخلصت هذه الدراسة إلى أن النمو في الاحتياطي الأجنبي يرتبط بشكل إيجابي مع النمو الاقتصادي المحلي، في حين يؤثر سلباً على التوسع في الائتمان المحلي. وعليه، فإنه يمكن تصحيح الخلل في ميزان المدفوعات من خلال الاعتماد على الضوابط النقدية الصارمة للحد من نمو الائتمان المحلي.

كما أن هناك دراسات تناولت تأثير السياسة النقدية على الاحتياطيات الأجنبية في الأجلين القصير والطويل من خلال معادلة تدفق الاحتياطي مثل دراسة Al-Basheer, 2014 للفترة (1980-2012) وذلك باستخدام منهجية ARDL. وكشفت النتائج عن وجود علاقة طويلة الأجل بين الاحتياطيات الأجنبية وكل من عرض النقود ومحددات الطلب على النقود. إذ إن لعرض النقد وسعر الفائدة تأثيراً سلبياً وذات دلالة إحصائية على الاحتياطي الأجنبي.

أية اختلالات في ميزان المدفوعات. (البنك المركزي الأردني، النشرة الشهرية)

M2 : المعنى الواسع لعرض النقود (The Broad Definition of The Money) ، ويساوي عرض النقد بمفهومه الضيق M1 (النقد المتداول مضافاً إليه ودائع تحت الطلب بالدينار) مضافاً إليه شبه النقد (الودائع تحت الطلب بالعملة الأجنبية بالإضافة إلى ودائع التوفير والآجل بالدينار والعملة الأجنبية). ويعادل أيضاً مجموع كل من صافي الموجودات الأجنبية وصافي الموجودات المحلية للجهاز المصرفي. (البنك المركزي الأردني، النشرة الشهرية)

(P & GDP & r) تمثل محددات الطلب على النقود، حيث:

r : سعر الفائدة الاسمي (CBJ Rate Repo_weekly)، والتي تعتبر أحد أسعار الفائدة على أدوات البنك المركزي، والمستهدفة من قبل البنك المركزي عند اتباع سياسة نقدية تستهدف حجم التحكم في حجم الاحتياطي النقدي.

Domestic Con- P
sumer Price Index إلى نسبة مؤشر أسعار المستهلك الأجنبي For-
eign Consumer Price Index
P=CPID/CIPIF

GDP: الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق الثابتة، وهو عبارة عن مجموع إجمالي القيم المضافة لجميع المنتجين المقيمين مقيمة بأسعار السوق مضافاً إليها الضرائب ومخصوماً منها الإعانات. ويستخدم للتعبير عن النشاط الاقتصادي وحالة الاقتصاد، إذ تم أخذ معدل النمو الاقتصادي في التحليل. (نظام الحسابات القومية، الفقرة (6.235))

نتائج التحليل القياسي

بهدف استقصاء فرضيات الدراسة، تم إجراء مجموعة من الاختبارات الأولية قبل تقدير نموذج الدراسة، وفيما يلي نتائج الاختبارات القياسية التي تم الحصول عليها:

اختبار جذر الوحدة لسكون السلاسل الزمنية (Unit Root Test)

تم اختبار مدى استقرار السلسلة الزمنية باستخدام اختبار ديكي فولر الموسع (ADF)، والذي سيتم الحكم من خلاله على درجة تكامل كل متغير من خلال مقارنة القيم المطلقة المحتسبة من الاختبار مع القيم المطلقة الحرجة لقيم (MacKinnon 1990)، فإذا كانت القيم المطلقة المحتسبة من الاختبار أكبر من القيم المطلقة الحرجة فهذا يشير إلى استقرار المتغير. كما يمكن الحكم من خلال القيمة الاحتمالية. فإذا كانت الاحتمالية أقل من (5%) فهذا يشير إلى استقرار المتغير، إذ إن الفرضية الصفرية تفترض عدم الاستقرار.

ويبين الجدول رقم (1) قيم (ADF) المحسوبة والاحتمالية للمتغيرات المستخدمة حيث تظهر النتائج أن جميع السلاسل الزمنية باستثناء سعر الفائدة غير ساكنة المستوى، إذ إن القيم المطلقة المحتسبة من الاختبار أقل من القيم المطلقة الحرجة لقيم (MacKinnon 1990) وقيم المعنوية الإحصائية أكبر من 5%.

نموذج ARDL، وتعامل جميع المتغيرات على أنها متغيرات داخلية (Endogenous Variables).

نموذج الدراسة

تستخدم هذه الدراسة بيانات ربعية للفترة (2019: Q4 - 2002: Q1)، تم الحصول عليها من النشرات الإحصائية والتقارير السنوية الصادرة عن البنك المركزي الأردني ودائرة الإحصاء العامة.

فقد تم تحليل سلوك وخصائص السلاسل الزمنية للمتغيرات الاقتصادية قيد الدراسة، وذلك من خلال تطبيق:

1. اختبار سكون السلاسل الزمنية (Stationarity Test)
2. رقيقة الانحدار الذاتي لفترات الإبطاء الموزعة (Autoregressive Distributed Lag - ARDL).
3. اختبار الحدود (Bounds Testing) لاختبار وجود علاقة طويلة الأجل.
4. للاختبارات التشخيصية Diagnostic Test مثل Normality, Serial Correlation LM, Heteroskedasticity, CUSUMQ of Squares Stability Test, etc

وتم الربط بين متغيرات الدراسة على شكل نموذج مبسط خالٍ من التعقيدات، وذلك كما يأتي:

$$NFX_t = \{GDPT, rt, M2t, Pt\} \dots\dots\dots 5$$

وسيتم تقدير نموذجين قياسييين الأول يمثل جانب الطلب على النقود وأثرها على الاحتياطي الأجنبي، والثاني يمثل جانب عرض النقود وأثرها على الاحتياطي الأجنبي، ولقد تم الاعتماد في بناء النموذجين على كل من دراسة (Ali, 2011)، (Al-Basheer, 2014).

معادلة جانب الطلب

$$NFX_t = \beta_0 + \beta_1rt + \beta_2GDPT + \beta_3Pt + \epsilon_t \dots\dots\dots 6$$

معادلة جانب العرض

$$NFX_t = \beta_0 + \beta_1M2t + \beta_2Pt + \epsilon_t \dots\dots\dots 7$$

تعريف المتغيرات الإجرائية

في البداية وقبل التعريف بمتغيرات الدراسة، لا بد من الإشارة إلى أنه تم إجراء تعديل الأثر الموسمي Seasonal adjustment لكافة المتغيرات خلال فترة الدراسة.

NFX : تمثل مقدار الاحتياطي الأجنبي (Foreign Reserves) لدى البنك المركزي الأردني، مطروحاً منه المنح وصافي الدين الخارجي (مسحوبات القروض الخارجية ناقص خدمة الدين). إذ يمثل احتياطي البنك المركزي من العملات الأجنبية كلاً من النقد والأرصدة والودائع الجاهزة بالعملات الأجنبية القابلة للتحويل وسندات وأذونات بعملات أجنبية، ونقد وأرصدة وودائع بعملات أجنبية غير قابلة للتحويل مطروحاً منه ودائع كل من البنوك المرخصة وغير المقيمين بالعملات الأجنبية لدى البنك المركزي. وبعبارة أخرى، هو عبارة عن الأصول الخارجية والتي تقع ضمن سيطرة البنك المركزي وتعد متاحة للاستخدام لتمويل أو معالجة

الجدول (1)

نتائج اختبار ديكي _ فولر المعزز

المتغير	التحقق الأول				النتيجة	المعزى				
	حد ثابت ومتجه زمني		حد ثابت			حد ثابت ومتجه زمني		حد ثابت		
	Prob.	ADF	Prob.	ADF		Prob.	ADF	Prob.	ADF	
مستقر عند %1	0.0	-6.1	0.0	-6.2	غير مستقر	0.34	-2.5	0.5	-1.5	NFX
مستقر عند %1	0.0	-6.1	0.0	-6.2	غير مستقر	0.2	-2.7	0.6	-1.4	GDP
مستقر عند %1	0.0	-7.6	0.0	-7.4	غير مستقر	0.0056	-3.4	0.99	1.4	M2
مستقر عند %1	0.0011	-4.9	0.0002	-4.8	غير مستقر	0.8	-1.4	0.6	-1.3	P
-	-	-	-	-	مستقر عند %1	0.04	-3.6	0.06	-2.8	R

الاستقرارية، فمنها ما هو ساكن عند المستوى، ومنها ما هو ساكن عند الفرق الأول، أي أنها متكاملة من الدرجة (0) أو (1)، فإن ذلك يتطلب الكشف عن وجود التكامل باستخدام طريقة الانحدار الذاتي لفترات الإبطاء الموزعة ARDL من خلال أسلوب اختبار الحدود (bounds testing approach).

بعد تقدير المعادلات بطريقة ARDL كل على حدى، تم الحصول على نتائج اختبار bounds test بين المتغيرات الموضحة في الجدول (2):

وقد أصبحت السلاسل الزمنية ساكنة بعد أخذ الفرق الأول، إذ إن القيم المطلقة المحسوبة من الاختبار أكبر من القيمة المطلقة الحرجة لقيم (MacKinnon 1990) وقيم المعنوية أقل من 5%. وعليه، تم تحويل السلاسل الزمنية من حالة عدم السكون لحالة السكون من خلال أخذ الفرق الأول. كما تم تطبيق اختبار فيليبس بيرون (Phillips-Peron) ووجد أن هنالك توافقاً كبيراً بين نتائج الاختبارين.

اختبار الحدود (Bounds Testing)

بما أن متغيرات النموذج أظهرت تبايناً في نتائج اختبار

الجدول (2):

نتائج اختبار التكامل المشترك

نتائج اختبار التكامل المشترك لمعادلة جانب الطلب		
K=3	F- statistic	
$NFX_t = f(t, GDP_t, P_t)$ ARDL(4,8,8,0)	3.478557	
Significant level	Critical values bounds*	
	Lower Critical Bounds(LCB) I(0)	Upper Critical Bounds(UCB) I(1)
1%	3.74	5.06
2.5%	3.25	4.49
5%	2.86	4.01
10%	2.45	3.25

نتائج اختبار التكميل المشترك لمعادلة جانب العرض		
K=2	F- statistic	
$NFX_t = f(M2_t, P_t)$ ARDL(4,2,7)	4.491747	
Significant level	Critical values bounds*	
	Lower Critical Bounds(LCB) I(0)	Upper Critical Bounds(UCB) I(1)
1%	5.15	6.36
2.5%	4.41	5.52
5%	3.79	4.85
10%	3.17	4.14

*: المصدر (Pesaran et al (2001).

$$NFX_t = 521 + 0.2 M2_t - 334 P_t$$

$$[0.4] \quad [3.5] \quad [-0.8]$$

$$(0.7) \quad (0.001) \quad (0.4)$$

ويتضح من النتائج السابقة أن سعر الفائدة له أثر موجب ومعنوي على الاحتياطي الأجنبي في الأجلين القصير والطويل، ويعزى ذلك إلى أنه عند حدوث ارتفاع في سعر الفائدة، يزداد تدفق الأموال نحو الداخل Capital Inflow، مما يعزز الاحتياطي الأجنبي وبالتالي تحسن في ميزان المدفوعات. بالإضافة إلى أن الأفراد سيرغبون بالاحتفاظ بالعملة المحلية ذات الفائدة الأعلى والعائد الأكبر عند ايداعها في البنوك.

كما أظهر التحليل السابق فيما يتعلق بعرض النقد بالمفهوم الواسع وجود علاقة سببية تبادلية موجبة تتفق مع النظرية الاقتصادية، إذ إن زيادة بنسبة 1% في عرض النقد تؤدي إلى زيادة الاحتياطي الأجنبي بنسبة 0.7% في الأجل القصير، و 0.2 في الأجل الطويل مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة. ويعزى ذلك إلى أن الارتفاع في عرض النقد يعكس زيادة رغبة الأفراد بالاحتفاظ بالسيولة للقيام بالأنشطة المختلفة بدلاً من إيداعها لدى البنوك، وبالتالي زيادة النشاط الاقتصادي، وهذا يمثل بصورة أو بأخرى زيادة ثقة الناس بالاقتصاد وبالعملة المحلية، فيزداد الطلب على العملة المحلية وبالمقابل يقل الطلب على العملة الأجنبية، ومحصلة ذلك زيادة الاحتياطيات الأجنبية. وتتفق نتيجة التقدير هذه مع دراسة (Jarita Duasa, 2004) و (Leon, 1988).

أما فيما يتعلق بمستوى الأسعار النسبي (نسبة مؤشر أسعار المستهلك محلياً إلى نسبة مؤشر أسعار المستهلك الأجنبي)، فقد أظهر هذا المتغير خلال التحليل أن له أثراً سالباً ومعنوياً على الاحتياطي الأجنبي في الأجلين القصير والطويل. ومن الجدير بالذكر أن هذه النتيجة توافقت مع الكثير من الدراسات السابقة التي أكدت وجود علاقة بين متغير الأسعار وميزان المدفوعات، مثل دراسة Ba-Rogers (2014)، و (Ali, 2011)، و (Jarita Duasa, 2004)، و (sheer, 2014).

ونلاحظ من النتائج السابقة وجود علاقة طويلة الأجل بين المتغيرات في النموذجين، إذ كانت قيمة F-statistic المحسوبة أكبر من قيمة الحد الأعلى الجدولية (UCB) الموجودة في الجدول المقترح من Pesaran et al (2001). عند مستوى معنوية 10% وبوجود ثلاثة متغيرات مستقلة في نموذج جانب الطلب K=3، ومتغيرين في نموذج جانب العرض K=2. وبناءً على هذه النتيجة تم تقدير أثر السياسة النقدية على الاحتياطيات الأجنبية في الأجل الطويل والقصير من خلال نموذج الانحدار الذاتي لفترات الإبطاء الموزعة (ARDL).

وعند تقدير المعادلات السابقة، كانت نتائج التقدير كما يأتي:

أولاً: نتائج التقدير قصيرة الأجل

$$NFX_t = -15462 + 1569 r_{t-2} - 17.1 GDP_t - 194580.3 P_{t-8}$$

$$[-1.3] \quad [2.6] \quad [-0.2] \quad [-2.5]$$

$$(0.2) \quad (0.01) \quad (0.8) \quad (0.01)$$

$$NFX_t = 127 + 0.7 M2_t - 217 P_{t-6}$$

$$[0.38] \quad [2.6] \quad [-2.3]$$

$$(0.7) \quad (0.01) \quad (0.02)$$

ثانياً: نتائج التقدير طويلة الأجل

$$NFX_t = -43892 + 1041.9 r_t - 48.4 GDP_t - 94776 P_t$$

$$[-1.6] \quad [1.5] \quad [-0.2] \quad [-1.9]$$

$$(0.1) \quad (0.14) \quad (0.8) \quad (0.06)$$

*: الأرقام بين الأقواس [] تشير إلى القيمة الاحتمالية، والأرقام بين الأقواس () تشير إلى معامل حد تصحيح الخطأ.

يتضح من قيمة حد تصحيح الخطأ لفترة سابقة ECT_{t-1} أنه ذو دلالة إحصائية، وذلك اعتماداً على اختبار t-test وإشارة المعامل التي يشترط أن تكون سالبة، مما يدل على وجود تقارب converge في الأجل الطويل بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. علماً بأن قيمة معامل حد تصحيح الخطأ في معادلة جانب الطلب والتي تساوي (-0.352277)، تشير إلى أن 3% من نسبة الاختلال في التوازن في الفترة السابقة يتم تصحيحها في الفترة اللاحقة بعد حدوث أي صدمة تتعرض لها المتغيرات المستقلة وتؤثر على المتغير التابع. أما بالنسبة لمعادلة جانب الطلب فإن 2% من نسبة الاختلال في التوازن في الفترة السابقة يتم تصحيحها في الفترة اللاحقة بعد حدوث أي صدمة تتعرض لها المتغيرات المستقلة وتؤثر على المتغير التابع.

الاختبارات التشخيصية

يوضح الجدول رقم (4) نتائج الاختبارات المتعلقة بالمشكلات القياسية والمتمثلة بمشكلة تباين حد الخطأ (Heteroskedasticity) وتعني أن حدود الخطأ للبيانات المراد إجراء الانحدار الخطي عليها ليس لها التباين نفسه، وهي غالباً ما تظهر في البيانات المقطعية، ومشكلة الارتباط الذاتي (Serial Correlation) إذ يتم اختبار النموذج باستخدام مضاعف لاغرنج خصوصاً في حال كانت توجد قيم مبطأة، ومشكلة التوزيع الطبيعي للأخطاء (Normality). وقد تم الحكم على الاختبارات من خلال قيمة الاحتمالية فإذا كانت أكبر من 5% فهذا يدل على أن النموذج مقبول. وتم الاعتماد أيضاً في تحديد حالة النموذج على معامل التحديد (R-squared) والذي يدل على المقدرة التفسيرية للنموذج، فكلما كانت قيمته أكبر دل على مقدرة تفسيرية أكبر للنموذج.

الجدول (4)

نتائج الاختبارات التشخيصية

Residual Serial Correlation	Residual Heteroskedasticity Test	R-squared	المؤشرات النموذج
LM-stat P. Value	Chi-sq P. Value		
0.8544	0.1131	0.95	$NFX_t = f(t_i, GDP_t, P_t)$
0.1964	0.4119	0.94	$NFX_t = f(M2_t, P_t)$

وعليه، فلا يوجد مشكلة Heteroskedasticity أو Serial Correlation. كما أن قيمة R-squared مرتفعة، مما يعكس القدرة التفسيرية العالية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

(Dhliwayo, 1996)، بالإضافة إلى دراسة (Howard & Mamingi, 2002) التي أكدت من خلال نتائجها أن العجز في ميزان المدفوعات بسبب التقلبات في مستوى الأسعار. ويعزى ذلك إلى أنه عند حدوث ارتفاع بمستوى الأسعار (CPID/CPIF)، سواء كان بسبب زيادة في الأسعار المحلية وبالتالي انخفاض في الصادرات، أو بسبب انخفاض في الأسعار الأجنبية وبالتالي زيادة المستوردات، فإن ذلك سوف يؤدي إلى تآكل في الاحتياطي الأجنبي وبالتالي تدهور في ميزان المدفوعات.

كذلك لا بد لنا من التحقق من مدى معنوية قيمة مصحح الخطأ، والذي يمكن التعبير عنه بالصيغ الآتية:

$$NFX_t = \beta_0 + \sum \beta_i \Delta NFX_{t-i} + \sum \beta_j \Delta GDP_{t-j} + \sum \beta_k \Delta P_{t-k} + \sum \beta_z \Delta rt-z + \varphi \varphi ECT_{t-1} + \varepsilon_t \quad \dots 8$$

$$NFX_t = \beta_0 + \sum \beta_i \Delta NFX_{t-i} + \sum \beta_j \Delta M2_{t-j} + \sum \beta_k \Delta P_{t-k} + \varphi \varphi ECT_{t-1} + \varepsilon_t \quad \dots 9$$

إذ إن:

$\varphi \varphi$: معامل حد تصحيح الخطأ، وهي مختلفة في كل معادلة.

ECT_{t-1} : حد تصحيح الخطأ لفترة سابقة والذي يتم الحصول عليه من العلاقة طويلة الأجل الخاصة بكل معادلة.

ε_t : حد الخطأ العشوائي.

إن حد تصحيح الخطأ سوف يتم تضمينه في المعادلة التي يكون بين متغيراتها علاقة طويلة الأجل. بهدف التحقق فيما إذا كانت هذه العلاقة سوف تتقارب converge على المدى الطويل بين متغيرات النموذج أو تتباعد deverge، إذ يجب أن تكون قيمة هذا الحد معنوياً إحصائياً، وكذلك يجب أن يكون سالب الإشارة.

وعند تقدير المعادلات السابقة كانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (3)

نتائج اتجاه العلاقة السببية في الأجل الطويل

نتائج اتجاه العلاقة السببية في الأجل الطويل لمعادلة جانب الطلب	
	ECT _{t-1}
$NFX_t = f(t_i, GDP_t, P_t)$ ARDL(4,8,8,0)	(-0.352277) -3.35 [0.0023]
نتائج اتجاه العلاقة السببية في الأجل الطويل لمعادلة جانب العرض	
	ECT _{t-1}
$NFX_t = f(M2_t, P_t)$ ARDL(4,2,7)	(-0.243569) -3.32 [0.0021]

النتائج والتوصيات

النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر السياسة النقدية على الاحتياطيات الأجنبية في الأردن على المدى الطويل والقصير، في سياق المنهج النقدي لميزان المدفوعات (Monetary approach to the balance of payments_MABP) ولقد استخدمت الدراسة بيانات ربعية للفترة (2002: Q1 - 2019: Q4). ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق طريقة الانحدار الذاتي لفترات الإبطاء الموزعة. (Autoregressive Distributed Lag - ARDL) ، وبعد إجراء الاختبارات الضرورية واللزمة توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

- أظهرت النتائج وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين تتغيرات الدراسة، مما يعني أنها تتقارب مع مرور الزمن - CO verge بحيث تظهر سلوكاً متشابهاً.

- وجود علاقة على المدى الطويل بين متغيرات الدراسة بما يتفق مع النظرية الاقتصادية، وذلك عندما تكون الاحتياطيات الأجنبية هي المتغير التابع وعرض النقود الواسع جنباً إلى جنب مع محددات الطلب على النقود هي المتغيرات المستقلة، وذلك من خلال تقدير معادلتين منفصلتين إحداهما الجانب الطلب والأخرى لجانب العرض.

- تشير النتائج التجريبية فيما يتعلق بالعلاقة بين عرض النقد بالمعنى الواسع والاحتياطيات الأجنبية إلى وجود علاقة سببية تبادلية موجبة، وهو يعكس العلاقة الموجبة بين الارتفاع في عرض النقد وبين النشاط الاقتصادي (بافتراض ثبات سرعة دوران النقود)، وهذا يؤدي إلى زيادة ثقة الناس بالاقتصاد وبالعملة المحلية (زيادة جاذبية الدينار)، فيزداد الطلب على العملة المحلية وبالمقابل يقل الطلب على العملة الأجنبية، ومحصلة ذلك زيادة الاحتياطيات الأجنبية.

- إن لسعر الفائدة أثراً موجباً ومعنوياً على الاحتياطي الأجنبي في الأجلين القصير والطويل، ويعزى ذلك إلى أنه عند حدوث ارتفاع في سعر الفائدة، يزداد تدفق الأموال نحو الداخل Capital Inflow، مما يعزز الاحتياطي الأجنبي وبالتالي تحسن في ميزان المدفوعات. ومن خلال رغبة الأفراد الاحتفاظ بالعملة المحلية ذات الفائدة الأعلى والعائد الأكبر عند إيداعها في البنوك.

- أما فيما يتعلق بمستوى الأسعار (نسبة مؤشر أسعار المستهلك محلياً إلى نسبة مؤشر أسعار المستهلك الأجنبي)، فقد أظهر هذا المتغير خلال التحليل أن له أثراً سالباً ومعنوياً على الاحتياطي الأجنبي في الأجلين القصير والطويل. وقد يعزى ذلك إلى أنه عند حدوث ارتفاع بمستوى الأسعار المحلية نسبة إلى الأسعار الأجنبية (CPID/CPIF)، سواء كان بسبب زيادة في الأسعار المحلية وبالتالي انخفاض في الصادرات، أو بسبب انخفاض في الأسعار الأجنبية وبالتالي زيادة المستوردات، فإن ذلك سوف يؤدي إلى تآكل في الاحتياطي الأجنبي وبالتالي تدهور في ميزان المدفوعات.

التوصيات

- بما أن نظام سعر الصرف الثابت يضع قيوداً على البنوك المركزية للتأثير على مجريات الاقتصاد، يمكن من خلال تغيير الأسعار النسبية تعديل أسعار الصرف الحقيقية لتحقيق التوازن في الميزان التجاري حتى في ظل أسعار الصرف الثابتة.

- لكي تتمكن السلطات النقدية من توفير حاجة النمو الاقتصادي من الأرصدة النقدية دون التسبب في تآكل الاحتياطيات الأجنبية فإنه يتعين عليها مراقبة الطلب على النقود وتوجيه عرض النقود بما يتناسب مع احتياجات الطلب على الأرصدة النقدية ولذلك تقترح الدراسة عمل دراسات أخرى لقياس دالتي طلب وعرض النقود بغرض التنبؤ بالتصرفات المحتملة، بالإضافة إلى ما يقوم به البنك المركزي من تخطيط كمية النقود والائتمان بما يتناسب مع معدل النمو الحقيقي في الناتج المحلي الإجمالي والمعدل المرغوب في ارتفاع الأسعار لضمان التوفيق بين مقتضيات التنمية ومقتضيات الأسعار.

المراجع باللغة العربية

- البنك المركزي الأردني، التقارير السنوية، أعداد مختلفة، عمان، الأردن.
- العميد، علي عبد الرضا، المداخل الحديثة في تصحيح اختلال ميزان المدفوعات، نشرات البنك المركزي العراقي، المديرية العامة للإحصاء والأبحاث، ص 5.
- متوفرة على الرابط التالي: <https://cbi.iq/static/uploads/up/file-152232036682085.pdf>
- الطبعة السادسة من دليل ميزان المدفوعات ووضع الاستثمار الدولي، الفقرة من 6 - 64
- باشري، حامد بشير، 2002، رؤية نقدية لنظرية المدخل النقدي لميزان المدفوعات، مجلة المصرفي، دوريات، العدد 26، ص 6.
- حاجي، سمية، 2016، "دور السياسة النقدية في معالجة اختلال ميزان المدفوعات حالة الجزائر 1990 - 2014"، رسالة دكتوراه، جامعة محمد زيفر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- ضمير، جليل شعبان، والحمدي، عقيل عبد الحمود، 2011، "أثر السياسة النقدية في ميزان المدفوعات (الاقتصاد الأمريكي حالة دراسية)"، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 27، المجلد 7، العراق.
- لحبيب، صالح، 2013، دور السياسة النقدية في معالجة اختلال ميزان المدفوعات خلال الفترة 1990 - 2011 - حالة الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

المراجع المترجمة:

- Aleamid, Ali Abdul-Ridha, "Recent Approaches to Correcting Imbalance of Payments", Bulletin of the Central Bank of Iraq, General Directorate of Statistics and Research. P. 5.
- Central Bank of Jordan, annual reports, Various issues, Amman, Jordan.
- Damar, Jalil Shaaban, and Al-Hamdi, Aqeel Abdul-Mahmoud, 2011, "The Impact of Monetary Policy on the Balance of Payments (The American Economy A Case Study)", Journal of Economic Sciences, No. 27, Volume 7, Iraq.
- Haji, Soumaya, 2016, "The Role of Monetary Policy in

Addressing Imbalance of Payments: The Case of Algeria 1990-2014”, PhD thesis, University of Mohamed Deifir, Faculty of Economic, Commercial and Facilitation Sciences, Algeria.

- *The sixth edition of the Balance of Payments Manual and the International Investment Position, paragraph 6-64*

المراجع الأجنبية:

- Akpansung, Aniekan, 2013, *A Review of Empirical Literature on Balance of Payments as a Monetary Phenomenon*, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, Yola, Nigeria, pp. 124-131.
- Ala'a, Al-Basheer, (2014), *The Impact of Monetary Policy on Foreign Reserves: MABP Approach*, Master thesis, Yarmouk University.
- Ali, Guzlar (2011). *Pakistan's Balance of Payments as a Monetary Phenomenon: (Econometric Evidence)*. *Journal of Managerial Sciences*, Vol. 5, Issue2, pp. 168-178.
- Azar, Samih Antoine and Aboukhdor Wael, 2017, " *Foreign Exchange Reserves and the Macro-economy in the GCC Countries* ", *Accounting and Finance Research*, Vol. 6, No. 3.
- Bashri, Hamid Bashir, 2002, *A Critical View of the Cash Entry Theory of the Balance of Payments*, *The Journal of the Banker, Periodicals*, No. 26, p. 6.
- Bilquees, Faiz, 1989, *Monetary Approach to Balance of Payments: The Evidence on Reserve Flow from Pakistan*, *The Pakistan Development Review*, pp. 195-206
- Dhliwayo Rogers, 1996, *The Balance of Payments as A Monetary Phenomenon: An Econometric Study of Zimbabwe's Experience*, University of Zimbabwe, pp 2-9.
- Duasa, Jarita, 2004, *The Malaysian Balance of Payments: Keynesian Approach versus Monetary Approach*, pp. 2-5.
- Frenkle, J, (1974), *The Demand for International Reserves by Developed and Less- Developed Countries*. *Economica* 41, pp 14-24.
- Hamdan, Ali (1997). *Monetary Approach to Balance of Payments: An Empirical Study in the Case of Oman*. *Afaq Eqtisadeya*, Vol. 72
- Heller, R, (1966), *Optimal International Reserves*, *Economic Journal*, Vol. 76, No. 2, pp 296-311.
- Howard, M & N Mamingi. 2002. *The monetary approach to the balance of payments: An application to Barbados*. *The Singapore economic review*, 47(2)
- IMF, 2013, " *International reserves and foreign currency liquidity: guidelines for a data template* ", Washington D.C.
- Lahbib, Salih, 2013, *The Role of Monetary Policy in Addressing Imbalance of Payments During the Period 2011-1990*) - *The Case of Algeria*, Master Thesis, Kassadi Merbah University, Algeria.
- Leon, Hyginus (1988). *The Monetary Approach to the Balance of Payments: A Simple Test of Jamaica Data*. *Journal of Social and Economic Studies*, Vol. 37, No. 4, pp. 1-37
- Nurazira, S. Mohd, D. & Podivinisky, M., (2011), *An Accumulation of International Reserves and External Debt: Evidence from Developing Countries*, *Global Economic Review*, Islamic Science University of Malaysia and University of Southampton, UK, Vol.40, No.3, pp 229-249.
- Oluwafemi, Oloye Daniel, 2012, *Fiscal Approach to Balance of Payments: A Case Nigeria*, Department of Economics and Development Studies, College of Development Studies, Covenant University, Ota, Ogun State, Nigeria.

قياس توافر متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة

Measuring the Availability of Implementation Requirements of the Program and Performance Budgeting System in Public Sector Organizations in the Gaza Strip

Khalil Ibraheem Shaqfa

Assistant Professor/ Palestinian Ministry of Finance Palestine

khalilshaqfa@gmail.com

خليل إبراهيم شقفه

أستاذ مساعد / وزارة المالية الفلسطينية/ فلسطين

Received: 6/ 7/ 2020, Accepted: 23/ 12/ 2020.

DOI: 10.33977/1760-006-015-004

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

تاريخ الاستلام: 6/ 7/ 2020م، تاريخ القبول: 23/ 12/ 2020م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

conducting training programs to qualify the employees of budgeting units and departments in the Palestinian public organizations in the Gaza Strip.

Keywords: Program and Performance Budgeting System, Public Accounting System, Palestinian Public Organizations

المخلص:

مقدمة:

تعد الموازنة العامة أداة فاعلة لتنفيذ السياسة المالية عبر أدواتها المتمثلة بالإيرادات والنفقات العامة بهدف تحقيق البرامج الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعبور نحو آفاق المستقبل وذلك بإعادة ترتيب أولويات الإنفاق العام، فالموازنة العامة ليست مجرد جدولين للإيرادات والنفقات وإنما أضحت المرآة العاكسة للبرنامج الذي تنوي الحكومة تنفيذه خلال سنة قادمة بما يحقق أفضل استخدام لها وأكبر نفع لمختلف فئات المجتمع، وفي ضوء ذلك تطورت الموازنة العامة ومرت بمراحل مختلفة وظهرت بعدة نظم في مختلف دول العالم كان أبرزها نظام موازنة البنود ونظام موازنة البرامج والأداء.

ونظراً لتعدد المشاكل المتعلقة باستخدام أسلوب موازنة البنود كونه يركز على الجانب الرقابي لبنود الإنفاق العام والحصول على الأموال ولا يركز على نتائج الأداء التي تم الإنفاق من أجلها خاصة في ظل محدودية الموارد؛ مما يتطلب المفاضلة بين البدائل أو البرامج المطروحة من أجل تحقيق أكبر قدر من المنافع (Savignon & others, 2019:4) مما دفع بالحكومة الفلسطينية بالاتجاه نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء بوصفها تركز على نتائج النشاط الحكومي والمحاسبة وتحديد المسؤولية عن النتائج المحققة.

وفي العام 2010م قررت الحكومة الفلسطينية الانتقال إلى موازنة البرامج دون الأداء بهدف تبسيط عملية التحول من خلال التجزئة والتدرج في تنفيذ عملية التحول، إلا أن التحول لم يتم بالشكل الكامل والفعال (عبدالكريم، 2016:1)، وكذلك اقتصر التطبيق على المؤسسات الحكومية في محافظات الضفة الغربية دون قطاع غزة بسبب الانقسام الفلسطيني، وتعكف حالياً وزارة المالية الفلسطينية بقطاع غزة في ظل التوجهات الحكومية لتطوير الأداء المالي نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء؛ مما يتطلب دراسة مدى توافر المتطلبات اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في القطاع الحكومي الفلسطيني بقطاع غزة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن الاستمرار في إعداد الموازنة العامة وفق أسلوب موازنة البنود والتي هي أداة للرقابة على الصرف فقط واعتمادها على موازنات سنوات سابقة كأساس مع تعديلها بالزيادة يؤدي إلى تضخيم أرقام الموازنة كونها لا تستخدم مقاييس وقواعد لتقييم الأداء وتحليل العائد والتكلفة؛ لذا كان لا بد من التفكير بتطبيق أسلوب موازنة البرامج والأداء خاصة في ظل محدودية الموارد المالية المتاحة، وبالتالي تتمحور مشكلة الدراسة بتحديد مدى توافر متطلبات تطبيق أسلوب موازنة البرامج والأداء في بيئة المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة، تمهيداً لتحديد نقاط الضعف واقتراح التوصيات لمعالجتها إن وجدت.

تمثلت أهداف الدراسة بقياس توافر متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية بقطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمثلت أداة الدراسة باستبانة تم توزيعها بإجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة، وتم تحليل نتائجها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وقد توصل الباحث إلى نتائج أهمها توفر المقومات التكنولوجية في المؤسسات الحكومية لتطبيق موازنة البرامج والأداء، في حين لم تتوفر المتطلبات الحاسوبية والأنظمة الإدارية والموارد البشرية لتطبيقها على الرغم من توفر إجراءات رقابية فعالة للضبط الداخلي وقدرة الأنظمة المالية الإلكترونية على تحليل وتخطيط موارد الحكومة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تصميم وتطوير أنظمة معلومات وبرمجيات مالية تساعد في تقسيم عمل المؤسسات إلى برامج وأنشطة، وتوفير نظام محاسبة تكاليف ومحاسبة المسؤولية، بالإضافة إلى موازنة دليل الموازنة العامة ليتلاءم مع الأنظمة المالية الحاسوبية الحكومية، والبدء ببرامج تدريبية لتأهيل العاملين في دوائر الموازنة وأقسامها بالمؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة.

الكلمات المفتاحية: موازنة البرامج والأداء، النظام الحاسوبي الحكومي، المؤسسات الحكومية الفلسطينية

Abstract:

This study mainly aimed at investigating the availability of the application requirements of the Program and Performance Budgeting System (PPBS) in Public Sector Organizations in the Gaza Strip. In order to accomplish the study objectives, the researcher has employed the Descriptive-Analytical Approach, as the data collection tool was a comprehensive survey distributed to all study populations. The study used the Statistical Package Program (SPSS) for data analysis. The results revealed the availability of technological foundations needed to implement PPBS in public organizations. However, the accounting requirements, administrative systems, and human resources are not obtainable to apply PPBS despite the existence of effective measures for internal control and the ability of the technological financial systems to analyze and plan the government's resources. The study has some recommendations: (1) the development of financial information systems and applications to help in dividing the work of public organizations into programs and activities; (2) the presence of a cost accounting system and responsibility accounting; (3) the adaptation of the general budget guide with the government accounting financial systems; (4)

3. بيان توافر متطلبات التنظيم الإداري والموارد البشرية المؤهلة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

الإطار النظري:

أظهرت أدبيات المحاسبة أن موازنة البرامج والأداء تعطي الأهمية والتركيز على البرامج الحكومية وما تقوم به من برامج وأعمال وليس ما تشتريه من سلع وخدمات؛ أي أنها تركز على الهدف ذاته وليس على وسائل تحقيق الهدف. ويمكن القول بأن هذه الموازنة عبارة عن الرباط الذي يربط بين الأهداف الموضوعية وبين الأنشطة التي يجب تنفيذها (Schich, 1966:248)، وفي ضوء ذلك فقد عرفت موازنة البرامج والأداء بأنها: "تقرير مفصل للنفقات عن السنة المقبلة مبني على أساس حجم النشاط الذي سوف تنجزه الوحدة الحكومية كجزء من برنامج عمل هذه الوحدة ومجاز من السلطة التشريعية" (العامري، وآخرون، 2018: 174)، وعرفها البعض بأنها: "وثيقة مصادق عليها من قبل السلطة التشريعية تعكس الأهداف المخططة التي تنوي الحكومة تحقيقها خلال مدة مستقبلية مصنفة على هيئة برامج مع تحديد التكاليف ومقاييس الأداء اللازمة لإنجاز كل برنامج" (سلمان وياسين، 2016: 492)، وعرفت أيضاً بأنها: "مجموعة من الأهداف المقررة على أجهزة الحكومة ووحداتها المختلفة تحققها خلال فترة زمنية مقبلة بعد تفصيلها تبعاً للبرامج والأنشطة والجهود اللازمة لهذا التحقيق مع تحديد التكلفة المقدرة لتنفيذ كل برنامج أو نشاط، وتحديد معايير الانجاز وقياس الكفاءة" (EBSCO, 2002:3)، بينما عرفها Manole & Stratan بأنها: "نظام موازنة يعرض الغرض والأهداف التي تتطلب الأموال، وتكاليف طرح برامج وأنشطة مرتبطة بها لتحقيق تلك الأهداف والمخرجات ليتم إنتاجها أو تقديم الخدمات في إطار كل برنامج شامل بهدف تحسين الأداء" (Manole, 2017:491 & Stratan)، وعرفت بأنها: "نظام الموازنة الذي يعرض الأهداف التي تُطلب من أجلها الأموال وتكاليف البرامج والأنشطة المقترحة لتحقيق تلك الأهداف والمخرجات التي تنتج أو الخدمات التي ستقدم بموجب كل برنامج" (Shah, 2007:143)، وبالنظر للتعريف أعلاه نجد أنها اتفقت على أن موازنة البرامج والأداء تعمل على تقسيم أهداف الخطة العامة للدولة إلى برامج وأنشطة محددة يتم تنفيذها بخطة مبرمجة بزمن محدد وتكاليف محددة وبمسؤولين محددين لمتابعة البرنامج أو النشاط، على أن يتم قياس الأداء في ذلك البرنامج أو النشاط في نهاية المدة المبرمجة (صالح، 2015:91). وبالتالي فإن هذا النوع من الموازنات اهتم بتحقيق الكفاءة والفاعلية أو العلاقة بين المخطط بموجب الموازنة ومستوى الإنجاز وذلك من خلال تقسيم الإنفاق المقترح للدوائر الحكومية إلى برامج وأنشطة وتطوير مجموعة قياسات عبئ العمل ومقاييس كلفة الوحدة لهذه النشاطات (Sharp, 2003:27).

ووفقاً لما ورد أعلاه فإن موازنة البرامج والأداء تتضمن إجراءات أو آليات تهدف إلى تعزيز الروابط بين الأموال المقدمة إلى كيانات القطاع العام ونتائجها أو مخرجاتها من خلال استخدام معلومات الأداء في صنع القرار بشأن تخصيص الموارد (Savi-gnon & others, 2019:3)، لذلك فإن موازنة البرامج والأداء تهدف إلى تحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسات الحكومية من خلال

لذلك جاءت الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي: «هل تتوفر مقومات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟» ويمكن تحقيق الغرض من الدراسة بالإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

هل تتوفر المتطلبات والأنظمة المالية المحاسبية لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟
هل تتوفر المتطلبات التكنولوجية لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

هل تتوفر متطلبات التنظيم الإداري والموارد البشرية المؤهلة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية الدراسة من المكانة التي تحتلها الموازنة العامة للدولة بشكل عام، إذ تعتبر الأداة الرئيسية لترجمة سياسات الدولة وتنفيذ أهدافها المعلنة، وتمثل موازنة البرامج والأداء أحد النظم الحديثة في إعداد الموازنة لذلك فإن أهمية الدراسة تتمثل في:

1. الأهمية العلمية: نظراً لندرة الدراسات التي استهدفت قياس توافر متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية والعمل على إدخال أساليب الإدارة العلمية الحديثة في القطاع الحكومي مما يمثل إضافة للمكتبة العربية في أدبيات المحاسبية فيما يخص تطوير الأداء في المؤسسات الحكومية.

2. الأهمية العملية: تتمثل كونها نقطة الانطلاق نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية عموماً، وفي المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة على وجه الخصوص بما ينسجم مع ظروف البيئة الفلسطينية.

فروض الدراسة:

تحقيقاً لأهداف الدراسة وللإجابة عن تساؤلاتها اعتمدت الدراسة الفرضيات الآتية:

الفرضية الأولى: لا تتوفر المتطلبات المحاسبية لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

الفرضية الثانية: لا تتوفر متطلبات تكنولوجيا المعلومات لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية.

الفرضية الثالثة: لا تتوفر متطلبات التنظيم الإداري والموارد البشرية لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على موازنة البرامج والأداء ومتطلبات تحقيقها في بيئة المؤسسات الحكومية الفلسطينية من أجل تحقيق الأهداف الآتية:

1. بيان توافر المتطلبات والأنظمة المالية والمحاسبية اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

2. بيان توافر المتطلبات التكنولوجية اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

كفاءة النظام المحاسبي يتطلب ذلك نظام موازنة متكامل مع نظام المحاسبة الذي يستخدم لتنفيذ الموازنة. فنحتاج لنظام محاسبي يقدم المعلومات التي تعكس النتائج أو الأهداف بصورة تقارير شهرية أو فصلية أو سنوية.

لذلك يجب أن يتوفر في النظام المحاسبي مقومات تطبيق موازنة البرامج والأداء وتحقيق الرقابة عند تطبيق تلك الموازنة، وتمكن أهمية دراسة النظام المحاسبي ليكون الأساس في تطوير الموازنة لأنه المحدد الأول للمعلومات التي تتكون منها الموازنة (عبدالله وخضير، 2019:239)، ويرى (الفسفوس وجبر، 2018: 444) بأن المتطلبات المحاسبية تتضمن:

1. تعديل النظام المحاسبي ليشمل استخدام محاسبة التكاليف.

2. يتطلب تطبيق موازنة البرامج والأداء بناء هيكل مترابط لمراكز المسؤولية على صورة مجموعة من الأنشطة المتميزة وتحديد مسؤولية إنجازها.

3. تحديد وسائل قياس الأداء وذلك بتحديد أدوات القياس مثل النسب المئوية ومعدلات الأداء.

4. الجمع بين أهداف الرقابة المالية التي تسعى إليها موازنة البنود التقليدية، وبين أهداف الرقابة الإدارية التي تسعى إليها موازنة البرامج والأداء.

5. اتباع أساس الاستحقاق؛ إذ إن حساب تكلفة الوحدة يتطلب أخذ جميع التكاليف في الاعتبار وإجراء التسويات الجردية اللازمة.

وفي ضوء ذلك يرى الباحث أن أبرز المتطلبات المحاسبية تتمثل في:

1. أن يتضمن النظام المحاسبي بالمؤسسات الحكومية تطبيق نظام محاسبة التكاليف لتخصيص الاعتمادات حسب البرامج والأنشطة، وأن يساهم في تطبيق مبادئ محاسبة المسؤولية والمحاسبة الإدارية.

2. اعتماد أساس الاستحقاق في القياس المحاسبي بدلاً من الأساس النقدي في المؤسسات الحكومية الفلسطينية؛ لأن الأساس النقدي لا يمكن من قياس تكلفة المخرجات.

3. تطبيق نظام إحصاءات مالية الحكومة (GFS) بوصفه نظاماً قادراً على تحديد التكاليف وربطها بمخرجات البرامج والأنشطة.

4. قدرة النظام المحاسبي على تحقيق إجراءات رقابية فعالة لضبط الداخلي وتوفير تقارير تربط بين الإنفاق المالي المخطط والفعلي.

● ثانياً: المتطلبات التكنولوجية: أصبحت أدوات تكنولوجيا المعلومات (الأجهزة والمعدات، البرمجيات، قواعد البيانات، شبكات الاتصال) عنصراً مؤثراً في نظم المعلومات المحاسبية بالمؤسسات الحكومية نظراً لما توفره هذه الأدوات من معلومات ملائمة وسريعة تساعد في إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية في الوقت المناسب (الجزاوي، 2009: 1)، ولذلك هناك حاجة ماسة لتطبيق أنظمة إلكترونية تفي بمتطلبات تبويب موازنة البرامج والأداء وتوفير

تقسيمها إلى اختصاصات وبرامج وأنشطة ومشروعات في ضوء التحديد الدقيق للتكاليف والعوائد المتوقعة التي تركز على ربط صرف الاعتمادات المالية ببرامج محددة وفق مؤشرات أداء دقيقة بهدف ترسيخ دعائم الانضباط المالي ورفع كفاءة الإنفاق العام بالاستغلال الأمثل لموارد الدولة مع مراعاة الأولويات المحددة التي يفرضها الواقع لتحقيق أقصى كفاءة ممكنة باعتبارها إحدى أدوات الإصلاح الاقتصادي التي تحرص الحكومات على تطبيقها لترسيخ مفاهيم المحاسبة والمساءلة وإعداد أطر موازنيه لضمان التخطيط المالي الجيد ووضع رؤية مستقبلية للأداء المالي بهدف تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

وبناء على ما ورد أعلاه فإن التطبيق الناجح لموازنة البرامج والأداء يتطلب الأخذ بنظر الاعتبار المستلزمات الآتية (سلطان ومحمد، 2018: 375):

1. العمليات الحكومية: تحديد العمليات التي يقع تنفيذها ضمن صلاحيات المؤسسات الحكومية عن تلك التي تقع خارج صلاحيات هذه المؤسسات.

2. الوظائف: يتم تقسيم العمليات الحكومية التي تم حصرها في وظائف كالخدمات العامة، الدفاع، الصحة... الخ.

3. البرامج: تقسم الوظائف الحكومية إلى عدد من البرامج تُعبر عن أهداف الوظائف الحكومية.

4. الأنشطة: ثم يقسم كل برنامج إلى مجموعة أنشطة تكون كفيلة بتحقيق هدف البرنامج.

5. عناصر التكلفة: حتى يتم تقدير نفقات كل نشاط يجب تحديد عناصر تكلفته، ثم يتم تجميع عناصر التكلفة للنشاط ثم للبرنامج ثم للوظيفة وهكذا لجميع الوظائف فنصل إلى تقديرات الموازنة العامة.

6. ختاماً تتم مقارنة نتائج تنفيذ الموازنة بتقديراتها من خلال الرقابة المالية والرقابة على الأداء فنحصل على مؤشرات أداء تفيد في قرارات التخصيص وقرارات التقييم.

ومن الناحية النظرية تقدم موازنة البرامج والأداء بعض المزايا الرئيسية من خلال استخدام التخطيط الاستراتيجي ومقاييس الأداء، وتمكن الحكومة من تحقيق تقييمها لتحسين عملية صنع القرار وتحفيز فعالية الإدارة من خلال تزويد المدراء بأداة المساءلة (Savignon & others, 2019:3).

متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية:

لأجل ضمان نجاح تطبيق موازنة البرامج والأداء وذلك بدراسة مدى توفر مقومات تطبيقها في البيئة الفلسطينية؛ نتناول التعريف بالمتطلبات المحاسبية والتكنولوجية والتنظيم الإداري والموارد البشرية بوصفها ركائز رئيسية في نجاح تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية كما يأتي:

● أولاً: المتطلبات المحاسبية: النظام المحاسبي يعمل على تزويد الإدارة العليا بمعلومات مالية وغير المالية لأغراض الوظائف التخطيطية والرقابية وغيرها، ويتكون النظام المحاسبي من عناصر تشمل المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات والتغذية الراجعة والرقابة (الجزاوي، 2009: 8 - 9)، ولضمان

2. تحديد الأهداف بشكل دقيق وعلمي واضح وحسب الأولويات والأهمية التي تسعى الوحدات الحكومية لإنجازها.

3. اختيار وحدة قياس الأداء المناسبة لكل برنامج ونشاط وفق معايير علمية واضحة ومناسبة.

4. تحديد المهام التي تؤديها الجهات التنفيذية وإعداد الدراسات اللازمة لتحليل هذه المهام والتأكد من تحقيق الخدمات والأهداف التي تم تحديدها.

5. لا بد أن يكون العاملون في أجهزة الموازنة من المختصين في محاسبة التكاليف والعلوم الإدارية و إعدادهم بشكل كفوء وعلمي من خلال تنظيم دورات ومحاضرات وندوات.

وفي ضوء ذلك يرى الباحث أن أبرز متطلبات التنظيم الإداري والموارد البشرية تتمثل في:

1. هياكل تنظيمية وإدارية للمؤسسات الحكومية تتلاءم مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.

2. أنظمة إدارية تعزز اللامركزية مع نظام مساءلة ومحاسبة مسؤوليتها.

3. معايير ومؤشرات تقييم للبرامج والأنشطة وأدوات رقابية تتلاءم وتطبيق موازنة البرامج والأداء.

4. موارد بشرية ذات مهارات عالية في تصميم البرامج والأنشطة والتخطيط المالي وتحليل المعلومات.

5. أدلة إرشادية خاصة بإعداد موازنة البرامج والأداء وتنفيذها والرقابة عليها وفق إجراءات وجدول زمنية محددة.

معوقات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية:

لا شك بأن تطبيق موازنة البرامج والأداء يواجه العديد من العقبات أهمها النقص الكبير في الكوادر المؤهلة، وعدم استغلال المعلومات المتاحة عن أهداف وسياسة الحكومة وصعوبة قياس بعض الأنشطة الحكومية، وازدياد الحاجة إلى أجهزة فنية متطورة وحاجة هذا النوع من الموازنات إلى فترة زمنية طويلة في التحضير والإعداد والتنفيذ والتقييم بالإضافة لعدم وجود أهداف واضحة بالنسبة للعديد من الأنشطة الحكومية ومقاومة التغيير (الفسفوس وجبر، 2018: 444)، مما يتطلب ذلك تناول معوقات تطبيق موازنة البرامج والأداء والتي تتمثل بما يأتي (طالب وحسن، 2013: 299):

1. عدم إمكانية إيجاد روابط وثيقة بين الأداء وتخصيص الموارد في ضوء الخبرات المتاحة للموظفين الماليين.

2. تتطلب تعديلات جوهرية في النظام المحاسبي المطبق حالياً كي يصبح أكثر ملاءمة مع نصوص موازنة البرامج والأداء وهذا لا يتم بسهولة ما لم يعاد النظر بالنظام المحاسبي الحكومي.

3. صعوبة نجاح تطبيق موازنة البرامج والأداء في محيط إداري غير متقبل لهذه المعايير الحديثة لما يتطلبه من تأييد وتنظيم ومهارات ومعلومات.

4. صعوبة تحديد وحدات الأداء في كل نشاط من أنشطة الوحدات الحكومية.

5. ارتفاع كلفة مراحل تخطيط وتنظيم وإعداد وتنفيذ

مقاييس كمية مناسبة للأداء الحكومي (الفسفوس وجبر، 2018: 449). لذلك فالبيئة التكنولوجية المناسبة تمثل استراتيجيات تساهم بدعم المؤسسة الحكومية ببيئة تقنية تتمتع بالكفاءة في الجوانب الفنية، ومعايير وسياسات مناسبة في ظل نظام محكم البناء.

وفي ضوء ذلك يرى الباحث أن أبرز المتطلبات التكنولوجية تتمثل في:

1. أنظمة ومعلومات وبرمجيات مالية تلائم تطبيق موازنة البرامج والأداء من حيث القدرة على التحليل والتخطيط للموارد الحكومية باستخدام الأساليب الكمية والاحصائية.

2. بيئة تكنولوجية اقتصادية تراعي معيار اقتصاديات إنتاج المعلومات عبر مقارنة تكاليف إنتاج المعلومات بالعمالة المتوقعة من استخدامها.

3. بنية تحتية تكنولوجية مرنة تتلاءم مع التغيرات والمستجدات والاحتياجات التطويرية المستقبلية.

4. تطبيق أنظمة إلكترونية قادرة على معالجة التعقيدات التي قد تواجه الوحدات الحكومية نظراً للتداخل بين أنشطتها ومسؤولياتها.

● ثالثاً: متطلبات التنظيم الإداري والموارد البشرية:

تتمثل في أي عمل يتم من خلاله تنظيم المهام وتحديد الوظائف للعاملين وبيان نظام تبادل المعلومات، وتحديد آليات التنسيق وأنماط التفاعل اللازمة بين الأقسام المختلفة والعاملين فيها مثل الهيكل التنظيمي ولوائح التوصيف الوظيفي (دباغية والسعدي، 2011: 63)، فمثلاً يمثل الهيكل التنظيمي الإطار الذي يتم بموجبه ترتيب وتنسيق جهود الأفراد والعاملين لتنفيذ الأنشطة كونه يعكس درجة الرسمية في ظل وجود وصف وظيفي مكتوب يحدد المهام والإجراءات والصلاحيات الممنوحة لتنفيذها، إضافة لقياس درجة المركزية واللامركزية لقياس ودرجة تفويض الصلاحيات والتكامل بين الأقسام والإدارات.

وقد ذكر (الفسفوس وجبر، 2018: 444) بأن متطلبات التنظيم الإداري في المؤسسات الحكومية تتضمن:

1. إعداد الخطة الاستراتيجية للدائرة أو المؤسسات الحكومية (تحديد الرؤية، تحديد الرسالة، تحديد القيم، تحديد وتعريف الأهداف الاستراتيجية والإطار الزمني لتحقيقها).

2. نشر مفهوم موازنة البرامج والأداء لدى القيادات العليا وللمعنيين بالموازنة، لتعريفهم بأهمية ذات التوجه ومتطلباته.

3. تحديد الأهداف من العمل الحكومي وتقسيمها على مجموعة من الوزارات والوحدات الإدارية الأخرى والتي تشارك في تنفيذ أحد هذه الأهداف وتقسيمها في كل وحدة إدارية حكومية إلى مجموعة من البرامج وتحديد الأنشطة اللازمة لتنفيذها.

وقد ألحق (الحسناوي وآخرون، 2019: 65) مجموعة من المتطلبات والمستلزمات التي لا بد من توفيرها لإنجاح تطبيق موازنة البرامج والأداء ومنها ما يأتي:

1. تأكيد ودعم القيادة العليا على تطبيق موازنة البرامج والأداء.

المقترحة وما لها من دور كبير في توفير المعلومات المحاسبية والإدارية لأغراض التخطيط والرقابة على أنشطة وبرامج الحكومة. وكانت أبرز نتائج الدراسة بأن تطبيق موازنة البرامج والأداء يعمل على توفير المعلومات المحاسبية والإدارية بصورة دقيقة والتي يمكن استخدامها في عمليات التخطيط والرقابة ومن ثم تقييم الأداء للوحدات الحكومية وكذلك ترشيد وضبط النفقات العامة من خلال التخطيط الدقيق لتكاليف كل نشاط وبرنامج من أجل تقليل الهدر في المال العام وبالتالي تقليل عجز الموازنة.

دراسة: (الحسناوي وآخرون، 2019): هدفت الدراسة إلى استخدام أسلوب إعادة هندسة العمليات لتطبيق موازنة البرامج والأداء في دائرة صحة ذي قار، وقد تم إعداد نموذج مقترح لموازنة البرامج والأداء من خلال البيانات التي تم الحصول عليها من دائرة الصحة وما تم جمعه من التقارير المالية والصحية للفترة (2015-2018). وكانت أبرز نتائج الدراسة بأن إعادة هندسة العمليات توفر بيئة مناسبة لتطبيق موازنة البرامج والأداء، وكذلك تعالج عجز وسوء توزيع الموارد البشرية في دائرة صحة ذي قار.

دراسة: (إحسان، 2019): هدفت الدراسة إلى اقتراح إطار يسهل عملية الانتقال لتطبيق موازنة البرامج والأداء في الوحدات الإدارية الحكومية بوصف موازنة البرامج والأداء منهاجاً للوصول إلى الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة وتمثلت أداة الدراسة باستبانة تم تحليل نتائجها وكانت أبرز نتائج الدراسة بأن تطبيق موازنة البرامج والأداء يحتاج إلى نظام محاسبي يوفر تكلفة المخرجات التي تستخدم للربط بين الموارد والنتائج، وأن موازنة البرامج والأداء تشير إلى العلاقة التتابعية بين المدخلات والمخرجات، وأن استخدام القطاع الحكومي للموازنة التقليدية (البنود) يؤدي إلى عدم تحديد أهداف الجهات الحكومية بوضوح وربط العلاقة بين الإنفاق والنتائج.

دراسة: (سلطان ومحمد، 2018): هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم وأهمية موازنة البرامج والأداء كأحد الأساليب الحديثة في إعداد الموازنات بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع؛ إذ إن استمرار الدول باتباع الأسلوب التقليدي في إعداد الموازنة العامة يؤدي وباتوالي السنوات إلى تضخم حجم النفقات العامة دونما حاجة فعلية إلى هذه الزيادة، وبغية ترشيد الإنفاق الحكومي في موازنة إقليم كردستان جاءت الدراسة لتوضيح كيفية تطبيق أسلوب موازنة البرامج والأداء وذلك بعد إجراء استقراء تحليلي لواقع الموازنة العامة في الإقليم من حيث خصائصها ومواضع القوة والضعف فيها، هذا إلى جانب تصميم استبانة للوقوف على مشاكل الأسلوب التقليدي في إعداد الموازنة وبيان مدى إمكانية تطبيق أسلوب موازنة البرامج والأداء ودورها في ترشيد الإنفاق العام. وتمثلت أبرز نتائج الدراسة بقدرة أسلوب موازنة البرامج والأداء على معالجة الكثير من نواحي القصور التي تكتنف الأسلوب التقليدي في إعداد الموازنة والمتمثلة بالهدر المالي الذي أصبح صفة ملازمة للإنفاق الحكومي، وكذلك امتلاك الدوائر الحكومية في الإقليم المقومات التي تؤهلها للانتقال نحو استخدام أسلوب موازنة البرامج والأداء بدلاً من الأسلوب التقليدي.

دراسة: (الفسفوس وجبر، 2018): هدفت الدراسة إلى التعرف

ومتابعة وتقييم البرامج والأنشطة الحكومية.

6. ارتفاع كلفة إعداد وتأهيل الكوادر المتخصصة في تصميم وتنفيذ ورقابة موازنة البرامج والمحاسبة عن الأداء.

وقد ألقى سلمان وياسين بملاحظات تطبيق موازنة البرامج والأداء ما يأتي (سلمان وياسين، 2016: 492):

1. عدم ملاءمة الهياكل التنظيمية لتطبيق هذا النوع من الموازنات؛ إذ تتداخل البرامج والأنشطة بين عدد كبير من الدوائر والمؤسسات الحكومية، فقد تقوم أكثر من وزارة بتطبيق برامج متشابهة أو بجزء من البرامج.

2. استخدام موازنة البرامج والأداء يتطلب وجود موظفين مؤهلين علمياً ومهنيّاً وعلى درجة عالية من الخبرة؛ لأنها تحتاج إلى إعداد تقارير محاسبية خاصة على مستوى البرامج والأنشطة الأمر الذي لا يتوفر دائماً في المؤسسات والوزارات الحكومية.

3. إعداد الموازنة وفق أسلوب البرامج والأداء يحتاج وقتاً طويلاً نسبياً وذلك لمعالجة البيانات التفصيلية عن أنشطة الوحدات الحكومية والتي تكون أكثر تفصيلاً مقارنة بموازنة البنود.

4. مقاومة التغيير وصعوبة تقبل الموظفين للتغيير نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء.

5. القصور في مجال التخطيط لدى الوزارات والدوائر الحكومية حيث يتم التركيز على البرامج والمشاريع كغايات في حد ذاتها دون ربطها بالأهداف الاستراتيجية أو الأهداف والأولويات الوطنية.

الدراسات السابقة:

لا يمكن إغفال الطبيعة المتشابكة والمعقدة التي تتطلبها تطبيق أسلوب موازنة البرامج والأداء مما يستوجب الاطلاع على الأبحاث والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة وما احتوت عليه من تجارب للعديد من الدول فيما يخص المتطلبات اللازمة لعملية التطبيق، ومن خلال البحث والاطلاع المكتبي تمثلت أبرز الدراسات السابقة التي تخدم هدف الدراسة بما يأتي:

دراسة: (الخفاجي والعاني، 2020): هدفت الدراسة لتناول متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في الوحدات الحكومية العراقية ومدى تحقيقها للمساءلة عن الإنفاق العام وضمان الاستخدام الأمثل للموارد النادرة وذلك عن طريق تطبيق نظرية الوكالة، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة لقياس متغيرات الدراسة، وكانت أبرز نتائج الدراسة أن استعمال الإطار المقترح لإعداد موازنة البرامج والأداء يؤدي إلى تحقيق فاعلية المساءلة في الوحدات الحكومية العراقية في ظل تبني مقاييس الأداء في الموازنة والمحاسبة عن فاعلية وكفاءة وجود العمليات التي تنفذ عن طريقها البرامج والمشروعات الحكومية.

دراسة: (محمد وآخرون، 2019): هدفت الدراسة إلى بناء نموذج مقترح للمديرية العامة لصحة الأنبار وفق أسلوب موازنة البرامج والأداء مع بيان أوجه القصور في الموازنة التقليدية (البنود) والتي يطغى عليها عدم ترشيد الإنفاق وسوء في توزيع الموارد والهدر الكبير في الأموال المخصصة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تحليل الجوانب العلمية ذات الصلة بإعداد الموازنة

النتائج التي توصلت إليها الدراسة بالنسبة للأداء المحاسبي أن تطبيق موازنة البرامج والأداء تؤدي إلى تطبيق مبدأ محاسبة المسؤولية في إعداد الموازنة وتطبيق معايير المحاسبة المالية في الوحدات الحكومية، أما بالنسبة للأداء الإداري فإن تطبيق موازنة البرامج والأداء تؤدي إلى كفاءة وضع الخطط المستقبلية لتطوير العمل الإداري وتطبيق مبدأ محاسبة المسؤولية في الأقسام الإدارية بالوحدات، وبالنسبة للأداء الوظيفي فإن تطبيق موازنة البرامج والأداء تؤدي إلى كفاءة قياس الأداء الوظيفي وربطه بمعدلات ومعايير الإنجاز وتطوير الكوادر البشرية وتحليل الانحرافات واستخدامها كوسيلة لتقويم الأداء الوظيفي بالوحدات الحكومية.

دراسة: (كردية، 2014): هدفت الدراسة للبحث في أسلوب أكثر كفاءة من أسلوب موازنة البنود إذ تناولت أسلوب موازنة البرامج والأداء وقدمت إطاراً مقترحاً لتطبيق موازنة البرامج والأداء في وزارة النقل والمواصلات في قطاع غزة لما لهذا الأسلوب من دور في تحسين التخطيط وترشيد الإنفاق وزيادة الكفاءة والفاعلية. وكذلك هدفت الدراسة للتعرف على معيقات تطبيق موازنة البرامج والأداء في وزارة النقل والمواصلات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم التواصل مع بعض المدراء والعاملين في الوزارة وتوزيع بعض النماذج لتزويد الباحث بالبيانات المالية والمعلومات اللازمة لإعداد الإطار المقترح. وقد خلصت الدراسة بإمكانية تطبيق موازنة البرامج والأداء بوزارة النقل والمواصلات وأن هناك العديد من الصعوبات التي تعيق تطبيقها: منها صعوبة توفير البيانات والإحصائيات اللازمة لإعداد موازنة البرامج والأداء بالدقة والسرعة اللازمتين والحاجة إلى تطوير معرفة وإمام الكوادر البشرية في وزارة النقل والمواصلات بأسلوب موازنة البرامج والأداء وطرق إعداده قبل البدء بتطبيقه، وعدم مساعدة أساس القياس المحاسبي الحالي وهو الأساس النقدي في تطبيق موازنة البرامج والأداء.

دراسة: (Aristovinder & Seljak, 2009): هدفت الدراسة لمناقشة مفهوم موازنة الأداء والتحديات التي واجهتها بلدان أخرى عند سعيها لتطبيق موازنة الأداء والتي قد تفيد لتقديم بعض الإرشادات المفيدة لسوفينيا، كما عرضت هذه الدراسة الإطار المنهجي المطبق في تحديد الأهداف في سلوفينيا فضلاً عن دور المؤشرات الاجتماعية لأداء الوحدات أو البرامج المحددة في بيئة الإدارة العامة، وفي ضوء ذلك قام الباحثان بتطوير مفهوم نظري للربط بين مختلف مستويات الأهداف طويلة الأجل والأهداف المطبقة وكذلك مؤشرات الكفاءة والفاعلية على مستوى البرامج والفرعية، ويأمل الباحثان أن الإطار النظري والمنهجي الذي تم عمله يساعد كأساس لتحقيق مفهوم موازنة الأداء المباشر في سلوفينيا.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تناولت معظم الدراسات السابقة متطلبات واقع تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية وكذلك نماذج مقترحة للتطبيق في ضوء تبني مقاييس الأداء لتحقيق المساءلة عن الإنفاق العام والاستخدام الأمثل للموارد، وأظهرت معظم نتائج تلك الدراسات أنه في حال تطبيق موازنة البرامج والأداء فإن النظام يقوم بتوفير المعلومات المحاسبية والإدارية بصورة دقيقة لاستخدامها في عمليات التخطيط والرقابة وتقييم الأداء وضبط النفقات العامة

على أسلوب إعداد موازنة البرامج والأداء في وزارة التعليم العالي الأردنية، بالإضافة إلى تحديد الصعوبات التي واجهت عملية التطبيق وتحديد متطلبات النجاح في التطبيق. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة وتمثلت أداة الدراسة باستبانة تم تحليل نتائجها بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS). وكانت أبرز نتائج الدراسة أن موازنة البرامج والأداء تساهم في تحقيق الرقابة على الأداء في وزارة التعليم العالي الأردنية وبدرجة مقبولة، وإن عملية تطبيق موازنة البرامج والأداء تواجه صعوبات متعددة وبدرجة مرتفعة، بالإضافة إلى ذلك هناك متطلبات ضرورية يجب توفيرها لإنجاح عملية تطبيق موازنة البرامج والأداء في قطاع التعليم العالي الأردني.

دراسة: (السعبري وفخر الدين، 2017): هدفت الدراسة للتعرف على المقومات الأساسية اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في الوحدات الحكومية العراقية والمساهمة في تطويرها من خلال تقديم نموذج مقترح لتطبيق موازنة البرامج والأداء في مديرية بلدية النجف الأشرف، إذ تلعب مديريات البلدية دوراً هاماً وحيوياً في المجتمع، ولأن موازنة البرامج والأداء تم تطبيقها في العديد من دول العالم وأثبتت نجاحها ولها العديد من المزايا واليجابيات كان من الضروري الاستفادة منها من خلال تطبيقها على موازنة مديرية بلدية النجف الأشرف لكي تكون أنموذجاً لتطبيقها على باقي الوحدات الحكومية في العراق. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن النظام المحاسبي الحكومي في العراق القائم على تطبيق الأسلوب التقليدي في إعداد الموازنة وتطبيق الأساس النقدي في القياس المحاسبي لا يوفر المعلومات والبيانات المالية والإدارية التي تساعد الوحدات الحكومية على القيام بمهامها وتحقيق أهدافها لذلك فإن هذا النظام بحاجة إلى تطوير، وأن موازنة البرامج والأداء تؤدي إلى ترشيد وضبط النفقات العامة من خلال التخطيط الدقيق للتكاليف الخاصة بكل نشاط ومن ثم تقدير تكاليف البرامج، وبالتالي فإن هذه التكاليف المقدرة سوف تكون قريبة إلى حد ما من التكاليف الفعلية الأمر الذي يؤدي إلى الحد من الإسراف في الموارد.

دراسة: (Fath & Vanda, 2016): هدفت الدراسة لدراسة جدوى وتصميم وتنفيذ موازنة البرامج والأداء في بنك Refah Bank Kohgiluyeh، وقياس مدى توفر متطلباتها التنظيمية والتقنية والقانونية، وقد كان مجتمع وعينة الدراسة جميع موظفي البنك البالغ عددهم (110)، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة صممت لهذا الغرض، وكانت أهم النتائج بإمكانية تصميم وتنفيذ موازنة البرامج والأداء في بنك Refah Bank Kohgiluyeh، وأنه تتوفر المتطلبات البشرية والفنية والقانونية والتنظيمية لتطبيق موازنة البرامج والأداء.

دراسة: (صالح، 2015): هدفت الدراسة إلى التعرف بموازنة البرامج والأداء ودورها في تحقيق كفاءة الأداء المحاسبي والإداري والوظيفي من خلال آراء عينه البحث كتطبيق حديث للموازنات في الوحدات الحكومية، وتم استخدام المنهج التاريخي لرصد الدراسات السابقة والمنهج الاستقرائي لوضع فرضيات البحث والمنهج الاستنباطي لاستخلاص النتائج، كما استخدم في التحليل برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لتحليل عبارات الفرضيات، ومن أهم

(%)، والجدول (1) يوضح عدد وخصائص عينة الدراسة:

جدول (1)

الخصائص الوظيفية والشخصية لعينة الدراسة

النسبة %	العدد	البيان
2.0	1	أقل من 30
49.0	24	من 30 إلى أقل من 40
42.9	21	من 40 إلى أقل من 50
6.1	3	50 عام فأكثر
85.7	42	محاسبة
12.2	6	إدارة
53.1	26	بكالوريوس
2.0	1	أخرى
34.7	17	ماجستير
12.2	6	دكتوراه
2.0	1	وكيل مساعد
28.6	14	مدير عام
46.9	23	مدير دائرة
16.3	8	رئيس قسم
6.1	3	وظيفة تخصصية (محاسب، إداري ...)
30.6	15	أقل من 5 سنوات
20.4	10	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
20.4	10	من 10 إلى أقل من 15
28.6	14	15 عام فأكثر
36.7	18	أقل من 3 دورات
10.2	5	من 3 إلى 5 دورات
10.2	5	أكثر من 5 دورات
42.9	21	لا يوجد أي دورات تدريبية
100.0	49	الاجمالي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2020م.

يتضح من الجدول (1) ما يأتي:

نسبة أفراد عينة الدراسة من الفئة العمرية أقل من (30) عام بلغت (2.0 %)، في حين كانت نسبة الموظفين من الفئة العمرية من (30) عام إلى أقل من (40) عام (49.0 %)، بينما الفئة العمرية للموظفين من (40) عام إلى أقل من (50) عام بلغت (42.9 %)، والذين أعمارهم (50) عام فأكثر بلغت نسبتهم (6.1 %)، ويدل ذلك على أن غالبية عينة الدراسة من الذين تم استهدافهم من فئة الشباب ولديهم اطلاع على الاتجاهات

وذلك بخلاف الأسلوب التقليدي في إعداد الموازنات. وقد أكدت تلك الدراسات وجود متطلبات ضرورية يجب توفيرها لإنجاح عملية تطبيق موازنة البرامج والأداء كتطوير النظام المحاسبي الحكومي واستخدام أساس الاستحقاق في القياس المحاسبي، وتطبيق مبدأ محاسبة المسؤولية في إعداد الموازنة وتطبيق معايير المحاسبة المالية في المؤسسات الحكومية وتطوير الكوادر البشرية. في حين تمثلت الصعوبات التي تعيق تطبيق موازنة البرامج والأداء بصعوبة توفير البيانات والإحصائيات بالدقة والسرعة اللازمين والحاجة إلى تطوير معرفة وإلمام الكوادر البشرية بأسلوب موازنة البرامج والأداء وطرق إعدادها قبل البدء بتطبيقه، وعدم مساعدة أساس القياس المحاسبي الحالي وهو الأساس النقدي في تطبيق موازنة البرامج والأداء.

وقد اتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية في قياس المتغيرات، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع المسؤولين بوزارة المالية لمناقشة النتائج. وتأتي هذه الدراسة لتستكمل الدراسات السابقة إذ تقوم بقياس توافر متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية بغرض مساعدة المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة على التحول نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء مما يساهم في تحسين الأداء المالي لوزارة المالية عبر ضبط وترشيد الإنفاق العام وزيادة الإيرادات وذلك بتعزيز الرقابة والمساءلة على النفقات والإيرادات العامة ودعم عملية التخطيط واتخاذ القرارات.

الدراسة الميدانية وتحليل النتائج:

استعرض الباحث ضمن الدراسة الميدانية منهج الدراسة ومصادر جمع البيانات وكذلك خصائص مجتمع الدراسة وأهم نتائج التحليل الإحصائي وفق ما يأتي:

منهج الدراسة وجمع البيانات:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت مصادر جمع البيانات الثانوية بالكتب والمجلات والدوريات والرسائل العلمية ذات العلاقة بموازنة البرامج والأداء، إضافة إلى مصادر البيانات الأولية والتي تمثلت في الاستبانة التي تم تصميمها لقياس متغيرات الدراسة ذات العلاقة بتوافر متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة بموظفي الإدارة العامة للموازنة بوزارة المالية، إضافة إلى موظفي الفئة العليا بوزارة المالية بصفتها جهة الاختصاص بالحكومة الفلسطينية في إعداد الموازنة ومتابعة تنفيذها بالشراكة مع المؤسسات الحكومية المختلفة، وكذلك العاملين في أقسام الموازنات بالدوائر المالية بالوزارات والمؤسسات الحكومية المختلفة، وقد بلغ مجتمع الدراسة (67) موظفاً، وقد تم إجراء مسح شامل لمجتمع الدراسة وتم استرداد (51) استبانة، وبعد ذلك تم استبعاد استبانتي لعدم اكتمال إجابات بعضها ليصبح العدد القابل للتحليل باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) هو (49) استبانة بنسبة استجابة (73.13)

الحديثة في المحاسبة وموازنة البرامج والأداء.

نسبته (85.7%) من عينة الدراسة تخصصهم محاسبة، في حين بلغت نسبة من يحملون تخصص الإدارة من عينة الدراسة (12.2%)، في حين من لديهم مؤهلات غير ذلك بلغت نسبتهم (2.0%)، وبالتالي فإن عينة الدراسة التي أجابت على الاستبانة هم ذوو اختصاص وأصحاب المؤهلات العلمية التي استهدفتها الدراسة مما ينعكس على جودة ودقة الإجابات.

نسبه (53.1%) من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس، في حين بلغت نسبة من يحملون مؤهل ماجستير من عينة الدراسة (34.7%)، أما الموظفون الذين مؤهلهم دكتوراه فقد بلغت نسبتهم (12.2%) وبالتالي فإن قرابة منتصف عينة الدراسة يحملون المؤهلات العليا (ماجستير ودكتوراه) مما يعكس فهم وإدراك عينة الدراسة ل فقرات وأسئلة الاستبانة بما يساهم في الوصول إلى الصورة الحقيقية التي يتطلع إليها الباحث بالحصول عليها في قياس العلاقات بين متغيرات الدراسة.

نسبة أفراد عينة الدراسة والذين يحملون مسمى وظيفيا ضمن الفئة العليا كوكلاء الوزارات والمدراء العامين بلغت نسبتهم (30.6%) منها (28.6%) من الذين يحملون مسمى وظيفيا مدير عام، في حين بلغت نسبة أفراد العينة من الفئة الأولى لمن هم بدرجة مدير دائرة (46.9%)، وكانت نسبة العينة من موظفي الفئة الثانية (22.4%) منها (16.3%) لمسمى وظيفي رئيس قسم، في حين بلغت الوظائف التخصصية (6.1%) وبالمجمل العام فإن نسبة الذين يمارسون مهاماً إشرافية بلغت نسبتهم من عينة الدراسة (93.9%) مقابل (6.1%) للوظائف التخصصية مما يساهم ذلك في التحقق من مدى توفر متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء كون أصحاب الوظائف الإشرافية أكثر اطلاعاً من أصحاب المسميات الوظيفية التخصصية.

(30.6%) من أفراد عينة الدراسة تقل سنوات عملهم في الموازنات عن (5) أعوام، في حين بلغت نسبة الذين تتراوح سنوات عملهم من (5) أعوام إلى أقل من (10) أعوام بنسبة (20.4%)، فيما بلغت نسبة الذين سنوات عملهم بين (10) أعوام وأقل من (15) عاماً (20.4%)، وقد جاءت من سنوات عملهم (15) عاماً فأكثر (28.6%)، مما يعكس بأن عينة الدراسة لديها خبرة وتجارب في عمل الموازنات وفلسفتها وبالتالي جودة وواقعية الإجابات التي تم الحصول عليها من المستبانيين.

بلغت نسبة الحاصلين على دورات تدريبية في مجال موازنة البرامج والأداء بأقل من ثلاث دورات تدريبية (36.7%) من أفراد عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة الذين لديهم دورات تدريبية من (3 - 5) دورات تدريبية وكذلك من لديهم دورات تدريبية أكثر من (5) دورات (10.2%) لكل منهما، في حين بلغت نسبة الذين لم يتلقوا أي دورات تدريبية في مجال الموازنات العامة (42.9%)، وبالتالي فإن أكثر من نصف عينة الدراسة حصلت على دورات تدريبية في مجال موازنة البرامج والأداء؛ مما يعزز لديهم المعرفة النظرية حول موازنة البرامج والأداء ومتطلباتها، وبالتالي كفاءتهم وقدرتهم على تحديد مدى توفرها في المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين العاملين في القطاع الحكومي وكذلك في المجال الأكاديمي للتحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها وذلك عبر الصدق الظاهري (صدق آراء المحكمين)، وبعد ذلك تم التحقق من صدق وثبات الاستبانة بإجراء الاختبارات التالية عبر استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS):

الصدق البنائي:

تم احتساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحاور مجتمعة، وقد تبين أن قيمة الصدق البنائي لجميع فقرات الاستبانة مجتمعة بلغت (0.945) مما يدل على أن الاستبانة بفقراتها تتمتع بمعامل ثبات عالي، كما أن محاور الدراسة كافة تتمتع بمعامل ارتباط قوي إذ بلغت أقل قيمة لمعامل ارتباط بيرسون بين المحاور (0.86) عند قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) إذ كانت قيمة الدلالة (0.000) وبذلك تعتبر الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه وذلك كما هو مفصل في الجدول (2).

ثبات الاستبانة:

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة من خلال احتساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) والذي بلغ لجميع فقرات الاستبانة مجتمعة (0.893)، ويتضح بأن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محور من محاور الاستبانة إذ تراوحت بين (0.917 - 0.940) مما يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً كما يتضح من الجدول (2).

جدول رقم (2)

معاملات صدق المقياس بين فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق البنائي	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
المحور الأول: كفاءة الأنظمة المحاسبية.	9	0.917	0.958	0.912	0.000
المحور الثاني: كفاءة المقومات التكنولوجية.	8	0.940	0.970	0.867	0.000
المحور الثالث: كفاءة الأنظمة الإدارية والموارد البشرية	13	0.921	0.960	0.948	0.000
الدرجة الكلية لجميع المحاور	30	0.893	0.945		

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2020م.

اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي النسبي، وكذلك استخدام قيمة اختبار اختبار (T) لعينة واحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة واختبار الفرضيات. وقد تم استخدام مقياس خماسي متدرج وقد تم ترميز هذا المقياس بحيث كلما اقتربنا

من الدرجة (5) تدل على توفر المقومات بدرجة مرتفعة جداً على العبارة في حين تتوفر المقومات بدرجة منخفضة جداً كلما اقتربنا من الدرجة (1)، أما إذا اقتربنا من الدرجة (3) فإن ذلك يكون في الاتجاه المتوسط، وفي ضوء ذلك كانت نتائج اختبار فرضيات

المؤسسات الحكومية الفلسطينية»، إذ كانت نتائج التحليل كما في الجدول (3):

جدول رقم (3)

نتائج المعالجات الإحصائية لفقرات المحور الأول
« كفاءة الأنظمة المحاسبية لتطبيق موازنة البرامج والأداء »

م	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة اختبار t test	Sig. (2-tailed)	الترتيب
1	النظام المالي المحاسبي يتناسب مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.18	1.05	63.67	1.22	0.229	5
2	يتوفر نظام محاسبة تكاليف لتخصيص الاعتمادات حسب البرامج والأنشطة كمتطلب لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	2.76	1.03	55.10	1.66	0.103	9
3	يوفر النظام المالي المحاسبي المعلومات والإحصاءات المالية عن البرامج والأنشطة كمتطلب لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.27	1.06	65.31	1.76	0.085	4
4	فلسفة النظام المالي المحاسبي المستخدم توفر تقارير تربط بين الإنفاق المالي المخطط والفعلي بدرجة عالية من الكفاءة.	3.41	0.96	68.16	2.99	0.004	3
5	يتناسب دليل الموازنة العامة مع تصميم الأنظمة المالية المحاسبية الحكومية اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.04	0.93	60.82	0.31	0.761	8
6	يشتمل النظام المالي المحاسبي المستخدم على إجراءات رقابية فعالة للضبط الداخلي اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.55	0.94	71.02	4.12	0.000	1
7	يساهم النظام المالي المحاسبي في تطبيق مفهوم محاسبة المسؤولية عند تنفيذ البرامج والأنشطة الحكومية.	3.43	1.06	68.57	2.83	0.007	2
8	يسمح النظام المالي المحاسبي بتطبيق الإدارة المالية اللامركزية لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.12	0.99	62.45	0.86	0.392	7
9	النظام المالي المحاسبي يتمتع بسهولة التحول من التبويب الإداري للنفقات إلى تبويب التكاليف حسب البرامج والأنشطة وفق متطلبات موازنة البرامج والأداء.	3.18	1.03	63.67	1.24	0.220	5
	الاجمالي	3.22	0.78	64.31	1.93	0.060	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2020م.

(value) تساوي (0.103).

من الجدول (3) يستخلص الباحث ما يأتي:

4. بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور الأول

(3.22) الدرجة الكلية من (5)، وبوزن نسبي (64.31%)، وهي قريب من الوزن النسبي المتوسط (60%) وبانحراف معياري (0.78) وأن قيمة اختبار (T) تساوي (1.93)، وبلغت قيمة مستوى المعنوية Sig أكبر من (0.05)، إذ كانت قيمة (p value) تساوي (0.060).

مما سبق يتضح بأن معظم إجابات عينة الدراسة أظهرت اتجاهًا عامًا مترددًا على الموافقة لفقرات المحور الأول (موافقة متوسطة)، وبلغت قيمة الدلالة لفقرات المحور الأول (0.060)، وبالتالي قبول الفرضية الأولى (الفرضية الصفرية) التي تنص على: «لا تتوفر المتطلبات المحاسبية لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية»، ويعزو الباحث ذلك بأن المتطلبات المحاسبية من أنظمة إدارة مالية ودورة مستنديه وهياكل حسابية وتشريعات مالية متوفرة ولكنها لا تتلاءم مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء نظراً للاختلاف بين احتياجات النظام المالي المحاسبي في ظل موازنة البنود مقارنة

1. تباين المتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول مقارنة بقيمة المتوسط الحياضي الثابت والذي تمثل بالرقم (3) بين توفر مقومات تطبيق موازنة البرامج والأداء وعدم توافرها إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (2.76 – 3.55).

2. الفقرة (6) حصلت على المرتبة الأولى والتي تنص على: «يشتمل النظام المالي المحاسبي المستخدم على إجراءات رقابية فعالة للضبط الداخلي اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء» بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبوزن نسبي (71.02%)، وقيمة (t) بلغت (4.12) عند قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) حيث كانت قيمة (p value) أقل من (0.001).

3. المرتبة الأخيرة جاءت للفقرة (2) والتي تنص على: «يتوفر نظام محاسبة تكاليف لتخصيص الاعتمادات حسب البرامج والأنشطة كمتطلب لتطبيق موازنة البرامج والأداء» بمتوسط حسابي بقيمة (2.76) وبوزن نسبي (55.10%)، وقيمة (t) بلغت (1.66) عند قيمة مستوى المعنوية Sig أكبر من (0.05) إذ كانت قيمة (p)

بنظام موازنة البرامج والأداء كحاجة الأخير لنظام محاسبة التكاليف ومحاسبة المسؤولية.

ثانياً: التحليل الإحصائي للفرضية الثانية: والتي تنص على: «لا تتوفر المقومات التكنولوجية لتطبيق موازنة البرامج والأداء في

المؤسسات الحكومية الفلسطينية»، إذ كانت نتائج التحليل كما في الجدول (4):

جدول رقم (4)

نتائج المعالجات الإحصائية لفقرات المحور الثاني
«كفاءة المقومات التكنولوجية لتطبيق موازنة البرامج والأداء»

م	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة اختبار t	Sig. (2-tailed)	الترتيب
1	توجد أنظمة معلومات وبرمجيات مالية متخصصة تتناسب مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.18	0.97	63.67	1.32	0.192	8
2	تساعد الأنظمة المالية الإلكترونية في المؤسسات الحكومية على تحليل وتخطيط موارد الحكومة بما يتلاءم مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.55	1.04	71.02	3.70	0.001	1
3	تساعد الأنظمة المالية الإلكترونية في المؤسسات الحكومية على استخدام الأساليب الكمية والإحصائية بما يتوافق وتطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.43	0.98	68.57	3.06	0.004	2
4	تستخدم الأنظمة المالية الإلكترونية في المؤسسات الحكومية أساليب محاسبية تمكن الإدارة العليا من قياس درجة كفاءة تنفيذ البرامج والأنشطة.	3.27	1.02	65.31	1.83	0.074	4
5	تقدم الأنظمة المالية الإلكترونية في المؤسسات الحكومية المعلومات والإحصائيات لقياس درجة تحقيق الأهداف المرسومة كإحدى متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.33	1.01	66.53	2.27	0.028	3
6	يتوافق نظام إدارة المعلومات للأنظمة التكنولوجية في المؤسسات الحكومية مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.22	1.01	64.49	1.56	0.125	5
7	تراعى الأنظمة المالية الإلكترونية في المؤسسات الحكومية معيار اقتصاديات إنتاج المعلومات بمقارنة تكاليف إنتاجها بالعمائد المتوقع من استخدامها.	3.20	0.96	64.08	1.49	0.142	6
8	تساعد الأنظمة المالية الإلكترونية من تقسيم عمل المؤسسات إلى برامج وأنشطة وفق متطلبات موازنة البرامج والأداء.	3.20	1.04	64.08	1.37	0.176	6
	الاجمالي	3.30	0.84	65.97	2.48	0.017	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2020م.

من الجدول (4) يستخلص الباحث ما يأتي:

4. بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور الثاني (3.30) الدرجة الكلية من (5)، وبوزن نسبي (65.97%)، وهي أكبر من الوزن النسبي المتوسط (60%) وبانحراف معياري (0.84) وأن قيمة اختبار (T) تساوي (2.48)، وبلغت قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05)، إذ كانت قيمة (p value) تساوي (0.017).

مما سبق يتضح بأن معظم إجابات عينة الدراسة أظهرت اتجاهًا عامًا نحو الموافقة على فقرات المحور الثاني بدرجة متوسطة، وقد بلغت قيمة الدلالة (0.017)، وبالتالي عدم قبول الفرضية الثانية التي تنص على: «لا تتوفر المقومات التكنولوجية لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية»، وبالتالي قبول الفرضية البديلة، ويعزو الباحث ذلك بأن البيئة التكنولوجية بالمؤسسات الحكومية رغم توفرها بدرجة مقبولة، ولكنها تحتاج لمزيد من التطوير والتهيئة لتتناسب بشكل أكبر مع تلبية احتياجات تطبيق موازنة البرامج والأداء.

ثالثاً: التحليل الإحصائي للفرضية الثالثة: والتي تنص على «لا تتوفر الأنظمة الإدارية والموارد البشرية اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية»، إذ كانت نتائج

1. المتوسط الحسابي لجميع عبارات المحور الثاني أكبر من قيمة المتوسط الحيايدي الثابت والذي تمثل بالرقم (3) بين توفر مقومات تطبيق موازنة البرامج والأداء وعدم توافرها، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (3.18 – 3.55).

2. الفقرة (2) حصلت على المرتبة الأولى والتي تنص على: «تساعد الأنظمة المالية الإلكترونية في المؤسسات الحكومية على تحليل وتخطيط موارد الحكومة بما يتلاءم مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء» بمتوسط حسابي بلغ (3.55) وبوزن نسبي (71.02%)، وقيمة (t) بلغت (3.70) عند قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) إذ كانت قيمة (p value) تساوي (0.001).

3. المرتبة الأخيرة جاءت للفقرة (1) والتي تنص على: «توجد أنظمة معلومات وبرمجيات مالية متخصصة تتناسب مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء» بمتوسط حسابي بقيمة (3.18) وبوزن نسبي (63.67%)، وقيمة (t) بلغت (1.32) عند قيمة مستوى المعنوية Sig أكبر من (0.05) إذ كانت قيمة (p val- ue) تساوي (0.192).

التحليل كما في الجدول (5):

جدول (5)

نتائج المعالجات الإحصائية لفقرات المحور الثالث
« كفاءة الأنظمة الإدارية والموارد البشرية لتطبيق موازنة البرامج والأداء »

م	السؤال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة اختبار t	Sig. (2-tailed)	الترتيب
1	تتلاءم الهياكل الإدارية والتنظيمية في المؤسسات الحكومية مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.14	0.96	62.86	1.04	0.302	4
2	تتوفر الأدوات الرقابية ومعايير تقييم الأداء للبرامج والأنشطة كمتطلب لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.18	0.97	63.67	1.32	0.192	2
3	الأنظمة الإدارية في المؤسسات الحكومية تعزز اللامركزية الإدارية اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	2.94	1.03	58.78	0.42	0.679	7
4	يتوفر في المؤسسات الحكومية نظام مساءلة ومحاسبة مسؤولية كإحدى متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.12	0.90	62.45	0.95	0.348	5
5	يتوافر دليل إرشادي في المؤسسات الحكومية يوضح أسس وخطوات والجدول الزمني لإعداد موازنة البرامج والأداء كمتطلب لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	2.78	1.01	55.51	1.56	0.125	9
6	يملك موظفو الفئة العليا في المؤسسات الحكومية القدرة على التخطيط الاستراتيجي كمتطلب لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.18	1.03	63.67	1.24	0.220	2
7	يتمتع موظفو الدوائر المالية في المؤسسات الحكومية بالمعرفة الفنية لموازنة البرامج والأداء.	2.76	1.09	55.10	1.57	0.122	10
8	تتوفر لدى العاملين في الموازنة العامة مهارات القدرة على تصميم البرامج والأنشطة وفقاً لأهداف المؤسسات وترتيب أولوياتها لأغراض تخصيص الإنفاق الحكومي.	3.47	0.89	69.39	3.68	0.001	1
9	تتوافر الموارد البشرية في مجال التخطيط المالي وتحليل المعلومات من مختلف المستويات الإدارية كمتطلب لتطبيق موازنة البرامج والأداء.	3.12	0.95	62.45	0.90	0.371	5
10	يوجد برامج تدريبية مخصصة لتأهيل العاملين في الدوائر المالية في المؤسسات الحكومية تختص بتطبيق موازنة البرامج والأداء.	2.57	1.10	51.43	2.73	0.009	12
11	يتوافر الخبراء والاستشاريون وأصحاب التجارب في إعداد موازنة البرامج والأداء بالمؤسسات الحكومية.	2.51	1.10	50.20	3.11	0.003	13
12	تنسجم البيئة القانونية الفلسطينية (الأنظمة والتشريعات) ومتطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.	2.88	1.07	57.55	0.80	0.428	8
13	يتوفر خطة زمنية شاملة للتحويل من تطبيق موازنة البنود إلى موازنة البرامج والأداء منشورة و معمة لذوي العلاقة من المختصين ومتخذي القرارات.	2.65	1.07	53.06	2.27	0.028	11
	الإجمالي	2.95	0.73	58.93	0.51	0.611	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2020م.

من الجدول (5) يستخلص الباحث ما يأتي:

موازنة البرامج والأداء بالمؤسسات الحكومية" بمتوسط حسابي بقيمة (2.51) وبوزن نسبي (50.20%)، وقيمة (t) بلغت (3.11) عند قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) إذ كانت قيمة (p value) تساوي (0.003).

4. بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور الثالث (2.95) الدرجة الكلية من (5)، وبوزن نسبي (58.39%)، وهي أقل من الوزن النسبي المتوسط (60%)، وبانحراف معياري (0.73) وأن قيمة اختبار (T) تساوي (0.51)، وبلغت قيمة مستوى المعنوية Sig أكبر من (0.05)، إذ كانت قيمة (p value) تساوي (0.611).

5. مما سبق يتضح بأن معظم إجابات عينة الدراسة أظهرت اتجاهًا عامًا نحو عدم الموافقة على فقرات المحور الثالث، وقد بلغت قيمة الدلالة (0.611) وبالتالي قبول الفرضية الثالثة (الفرضية الصفرية) التي تنص على: "لا تتوفر الأنظمة الإدارية والموارد البشرية اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية"، ويعزو الباحث ذلك بأن الخطة الاستراتيجية الحكومية

1. تباين المتوسط الحسابي لعبارات المحور الثالث مقارنة بقيمة المتوسط الحيادي الثابت والذي تمثل بالرقم (3) بين توفر مقومات تطبيق موازنة البرامج والأداء وعدم توافرها، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات المحور بين (2.51 – 3.47).

2. الفقرة (8) حصلت على المرتبة الأولى والتي تنص على: «تتوفر لدى العاملين في الموازنة العامة مهارات القدرة على تصميم البرامج والأنشطة وفقاً لأهداف المؤسسات وترتيب أولوياتها لأغراض تخصيص الإنفاق الحكومي» بمتوسط حسابي بلغ (3.47) وبوزن نسبي (69.39%)، وقيمة (t) بلغت (3.68) عند قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من (0.05) إذ كانت قيمة (p value) تساوي (0.001).

3. المرتبة الأخيرة جاءت للفقرة (11) والتي تنص على: «يتوافر الخبراء والاستشاريون وأصحاب التجارب في إعداد

لم تتضمن التحول نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء والذي بموجبه يتم وضع البرامج والإجراءات لتكييف الأنظمة الإدارية وتأهيل الموارد البشرية بما يساهم في تهيئة البيئة اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء.

وفي ضوء النتائج التي تم استخلاصها من تحليل الاستبانة، ولغرض تفسير النتائج ونقاشها مع ذوي العلاقة قام الباحث بإجراء العديد من المقابلات عبر تطبيق (Zoom) مع أصحاب القرار بوزارة المالية الفلسطينية وذلك كما هو مبين أدناه:

1. مقابلة مع (الباشا، وكيل وزارة المالية، 01/ 10/ 2020) والتي أشار فيها إلى قيام وزارة المالية خلال العام 2019م بالتوجه للإدارة العامة للموازنة البدء بإعداد خطة التحول نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء وتحديد المتطلبات اللازمة لعملية التحول، وفي هذا الإطار أشار وكيل وزارة المالية بأنه تم إنجاز دليل إعداد الموازنة وفق نظام البرامج والأداء، وجاري العمل على استكمال باقي الأدلة الإجرائية الأخرى اللازمة لعملية التطبيق كدليل تنفيذ الموازنة والرقابة عليها.

2. وفي هذا الصدد أوضح (دهمان، مدير دائرة تخطيط وتطوير الموازنة العامة، 28/ 09/ 2020) بأنه تم إعداد خطة عامة لمشروع التحول لتطبيق موازنة البرامج والأداء، وقد تم تشكيل لجنة من موظفي الإدارة العامة للموازنة أنجزت دليل إعداد الموازنة وفق موازنة البرامج والأداء وتم البدء بعمليات التدريب للعاملين في الدوائر الحكومية لكيفية العمل وفق دليل إعداد الموازنة الجديد. بالإضافة إلى البدء في حوسبة إجراءات إعداد الموازنة ولم يتم الانتهاء منها حتى تاريخه، وبالتالي فإن الأنظمة المالية الإلكترونية لا زالت غير مؤهلة بشكل كامل لعملية تطبيق موازنة البرامج والأداء حتى تاريخه، علماً بأن تنفيذ مشروع التحول بحاجة لمتطلبات أبرزها استقرار الوضع الإداري في الحكومة، وكذلك دعم الكادر الوظيفي في دوائر وأقسام الموازنة العامة، وتوفير المتطلبات الإدارية والبشرية والتكنولوجية والمحاسبية وفق احتياجات كل مرحلة خلال عملية التحول نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء.

3. وقد أضاف (السقا، مدير عام التدقيق الداخلي بوزارة المالية، 30/ 09/ 2020) أن النظام المحاسبي الحكومي الحالي المعمول به بالمؤسسات الحكومية لا يتضمن أنظمة محاسبية التكاليف ومحاسبة المسؤولية بوصفه متطلب رئيس لتطبيق موازنة البرامج والأداء، وأن النظام المالي المحاسبي المطبق حالياً لا يتواءم مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء بشكله الحالي، وأضاف بأنه يجري العمل حالياً من قبل الجهات المختصة بوزارة المالية على صياغة الخطط واستكمال المتطلبات اللازمة للبدء بتطبيق موازنة البرامج والأداء وفق خطة الحكومة نحو تطوير الأداء المالي.

4. وقد ذكر (أبو صفية، مدير عام تكنولوجيا المعلومات، 05/ 10/ 2020) بأن البيئة الفنية الحاضنة للنظام المالي المركزي لوزارة المالية متوفرة وتتواءم مع عملية التحول نحو تطبيق موازنة البرامج والإدارة، وبالتالي فإنه يلزم للتحول إلى نظام البرامج والأداء حوسبة برنامج جديد لتنفيذ الإجراءات حسب الاحتياجات المحاسبية وفق متطلبات موازنة البرامج والأداء وذلك بنفس البيئة

الإلكترونية الحاضنة والمتوفرة حالياً.

5. وأشار (صالحه، نائب مدير عام الموازنة، 28/ 09/ 2020) أن موازنة البرامج والأداء تحتاج إلى خبراء ومستشارين لإنجاح العمل داخل القطاع الحكومي وهذا لم يتم توفيره، وكذلك إعداد وتدريب كوادر إدارية ومهنية للتعامل مع آليات تطبيق موازنة البرامج والأداء يحتاج إلى برامج تدريبية ووقت زمني لتأهيل العاملين في الدوائر والأقسام المالية في المؤسسات الحكومية، مع الإشارة لعدم استكمال الأدلة الإرشادية والجداول الزمنية اللازمة للتحول نحو تطبيق موازنة البرامج والأداء، وكذلك توافر كافة الإمكانيات والمتطلبات اللازمة لنجاح عملية التطبيق لموازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية.

نتائج وتوصيات الدراسة:

نتائج الدراسة: في ضوء تحليل بيانات الاستبانة والمقابلات فقد توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

1. لا تتوفر المتطلبات المحاسبية والأنظمة الإدارية والموارد البشرية لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة.

2. تتوفر المتطلبات التكنولوجية والإدارية بدرجة متوسطة لتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة.

3. النظام المالي المحاسبي المطبق بوزارة المالية يشتمل على إجراءات رقابية فعالة للضبط الداخلي بما يتواءم وتطبيق موازنة البرامج والأداء.

4. الأنظمة المالية الإلكترونية لديها القدرة على تحليل وتخطيط موارد الحكومة وفقاً لمتطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء.

5. تتوفر لدى العاملين في الموازنة القدرة على تصميم البرامج والأنشطة لأغراض تخصيص الإنفاق الحكومي وفقاً لأهداف المؤسسات الحكومية.

6. توجد متطلبات ضرورية لنجاح تطبيق موازنة البرامج والأداء وهذا يتفق مع نتائج الدراسات السابقة كضرورة توفر نظام محاسبة تكاليف ومحاسبة إدارية، واعتماد أساس الاستحقاق للقياس المحاسبي للأنشطة الحكومية والتوجه نحو القياس الكمي للأداء الحكومي.

التوصيات:

في ضوء نتائج التحليل الإحصائي يوصي الباحث بما يأتي:

1. تدرج وزارة المالية بتطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية الفلسطينية لحين اكتمال وتوفير المقومات المحاسبية والتكنولوجية والإدارية اللازمة لعملية التطبيق.

2. قيام وحدة تطوير الأداء المؤسسي بوزارة المالية بتطوير النظام المحاسبي ليتضمن نظام إحصاءات مالية الحكومة (GFS) باشماله نظام محاسبة التكاليف ومحاسبة المسؤولية وأساس الاستحقاق للقياس المحاسبي في المؤسسات الحكومية الفلسطينية بقطاع غزة.

- الحكومية بمنطقة الباحة. مجلة أماراباك، المجلد (6)، العدد (17).
- طالب، مهند مجيد وحسن، إياد مراد. (2013). أنموذج مقترح لتحسين القياس المحاسبي باستعمال موازنة البرامج والمحاسبة عن الأداء في إطار إعادة هندسة العمليات دراسة تطبيقية في الجامعة العراقية. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد (9)، العدد (37).
- العامري، سعود جايد مشكور وآخرون. (2018). استخدام موازنة البرامج والأداء أداة للتخطيط والرقابة في الوحدات الحكومية بحث تطبيقي في جامعة المثنى العراق. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (8)، العدد (3).
- عبدالكريم، نصر. (2016). تقييم جهود السلطة الوطنية الفلسطينية للتحويل إلى موازنة البرامج. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- عبدالله، سلمان حسين وخضير، جوان جاسم. (2019). اتجاهات تطوير موازنة البرامج والأداء بإطار نظرية الأولويات لإدارة الوقت. مجلة الدنانير، العدد (16).
- الفسفوس، فؤاد سليمان وجبر، رائد جميل. (2018). تقييم آليات تطبيق موازنة البرامج والأداء في الأردن: دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد (15)، العدد (1).
- كردية، إبراهيم فهمي محمد. (2014). إطار مقترح لتطبيق موازنة البرامج والأداء لأنشطة وزارة النقل والمواصلات في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- محمد، مشتاق طالب وآخرون. (2019). أهمية التحول من موازنة البنود إلى موازنة البرامج والأداء لمعالجة عجز الموازنة العامة في العراق. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (11)، العدد (24).

المقابلات:

- أبوصفية، محمد. (2020). مدير عام الإدارة العامة لتكنولوجيا المعلومات في وزارة المالية بقطاع غزة، تم إجراء المقابلة بتاريخ 05/10/2020م الساعة 10:00 ص.
- الباشا، عوني راغب. وكيل وزارة المالية بقطاع غزة، تم إجراء المقابلة بتاريخ 01/10/2020م الساعة 2:30م.
- دهمان، أسامة. (2020). مدير دائرة تخطيط وتطوير الموازنة العامة في وزارة المالية بقطاع غزة، تم إجراء المقابلة بتاريخ 28/09/2020م الساعة 1:00م.
- السقا، منذر صبحي. (2020). مدير عام التدقيق الداخلي في وزارة المالية بقطاع غزة، تم إجراء المقابلة بتاريخ 30/09/2020م الساعة 10:15 ص.
- صالحة، محمود. (2020). نائب مدير عام الإدارة العامة للموازنة في وزارة المالية بقطاع غزة، تم إجراء المقابلة بتاريخ 28/09/2020م الساعة 12:30م.

List of references

First: References in Arabic:

- Al-Jazrawi, Ibrahim Muhammad Ali. (2009). Information

3. قيام الإدارة العامة للموازنة باستكمال الأدلة الإجرائية الخاصة بتنفيذ موازنة البرامج والأداء وتقييمها، وبما يتلاءم مع الأنظمة المالية المحاسبية الحكومية اللازمة لتطبيق موازنة البرامج والأداء.
4. تطوير الإدارة العامة لتكنولوجيا أنظمة معلومات وبرمجيات مالية تساعد في تقسيم عمل المؤسسات إلى برامج وأنشطة تتناسب مع متطلبات تطبيق موازنة البرامج والأداء في المؤسسات الحكومية، مثل البرنامج المالي القياسي وبرنامج إدارة التكلفة والمقاييس المعيارية.
5. قيام وحدة تطوير الأداء المؤسسي والإدارة العامة للموازنة العامة بوضع وصياغة برامج تدريبية تختص بموازنة البرامج والأداء وآليات التحول تستهدف العاملين في الدوائر المالية بالوزارات والمؤسسات الحكومية.
6. التعاقد مع خبراء واستشاريين من خارج القطاع الحكومي ذوي التجارب في إعداد موازنة البرامج والأداء.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- الجزراوي، إبراهيم محمد علي. (2009). أدوات تكنولوجيا المعلومات ودورها في كفاءة وفاعلية المعلومات المحاسبية. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (75).
- الحسناوي، عبد الرضا حسن سعود وآخرون. (2019). استخدام أسلوب إعادة هندسة العمليات لتطبيق موازنة البرامج والأداء (بالتطبيق على اثره صحة ذي قار). Al Kut Journal of Economics Adminis- trative Sciences، العدد (31).
- الخفاجي، حيدر جاسم حمزة والعاني، صفاء أحمد محمد. (2020). تعزيز فاعلية المساءلة في الوحدات الحكومية في ظل تطبيق موازنة البرامج والأداء. مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والانسانية، المجلد (19)، العدد (2).
- دباغية، محمد والسعدي، إبراهيم خليل. (2011). أثر العوامل البيئية على كفاءة وفاعلية نظم المعلومات المحاسبية في شركات التأمين: دراسة تحليلية في شركات التأمين الأردنية. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (90).
- السعبري، إبراهيم عبد موسى وفخرالدين، ولاء معين كاظم. (2017). أنموذج مقترح لتطبيق موازنة البرامج والأداء: بحث تطبيقي في مديرية بلدية النجف الأشرف. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (19)، العدد (1).
- سلطان، إياد شاكر ومحمد، ريباز محمد. (2018). إمكانية تطبيق موازنة البرامج والأداء ودورها في ترشيد الإنفاق الحكومي. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (15)، العدد (4).
- سلمان، عامر محمد وياسين، سناء أحمد. (2016). إطار مقترح لتطبيق موازنة البرامج والأداء في بيئة الوحدات الحكومية العراقية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (22)، العدد (92).
- صالح، هدى دياب. (2015). تطبيق موازنة البرامج والأداء ودورها في تحقيق كفاءة الأداء بالوحدات الحكومية: دراسة تحليلية على الوحدات

performance to address the public budget deficit in Iraq. *Anbar University Journal of Economic and Administrative Sciences*, Volume (11), Issue (24).

- Interviews:
- Abu Safia, Muhammad. (2020). Director General of the General Administration of Information Technology at the Ministry of Finance in the Gaza Strip, the interview was conducted on 10/5/2020 at 10:00 am.
- Al-Basha, Awni Ragheb. Undersecretary of the Ministry of Finance in the Gaza Strip, the interview was conducted on 10/01/2020 at 2:30 pm.
- Dahman, Osama. (2020). Director of the General Budget Planning and Development Department at the Ministry of Finance in the Gaza Strip, the interview was conducted on 09/28/2020 at 1:00 pm.
- Al-Saqa, Munther Subhi. (2020). Director General of Internal Auditing at the Ministry of Finance in the Gaza Strip, the interview was conducted on 09/30/2020 at 10:15 am.
- Sallha, Mahmoud. (2020). Deputy Director General of the General Department of Budget at the Ministry of Finance in the Gaza Strip, the interview was conducted on 09/28/2020 at 12:30 pm.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

Second: References in the foreign language

- Aleksander, Aristovnik, & Seljak, Janko, (2009). *Performance budgeting: selected international experience and some lessons for Slovenia*, Munich RePEc Archive.
- Fath, F. A., & Vanda, M. F. (2016). *The feasibility of designing and implementing of performance budgeting based on Sheh's Model (The Case of Refah Bank Kohgiluyeh and Boyer Ahmad Province)*. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)* ISSN 2356-5926, 1(1).
- Savignon, A. B., Costumato, L., & Marchese, B. (2019). *Performance Budgeting in Context: An Analysis of Italian Central Administrations*. *Administrative Sciences*, 9(4).
- Schick, Allen. (1966). *Planning programming budgeting system, the road to P.P.B the stage of budget reform, public administration review*, vol (xxxvi).
- Shah, A. (Ed.). (2007). *Budgeting and budgetary institutions*. The World Bank.
- Sharp, Rhonda. *Bugging for Equity: Gender Budget Initiatives Within framework of Performance Oriented Budgeting*, UNIEM United Nation, Development Fund for Women, Publisher, New York, U.S.
- Stratan, A., & Manole, T. (2017). *Program and performance based budgeting—way towards consolidating local financial autonomy*. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 39(4).
- WWW.EBSCO.COM, (2002). EBSCO Publishing,
- technology tools and their role in the efficiency and effectiveness of accounting information. *Journal of Management and Economics*, Issue (75).
- Al-Hasnawi, Abdul-Redha Hassan Saud, & others. (2019). *Using the process re-engineering method to apply program and performance budgeting (by applying to the Dhi Qar Health Department)*. *Al Kut Journal of Economics Administrative Sciences*, Issue (31).
- Al-Khafaji, Haider Jassim Hamza & Al-Ani, Safaa Ahmed Muhammad. (2020). *Enhancing the effectiveness of accountability in government units in light of implementing the program and performance budget*. *Truth Journal for the Social and Human Sciences*, Volume (19), Issue (2).
- Dabbagh, Muhammad & Saadi, Ibrahim Khalil. (2011). *The effect of environmental factors on the efficiency and effectiveness of accounting information systems in insurance companies: an analytical study in Jordanian insurance companies*. *Journal of Management and Economics*, Issue (90).
- Al-Sabri, Ibrahim Abd Musa, Fakhreddin, & Wala Moein Kazem. (2017). *A proposed model for implementing program and performance budgeting: applied research in the municipality of Najaf*. *Al-Qadisiyah Journal of Administrative and Economic Sciences*, Volume (19), Issue (1).
- Sultan, Iyad Shaker & Muhammad, Repaz Muhammad. (2018). *The possibility of implementing the program and performance budget and its role in rationalizing government spending*. *Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences*, Volume (15), Issue (4).
- Salman, Amer Muhammad & Yaseen, Sanaa Ahmed. (2016). *A proposed framework for implementing program and performance budgeting in the environment of Iraqi government units*. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Volume (22), Issue (92).
- Saleh, Hoda Diab. (2015). *Applying the program and performance budget and its role in achieving efficient performance in government units: An analytical study on government units in Al-Baha region*. *Amarabac Magazine*, Volume (6), Issue (17).
- Talib, Muhammad Majeed & Hassan, Iyad Murad. (2013). *A proposed model for improving accounting measurement by using program budgeting and performance accounting in the context of process re-engineering, an applied study at the Iraqi University*. *The Iraqi Journal of Administrative Sciences*, Volume (9), Issue (37).
- Al-Amiri, Saud, Jaid Mashkour & others. (2018). *The use of program and performance budgeting as a tool for planning and control in government units, applied research at Al-Muthanna University, Iraq*. *Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences*, Volume (8), Issue (3).
- Abdel Karim, Nasr. (2016). *Evaluate the Palestinian National Authority's efforts to shift to budget programs*. *The Palestinian Economic Policy Research Institute (MAS)*.
- Abdullah, Salman Hussain & Khudair, Joan Jasim. (2019). *Trends in developing program budgeting and performance within the framework of the theory of priorities for time management*. *Al Dinanir Magazine*, Issue (16).
- Phosphos, Fouad Soliman & Jaber, Raed Jamil. (2018). *Evaluating the Mechanisms for Implementing the Budget of Programs and Performance in Jordan: An Applied Study on the Ministry of Higher Education and Scientific Research in Jordan*. *Journal of Economic and Financial Research*, Volume (15), Issue (1).
- Kurdish, Ibrahim Fahmy Muhammad. (2014). *A proposed framework for implementing the program and performance budget for the activities of the Ministry of Transport and Communications in the Gaza Strip, an unpublished master's thesis*, The Islamic University of Gaza, Palestine.
- Muhammad, Mushtaq Talib & others. (2019). *The importance of shifting from budgeting items to budgeting programs and*

المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز (حالة دراسية) جامعة المنوفية من وجهة نظر الموظفين فيها

Learning Organization as Methods to Achieve the Performance: Case Study at Manofia University from the Viewpoint of Its Employees

Rania Mohamed Mahmoud Zeyada

Lecturer /King Khalid University / College of Community
/ Saudi

rania1972z@yahoo.com

رانيه محمد محمود زياده

محاضر / جامعة الملك خالد / كلية المجتمع / السعودية

Received: 1/ 8/ 2020, Accepted: 24/ 11/ 2020.

DOI: 10.33977/1760-006-015-005

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

تاريخ الاستلام: 1/ 8/ 2020م، تاريخ القبول: 24/ 11/ 2020م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

الحوار والمشاركة، والتعلم الخارجي، وتمكين العاملين من أجل بناء رؤية مشتركة، وتنمي الأنظمة الداعمة للمشاركة والتعلم، وترتبط المنظمة ببيئتها الخارجية، ولديها قيادة استراتيجية داعمة لعملية التغيير (السيد ويوسف وعمارة، 2018)، وفي عصر المعلومات والمعرفة، بدأت منظمات الأعمال تعول على خصائص ومزايا المنظمة المتعلمة، بوصفها الأداة الملائمة للتعامل مع البيئة شديدة التنافسية مما يكسبها ميزة تنافسية، وذلك من خلال إضافة قيمة للعميل وتحقيق التميز عن طريق استغلال الطاقة الفكرية للأفراد، ويعد التحدي الحقيقي يكمن في تبني الأسلوب الحديث في التطوير الذاتي للموظف، فالمنظمات تحتاج أيضا إلى القدرة على وضع المعرفة موضع التطبيق مما يساهم في تحقيق التميز في الأداء.

وعلى الرغم من تزايد اهتمام الباحثين بتطوير العناصر البشرية وتحديث خبراتها كعنصر مهم في تميز المنظمات خاصة أن احتياجات المنظمات تختلف من وقت لآخر، ويعد أسلوب المنظمة المتعلمة أحد الاتجاهات الذي يهدف إلى تحسين الأداء والمحافظة على استمرارية التحديث والتجديد للقدرة والمهارات للموظفين، لذلك تهدف هذه الدراسة إلى فهم المنظمة المتعلمة وتحليل مدى تطبيق خصائصها وعلاقتها بتحقيق الأداء الوظيفي المتميز، من منظور موظفي جامعة المنوفية.

ولقد اختارت الباحثة جامعة المنوفية لما تمتلك من بنية أساسية معرفية قوية تتمثل في وجود العناصر البشرية والتقنية، وبما تضمه من تخصصات علمية ونظرية، وبما يتوافر لديها من مراكز بحثية ومصادر ونظم معلوماتية، ماهي إلا منظمات تعلم، إلا أنها تواجه العديد من التحديات التي تفرض عليها تبني مداخل إدارية حديثة.

مفاهيم ومصطلحات البحث الإجرائية:

1. المنظمة المتعلمة: المنظمة التي تتبنى استراتيجية للتعلم المستمر وتسير جنبا إلى جنب مع الأنشطة والأعمال التي تقوم بها لتحقيق التطور المستمر (Marsick & Watkins, 1997).

2. قياس المنظمة المتعلمة: وضع من قبل Marsick & Watkins, 1997 ويتضمن سبعة أبعاد: التطوير المستمر لفرص التعلم، تشجيع الحوار والمناقشة، تشجيع المشاركة والتعلم من فرق التعلم، تمكين العاملين نحو رؤية جماعية، بناء أنظمة لاكتساب واقتسام العلم، التحام المنظمة مع البيئة، القيادة الاستراتيجية للتعلم.

3. الأداء الوظيفي المتميز: الأداء القائم على تحقيق المنفعة من أئمن موارد المنظمة من توظيف القدرات والمهارات ومعارف الموظفين، مما يجعلهم ينجزون أعمالهم بأعلى مستوى.

الدراسة الاستطلاعية:

وفي سبيل الوقوف على مشكلة البحث قامت الباحثة بعمل دراسة استطلاعية من خلال مقابلات متعمقة مع بعض موظفي الجامعة في المواقع الوظيفية المختلفة، للتعرف بصفة مبدئية على كيفية تطوير الأداء الوظيفي من خلال تبني تطبيق مدخل إداري جديد هو المنظمة المتعلمة، وقد تبين منها أن جامعة المنوفية تعاني من عدة مشكلات منها:

- غلبة الطابع الإداري التقليدي على أداء الإدارة، ضعف

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بجامعة المنوفية من وجهة نظر العاملين فيها، ومدى الاهتمام بتحقيق الأداء الوظيفي المتميز، وتكونت عينة الدراسة من 349 مفردة، واعتمدت الإحصاء الوصفي لوصف تصورات الباحثين عن منظمتهم كمنظمة متعلمة، واستخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية أبرزها معامل الارتباط بيرسون وتحليل التباين أحادي، ومن نتائج البحث: أن أبعاد المنظمة المتعلمة حصلت على درجة ضعيفة في التطبيق لذلك أوصت الدراسة إلى تبني مفهوم المنظمة المتعلمة للعاملين بها مع تمكين الأفراد نحو رؤية مشتركة وإنشاء نظم المعرفة والتعلم.

الكلمات المفتاحية: المنظمة المتعلمة، مقياس المنظمة المتعلمة، الأداء الوظيفي المتميز.

Abstract

The study aimed to identify the availability of the dimensions of the Learning Organization at the University of Manofia from the viewpoint of its employees and the extent of interest in achieving outstanding functional performance. The sample of the study consisted of 349 individuals and adopted the descriptive censuses to describe the perceptions of the researchers about their organization as a Learning Organization. The study used a range of statistical methods, most notably Pearson correlation coefficient and ANOVA analysis. One of the results of the research: The dimensions of the Learning Organization got a weak degree in application, so the study recommended adopting the concept of the Learning Organization for its employees while empowering individuals towards a common vision and the establishment of knowledge and learning systems.

Keywords: The Learning Organization, The scale of the Learning organization, Outstanding Career Performance.

الجزء الأول الإطار العام للبحث

مقدمة:

لقد شهدت السنوات الأخيرة تغيرات سريعة وتحديات كبيرة سببها الأساسي بروز ظاهرة العولمة والاندماجات والتحالفات الإستراتيجية بين المنظمات العملاقة وتلاحق الابتكارات والإبداعات السريعة، لذلك لم يعد ممكنا العمل وفق مفاهيم المنظمة التقليدية، وطرح مفهوم المنظمة المتعلمة التي تمثل منظمة القرن الواحد والعشرين حيث توفر فرصا للتعلم المستمر، وتشجع على

المنظمة المتعلمة بالوزارات الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر شاغلي الوظائف الإشرافية»، وهدفت للتعرف على مدى توافر الأبعاد والكشف عن الفروق في استجابات العينة تبعاً للمتغيرات الديمغرافية واستخدمت استبانة مارسيس لعينة مكونة من 341 من شاغلي الوظائف الإشرافية، ومن أهم النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الدراسة.

أوضحت دراسة سلمى؛ أمينة؛ حمزة (2016) تحت عنوان "أثر تبني الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لعينة من رؤساء المصالح في قطاع التعليم العالي"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تبني المؤسسات للإبداع الإداري ودرجة توفر مقوماته من سمات القدرة الإبداعية (الأصالة، الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، المخاطرة)، وتوفير المناخ الإبداعي وتحديد أثرها على الأداء الوظيفي لعينة مكونة من 52 مفردة من رؤساء المصالح بجامعة ورقلة وخلصت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالمناخ الإبداعي وتوفير الظروف الملائمة للإنتاج بطرق مبتكرة وأداء المهام على أفضل وجه.

أجري (Real, Rolden, Leal, 2014) دراسة تحت عنوان "من التوجه الريادي والتوجه نحو التعلم إلى أداء الأعمال: تحليل دور الوساطة للتعلم التنظيمي والآثار الملموسة لحجم المنظمة"، وهدفت إلى معرفة العلاقة بين تبني مفهوم المنظمة المتعلمة والأداء المؤسسي وعلاقة ذلك بحجم المؤسسة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على عينة قوامها 140 مؤسسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تبني مفهوم المنظمة المتعلمة والأداء المؤسسي المتميز.

دراسة الحيلة (2014) تحت عنوان «أثر المكون المجتمعي لمنظمات التعلم في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة»، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر المكون المجتمعي لمنظمات التعلم في تحقيق التميز المؤسسي، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية عددها 257 موظفاً وموظفة، وخلصت إلى: هناك أثر معنوي لمتوسطات استجابات الباحثين حول المكون المجتمعي لمنظمات التعلم على مستوى التميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية، وأوصت بضرورة التأكيد على أهمية المشاركة المجتمعية والديمقراطية، وتفعيل العمل المؤسسي، والسعي الجاد لتحقيق الشراكة العالمية والتعاون والتنسيق بين الجامعات المحلية والعربية والعالمية لتبادل المعارف والمعلومات، والمشاركة بالبرامج والدورات التدريبية التي تعد فرصاً لتطوير قدرات ومهارات وخبرات العاملين.

دراسة الذياب (2014) تحت عنوان «مدى توافر متطلبات المنظمة المتعلمة ومجالات تطبيقها بالكلية التقنية بالخرج: واستهدفت الدراسة التعرف على درجة توافر متطلبات المنظمة المتعلمة ومجالات تطبيقها بالكلية التقنية بالخرج من وجهة نظر الباحثين ومعوقات تطبيقها، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الكلية التقنية بالخرج، وأظهرت نتائج الدراسة أن

قدرتها على تطوير فرص للتعلم.

- عدم وجود (ثقافة تدعم الحوار المشترك والتوعية الكافية بأهمية التواصل بين الأفراد لتبادل الخبرات المكتسبة، التقدير الكافي للمتميزين والمبدعين، المشاركة في اتخاذ القرارات، تحديد المهارات التي يحتاجها الموظفون، عدم توافر برامج إلكترونية تدعم التعلم التنظيمي على مستوى الأفراد وفرق العمل، التحديث المستمر للأنظمة الإلكترونية بالجامعة، إجراءات تنظم المعرفة).

- قلة كل من (الموارد اللازمة لتطوير القدرات، الوقت المتاح لعقد الدورات، التشجيع على العمل ضمن الفريق، برامج تقييم الأداة، ونقص الكوادر اللازمة لذلك)، وبذلك نجد أن الدراسة الاستطلاعية أظهرت وجود تحديات عدة تعاني منها جامعة المنوفية مما يعيق فعالية جهود التطوير.

الدراسات السابقة:

تمثل تطبيقات المنظمة المتعلمة أهمية كبيرة للجامعات المصرية الحكومية، إذ تعكس القدرة على تحقيق ميزة تنافسية، ويمثل موضوع الدراسة موضوعاً جديداً، وتستعرض الباحثة بالعرض والتحليل أهم الدراسات السابقة الخاصة بمتغيرات الدراسة كالاتي:

دراسة جاد (2018)، تحت عنوان «تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير المنظمة المتعلمة بجامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس»، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التطبيق ومحاولة وضع تصور مقترح لإمكانية تفعيل تلك المعايير، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على مقياس مارسيس ووتكينز، توصلت إلى حصول الأبعاد على درجة متوسطة، وأوصت الدراسة: ضرورة تبني معايير المنظمة المتعلمة وممارسة أبعادها في الجامعات المصرية وتهيئة الإمكانات اللازمة لتطبيقها.

دراسة السلنتي؛ دكروري؛ محمد (2018) تحت عنوان "أثر المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات دمياط"، وهدفت إلى التعرف على أثر المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي وذلك بالتطبيق على العاملين بمستشفيات دمياط، تمثل مجتمع البحث في الأطباء والصيادلة والإداريين بالمستشفيات الحكومية والخاصة، عينة البحث عشوائية طبقية قوامها 304 مفردة، أسفرت نتائج البحث عن وجود ارتباط معنوي بين أبعاد المرونة التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي، التوصيات: تكثيف الدورات التدريبية وورش العمل لدعم المرونة التنظيمية والارتقاء بالأداء الوظيفي لتحقيق ميزة تنافسية.

دراسة أبو العلا (2017)، تحت عنوان "درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة وفق مقياس DLOQ في كلية التربية للبنات بجامعة الطائف من وجهة نظر الموظفين"، وهدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر الأبعاد، تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفات الكلية البالغ عددهن 93 موظفة أظهرت النتائج أن تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة بشكل كلي (متوسط)، أهم التوصيات: العمل على نشر ثقافة المنظمة المتعلمة، وتطبيق ديمقراطية الإدارة، منح الموظفين الحرية في تحديد احتياجاتهم التدريبية.

دراسة الشنطي (2016) تحت عنوان "مدى توافر أبعاد

2. يعتبر مفهوم المنظمة المتعلمة أداة تطوير هامة، تستخدم لتحسين أداء المنظمات، وقد حاول الباحثون بيان مدى أهميتها وتحديد أهدافها وبناء أداة الدراسة، وقد استفادت الباحثة منها في تكوين الإطار النظري ووضع الأهداف والفروض.

3. تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في عدة مواضع منها: أداة الاستبانة إذ تناولت أثر أبعاد المنظمة المتعلمة من خلال مقياس DLOQ، وتختلف الدراسة الحالية في إجراء بعض التعديل على المقياس المستخدم في الدراسة نظرا لاختلاف طبيعة بيئة التطبيق الحكومية عن منظمات الأعمال.

4. أما من حيث متغيرات الدراسة المستقلة فقد تشابهت مع دراسات أبو العلا (2017) ودراسة رمضان (2014)، دراسة أبو حشيش، مرتجي (2011) في الاعتماد على الأبعاد السبعة لمارسيك، واتفقت مع دراسة أبو غنيم ; فرج (2017) ودراسة باشوية (2017) في أخذ الأداء الوظيفي كمتغير تابع .

5. الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في المحدد المكاني إذ أجريت الدراسة على جامعة المنوفية وهي جامعة حكومية كبيرة تضم العديد من الكليات وتخدم قطاعا طلابيا كبيرا وبها عدد كبير من الموظفين، وبأسس الحاجة كذلك لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي جامعة المنوفية من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف في واقعها كمنظمة متعلمة وركزت على القطاع الإداري من موظفين في المواقع المختلفة.

6. تختلف أيضا في التميز في أهدافها من خلال دراسة المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الأداء المتميز للموظفين، وأيضا الربط بين المتغير المستقل وهو (المنظمة المتعلمة بأبعادها السبعة)، والمتغير التابع وهو (الأداء الوظيفي المتميز بأبعاده الكفاءة - الجودة - الإبداع).

مشكلة البحث

يعاني التعليم العالي عالميا ومحليا من تحديات عديدة، مثل زيادة الطلب الاجتماعي عليه وزيادة التنافس بين مؤسساته، وضعف التمويل، بالإضافة إلى التغييرات الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية المعاصرة، التي فرضت ضغوطا وتحديات يجب على الجامعات محاولة مواجهتها من خلال تغيير وتحسين وتطوير أداء الموظفين نحو الأفضل والرفع من كفاءتهم من خلال مدخل المنظمة المتعلمة كأهم الأساليب الحديثة للتطوير والتغيير التي تساهم في تحسين أداء الموظفين والمنظمة بشكل مستمر، إذ ما زالت تعاني الجامعات من مشاكل من أهمها عدم توافر قنوات لتوفير المعلومات وعدم الترابط بين الإدارات في الجامعة، والقصور في إعداد برامج تدريبية لتنمية مهارات العاملين وزيادة قدراتهم لفهم وظائفهم ومسئولياتهم، غياب ثقافة التعلم المستمر ودعم تعزيز ثقافة الحوار بين الموظفين، عدم العمل بروح الفريق مع تضخم أعداد العاملين بالوظائف الإدارية بالجامعة، وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في طرح التساؤل الرئيسي «ما مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة لتحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي جامعة المنوفية؟»

الخصائص التي تؤهل الكلية لأن تكون منظمة متعلمة متوفرة بدرجة متوسطة، واتضح أن الكلية توفر التقنيات والبرامج وتوظفها، وأن التعليم المستمر يحتل درجة قليلة من اهتمام الكلية بالإضافة إلى ضعف مشاركة الأفراد في وضع الخطط والأهداف، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الكلية تطبق بعض مجالات المنظمة المتعلمة مثل مجال توسيع وتوظيف المعرفة العلمية ومجال استخدام التكنولوجيا للحصول على المعرفة العلمية، وأن الأعباء الوظيفية من أهم معوقات تطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة بالكلية، وأوصت الدراسة بتخفيف تلك الأعباء على العاملين، وعقد برامج لتطوير القوى البشرية، وتنمية مهارات التعلم والابتكار، واستخدام اللامركزية لتمكين الموظفين ومنحهم الصلاحيات اللازمة.

دراسة رمضان (2014) تحت عنوان «مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر العاملين فيها» وهدفت إلى التعرف على مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الأزهرية، والكشف عن الفروق في استجابات العينة تبعا لمتغيرات (نوع الوظيفة-مرحلة التعليم-الجنس-المؤهل العلمي-الخبرة)، وتم استخدام المنهج الوصفي والاعتماد على استبانة مارسيك من خلال عينة عشوائية طبقية مكونة من 443 مفردة ومن أهم النتائج أن جميع أبعاد المقياس حصلت على درجة متوسطة وأوصت بأهمية ترسيخ مفهوم المنظمة المتعلمة والتحول إليها كهدف استراتيجي.

كما أشارت دراسة (Alipour&et al.,2011) تحت عنوان "ربط مفهوم المنظمة المتعلمة بالأداء التنظيمي" وخلصت إلى بناء نموذج يوضح كيف يساعد مفهوم المنظمة المتعلمة على التحسن في الأداء التنظيمي، ويتكون من أربعة أبعاد (الابتكار، المنافسة، المخاطرة، الريادة) وعلاقتها بتنمية روح المبادرة الداخلية لدى العاملين من خلال تعلم فردي، فريق تعلم، تعلم تنظيمي، وبذلك يثرى الأداء التنظيمي النهائي للمنظمة.

دراسة أبو حشيش ; مرتجي (2011) تحت عنوان "مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعا لمتغير (النوع، التخصص، سنوات الخبرة، طبيعة العمل)، وتقديم بعض المقترحات لتطوير الجامعة في ضوء مفهوم المنظمة المتعلمة، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 150 موظفا إداريا وأكاديميا، ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحثان باستخدام مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة لمارسيك ووتكينز، وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها أن أبعاد مقياس خصائص المنظمة المتعلمة حصلت على درجة متوسطة، عدم وجود فروق تبعا لمتغير التخصص على جميع أبعاد الاستبانة باستثناء بُعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية إذ وجدت فروق لصالح كلية العلوم.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

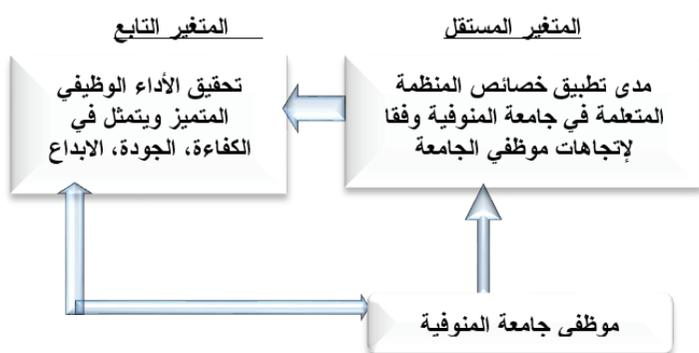
1. تعددت النماذج التي وضعها الباحثون السابقون من أجل بناء نموذج متكامل للمنظمة المتعلمة.

أسئلة البحث

نموذج الدراسة :

شكل (1)

نموذج الدراسة



وفي ضوء ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في طرح التساؤلات الآتية:

1. هل توجد فروق معنوية بين استجابات موظفي جامعة المنوفية في تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة؟
2. هل توجد فروق معنوية بين استجابات موظفي جامعة المنوفية في مدى تحقيق الأداء الوظيفي المتميز؟
3. هل يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لكل بُعد منفرد لموظفي جامعة المنوفية؟
4. هل يوجد تأثير جوهري بين أبعاد المنظمة المتعلمة ومجتمعها وبين أبعاد الأداء الوظيفي المتميز لموظفي جامعة المنوفية؟

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة المنوفية (مجال البحث).
2. التعرف على مدى الاهتمام بتحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي جامعة المنوفية.
3. التعرف على تأثير مكونات أبعاد المنظمة المتعلمة على الأداء الوظيفي المتميز لموظفي جامعة المنوفية.
4. تقديم بعض التوصيات والمقترحات المناسبة للموظفين لزيادة وعيهم وإدراكهم بأهمية خصائص المنظمة المتعلمة، وأثرها على الأداء الوظيفي المتميز لموظفي الجامعة.

فروض الدراسة:

1. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين استجابات موظفي جامعة المنوفية في مدى تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة.
2. توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين استجابات موظفي جامعة المنوفية في مدى تحقيق الأداء الوظيفي المتميز.
3. يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على أبعاد الأداء الوظيفي المتميز لكل بُعد منفرد بجامعة المنوفية. وينبثق من هذا الفرض الفرضيات الفرعية الآتية:
 - أ. يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على الكفاءة المتميزة لموظفي جامعة المنوفية.
 - ب. يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على الجودة المتميزة لموظفي جامعة المنوفية.
 - ت. يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على الإبداع المتميز لموظفي جامعة المنوفية.
4. يوجد تأثير جوهري بين أبعاد المنظمة المتعلمة ومجتمعها وبين أبعاد الأداء الوظيفي المتميز لموظفي جامعة المنوفية.

◀ إلى أي مدى تطبق جامعة المنوفية خصائص المنظمة المتعلمة؟

◀ إلى أي مدى حققت جامعة المنوفية الأداء الوظيفي المتميز؟

أهمية البحث:

1. تزايد الاهتمام في السنوات الأخيرة بتطوير قطاع التعليم العالي وتجلي ذلك بصدور (25) مشروعا للتطوير صدرت عن المؤتمر القومي الأول لتطوير التعليم العالي عام 2002 وضعتها الوزارة على ستة محاور.

2. تعد المنظمة المتعلمة أحد الأساليب لتحسين الأداء الوظيفي في الجامعات الحكومية، وتطوير قدراتها.

3. تتمثل الأهمية التطبيقية فيما تسفر عنه من نتائج تكشف عن مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة المنوفية مما يفيد في وضع التوصيات الضرورية لمواجهة الصعوبات التي تحول دون تطبيق المنظمة المتعلمة المستهدفة والأداء الوظيفي المطلوب.

حدود البحث:

الحدود الخاصة بموضوع البحث: اقتصرت الدراسة على خصائص المنظمة المتعلمة و الأداء الوظيفي.

♦ الحدود الزمنية للبحث: طبقت الاستبانة خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2019 – 2020 م.

♦ الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على موظفي جامعة المنوفية.

الجزء الثاني الإطار المفاهيمي للمنظمة المتعلمة

مفهوم المنظمة المتعلمة: عرفها (Abbas et.al,2011) أنها نظام للتعليم ينفذ بوعي من جانب الإدارة إذ تسهل التعلم لجميع

ينبغي توفير بيئة عمل تجعل الأفراد يعملون بكامل طاقاتهم وذلك بدعم فرق العمل والاستماع الجيد لهم وتفهم إحتياجاتهم ليتمكنوا من التعلم المستمر.

● الشراكة بالمعرفة تقوم المنظمة بنشر المعرفة التي تنتج من خبرات فرق العمل لذلك فإن الأفراد بحاجة إلى التدريب الدائم للتعامل مع متطلبات العمل الطارئة.

● المسح البيئي ويتضمن جمع المعلومات الخارجية ومعرفة الفرص والتهديدات التي قد تواجه المنظمة وهذا يعد أمراً حيوياً للمنافسة العالمية.

● الاحتواء الإنساني ويعنى كسب ولاء الأفراد العاملين داخل المنظمة وإيجاد أهداف مشتركة بينهم بحيث يتحقق عدم تعارض أهدافهم الشخصية مع أهداف المنظمة.

خصائص المنظمة المتعلمة

وضع Senge, 1990 خمسة أبعاد للمنظمة المتعلمة وهي: التفكير النظامي، التميز الذاتي، النماذج الذهنية، الرؤية المشتركة، التعلم الجماعي، وذكر Susan M. Awbrey, Pamela L. Feurig, 2005 فتح الاتصالات، المخاطرة، الاعتراف والدعم للتعلم، توفر الموارد لأداء الوظيفة، فرق العمل، مكافآت للتعلم، التدريب والتعليم للبيئة، إدارة المعرفة، بينما يقوم نموذج Watkin and Marsick, 2003 على سبعة أنشطة رئيسية للتعلم في المنظمة هي:

- التطوير المستمر لفرص التعلم.
- تشجيع الحوار والمناقشة.
- تشجيع المشاركة والتعلم من فرق التعلم.
- تمكين العاملين نحو رؤية جماعية.
- بناء أنظمة لاكتساب واقتسام العلم.
- التحام المنظمة مع البيئة.
- القيادة الإستراتيجية للتعلم.

وقد اعتمدت الباحثة على هذا المقياس لأسباب عديدة وهي:

- يحدد عنصرين أساسيين متكاملين ومتداخلين مع بعضهما البعض وهم الأفراد والبناء التنظيمي.
- أشارت معظم الدراسات أنه نموذج شامل لبناء وتصميم المنظمة المتعلمة.
- لأن أبعاد المقياس تتضمن مستويات التعلم الثلاث المتكاملة، وثبات صدقه في العديد من الدراسات.

الممارسات الجيدة لأبعاد المنظمة المتعلمة

وفيما يلي أهم الممارسات الجيدة التي يجب أن تمارس داخل المنظمة:

الأعضاء ويكون جزءاً لا يتجزأ من (قيمها، رؤيتها، السلوكيات، السياسات) أي تنشر ثقافة التكيف وتمكين الناس بالمنظمة، أما (Hadeeqa, Shoaib, 2011) فعرّفها أنها "المنظمة التي تتبع نظاماً للتغذية العكسية وتستخدمها في إثراء القدرات وزيادة الإنتاجية والربحية وتحظى بمكانة في السوق، وهي تعمل من أجل التعلم والتطوير لكل فرد بها مما يدعم التحولات المستمرة، وعرّف (Alipour, Idris, Ismail K arimi 2011) "المنظمة المتعلمة أنها بيئة صحية لأنها تغذي التفكير الإبداعي والمستقل وتزيد من المقدرة على إدارة التغيير وتحسين النوعية وتضمن بيئة عمل فيها درجة عالية من الالتزام وتستجيب للحاجات الإنسانية وهي الحاجة للتطور والتعلم مما يكسبهم فهماً أفضل للاداء وتنمي روح المبادرة الداخلية، وذكر "مصباح (2011) أنها "المنظمة التي تهتم بالعمل المعرفي وتعمل على تنمية قدرات العاملين بها وتهيئة البيئة المناسبة لممارسة أنشطتهم الفكرية بهدف تعزيز الإبداع والتميز في الأداء" واتفق معه (Business Dictionary 2014) أن المنظمة التي تسهم في إكساب أعضائها المعرفة وتحثهم على الابتكار ونشر ثقافة تدعم التعلم المستمر، وتشجيع المبادرات وتسمح بالأخطاء ونشر المعرفة الجديدة في جميع أنحاء المنظمة من أجل الحفاظ على البقاء والازدهار في بيئة سريعة التغيير، وعدد قهوجي وبدر (2014: 191) ثلاثة عناصر يشتمل مفهوم المنظمة المتعلمة عليها وهي: التعلم والتغيير والتحسين فالتعلم يكون من خلال كسب المعارف الجديدة، والتعلم المستمر والتعلم من الأخطاء، والتعلم من قبل كل أعضاء المنظمة، والتغيير يكون في السلوك، والعمليات المستخدمة استناداً إلى المعرفة التي تم اكتسابها، التحسين فيتضمن التحسينات في الأداء التنظيمي أخذاً للمعلومات المكتسبة واتفق معه المشعل (2013) حيث ذكر أنها "هي المنظمة التي تجعل اكتساب المعلومات وتبادلها بين العاملين ثقافة سائدة داخل المنظمة ومن ثم الاستفادة من هذه المعلومات بتحويلها إلى ممارسات جديدة تحقق أهداف المنظمة"، بعض الاستعراض لإسهامات الباحثين نجد أن: بصرف النظر عن الاختلافات الموجودة بينهم، فإنه لا يوجد تعارض جوهري بينها إذ أظهر بعضها أن المنظمة المتعلمة تهتم بحل مشكلات العمل فقط، وفي حين ركزت أخرى على أن التعلم مبني على اكتساب المعرفة الناتجة عن تصور المستقبل والاستعداد له وبالتالي أكثر من مجرد الاستجابة للبيئة بل إعادة بناء المنظمة، واهتمت أخرى بتطوير العاملين بالمنظمات من خلال ما يقومون به من مهام وواجبات التي تعد هنا أداة للتعلم، وتعزيز القدرة السلوكية والتنظيمية وهو أهم ما يميز المنظمة المتعلمة، أي أن المنظمة المتعلمة تشجع العاملين على التعلم والتطور، وتستجيب للبيئة والتغييرات بها، توفر المعرفة للعاملين بما يساهم في تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة.

مبادئ المنظمة المتعلمة (Dess, Gregoory, Eisner, 2007: 411)

- تمكين العاملين ويشمل جميع المستويات التنظيمية إذ

المتغيرات الرئيسية		المتغيرات الرئيسية	
المتغيرات الرئيسية	الممارسات الجيدة	المتغيرات الرئيسية	الممارسات الجيدة
تمكين العاملين	<ul style="list-style-type: none"> • تحرير فكر وطاقة الموارد البشرية لتحقيق الرؤية. • هيكل تنظيمي أفقي. • ثقافة تمكين العاملين سائدة. • تتيح المنظمة خلق وتجريب طرق ومداخل جديدة. • توحد أهداف العاملين مع أهداف المنظمة. • استخدام الأساليب المناسبة التي تمنح فرص التعلم. • التزام الإدارة اعتماد التغيير، التفويض، المخاطرة، التجريب. • منح الأفراد استقلالية في اتخاذ القرارات. • الاتجاه إلى الهيكل التنظيمي المفلطح. • الاستفادة من أسلوب التدريب عن بعد والتقنيات الحديثة. • هندسة وهيكلية التنظيم نتيجة الخبرة المكتسبة من التعلم. • إنشاء قواعد بيانات من خلال شبكة تضم المعارف الجديدة وخلق التعلم التعاوني. • المشاركة في نظم التعلم المفتوحة والمستمرة. • وجود نظام عالي الآلية تعتمد على تكنولوجيا المعلومات. • تشغيل شبكات بدلا من سلطات متوازية. • تشجيع المبادرات الفكرية والحفز على الجدلية الايجابية. • ترك مساحة للأفراد ليشكلوا ويعيدوا صياغة الأهداف التنظيمية العملية طبقا لاهتماماتهم. • تحمل أعباء المسؤولية الاجتماعية والبيئية. • توقع المشكلات وإيجاد الحلول المسبقة لها. 	<ul style="list-style-type: none"> • التشجيع على البحث والابتكار من خلال إفساح المجال لتقديم أفكار ابتكارية. • إتاحة الفرصة للتعلم الذاتي بدلا من توفير المعلومات جاهزة. • التزود بمخرجات من المعلومات المختلفة والمتنوعة والاستفادة من التكنولوجيا. 	
بناء أنظمة لاكتساب واقتسام العلم	<ul style="list-style-type: none"> • إعادة النظر في رسالة المنظمة في ضوء تغييرات البيئة. • المرونة والسرعة في التعامل مع البيئة. • تدعيم ومساندة الجودة للخدمات المقدمة لعملاء المنظمة. • الحصول على التغذية الراجعة وامتثال فوائد نتائج التعلم. • هياكل تنظيمية مسطحة تعتمد على الفريق. • شبكة اتصالات فاعلة تعزز التعلم. • ثقافة تدعم التفويض، التجريب، تبني المخاطرة. • ثقافة التعلم المستمر، تشجيع تعلم الأفراد من التجربة. • القدرة على بناء رؤية مشتركة. • القدرة على استثماره النماذج العقلية السائدة. • البصيرة النافذة والقدرة على تحليل البيانات والمعلومات وتفسيرها. • المعرفة الشاملة لمختلف جوانب المنظمة وبيئتها ومتطلبات نشاطها. • تعظيم الاستفادة من الطاقات التكنولوجية المتجددة. • تحقيق التفاعل الاجتماعي على نحو فعال داخل المنظمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • التطوير المستمر لفرص التعلم • المشاركة في نظم التعلم المفتوحة والمستمرة مدى الحياة لخلق ودعم مجتمع المنظمة. • تنمية مناخ داخلي إيجابي في المنظمة. • توفير مؤتمرات البحث المستقبلية. • توفير الموارد اللازمة للتطوير. • إتاحة الفرصة للتعلم بالتجريب. • التعاون في المناقشات والحوار بأسلوب جماعي • مرونة عملية اتخاذ القرار. • تطوير الاستراتيجيات والسياسات، تطوير القواعد والنظم لأداء العمل. • إشراك العاملين في اتخاذ القرارات في اجتماعات دورية. • المشاركة تتم من خلال مجموعات العمل المستقلة وحلقات الجودة وبناء الفريق. • المناخ التنظيمي الشبكي. • تقبل الصراعات والمناقشات كتفاعلات مقبولة تؤدي إلى علاقات إيجابية • ثقافة المنظمة تدعم قيم الحوار والشفافية. • إزابة الحواجز النفسية للمشاركة والحوار التنظيمي الموضوعي الفاعل. • بناء أنظمة الأمان الفسيولوجي التي تهيئ الفرص للمشاركة والحوار وتبادل وجهات النظر. • تشجيع العمل الجماعي والمشاركة الإيجابية في حل المشاكل. • العمل بروح التعاون، وتقدير ما يفعله الأفراد ببيان معناه وقيمه. • إتاحة حلقات للنقاش من خلال التكنولوجيا الحديثة. • تبادل الخبرات التي يكتسبها الأفراد من خلال تعلمهم التعاوني. • خلق فريق لقيادة جهود التطوير والتجديد. • استخدام فرق من الوظائف المتداخلة لاتخاذ القرار. • الاعتماد على الشبكات التي تربط فرق العمل. 	
التحتم المنظمة مع البيئة	<ul style="list-style-type: none"> • إعادة النظر في رسالة المنظمة في ضوء تغييرات البيئة. • المرونة والسرعة في التعامل مع البيئة. • تدعيم ومساندة الجودة للخدمات المقدمة لعملاء المنظمة. • الحصول على التغذية الراجعة وامتثال فوائد نتائج التعلم. • هياكل تنظيمية مسطحة تعتمد على الفريق. • شبكة اتصالات فاعلة تعزز التعلم. • ثقافة تدعم التفويض، التجريب، تبني المخاطرة. • ثقافة التعلم المستمر، تشجيع تعلم الأفراد من التجربة. • القدرة على بناء رؤية مشتركة. • القدرة على استثماره النماذج العقلية السائدة. • البصيرة النافذة والقدرة على تحليل البيانات والمعلومات وتفسيرها. • المعرفة الشاملة لمختلف جوانب المنظمة وبيئتها ومتطلبات نشاطها. • تعظيم الاستفادة من الطاقات التكنولوجية المتجددة. • تحقيق التفاعل الاجتماعي على نحو فعال داخل المنظمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تشجيع الحوار والمناقشة • تشجيع المشاركة • تشجيع العمل 	
القيادة الإستراتيجية للتعلم	<ul style="list-style-type: none"> • إعادة النظر في رسالة المنظمة في ضوء تغييرات البيئة. • المرونة والسرعة في التعامل مع البيئة. • تدعيم ومساندة الجودة للخدمات المقدمة لعملاء المنظمة. • الحصول على التغذية الراجعة وامتثال فوائد نتائج التعلم. • هياكل تنظيمية مسطحة تعتمد على الفريق. • شبكة اتصالات فاعلة تعزز التعلم. • ثقافة تدعم التفويض، التجريب، تبني المخاطرة. • ثقافة التعلم المستمر، تشجيع تعلم الأفراد من التجربة. • القدرة على بناء رؤية مشتركة. • القدرة على استثماره النماذج العقلية السائدة. • البصيرة النافذة والقدرة على تحليل البيانات والمعلومات وتفسيرها. • المعرفة الشاملة لمختلف جوانب المنظمة وبيئتها ومتطلبات نشاطها. • تعظيم الاستفادة من الطاقات التكنولوجية المتجددة. • تحقيق التفاعل الاجتماعي على نحو فعال داخل المنظمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تشجيع المشاركة • تشجيع العمل 	

hamad, Jais, 2016 ”أنه الناتج الفردي من حيث الجودة والكمية المتوقعة من كل موظف في وظيفة معينة وذلك من خلال الدافع والإرادة والقدرة على القيام بهذه الوظيفة.

من خلال ما سبق نستنتج أن:

- الأداء الوظيفي المتميز أحد مداخل الإبداع القائم على القدرات والمهارات الفكرية والمعرفية للأفراد.

- يتوافق الأداء الوظيفي مع التوجيهات التنظيمية للمنظمة بما يحقق المنفعة القصوى لأئمن موارد المنظمة.

- يتميز بخصائص الإبداع والمشاركة بالمعرفة والمهارات والاستجابة للبيئة.

وفي ضوء ما سبق يتبني البحث هو الأداء القائم على تحقيق المنفعة من أئمن موارد المنظمة من خلال توظيف القدرات والمهارات ومعارف الموظفين، مما يجعلهم ينجزون أعمالهم بأعلى مستوى.

أبعاد الأداء الوظيفي: عدد أبوغنيم وفرج (2017: 191) أبعاد الاداء الوظيفي في الآتي:

- الكفاءة: وهي القدرة على تقليل الفاقد في الموارد المتاحة للمنظمة، وذلك من خلال الاستعمال الأمثل والمناسب للموارد وفق معايير الجودة وتحديد التكلفة، فهي تشير إلى العلاقة بين مقدار الموارد المدخلة ونتائج المخرجات وتحقيق الهدف المنشود بمعنى تحقيق أعلى منفعة مقابل أقل التكاليف (شرف الدين، 2012: 51)، فهي تشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي العامل مهامه بأقل وقت وأقل تكلفة في الجهد والمال. (العربي، 2012: 323)

- الفاعلية: وهي القدرة على تحقيق أهداف المنظمة من خلال تحسن أداء الأنشطة المناسبة، ويمكن القول بأن الفاعلية هي قدرة المنظمة بتوفير الموارد المتاحة واستعمالها لتحقيق أهداف محددة؛ أي بمعنى مدى الوصول إلى الأهداف (شرف الدين، 2012: 51) والنتائج النهائية التي تصل إليها المنظمة عند تقييمها للخدمات المقدمة (الشرشاحي، 2010: 42) وتعنى بلوغ الأهداف باستعمال ما هو متاح من موارد. (صليحه، 2010: 62)

- الجودة: تعرف الجودة بأنها تصميم عالي الأداء ينصب على جودة الخدمة المقدمة لأجل أن تتضمن خصائص وسمات عالية التفوق في الأداء واقتصادية الاستعمال والملائمة واللطفة وسهولة الدخول إلى مواقع الخدمة. (النجار ومحسن 2009: 59) وتعنى أداء الأشياء بصورة صحيحة وتسعي الإدارات إلى تقديم خدمات تتميز بالجودة المطابقة للمواصفات بما يحقق رضا الزبون إذ إنّ العميل هو الجزء الأكثر أهمية في خطة الإنتاج ويجب أن يكون هدف الجودة حاجات الزبون الحاضرة والمستقبلية.

- الوقت (سرعة إنجاز العمل): ينصرف هذا البعد إلى الوقت المستغرق في كل قسم من أقسام المنظمة من أجل إنجاز المهام الخاصة بكل قسم ويؤثر هذا البعد في كل من الإنتاجية والمرونة فيشير الوقت الطويل لانخفاض مستوى الأداء الاستراتيجي حيث يؤدي إلى عدم إمكانية تلبية خدمات العملاء في الوقت المحدد (محمود، 2013: 403)

المتغيرات الرئيسية	الممارسات الجيدة
	• توصيل رؤى متجددة لأعضاء المنظمة.
	• القدرة على إدارة الاختلافات بين الأفراد.
	• القدرة على قراءة الثقافة المحيطة.
	• دعم مجتمع المنظمة المبني على المعرفة.

إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة

مميزات المنظمات المتعلمة:

يوكّد (Skuncikiene , Balvocite and Balctunas , 2009) الشباب؛ الرفاعي؛ الروابده (2013: 119) أن المنظمة المتعلمة توفر: إتاحة الفرصة للتعليم في المنظمة للجميع بالتعاون والعمل المشترك ، الفاعلية والتفاوض في التعامل بين الأقسام في المنظمة الواحدة ، تنمية التباين الإيجابي بين الأفراد لتنشيط عملية التعلم والإبداع، تصميم الوظائف والأدوار في الهيكل التنظيمي ، القدرة على الاستجابة والتفاعل مع التغييرات البيئية، التعامل مع العاملين في الوظائف ذات الاتصال المباشر مع الجمهور على أساس أنها أدوات للرصد البيئي قادرة على تنمية الوعي والتفاعل الإيجابي إلى أقصى حد ، واتفق معهم فتحي (2015) في المزايا التي تجنيها المنظمة من تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة وهي : تحسين مستوى أداء الإدارات العليا والتنفيذية وإيجاد ميزة تنافسية قائمة على المعرفة التشاركية وتحفيز الأفراد وتحسين مستوياتهم المدعومة بالتعلم وتشجيع الابتكار والإبداع بجميع أشكاله وإيجاد مناخ تنافسي بين الأفراد المنظمة وتشجيع تبادل المعلومات والأفكار بين جميع العاملين بالمنظمة وتدعيم علاقات المنظمة بعلائها وتوفير قاعدة بيانات لحل المشكلات واعتماد قاعدة التعلم من الأخطاء وتقليل احتمالات الوقوع في الأخطاء المتكررة وتوسيع آفاق المنظمة وإدراكها لوضعها الحالي ورسم رؤيتها المستقبلية ، أما الرفاعي؛ الروابده؛ الشباب (2013: 124) فذكر أن أهم مزاياها هو تعديل سلوك العاملين بالمنظمة وإكسابهم مهارات تمكنهم من الأداء الفعال وتمكينهم من حل المشكلات التي تواجهه.

الإطار المفاهيمي للأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي: في حين عرفه الشريف (2012: 43) بأنه عبارة عن نظام متكامل يمثل أداء المورد البشري العنصر الأساسي فيه، لما يتمتع به من مهارات وقدرات لإنجاز الأنشطة والأعمال المكلف بها فهو نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين، بينما بومجان؛ الوافي؛ أقطي (2018) ذكر أنه ”ترجمة الأفكار والخطط إلى أفعال وذلك بتنفيذها بطريقة جيدة وفعالة لتحقيق الأهداف المطلوبة والتي تتطلب توافر مجموعة من العوامل التي تؤثر وتوجه سلوك الفرد من خلال الإمكانيات الفكرية والمادية في ظل وجود رغبة وإرادة لتحقيق الهدف المطلوب“، عرف السلنتي؛ دكروري؛ محمد (2018) المجهود والمهام التي يقوم بها الموظف في وظيفته بناء على تكليفه بها للوصول إلى الأهداف المحددة مع مراعاة القواعد التنظيمية للعمل وتشمل الانضباط في العمل وأداء وإنجاز المهام الوظيفية وعلاقات العمل مع الرؤساء والزملاء والولاء الوظيفي وخدمة الجمهور، أما Mo-

في الاهتمام أكثر بمهارات ومعارف وخبرات الأفراد لاستغلالها وتوظيفها في المنظمة، والحصول على الميزة التنافسية من خلال الأداء الفعال الذي يشجع على الإبداع والابتكار، وأهتم محمود (2010: 38) بأداء الفرد من خلال: أنه مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله، ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد، ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، هو المكون الرئيسي لعمليات الإنتاج أو تقديم الخدمات.

الجزء الثالث: منهجية البحث:

- أسلوب الدراسة: تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأهم ما جاء في الأدبيات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة في معرفة خصائص المنظمة المتعلمة و الأداء الوظيفي المتميز، وللحصول على المعلومات المطلوبة، واستندت الدراسة على أسلوب (دراسة الحالة) وطبقت في جامعة المنوفية، واستخدمت الاستبانة لجمع وتحليل البيانات الأولية من موظفين الجامعة في المواقع الإدارية المختلفة.

- أنواع ومصادر البيانات: بالإضافة إلى البيانات الثانوية التي تم تجميعها من الكتابات والأبحاث والدراسات السابقة والمراجع والدوريات والإصدارات الصادرة من جامعة المنوفية، التي تم الاستعانة بها لبلورة مشكلة وأسئلة البحث وصياغة الفروض، وتحديد مجتمع الدراسة، فقد تم الاعتماد على البيانات الأولية من خلال الاستبانة الموجزة للمستقيمين، كذلك قامت الباحثة بالاستفادة من المقابلات المتعمقة التي تم إجراؤها للحصول على بعض المعلومات التي تتطلبها الدراسة.

- مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في جميع موظفي جامعة المنوفية، وقد بلغ عدد الموظفين بجامعة المنوفية (8952) موظفاً وفقاً للدليل الإحصائي للجامعة 2008 - 2009، فقد تم تطوير استبانة لتجميع البيانات الأولية مع الحث المستمر من قبل الباحثة لمحاولة زيادة عدد الردود.

- عينة البحث: نظراً لكبر حجم مجتمع البحث، مما يصعب استخدام أسلوب الحصر الشامل لكافة مفرداته واعتبارات الوقت والتكلفة، كذلك لإمكانيات الباحثة وعدم قدرتها على تغطية هذا العدد المتزايد، وبالرجوع إلى جداول العينات يتضح أن حجم العينة العشوائية عند مستوى ثقة 95% وحدود خطأ مسموح به 5% لمجتمع يزيد عدده عن عشرة آلاف مفردة هو 384 مفردة، وتم توزيع 400 استمارة وتم استرداد (349) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة 87%.

- متغيرات الدراسة: اشتمل البحث على ثلاثة أنواع من المتغيرات، النوع الأول: أبعاد المنظمة المتعلمة، أما النوع الثاني: فيتمثل في الأداء الوظيفي المتميز كمتغير تابع، أما النوع الأخير من المتغيرات: فهو الخصائص الديموغرافية للمستقضي منهم (النوع - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي)، للتحقق من التمثيل الدقيق لخصائص العينة.

تصميم الاستبانة وأساليب القياس:

تكون الاستقصاء من (54) فقرة في ثلاثة أجزاء: الأول: الخصائص الديموغرافية (3) فقرات (النوع، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، وتم استخدام بعض الأسئلة المغلقة النهاية والمتعددة

- رضا العملاء: ويشمل هذا البعد كلا من العملاء الداخليين (العاملين في المنظمة) والعملاء الخارجيين (المستفيدين من خدمات المنظمة) وينصرف قياس أداء العملاء الداخليين إلى مؤشرات عدة مثل (درجة مهارة العاملين ومحافظةهم على أوقات العمل، معدل دوران العاملين...) ونجاح المنظمة ويقاس بمدى رضا العميل عنها (محمود، 2013: 402).

ووفقاً لما ذكره الزغبى (2008) فإن أبعاد الأداء الوظيفي تتمثل في ستة أبعاد هي:

- الانضباط إذ إن سلوك العاملين في المنظمة محدد بموجب مجموعة من القواعد التنظيمية والتعليمات والأنظمة التي يجب الالتزام بها من كافة العاملين في المنظمة.

- إنجاز المهام يعهد إلى العاملين في المنظمة مجموعة من الأعمال المتعلقة بطبيعة العمل ويجب على العاملين إنجاز تلك الأعمال بكفاءة وفعالية إذ إن الإنجاز يعتبر أمراً ذا أهمية لإثبات الموظفين ذاتهم من خلال المثابرة والجهد حتى يتمكنوا من الترقية والتقدم في السلم الوظيفي.

- علاقة الموظف مع الرؤساء: يخضع العاملون في المنظمة لسلطة الرؤساء وتنفيذ أوامرهم وتعليماتهم وذلك طبقاً للوائح الرسمية ولذا تأخذ العلاقة في هذه الحالة في الغالب المسار الرسمي.

- التعامل مع الزملاء يجب أن يتسم التعامل مع الزملاء بالعمل الجماعي المبني على التعاون وروح الفريق والاحترام والثقة؛ وعليه يجب أن يحسن الموظف علاقاته مع زملائه وأن يتعاون معهم في إنجاز العمل وتقديمه.

- الولاء الوظيفي يشير إلى العمل على التزام العاملين بقيم الولاء في العمل والمحافظة على أسرار وممتلكات المنظمة والعمل على بذل قصارى جهودهم لتحقيق أهداف المنظمة، وهذا يساعد على إقامة علاقات عمل طيبة ويقلل من حالات الصراع والشعور بالاغتراب مما يساهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

- خدمة الجمهور إذ إن الإعداد الجيد الذي يقوم به العاملون داخل المنظمة لخدمة الجمهور يتم من خلال التركيز على تطوير الأداء في مجالات جودة الخدمة بطبيعتها سرعة أدائها وزيادة رضا الجمهور وهم يسعون إلى تقديم أفضل الخدمات ويركزون على تحسينها وتطويرها لتحقيق توقعات الجمهور.

أهمية الأداء الوظيفي:

يساهم الأداء في تحديد مدى قدرة المنظمة على استثمار القدرات الكامنة، وتوظيف الطموحات والمهارات والمعارف لدى العاملين، لأن الأداء هو المقياس لقدرة ودافعية الفرد تجاه عمله، خلق ميزة تنافسية للمنظمة من خلال الابتكار والإبداع في الأداء، كذلك تخفيض التكاليف وترشيد النفقات، رفع مستوى الجودة في مدخلات ومخرجات العملية الإنتاجية، تحديد نقاط القوة والضعف لدى العاملين، إيجاد نظم ترقيات ومكافآت وأجور وحوافز، تحقيق أهداف المنظمة ومدى إشباع حاجات الفرد وأهدافه. فائق (2019) ، بينما ركز بومجان & الوافي & أقطي (2018) على المنظمة من خلال مساهمته في تحديد مدى استغلال المنظمة لإمكانياتها ومواردها بشكل جيد لأن الأداء هو محصلة تلك القدرات، ويساهم

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (2) أن قيم معامل الثبات لأبعاد المنظمة المتعلمة تراوحت بين (893. - 930)، كما تراوحت قيم معامل الثبات لأبعاد الأداء الوظيفي المتميز بين (888. - 920)، وجميع القيم أكبر من المقياس المتعارف عليه للثبات (60%)، ويدل ذلك على ثبات عالٍ وصدق للاستبيان، وصحة البيانات.

ثانياً: توصيف مجتمع الدراسة

جدول رقم (3)

الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة البحث			
المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	242	69.3%
	أنثى	107	30.7%
سنوات الخبرة	من 5-10 سنوات	-	-
	من 11-20 سنة	102	29.2%
	من 21-26 سنة	156	44.7%
	أكثر من 26 سنة	91	26.1%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	206	59.0%
	دبلوم	128	36.7%
	ماجستير	15	4.3%

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

● النوع: أغلبية عينة الدراسة كانت من الذكور، فقد بلغ عددهم (242) وبنسبة 69.3% من مجموع العينة الكلية، في حين بلغ عدد الإناث (107) بنسبة 30.7%.

● سنوات الخبرة: شكلت الفئة من 11 سنة إلى 20 سنة نسبة 29.2%، تلتها من 21 سنة إلى 26 سنة نسبة 44.7%، وهاتان الفئتان تشكلان النسبة العظمى من أفراد عينة الدراسة، تلا ذلك فئة أكثر من 26 سنة بنسبة 26.1% ويأتي أخيراً فئة من 5 إلى 10 سنوات حيث لم تسجل أي مفردات، مما يدل على أن أغلبية مجتمع الدراسة لديهم خبرة عالية في العمل الإداري، وقد يرجع ذلك أيضاً لعدم توظيف موظفين جدد في السنوات الأخيرة بالجامعة.

● المؤهل العلمي: تكونت أغلبية عينة الدراسة من الأفراد الذين يحملون (بكالوريوس) وبنسبة 59.0%، تلاها الأفراد الحاصلين على (دبلوم) بنسبة 36.7%، مما يدل على حرص الجامعة على توظيف الدرجات العلمية الأعلى، وأخيراً حصلت نسبة حاملي الماجستير على نسبة (4.3%) وتعزى إلى أن أفراد العينة من الموظفين من حملة الماجستير كانت نسبتهم أقل بناءً على عدم وجود وقت كاف للموظف لإتمام دراسة الماجستير.

الاستجابات ، الثاني: المنظمة المتعلمة وخصائصها ويشمل على 7 محاور: إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر: يتضمن (5) فقرات ، تشجيع الحوار والاستفسار: يتضمن (4) فقرات ، تشجيع التعاون والعمل الجماعي: يتضمن (6) فقرات ، إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم يتضمن (4) فقرات ، تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة: يتضمن (5) فقرات ، ربط الجامعة بالبيئة الخارجية: يتضمن (6) فقرات، القيادة الإستراتيجية الداعمة للتعليم: يتضمن (5) فقرات ، الثالث: الأداء الوظيفي المتميز يتضمن (16) فقرة، والتي تم تحديدها في 3 محاور، الكفاءة: يتضمن (6) فقرات، الجودة: يتضمن (5) فقرات، الإبداع : يتضمن (5) فقرات، وقامت الباحثة بالاستفادة من الدراسات السابقة ومنها: باشيوة (2017) ؛ أبو غنيم & فرج (2017) وتم الاعتماد على السؤال متعدد المحتوى لقياس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة .

أساليب تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة: الإحصاء الوصفي، معامل الارتباط ألفا، تحليل الارتباط، تحليل الانحدار، اختبار F، وت، أسلوب تحليل التباين أحادي اتجاه، اختبار F (إدريس (2012).

الجزء الرابع: الدراسة الميدانية:

تقييم الاعتمادية للمقاييس المستخدمة في البحث

- صدق أداة الدراسة: تم التأكد باستخدام الصدق الظاهري بعرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص للتأكد من سلامة الفقرات وشموليتها ومدى وضوح صياغتها وتنوع المحتوى؛ ووفقاً لذلك تم إعادة صياغة بعض العبارات وبلغ عدد العبارات في صورتها النهائية (35) فقرة.

- ثبات أداة الدراسة: للتأكد من درجة الاعتمادية في المقاييس المستخدمة، وتقليل أخطاء القياس العشوائي، وزيادة الثبات في المقاييس المستخدمة، تم استخدام أسلوب ألفا كرو نباخ.

جدول رقم (2)

درجة الاعتماد على النتائج المحققة من قائمة الاستقصاء باستخدام معامل الثبات

أبعاد الدراسة	أبعاد الدراسة	العدد	معامل الثبات
إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر	5	893.	
تشجيع الحوار والاستفسار	4	913.	
تشجيع التعاون والعمل الجماعي	6	928.	أبعاد المنظمة المتعلمة تحتوي على الاسئلة من X4-x35
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	4	921.	
تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة	5	915.	
ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	6	928.	
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم	5	930.	
القيمة الإجمالية ألفا المنظمة المتعلمة	7	914.	
الكفاءة	6	888.	أبعاد الأداء الوظيفي المتميز x36-x51
الجودة	5	920.	
الإبداع	5	920.	
القيمة الإجمالية ألفا الأداء المتميز	3	886.	

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

أولا تصورات المبحوثين في جامعة المنوفية للمتغير المستقل

جدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لأبعاد المنظمة المتعلمة بجامعة المنوفية

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية النسبية	مستوى الأهمية
البعد الأول: إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر					
1	تدعم الجامعة الموظفين بأحدث التقنيات لممارسة أنشطة التعلم المستمر	2.5358	1.49981	3	قليلة
2	توفر الجامعة دورات تدريبية للموظفين لتطوير مهاراتهم وخبراتهم	2.6160	1.19452	1	متوسطة
3	تكافئ الجامعة الموظفين على تعلمهم أشياء جديدة لتحسين كفاءتهم	2.5530	1.24368	2	قليلة
4	ينظر للمشكلات بوصفها فرصا للتعلم	2.4126	1.14794	6	قليلة
5	تحدد المهارات اللازمة لا نجاز المهام المستقبلية وتطوير الأداء	2.4470	1.09107	5	قلية
	إجمالي المحور الأول	2.5129	1.04121	4	قليلة
البعد الثاني: تشجيع الحوار والاستفسار					
6	تشجع الجامعة الموظفين على الحوار الفعال وتقبل النقد البناء	2.3324	1.24273	5	قليلة
7	تستحدث الجامعة قنوات اتصال مفتوحة بين الموظفين	2.4155	1.18268	4	قليلة
8	تتيح الجامعة للموظفين تبادل المعلومات فيما بينهم بصراحة وشفافية	2.5473	1.23464	1	قليلة
9	يشجع الموظفون على إثارة الأسئلة فيما بينهم	2.4957	1.24481	2	قليلة
	إجمالي المحور الثاني	2.4477	1.09250	3	قليلة
البعد الثالث: تشجيع التعاون والعمل الجماعي					
10	تشكل الجامعة فرقا متنوعة للعمل الجماعي من مستويات تنظيمية متعددة	2.3840	1.27143	6	قليلة
11	تنظم الجامعة اجتماعات دورية لفرق العمل لتبادل الخبرات	2.4269	1.15891		قليلة
12	تحفز الجامعة العمل بروح الفريق	2.5358	1.19241	3	قليلة
13	تدعم الجامعة العلاقات الانسانية بالموظفين لتعزيز التعلم الجماعي	2.5501	1.19671	1	قليلة
14	يساعد الموظفون بعضهم البعض على التعلم وتبادل الخبرات	2.4900	1.16857	4	قليلة
15	تسود ثقافة الاستفسار والحوار البناء بين الموظفين	2.5444	1.21835	2	قليلة
	إجمالي المحور الثالث	2.4885	1.02974	5	قليلة
البعد الرابع: إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم					
16	تستخدم الجامعة التكنولوجيا لنشر المعرفة بين موظفيها	2.3496	1.37230	4	قليلة
17	تمكن الجامعة الموظفين من الحصول على المعلومات بسرعة وسهولة	2.4814	1.20955	3	قليلة
18	تستخدم الجامعة نظم للاتصالات المتبادلة بين الموظفين	2.5129	1.26308	2	قليلة
19	توفر الجامعة وصفا مكتوبا يحدد خطوط السلطة وقنوات الاتصال المعمول بها	2.5501	1.18706	1	قليلة
	إجمالي المحور الرابع	2.4735	1.13344		قليلة

البعد الخامس: تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية النسبية	مستوى الأهمية
20	تؤكد الجامعة على قيم المسؤولية المشتركة لتحقيق الرؤية والرسالة والأهداف	2.3696	1.33404	5	قليلة
21	تسمح الجامعة للموظفين بتقديم خيارات متعددة لتنفيذ مهام العمل	2.5043	1.18084	4	قليلة
22	تهتم الجامعة بالمبادرات الفردية والجماعية المقدمة من الموظفين	2.5960	1.26631	1	قليلة
23	تدعم الجامعة جهود الموظفين لتحقيق أفضل الممارسات في الأداء الجامعي	2.5215	1.22132	2	قليلة
24	تمكن الجامعة من التحكم بالموارد التي يحتاجونها لإنجاز أعمالهم	2.5215	1.19757	3	قليلة
	إجمالي المحور الخامس	2.5026	1.07239		قليلة
البعد السادس: ربط الجامعة بالبيئة الخارجية					
25	تشجع الجامعة الموظفين على احترام وجهات نظر المستفيدين	2.3553	1.36030	6	قليلة
26	تستفيد الجامعة من الخبرات والكفاءات العلمية للموظفين في حل المشكلات	2.5072	1.25629	4	قليلة
27	تهتم الجامعة بمعرفة أثر قراراتها في معنويات الموظفين	2.5444	1.26464	2	قليلة
28	توفر الجامعة ثقافة تنظيمية عالية للموظفين للتكيف مع المتغيرات الخارجية	2.5387	1.28063	3	قليلة
29	تشجع الجامعة الموظفين على الحصول على إجابات ومعلومات من الإدارات المختلفة	2.4986	1.22621	5	قليلة
30	تشجع الجامعة الموظفين على العمل بمبدأ شمولية التفكير عند حل المشكلات	2.5673	1.25907	1	قليلة
	إجمالي المحور السادس	2.5019	1.09254		قليلة
البعد السابع: القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم					
31	تدعم القيادة الموظفين في الحصول على فرص التدريب	2.4183	1.38228	6	قليلة
32	تفوض الجامعة الموظفين سلطات تتناسب مع مسؤولياتهم	2.5158	1.23312	4	قليلة
33	تهتم الجامعة بالتطوير المؤسسي بهدف تعزيز المركز التنافسي للجامعة	2.5186	1.29002	3	قليلة
34	يبحث المدبرون باستمرار عن الفرص للتعليم	2.5244	1.25149	2	قليلة
35	يشرك المدبرون الموظفين بالمعلومات المحدثة باستمرار	2.5817	1.19014	1	قليلة
	إجمالي المحور السابع	2.5117	1.12311	5	قليلة

المصدر : من إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المتعلقة بأبعاد المنظمة المتعلمة المتمثلة بالفقرات (1-35)، وتم الترتيب تنازليا من الأعلى إلى الأدنى حسب الأهمية النسبية، وقد تبين بأن إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر كانت الأعلى وبمتوسط (2.5129)،

والاستفسار السائدة بالجامعة وبمتوسط (2.4477) وربما يرجع ذلك لمركزية القرارات وعدم المشاركة في صنعها، وأن أفراد عينة الدراسة يقرون بوجود أبعاد المنظمة المتعلمة بدرجة ضعيفة، وأن موظفي الجامعة يشعرون بالروتين في أداء الأعمال وأن المناخ التنظيمي غير محفز على الابتكار والإبداع في العمل، مما يتطلب بذل مزيد من الجهد من قبل قيادات الجامعة لدعم التعلم التنظيمي وتمكين الموظفين والاستماع لوجهات نظرهم من خلال العمل التعاوني وإنشاء نظام لدعم التدريب والتعلم ونشر المعرفة، ودعم القدرات الوظيفية بالإعداد الجيد بما يتناسب مع التحديات الحالية، وتتفق هذه النتائج مع أبو العلاء (2017)، ودراسة محمد وآخرون، 2016 & دراسة السيد وآخرون 2018 & دراسة رمضان، 2018

وربما يرجع ذلك إلي أهمية التعلم من خلال آليات جماعية، وجاء القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم في المرتبة الثانية وبلغ المتوسط (2.5117) إذ لدى العاملين رغبة أن تشاركهم القيادات في المعرفة التي لديهم واتخاذ القرارات، وجاءت في المرتبة الثالثة تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة وبمتوسط (2.5026) نظرا لعدم المشاركة في صنع القرار أو التفويض، تلتها ربط الجامعة بالبيئة الخارجية في المرتبة الرابعة وبمتوسط (2.5019)، تلتها تشجيع التعاون والعمل الجماعي بمتوسط (2.4885) في المرتبة الخامسة، ثم إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم بمتوسط (2.4735) وربما يرجع ذلك لعدم توفر تغذية راجعة بعد التدريب وعدم وجود مقاييس واضحة لتقييم الأداء والرغبة في وجود نظام تعلم لتبادل المعارف بينهم، وأخيرا جاءت تشجيع الحوار

التحليل الوصفي لأبعاد الأداء الوظيفي المتميز:

جدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لأبعاد الأداء الوظيفي المتميز

م	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	ترتيب الأهمية النسبية	مستوى الأهمية
الكفاءة					
36	لدى الموظفين معرفة بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم	2.2206	1.45232	6	قليلة
37	قدرة الموظفين على إنجاز العمل بكفاءة	2.5587	1.19391	5	قليلة
38	تسعي الجامعة الي تبني الأساليب الكفيلة لتطوير كفاءة العمليات	2.6218	1.19635	3	متوسطة
39	تحرص الجامعة على إدارة مواردها بشكل متميز عن المنافسين	2.6074	1.19050	4	متوسطة
40	يحرص الموظفون على استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفاعلية	2.6304	1.18336	2	متوسطة
41	يستخدم الموظفون التقنيات الحديثة لضمان سرعة تقديم الخدمات	2.6991	1.25191	1	متوسطة
	إجمالي بعد الكفاءة	2.5564	99937.		قليلة
الجودة					
42	إمكانية الموظفين على الإبداع وتقديم الأفكار والمقترحات	2.2808	1.31140	6	قليلة
43	قدرة العاملين على الأداء مهامهم الوظيفية طبقا لمعايير الجودة	2.4097	1.22052	5	قليلة
44	إمكانية الموظفين على فهم واستيعاب المعلومات	2.5559	1.23893	1	قليلة قليلة
45	تطبق الجامعة معايير ومواصفات الجودة	2.5473	1.20877	2	قليلة
46	التزام الموظفين والتقيد بأنظمة وقوانين العمل	2.5186	1.20479	3	قليلة
	إجمالي بعد الجودة	2.4625	1.07655	4	قليلة
الإبداع					
47	تتمتع الجامعة بثقافة تنظيمية تساعد على الإبداع والابتكار والمبادرة	2.3037	1.34100	5	قليلة
48	تحرص الجامعة على تحقيق التفوق الدائم على المنافسين من خلال الإبداع	2.4871	1.13106	3	قليلة
49	تتبنى الجامعة الأفكار الإبداعية التي يقدمها الموظفون لمواجهة مشكلات العمل	2.5645	1.27058	2	قليلة
50	يحرص الموظفون على اكتساب مهارات جديدة في العمل	2.4842	1.22845	4	قليلة
51	يملك الموظفون مهارات متعددة تجعلهم قادرين على أداء أكثر من وظيفة	2.6103	1.24453	1	متوسطة
	إجمالي بعد الإبداع	2.4900	1.08397		قليلة

المصدر : إعداد الباحثة في ضوء نتائج التحليل الإحصائي

ويقرون بوجود أبعاد الأداء الوظيفي المتميز بدرجة ضعيفة، مما يتطلب بذل مزيد من الجهد من قبل القيادات بالجامعة وإدارة الموارد البشرية في مجال الاستفادة من القدرات الفكرية للموظفين ومحاولة تحسين جودة الخدمة المقدمة في ظل المنافسة الشديدة لتحقيق ميزة تنافسية للجامعة.

مناقشة نتائج صيغة فروض البحث

أولا مناقشة نتائج الفرض الأول

تنص الفرضية على «توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين استجابات موظفي جامعة المنوفية في مدى تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة»، وفيما يلي نتائج

قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الأداء الوظيفي المتميز والمتمثلة بالفقرات (36 - 51)، تم الترتيب تنازليا من الأعلى إلى الأدنى حسب الأهمية، وقد تبين بأن بعد الكفاءة في استخدام موارد الجامعة كانت الأعلى وبمتوسط (2.5564)، وقد يرجع ذلك إلي استخدام الموظفين للموارد المتاحة أحسن استخدام لتحقيق الأهداف، وجاء بعد الإبداع في المرتبة الثانية وبلغ المتوسط (2.4900)، وتفسر الباحثة ذلك لاهتمام الجامعة بالحصول على تصنيف عالمي متقدم بين الجامعات من خلال الاهتمام بأفكار الموظفين، وأخيرا بعد الجودة وبمتوسط (2.4625)، مما يستلزم من القيادات شرح آليات العمل وفقا لمعايير الجودة وتوفير دليل تنظيمي يشرح ذلك،

اختبار الفرضية.

مناقشة نتائج الفرض الثاني

تنص الفرضية على «توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين استجابات موظفي جامعة المنوفية في مدى تحقيق الأداء الوظيفي المتميز»، وفيما يلي نتائج اختبار الفرضية.

جدول (7)

اختبار T للفروق بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول الأداء الوظيفي المتميز بجامعة المنوفية

أبعاد الأداء	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	الدلالة
الكفاءة		2.5564	.99937	47.787	.000
الجودة	349	2.4625	1.07655	42.732	.000
الإبداع		2.4900	1.08397	42.913	.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يوضح الجدول نتيجة اختبار T للفروق بين استجابات موظفي الجامعة أن هذه الفروق معنوية إذ قيمة مستوي الدلالة لكل بعد أقل من مستوي المعنوية المفترض (0.05)، وهذا يدل على وجود اختلافات جوهرية في استجابات موظفي الجامعة لبعدها الأداء الوظيفي المتميز، كذلك نجد نتائج قيم المتوسطات لبعدها الكفاءة كانت الأعلى مما يدل على حرص الموظفين على استخدام موارد الجامعة بكفاءة. يتضح من ذلك صحة وقبول الفرض الثاني.

مناقشة نتائج الفرض الثالث:

تنص الفرضية على «يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على أبعاد الأداء الوظيفي المتميز لكل بعد منفرد بجامعة المنوفية»، وفيما يلي نتائج اختبار الفرضية.

جدول (8)

نتائج العلاقات التبادلية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة لموظفي جامعة المنوفية

أبعاد المنظمة المتعلمة وأبعاد الأداء الوظيفي	إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر	تشجيع الحوار والاستفسار	تشجيع التعاون والعمل الجماعي	إنشاء أنظمة للمشاركة والمعرفة والتعلم	تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة	ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	القيادة الاستراتيجية للتعليم	الكفاءة	الجودة	الإبداع
إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر	1	**596.	**554.	**589.	**570.	**561.	**480.	**361.	**350.	**392.
تشجيع الحوار والاستفسار	**596.	1	**738.	**620.	**587.	**567.	**475.	**328.	**334.	**421.
تشجيع التعاون والعمل الجماعي	**554.	**738.	1	**714.	**639.	**599.	**468.	**328.	**361.	**427.
إنشاء أنظمة للمشاركة والمعرفة والتعلم	**589.	**620.	**714.	1	**721.	**637.	**558.	**346.	**347.	**431.

أبعاد المنظمة المتعلمة وأبعاد الأداء الوظيفي	إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر	تشجيع الحوار والاستفسار	تشجيع التعاون والعمل الجماعي	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة	ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم	الكفاءة	الجودة	الإبداع
تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة	000.	000.	000.	000.	1	000.	000.	**337.	**337.	**404.
Pearson Correlation	000.	000.	000.	000.	000.	000.	000.	000.	000.	000.
.Sig	000.	000.	000.	000.	000.	000.	000.	000.	000.	000.

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	قيمة T	مستوى المعنوية
ربط الجامعة بالبيئة الخارجية	.135	1.865	.063
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم	.262	4.348	.000
معامل الارتباط	501a.		
معامل التحديد المتعدد R2	251.		
قيمة F	16.365		
مستوى المعنوية لاختبار F	000a.		
الدلالة الاحصائية	معنوي		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول أن قيمة معامل التحديد 0.251 تعني أن هذا النموذج المتمثل في أبعاد المنظمة المتعلمة السبعة يستطيع تفسير التباين والتغيير في المتغير التابع بمقدار 25 %، وكانت مستوي المعنوية لمعاملات الانحدار معنوية لأنها أقل من 0.05، وكانت قيم معاملات نموذج الانحدار أن القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم لها التأثير الأكبر على الكفاءة فقد سجلت أعلى معامل انحدار 262.

معادلة الانحدار = 1.209 + 120. للبعد الأول + 024. للبعد الثاني + 045. للبعد الثالث + 005. للبعد الرابع - 053. للبعد الخامس + 135. للبعد السادس + 262. للبعد السابع

اختبار الفرض الفرعي الثاني للفرض الثالث

تنص الفرضية على «يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على الجودة المتميزة لموظفي جامعة المنوفية»، وفيما يلي نتائج اختبار الفرضية.

جدول رقم (10)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد المنظمة المتعلمة على المتغير التابع (بعد الجودة)

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	قيمة T	مستوى المعنوية
الثابت	1.030	6.520	.000
إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر	.123	1.820	.070
تشجيع الحوار والاستفسار	.017	.226	.822
تشجيع التعاون والعمل الجماعي	.155	1.801	.073

أكدت النتائج بالجدول رقم (8) على وجود علاقات تبادلية قوية فقد جاءت معنوية عند مستوى معنوية (0.01) بين أبعاد المنظمة المتعلمة كمتغيرات مستقلة وأبعاد الأداء الوظيفي المتميز لكل بعد منفرد بجامعة المنوفية كمتغيرات تابعة، وقد تم قياسه من خلال معامل ارتباط بيرسون، وقد وجدت أن بعد إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم مرتبطة ارتباط طردى قوي مع بعد الجودة، أما تشجيع التعاون والعمل الجماعي فمرتبطة ارتباط طردى قوي مع بعد الإبداع، أما تشجيع الحوار والاستفسار فمرتبطة ارتباط طردى قوي مع بعد الإبداع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد لقياس تأثير كل بعد من أبعاد المنظمة المتعلمة على أبعاد تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي جامعة المنوفية، وقد أكدت النتائج بالجدول السابق على وجود علاقات ارتباطية طرية متوسطة إذ جاءت جميعها معنوية عند مستوي معنوية (0.01) بين (المتغيرات المستقلة) مع (المتغيرات التابعة)، وقد وجدت أن بعد (الكفاءة والجودة والإبداع) مرتبط ارتباط طردى متوسط بدرجة أعلى مع بعد القيادة الداعمة للتعليم، مما يدل على إحساس الباحثين بأهمية دور القيادات بالجامعة في تسهيل التعلم.

اختبار الفرض الفرعي الأول للفرض الثالث.

تنص الفرضية على «يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على الكفاءة المتميزة لموظفي جامعة المنوفية»، وفيما يلي نتائج اختبار الفرضية.

جدول رقم (9)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد المنظمة المتعلمة على المتغير التابع (بعد الكفاءة)

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار B	قيمة T	مستوى المعنوية
الثابت	1.209	8.388	.000
إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر	.120	1.944	.053
تشجيع الحوار والاستفسار	.024	.345	.730
تشجيع التعاون والعمل الجماعي	.045	.571	.569
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	.005	.066	.947
تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة	-.053	-.729	.466

مستوي المعنوية	قيمة T	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
.000	4.137	.265	القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم
	535a.		معامل الارتباط
	286.		معامل التحديد المتعدد R2
	19.534		قيمة F
	000a.		مستوي المعنوية لاختبار F
	معنوي		الدلالة الاحصائية

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

يتضح أن قيمة معامل التحديد 286 تعني أن هذا النموذج المتمثل في أبعاد المنظمة المتعلمة السبعة يستطيع تفسير التباين والتغيير في المتغير التابع (بعد الإبداع) بمقدار 22%، وكانت مستوي المعنوية لمعاملات الانحدار لبعيد القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم أنها معنوية لأنها أقل من 0.05، وكانت قيم معاملات نموذج الانحدار أن القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم لها التأثير الأكبر على الكفاءة إذ سجلت أعلى معامل انحدار 286. معادلة الانحدار النموذج = 0.857 + 0.094 للبعد الأول + 0.103 للبعد الثاني + 0.129 للبعد الثالث + 0.075 للبعد الرابع + 0.018 - للبعد الخامس + 0.028 - للبعد السادس + 0.265 للبعد السابع

مناقشة نتائج الفرض الرابع

تنص الفرضية على «يوجد تأثير جوهري بين أبعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة وبين أبعاد الأداء الوظيفي المتميز مجتمعة لموظفي جامعة المنوفية»، وفيما يلي نتائج اختبار الفرضية.

جدول رقم (12)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة على المتغير التابع أبعاد الأداء الوظيفي المتميز مجتمعة

مستوي المعنوية	قيمة T	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
.000	8.357	1.090	الثابت
.000	11.488	.567	أبعاد المنظمة المتعلمة
	a .525		معامل الارتباط
	.276		معامل التحديد المتعدد R2
	131.981		قيمة F
	a .000		مستوي المعنوية لاختبار F
	معنوي		الدلالة الاحصائية

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

نجد أن معامل التحديد للمتغير المستقل أبعاد المنظمة المتعلمة مجتمعة يفسر (276.%) من التغير الكلي للمتغير التابع أبعاد الأداء الوظيفي المتميز، وأشارت النتيجة وجود تأثير معنوي على المتغير التابع، وكذلك قيمة F كانت معنوية مما يدل على جودة تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

معادلة الانحدار أبعاد الأداء الوظيفي المتميز = 1.090 + 0.567 أبعاد المنظمة المتعلمة

مستوي المعنوية	قيمة T	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
.991	.011	.001	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم
.908	-.115-	-.009-	تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة
.970	-.037-	-.003-	ربط الجامعة بالبيئة الخارجية
.000	4.370	.289	القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم
	476a.		معامل الارتباط
	226.		معامل التحديد المتعدد R2
	14.233		قيمة F
	000a.		مستوي المعنوية لاختبار F
	معنوي		الدلالة الاحصائية

المصدر : نتائج التحليل الإحصائي

يتضح أن قيمة معامل التحديد 0.226 تعني أن هذا النموذج المتمثل في أبعاد المنظمة المتعلمة السبعة يستطيع تفسير التباين والتغيير في المتغير التابع (بعد الجودة) بمقدار 22 %، وكانت مستوي المعنوية لمعاملات الانحدار لبعيد القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم أنها معنوية لأنها أقل من 0.05، وكانت قيم معاملات نموذج الانحدار أن القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم لها التأثير الأكبر على الكفاءة فقد سجلت أعلى معامل انحدار 289. معادلة الانحدار = 1.030 + 123 للبعد الأول + 0.017 للبعد الثاني + 0.155 للبعد الثالث + 0.001 للبعد الرابع + 0.009 - للبعد الخامس + 0.003 - للبعد السادس + 0.289 للبعد السابع

اختبار الفرض الفرعي الثالث للفرض الثالث

تنص الفرضية على «يوجد تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على الإبداع المتميز لموظفي جامعة المنوفية»، وفيما يلي نتائج اختبار الفرضية.

جدول رقم (11)

تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد المنظمة المتعلمة على المتغير التابع (بعد الإبداع)

مستوي المعنوية	قيمة T	معامل الانحدار B	المتغيرات المستقلة
.000	5.613	.857	الثابت
.152	1.434	.094	إيجاد فرص مناسبة للتعليم المستمر
.156	1.423	.103	تشجيع الحوار والاستفسار
.122	1.550	.129	تشجيع التعاون والعمل الجماعي
.314	1.008	.075	إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم
.814	.236	.018	تمكين الموظفين من رؤية جماعية مشتركة
.715	-.366-	-.028-	ربط الجامعة بالبيئة الخارجية

النتائج والتوصيات :

أولاً : نتائج الدراسة

- توجد موافقة ذات دلالة إحصائية على أن أفراد العينة يقرون بتوافر أبعاد المنظمة المتعلمة بدرجة ضعيفة، وتوجد فروق بينهم في تحديد الأبعاد أكثر تطبيقاً.
- توجد موافقة ذات دلالة إحصائية على أن أفراد العينة يقرون بتوافر الأداء الوظيفي المتميز بدرجة ضعيفة، وتوجد فروق بينهم في تحديد الأبعاد أكثر أهمية وتطبيقاً.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير جوهري ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المنظمة المتعلمة و الأداء الوظيفي.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على الكفاءة المتميزة لموظفي جامعة المنوفية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على جودة الاداء لموظفي جامعة المنوفية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير جوهري لأبعاد المنظمة المتعلمة على إبداع موظفي جامعة المنوفية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر دال إحصائياً بين أبعاد المنظمة المتعلمة ومجموعة أبعاد الأداء الوظيفي المتميز مجموعة لموظفي جامعة المنوفية.

ثانياً: التوصيات

التوصية	آليات التنفيذ
التطوير المستمر لفرص التعلم	الاهتمام بتكوين وتعليم المورد البشري بناء على الاحتياجات الحقيقية للموظفين
تشجيع الحوار والمناقشة	زيادة الدعم المعرفي والوجداني من الإدارة للموظفين، من خلال انسياب المعلومات والقرارات وآليات التنفيذ، وتكثيف الدورات التدريبية.
تشجيع المشاركة والتعلم من فرق العمل	زيادة مشاركة العاملين في صنع القرارات والاستماع لوجهات نظرهم
تمكين العاملين نحو رؤية جماعية	الاهتمام بتكوين فرق فعالة لحل مشكلات العمل وتقريب الموظفين من بعضهم البعض.
بناء أنظمة لالاكتساب العلم	تهيئة بيئة العمل لتسمح للموظفين بتعزيز وتحسين التعلم وخبرتهم بالعمل
التحام المنظمة مع البيئة	تكثيف الدورات التدريبية، تشجيع المبادرات من الموظفين
القيادة الاستراتيجية للتعلم	توفير مناخ من الاستقلالية في طرق العمل مما يسمح للموظفين بخلق مناخ خاص بهم
	تشجيع المبادرة وتطبيق الأفكار والحلول التي يقترحها الموظفون لرفع كفاءة بيئة العمل
	بناء علاقات صحية بين الموظفين والإدارة، والاستماع لوجهات النظر، وتطبيق ديمقراطية الإدارة.

التوصية	آليات التنفيذ
تحسين الأداء الوظيفي	الاهتمام بتكوين ثقافة تنظيمية داعمة لتحسين الأداء ، الاهتمام بوضع معايير لتقييم الأداء الوظيفي المتميز ونشرها بين الموظفين.
	وضع حوافز للمبدعين ومعايير للتقييم، قيام إدارة الجامعة بتوفير مناخ تنظيمي محفز على الإبداع من خلال سياسة الباب المفتوح ومكافأة الموظفين المتميزين.

المراجع العربية

- أبو حشيش، بسام محمد ومرتجي ، زكي رمزي. (2011). مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الاقصي من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة الجامعة الاسلامية ، 19(2)، 397 – 438.
- أبو العلا، ليلي محمد حسني. (2017). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة وفق مقياس DLOQ في كلية التربية للبنات بجامعة الطائف من وجهة نظر الموظفات. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 1(18)، 445 – 487.
- أبو غنيم، أزهار؛ ونعمة، فرج؛ وزهراء جعفر. (2017). اعتماد استراتيجية إعادة الهيكلة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي – دراسة حالة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 14(2)، 198.
- باشيوة، حسين. (2017). الأدوار المرتقبة من تبني استراتيجية إدارة الجودة الشاملة في إدارة التميز المؤسسي على مستوى الجامعات الجزائرية. المجلة العربية للجودة والتميز، 4(1)، 118.
- بومجان، عادل؛ والوافي، خالد؛ وأقطي، جوهرة. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا. مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيصر بسكرة، (2)، 121 – 143.
- جاد، حاتم فرغلي. (2018). تصور مقترح لإمكانية تطبيق معايير المنظمة المتعلمة بجامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة التربوية، 56، 127 – 256.
- الحيلة، أمال عبد المجيد. (2014). أثر المكون المجتمعي لمنظمات التعلم في تحقيق التميز المؤسسي من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة منهور، 3(5)، 436 – 409.
- إدريس، ثابت عبد الرحمن. (2012). بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض. الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
- الذياب، سعود زياب. (2014). مدى توافر متطلبات المنظمة المتعلمة ومجالات تطبيقها بالكلية التقنية بالخرج. (رسالة ماجستير غير منشورة) – جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. كلية العلوم الاجتماعية والإدارية ، قسم العلوم الإدارية.
- الرفاعي، محمد نايف؛ والروابدة ، محمد علي؛ والشياح، أحمد محمد حسني. (2013). مستوى تطبيق المنظمة المتعلمة ومعوقاتها كما يراها العاملون في المؤسسات العامة الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 1(9)، 119 – 158.
- رمضان، عصام. (2014). مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر العاملين فيها. مجلة النجاح للأبحاث والعلوم

- الإنسانية، 10(28)، 2373-2410.
- تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 6(36).
- محمد، سمر مصطفى محمد. (2016). متطلبات تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في إدارة الجامعة المصرية: دراسة ميدانية على جامعة بنها. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بنها، كلية التربية.
- محمود، محمود فتحي. (2010). المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي. (رسالة ماجستير في العلوم الإدارية)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- محمود، محمد مصطفى. (2013). إعادة الهيكلة الإدارية للشركات. الجزء الأول، مصر: دد.
- المشعل، نورة حمد إبراهيم. (2013). تصور مقترح لتطبيق التعلم التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية للبنات في المملكة العربية السعودية. (رسالة دكتوراة غير منشورة).
- النجار، صباح مجيد ومحسن، عبد الكريم. (2009). إدارة الإنتاج والعمليات، ط3، الأردن: دار وائل للنشر.
- الإنسانية، 10(28)، 2373-2410.
- سلمي، عطوات؛ وأمينة، طريف؛ وحزمة، بن قرينة. (2016). أثر تبني الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لعينة من رؤساء المصالح في قطاع التعليم العالي. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، 10(10)، 51-66.
- السلنتي، لمياء السعيد؛ وذكورري، مني إبراهيم؛ ومحمد، سلوي محمد حسين. (2018). أثر المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات دمياط. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 3(9)، 80-112.
- السيد، هدي سعد؛ ويوسف، يحي إسماعيل؛ وعمارة، رامي نجاح عبد اللطيف. (2018). واقع توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في الجامعات المصرية. مجلة كلية التربية، 2(70)، 227-260.
- الشرشاحي، رحيم حاتم. (2010). العلاقة بين آليات الحاكمية وأداء المستشفى الخاص دراسة تطبيقية في المستشفيات العراقية الأهلية. (بحث الدبلوم العالي في إدارة المستشفيات)، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد.
- شرف الدين، مؤمن. (2012). دور الإدارة بالعمليات في تحسين الأداء للمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة نقاوس باتنة. (رسالة ماجستير في علوم التيسير في الإدارة الاستراتيجية)، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس - سطيف، الجزائر.
- الشريف، ريم منصور. (2012). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفية دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز قسم الإدارة العامة. مجلة جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- الشنطي، محمود عبد الرحمن. (2016). مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالوزارات الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر شاغلي الوظائف الإشرافية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 1(24)، 74-98.
- صليحه، شامي. (2010). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، (رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية)، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، كلية العلوم الاقتصادية.
- العربي، عطية. (2012). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية (دراسة ميدانية في جامعة ورقلة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 10، 322.
- فائق، داليا خالد (2019). دور الاندماج الوظيفي في تعزيز الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في فنادق الأربع والخمس نجوم في مدينة السلمانية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، كلية الإمارات للعلوم التربوية، 39(39)، 206-223.
- فتحي، مباركي. (2015). دور إدارة رأس المال الفكري في بناء المنظمة المتعلمة: دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة عمر البرناوي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خضرم بركة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير قسم علوم التيسير، الجزائر.
- قهوجي، أحمد وبدر، لما. (2014). دور أبعاد المنظمة المتعلمة في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية في شركتي الاتصالات الخلوية. مجلة جامعة

المراجع المترجمة

- Abu Hashish, Bassam Muhammad and Murtaji, Zaki Ramzi. (2011). [The extent of availability of the learning organization dimensions at Al-Aqsa University from the viewpoint of its employees]. *Islamic University Journal*, 19 (2), 397-438.
- Abu Al-Ela, Lily Muhammad Hosni. (2017). [The degree of availability of the dimensions of the learning organization according to the DLOQ scale in the College of Education for Girls at Taif University from the viewpoint of the female employees]. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 1 (18), 445-487.
- Abu Ghneim, Azhar; naemuh, Faraj; and Zahraa Jafar. (2017). [Adopting the organizational restructuring strategy as an entry point to improve job performance - a case study in the Ministry of Labor and Social Affairs]. *Al-Ghary Journal of Economic and Management Sciences*, 14 (2), 198.
- Bashiwa, Hussain. (2017). [The expected roles of adopting a comprehensive quality management strategy in managing institutional excellence at the level of Algerian universities]. *The Arab Journal of Quality and Excellence*, 4 (1), 118.
- Bumjan, Adel; Al-Wafi, Khalid; and Iqti, Jawhara. (2018). [Quality of job life and its impact on job performance: a case study of the College of Science and Technology]. *Journal of Human Sciences, University of Muhammad Khayseer Biskra*, (2), 121-143.
- Gad, Hatem Farghali. (2018). [A proposed perception of the applicability of the standards of the learning organization at Aswan University from the viewpoint of the faculty members]. *The Educational Journal*, 56, 127-256.
- Al-Helah, Amal Abdul Majeed. (2014). [The impact of the societal component of learning organizations in achieving institutional excellence from the point of view of members of the administrative body in Palestinian universities in the governorates of Gaza]. *The Scientific Journal of Business and Environmental Studies, Faculty of Commerce, Damanhour University*, 3 (5), 436-409.
- Idris, Thabet Abdel Rahman. (2012). [Marketing research: methods of measurement, analysis and hypothesis testing]. *Alexandria: University Publishing House*.
- Al-Dhiab, Saud Diab. (2014). [The availability of the requirements of the learning organization and the fields of its application in the Technical College in Al-Kharj]. (Unpublished Master Thesis) - Naif Arab University for Security Sciences, College of Social and Administrative Sciences, Department of Administrative Sciences
- Al-Rifai, Muhammad Nayef; Al-Rawabdeh, Muhammad Ali;

- Kahwaji, Ahmed and Badr, Lama. (2014). [The role of the learning organization dimensions in improving the performance of the employees A field study in the two cellular communications companies]. *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies*, 6 (36).
 - Muhammad, Samar Mustafa Muhammad. (2016). [Requirements for applying the dimensions of the learning organization in the administration of the Egyptian University]: a field study on Benha University.
 - Mahmoud, Mahmoud Fathy. (2010). [Organizational climate and its relationship to job performance]. (Master Thesis in Administrative Sciences), Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh.
 - Mahmoud, Muhammad Mustafa. (2013). [Corporate administrative restructuring]. Part 1, Egypt: DD.
 - Al-Mishaal, Noura Hamad Ibrahim. (2013). [A proposed scenario for applying organizational learning in government secondary schools for girls in the Kingdom of Saudi Arabia] (unpublished PhD thesis).
 - Al-Najjar, Sabah Majeed and Mohsen, Abdul Karim. (2009). [Production and Operations Management]. 3rd Edition, Jordan: Wael Publishing House.
 - Alshayab, Ahmed Mohamed Hosni. (2013). [The level of implementation of the learning organization and its obstacles, as perceived by workers in Jordanian public institutions]. *The Jordanian Journal of Business Administration*, 1 (9), 119-158
 - Ramadan, Essam. (2014). [The extent of the availability of the educational dimensions of the Al-Azhar institutes from the viewpoint of its employees] *An-Najah Journal for Research and Human Sciences*, 10 (28), 2373-2410.
 - Salma Atout; Amina, Tarif. And Hamza, bin Quraina. (2016). [The effect of adopting administrative creativity on improving the job performance of a sample of department heads in the higher education sector]. *Algerian Enterprise Performance Journal*, Kassdi Merbah University, (10), 51-66.
 - Al-Selenti, Lamia Al-Saeed; and Dakrouy, Mona Ibrahim; and Muhammad, Salwa Muhammad Hussain. (2018). [The effect of organizational flexibility on job performance an applied study on workers in Damietta hospitals]. *The Scientific Journal of Business and Environmental Studies*, 3 (9), 80-112.
 - Al-Sayed, Hoda Saad; Yusef, Yahya Ismail; and Amara, Rami Najah Abdul Latif. (2018). [The reality of the availability of the dimensions of the learning organization in the Egyptian universities]. *Journal of the College of Education*, 2 (70), 227-260.
 - Al-Sharshahi, Rahim Hatim. (2010). [The relationship between governance mechanisms and private hospital performance, an applied study in private Iraqi hospitals]. (Postgraduate Diploma in Hospital Administration), University of Baghdad, College of Administration and Economics.
 - Sharafuddin, believer. (2012). [The Role of Operations Management in Improving the Performance of the Economic Enterprise, Case Study of the Naqous Foundation], Batna (Master Thesis in Facilitation Sciences in Strategic Management), Faculty of Economic Sciences, Farhat Abbas University - Setif, Algeria.
 - Al-Sharif, Reem Mansour (2012). [The role of the Administrative Development Department in improving job performance An applied study on the administrative employees at King Abdul Aziz University], Department of Public Administration. *Journal of King Abdulaziz University in Jeddah*.
 - Al-Shanti, Mahmoud Abdel-Rahman. (2016). [The extent of the availability of the dimensions of the educated organization in the Palestinian ministries in the Gaza Strip from the point of view of the supervisory post]. *The Islamic University Journal of Economic and Management Studies*, 1 (24), pages 74-98.
 - Saliha, Shami. (2010). [The organizational climate and its impact on the job performance of the employees: Case study of the University of Muhammed Bougara Boumerdes], (Master Thesis in Economic Sciences), University of Mhammed Bougara Boumerdes, Faculty of Economic Sciences.
 - Elaraby, Attia. (2012). [The effect of the use of information technology on the job performance of workers in local government agencies] (field study at the University of Ouargla), Faculty of Economic, Business and Facilitation Sciences, Al-Baheith Journal, Kasdi Merbah and Ouargla University, Algeria, 10, 322.
 - Faeq, Dalia Khaled (2019), [The Role of Job Integration in Enhancing Job Performance: An Analytical Study of the Views of a Sample of Employees in Four and Five-Star Hotels in Salmaniya Township], *Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology*, Emirates College for Educational Sciences, (39), 206- 223.
 - Fathi, Mubarak. (2015). [The role of intellectual capital management in building the learning organization: a case study of the Center for Scientific and Technical Research for the Dry Areas], Omar Al-Bernawi. (Unpublished Master Thesis), University of Mohamed Khidr Biskra, Faculty of Economic, Business and Facilitation Sciences Department of Facilitation Sciences, Algeria.
- المراجع الاجنبية:**
- Alipour, F., Idris, K., Ismail, I., & Karimi, R. (2011). Learning Organization and organizational performance: mediation role of entrepreneurship. *European Journal of social sciences*. 21 (4) 547-555.
 - Organization available online at www.business retrieved at 3 /11 / 2019.
 - Hadeeqa Batool, Shoaib Riaz, (2011), « Factors for Making an Organization: A Learning Organization,» *International Conference on Technology and Business Management* March 28-30. pp. 912-922.
 - Mohamad & Jais (2016) Emotional Intelligence and job performance: A Study among Malaysian Teachers. *Procedia economics and finance*, vol 35, pp. 674- 682.
 - Marsick, V. & Watkins, K, (1997)" Demonstrating the Value of an Organization.s Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire «, *Advances in Developing Human Resources*, Vol.5, No.2, pp.132-151.
 - Real, C. zRolden, L. & Leal, A. (2014) From Entrepreneurial Orientation and learning orientation to business performance: analyzing the mediating role of organizational learning and the moderating effects of organizational size *British journal of management* 25 (2) 186-208, April.
 - Skuncikine, S., Balvociute, R., Balciunas, S. (2009). Exploring Characteristics of a learning organization as learning environment. *Social research*, 1(10).44-70.
 - Dess, G., Gregoory, L., Eisner, B. (2007). *Strategic Management, Creating Competitive*
 - *Advantages*.3rd, New York: EDMC Graw HILL conpenth.

أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين: دراسة قياسية تحليلية خلال الفترة (1995 - 2018)

The Impact of Investment in Human Capital on Economic Growth in Palestine: An Analytical Econometric Study During Period (1995 - 2018)

Zaki A. M. Abu Zyeada

Assistant Professor/ AL-Istiqlal University, Jericho/
Palestine.

zaki_abuzyeada@hotmail.com

زكي عبد المعطي أبو زيادة

أستاذ مساعد/ جامعة الاستقلال- أريحا/ فلسطين

Abdel Fattah A. Nasrallah

Assistant Professor/ Part-time Supervisor - Al-Quds
Open University/ Al-Wusta Branch/ Palestine

nassabed@yahoo.com

عبد الفتاح أحمد نصر الله

أستاذ مساعد/ مشرف غير متفرغ - جامعة القدس
المفتوحة/ فرع الوسطى/ فلسطين

Received: 23/ 10/ 2020, Accepted: 17/ 1/ 2021.

DOI: 10.33977/1760-006-015-006

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

تاريخ الاستلام: 23/ 10/ 2020م، تاريخ القبول: 17/ 1/ 2021م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

economic growth in Palestine during the Study period. Based on the study findings, several recommendations were made. Those recommendations aimed to develop, qualify and invest in human capital in accordance with the requirements and needs of the Palestinian labor market.

Keywords: Human Capital, Economic Growth, Palestine.

المقدمة:

يعيش العالم اليوم عصرًا سمته التجديد والبحث عن مزيد من الكفاءة والإبداع والتميز في الأداء، حيث يشهد القرن الحالي تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في كافة المجالات، نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الإنسان، لذا فقد أولت معظم دول العالم على اختلاف درجة تقدمها الاقتصادي اهتماماً بعملية بناء وتكوين رأس المال البشري والاستثمار فيه بوصفه وسيلة لتحقيق النمو الاقتصادي، فقد ثبت أن العنصر البشري ليس أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية فحسب، بل هو من أهم العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي في الاقتصاد القومي أو المجتمع، بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم والدول، وذلك نظراً إلى أن رأس المال البشري ما هو إلا مزيج تراكمي تكاملي من الخبرات المعرفية، والمهارات، والقدرات، والتجارب، والموهبة التي يكتسبها ويمتلكها الأفراد التي تمكنهم من تحسين مستوى الأداء الاقتصادي للبلد في ضوء متغيرات العصر، فضلاً عن أن العديد من الدراسات والأبحاث أثبتت أن رأس المال البشري يؤدي دوراً هاماً ومحورياً في رفع معدلات النمو الاقتصادي كمؤشر للأداء الاقتصادي. ومن هذا المنطلق، ونظراً لعدم امتلاك فلسطين للموارد الاقتصادية، فقد عملت الحكومات الفلسطينية المتعاقبة ولا تزال تعمل كل ما في وسعها وفق ظروفها وإمكاناتها على الاهتمام برأس مالها البشري وتوجيهه لسد متطلبات النمو الاقتصادي، لذا جاءت هذه الدراسة لقياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين.

مشكلة الدراسة:

إن مسألة إسهام الاستثمار في رأس المال البشري في زيادة معدلات النمو الاقتصادي لا يزال موضع جدل ونقاش من قبل الاقتصاديين والباحثين ويحتاج إلى المزيد من البحث والتقصي (Chandra, 2010)، فمنهم من وجد أثراً إيجابياً للاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي (محمد، وناصر، 2019: Seeta-nah, 2016; Afridi, 2016; Alatas and Cakir, 2016; Ibrahim, 2016; Azam and Ahmad, 2015; Anoruo and Elike, 2015; Mohun, et al., 2010; Blankenau, et al., 2007)، لكن البعض الآخر أظهر وجود أثر سلبي للاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي (الحويج، 2019: مولاوي، وعلام، 2018: هدروق، وفضيل، 2015: Eggoh, et al., 2017)، وضمن هذا التوجه تكمن المشكلة الرئيسية للدراسة الحالية في أنه على الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة الفلسطينية في تنمية وتأهيل مواردها البشرية، إلا أن التأثير الذي يحدثه رأس المال البشري في دفع عجلة النمو الاقتصادي بقي غامضاً، كما تتمثل مشكلة الدراسة في تراجع

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، من خلال تطبيق نموذج قياسي، إذ بعد التأكد من سكون السلاسل الزمنية تم تقدير النموذج القياسي باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS)، وبالإستعانة ببرنامج تحليل الاقتصاد القياسي (EViews-9)، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً هاماً ذا دلالة معنوية لمؤشرات رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال فترة الدراسة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً ذا دلالة معنوية لـ(معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي، ومعدل الالتحاق بالتعليم الثانوي) على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال فترة الدراسة، كما أثبتت نتائج الدراسة عدم وجود أثر إيجابي ذي دلالة معنوية لـ(معدل الالتحاق بالتعليم العالي، ونسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي) على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال فترة الدراسة. كما بينت النتائج أيضاً وجود أثر سلبي ذي دلالة معنوية لـ (معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد، ومعدل البطالة بين الخريجين) على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال فترة الدراسة. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة تم تقديم العديد من التوصيات الرامية إلى تطوير وتأهيل رأس المال البشري والاستثمار فيه بما يتناسب مع متطلبات واحتياجات سوق العمل الفلسطيني، لما له من دور هام ومحوري في رفع معدلات النمو الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، النمو الاقتصادي، فلسطين.

Abstract:

This study aims to measure the impact of investment in human capital on the economic growth in Palestine during the period 1995-2018- by applying an econometric model. After confirming the stationary of time series, the model for measurement was estimated by using ordinary least squares (OLS), and with the help of the standard economic analysis program (Eviews-9). The study concluded that there is significance level of human capital indicators on economic growth in Palestine during the Study period. In addition, the results of the study showed that there is a positive significance level for the average of enrollment in basic education and the average of enrollment in secondary education on the economic growth in Palestine during the study period. The results of the study proved that there is a positive significance level for the average of enrollment in higher education, and the proportion of government expenditure on education from GDP on economic growth in Palestine during the study period. The results also showed that there is a negative significance level for the average of literacy, and unemployment among graduates on

الأثر، كما أن طول الفترة الزمنية التي تغطيها الدراسة تكسبها أهمية إضافية.

فرضيات الدراسة:

اعتماداً على الأدبيات والدراسات التجريبية في هذا الإطار، تقوم الدراسة على فرضية رئيسية مفادها أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تحقيق الزيادة في النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، وسوف تتحقق هذه الفرضية من خلال اختبار الفرضيات الفرعية الآتية:-

1. توجد علاقة توازنية بين مؤشرات رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

2. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم الأساسي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

3. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم الثانوي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

4. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم العالي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

5. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لنسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

6. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة معنوية لمعدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

7. يوجد أثر سلبي ذو دلالة معنوية لمعدل البطالة بين الخريجين على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

منهجية الدراسة:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، فقد تم الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي لإبراز الظاهرة وتحليلها من جانبها النظري في ضوء المعطيات والبيانات المتاحة، المتمثلة بالتعرف إلى مفهوم رأس المال البشري والنمو الاقتصادي والعلاقة بينهما، وتحليل تطور مؤشرات رأس المال البشري والنمو الاقتصادي المتمثل بنصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي خلال الفترة (1995 - 2018)، وكذلك اعتمدت الدراسة على المنهج القياسي التحليلي في الجانب التطبيقي من خلال بناء نموذج قياسي يفسر أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، معتمدة على تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، للتأكد من معلمات النموذج القياسي، ومدى مطابقتها للنظرية الاقتصادية، ومعالجة السلاسل الزمنية وفق قواعد واختبارات الاقتصاد القياسي المتبعة التي تتلاءم مع أهداف الدراسة، واستخدام الباحثان البيانات الرسمية الخاصة بالاقتصاد الفلسطيني والمنشورة على قاعدة

مؤشرات رأس المال البشري، إذ إن الإنفاق على التعليم في فلسطين ما يزال عند مستويات منخفضة إذا ما قورن بالبلدان الأخرى النامية والمتقدمة، كما تتفاقم هذه المشكلة مع ازدياد الإنفاق على التعليم من دون التخطيط لاستثمارها في سوق العمل الفلسطيني، الأمر الذي يؤدي إلى إعاقة زيادة معدلات النمو الاقتصادي، ومن هنا تتجسد المشكلة البحثية، والتي يمكن صياغتها في التساؤل الرئيس الآتي:

◀ ما أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)؟

أهداف الدراسة:-

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:-

1. التعرف إلى مفهوم رأس المال البشري والنمو الاقتصادي والعلاقة بينهما.

2. تحليل واقع تطور مؤشرات رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

3. قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

4. تقديم الاقتراحات والتوصيات الواقعية والعملية التي من شأنها أن تساهم في تعميق الفهم الفلسطيني لأثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي، وهو ما قد يؤدي إلى تبني سياسات اقتصادية من شأنها أن تؤدي إلى الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بشكل يساعد على إعادة هيكلة وبناء الاقتصاد الفلسطيني.

أهمية الدراسة:-

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الآتي:-

1. تعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى في هذا المجال على مستوى البيئة الفلسطينية - في حدود علم الباحثين - فيما يتعلق بأثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، لذا فإنه من المؤمل أن تقدم هذه الدراسة إضافة علمية جديدة قد تساهم في إثراء المكتبة العربية.

2. تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز طبيعة الدور الذي يمكن أن يؤديه الاستثمار في رأس المال البشري في رفع معدل النمو الاقتصادي كمؤشر للأداء الاقتصادي في فلسطين، الأمر الذي يساعد صانعي السياسات الاقتصادية في تشكيل السياسات المناسبة لدعم وتعزيز الجهود المبذولة في هذا الإطار من أجل الوصول إلى الرفاه الاقتصادي.

3. تنبثق أهمية الدراسة من كونها من الدراسات التي اتبعت الأسلوب الوصفي والقياسي التحليلي من خلال بناء نموذج قياسي يفسر أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، معتمدة على معادلة انحدار وتحليلها بطريقة المربعات الصغرى (OLS) لبيان هذا الأثر، في الوقت الذي استخدمت فيه أغلب الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع نماذج رياضية مباشرة لشولتز ولوكس لقياس هذا

المقاييس التي اقترحتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD لإيجاد مقياس لرأس المال البشري والاستثمار فيه، والتي أوضحتها بالمؤشرات التالية (Bong, 2009) :-

- تأهيل عالي المستوى: وينعكس ذلك من خلال المقاييس التالية: النمو في المؤهلات الجامعية، النمو في مستويات التحصيل في مختلف المجالات.

- معدلات التخرج والتسجيل: ويظهر هذا من خلال المقاييس الآتية: عدد المسجلين في التعليم الثانوي، تطور حجم التخرج (أعداد المتخرجين) على مستوى الجامعة.

- الاستثمار في التعليم: ويندرج ضمن هذا المقياس العناصر الآتية: الإنفاق المخصص لكل طالب في مستويات تعليم مختلفة، نسبة من الناتج المحلي الإجمالي التي تنفق على المؤسسات التعليمية، الإنفاق المخصص للبحث والتطوير.

من جانب آخر، فإن من أهم مؤشرات الاستثمار في رأس المال البشري استخداماً في الأدب الاقتصادي التجريبي لكثير من الدول منها (لعريني، ولعريني، 2011؛ فضيل، وحوشين، 2011):

- مؤشر الأمية: يعتبر معدل الأمية من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كميًا، ومن البديهي أن زيادة معدل الأمية عند الكبار يعد تخفيضاً كميًا ونوعياً لرأس المال البشري.

- مؤشر معدلات التمدد: يشير معدل التمدد إلى متوسط عدد السنوات الدراسية للسكان في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق.

- مؤشر الرقم القياسي للتعليم (مؤشر التحصيل التعليمي): وهو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمرحلة الابتدائية والثانوية والجامعية، ومعدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد، ومعدلات التأطير: أي معدل عدد الطلبة لكل أستاذ للمراحل التعليمية الثلاث بوصفها مؤشراً عن نوعية التعليم المقدم.

- مؤشر الإنفاق الحكومي على التعليم: وهو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة: أي يشمل على نفقات الأبنية المدرسية والمعلمين والأجهزة وغير ذلك من متطلبات المؤسسات التعليمية، وغالباً ما يقاس الإنفاق الحكومي على التعليم بقدر ما يرد له كنسبة من ميزانية الدولة أو GDP. كلما ارتفعت النسبة دل ذلك على اهتمام الدولة لتطور التعليم ومنشأته، إلا أنه ليس من الضروري أن تكون زيادة هذه النسبة مؤشراً لجودة التعليم.

اعتماداً على الأدبيات والدراسات التجريبية المتعلقة بهذا الموضوع، فقد اعتمدت هذه الدراسة المؤشرات التالية كمتغيرات مستقلة لقياس رأس المال البشري وهذه المؤشرات: "معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي، معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي، معدل الالتحاق بالتعليم العالي، نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي، معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد، معدل البطالة بين الخريجين".

مفهوم النمو الاقتصادي:

هناك العديد من التعاريف للنمو الاقتصادي التي تختلف من حيث الشكل ولكنها من حيث الجوهر متماثلة، نذكر منها ما يأتي:-

بيانات البنك الدولي، وكذلك بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني خلال الفترة (1995 - 2018) بالأسعار الثابتة، التي حلت باستخدام برنامج Eviews 9، وقد بلغ عدد المشاهدات 24 مشاهدة، وهي كافية للخروج بنموذج جيد والاعتماد عليه.

حدود الدراسة:

تحدد هذه الدراسة بالأهداف التي تم وضعها: ألا وهي قياس وتحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، كما تتحدد أيضاً بمدى دقة البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها من المصادر الرسمية التي تم الإشارة إليها.

الإطار النظري:

مفهوم رأس المال البشري:

لقد تعددت التعاريف فيما يتعلق بمفهوم رأس المال البشري نظراً لتعدد وجهات نظر المتخصصين في هذا المجال نذكر منها:-

تعرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD) رأس المال البشري على أنه المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها الإنسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدد بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصاد (OCDE, 2007)، فيما عرفه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على أنه كل ما يزيد من إنتاجية العمل والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها أي من خلال العلم والخبرة (تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003: 90)، وتميز النظريات الجديدة للنمو الاقتصادي رأس المال البشري على أنه مجموع المهارات الفردية الخلقية والمكتسبة والمعرفة والتجارب للأفراد (Kucharcikova, 2011:61)، كما ونشير إلى وجود عدد من المفاهيم لرأس المال البشري والتي تطرق إليها الاقتصاديون، فقد عرفه فانسترلين (Vanstraelen) بأنه: "حاصل جمع خبرة المعرفة (Knowledge Experience) مع إنتاجية الفرد مضافاً إليهما الابتكار والذكاء الشعوري"، أما الاقتصادي البير (Alber) فقد عرف رأس المال البشري بأنه: "المعرفة والمهارات والقدرات والطاقات المملوكة من قبل الأفراد" (عزيز، 2017)، فيما يعرفه آخر بأنه عملية إنفاق الوقت والمال والجهد على تطوير مهارات ومواهب الأفراد بطريقة تشجعهم على مضاعفة إنتاجيتهم (Al-Adwani, 2014: 135). وهناك عدد آخر من المفاهيم والتعاريف لرأس المال البشري نكتفي بما ورد أعلاه، وفي ضوء هذه التعاريف والمفاهيم يمكن صياغة تعريف لرأس المال البشري بأنه: مزيج تراكمي متكامل من الخبرات المعرفية، والمهارات، والقدرات، والتجارب، والموهبة التي يكتسبها ويمتلكها الأفراد التي تمكنهم من تحسين مستوى الأداء الاقتصادي للبلد في ضوء متغيرات العصر.

قياس رأس المال البشري:

لقد كان موضوع قياس رأس المال البشري محل اهتمام العديد من الباحثين في الأدبيات الاقتصادية، إذ يرتبط رأس المال البشري ارتباطاً كبيراً بالتعليم، ويعد التطور في المستوى التعليمي للدول من أهم مكونات ومعززات التطور في مستوى رأس المال البشري فيها (Mercan and Sezer, 2014)، وهناك مجموعة من

الاطلاع على نظريات ونماذج رأس المال البشري التي وردت في الأدب الاقتصادي أمثال نموذج سولو (1957)، مينسر (1958)، شولتز (1960)، أدوارد دينسون (1962)، بيكر (1964)، رومر (1986)، لوكس (1988)، نلاحظ أن كافة النظريات والنماذج تؤدي دوراً كبيراً في تحفيز النمو الاقتصادي، والتي أثبتت وصفاً ورياضياً وقياسياً أن هناك دوراً إيجابياً بارزاً ومؤثراً لرأس المال البشري على النمو الاقتصادي. فيما ضم الأدب الاقتصادي التجريبي العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي، والتي تباينت من خلال طرق المعالجة، العينة محل الدراسة، وكذلك فترة الدراسة، ومن ضمن هذه الدراسات: دراسة (Mohun, et al., 2010) التي اهتمت بدراسة أثر الاستثمار في التعليم على النمو الاقتصادي في موريشيوس خلال الفترة (1990 - 2006)، وبينت النتائج أن رأس المال البشري يؤدي دوراً هاماً في رفع معدلات النمو الاقتصادي. في حين قام كل من (Azam and Ahmad, 2015) بدراسة على عينة مكونة من عشر دول من آسيا، وقد توصلوا إلى أن رأس المال البشري والاستثمار الأجنبي المباشر كان لهما دور مهم جداً في تحفيز النمو الاقتصادي. في حين توصل (Anoruo and Elike, 2015) في دراستهم التي أجريت على عينة من 19 دولة أفريقية إلى أن متغيري رأس المال البشري والنمو الاقتصادي لهما تأثير إيجابي كبير على بعضهما البعض. وكذلك توصلت دراسة (Seetana, 2016) إلى وجود أثر إيجابي لرأس المال البشري على النمو الاقتصادي في موريشيوس، وذلك باستعمال سلاسل زمنية سنوية خلال الفترة (1970 - 2012). أما دراسة (محمد، وناصر، 2019) فقد اعتمدت على منهج بيانات السلاسل الزمنية المقطعية (نماذج البانل)، حيث بينت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي ومعنوي لرأس المال البشري على النمو الاقتصادي في دول المغرب للعربي خلال الفترة (1995 - 2015). فيما استخدمت دراسة (Af-ridi, 2016) نموذج ARDL واختبار التكامل المشترك لتقدير طبيعة العلاقة طويلة الأمد بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في باكستان خلال الفترة 1972-2013، وتوصل إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في باكستان خلال فترة الدراسة، وكذلك وجود تأثير إيجابي للاستثمار في التعليم والصحة على النمو الاقتصادي. وفي السياق نفسه توصلت دراسة (Alatas and Cakir, 2016) التي تهدف إلى دراسة العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في 65 دولة خلال الفترة (1967 - 2011) إلى أن مؤشر التعليم والصحة لهما تأثير إيجابي على النمو الاقتصادي وذو دلالة إحصائية. أما دراسة (عبد ربه، 2019) فقد توصلت إلى وجود تكامل مشترك بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الأجل الطويل، وكذلك أظهرت وجود علاقة طردية في الأجل الطويل بين كل من متوسط سنوات الدراسة وعدد الملتحقين بالتعليم الجامعي والنمو الاقتصادي في مصر خلال الفترة (1995 - 2018).

بالجهة المقابلة توصلت دراسة (Eggoh, et. al, 2015) التي تقدم أدلة تجريبية جديدة تتعلق بالعلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي لعينة كبيرة من 49 بلداً أفريقياً خلال الفترة (1996 - 2010) أن الإنفاق العام على التعليم والصحة له أثر سلبي على النمو الاقتصادي. في حين أظهرت نتائج دراسة (هدروق،

يعرف الاقتصادي (فرنسوا بيرو) بأن النمو هو عبارة عن الزيادة الحاصلة خلال فترة أو عدة فترات طويلة من الزمن لمؤشر إيجابي ما في بلد ما (قانة، 2012: 11)، فيما يعرف آخرون النمو الاقتصادي بأنه حدوث زيادة في إجمالي الناتج المحلي أو إجمالي الناتج القومي بما يحقق زيادة في نصيب الفرد من الدخل الوطني أو الناتج القومي الحقيقي عبر الزمن (عبد، والقفاش، 2013: 79؛ سوفي، 2009: 26؛ سوانينبيرج، 2008: 84؛ عجمية، وآخرون، 2007: 73)؛ أي أن النمو الاقتصادي يمثل الزيادة السنوية في الدخل القومي أو الناتج المحلي الإجمالي أو متوسط نصيب الفرد منهما (آل زياره، 2019: 82)، ويعرفه آخر بأنه الزيادة في الناتج الإجمالي، وذلك في حال إذا كان الناتج ينمو بشكل أسرع من نسبة معدلات النمو السكاني في المجتمع، إذ إن نصيب الفرد سوف يزداد، بالتالي تزداد مقومات الحياة ومستويات الرفاه (Marcus, 2014: 14; Case, et al., 2012: 124)

ومن خلال التعاريف السابقة للنمو الاقتصادي، نلاحظ أن جميعها تتفق حول فكرة أن النمو الاقتصادي هو عبارة عن مقياس كمي قابل للقياس يعبر عن الزيادة المستمرة في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي أو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي وليس النقدي مع مرور الزمن.

قياس النمو الاقتصادي:

على الرغم من وجود طرق عديدة لقياس النمو الاقتصادي، إلا أنه بشكل عام يتم استخدام الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي GDP، وكذلك نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كأهم مؤشرين لقياس النمو الاقتصادي، وفي هذه الدراسة سيستخدم الباحثان نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي كمؤشر لقياس النمو الاقتصادي، كونه يعبر عن مستوى المعيشة والرفاهية لأفراد المجتمع، ويقصد بنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بأنه الناتج المحلي الإجمالي مقسوماً على العدد الكلي للسكان، وأن الناتج المحلي الإجمالي يمثل مجموع قيمة الإنتاج من السلع والخدمات مستبعداً منه قيمة الاستهلاك الوسيط من المستلزمات السلعية والخدمية، ويشمل مجموع القيم المضافة الإجمالية المتحققة في الأنشطة الاقتصادية داخل الحدود الإقليمية للبلد، وبمساهمة عوامل الإنتاج الوطنية وغير الوطنية (Marcus, 2014: 125؛ مصطفى، 2011: 156؛ البياتي، 2008: 59)، كما ويبين هذا المؤشر قوة الطلب المحلي، ومستوى الاستهلاك في الوقت نفسه فهو عامل مهم لقياس الأجور التي يحصل عليها الفرد، فالنمو الاقتصادي يعني زيادة مستمرة في نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي مع مرور الزمن، وهذه الزيادة قد تؤدي إلى رفع مستويات المعيشة في حالة عدم حدوث مشكلات كالتضخم واختلال موازين المدفوعات، فضلاً عن عدالة التوزيع (دحام، 2013: 5؛ الشيبني، 2008: 25).

العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي:

لقد حظيت العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي من الناحيتين النظرية والتجريبية بالعديد من الكتابات والتي سوف نتناول بعضها في هذا الجزء، فبدايةً يمكننا توضيح التفسير النظري لهذه العلاقة بشكل مختصر، فمن خلال

موجب لـ (التعليم الثانوي، والتعليم الجامعي) على الناتج المحلي الإجمالي الفلسطيني، وكذلك وجود أثر معنوي سالب لـ (الدراسات العليا) على الناتج المحلي الإجمالي، وعدم وجود أثر معنوي لـ (الانفاق الحكومي، ومعدل الأمية) على الناتج المحلي الإجمالي، وذلك باستعمال بيانات سلاسل زمنية ربعيه للفترة (2000 - 2012). أما دراسة (حيدر، وإبراهيم، 2017) فاستخدمت نموذج كوب- دوغلاس ونماذج النمو النيوكلاسيكي لقياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في سورية خلال الفترة (2000 - 2010)، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنسبة موازنة التعليم من الموازنة العامة على النمو الاقتصادي، ولكن لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمعدل نمو عدد الطلاب المسجلين في المراحل التعليمية المختلفة على النمو الاقتصادي السوري.

ويتضح من الأدبيات والدراسات التجريبية أعلاه، أهمية دراسة العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والنمو الاقتصادي، إذ يعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم العوامل التي تؤثر على النمو الاقتصادي في الاقتصاد القومي أو المجتمع، كما يتضح أن هناك عدم اتفاق بين الباحثين حول تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي، وإن عدم الاتفاق هذا يدفعنا إلى إعادة تقدير العلاقة باستخدام طرائق قياسية حديثة.

منهجية وإجراءات التحليل القياسي لأثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

تعتبر عملية تحديد النموذج القياسي لأية ظاهرة اقتصادية من أولى الخطوات في عملية القياس، وفي هذه الخطوة سنحاول بناء نموذج اقتصادي قياسي يوظف السلاسل الزمنية لقياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، وذلك بالاعتماد على تقنيات القياس الاقتصادي.

توصيف النموذج القياسي المستخدم في التقدير:

متغيرات الدراسة ومصادر بياناتها:

إن صياغة النماذج الاقتصادية قياسياً تحتاج إلى تحديد المتغيرات الاقتصادية الداخلة في النموذج كخطوة أولى من خطوات توصيف وصياغة النموذج القياسي والتي تتمثل في:-

● المتغير التابع: النمو الاقتصادي Economic Growth

والذي يمكن قياسه من خلال نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة للدولار الأمريكي للعام 2015، وهو عبارة عن حاصل قسمة الناتج المحلي الإجمالي على عدد السكان، ويعد هذا المؤشر من أكثر المؤشرات استخداماً في هذا المجال، وقد تم استخدامه من قبل كل من: (هدروق، وفضيل، 2017؛ أبو العز، 2014)، وتم الحصول على البيانات المتعلقة بهذا المتغير من

(فضيل، 2017) وجود علاقة طردية بين نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومؤشر رأس المال البشري المتمثل بعدد حاملي الشهادات العليا، وكذلك ارتباط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بعلاقة عكسية تناقصية مع مؤشر رأس المال البشري المتمثل بعدد التلاميذ الملتحقين بالتعليم الثانوي ومؤشر الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر خلال الفترة (1970 - 2014). وفي السياق نفسه توصل (مولاي، وعلام، 2018) إلى وجود علاقة عكسية بين الاستثمار في رأس المال البشري المعبر عنه بالإنفاق على التعليم والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1970 - 2015). أما دراسة (الحويج، 2019) فقد اعتمدت على الإطار النظري لدالة الإنتاج، واستخدام النماذج اللاخطية لتحسين نتائج قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في ليبيا، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة توازنية طويلة المدى بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (النمو الاقتصادي)، وكذلك ارتباط متغير الإنفاق على التعليم المستخدم كمؤشر على الاستثمار في رأس المال البشري بعلاقة عكسية معنوية إحصائياً مع المتغير التابع المتمثل بالنمو الاقتصادي.

وقد توصل (Blankenau, et. al, 2007) كذلك إلى علاقة إيجابية معنوية إحصائياً بين الاستثمار في رأس المال البشري ممثلاً في الإنفاق الحكومي على التعليم والنمو الاقتصادي في عينة من 23 دولة متقدمة. وكذلك توصلت دراسة (Pravesh, 2011) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإنفاق على التعليم والنمو الاقتصادي في الهند خلال الفترة 1980 - 2008. وفي السياق نفسه توصل (Alvina and Siddigi, 2013) كذلك في الدراسة التي أجريت على عينة من 14 دولة إلى وجود علاقة بين الإنفاق على التعليم والنمو الاقتصادي خلال الفترة (1990 - 2006). في حين توصل (Mohd, et. al, 2012) إلى أن الإنفاق الحكومي في مجال التعليم يؤدي دوراً أساسياً في التأثير على النمو الاقتصادي في ماليزيا خلال الفترة (1970 - 2010). وكذلك توصل (Al-Mukit, 2012) في دراسته التي هدفت إلى دراسة العلاقة في المدى الطويل بين الإنفاق العام على قطاع التعليم والنمو الاقتصادي في بنغلاديش للفترة (1995 - 2009) أن الإنفاق العام على قطاع التعليم له تأثير إيجابي ومعنوي على النمو الاقتصادي في المدى الطويل. وهي النتيجة نفسها التي توصل إليها (Mercan, 2013) في دراسته التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الإنفاق على التعليم والنمو الاقتصادي في تركيا خلال الفترة 1980 - 2012، وتوصلت الدراسة إلى أن الإنفاق على التعليم في تركيا له أثر إيجابي على النمو الاقتصادي. وفي السياق نفسه ألفت دراسة (Ibra-him, 2016) الضوء على اختبار العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في نيجيريا خلال الفترة 1980 - 2014، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي للإنفاق الحكومي على التعليم على النمو في الناتج المحلي الإجمالي (النمو الاقتصادي). وكذلك توصلت دراسة (الغرباوي، 2015) إلى وجود أثر معنوي

- معدل البطالة بين الخريجين: ويقاس من خلال نسبة عدد الأفراد الحاصلين على شهادة دبلوم متوسط فأعلى ولم يجدوا فرصة عمل من إجمالي الخريجين بكافة المعاهد والكليات الجامعية من كل الجامعات الفلسطينية في كافة التخصصات، والذي يعبر عنه بالرمز (Uag).

تم الحصول على البيانات المتعلقة بهذه المتغيرات من قاعدة بيانات البنك الدولي للمتغيرات معدلات الالتحاق بالتعليم (الأساسي والثانوي والعالى)، وبيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بالنسبة لمتغير معدلات معرفة القراءة والكتابة للأفراد، ومتغير معدل البطالة بين الخريجين، وكذلك بيانات وزارة المالية الفلسطينية بالنسبة لمتغير الإنفاق الحكومي على التعليم، وتغطي البيانات المستخدمة في هذه الدراسة الفترة (1995 - 2018).

صيغة النموذج:-

تتمثل صياغة النموذج في تحويل العلاقات الاقتصادية إلى صيغة رياضية وفق منطق النظرية الاقتصادية، والذي على أثره يترتب إمكانية دراسة هذا النموذج بصورة تطبيقية، واعتماداً على الأدبيات والدراسات الاقتصادية التجريبية، فإنه يمكن كتابة معادلة النموذج القياسي بالصيغة الآتية:-

$$\text{Per capita GDP} = F (E_{be}, E_{se}, E_{he}, GE, LR, Uag)$$

وتشير النظرية الاقتصادية إلى أن متغيرات (Ebe, LR, GE, Ee, Ee) (تؤثر إيجاباً على النمو الاقتصادي، بينما متغير Uag يؤثر سلباً على النمو الاقتصادي).

ولغرض التحليل يتم تحويل الصيغة الدالية أعلاه إلى معادلة رياضية رئيسية مكونة للنموذج القياسي للدراسة كما يأتي:-

$$\text{Per capita GDP} = C + \beta_1 E_{be} + \beta_2 E_{se} + \beta_3 E_{he} + \beta_4 GE - \beta_5 LR + \beta_6 Uag + E$$

حيث أن $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ ($\beta_1, \beta_2, \beta_3$) ($\beta_4, \beta_5, \beta_6$) هي (معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة)، و E : المتغير العشوائي.

$$\text{AND} : \beta_1 > 0, \beta_2 > 0, \beta_3 > 0, \beta_4 > 0, \beta_5 > 0, \beta_6 < 0$$

نتائج الدراسة ومناقشتها:-

التحليل الوصفي والتقدير القياسي لمتغيرات الدراسة:-

التحليل الوصفي لمتغيرات النموذج القياسي:-

وفيما يلي تقدم الدراسة تحليلاً لواقع تطور مؤشرات رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، وبالاعتماد على البيانات الإحصائية المدرجة في الجدول رقم (1)، سيقدم الباحثان تحليلاً وصفيًا لمتغيرات الدراسة مستعيناً بالأساليب الإحصائية الوصفية الملائمة، وكانت النتائج كما يأتي:

الإحصاءات الرسمية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، تقارير الحسابات القومية بأسعار الثابتة والجارية، والذي يعبر عنه بالرمز (Per capita GDP).

● لمتغيرات المستقلة: رأس المال البشري (Investment in Human Capital)

ويمكن قياسه من خلال مجموعة من المؤشرات وهي:

- معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي: ويقاس من خلال نسبة عدد الأفراد الملتحقون بالمدارس الابتدائية، بغض النظر عن العمر، إلى عدد السكان في الفئة العمرية المفترضة لهذا المستوى من التعليم، والذي يعبر عنه بالرمز (Ebe). وقد تم استخدامه من قبل كل من: (حيدر، وإبراهيم، 2017؛ Afridi، 2016؛ Alatas and Cakir، 2016؛ أبو العز، 2014).

- معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي: ويقاس من خلال نسبة عدد الأفراد الملتحقون بالمدارس الثانوية، بغض النظر عن العمر، إلى عدد السكان في الفئة العمرية المفترضة لهذا المستوى من التعليم، والذي يعبر عنه بالرمز (Ese). وقد تم استخدامه من قبل كل من: (حيدر، وإبراهيم، 2017؛ هدروق، وفضيل، 2017؛ Alatas and Cakir، 2016؛ Afridi، 2016؛ أبو العز، 2014).

- معدل الالتحاق بالتعليم العالى: ويقاس من خلال نسبة عدد الأفراد الملتحقين بكافة المعاهد والكليات الجامعية من كل الجامعات الفلسطينية في كافة التخصصات، بغض النظر عن العمر، إلى عدد السكان في الفئة العمرية التي تمتد لخمس سنوات تالية لسن مغادرة المدارس الثانوية، والذي يعبر عنه بالرمز (Ehe). وقد تم استخدامه من قبل كل من: (حيدر، وإبراهيم، 2017؛ هدروق، وفضيل، 2017؛ Alatas and Cakir، 2016؛ Afridi، 2016؛ أبو العز، 2014).

- الإنفاق الحكومي على التعليم: ، وقد تم قياسه من خلال نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي، والذي يعبر عنه بالرمز (GE)، ويعد هذا المؤشر من أكثر مؤشرات الاستثمار في رأس المال البشري استخداماً في الأدب الاقتصادي التجريبي، وقد تم استخدامه من قبل كل من: (الحويج، 2019؛ مولاى، وعلام، 2018؛ محمد، وآخرون، 2018؛ حيدر، وإبراهيم، 2017؛ إبراهيم، 2015؛ Eggo، et. al، 2015؛ Mercan and Sezer، 2014؛ Alvina and Siddigi، 2013؛ Mercan، 2013؛ Mohd، et. al، 2012؛ Al-Mukit، 2012؛ Praves، et. al، 2011؛ Blankenau، et. al، 2007).

- معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد: ويقاس من خلال معدل عدد الأشخاص الذين يستطيعون أن يقرأوا أو يكتبوا جملة بسيطة تعبر عن حياتهم اليومية نسبة من عدد المجتمع ككل من عمر 15 سنة فما فوق، والذي يعبر عنه بالرمز (LR)، وقد تم استخدامه من قبل كل من: (أبو العز، 2014).

الجدول (1)

تطور مؤشرات رأس المال البشري ونصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بالأسعار الثابتة خلال الفترة (1995 - 2018)

السنة	نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بالأسعار الثابتة (أسعار 2015) × (بالدولار)	معدل النمو لنصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي	نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي ××	معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي ×××	معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي ×××	معدل الالتحاق بالتعليم العالي ×××	معدلات معرفة القراءة والكتابة للأفراد ×	معدل البطالة بين الخريجين ×
1995	2,355.2	-	1.97	92.07	68.42	16.03	84.3	19.5
1996	2,249.2	-4.50	2.40	93.46	70.64	16.36	85.2	19.9
1997	2,442.2	8.60	2.19	95.3	72.93	18.93	86.1	18.9
1998	2,701	10.60	2.10	92.47	74.88	20.65	87	20.7
1999	2,830.2	4.80	2.12	96.33	76.29	23.11	88	24.7
2000	2,506.5	-11.40	2.46	96.53	78.29	23.92	89.2	21.4
2001	2,208	-11.90	3.08	95.31	80.09	26.25	90.2	15.5
2002	1,877.6	-15.00	3.27	93.4	82.18	28.28	91	14.6
2003	2,080.1	10.80	3.19	91.75	84.81	32.54	91.9	19.5
2004	2,229.6	7.20	4.06	88.51	88.53	37.08	92.3	20.8
2005	2,396	7.50	3.72	88.22	89.66	40.92	92.9	24.7
2006	2,233	-6.80	4.77	87.14	90.84	43.13	93.5	24.1
2007	2,308.4	3.40	5.27	87.21	90.33	46.92	93.9	26.3
2008	2,379.1	3.10	5.3	88.46	88.79	48.15	94.1	27.6
2009	2,511.5	5.60	5.14	89.47	87.58	46.52	94.6	31
2010	2,637.3	5.00	5.41	91	85.65	47.85	94.9	31.1
2011	2,877.1	9.10	5.66	92.52	83.9	49.64	95.3	37.9
2012	2,967.5	3.10	5.71	94.61	83.17	48.21	95.9	40.6
2013	2,944	0.80-	6.04	94.39	83.13	45.37	96.3	42.3
2014	2,852.4	-3.10	5.9	95.17	82.66	44.03	96.4	41.9
2015	2,863.9	0.40	5.21	94.39	82.41	44.3	96.7	39.6
2016	2,922.9	2.10	5.95	93.92	83.87	42.76	96.9	43.6
2017	3,072.4	5.10	5.95	95.25	85.12	42.25	96.7	45
2018	3,021.4	-1.70	5.63	92.47	82.70	37.14	97.2	43.7

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على:

* الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، الموقع الإلكتروني:

http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/Education-1994-2018-11A1.html

** وزارة المالية الفلسطينية، تقارير مالية الحكومة، الموقع الإلكتروني:

<http://www.pmf.ps/pmf/internal.php?var=11&tab=03&fbclid>

*** قاعدة بيانات البنك الدولي، الموقع الإلكتروني:

<https://data.albankaldawli.org/indicator/SE.SEC.ENRR?locations=PS&view=chart>

اعتماداً على البيانات الواردة في الجدول رقم (1) فيما يلي وصف لمتغيرات الدراسة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Eviews 9، من خلال عرض لنتائج المقاييس الإحصائية الوصفية

الجدول (2)

المقاييس الإحصائية الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات الاقتصادية	Ebe	Ese	Ehe	GE	LR	Uag	نصيب الفرد من الناتج المحلي الحقيقي (بالدولار)
الوسط الحسابي	92.47	82.70	37.14	4.27	92.52	28.95	2561.10
الوسط	92.96	83.15	41.59	4.42	93.70	25.50	2509.00
أكبر قيمة	96.53	90.84	49.64	6.04	97.20	45.00	3072.40
أقل قيمة	87.14	68.42	16.36	1.97	84.30	14.60	1877.60
الانحراف المعياري	2.92	5.91	10.63	0.472	4.02	10.18	337.15
الالتواء	-0.52	-0.87	-0.64	-0.35	-0.68	0.33	-0.12

ويتضح من خلال الجدول أعلاه ما يأتي:

(4.42)، إذ بلغت أقل نسبة للإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي ما مقداره (1.97) عام 1995، في حين شهدت نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي زيادة ملحوظة خلال فترة الدراسة، حيث بلغت أعلى نسبة (6.04) عام 2013، وتشير هذه النتيجة إلى أن نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي ما تزال عند مستويات منخفضة إذا ما قورن بالدول الأخرى المجاورة أو النامية أو المتقدمة، وهو ما ينعكس بشكل سلبي على نوعية التعليم، وبالتالي على نوعية رأس المال البشري وزيادة معدلات البطالة بين الخريجين، الأمر الذي يؤدي إلى إعاقة زيادة معدلات النمو الاقتصادي في فلسطين.

- فيما يخص معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد خلال الفترة (1995-2018) فقد بلغ الوسط الحسابي (92.52)، وانحراف معياري (4.02)، ووسيط (93.70)، في حين بلغ أقل معدل (84.30) عام 1995 م ، وبلغ أعلى معدل (97.20) عام 2018.

- أما فيما يخص معدل البطالة بين الخريجين خلال الفترة (1995 - 2018)، فقد بلغ الوسط الحسابي (28.95)، وانحراف معياري (10.18)، ووسيط (25.50)، في حين بلغ أقل معدل (14.60) عام 2002، وبلغ أعلى معدل (45%) عام 2017، وتشير هذه النتيجة إلى أن زيادة معدلات البطالة بين الخريجين تعتبر تخفيضاً كمياً ونوعياً في رأس المال البشري، وتمثل فجوة يجب ردمها، الأمر الذي ينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل، ويشكل قيداً على إمكانيات خلق النمو الاقتصادي.

التحليل والتقدير القياسي لنموذج الدراسة:-

اختبار استقرارية السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة:-

لقد تم استخدام اختبار ديكي فولر المطور (Augmented Dickey Fuller- ADF) لاختبار وجود جذر الوحدة أو الاستقرارية (Stationarity) في متغيرات النموذج، إذ تنص الفرضية العدمية H0 لهذا الاختبار على وجود جذر الوحدة، وهذا يعني عدم استقرار المتغيرات محل الاختبار، إذا كانت القيمة الاحتمالية (P- value) لمتغيرات الدراسة أكبر من 0.05، فهذا يعني رفض الفرضية

- نلاحظ أن هناك تذبذباً في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي خلال الفترة الزمنية (1995 - 2018)، إذ بلغ الوسط الحسابي لهذا المتغير خلال هذه الفترة حوالي (2561.10) دولاراً، وانحراف معياري (337.15)، ووسيط (2509.00)، في حين بلغ أقل قيمة له (1877.60) دولاراً عام 2002، ويعزى ذلك إلى الأوضاع السياسية والاقتصادية الصعبة التي عصفت بالأراضي الفلسطينية خلال انتفاضة الأقصى، حيث تم إعادة احتلال مناطق (أ) 2002، مما ترتب على ذلك من تدمير للبنية التحتية والإغلاق الداخلي للمدن، مما شل حركة انتقال رأس المال والأفراد والبضائع، في حين بلغ أعلى قيمة له (3072.40) دولاراً عام 2017، وذلك بسبب ارتفاع معدلات النمو في إجمالي الناتج المحلي بنسبة تفوق معدلات النمو السكاني، وتبدو هذه القيمة ضعيفة إذا ما قورنت بالدول الأخرى.

- اتضح أن معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، قد تراوح بين حد أدنى بلغ مقداره (87.14) عام 2006، وحد أعلى بلغ مقداره (96.53) عام 2000، بمتوسط حسابي بلغ (92.47) وانحراف معياري (2.92) ووسيط (92.96).

- بينت النتائج أن الوسط الحسابي لمعدل الالتحاق بالتعليم الثانوي خلال الفترة (1995 - 2018) بلغ (82.70)،

وانحراف معياري (5.91)، ووسيط (83.15)، في حين بلغ أقل معدل (68.42) عام 1995، وبينما أعلى معدل بلغ (90.84) عام 2006.

- تشير النتائج أن الوسط الحسابي لمعدل الالتحاق بالتعليم العالي خلال الفترة (1995 - 2018) بلغ (37.14)، وانحراف معياري (10.63)، ووسيط (41.59)، في حين بلغ أقل معدل (16.36) عام 1966، وأعلى معدل بلغ (49.64) عام 2011.

- وبالنظر إلى نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة (1995-2018)، نلاحظ أن الوسط الحسابي قد بلغ (4.27)، وانحراف معياري (0.472)، ووسيط

العدمية، وقبول الفرضية البديلة، بالتالي فالمتغيرات مستقرة. والجدول رقم (3) يوضح نتائج هذا الاختبار:-

الجدول (3)

نتائج اختبار جذر الوحدة لـ (Augmented Dickey Fuller- ADF) لمتغيرات الدراسة

Variable	Level			First difference		
	ADF	P-values	Re-sult	ADF	P-values	Result
Per capita GDP	1.882010-	0.3340**	غير مستقرة	3.175831-	0.0029*	مستقرة
GE	0.132243-	0.9344**	غير مستقرة	4.477953-	0.0021*	مستقرة
Ebe	1.443320-	0.5434**	غير مستقرة	4.001875-	0.0244*	مستقرة
Ese	2.755254-	0.0804**	غير مستقرة	5.746374-	0.0007*	مستقرة
Ehe	1.114431-	0.6920**	غير مستقرة	12.02595-	0.0000*	مستقرة
Uag	0.178178-	0.9285**	غير مستقرة	3.967026-	0.0065*	مستقرة
LR	6.863164-	0.0000*	مستقرة	4.021691-	0.0234*	مستقرة

* المتغير مستقر عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ** المتغير غير مستقر عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

اختبار التكامل المشترك لـ جوهانسون (Johansen):-

بعد تأكدنا من أن السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة كلها مستقرة ومتكاملة من الدرجة نفسها، يمكننا القول أن هناك إمكانية وجود مسار مشترك بين متغيرات الدراسة التي يمكن أن تنمو بالتوتيرة نفسها على المدى الطويل، وهنا يمكن إجراء اختبار للتكامل المشترك من خلال استخدام طريقة جوهانسون (Johan-sen)، الذي يعني وجود علاقة توازن مستقرة بين المتغيرات الاقتصادية في المدى الطويل، وإمكانية أن تتباعد عن هذا التوازن في المدى القصير، والذي يصحح بقوى اقتصادية تعيد التوازن في الأجل الطويل.

ولكن قبل القيام باختبار التكامل المشترك بين متغيرات الدراسة، علينا تحديد عدد فترات التباطؤ الزمني الكلية لنموذج الدراسة، وهناك معياران مهمان لاختبار العدد الأمثل لفترات التباطؤ الزمني، وهما معيار (AIC)، ومعيار (SIC)، وحسب أغلبية المعايير فإن العدد الأمثل لفترات التباطؤ الزمني لنموذج الدراسة فترتان، كما هو موضح في الجدول رقم (4).

يتضح من البيانات الوارد في الجدول رقم (3) أن جميع

متغيرات الدراسة غير مستقرة عند المستوى Level، وذلك عند مستوى معنوية 0.05 باستثناء متغير معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد (LR) الذي استقر عند المستوى Level بمستوى معنوية 0.05، فقد تم رفض فرضية العدم التي تنص على عدم وجود جذر أحادي؛ لأن قيم P-value لهذه المتغيرات أكبر من 0.05، مما يدل على أن المتغيرات غير مستقرة، وبالمقابل فإن قيمة P-value لمتغير (LR) أصغر من 0.05، مما يدل على أن هذا المتغير مستقر عند المستوى نفسه، مما دعا لإجراء الفروقات الأولى (First-differ-ence)، فكانت النتيجة أن أصبحت كل السلاسل الزمنية الأصلية لمتغيرات الدراسة مستقرة ومتكاملة من الدرجة الأولى، مما يدل على احتمال وجود علاقة تكامل مشترك بين المتغيرات في الأجل الطويل، وهذا يعتبر مؤشراً جيداً لفاعلية استخدام اختبار التكامل المشترك بين متغيرات الدراسة.

الجدول (4)

اختبار فترات التباطؤ الكلية لنموذج الدراسة

Lag	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	-403.833	NA	39183104	37.34846	37.69561	37.43023
1	-245.778	201.1616	2473.152	27.43432	30.21152	28.08854
2	-80.8337	104.9642*	0.422498*	16.89397*	22.10122*	18.12064*

وبعد تحديد العدد الأمثل لفترات التباطؤ الزمني لنموذج
الدراسة، تم إجراء اختبار التكامل المشترك من خلال استخدام طريقة الاختبار: جوهانسون (Johansen)، وفيما يلي تلخيص لنتائج هذا

الجدول (5)

نتائج اختبار التكامل المشترك جوهانسون (Johansen) لنموذج الدراسة

.Prob	قيمة الأثر Trace Statistic	القيمة الحرجة Critical Value 5%	فرضية العدم H0	عدد متجهات التكامل المشترك
0.000	403.2639	125.6154	$r=0$	لا يوجد تكامل مشترك (* None)
0.000	232.1995	95.75366	$r \leq 1$	على الأكثر يوجد متجه واحد (*Ar most 1)
0.000	115.0216	69.81889	$r \leq 2$	على الأكثر يوجد متجهان (*Ar most 2)
0.0022	60.32068	47.85613	$r \leq 3$	على الأكثر يوجد ثلاثة متجهات (*Ar most 3)
0.0837	27.79487	29.79707	$r \leq 4$	على الأكثر يوجد أربعة متجهات (Ar most 4)
0.2969	9.794288	15.49471	$r \leq 5$	على الأكثر يوجد خمسة متجهات (Ar most 5)
0.1313	2.276873	3.841466	$r \leq 6$	على الأكثر يوجد ستة متجهات (Ar most 6)

يشير اختبار الأثر لوجود أربعة متجهات من التكامل المشترك عند مستوى معنوية 0.05
* تشير لرفض الفرضية العدمية عند مستوى معنوية 0.05

تشخيص صلاحية النموذج القياسي:-

ولكن قبل تقدير النموذج القياسي للدراسة، فلا بد من التأكد من صحة وجود النموذج في ظل استخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) من خلال إجراء بعض الاختبارات الهامة لكي يتم الاعتماد على نتائج التقدير:-

- اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي:-

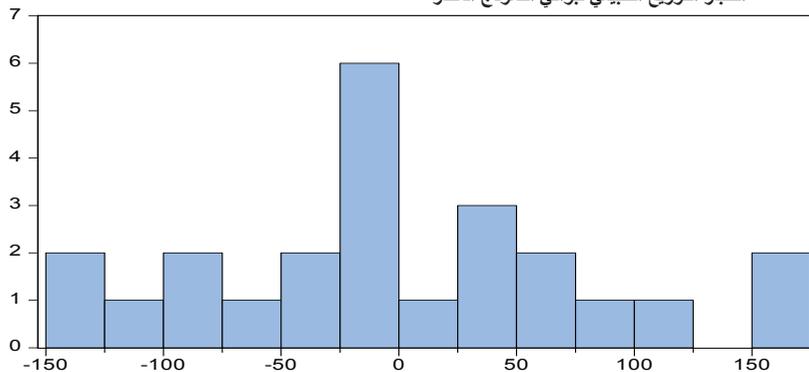
للتحقق من حد الخطأ في النموذج المقدر للتوزيع الطبيعي تم استخدام اختبار (Jarque- Bera) فكانت النتيجة أن قيمة إحصائية Jarque- Bera مساوية لـ 0.627، وهي أصغر من إحصائية كاي مربع X^2 عند مستوى معنوية 0.05 ودرجة حرية تساوي 6، كما أن القيمة الاحتمالية (P- value= 0.7308) أكبر من مستوى معنوية 0.05، ومن ثم نقبل فرضية العدم: أي أن بواقي معادلة الانحدار تتبع التوزيع الطبيعي، وهي متوافقة مع فرضيات النموذج المتعدد، كما هو مبين في الشكل الآتي:

يتضح من البيانات الواردة في الجدول رقم (5) أن هناك علاقة تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة من الدرجة الرابعة $I(4)$ ، وأن ما يدعم ذلك قيمة الأثر (Trace Statistic) أكبر من القيمة الحرجة (Critical Value) عند مستوى معنوية 0.05، كما أن قيم P-Value أقل من 0.05، وعليه سيتم رفض فرضية العدم: بعدم وجود أي متجه تكامل مشترك عند مستوى معنوية 0.05، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أربعة متجهات على الأقل للتكامل المشترك عند مستوى معنوية 0.05، وهذا يعني وجود علاقة توازنية مستقرة طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة؛ وأن هذه المتغيرات لا تبتعد كثيراً عن

بعضها البعض في الأجل الطويل بحيث تظهر سلوكاً متشابهاً، وهو ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية الأولى، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحويج، 2019).

شكل (1)

اختبار التوزيع الطبيعي لبواقي النموذج المقدر



Series: Residuals Sample 1995 2018 Observations 24	
Mean	-3.32e-13
Median	-5.695910
Maximum	156.8945
Minimum	-133.4323
Std. Dev.	83.14167
Skewness	0.196882
Kurtosis	2.312866
Jarque-Bera	0.627204
Probability	0.730810

(0.149) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على ثبات التباين، وهذا يشير إلى أن النموذج المقدر خال من وجود مشكلة اختلاف التباين، كما هو مبين في الجدول التالي:-

- اختبار عدم تجانس التباين للنموذج المقدر:-

تم استخدام اختبار وايت (White) للتحقق من عدم وجود مشكلة اختلاف التباين، والتي قل ما نجدها في بيانات السلاسل الزمنية، فمن قيمة الاختبار (9.466) $Obs^*R\text{-squared}$ باحتمالية

الجدول (6)

نتائج اختبار عدم تجانس التباين Heter- oskedasticity Test: White				
نوع الاختبار	قيمة الاختبار		القيمة الاحتمالية	
White	F-statistic	1.845	(Prob. F(6,17	0.1496
	Obs*R-squared	9.466	(Prob. Chi-Square(6	0.149

(0.7313) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، مما يدل على أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء، والجدول رقم (7) يبين نتائج هذا الاختبار:

- اختبار الارتباط الذاتي للبواقي:-

وفقاً لاختبار Breusch- Godfrey Serial Correlation- LM test، نجد أن القيمة الاحتمالية (P- value=

الجدول (7)

نتائج اختبار Breusch- Godfrey				
نوع الاختبار	قيمة الاختبار		القيمة الاحتمالية	
LM Test	F-statistic	0.079003	(Prob. F(6,17	0.7823
	Obs *R-squared	0.117923	(Prob. Chi-Square 6)	0.7313

المقدر، بالتالي يمكننا تقدير أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 – 2018)، باستخدام نموذج الانحدار المتعدد (Multiple Regression) بطريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) والتي تعتبر من أشهر الطرق التي تستخدم في تقدير معاملات نموذج الانحدار التي تعطي علاقة متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة بمتغير تابع، وذلك عند مستوى معنوية 0.05، سواء فيما يخص المعنوية الإحصائية ومختلف الاختبارات، وكانت نتائج التقدير كما هو موضح في الجدول رقم (8):-

وبناءً على ما تقدم، يتبين لنا جودة النموذج القياسي المقدر وسلامته من أي خلل قياسي، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائجه وتفسيرها بما يتناسب مع الواقع الاقتصادي.

نتائج تقدير معاملات النموذج القياسي المقدر:-

وبعد التأكد من استقرار البيانات، وأن اختبار جوهانسون (Johansen) توصل إلى وجود علاقة توازنية مستقرة طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة، وكذلك التأكد من صلاحية النموذج

الجدول (8)

نتائج تقدير نموذج الانحدار المتعدد لاختبار أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995-2018).

المعاملات	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	القيمة الاحتمالية Prob
C	1681.968	1954.959	0.86036	0.4016
EBE	42.3693	14.7255	2.877275	0.0105
ESE	31.68181	10.54358	3.004842	0.008
EHE	2.006946	4.39035	0.457127	0.6534
GE	-0.59564	0.63196	-0.942526	0.3591
LR	-77.919	28.92219	-2.694092	0.0154
UAG	-59.65225	10.58653	-5.634732	0.0000
F-statistic =43.75825)				
R-squared =0.939188				
Prob (F-statistic)= 0.000				
Adjusted R-squared=0.917725				
Durbin-Watson stat=1.960448				

المتغير التابع: نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي Per capita GDP.

$0.05 < Prob$ ، وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الرابعة، وهذا ما يخالف النظرية الاقتصادية، وهذا يعني وجود قصور في التعليم العالي، الأمر الذي يجعل أثره على النمو الاقتصادي محدوداً، ويمكن تفسير هذا الضعف من خلال عدم ملاءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل الفلسطيني، والناجم عن ضعف برامج التعليم العالي في التكيف مع متطلبات سوق العمل؛ أي أن سوق العمل غير مؤهل لاستيعاب الأعداد المتزايدة للمتخربين بالتعليم العالي مما سيؤدي لحدوث خلل في التوازن بين مكونات سوق العمل من طلب وعرض، وارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين، وعدم وجود خطط لتأهيل الطلاب بما يتلاءم مع متطلبات واحتياجات سوق العمل الفلسطيني، مما أدى إلى دخول بعضهم إلى سوق العمل دون أن يساهموا في زيادة معدلات النمو الاقتصادي. تتفق هذه النتيجة مع دراسة (حيدر، وإبراهيم، 2017)، وتختلف مع دراسة (هدروق، وفضيل، 2016؛ Afridi, 2016; Alatas and Cakir, 2016).

- أما فيما يخص نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي (GE)، فقد بينت النتائج عدم وجود أثر إيجابي ذي دلالة معنوية لنسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي (GE) على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)؛ ويؤكد هذه النتيجة أن قيمة (T) المحسوبة غير دالة معنوية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، بالإضافة إلى أن $0.05 < Prob$ ، فقد جاءت إشارته سالبة (-0.596)، وهذا يعني أن زيادة نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي بنسبة 1% تؤدي إلى انخفاض النمو الاقتصادي بمقدار 0.596%؛ أي أن الإنفاق على التعليم لا يسهم في النمو الاقتصادي، وهذا ما يخالف النظرية الاقتصادية، وهو ما يؤكد عدم صحة الفرضية الفرعية الخامسة، وتعكس هذه النتيجة عدم فاعلية هذه النفقات الموجهة للتعليم في التأثير على قنوات تحفيز النمو الاقتصادي، وتحقيق الأهداف الاقتصادية المرجوة منها، ويمكن تفسير ذلك في الغالب إلى ضعف نسبة مخصصات قطاع التعليم من الموازنة العامة للحكومة والتركيز على الهياكل فقط من جهة، وإلى ضعف إسهام مخرجات التعليم العالي في سوق العمل الفلسطيني من جهة أخرى، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحويج، 2019؛ مولاي، وعلام، 2018؛ Eggo, et al., 2015)، وتختلف مع دراسة (محمد، وآخرون، 2018؛ حيدر، وإبراهيم، 2017؛ Ibrahim, 2016; Mercan, 2013; Alvina and Siddigi, 2013; Mohd, et al., 2012; Al-Mukit, 2012; Pravesh, 2011; Blankenau, et al., 2007).

- تدل الإشارة السالبة لمعدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد (LR) في النموذج على وجود أثر سلبي ذي دلالة معنوية لمعدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد (LR) على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، إذ إن زيادة معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد بنسبة 1% يؤدي إلى انخفاض النمو الاقتصادي بمقدار 77.92%، ويؤكد هذه النتيجة دلالة ارتفاع قيمة (T) المحسوبة والبالغة (-2.69) عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، ودلالة أن $0.05 > Prob$ ، وهو ما يؤكد صحة معلمة هذا المتغير وإشارتها عند مستوى معنوية 0.05، وهذا ما يخالف النظرية الاقتصادية، وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية السادسة، وهذه النتيجة تشير بوضوح على الرغم من ارتفاع معدل

بالاعتماد على البيانات الواردة في الجدول السابق، يمكننا تقدير معادلة الانحدار للنموذج القياسي للدراسة على النحو الآتي:-

$$\begin{aligned} \text{Per capita GDP} &= 1681.97 + 42.37 \text{ Ebe} + \\ &31.68 \text{ Ese} + 2.01 \text{ Ehe} - 0.596 \text{ GE} - 77.92 \text{ LR} \\ &- 59.65 \text{ Uag} + \text{E} \end{aligned}$$

تشير البيانات الخاصة بالمعادلة السابقة إلى وجود دلالات إحصائية ذات معنوية للمتغيرات المستقلة التي استخدمت في هذا النموذج، فقد كانت النتائج على النحو الآتي:-

- بالنسبة لمعامل المتغير الثابت C، نلاحظ أن قيمة (T) المحسوبة والبالغة (0.860) أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، بالإضافة إلى أن $0.05 < Prob$ ، مما يعني أن معامل المتغير الثابت غير معنوية.

- أثبتت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم الأساسي (Ebe) على النمو الاقتصادي ممثلاً بنصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، ويظهر هذا الأثر موجب الإشارة (42.37)؛ أي أن زيادة معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي بنسبة 1% سوف يؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بمقدار 42.37%، ويؤكد هذه النتيجة دلالة ارتفاع قيمة (T) المحسوبة والبالغة (2.88) عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، ودلالة أن $0.05 > Prob$ ، وهو ما يؤكد صحة معلمة هذا المتغير وإشارتها عند مستوى معنوية 0.05، وهي تتفق مع النظرية الاقتصادية، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثانية، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Afridi, 2016; Alatas and Cakir, 2016)، وتختلف مع دراسة (حيدر، وإبراهيم، 2017).

- بينت النتائج صحة ومعنوية معلمة معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي (Ese) واتجاهها، إذ كانت قيمة هذه المعلمة موجبة (31.68)، أي أن زيادة معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي بنسبة 1% يؤدي إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي بمقدار 31.68%، وقد تبين أن قيمة (T) المحسوبة والبالغة (3) أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، بالإضافة إلى أن $0.05 > Prob$ ، وهذه النتيجة تتفق مع النظرية الاقتصادية، التي تؤكد وجود أثر إيجابي ذي دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم الثانوي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (Afridi, 2016; Alatas and Cakir, 2016)، وتختلف مع دراسة (هدروق، وفضيل، 2017؛ حيدر، وإبراهيم، 2017).

- فيما يخص معدل الالتحاق بالتعليم العالي (Ehe)، فقد أثبتت النتائج عدم وجود أثر إيجابي ذي دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم العالي (Ehe) على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018)، إذ جاءت إشارته موجبة (2.01)، وهذا يعني أن زيادة معدل الالتحاق بالتعليم العالي بنسبة 1% يؤدي إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي بمقدار 2.01%، يؤكد هذه النتيجة أن قيمة (T) المحسوبة والبالغة (0.457) أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، بالإضافة إلى أن

(1995 – 2018)، وهو ما يتفق مع النظرية الاقتصادية، وبالتالي نقبل الفرضية الرئيسية، وهذا يعني أن النموذج المقدر جيد، ويمكن استخدامه لأغراض التخطيط والتنبؤ، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد، وناصر، 2019؛ Alatas؛ 2016؛ Afridi، 2016؛ Seetana، 2016؛ and Cakir، 2016؛ Ibrahim، 2016؛ Azam and Ahmad، 2015؛ Anoruo Elike and، 2015؛ ; Mohun، et al.، 2010؛ Blankenau، et al.، 2007)، وتختلف مع دراسة (الحويج، 2019؛ مولا، وعلام، 2018؛ هدروق، وفضيل، 2017؛ Eggoh، et al.، 2015).

وأخيراً أظهر اختبار ديربين واتسون (Durbin- Watson) خلو البيانات الإحصائية من مشكلة الارتباط الذاتي للأخطاء، وذلك لوقوع قيمة معامل D.W في منطقة القرار الحاسم أو المؤك، إذ بلغت القيمة المحسوبة $D.W = 1.96$ وهي قريبة من القيمة 2، وهذه القيمة تعد أكبر من القيمة الجدولية الدنيا لاختبار (DW) عند مستوى دلالة 5% والبالغة (1.79=dl)، وهذا مؤشر على جودة النموذج المقدر وخلوه من مشكلة الارتباط الذاتي، وكذلك يدل على صحة اتجاه العلاقة بين المتغيرات في النموذج، كما ونلاحظ أن قيمة D.W أكبر من قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.939$ ، وهذا يؤثر على عدم وجود مشكلة الانحدار الزائف (Spurious Regression)؛ أي أن السلاسل الزمنية محل الدراسة مستقرة.

النتائج والتوصيات:-

أولاً: النتائج:-

1. أشارت نتائج الدراسة الخاصة باختبار جدر الوحدة أن جميع متغيرات الدراسة غير مستقرة عند المستوى باستثناء متغير معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد، وبعد إجراء الفروقات الأولى أصبحت كل متغيرات الدراسة مستقرة ومتكاملة من الدرجة الأولى نفسها.
2. أظهرت النتائج الإحصائية لاختبار التكامل المشترك وجود علاقة توازنية مستقرة طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة؛ وأن هذه المتغيرات لا تتباعد كثيراً عن بعضها البعض في الأجل الطويل بحيث تظهر سلوكاً متشابهاً.
3. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثراً هاماً ذا دلالة إحصائية لمؤشرات رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 – 2018).
4. بينت نتائج الدراسة أن هناك أثراً إيجابياً ذا دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم الأساسي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 – 2018).
5. أثبتت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي ذي دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم الثانوي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 – 2018).
6. أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أثر إيجابي ذي دلالة معنوية لمعدل الالتحاق بالتعليم العالي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 – 2018).
7. بينت نتائج الدراسة عدم وجود أثر إيجابي ذي دلالة معنوية لنسبة الإنفاق الحكومي على التعليم من الناتج المحلي الإجمالي على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995

معرفة القراءة والكتابة للأفراد إلا أن معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد يساهم بشكل سلبي في زيادة معدلات النمو الاقتصادي؛ أي أن معدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد لا يعد محدداً مهماً لمستوى النمو الاقتصادي في فلسطين، تتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو العز، 2014).

- بينت النتائج صحة ومعنوية معلمة معدل البطالة بين الخريجين (Uag) واتجاهها، حيث جاءت إشارته سالبة (59.65)؛ أي أن زيادة معدل البطالة بين الخريجين بنسبة 1% يؤدي إلى انخفاض معدلات النمو الاقتصادي بمقدار 59.65%، وهذه النتيجة تؤكد أن قيمة (T) المحسوبة والبالغة (-5.63) أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة (0.05 α)، بالإضافة إلى أن $Prob > 0.05$ ، هو ما يؤكد وجود أثر سلبي ذي دلالة معنوية لمعدل البطالة بين الخريجين على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 – 2018)، وهذا ما يتفق مع النظرية الاقتصادية، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية السابعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى انعدام التناغم بين مخرجات العملية التعليمية ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني، والناتج عن ضعف برامج التعليم، أي أن مؤهلات الخريجين والمعلومات التي تعلمونها لا تجد لها تطبيقاً في واقع سوق العمل الفلسطيني، وليس لهم دور في زيادة الإنتاج والإنتاجية في الاقتصاد الفلسطيني، وبالتالي فإن مخرجات التعليم توضع في خانة البطالة، أو يتم توظيفها في القطاع العام ذات الطابع غير الربحي، وتوجيهها نحو القطاعات غير المنتجة، كما يمكن أن يترجم ذلك في صورة اختلالات في توظيف هذه الموارد، وكذلك يمكن أن يعود ذلك للأثار السلبية للحصار الإسرائيلي على الأراضي الفلسطينية، الأمر الذي يشكل قيداً على إمكانيات خلق النمو الاقتصادي.

كما أظهرت النتائج ثقة عالية، إذ بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.939$ ، إذ تعكس هذه النسبة القدرة التفسيرية للنموذج، وهي تعني أن مؤشرات رأس المال البشري المستخدمة في النموذج قادرة على تفسير ما مقداره 93.9% من التغيرات الحاصلة في النمو الاقتصادي المتمثل بنصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي، مما يدل على وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المفسرة والنمو الاقتصادي، أما النسبة الباقية والمقدرة بـ 6.1% فهي تفسرها عوامل أو متغيرات أخرى غير مدرجة في النموذج والمتضمنة في حد الخطأ e، إلا أنها تعد قوة تفسيرية عالية تعكس قوة واستقرار نموذج الدراسة، وهذا ما يؤكد نتائج هذا النموذج المقدر ويزيد الثقة فيه، ولا سيما أن معامل التحديد المعدل (R-2) كانت قيمته مقاربة جداً لمعامل التحديد (R2) الذي بلغ (0.918)، وهذا يدل على جودة توفيق النموذج ومقدراته على تفسير التغيرات التي تحدث في نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي الحقيقي .

بينت النتائج مستوى كبيراً من الثقة في النموذج القياسي المقدر ككل، فقد بلغت قيمة فيشر الإحصائية (F) المحسوبة (43.76) عند مستوى دلالة معنوية 1% وهي أكبر من القيمة لجدولية، كما أن القيمة الاحتمالية لها تساوي (F-stat-Prob) = 0.000 (tic) وهي أقل من 1%، وهذا يدل على معنوية النموذج المقدر، وهذا دلالة على أن هناك أثراً هاماً ذا دلالة إحصائية لمؤشرات رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة

الاقتصادي في ليبيا- هل يؤدي استخدام النماذج اللاخطية لتحسين نتائج القياس؟، مجلة آفاق اقتصادية، (5): 10-29.

حيدر، عز الدين، وإبراهيم، عمار. (2017). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجمهورية العربية السورية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية- سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، (39) 5: 83-101.

دحام، إلهام وحيد. (2013). فاعلية السوق المالي والقطاع المصرفي في النمو الاقتصادي، الناشر المركز القومي للإصدارات القانونية.

سوانينبيرج، اوجست. (2008). الاقتصاد الكلي، ترجمة: خالد العامري، ط1، القاهرة: دار الفاروق للاستثمارات الثقافية.

سويقي، عبد الهادي عبد القادر. (2009). أساسيات التنمية والتخطيط الاقتصادي، ط1، عمان: دار وائل للنشر.

الشيبي، أحمد صدام. (2008). أثر الاستثمارات الأجنبية المباشرة على النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، مركز البحوث والتوثيق الإمارات، افاق عربية، 114.

عبد ربه، نشوى محمد. (2019). قياس أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي: دراسة تطبيقية على مصر خلال الفترة (1995 - 2018)، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 8: 528-549.

عبد، عبير شعبان، والقفاش، سحر عبد الرؤوف. (2013). التنمية الاقتصادية ومشكلاتها، الاسكندرية: دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع.

عجمية، محمد عبد العزيز، وآخرون. (2007). التنمية الاقتصادية بين النظرية والتطبيق، الاسكندرية: الدار الجامعية.

عزيز، وفاء محمد. (2017). التحليل الاقتصادي لاستثمار رأس المال البشري وسياسة الخصخصة، مجلة دراسات محاسبية ومالية، (12) 38: 264-281.

الغرابوي، شادي جمال. (2015). أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

فضيل، رابع، وحوشين يوسف. (2011). أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي على المدى الطويل في الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا- الجزائر، 9: 65-85.

قانة، إسماعيل محمد. (2012). اقتصاديات التنمية: نظريات، نماذج، استراتيجيات، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

لعريفي، عودة، ولعريفي عبد القادر. (2011). مؤشرات قياس رأس المال البشري في الجزائر، ورقة علمية مقدمة للملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، جامعة الشلف الجزائر.

محمد، إبراهيم عبد الرسول، وآخرون. (2018). أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في السودان: خلال الفترة 1990 - 2017، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية- المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، (2) 15: 26-40.

محمد، بوعتلي، وناصر، عزواني. (2019). دراسة قياسية لتأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في دول المغرب العربي، مجلة المدرسة العليا للتجارة، (13) 1: 336-350.

مصطفى، أحمد حامد رضوان. (2001). التنافسية كآلية من آليات العولمة

(2018 -

8. أثبتت نتائج الدراسة وجود أثر سلبي ذي دلالة معنوية لمعدل معرفة القراءة والكتابة للأفراد على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

9. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر سلبي ذي دلالة معنوية لمعدل البطالة بين الخريجين على النمو الاقتصادي في فلسطين خلال الفترة (1995 - 2018).

ثانياً: التوصيات:

1. ضرورة اتخاذ كافة السياسات التي من شأنها تطوير وتأهيل رأس المال البشري والاستثمار فيه بما يتناسب مع متطلبات واحتياجات سوق العمل الفلسطيني، نظراً لما يؤديه من دور بارز في رفع معدلات النمو الاقتصادي.

2. على الرغم من زيادة معدلات الالتحاق بالتعليم العالي، إلا أن هذه الزيادة لا تؤثر على معدلات النمو الاقتصادي، لذلك لا بد من تعديل هيكل التعليم العالي واتخاذ الإجراءات المناسبة لربط مخرجات التعليم العالي بمتطلبات واحتياجات سوق العمل الفلسطيني، من خلال القيام بدراسات تحليلية، وتحديد خطة يتم بموجبها ربط استراتيجيات الجامعات وخططها بمتطلبات سوق العمل المحلي وبما يحتاجه من تخصصات، والتقليل من التخصصات الأخرى، والعمل على إدخال تعديلات على المناهج الدراسية وجعلها تتلاءم مع المهارات المطلوبة في سوق العمل الفلسطيني ومسايرة للتكنولوجيات الحديثة.

3. تحسين كفاءة الإنفاق الحكومي على التعليم بما يتماشى مع متطلبات واحتياجات سوق العمل الفلسطيني، من خلال وضع آلية عمل مناسبة لغرض منع هدر وضياع الأموال المخصصة للاستثمار في قطاع التعليم، وزيادة الإنفاق الحكومي على التعليم بشكل مدروس وهادف نحو تحسين جودة ونوعية التعليم في فلسطين وفق خطط معدة لذلك.

المراجع العربية:

إبراهيم، أنوار سعيد. (2015). العلاقة السببية بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي للعراق وعدد من دول الجوار العربي للفترة (1970-2010)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، (7) 14: 94-114.

أبو العز، نهلة أحمد. (2014). العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي: نيجيريا نموذجاً، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، (10) 32: 183-207.

آل زيارة، كمال عبد حامد. (2019). تحديد عوامل النمو الاقتصادي في قطاعات الإنتاج السلعي العراقية للمدة (2004 - 2013)، مجلة أهل البيت، (1) 23: 79-107.

البياتي، فارس رشيد. (2008). التنمية الاقتصادية سياسياً في الوطن العربي، ط1، عمان: دار أيلة للنشر والتوزيع.

تقرير التنمية الإنسانية العربية. (2003). برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، القاهرة، مصر، مركز معلومات قراء الشرق الأوسط.

الحويج، حسين فرج. (2019). الاستثمار في رأس المال البشري والنمو

- Accounting and Financial Studies, (12) 38: 264-281.
- Gharabawi, Shady Jamal. (2015). *The Impact of Human Capital on Economic Growth in Palestine*, Unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza.
 - Fadil, Rabeh, and Houshine Youssef (2011). *The Impact of Human Capital on Long-Term Economic Growth in Algeria*, *Journal of North African Economics - Algeria*, 9: 65-85.
 - Kanah, Ismail Muhammad. (2012). *Development Economics: Theories, Models, Strategies*, Oman: Osama House for Publishing and Distribution.
 - To Arifi, Odeh, and to Arifi Abdel Qader. (2011). *Indicators for measuring human capital in Algeria, a scientific paper presented to the Fifth International Forum on Intellectual Capital in Business Organizations*, Chlef University, Algeria.
 - Muhammad, Ibrahim Abd Al-Rasoul, and others. (2018). *The Impact of Human Capital on Economic Growth in Sudan: During the period 1990-2017*, *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences - Arab Journal of Science and Research Publishing*, (2) 15: 26-40.
 - Mohamed, Bouatly, and Nasser, Azwani. (2019). *A standard study of the impact of human capital on economic growth in the Maghreb countries*, *Journal of the Higher School of Commerce*, (13) 1: 336-350.
 - Mustafa, Ahmed Hamed Radwan. (2001). *Competitiveness as a mechanism of economic globalization and its role in supporting the growth and development public in the world*, 1st Edition, Egypt: Gamaa Publishing House.
 - Moulay, Boualem, and Alam Othman. (2018). *The Impact of Investing in Human Capital on Economic Growth in Algeria: A Standard Study During the Period (1970-2015)*, *Journal of Economics and Administrative Sciences*, (25) 110: 332-353.
 - Hadrouk, Ahmed, and Fadil, Rabeh. (2017). *The role of human capital and foreign direct investment in stimulating economic growth: A standard study of the case of Algeria (1970-2014)*, *Journal of the New Economy*, (1) 16: 151-163.

المراجع الأجنبية:

- Afridi, Ahad Hassan. (2016). *Human Capital and Economic Growth of Pakistan*, *Business & Economic Review*, (8) 1: 77-86.
- Al- Adwani, Ateej. (2014). *The Extent To Which Human Resources Managers in KNPC Believe in Human Investment*, *International Business Research*, 7(4): 132- 141.
- Alatas, S. & Cakir, M. (2016). *The Effect of Human Capital on Economic Growth A panel Data Analysis*, *Journal of Administrative Sciences*, 14(27): 539- 555.
- Al-Mukit, Dewan Muktdair. (2012). *Public Expenditure on Education and Economic Growth: The Case of Bangladesh*, *International Journal of Applied Research In Business Administration & Economics*, 1(4): 10- 18.
- Alvina, S. I. & Siddigi, M. W. (2013). *Does public Education Expenditure Cause Economic Groth? Comparison of Developed and Developing Countries*, *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7(1): 174- 183.
- Anoruo, E. & Elike, U. (2015). *Human Capital- Economic Growth Nexus in Africa: Heterogeneous Panel Causality Approach*, *International Journal of Economics and Financial*, 5(4):1017- 1023.
- Azam, Muhammad. & Ahmad, Ather maqsood. (2015). *Role of human investment in promoting Economic Growth capital and foreign direct*, *International Journal of Social Economics*, 42 (2): 98-111.
- Blankenau, W.F., et al. (2007). *Public Education Expenditures, Taxation and growth: Linking data to theory*, *American Economic Review*, 97 (2): 393-397.
- Bong, Kwon Dae. (2009). *Human Capital and its Measurement*, *The 3rd OECD World Forum on: Statistics, Knowledge and Policy*, Busan, Korea, 27-30 oct, pp: 24-25. <http://www.oecd.org/site/progresskorea/44111355.pdf>.

الاقتصادية ودورها في دعم جمهور النمو والتنمية في العالم، ط1، مصر: دار الجامعة للنشر.

- مولاي، بوعلام، وعلام عثمان. (2018). *أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر: دراسة قياسية خلال المدة (1970 - 2015)*، *مجلة الاقتصاد والعلوم الإدارية*، (25): 110: 332 - 353.
- هدروق، أحمد، وفضيل، رابح. (2017). *دور رأس المال البشري والاستثمار الأجنبي المباشر في تحفيز النمو الاقتصادي: دراسة قياسية لحالة الجزائر (1970 - 2014)*، *مجلة الاقتصاد الجديد*، (1): 16: 151 - 163.

المراجع المترجمة:

- Ibrahim, Anwar Saeed. (2015). *The causal relationship between human capital and the economic growth of Iraq and a number of Arab neighboring countries for the period (1970-2010)*, *Anbar University Journal of Economic and Administrative Sciences*, (7) 14: 94-114.
- Abu al-Ezz, Nahla Ahmed. (2014). *The relationship between human capital and economic growth: Nigeria as an example*, *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences*, (10) 32: 183-207.
- Al Ziara, Kamal Abdul Hamid. (2019). *Determining the factors of economic growth in the Iraqi commodity production sectors for the period (2004-2013)*, *Ahl Al-Bayt Magazine*, (1) 23: 79-107.
- Al-Bayati, Faris Rashid. (2008). *Politically Economic Development in the Arab World*, 1st Edition, Amman: Dar Aila for Publishing and Distribution.
- Arab Human Development Report. (2003). *United Nations Development Program*, Cairo, Egypt, Middle East Readers' Information Center.
- Al-Hawajj, Hussein Faraj. (2019). *Investing in Human Capital and Economic Growth in Libya - Can Using Nonlinear Models Improve Measurement Results ?*, *Journal of Economic Prospects*, (5): 10: 1--29.
- Haider, Ezz El-Din, and Ibrahim, Ammar. (2017). *The Impact of Investing in Human Capital on Economic Growth in the Syrian Arab Republic*, *Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies - Economic and Legal Sciences Series*, (39) 5: 83-101.
- Daham, lonely inspiration. (2013). *The effectiveness of the financial market and the banking sector in economic growth, the publisher, the National Center for Legal Issues*.
- Saanenber, August (2008). *Macroeconomics*, translated by: Khaled Al-Ameri, 1st Edition, Cairo: Dar Al-Farouq for Cultural Investments.
- Swaify, Abdul Hadi Abdelkader. (2009). *Fundamentals of Development and Economic Planning*, 1st Edition, Amman: Wael Publishing House.
- Al-Shaibi, Ahmed Saddam. (2008). *The Impact of Foreign Direct Investments on Economic Growth in the Gulf Cooperation Council Countries*, *Emirates Research and Documentation Center*, Arab Perspectives, 114.
- Abed Rabbo, Nashwa Muhammad (2019). *Measuring the impact of human capital on economic growth: an empirical study on Egypt during the period (1995-2018)*, *Journal of Contemporary Business Studies*, 8: 528-549.
- Abdo, Abeer Shaaban, and Qafash, Sahar Abd Al-Raouf (2013). *Economic Development and Its Problems*, Alexandria: University Education House for Publishing and Distribution.
- Agamiah, Muhammad Abdel Aziz, and others. (2007). *Economic development between theory and practice*, Alexandria: University House.
- Aziz, Wafa Muhammad. (2017). *Economic Analysis of Human Capital Investment and Privatization Policy*, *Journal of*

- Case, K.E, et al. (2012). *Principles of Macroeconomics, 10th ed, United States of America, Pearson Education, Inc.*
- Chandra, A. (2010). *Does government expenditure on Education Promote Economic growth? An Econometric Analysis, University Library of Munich, Germany.*
- Eggoh, Jude, et al. (2015). *Education Health and Economic Growth in African Countries, Journal of Economic Development, 40 (1):93-111.*
- Ibrahim, Taofik. (2016). *Human Capital- Growth Nexus: The Role of Government Spending on Education and Health in Nigeria, Ahmadu Bello university Zaria, Kaduna State, Nigeria, MPRA Paper No. 73712, Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/73712/>.*
- Kucharcikova, Altbeta. (2011). "Human Capital- Definitions and Approaches", *Human Resources Management & Ergonomics, 2.*
- Marcus, Leandes. (2014). *Economic Growth, University Library, College of Arts and Arts, Wales.*
- Mercan, M. & Sezer, S. (2014). *The Effect of Education Expenditure on Economic growth: the case of Turkey, Procedia- Social and Behavioural Sciences, 109(0): 925-930.*
- Mercan, Mehmet. (2013). *The Relationship Between Education Expenditure and Economic Growth in Turkey: Bounds Testing Approach, European Academic Research, 1 (6): 1155-1172.*
- Mohd, Y, et al. (2012). *Education Expenditure and Economic Growth: A Causal Analysis for Malaysia, Journal of Economic and Sustainable Development, 3(7): 71- 81.*
- Mohun, P, et al. (2010). *The Impact of Education on Economic Growth: The Case of Mauritius, International Business & Economics Research Journal, 9(8): 114-152.*
- OCDE. (2007). *Le Capital Humain: Comment le Savoir Determine Notre vie, Paris, France, p: 30.*
- Pravesh, Tamang. (2011). *Impact of Education Expenditure on India's Economic Growth, Journal of International Academic Research, 11(3): 14- 20.*
- Seetannah, Harris. (2016). *Does human capital contribute Journal of Training and to Economic Growth in Mauritius?, European Development, 40 (4): 248- 261.*

انعكاسات جودة الأرباح في الأداء التشغيلي للشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية - دراسة تطبيقية -

The Implications of Earnings Quality in the Operational Performance of Companies Listed on the Damascus Stock Exchange -An Empirical Study-

Ahamad Raed Shaban

PhD student/ Aleppo University/ Syria

Raedshaban93@gmail.com

أحمد رائد شعبان

طالب دكتوراه/ جامعة حلب/ سورية

Kamal Dshli

Professor/ Aleppo University/ Syria

Dr.kamaldeshli@gmail.com

كمال دشلي

أستاذ دكتور/ جامعة حلب/ سورية

Received: 20/ 10/ 2020, Accepted: 3/ 1/ 2021.

DOI: 10.33977/1760-006-015-007

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

تاريخ الاستلام: 20/ 10/ 2020م، تاريخ القبول: 3/ 1/ 2021م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

Company. They have also reached a significant impact on the quality of profits in the operating profits of companies and in the net operating cash flow and the cash strength of the company by affecting the loyalty of the company and the book value of companies' shares.

The quality of the profits was affected by the decrease, which reflects a negative impact on the accounts receivable. The study recommended the need to pay attention to the quality of profits by working to implement governance mechanisms, principles and accounting standards, which ensure that companies do not exploit flexibility in them to manipulate profits, and the researcher also recommends the need to adopt a model or formula to measure the quality of profits that is an indicator for investors about the quality of companies' profits, which contributes to rationalizing their decisions.

Keywords: Earning Quality, Profit Continuity, Operating Profit, Operating Performance.

1- المقدمة:

تُعبّر جودة الأرباح عن الأداء الحقيقي للشركة وتعكس قدرتها على الاستمرار في توليد الأرباح مما يقوي مركزها التنافسي ويرفع من قيمة أسهمها أمام باقي الشركات، فالأرباح تمثل محصلة لمختلف السياسات التي تتخذها الإدارة وتعبّر عن كفاءتها التشغيلية والاستثمارية (العقلة، 2017، ص3)، إذ تنعكس جودة الأرباح بشكل أساسي في عناصر القوائم المالية كونها تؤثر في الأداء الداخلي للشركة فمن خلالها يمكن تحقيق جودة القوائم المالية باتصافها بخصائص جودة المعلومات المحاسبية (المصادقية والموثوقية)، كما أن خلوها من إدارة الأرباح يجعل بياناتها ذات دلالة حقيقية عن وضع الشركة كما أنها تمثل الدعامة الأساسية في سداد توزيعات الأرباح (Tai, 2020, p117) والمؤشر الأهم الذي يركز عليها المقرضون في منح قروضهم الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على هيكل رأس المال؛ إذ إن أغلب المقرضين يعتمدون على جودة الأرباح في منح قروضهم (Islam & et al, 2020, p1651) كما تؤثر جودة الأرباح في النقدية وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Wang & et al, 2020) بأن الشركات ذات الأرباح الجيدة تمتلك سيولة محتجزة مرتفعة تكفي لسداد التزاماتها الأمر الذي يبعث الطمأنينة لدى الدائنين، وتؤثر في الحسابات المدينة والمستحقات وهو ما أكدته نتائج دراسة (روان، 2018) بأن الشركات ذات الجودة في الأرباح تنخفض فيها نسبة المستحقات الناشئة من حسابات الذمم المدينة.

2- مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في قدرة الشركات على تحقيق جودة الأرباح إذ تعتبر من أهم المؤشرات الدالة على حسن أداء الشركات وبالأخص الأداء التشغيلي إذ تعكس قدرة الشركة على الاستمرار في توليد النقد من خلال زيادة المبيعات وتحسين الإيرادات النقدية للشركة الأمر الذي يساهم في توفير السيولة الكافية لسداد التزاماتها وتعطي صورة أفضل للمقرضين عن وضع الشركة المالي، ولهذا فقد

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة انعكاسات جودة الأرباح في عناصر الأداء التشغيلي للشركات والتي تتمثل بـ (مستوى الربح التشغيلي - صافي التدفقات النقدية التشغيلية - نسبة الحسابات المدينة من الأصول - القيمة الدفترية لأسهم الشركات)، وذلك في الشركات المدرجة بسوق دمشق للأوراق المالية للفترة 2012 حتى 2018 والبالغ عددها (53) شركة مدرجة تم اختيار 7 شركات بما يتناسب مع شروط الدراسة، وقد تم جمع البيانات بالاعتماد على القوائم المالية المنشورة للشركات خلال فترة الدراسة ولاختبار الفرضيات قام الباحثان باستخدام المقاييس الإحصائية المستمدة من برنامج SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى أن 5/ شركات تتمتع باستمرارية في الأرباح ماعدا شركة الأهلية للزيوت وشركة MTN، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي لجودة الأرباح في الأرباح التشغيلية للشركات وفي صافي التدفق النقدي التشغيلي والقوة النقدية للشركة من خلال التأثير على القدرة الوفاءية للشركة وفي القيمة الدفترية لأسهم الشركات، أما الحسابات المدينة فقد تأثرت بجودة الأرباح وذلك بالانخفاض وهو ما يعكس تأثيراً سلبياً في الحسابات المدينة.

وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بجودة الأرباح وذلك بالعمل على تطبيق آليات الحوكمة والمبادئ والمعايير المحاسبية والتي تضمن عدم قيام الشركات باستغلال المرونة فيها للتلاعب بالأرباح، كما يوصي الباحثان بضرورة اعتماد نموذج أو صيغة لقياس جودة الأرباح تكون مؤشراً للمستثمرين حول جودة أرباح الشركات مما يساهم في ترشيد قراراتهم.

الكلمات المفتاحية: جودة الأرباح، استمرارية الأرباح، الربح التشغيلي، الأداء التشغيلي.

Abstract

This study aims to know the repercussions of the quality of profits in the elements of the operating performance of companies, which are represented by the level of operating profit, net operating cash flows, the proportion of accounts receivable from the assets, the book value of companies' shares, in the companies listed on the Damascus Stock Exchange for the period 2012 to 2018 which included 53 listed companies, 7 companies were selected in accordance with the conditions of the study, and the data were collected based on the published financial statements of the companies during the study period. To test the hypotheses, the researcher used statistical measures derived from the SPSS program, and the study found that 5 companies enjoying continuity in profits, with the exception of al-Ahliya Oil Company and MTN

5- حدود البحث:

تتمثل حدود البحث بالآتي:

- الحدود الزمانية: غطى البحث الفترة من 2012 حتى 2018.

- الحدود المكانية: تم التطبيق على عدة شركات مدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية والمتمثلة بـ (الشركة الأهلية للزيوت، الشركة الأهلية للنقل، الشركة المتحدة للنشر والإعلان، شركة قرية دمشق للشحن، شركة MTN، شركة سيرياتيل، الشركة السورية للسياحة)، إذ لم يعتمد الباحثان على قطاع واحد في قياس الأثر وذلك من أجل إظهار أثر جودة الأرباح في أداء الشركات على مختلف القطاعات.

6- الدراسات السابقة:

دراسة (قنديل، 2019) هدفت الدراسة إلى تفحص مدى تأثير جودة الأرباح والملكية العائلية على مقدار النقدية المحتفظ بها في الشركات المدرجة في سوق الأوراق المالية المصري حيث تم التطبيق على 60 شركة خلال الفترة من 2014 حتى 2018، وقد توصلت الدراسة على وجود علاقة طردية بين جودة الأرباح والنقدية المحتفظ بها وهو ما يعبر عن كفاءة أداء الإدارة في إدارة العمليات النقدية.

دراسة (عبس، 2016) يهدف هذا البحث إلى اختبار مدى تمتع أرباح الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية بالجودة وانعكاسها في تكلفة الاقتراض، وقد تم تطبيق البحث على عينة مكونة من سبعة شركات عن الفترة الممتدة بين (2009 - 2013) وقد خلص البحث إلى عدد من النتائج أهمها: تمتعت أرباح الشركات بالجودة في أرباحها من خلال تمتعها (باستمرارية الأرباح المحاسبية، والقدرة على التنبؤ بالأرباح المستقبلية، وبالجودة في مستحقاتها المحاسبية، وتمهيد الأرباح المحاسبية، وتقديم تغذية عكسية عن معلومات الأرباح)، كما توصل التطبيق العملي إلى عدم وجود أثر لجودة الأرباح المحاسبية في تكلفة الاقتراض وذلك لعدم وجود أثر لكل من (استمرارية الأرباح، والقدرة التنبؤية للأرباح، جودة المستحقات، خلوها من ممارسات إدارة الأرباح، تمهيد الأرباح، اقتراب الأرباح من النقد، التغذية العكسية) في تكلفة الاقتراض.

دراسة (عبيد، 2016) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم جودة الأرباح وكيفية قياسها بالاعتماد على القوائم المالية الرئيسية ومدى تأثيرها على الإفصاح في القوائم المالية، فقد شملت عينة البحث (5) مصارف أهلية هي (مصرف الائتمان العراقي، مصرف الخليج العربي، مصرف دجلة والفرات، مصرف إيلاف الإسلامي، مصرف الشرق الأوسط) وذلك خلال الفترة من (2008 - 2011)، وقد توصلت الدراسة إلى اعتبار أن جودة الأرباح تمثل القدرة على التنبؤ بالأرباح المستقبلية واستمرارية الأرباح كما توصلت الدراسة إلى أن المستحقات الكلية للمصارف عينة البحث لها أثر كبير في احتساب المستحقات غير العادية كما أن المستحقات العادية تعتبر منخفضة في تلك المصارف وذلك بسبب ارتفاع الموجودات الثابتة.

جاءت الدراسة لتبين مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في عناصر الأداء التشغيلي للشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية وذلك م خلال التساؤل الرئيسي الآتي:

◀ ما مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في عناصر الأداء التشغيلي للشركات؟

إذ يتلخص من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية تتمثل بـ:

◀ ما مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في الأرباح التشغيلية للشركة؟

◀ ما مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في صافي التدفقات النقدية التشغيلية؟

◀ ما مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في النقدية المحتفظ بها وانعكاسها على المقدرة الوفاء للشركة؟

◀ ما مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في الحسابات المدينة للشركات؟

◀ ما مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في القيمة الدفترية لأسهم الشركات؟

3- أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في جانبين:

- الأهمية العلمية: تتجلى في بيان مدى تأثير جودة الأرباح في أداء الشركات وبالأخص التشغيلي كونها تمثل مقياساً هاماً لأداء الشركة ككل ويعبر عن قدرتها على توليد الأرباح وخاصة النقدية منها، كما تعكس فعالية السياسات التي تتبعها الشركة خاصة التشغيلية.

- الأهمية العملية: تتجلى من خلال التطبيق على الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية مما يعطي تصوراً أولياً عن مدى كفاءة أداء تلك الشركات.

4- أهداف البحث:

يهدف البحث بشكل عام إلى بيان مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في عناصر الأداء التشغيلي للشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية وذلك بتحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

1. بيان مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في الأرباح التشغيلية للشركة.

2. بيان مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في صافي التدفقات النقدية.

3. بيان مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في النقدية المحتفظ بها وانعكاسها على القدرة الوفاء للشركة.

4. بيان مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في الحسابات المدينة (المدينون).

5. بيان مدى انعكاس تأثير جودة الأرباح في القيمة الدفترية للأسهم.

المنظور الأول فائدة اتخاذ القرار: فكان أول من نادى بهذا المفهوم (O'Glove) الذي كتب في تقرير الاستشارات الاستثمارية بأن جودة الأرباح هي التي تتصف بالاستمرارية إلا أنه لم يحدد تعريفاً خاصاً بها، ثم تلا ذلك بأن استخدم مجلس المعايير المحاسبية الأمريكي (FASB) مصطلح جودة الأرباح بشكل صريح لوصف مضامين الأرباح الحالية في الأرباح المستقبلية في المعيار رقم (132) (طاهر، 2014، ص244).

وفي السنوات الأخيرة عمد العديد من الباحثين إلى وضع تعريف لجودة الأرباح ترتبط بالأهداف الأساسية من استخدامه وذلك على النحو الآتي:

1-1-1- من وجهة نظر واضعي المعايير والباحثين فيها:

اعتبر المجلس أن جودة الأرباح تتحقق باتصافها بخصائص جودة المعلومات المحاسبية وذلك تحقيقاً لمبدأ منفعة القرار كون اتصاف الأرباح بالجودة يعكس جودة المعايير المحاسبية.

ومن جانب آخر يرى (Schipper and Vincent) بأن جودة الأرباح تتمثل بجودة الإبلاغ المالي كونها تعكس بشكل رئيسي وودة المعايير المحاسبية التي أصدرتها الجهات المهنية (Schipper & Vincent, 2003, p99)، كما اعتبر (Entwistle & Phillips) أن جودة الأرباح هي قدرتها على تحقيق الأهداف الأساسية للقوائم المالية المتمثلة بتقديم معلومات تفيد في تقييم مصادر التدفقات النقدية.

كما أشار (Dechow & Schrand) إلى أن المدققين وواضعي المعايير يرون أن الأرباح تكون ذات جودة عالية إذا تم الإفصاح عنها بما ينسجم مع المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً. (Entwistle & Phillips, 2003, p85)

وهنا يرى الباحثان بأن اتصاف الأرباح بخصائص جودة المعلومات المحاسبية والإفصاح عنها بما ينسجم مع المبادئ المحاسبية أمراً غير كاف لتحقيق جودة الأرباح كون أن المعايير المحاسبية تعطي المرونة الكبيرة للإدارة في إدارة الأرباح الأمر الذي يضعف من جودتها، بل يمكن اعتبارها جزءاً هاماً من تحقيق جودة الأرباح.

1-1-2- من وجهة نظر المستثمرين والمقرضين:

عرف الباحث (Frank) جودة الأرباح على ثلاثة محاور، وهي بأن تمتاز بالاستمرارية والافتقار من النقد وخلوها من إدارة الأرباح؛ إذ يمكن اعتبار هذا التعريف شاملاً لوجهتي نظر المستثمرين والمقرضين إذ يرى المستثمرون أن الأرباح المفصح عنها وفقاً لأساس الاستحقاق يؤدي إلى إحداث خلل في مقدار ما تحتويه تلك الأرباح من جودة حتى ولو توافقت مع المبادئ المحاسبية كون أن أساس الاستحقاق يمثل أرضاً خصبة لممارسة إدارة الأرباح وهذا ما يضعف جودتها.

واستخدم البعض استمرارية الأرباح فقط كمقياس لجودتها مثل (Altamuro and Beatty) فقد أشارا في نتائجهما إلى أن الاستمرارية تشير إلى مدى ارتباط الأرباح الحالية بالمستقبلية وبما أن الأرباح تنقسم إلى تدفقات نقدية ومستحقات فإن جودة الأرباح تعني استمرارية التدفقات النقدية أكثر من المستحقات (Altamuro and Beatty, 2006).

دراسة (Abu Saleem, 2020 & Ahmed) هدفت هذه الدراسة لاستكشاف فيما إذا كان هناك تأثير للسيولة النقدية في جودة الأرباح لدى الشركات الفندقية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية للفترة من 2014 - 2018، إذ تم استخدام مؤشر النشاط التشغيلي النقدي، ومؤشر النشاط التشغيلي الإجمالي، ومعدل العائد على الأصول كمقياس للسيولة النقدية في حين تم استخدام نموذج جونز في قياس جودة الأرباح، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير كبير للمؤشرات السابقة في جودة الأرباح.

دراسة (Wang & et al, 2020) هدفت الدراسة لفحص العلاقة بين جودة الأرباح والمرونة المالية إذ تم التطبيق على 2034 شركة تصنيعية وذلك لمدة 18 سنة (2000 - 2017) توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الأرباح والمرونة المالية من خلال قدرة الأرباح ذات الشفافية والتمثيلية الكبيرة على جذب الأموال الخارجية، كما توجد علاقة طردية بين جودة الأرباح والنقدية المحتفظ بها ما يبرر حسن إدارة العمليات النقدية وعدم تجميد كميات النقدي بدون استخدام في العمليات التشغيلية.

دراسة (Albanna, 2019) هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير جودة الأرباح كمتغير وسيط على أداء الشركات المدرجة باستخدام العوامل الثلاثة معدل العائد وإدارة الأرباح والحوكمة وذلك للفترة من 2010 حتى 2017 وذلك لـ 30/ شركة مدرجة في البورصة المصرية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لجودة الأرباح على أداء أسهم الشركات المدرجة.

دراسة (Machdar, 2017) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر عدم تماثل المعلومات كمتغير وسيط لتعزيز أو إضعاف أثار جودة الأرباح وذلك بالتطبيق على الشركات الصناعية في سنغافورة وأندونيسيا للفترة من 2004 حتى 2013 والتي بلغ عددها 298/ شركة، وقد توصلت الدراسة إلى أن جودة الأرباح تؤثر بشكل إيجابي بأداء الشركة واتباع سياسات التحفظ لا تؤثر على أداء الشركات، أما إدارة الأرباح فهي تؤثر سلباً على أداء الشركات.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة يلاحظ بأن أغلب الدراسات قد تناولت أثر جودة الأرباح بجانب واحد في الشركات ولم تدرسها من عدة جوانب، كما أنها لم تتطرق بشكل مباشر لدراسة أثر جودة الأرباح في الأرباح التشغيلية كونها الأساس في تحقيق الجودة، وعليه فإن ما يميز الدراسة الحالية أنها تسعى لبيان أثر جودة الأرباح في أداء الشركات التشغيلي المدرجة في سوق دمشق من خلال دراسة عدة جوانب تشغيلية منها صافي الأرباح التشغيلية، و صافي التدفقات النقدية التشغيلية، ونسبة التغير في الحسابات المدينة، والقيمة الدفترية، على عكس الدراسات السابقة التي تناولت الأداء من جانب واحد فقط.

7- أدبيات الدراسة:

1-1-7 مفهوم جودة الأرباح:

تم النظر إلى جودة الأرباح في الفكر المحاسبي من منظورين مختلفين: الأول من منظور فائدة القرار، والثاني من وجهات نظر اقتصادية (Kamarudin, 2014, p227 & Ismail)، فمن حيث

يرى الباحثان بأن اقتراب الأرباح من الربح الاقتصادي لا يعكس أداء الشركة الحقيقي كون الربح الاقتصادي يعبر عن الفرق بين الأصول أول وآخر الفترة في لحظة معينة وبالقيمة العادلة ولكن مع ظروف التضخم لا يعكس هذا الدخل أداء الشركة بسبب تغيرات أسعار الصرف، كما أنه لا يتوافق مع المبادئ والمعايير المحاسبية؛ لأنه يعتمد على القيمة العادلة بدلاً من التاريخية.

2-7- أثر جودة الأرباح في أداء الشركات:

تعتبر جودة الأرباح عن الأداء الحقيقي للشركة وذلك من حيث قدرتها على الاستمرار في توليد الأرباح مما يقوي مركزها التنافسي ويرفع من قيمة أسهمها أمام باقي الشركات، إذ اعتبرت المنظمات الدولية المحاسبية بأن من أهم مؤشرات استمرارية عمل الشركات وتسيدها التزاماتها بتحقيقها لجودة الأرباح وذلك باقتراب الأرباح من النقد فلقد أوضح المعيار الأمريكي رقم (95) بأن الاعتماد على المعلومات الواردة في قائمة التدفقات النقدية ستساعد بشكل كبير في تحديد جودة الأرباح وبالتالي تحديد مقدرة الشركات على خلق تدفقات نقدية مستقبلية إيجابية تساهم في سداد التزاماتها بتواريخ الاستحقاق (إسماعيل، 2012، ص10)، وعليه كان لتحقيق جودة الأرباح انعكاس كبير في العناصر المتداولة، إذ إن إظهار تغيرات العناصر بشكل حقيقي يعبر عن الأداء الحقيقي للشركة ومن أهم تلك العناصر:

● النقدية: يعتبر توفر السيولة الكافية في الشركة من أساسيات استمرارها وبيعها عن حالات الإعسار المالي وبيعها الأمان لدى الدائنين: إذ إن اقتراب الأرباح من النقد يمكن الشركات من احتجاز كميات من النقد كافية لسداد التزاماتها وهو ما أشارت إليه نتائج دراسة (Islam & et al, 2020) بأن الشركات ذات الأرباح الجيدة تمتلك سيولة محتجزة مرتفعة تكفي لسداد التزاماتها الأمر الذي يبعث الطمأنينة لدى الدائنين.

اعتبر بعض الباحثين بأن تحقيق الشركة لصافي تدفق نقدي موجب دليلاً على قدرتها على توفير النقد الكافي لسداد التزاماتها وعلى تحقيقها لجودة الأرباح، إلا أن (Gup and Dugan) خالف ذلك واعتبر بأن تحقيق الشركة لتدفقات نقدية سالبة ليس أمراً سيئاً وخاصة في مرحلة النمو كما اعتبر بأن تحقيق الشركة لتدفق نقدي موجب لا يعطي مؤشراً إيجابياً لقدرة الشركة على الاستمرار وأفضل مثال على ذلك شركة W.T.Grant التي حققت تدفقا نقدياً موجباً في أنشطتها التشغيلية قبل انهيارها بسنة واحدة، والسبب قيامها ببيع كامل مخزونها (نواف ومطر، 2017، ص443).

يرى الباحث بأن تأثير جودة الأرباح بالنقدية تنطلق من أهمية توفير السيولة من الأنشطة الأساسية للشركة فلا يمكن أن ترتفع السيولة إلا بتحقيق جودة الأرباح وذلك من خلال اقترابها من النقد.

● المدينون والحسابات المدينة الأخرى: يعتبر الاستثمار في الذم المدينة من المكونات الهامة في رأس المال العامل إذ تختلف الشركات في استثمار الذم بحسب كفاءة الإدارة وقدرتها على تحقيق مبيعات و ضمان سياسة البيع النقدي كما أن طبيعة عمل الشركة والقوة التنافسية والحصة السوقية لها تؤثر على مقدار الاستثمار في الذم المدينة (النايوت، 2019، ص22).

وأما من وجهة نظر المقرضين فقد اعتبروا بأن جودة الأرباح تتحقق كلما اقتربت من النقد وذلك للتعرف على مدى المتانة المالية للشركة وماهي قدرتها على تحقيق تدفق نقدي قادر على إيفاء ديونها، إذ أشار Sloan إلى جودة الأرباح بتقسيمها إلى مستحقات وتدفقات نقدية تشغيلية واعتبر بأن جودة الأرباح تتحقق كلما كان التدفق النقدي أكبر، كما أكد على هذا Dechow and Dichev واعتبرا بأنه كلما كان ارتباط المستحقات بالتدفقات النقدية أكبر دل ذلك على أن الأرباح تتمتع بجودة أعلى (وَجْر، 2013، ص92).

ويتفق الباحث مع وجهة نظر (Frank) كونها تركز على جوهر جودة الأرباح وذلك باستمراريته وخلوها من التلاعبات واقترابها من النقد، كما يعطي الباحث أهمية أكبر لخاصية الاقتراب من النقد بوصف التلاعب بالعمليات النقدية أصعب بكثير من العمليات الآجلة، واستمرار القوة النقدية يعطي للشركة قوة ومتانة في المركز المالي.

1-7-3- من وجهة نظر المحللين الماليين والإداريين:

أما من وجهة نظر المحللين الماليين فهم ينظرون إلى الأرباح بكونها قادرة على التنبؤ وأنها تعكس الأداء الحقيقي للشركة فقد عرفها Dechow & Schrand بأن جودة الأرباح هي التي تعكس الأداء الحالي للشركة وتكون قادرة على التنبؤ بالأداء المستقبلي للشركة، ولهذا يرى الباحثان بضرورة تمتع الأرباح بالاستمرارية كون أن القدرة على التنبؤ تعتمد بصورة أساسية على الاستمرار.

وأما وجهة نظر الإدارة فهم يهتمون بجودة الأرباح من ناحيتين: الأولى تتمثل في مدى إرضاء المساهمين وأصحاب المصالح المختلفين، وثانياً في سمعة المدراء؛ إذ إن سمعة المدراء ترتبط بجودة الأرباح وليس بعوامل تكوين الربح، فمن هذا المنطلق يرون بأن إرضاء أصحاب المصالح تتحقق من استمرارية الأرباح وخلوها من التلاعبات (فليخ، 2015، ص151).

من خلال التعاريف السابقة يرى الباحثان بأنه لم يتم الاتفاق على تعريف واضح ومحدد لجودة الأرباح بسبب ارتباطه بأكثر من مجال إلا أنه يمكن تعريفها بحسب الأهداف الرئيسية لها بأنها الأرباح المعدة وفق المعايير المحاسبية والمتصفة بالملائمة والموثوقية والتي تجعلها خالية من ممارسات الإدارة وقابلة للاستمرار والتي يتم من خلالها الحصول على المعلومات المفيدة في تقييم أداء الشركة التشغيلي وسيولتها النقدية من خلال اقترابها من النقد.

أما من حيث المنظور الاقتصادي: فقد عرف كل من Schip- and Vincent per جودة الأرباح بأنها مدى اقتراب الدخل المصحح عنه من مفهوم Hicks1 للدخل بصورة صادقة، إذ اعتبروا أن جودة الأرباح تتحقق بمقدار التقارب بين المفهوم المحاسبي والمفهوم الاقتصادي للدخل بالاعتماد على مفهوم المحافظة على رأس المال كمدخل لقياس الدخل وهو المدخل الذي يركز بصورة أساسية على التغير في صافي الأصول الناتجة عن الأنشطة التشغيلية للشركة خلال الفترة المالية باستثناء الإضافات على رأس المال والتوزيعات المخصصة لحملة الأسهم (Kamarudin, 2014, p227 & Ismail)

1 يشير Hicks للدخل بأنه الفرق بين صافي الموجودات في بداية المدة من نهايتها

9- الفرضيات:

- تتمثل الفرضية الرئيسية للبحث بـ:
- لا تؤثر جودة الأرباح في الأداء التشغيلي للشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية؟
والتي يتفرع منها الفرضيات الآتية:
1. لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في الأرباح التشغيلية للشركات المدرجة في بورصة دمشق للأوراق المالية؟
 2. لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في صافي التدفقات النقدية التشغيلية للشركات المدرجة في بورصة دمشق للأوراق المالية؟
 3. لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في النقدية المحتفظ بها للشركات المدرجة في بورصة دمشق للأوراق المالية؟
 4. لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في الحسابات المدينة للشركات المدرجة في بورصة دمشق للأوراق المالية؟
 5. لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في القيمة الدفترية لأسهم الشركات المدرجة في بورصة دمشق للأوراق المالية؟

10- مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث: يتمثل مجتمع الدراسة بالشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية في السوق الثانوية والأولية والبالغ عددها 53/ إذ يبلغ عدد الشركات المدرجة في السوق الأولي 26 شركة وفي السوق الثانوية 27 شركة.
- عينة البحث: تضمنت عينة البحث الشركات المدرجة في سوق دمشق والتي حققت الشروط التالية:

11- الدراسة التطبيقية:

- 11-1- قياس استمرارية أرباح الشركات:
- اعتمدت العديد من الدراسات في قياس استمرارية الأرباح على استمرارية الأرباح التشغيلية كدليل يعكس كفاءة الأداء التشغيلي
1. توفر بياناتها خلال مدة الدراسة.
 2. عدم تحقيقها خسارة خلال كامل مدة الدراسة.
 3. أن تنتهي السنة المالية في 31/12.
- بلغت عدد الشركات التي ينطبق عليها الشروط 7 شركات وهي (الشركة الأهلية للزيوت، الشركة الأهلية للنقل، الشركة المتحدة للنشر والإعلان، شركة قرية دمشق للشحن، شركة MTN، شركة سيرياتيل، الشركة السورية للسياحة) وهو ما يبينه الجدول رقم (1):

جدول (1)

يوضح مجتمع الدراسة والعينة المقبولة للدراسة

القطاع	العدد	غير مقبولة	مقبولة	الشركة
المصارف	14	14		لها طبيعة خاصة

تعتبر هذه الحسابات عن المبالغ المستحقة على الغير لصالح الشركة نتيجة اتباع الشركة لسياستها الائتمانية؛ إذ تعتبر هذه الحسابات من أهم الحسابات التي من الممكن أن يتم التلاعب بها بهدف زيادة الأرباح أو تخفيضها وذلك لكونها تعتمد على التقديرات الشخصية للمديرين فلقد استغلت العديد من الإدارات هذه الحسابات لتغيير نتائج قوائمها المالية من خلال التلاعب بنسبة المستحقات مما أفقد الثقة بالقوائم المالية وبأرباح تلك الشركات. ومنه فقد زادت أهمية تحقيق جودة الأرباح وذلك لإظهار الأداء الحقيقي للشركة وللحد من إدارة الأرباح إذ أكدت نتائج دراسة (روان، 2018) بأن الشركات ذات الجودة في الأرباح تنخفض فيها نسبة المستحقات الناشئة من حسابات الذمم المدينة؛ إذ إن عدم التقييم السليم لكل من الذمم المدينة والمخزون يؤدي إلى سوء في احتساب السيولة مما يؤثر بشكل سلبي في جودة الأرباح بالرغم من ارتفاع أرصدة كل منها.

يرى الباحث بأنه على الرغم من أن تحقيق جودة الأرباح مرتبط بانخفاض هذه الحسابات إلا أنها تعتبر من أهم مصادر تحقيق الأرباح للشركات فلا تكاد أي شركة تخلو من هذه الحسابات ولهذا يؤكد الباحث على أن حسن إدارة الذمم المدينة هي الأساس في تخفيض نسب المستحقات الأمر الذي يزيد من جودة الأرباح.

8- منهجية البحث:

اعتمد الباحثان في تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته على المنهجية الآتية:

1. الجانب النظري: اعتمد الباحثان في الجانب النظري على المنهج الاستقرائي وذلك بالاستعانة بالمراجع العربية والأجنبية ومجموعة من الدراسات السابقة.
2. الجانب العملي: اعتمد في الجانب العملي على المنهج التاريخي وذلك باستخراج البيانات من القوائم المالية المنشورة للشركات عينة الدراسة خلال الفترة من 2012 حتى 2018.
3. قياس متغيرات البحث: اعتمد الباحثان في احتساب المتغير المستقل (جودة الأرباح) على خاصية الاستمرارية، أما بالنسبة للمتغيرات التابعة فتم قياسها كما يأتي: (الأداء التشغيلي) بمقدار الفرق بين صافي الربح التشغيلي عن المتوسط خلال سنوات الدراسة لكل شركة وذلك بغية تحديد مستوى التغير فيه، أما (القوة النقدية) فتم قياسها بمقدار قيمة صافي التدفقات النقدية التشغيلية (وبالنسبة للحسابات المدينة) فتم قياس مستوها من خلال الفرق بين نسبة المدينين على الأصول من نسبة التدفق النقدي التي بدورها تبين مقدار التغير في الحسابات المدينة فإذا كان الفرق موجبا دل على ارتفاع الحسابات المدينة، وإذا كان سالبا دل على انخفاضها، (وبالنسبة لقدرة الشركة على الوفاء بالتزاماتها) تم قياسها من خلال المقارنة بين نسبة النقدية المحتفظ بها ونسبة الديون فإذا كانت النقدية تغطي الديون كان أثرها موجبا وأما إذا كانت النقدية لا تغطي الديون كان أثرها سالبا، وأخيراً (بالنسبة للقيمة الدفترية) فقد اعتمد الباحثان على احتساب مقدار التغير عن المتوسط فإذا كان موجبا كان الأثر إيجابياً وأما إذا كان التغير سالبا كان الأثر سلبياً، كما تم استخدام المقاييس الإحصائية في برنامج SPSS لتحليل البيانات السابقة.

قياس جودة الأرباح وذلك لعدة نقاط:

1. يمكن لرقم الأرباح التشغيلية التلاعب به بسهولة وضمن المعايير المحاسبية إذ يوجد بعض الحسابات محط خلاف محاسبي ومنها الحسم المكتسب والممنوح وأقساط الاهتلاك فيعض الإدارات تخصصها بالأداء التشغيلي مما تؤثر على الأرباح التشغيلية وبعضهم يعتبرها قرارا إداريا مما يؤثر على الأرباح الصافية فقط فمثلاً نجد الشركة الأهلية للنقل قد حملت أقساط الاهتلاك كمصروف إداري علماً أن أغلب إيرادات الشركة تأتي من النقل ولهذا من الأفضل اعتبارها ضمن التكاليف التشغيلية.

2. من الطبيعي أن أي شركة ستحقق ربحاً تشغيلياً موجبا الأمر الذي يجعل جميع الشركات ذات جودة في الأرباح الأمر الذي لا يعكس الأداء الحقيقي للشركة.

ههنا يتفق الباحثان مع العديد من الدراسات أمثال (Pe-roti and Wagenhorer,2014) و (Yohan,2017) و (Pirveli,2020) في قياسها للاستمرارية وذلك باستخدام أسلوب الانحدار البسيط بالاعتماد على الأرباح الصافية بعد استبعاد الأحداث غير العادية وذلك لعدة نقاط:

1. إن الربح التشغيلي لا يتم تحمليه بالتكاليف الثابتة على عكس الربح الناتج من العمليات الأمر الذي يظهر كفاءة أداء الشركة بشكل أفضل.

2. إن من شروط كفاءة الإدارة ليس تحقيق الربح فقط وإنما الزيادة فيه من سنة لأخرى، فقد تحقق شركة في عام ربحاً كبيراً وفي سنة تالية تحقق ربحاً أقل مما يعكس ضعف كفاءة أداء الإدارة في هذا العام، هذا بعد استبعاد أثر تغير إجمالي الأصول.

3. إن تحقيق الشركة لخسارة صافية يكسبها صفة عدم الاستمرارية لكونها تعكس الأداء التشغيلي الضعيف للشركة من جهة وإلى عدم كفاءة أداء الإدارة من جهة أخرى.

إلا أن الباحثين يختلفان مع الدراسة الأخيرة بطريقة القياس إذ لا يفضل الباحثان استخدام أسلوب الانحدار في قياس الاستمرارية كونها لا تظهر مقدار الاستمرارية بشكل فعلي في كل سنة بل بشكل تقديري. وبناءً على ذلك سيعتمد الباحثان في قياس الاستمرارية على معدل نمو الأرباح الصافية بعد استبعاد الأحداث غير العادية وذلك من خلال الفرق بين ربح العام الحالي وربح العام السابق مع استبعاد أثر تغير إجمالي الأصول:

- فإذا كانت الشركة محققة لخسارة صافية فالشركة غير مستمرة.

- إذا كان ربح العام السابق أكبر من ربح العام الحالي فالشركة غير مستمرة.

- تحقق الشركة الاستمرارية في حال كان معدل النمو موجبا؛ أي ربح العام الحالي أكبر من السابق.

وعلى هذا يكون تصنيف الشركات خلال مدة الدراسة بالاعتماد على جدول رقم (2) كما يلي:

القطاع	العدد	غير مقبولة	مقبولة	الشركة
الزراعة	7	7		لا يتوافق تاريخ نشر القوائم مع بناء النموذج
التأمين	7	7		لها طبيعة خاصة
الصرافة	6	6		لها طبيعة خاصة
الخدمات	11			
	1			الشركة السورية للسياحة (الكركن سابقاً)
	1			متوقفة عن العمل
	1			السلمية للمشاريع الانشائية
	1			متوقفة عن العمل
	1			داريوس للنقل والسياحة
	1			متوقفة عن العمل
	1			المشاريع الكاثوليكية
	1			العربية السورية للمنشآت السياحية
	1			عمريت للاستثمار والتطوير السياحي
	1			محققة لخسائر طول فترة الدراسة
	1			الأهلية للنقل
	1			باب الفرج للسياحة والفنادق
	1			غير متوفر بياناتها
	1			قرية دمشق للشحن
	1			المتحدة للنشر والإعلان
	1			متوفر بيانات حتى عام 2014 والباقي غير متوفر
	1			شركة ماس للتوزيع
الصناعة	6			
	1			كسب للتبريد
	1			متوقفة عن العمل
	1			السورية للصناعة والزراعة
	1			متوفر بيانات حتى عام 2012 والباقي غير متوفر
	1			التجارية للصناعة والتبريد
	1			غير متوفر بياناتها
	1			محققة خسارة في جميع سنوات الدراسة من 2012 حتى 2018
	1			عصير الجبل الطبيعي
	1			الأهلية لصناعة الزيوت النباتية
	1			محققة خسارة من 2012 حتى 2016 وحقت ربحاً في 2017
	1			شركة اسمنت البادية
اتصالات	2			
	1			MTN
	1			سيرياتيل
المجموع	53			

للشركة ومنها دراسة (عبس، 2016، ص68)، إلا أن الباحثين يربوا بأن الاعتماد على استمرارية الأرباح التشغيلية غير كاف في

جدول (2)

يوضح تصنيف الشركات خلال فترة الدراسة

العام	الأهلية للنقل	المتحدة للنشر	الأهلية للزيوت	شركة MTN	شركة سيرياتيل	قرية دمشق	السياحة
	0.04-	0.09426-	0.1162	0.0793-	0.028-	0.010-	-0.001369
2012	غير متسمة	غير متسمة	مستمة	غير متسمة	غير متسمة	غير متسمة	غير متسمة
	غير جيدة	غير جيدة	جيدة	غير جيدة	غير جيدة	غير جيدة	غير جيدة
	0.164	0.085872-	0.03125	0.0339-	0.0634-	0.0007-	0.000994-
2013	مستمة	غير مستمة	مستمة	غير متسمة	غير متسمة	غير متسمة	غير مستمة
	جيدة	غير جيدة	جيدة	غير جيدة	غير جيدة	غير جيدة	غير جيدة
	0.057	0.05481	0.1075-	0.0052-	0.0786	0.0309	0.001647
2014	مستمة	مستمة	غير مستمة	غير متسمة	مستمة	مستمة	مستمة
	جيدة	جيدة	جيدة	غير جيدة	جيدة	جيدة	جيدة
	0.12-	0.0080	0.0226-	0.0207-	0.080	0.0495	0.00229
2015	غير متسمة	مستمة	غير متسمة	غير متسمة	مستمة	مستمة	مستمة
	غير جيدة	جيدة	غير جيدة	غير جيدة	جيدة	جيدة	جيدة
	0.021-	0.0088-	0.0571	0.0481	0.0111-	0.1373	0.006729
2016	غير متسمة	غير متسمة	مستمة	مستمة	غير متسمة	مستمة	مستمة
	غير جيدة	غير جيدة	جيدة	جيدة	غير جيدة	جيدة	جيدة
	0.180	0.0019-	0.0919-	0.0352-	0.0737	0.0443	0.011796
2017	مستمة	غير متسمة	غير متسمة	غير متسمة	مستمة	مستمة	مستمة
	جيدة	غير جيدة	غير جيدة	غير جيدة	جيدة	جيدة	جيدة
	0.154	0.0033-	0.0155-	0.01449	0.0583	0.326-	-0.000477
2018	مستمة	غير متسمة	غير متسمة	مستمة	مستمة	غير متسمة	غير متسمة
	جيدة	غير جيدة	غير جيدة	جيدة	جيدة	غير جيدة	غير جيدة

العادية .

$Earnings_{j,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Earnings_{j,t-1} + v_{j,t+1}$ الأرباح في 1/1 بعد استبعاد الأحداث غير

العادية .

$v_{j,t+1} = \text{خطأ التقدير (البواقى)}$.

فإذا كان الميل موجبا عبر عن استمرارية الأرباح وإذ كان

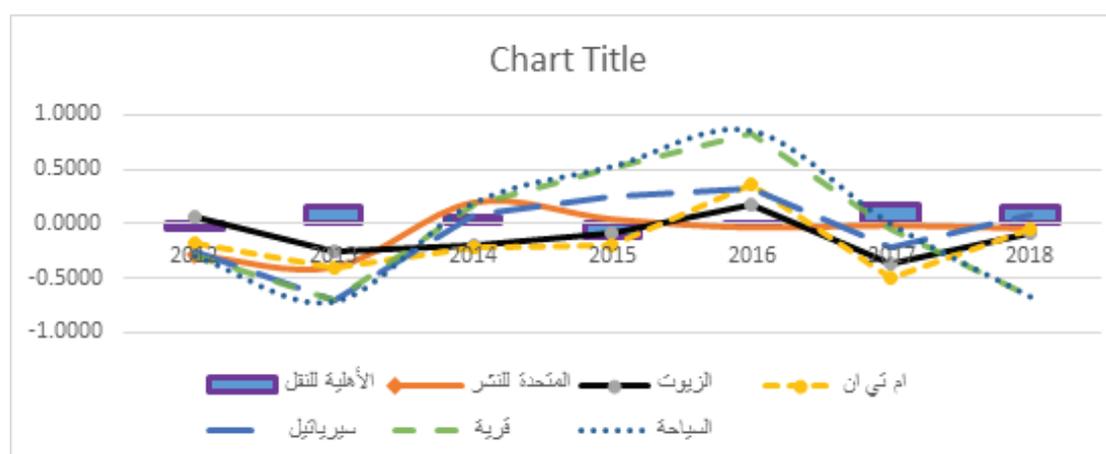
الميل سالبا عبر عن عدم الاستمرارية.

من المخطط يلاحظ الباحثان بأن أغلب الشركات قريبة من بعضها من حيث الزيادة والنقصان ماعدا شركة قرية دمشق للشحن التي يظهر عليها حالة الانهيار وهو ما يتوقع تصفيتها في 2019، أما من حيث مدى استمرارية الشركات بشكل إجمالي لكل شركة خلال مدة الدراسة فيمكن تحديدها باستخدام برنامج SPSS عن طريق معادلة الانحدار البسيط التي تأخذ:

$$Earnings_{j,t} = \alpha_0 + \alpha_1 Earnings_{j,t-1} + v_{j,t+1}$$

$Earnings_{j,t}$ = الأرباح في 31/12 بعد استبعاد الأحداث غير

والمخطط التالي يبين مدى استمرارية الشركات:



جدول (3)

يوضح نتائج معادلة تحليل الانحدار البسيط لاستمرارية الشركات

الشركة	مؤشر المعنوية	مؤشر فيشر	المعاملات	التصنيف
شركة الأهلية للنقل	0.243	1.754	0.829	مستمرة
المتحدة	0.340	1.110	0.424	مستمرة
سيرياتيل	0.01	60.802	1.452	مستمرة
قرية دمشق	0.833	0.049	0.110	مستمرة
سياحة	0.174	2.506	0.662	مستمرة
الزيت	0.742	0.121	-0.119	غير مستمرة
ام تي ان	0.957	0.003	-0.026	غير مستمرة

2-11- انعكاس تأثير جودة الأرباح على عناصر الأداء

التشغيلي:

سيعمد الباحثان لإثبات الفرضيات السابقة إلى دراسة عناصر الأداء التشغيلي المكونة لكل فرضية بإجراء تحليل انحدار بسيط لكل متغير تابع مع المتغير المستقل جودة الأرباح وذلك كما يأتي:

أولاً: لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في الأرباح التشغيلية؟

لإثبات هذه الفرضية سيقس الباحثان مقدار الفرق بين الربح التشغيلي عن متوسطه وذلك لتحديد مقدار التغير في مستوى الأرباح التشغيلية خلال فترة الدراسة فإذا ارتفع الربح التشغيلي عن المتوسط كان مستوى الربح مرتفعاً وإلا كان مستوى الربح منخفضاً، ثم سيعمد الباحثان إلى اختبار هذا التغير إلى فترات تحقيق جودة الأرباح وذلك لمعرفة مدى انعكاس تأثير هذه الجودة مستوى الأرباح التشغيلية. (انظر إلى الملحق رقم 2)

بالنظر إلى الأولية في الملحق رقم (2) نجد بأن الفترات التي حققت فيها الشركات جودة في الأرباح كان مستوى الأرباح التشغيلية مرتفعة عن متوسطها وهذا يعطينا تصوراً واضحاً حول مدى تأثير جودة الأرباح في الأرباح التشغيلية، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (عبس، 2016)، إذ إن تحقيق جودة الأرباح ينعكس بشكل أساسي في مستويات الأداء التشغيلي فيرفع من كفاءتها وبالأخص إدارة المبيعات والعمليات الائتمانية فبرجوع للقوائم المالية لتلك الشركات ففي سنوات تحقيقها للجودة يلاحظ ارتفاع في حركة المبيعات وزيادة في عمليات التحصيل من المدينين وهو ما يعبر عن كفاءة الأداء.

وبإجراء تحليل البيانات وفق برنامج SPSS للمتغير المستقل جودة الأرباح والمتغير التابع مستوى الربح التشغيلي باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط يجد الباحثان ما يأتي:

جدول (4)

يوضح نتائج تحليل الانحدار لجميع الشركات

المعاملات	التحليل الأحادي	معامل الارتباط	R Square	R
	Sig	F		
1.410	0.000	693.904	0.937	0.968

من الجدول نجد بأن قيمة أكبر من الصفر وهي قريبة من الواحد وهي ذات معنوية قوية وهو ما يثبت بأن أغلب شركات عينة البحث تتميز بالاستمرارية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (عبس، 2016).

جدول (5)

يوضح نتائج تحليل الانحدار

معامل التحديد	مربع معامل التحديد	الخطأ المعياري
R	R Square	Std. Error of the Estimate
549 ^a .	301.	42602.

يبين الجدول السابق قوة العلاقة بين المتغيرين وهي (289). وهي قوية نوعاً ما وطردية.

جدول (8)

يوضح نتائج معنوية تحليل الانحدار

مؤشر المعنوية	الخطأ المعياري	B	Sig
	STD.Error		
	054.	222.	(Constant)
044 ^b .	.000	551.	الجودة

من الجدول السابق يلاحظ الباحثان بأن قيمة Sig = 0.044 وهي معنوية لكونها أقل من 0.05 وهو ما يثبت قبول الفرضية البديلة؛ أي تؤثر انعكاسات جودة الأرباح في القوة النقدية للشركة من خلال زيادة صافي التدفقات النقدية التشغيلية، ويكون هذا التأثير طردياً إذ بلغت قيمة B= 0.427 الأمر الذي يبرهن أن ارتفاع جودة الأرباح يزيد من المتانة المالية للشركة وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة (قنديل، 2019)، كما يمكن التأكد من ذلك برجوع للملحق (3) إذ نجد بأن أغلب التدفقات الإيجابية تحققها الشركات في فترات الجودة الأمر الذي يزيد من القوة الإيفائية للشركة وهو ما سيزيد من النقد المحتفظ به وهو ما ستبنته الفرضية التالية.

● ثالثاً: لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في النقدية المحتفظ بها وانعكاسها على المقدرة الوفاءية للشركة؟

لإثبات هذه الفرضية سيقوم الباحثان بقياس هذا المتغير بالمقارنة بين نسبة (النقد من الأصول) مع (نسبة إجمالي الديون المتداولة من الأصول) وذلك بغية معرفة مدى تغطية الشركة لديونها، إذ تمكن هذه المقارنة من معرفة مدى قدرة الشركة على توفير النقد لسداد التزاماتها فإذا كانت نسبة النقد أكبر من نسبة الديون كان الوضع آمناً والنقد يغطي الديون وهذا هو الوضع الأمثل للشركة، أما إذا كان النقد لا يغطي الديون فهذا يعطي إنذاراً أولياً لاحتمال الوقوع بالعسر المؤقت، ومن ثم سيتم اختبار مقدار التغطية (المقدرة الوفاءية) مع فترات تحقيق جودة الأرباح لمعرفة أثر الجودة في توفير النقدية.

وكتحليل مبدئي يجد الباحثان اعتماداً على الفرضية السابقة بأن جودة الأرباح تؤثر إيجاباً في القوة النقدية الأمر الذي ينبأ بوجود علاقة طردية بين جودة الأرباح والمقدرة الوفاءية للشركة فبالرجوع للملحق رقم (4) يجد الباحثان بأن الفترات التي لم تحقق الشركة الجودة في الأرباح كانت نسب النقدية لا تغطي التزاماتها وهذا بسبب ضعف السيولة النقدية فيها، وهو ما أكدته نتيجة الفرضية الثانية الأمر الذي يعطينا تصوراً عن وجود تأثير لجودة الأرباح في النقدية المحتفظ بها وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة (Wang & et al, 2020) ودراسة (Islam & et al, 2020).

وهنا يؤكد الباحثان بأن أغلب الدائنين يعتمدون على جودة الأرباح في اتخاذ قراراتهم في الإقراض لكونها تعبر عن قدرة الشركة على سداد التزاماتها.

وبإجراء تحليل للبيانات السابقة وفق برنامج SPSS للمتغير المستقل جودة الأرباح والمتغير التابع (تغطية الديون) باستخدام

جدول (6)

يوضح نتائج معنوية تحليل الانحدار

مؤشر المعنوية	الخطأ المعياري	B	Sig
	STD.Error		
	082.	222.	(Constant)
000 ^b .	122.	551.	الجودة

من الجدول السابق يلاحظ الباحثان بأن قيمة Sig = 0.000 وهي معنوية لكونها أقل من 0.05 وهو ما يدفعنا لرفض فرضية العدم وقبول البديلة؛ أي أن جودة الأرباح تؤثر في الأرباح التشغيلية للشركات كما يشير الجدول إلى نوع العلاقة وذلك B = 0.222، وهي طردية وهو ما يؤكد بأن مستوى الأرباح التشغيلية مرتبطة بجودة الأرباح فكلما حققت الشركة جودة في الأرباح أدى إلى ارتفاع الأرباح، وهذا أمر طبيعي بسبب تحقيق الشركة لاستمرارية الأرباح.

● ثانياً: لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في صافي التدفقات النقدية التشغيلية؟

لإثبات هذه الفرضية سيعتمد الباحثان على قيمة صافي التدفقات النقدية المستخرجة من القوائم المالية لكل شركة وذلك بهدف مقارنة قدرة الشركة على توليد النقدية في فترات تحقيق الجودة وفترات عدم تحقيقها للجودة في الأرباح. (انظر للملحق رقم (3))

وبالنظر الأولى في الملحق (3) يجد الباحثان بأن الفترات التي حققت فيها الشركة أرباحاً جيدة كان صافي تدفقاتها موجبة، وفي فترات الأرباح غير جيدة كانت تدفقاتها سالبة الأمر الذي يدل على وجود تأثير واضح لجودة الأرباح في قدرة الشركة على توليد تدفقات نقدية، وهو ما يؤكد صحة الفرضية السابقة بارتفاع الأرباح التشغيلية النقدية للشركة في فترات تحقيق الجودة في الأرباح.

وبإجراء تحليل للبيانات السابقة وفق برنامج SPSS للمتغير المستقل جودة الأرباح والمتغير التابع التدفقات النقدية باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط يجد الباحثان ما يأتي:

جدول (7)

يوضح نتائج تحليل الانحدار

معامل التحديد	مربع معامل التحديد	الخطأ المعياري
R	R Square	Std. Error of the Estimate
289 ^a .	084.	48779.

أسلوب تحليل الانحدار البسيط يجد الباحثان ما يأتي

جدول (9)

يوضح نتائج تحليل الانحدار

معامل التحديد	مربع معامل التحديد	الخطأ المعياري
R	R Square	Std. Error of the Estimate
282 ^a .	079.	48891.

يبين الجدول السابق قوة العلاقة بين المتغيرين وهي (0.289). وهي قوية نوعاً ما وطردية.

جدول (10)

يوضح نتائج معنوية تحليل الانحدار

مؤشر المعنوية	الخطأ المعياري	B	STD.Error	Sig
(Constant)	.109	.300	.109	
الجودة	.142	.286	.142	050 ^b .

من الجدول السابق يلاحظ الباحثان بأن قيمة Sig = 0.050 وهي معنوية لكونها تساوي 0.05 وهو ما يثبت الفرضية البديلة وذلك بوجود أثر لجودة الأرباح بالمقدرة الوفائية للشركة وذلك بارتفاع نسب تغطية الديون في فترات تحقيق جودة الأرباح، كما تؤكد قيمة B نوع العلاقة بكونها طردية لبلوغها قيمة (0.300) موجبة؛ أي كلما زادت جودة الأرباح وحدة واحدة زادت قدرة الشركة على تغطية ديونها بمقدار 0.286.

● رابعاً: لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في الحسابات المدينة؟

لإثبات هذه الفرضية سيقوم الباحثان بمقارنة (نسبة الحسابات المدينة المدينون من الأصول) مع (نسب التدفق النقدي التشغيلي) وذلك لبيان مستوى تغير الحسابات المدينة فمن المعلوم أن الحسابات المدينة تنشأ من عمليات البيع الآجلة، فإذا كان نسبة الحسابات المدينة أكبر من النقدية دل ذلك على ارتفاع الحسابات المدينة وهذا يعني ارتفاع المبيعات الآجلة عن النقدية الأمر الذي يضعف من جودة الأرباح لابتعاد تلك الأرباح عن النقد، أما في حال كان العكس دل ذلك على جودة الأرباح.

وكتحليل مبدئي يجد الباحثان اعتماداً على الفرضيات السابق (الثانية والثالثة) بوجود علاقة عكسية بين جودة الأرباح ومستوى الحسابات المدينة، فإذا عدنا للملحق رقم (5) نجد بأن مستوى الحسابات المدينة في فترات الأرباح الجيدة منخفضة وهذا أمر طبيعي وذلك لارتفاع المبيعات النقدية عن الآجلة أو لكفاءة الإدارة في تحصيل الديون من المدينين.

وبإجراء تحليل للبيانات السابقة وفق برنامج SPSS للمتغير المستقل جودة الأرباح والمتغير التابع (مستوى الحسابات المدينة) باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط يجد الباحثان:

جدول (11)

يوضح نتائج تحليل الانحدار

معامل التحديد	مربع معامل التحديد	الخطأ المعياري
R	R Square	Std. Error of the Estimate
306 ^a .	094.	48511.

يبين الجدول السابق قوة العلاقة بين المتغيرين وهي (0.306). وهي قوية نوعاً ما وطردية.

جدول (12)

يوضح نتائج معنوية تحليل الانحدار

مؤشر المعنوية	الخطأ المعياري	B	STD.Error	Sig
(Constant)	.109	.576	.109	
الجودة	.142	.326	.142	032 ^b .

من الجدول السابق يلاحظ الباحثان بأن قيمة Sig = 0.032 وهي معنوية لكونها أقل من 0.05 وهو ما يدفعنا لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة؛ أي أن جودة الأرباح تؤثر في الحسابات المدينة بالانخفاض إذ تنخفض الحسابات المدينة في فترات تحقيق جودة الأرباح.

كما تدل قيمة B على نوع العلاقة وهي علاقة طردية لكون B=0.576 وهو ما يطابق صحة الفرضيات السابق وذلك لارتفاع صافي التدفقات النقدية الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر في انخفاض الحسابات المدينة؛ فارتفاع المبيعات النقدية يخفض المبيعات الآجلة.

● خامساً: لا يوجد انعكاس لتأثير جودة الأرباح في القيمة الدفترية لأسهم الشركات؟

لإثبات الفرضية قام الباحثان باستخراج القيمة الدفترية لأسهم الشركات ومقارنة هذه القيمة مع المتوسط العام لكل شركة بهدف بيان مقدار تغير القيمة الدفترية عن المتوسط فإذا كانت القيمة الدفترية أكبر من المتوسط عبر عن تحسن في القيمة أما إذا كان أصغر فهذا يدل على تراجع في القيمة الدفترية، ومن ثم سيتم مقارنة التغير في القيمة الدفترية مع فترات تحقيق جودة الأرباح لبيان مدى تأثيرها في القيمة.

وبالرجوع إلى الملحق رقم (6) يلاحظ الباحثان بأن فترات تحقيق جودة الأرباح ترتفع فيها القيمة الدفترية وذلك بسبب ارتفاع الأرباح المحتجزة الناتجة عن تحسن في الأداء التشغيلي للشركة، فإذا عدنا للفرضية الأولى نجد بأن الأرباح ترتفع في فترات تحقيق الجودة الأمر الذي يساهم في رفع الأرباح المحتجزة وذلك لعدم قيام الشركات بإجراء توزيعات للأرباح.

وبحسب رأي الباحثين فإن أكثر العوامل التي تؤثر في القيمة الدفترية للأسهم هي العوامل الداخلية وأهمها تحقيق جودة الأرباح لكونها ترتبط بشكل مباشر في الأداء الداخلي للشركة.

بالاستعانة بالملحق رقم (6) وبعد تحليل البيانات وفق

5. أظهرت الدراسة وجود تأثير معنوي لجودة الأرباح في الحسابات المدينة للشركات بالانخفاض وذلك بسبب ارتفاع الإيرادات النقدية بشكل أكبر من الآجلة وهو ما يؤكد صحة النتيجة الثالثة.

6. أظهرت الدراسة وجود تأثير معنوي لجودة الأرباح في القيمة الدفترية لأسهم الشركات بزيادة الأرباح المحتجزة.

13- التوصيات:

1. يوصي الباحثان بضرورة الاهتمام بجودة الأرباح وذلك من خلال العمل على تطبيق المبادئ والمعايير المحاسبية وآليات الحوكمة والتي تضمن عدم قيام الشركات باستغلال المرونة فيها للتلاعب بالأرباح الأمر الذي ينعكس على جودتها.

2. يوصي الباحثان بضرورة اعتماد نموذج أو صيغة لقياس جودة الأرباح تكون مؤشراً للمستثمرين حول جودة أرباح الشركات مما يساهم في ترشيد قراراتهم.

3. يوصي الباحثان بإدارة الشركات بضرورة تعزيز جودة الأرباح التشغيلية للشركة من خلال رفع كفاءة إدارة المبيعات والعمليات الائتمانية كونها ترتبط بشكل مباشر بتحقيق الأرباح وتوليد النقد للشركة.

14- المصادر والمراجع:

المصادر والمراجع العربية:

- إسماعيل، مياسر محبوب أحمد الحاج. (2012). « دور قائمة التدفقات النقدية في تقييم الأداء المالي لشركات المساهمة العامة-دراسة حالة الشركة السودانية للاتصالات سوداتل». (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخرطوم، السودان.
- الشامي روان سليمان كمال عنمه. (2018). العلاقة بين طول الدورة التشغيلية وجودة الأرباح في الشركات المساهمة العامة الأردنية». (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- طاهر، علي عبد الرضا. (2014). «العوامل المؤثرة بجودة الأرباح ودورها في تعزيز قرارات المستثمر- دراسة ميدانية في سوق العراق للأوراق المالية». بحث منشور في مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 101، الجامعة المستنصرية، العراق.
- العقلة، وائل. (2017). « تقييم مستوى جودة الأرباح المحاسبية في الشركات المدرجة في سوق دمشق للأوراق المالية -دراسة تطبيقية». بحث منشور في مجلة البحث، المجلد 39، العدد 79، سورية.
- عبيدات، أحمد نواف ومطر محمد عطية. (2017). « دور النسب المالية المشتقة من قائمة التدفقات النقدية في تحسين دقة النماذج البنائية على نسب الاستحقاق وذلك في التنبؤ بالفشل المالي للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية». بحث منشور في المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 3، العدد 4.
- عبيد، فداء عدنان. (2016). « جودة الأرباح وتأثيرها في القوائم المالية». بحث منشور في مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الثامن والأربعون، بغداد، العراق.

برنامج SPSS باستخدام أسلوب تحليل الانحدار يجد الباحثان ما يأتي:

وبإجراء تحليل للبيانات السابقة وفق برنامج SPSS للمتغير المستقل جودة الأرباح والمتغير التابع (مستوى القيمة الدفترية) باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط يجد الباحثان:

جدول (11)

يوضح نتائج تحليل الانحدار

معامل التحديد	مربع معامل التحديد	الخطأ المعياري
R	R Square	Std. Error of the Estimate
295 ^a .	087.	48527.

يبين الجدول السابق قوة العلاقة بين المتغيرين وهي (295). وهي قوية نوعاً ما وطردية.

جدول (12)

يوضح نتائج معنوية تحليل الانحدار

مؤشر المعنوية	الخطأ المعياري	B	STD.Error	Sig
		441.	069.	
		(Constant)		
040 ^b .	000.	002.		الجودة

من الجدول السابق يلاحظ الباحثان بأن قيمة Sig = 0.040 وهي معنوية لكونها أقل من 0.05 وهو ما يدفعنا لرفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة: أي أن جودة الأرباح تؤثر على القيمة الدفترية لأسهم الشركات بزيادة الأرباح المحتجزة من ناحيتين: الأولى تحقيق الشركات لأرباح مستمرة وهو ما يزيد من الأرباح المحتجزة، والناحية الثانية عدم إجراء أي توزيعات للمساهمين الأمر الذي ساهم في زيادة الأرباح المحتجزة.

12- النتائج:

1. من خلال الدراسة يتبين للباحثين بأن الشركات عينة البحث يتمتع أغلبها بخاصية الاستمرارية ماعدا شركة الزيوت وشركة MTN وهو ما يؤثر على جودة أرباحها، إلا أنه وبشكل عام تتمتع أغلب الشركات باستمرارية للأرباح.
2. أظهرت الدراسة وجود تأثير معنوي لجودة الأرباح في الأرباح التشغيلية للشركات وذلك بتمتعها باستمرارية متزايدة خلال فترة الدراسة.
3. أظهرت الدراسة وجود تأثير معنوي لجودة الأرباح في صافي التدفق النقدية التشغيلية وذلك بزيادة الإيرادات النقدية الداخلة للشركة.
4. أظهرت الدراسة وجود تأثير معنوي لجودة الأرباح في القوة النقدية للشركة بالتأثير على القدرة الوفاءية للشركة حيث أظهرت الدراسة العملية قدرة الشركة على تغطية التزاماتها بشكل كامل وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على أداءها.

- to the abstract companies in the Egyptian stock market.” Research published in the Journal of Accounting and Auditing, Volume 1, Pages 286-355.
- AlNaboot, Mujahid Muhammad Dhiab (2019). “The Impact of Working Capital Management Strategies on the Profitability of Jordanian Food Companies Listed on the Amman Stock Exchange.” Unpublished MA thesis, Middle East University, Jordan.
 - Pull, Independence Fri. (2103). The Role of the Cash Flow Statement Indicators in Evaluating the Quality of Profits. Research published in the Journal of Management and Economics, No. 95, University of Baghdad, Iraq.
 - Damascus Stock Exchange website www.dse.sy

المصادر والمراجع الأجنبية:

- Abu Saleem, Khalil. Ahmed, Emad Yousif.(2020).Does Cash Flow Have An Impact On Profit Quality? .International Journal of Scientific & Technology Research, Volume 9, Issue 01.
- An, Yohan.(2017). Measuring Earnings Quality Over Time. Published Article in international journal of economics and financial Issues,N3,V7.
- Altamuro, J., and Beatty, A., (2006). Do Internal Control Reforms Improve Earnings Quality? Working Paper, www.ssrn.com.
- Entwistle, Gary M.and Phillips,Fred .(2003).Relevance, Reliability, and the Earnings Quality Debate. Issues in Accounting Education, Vol,18, No. 1..
- Hatem, Mohamed Albanna. Mohamed, Samy El-Deed.(2018). The impact of Earnings Quality on the stock erformance in the stock exchange market: Evidence from Egypt”. Search Published in Scientific Journal of Studies, Volume 9, Issue 2.
- Kamarudin, Khairul Anuar, Ismail Wan Adibah Wan.(2014). The risk of earnings quality impairment”.Procedia - Social and Behavioral Sciences ,145, 226 – 236.
- Md, Rashidul Islam . Man Wang, Muhammad Zulfiqar. Sadeen Ghafoor. Kuyon Joseph Bikanyi.(2020).Does earnings quality instigate financial flexibility? New evidence from emerging economy”.Economic research Ekonomika Istrazivanja, VoL 33, NO.1, 1647–1666.
- Nera, Marinda Machdar. Adler, Haymans Manurung D.R.M.(2017).The Effects of Earnings Quality, Conservatism, and Real Earnings Management on the Company’s Performance and Information Asymmetry as a Moderating Variable”. Search Published in International Journal of Economics and Financial,(7),(2),309-318.
- Perotti, Pietro. Wagenhorer Alfred.(2014).Earnings Quality Measures and Excess Returns. Published Article in journal of Business Finance & Accounting,545-571.
- Pirveli, Erekle.(2020). Earnings Persistence and Predictability within the Emerging Economy of Georgia. Journal of Financial Reporting and Accounting.
- Schipper, K. And Vincent, L.(2003). Earnings quality, Accounting Horizons, Vol.17, supplement.
- Tai, Yi Hui.(2020).The relation between financial statement quality and dividend payout: The role of information asymmetryCorporate Management Review,Vol. 40 No. 1.

المصادر والمراجع المترجمة:

- عيس، فاطمة محمد شريف.(2016). « قياس أثر جودة الأرباح المحاسبية في تكلفة الاقتراض -دراسة تطبيقية». (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، سورية، ص3.
- فليح، الساعدي حكيم حمود و يحيى، التميمي عباس حميد، (2015). إدارة الأرباح - عوامل نشوئها وأساليبها وسبل الحد منها». الطبعة الأولى، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- قنديل، ياسر سعيد. (2019). « تأثير جودة الأرباح والملكية العائلية على النقدية المحتفظ بها بالتطبيق على الشركات المجردة في سوق الأوراق المالية المصري». بحث منشور في مجلة المحاسبة والمراجعة، المجلد الأول، الصفحات 286 – 355.
- النابوت، مجاهد محمد ذياب.(2019). «أثر استراتيجيات إدارة رأس المال العامل على ربحية شركات الأغذية الأردنية المدرجة في بورصة عمان». رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- وجر، استقلال جمعة. (2103). « دور مؤشرات قائمة التدفقات النقدية في تقييم جودة الأرباح». بحث منشور في مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد خمسة وتسعون، جامعة بغداد، العراق.
- موقع سوق دمشق للأوراق المالية. www.dse.sy

قياس درجة التحفظ المحاسبي عند إعداد القوائم المالية لشركات الخدمات المدرجة في بورصة فلسطين وبيان أثره على سياسة توزيع الأرباح

Measuring Accounting Conservatism Degree While Preparing Financial Statements for Services Companies Listed on the Palestine Exchange and Its Impact on the Dividend Policy

Issam M. Al Taweel

Assistant Professor / Al-Aqsa University - Gaza -
Palestine

imat1976@hotmail.com

عصام محمد الطويل

أستاذ مساعد / جامعة الأقصى - غزة / فلسطين

Received: 17/ 6/ 2020, Accepted: 3/ 8/ 2020.

DOI: 10.33977/1760-006-015-008

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

تاريخ الاستلام: 17 / 6 / 2020م، تاريخ القبول: 3 / 8 / 2020م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

according to and Book Value to Market Value (BTM). The study came up with a set of recommendations; the most important are: The need to establish policies that increase the level of accounting conservatism in the financial statements and be appropriate for the services companies listed in the Palestine Exchange. Moreover, oblige companies to an acceptable level of accounting conservatism. Furthermore, increase the supervision of the financial market and the concerned entities to ensure the transparency and credibility of the financial statements and make it a condition of listing on the stock exchange.

Keywords: Accounting Conservatism, Financial Statements, Dividend Policy.

مقدمة:

إن موضوع التحفظ المحاسبي يعد من أبرز القضايا المحاسبية التي نالت اهتمام العديد من الباحثين خصوصاً خلال السنوات الأخيرة، بسبب زيادة الطلب على إنتاج قوائم مالية أكثر تحفظاً.

وامتد هذا الاهتمام بالتحفظ المحاسبي إلى المجال المهني، وبالتالي يتضح أن التحفظ المحاسبي يؤدي دوراً بالغ الأهمية في ضبط سلوك الإدارة تجاه اختيار السياسات المحاسبية، إذ يدفعها نحو اختيار السياسات المحاسبية التي تعمل على دعم المركز المالي للشركة بالدرجة الأولى، وتحافظ على مصالح الأطراف العديدة المرتبط بها بصرف النظر عن تعارض أو توافق هذه المصالح، خصوصاً أصحاب الديون وحملة الأسهم، ويناى بها عن السياسات المحاسبية المتحررة التي قد تستغلها في تحقيق مصالح مالية لنفسها أو لطرف معين على حساب طرف أو أطراف أخرى، وهو ما يهدد سلامة وكفاءة المركز المالي للشركة، ويخل بالتوازن المطلوب بين أصحاب المصالح المرتبطين بها، وبالتالي تخفيض قيمتها في السوق. (أبو خزنة، 2015، ص 79).

وإن سياسة توزيع الأرباح تتمثل في مجموعة من المبادئ التوجيهية التي تستخدمها الشركة لاتخاذ قرار عن كيفية توزيع أرباحها، وفي حال وجود فائض نقدي في نهاية الفترة المحاسبية، فإنه عادة ما يكون لدى الشركة خيارين، الأول: أن توزع بعضاً من أرباحها كأرباح على المساهمين، والثاني: يمكن أن تقرر إعادة استثمار أموالها في الشركة واعتبارها أرباحاً محتجزة.

وجاءت فكرة الدراسة في محاولة لإلقاء الضوء على مفهومي التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح، وكيفية تناولهما في الأدب المحاسبي، ومعرفة مستوى التحفظ المحاسبي في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية هذا من جهة، ومن جهة أخرى معرفة ما إذا كان التحفظ المحاسبي يؤثر على سياسة توزيع الأرباح.

وإن القوائم المالية يتم إعدادها استناداً على معايير

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى قياس درجة التحفظ المحاسبي عند إعداد القوائم المالية لشركات الخدمات المدرجة في بورصة فلسطين، وبيان أثره على سياسة توزيع الأرباح للفترة من (2014 - 2018) على عينة من (11) شركة.

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته طبيعة الدراسة، وتم قياس التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (Basu, 1997)، ونموذج نسبة القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية (BTM)، كما تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: أن التقارير المالية الصادرة عن الشركات الخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين لا تتصف بالتحفظ المحاسبي حسب نموذج (Basu)، وأن الشركات تمارس التحفظ المحاسبي، إلا أن مستوى ممارستها منخفضة حسب نموذج (BTM) القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية، وأن الشركات الخدمائية وعبر العديد من السنوات لم يتم توزيع أرباح نقدية، وإنما قد تقرر أرباحاً ولكنها لا توزعها، وتعتمد مبدأ التجميع والصراف دفعة واحدة، لا سيما وجود طرق أخرى كتوزيع أسهم مجانية لزيادة الحصة في رأس المال. وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة العمل على إرساء سياسات تزيد من مستوى التحفظ المحاسبي في القوائم المالية وتكون ملائمة للشركات الخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين، وضرورة إلزام الشركات بمستوى مقبول من التحفظ المحاسبي، وزيادة رقابة السوق المالي والجهات المعنية لضمان شفافية ومصداقية القوائم المالية، وجعله شرطاً من شروط الإدراج في البورصة.

الكلمات الدالة: التحفظ المحاسبي، القوائم المالية، سياسة توزيع الأرباح.

Abstract

This study aimed to measure accounting conservatism degree while preparing financial statements for services companies listed on the Palestine Exchange and its impact on the dividend policy for the period 2014-2018 on a sample of 11 companies, using the descriptive analytical approach to suit the nature of the study. Accounting Conservatism was measured by using the model (Basu, 1997) and Book Value to Market Value (BTM). Statistical Packages Program (SPSS) was used to analyze the study data and test the hypotheses. The study ended with many results; the most important are: The financial statements of services companies listed on the Palestine Exchange is not characterized by accounting conservatism according to the Basu model. Also, companies practice accounting conservatism, but the level of practice is low

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

الأهمية العلمية

ستضيف هذه الدراسة معلومات جديدة تعد مرجعاً للباحثين، إذ من المتوقع لهذا البحث أن يفتح الآفاق لإجراء المزيد من البحوث المستقبلية في هذا المجال المهم، وستكسب هذه الدراسة الباحث المعرفة، وتثري معلوماته حول دراسة قياس درجة التحفظ المحاسبي عند إعداد القوائم المالية وبيان أثره على سياسة توزيع الأرباح، و يأمل الباحث أن تسهم نتائج هذه الدراسة في إضافة مادة علمية جديدة للمكتبة الفلسطينية والعربية كمرجع نظري للمهتمين والمتخصصين.

الأهمية العملية

تساهم هذه الدراسة في تزويد المستفيدين من القوائم المالية بمستوى التحفظ المحاسبي في بورصة فلسطين للأوراق المالية، والتعرف على الشركات التي تطبق التحفظ المحاسبي عند عملية إعدادها لقوائمها المالية، الأمر الذي يعطي المستفيدين وأصحاب العلاقة نوعاً من الثقة والطمأنينة بالقرارات التي سوف يتخذونها والتي تعد بناءً على القوائم المالية التي تقدمها لهم تلك الشركات، فالتحفظ المحاسبي يجعل القوائم المالية متمازاً بالمصداقية والشفافية والبعد عن التحيز، والتدخل الشخصي.

فرضيات الدراسة

تستند هذه الدراسة إلى الفرضيات الآتية:

- H1. لا تستخدم الشركات الخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين سياسة التحفظ المحاسبي .
- H2. لا تمارس الشركات المدرجة في بورصة فلسطين سياسة توزيع الأرباح.
- H3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسة التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح.
- H4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين سياسة التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح.

حدود الدراسة

تحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود الآتية:

- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة الحالية على شركات الخدمات المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية؛ إذ يشهد قطاع الخدمات في الاقتصاد الفلسطيني نمواً سريعاً خلال القرن العشرين.
- الحد الزمني: الفترة الزمنية الممتدة من عام 2014 وحتى العام 2018م.
- الحد الموضوعي: قياس درجة التحفظ المحاسبي عند إعداد القوائم المالية وبيان أثره على سياسة توزيع الأرباح.

المحاسبة الدولية، إلا أن هذه المعايير تسمح باستخدام أساليب وطرق محاسبية مختلفة لمعالجة الأحداث والظواهر الاقتصادية نفسها، وبالتالي فإن مرونة اختيار الإدارة للتقديرات المحاسبية من ناحية أخرى بالتعجيل بالاعتراف بأية خسارة متوقعة حدوثها، وتأجيل الاعتراف بأي ربح لحين حدوثه قد يؤدي إلى ظهور نتائج مختلفة في القوائم المالية لقياس الأحداث نفسها، مما ينعكس اختيار أي من البدائل بدوره على نتائج القياس المحاسبي، ومن ثم على سياسة توزيع الأرباح.

مشكلة الدراسة:

على المنشآت اليوم أن تتبنى الدور التحفظي للمحاسبة من خلال اختيار الإدارة لتأجيل الاعتراف بالأرباح وأخذ الخسائر المحتملة في الحسبان بعد الإعلان عن المكاسب المتوقعة والمبالغة في النفقات والمخصصات وإهلاك الأصول بهدف إظهار نتائج أعمال المنشأة بصورة متحفظة.

وهناك مبررات تكمن وراء تبني هذا الدور وهو زيادة الطلب على إنتاج قوائم مالية أكثر تحفظاً، ولا يزال يثار جدل واسع في الأوساط العلمية والمهنية حول تأثير التحفظ المحاسبي على سياسة توزيع الأرباح، وقد قام الباحث بهذه الدراسة بهدف قياس درجة التحفظ المحاسبي عند إعداد القوائم المالية لشركات الخدمات المدرجة في بورصة فلسطين، وبيان أثره على سياسة توزيع الأرباح، وبناءً على ما سبق تم صياغة مشكلة الدراسة بالأسئلة الآتية:

1. هل تستخدم الشركات الخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين سياسة التحفظ المحاسبي؟
2. هل تمارس الشركات المدرجة في بورصة فلسطين سياسة توزيع الأرباح؟
3. هل توجد علاقة بين سياسة التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح؟
4. هل يوجد أثر بين سياسة التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح؟

أهداف الدراسة:

من خلال مشكلة الدراسة يمكن تحديد أهداف الدراسة كما يأتي:

1. معرفة مدى استخدام الشركات الخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين سياسة التحفظ المحاسبي.
2. بيان مدى ممارسة الشركات المدرجة في بورصة فلسطين لسياسة توزيع الأرباح.
3. توضيح العلاقة بين سياسة التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح.
4. الكشف عن الأثر بين سياسة التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح.

الإطار النظري للدراسة

يتناول الإطار النظري العديد من العناوين ذات العلاقة وهي على النحو الآتي:

مفهوم التحفظ المحاسبي :

عرفه (أبو حميدة، 2017، ص 28) بأنه: «اختيار الطرق والسياسات المحاسبية التي أتاحتها المعايير المحاسبية للتقرير عن القيم الأقل للأصول والإيرادات والقيم الأعلى للالتزامات والمصروفات، مما ينتج عنه انخفاض صافي القيمة الدفترية لحق الملكية عن القيمة السوقية.

أما (Lee, 2010, p.6) فقد رأى أن التحفظ المحاسبي يؤدي إلى بخس (نقص) تراكمي لصافي الأصول في الميزانية العمومية، والاعتراف في وقت أكثر مناسبة بالخسائر مقابل المكاسب في قائمة الدخل.

كذلك يرى (Xia & Zhu, 2009, p.99) أن التحفظ هو مبدأ هام وأساسي في المحاسبة المالية، وينص على أن الأخطاء المحتملة في القياس يجب أن تكون في اتجاه التدني بدلاً من المبالغة في صافي الدخل وصافي الأصول.

إلى جانب ما سبق يقدم الباحث تعريفاً للتحفظ المحاسبي، من وجهة نظر قائمة المركز المالي وقائمة الدخل على أنه الإبلاغ عن القيم الدنيا للأصول والإيرادات والقيم العليا للالتزامات والمصاريف.

أهمية التحفظ المحاسبي

تنبع أهمية التحفظ المحاسبي مما يأتي (أبو هديب، 2018، ص 11):

1. يساهم في رفع كفاءة التقارير المالية.
2. المحافظة على أساسيات ومكونات جودة المعلومات المحاسبية.
3. يؤدي التحفظ المحاسبي إلى زيادة جودة الأرباح المحاسبية والوفاء باحتياجات المستثمرين.
4. يعطي التحفظ المحاسبي إشارة لدى مستخدمي القوائم المالية من خارج الشركة بأن المعلومات المنشورة تتصف بالجودة.
5. التحفظ المحاسبي يعمل على تحسين أداء الشركة مقارنةً بالمفاهيم الأخرى ذات الصلة مثل مفهوم الوكالة ومفهوم عدم تماثل المعلومات (العيباني، 2010، ص 10).

مبررات ممارسة التحفظ المحاسبي:

هناك آراء أيدت استخدام التحفظ المحاسبي، واستندت في ذلك لعدة مبررات، أهمها:

1. أصبح التحفظ المحاسبي ركيزة مهمة ومطلباً رئيساً في الوقت الحالي من قبل العديد من الأطراف كالمستثمرين ومراجعي الحسابات والمؤسسات المنظمة والمشرقة على وضع المعايير (عبيد، 2010).
2. إن للتحفظ المحاسبي مساهمة فعالة وإيجابية في

الوصول إلى مخرجات محاسبية تتصف بالموضوعية، (القضاة ومفلح، 2016).

3. أن تطبيق الشركات لسياسات محاسبية متحفظة يعتبر واحداً من الأدوات التي تساهم في تحسين جودة المعلومات وتخفيض ظاهرة عدم التماثل (Ball et al, 2008).

4. يعتبر التحفظ المحاسبي وسيلة يعتمد عليها المحاسبون في حالات عدم التأكد التي قد يتعرضون لها، ووسيلة مناسبة في مواجهة التفاؤل المفرط من قبل إدارة الشركة وذلك عند تقييمها لموجوداتها والتزاماتها (أبو جراد، 2015).

5. إن التحفظ المحاسبي سيتلاءم مع القوانين الضريبية والاستثمارات، إذ إن تطبيق التحفظ المحاسبي يعتبر أداة فعالة ومناسبة للحد من الدخل الخاضع للضريبة، وذلك من خلال تأجيل الاعتراف بالإيرادات، والإسراع في الاعتراف بالمصروفات (أبوحميدة، 2017).

إيجابيات وسلبيات مفهوم التحفظ المحاسبي:

يمكن تلخيص إيجابيات استخدام التحفظ المحاسبي بما يأتي: (Kam, 1990)، (Obeidat, 2003)

1. يعد التحفظ المحاسبي أداة مناسبة لمواجهة التفاؤل المفرط لدى المحاسبين والمديرين في تقييم موجودات المنشأة والتزاماتها، وهو أداة مناسبة لمواجهة حالة عدم التأكد التي تواجه المحاسبين.

2. يؤدي استخدام مفهوم التحفظ المحاسبي في مجال المحاسبة إلى مخرجات محاسبية تمتاز بالموضوعية : أي أن ما ينتج النظام المحاسبي من معلومات محاسبية، يكون عادة معداً وفقاً للمعايير المحاسبية المتعارف عليها.

3. ومن شأن استخدام مفهوم التحفظ المحاسبي أن يؤدي إلى تجنب المحاسبين مخاطر نشر معلومات محاسبية قد يثبت فيما بعد عدم صحتها، ومخاطر عدم نشر معلومات محاسبية قد يثبت فيما بعد أنها معلومات صحيحة.

4. يحتاج مستخدمو القوائم المالية إلى هامش أمان لحماية أنفسهم من أية نتائج عكسية، لذا فهم يحبذون الأرقام المتحفظة اعتقاداً منهم أن الأرقام غير المتحفظة قد تؤدي إلى نتائج سلبية.

السلبيات الناتجة عن استخدام مفهوم التحفظ المحاسبي يمكن تلخيصها بما يأتي:

1. يتعارض استخدام مفهوم التحفظ المحاسبي مع بعض المبادئ والخصائص النوعية الثانوية للمعلومات المحاسبية: مثل الحيادية والقابلية للمقارنة والثبات والتمثيل الصادق، مثل التعارض الواضح ما بين التحفظ المحاسبي وخاصية الاتساق والثبات، إذ يؤدي استخدام التحفظ المحاسبي في مجال تقييم بضاعة آخر المدة في حالة تقييمها وفقاً لقاعدة التكلفة أو السوق أيهما أقل إلى تقييمها على أساس الكلفة في سنة وعلى أساس القيمة السوقية في سنة أخرى.

2. قد يؤدي استخدام مفهوم التحفظ المحاسبي إلى تشويه المعلومات المحاسبية من خلال إظهارها بقيمة تختلف عن قيمها

القيمة السوقية الفعلية، وعليه فإن ارتفاع نسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية يشير إلى درجة أعلى من التحفظ المحاسبي. (صراوي، 2019، ص19).

ونسبة القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية للأقل من الواحد الصحيح عن فترة زمنية يشير إلى استخدام الشركة سياسة محاسبية متحفظة نحو الاعتراف بالأرباح والقيم الأعلى للأصول مقابل قيمتها السوقية، بمعنى أن الشركة مقيمة بأقل مما يجب وهو جوهر التحفظ المحاسبي الذي نادى به نظرية المحاسبة، بينما إذا ارتفعت نسبة القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية أعلى من الواحد الصحيح عن فترة زمنية يشير إلى استخدام الشركة لسياسات محاسبية غير متحفظة نحو الاعتراف بالأرباح والقيم الأعلى لأصول الشركة؛ بمعنى أن الشركة مقيمة بأعلى مما يجب ويمكن قياس التحفظ وفق المعادلة الآتية:

المعادلة (1): $\text{التحفظ} = \frac{\text{القيمة الدفترية}}{\text{القيمة السوقية}}$ (سعر السهم بالسوق).

المعادلة (2): $\text{القيمة الدفترية} = (\text{الأسهم العادية} + \text{احتياطي الأرباح}) / \text{عدد الأسهم}$ ، (عوجه، 2017).

قانون Sarbanes Oxley وأثره على دعم فكرة التحفظ المحاسبي:

كان لتشريع قانون «أوكسلي» أثر كبير على مهنة المحاسبة وتدقيق الحسابات في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث عمل المحاسبون ومدققو الحسابات والمديرون والمحللون الماليون على الالتزام بالقانون والتعليمات المتفرعة منه، والذي يعد حجر الزاوية في بناء معلومات مالية مفيدة وموثوقة في شكل بيانات مالية يرافقها إفصاح ملائم لفائدة المستخدمين الداخليين والخارجيين، حيث يستند إليها في اتخاذ أفضل القرارات الاستشارية والإدارية، ولعل أبرز اتجاهات هذا القانون تتمثل بالآتي:

- منع إدارة الحسابات الإبداعية وتجاوزات الإدارة.
- تحديد الخدمات غير التدقيقية التي يقدمها مدققو الحسابات.
- جعل لجان التدقيق في الشركات المساهمة العامة مسؤولة عن تحديد وتسديد الأتعاب، ومتابعة أي مؤسسة تدقيق يوكل إليها إنجاز مهمة تدقيق الحسابات.
- تعزيز الإفصاح المالي.
- منع القروض الشخصية الممنوحة من الشركات إلى المدراء التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة.

وبوجه عام يمكن تصنيف الإصلاحات الرئيسية التي يتضمنها قانون ساربينز -أوكسلي Sarbanes - Oxley Law والتي تدعم التحفظ المحاسبي في ثلاث فئات، أولاً: يحتوي القانون على إصلاحات هامة تهدف إلى تحسين أداء مهنة المحاسبة وإعادة الثقة بها. ثانياً: يوفر القانون أدوات جديدة لفرض تطبيق قوانين الأوراق المالية. ثالثاً: أصبحت مفوضية تنظيم التعامل بالأوراق المالية تستخدم لتلك الأدوات لتوسيع مجال برنامجها في تطبيق القوانين. وقد ركزت التعديلات المقترحة بشكل رئيسي على جعل لجنة تدقيق الشركات مسؤولة بشكل كامل على مراقبة المدقق

الحقيقية، وبالتالي فإن استخدام مفهوم التحفظ المحاسبي يؤدي إلى تشويه إيرادات المنشأة ومصروفاتها من خلال إظهارها بقيمة تختلف عن حقيقتها.

3. إن المبالغة في التخفيض من قيمة الأصول والإيرادات، وفي زيادة قيمة المصروفات والالتزامات من شأنه أن يؤدي إلى نتائج لا تقل خطورة عن المبالغة في زيادة قيمة الأصول والإيرادات وعن المبالغة في تخفيض قيمة الالتزامات والمصروفات؛ لأنه يترتب على مثل هذه التصرفات أن تلحق الضرر ببعض الأطراف المستخدمة لتلك المعلومات.

4. يستخدم المحاسبون مفهوم التحفظ المحاسبي في أحيان كثيرة لحماية أنفسهم من المساءلة التي قد يتعرضون لها، دون الالتفات إلى ما إذا كان هذا الإجراء يحقق مصالح الأطراف الأخرى أو يلحق الضرر بهم.

النماذج المستخدمة في قياس التحفظ المحاسبي:

توجد العديد من المداخل التي قدمها الفكر المحاسبي لقياس التحفظ المحاسبي في التقارير المالية، وبالرغم من اختلاف النتائج التي قد تتوصل إليها بعض النماذج أحياناً، إلا أن جميع تلك النماذج تعتمد على أثر الاعتراف غير المتماثل بالخسائر والمكاسب، وخصوصاً التركيز على أرقام ثلاثة بنود مهمة وهي: الأرباح والمستحقات وصافي الأصول (ياسين، 2008). ولعله كان من أكثر النماذج استخداماً في الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحفظ المحاسبي ولاقت قبولاً واستخداماً كبيراً بين الباحثين النماذج الآتية:

1. نموذج (Basu, 1997):

ويعرف أيضاً بمقياس العلاقة بين الأرباح وعوائد الأسهم، وقد تم استخدام هذا النموذج من قبل العديد من الدراسات على المستوى الدولي، وهو يفترض الحقيقة التي مفادها أن المحاسبين يميلون إلى الاعتراف بالخسائر غير المحققة، ويفترض هذا النموذج أن التحفظ المحاسبي يتطلب درجة أعلى للتحقق من المكاسب مقارنةً بالخسائر، وهو جوهر التحفظ المحاسبي إذ تؤدي المكاسب إلى زيادة صافي الأصول، في حين تؤدي الخسائر إلى تخفيضها، ويتم قياس التحفظ من خلال ملاحظة سرعة الاستجابة لهذه المكاسب والخسائر؛ أي أن التحفظ المحاسبي يعمل على عدم تماثل توقيت الاعتراف بالأحداث الاقتصادية، إذ تنعكس الأخبار السيئة في الأرباح بشكل أسرع من الأخبار الجيدة، وقد تنبأ (Basu) أن عوائد الأسهم السالبة سوف تنعكس بشكل كامل في أرباح الفترة نفسها، بينما عوائد الأسهم الموجبة ستنعكس بشكل غير كامل في الفترة نفسها. (النجار، 2013)، ويعتبر هذا النموذج من أكثر النماذج تطبيقاً لقياس التحفظ المحاسبي لعدة سنوات، إذ كان المقياس الوحيد في أدبيات المحاسبة المستخدمة في قياس التحفظ من خلال التوقيت غير المتماثل في الأرباح.

2. نموذج القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية (Beaver & Ryan, 2000):

يقوم هذا النموذج على استخدام القيمة السوقية ونسبتها إلى القيمة الدفترية كمقياس للتحفظ المحاسبي، إذ تبين بأن التحفظ المحاسبي يميل إلى تقليل القيمة الدفترية الصافية كنسبة من

هيئة الأوراق المالية (sec) من ناحية دعم التحكم المؤسسي وزيادة التحفظ المحاسبي، وهذا ما توصلت إليه دراسة (Lobo & Zhou, 2006) وتم إلزام جميع الشركات المدرجة بالأسواق المالية الأمريكية بالتقيد بتطبيق بنود هذا القانون.

الأزمة المالية عام 2007

ظهرت الأزمة المالية العالمية في الولايات المتحدة الأمريكية منذ شهر آب 2007، وقد كان السبب في ظهورها هو مشكلة الرهن العقاري، إذ إن العجز المتزايد في سداد رهونات العقارية وعدم وجود ضمانات الشراء العقاري والتوسع في منح القروض العقارية، إضافة إلى المبالغة في تقدير العقار ضمن سجلات البنوك بشكل أكبر من القيمة الحقيقية لها، أدى إلى تعرض الملايين من التزامات الديون إلى الخطر بسبب ارتفاع القروض العقارية المقدمة وبشكل لا يغطي القيمة الحقيقية للعقار. (عبد الفضيل، 2009).

وقد كانت هذه الديون مضمنة ومباعة لبنوك استثمارية، مما أدى إلى الحاق الضرر بهذه البنوك مثل وول ستريت وبير ستيرنز وليهمان برانرز وميريل لينش، كما ألحقت الضرر بإحدى أكبر شركات التأمين في العالم وهي شركة أيه أي جي، وبنات التخوف من القائمين على النظام المصرفي شديداً من تعثر المقترضين في السداد، فقامت المصارف بتخفيض عمليات الإقراض إلى الأفراد والمؤسسات التجارية، كما توقفت المصارف عن تقديم القروض العقارية وقروض السيارات، مما أثر سلباً في نفوس العملاء والمستخدمين وأدى إلى استنزاف السيولة من النظام المصرفي (عبد الله، 2008، ص 21 - 27).

وتعدّ الأزمة المالية العالمية التي شهدها العالم عام (2007) واشتدت في عام (2008) من أسوأ الأزمات التي مرّ بها الاقتصاد العالمي وأخطرها، كونها بدأت في الولايات المتحدة الأمريكية التي «يحتل اقتصادها مكانة متميزة على المستوى الدولي، حيث تمثل التجارة الخارجية لها أكثر من (10%) من إجمالي التجارة الدولية» (المناصير وآخرون، 2009م، ص3)، كما تعدّ أسواقها رائدة الأسواق المالية العالمية، لذا فإن أي مخاطر تتعرض لها هذه الأسواق لا بد وأن تنعكس نتائجها على باقي الأسواق سواء أكانت على المستوى الدولي أو الإقليمي أو المحلي، وقد تجلت آثار هذه الأزمة في «إعلان عدد كبير من البنوك الأمريكية عن إفلاسها خلال فترة قصيرة، بعد ذلك انتقلت آثار هذه الأزمة إلى بلدان الاتحاد الأوروبي واليابان والصين، كما تراجع العديد من البورصات والأسهم في العديد من البلدان العربية والعالمية»، (العجمي، 2011، ص3)، وبسبب هذه الأزمة تم اتخاذ العديد من الإجراءات المحاسبية التي تدعم التحفظ المحاسبي.

مفهوم سياسة توزيع الأرباح:

تعرف سياسة توزيع الأرباح على أنها «جزء من الأرباح التي يقوم المسير بتوزيعها على حملة الأسهم بعد موافقة الجمعية العامة في شكل نقدي أو عيني، هذه الأرباح ناتجة عن نشاط الدورة الحالية أو السابقة لتلبية احتياجات الملاك، أو إرسال إشارة للسوق عن وضعية معينة وتكون هذه التوزيعات من الموارد الداخلية أو الخارجية للمؤسسة» (بن الضب، 2009، ص 122).

وقد عرفها (بن نعمون، 1990) بأنها «قرار تحديد الجزء من

الخارجي وإعطائها السلطة الكاملة في تحديد شروط وأتعاب أعمال التدقيق والأعمال الأخرى، بالإضافة إلى التركيز على استقلالية المدقق الخارجي. كما أُلزم المعيار الشركات المدرجة في بورصة نيويورك للأوراق المالية بتلبية بندين مهمين، الأول: تعيين ثلاثة أعضاء في مجلس إدارة الشركة ذوو صفة مستقلة يتم تحديدهم من قبل لجنة التدقيق، والثاني: تحديد أتعاب أعضاء لجنة التدقيق (Sarbanes-Oxley Act, 2002). وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Lobo and Zhou, 2006) أن التحفظ المحاسبي في القوائم المالية للشركات الأمريكية تزايد بشكل ملحوظ بعد القانون، بسبب المسؤوليات القانونية التي أضافها القانون على المدقق والإدارة.

أثر الأزمات المالية العالمية والقوانين الدولية على التحفظ

المحاسبي:

الأزمة المالية عام 2002:

اهتز عالم المال والأعمال في بداية هذا القرن على سلسلة من الانهيارات المالية التي تعرض لها عدد من الشركات الكبيرة في العالم كان أشهرها انهيار عملاق الطاقة الأمريكية انرون (Enron) التي أعلنت إفلاسها رسمياً في 16 أكتوبر 2001، مخلفة خسائر تقدر بـ (618) مليار دولار أمريكي بنهاية الربع الثالث من ذلك العام، سقطت شركة إنرون العملاقة بأصول تقدر قيمتها بـ (4.63) مليار دولار مما شكل أكبر إفلاس لشركة أمريكية هو على مستوى العالم أجمع، لقد بدأت الشركة بتضخيم الأرباح بـ أرباح وهمية (ورقية فقط)، كما ضخمت الأصول من خلال إعادة تقييم الأصول أو التلاعب بالبنود المقدرة، وأخفت الديون والخسائر من خلال (نظم محاسبية مبتكرة) وسجلتها على شكل استثمارات، بعد ذلك شرعت بالمضاربة في أسهمها بسوق الأوراق المالية. إن انهيار إنرون فرصة لإعادة تقييم الوضع، بالنسبة لكل من المراقب المالي ومستخدمي القوائم المالية، ونتج عنها مزيد من التقنين لمهنة المحاسبة من شأنها توفير نوع من الحماية للمحاسبين، لذا بدأت دول عدة في مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية تشريع وإصدار قوانين وسياسات محاسبية جديدة للسيطرة على الإدارة بشكل أكبر من السابق. (أقبال والقضاة، 2014، ص 904 - 905).

ومن أهم القوانين التي ظهرت ودعمت التحفظ المحاسبي

بشكل كبير قانون (Sarbanes Oxley)

إذ أنه في 31 تموز 2002 صادق الكونجرس الأمريكي على قانون يسمى (قانون ساربينز أوكسلي) نسبة إلى الأشخاص الذين انيطت بهم مهمة إعداد هذا القانون، وهما عضوان في السلطة التشريعية، وقد صدر هذا القانون كرد فعل لفضائح الشركات الأمريكية العملاقة كشركة (Enron) وشركة (World com)، واكتشاف أن المدراء التنفيذيين يقومون بتحريف الأوضاع المالية لشركاتهم بإخفاء خسائر والتزامات من قائمة المركز المالي للشركة واختلاس أموال الشركة للاستخدام الشخصي، فضلاً عن الفشل في تنفيذ الرقابة الداخلية والعمليات التي تؤكد على دقة التقارير المالية، فضلاً عن وجود ممارسات احتيالية وقصور في إجراءات التدقيق التي من شأنها منع الاحتيال والتلاعب. (عبد القادر، 2018، ص 281).

وصفه المحللون بأنه أهم وأشمل قانون أمريكي منذ نشأة

يرتفع السعر السوقي للسهم بمعدل عال (هندي، 2010، ص 689)
6. اشتقاق الأسهم تجزئة أو تقسيم الأسهم:

إن عملية تجزئة أو اشتقاق الأسهم قد تتم من خلال سهمين جديدين مقابل سهم واحد قديم، أو ثلاثة أسهم جديدة مقابل سهم واحد قديم، أو سهم ونصف جديد مقابل سهم قديم أو أي معدل آخر يحدد من قبل الشركة. (Ross, et al., 2003, p. 262)
7. إعادة شراء الأسهم:

تقوم الشركة وفق سياسة إعادة شراء الأسهم بإعادة شراء أسهمها من الأسواق المالية، وإن السبب من وراء ذلك هو توزيع النقد على المساهمين، فطالما أن معدل الأرباح التي حققتها الشركة ذات معدل ثابت نسبياً فإن انخفاض عدد الأسهم التي يتم شراؤها سوف يؤدي إلى زيادة ربحية السهم الواحد، وبالتالي سوف يؤدي إلى زيادة القيمة السوقية للسهم في الأسواق المالية. (العلي، 2010، ص 381)

العوامل المؤثرة في سياسة توزيع الأرباح:

هناك عدة عوامل على الشركة أن تأخذها بعين الاعتبار عند إقرار سياسة توزيع الأرباح وتتلخص أهمها في: (الميداني، 1989، ص 644)، (العلي، 2012)، (برجام، 1993، ص 379) (محمد، 2013، ص 237)

1. التشريعات القانونية: تلزم قوانين بعض الدول الشركات بتوزيع أو احتجاز الأرباح.

2. توفر السيولة: من الطبيعي إذا واجهت الشركات ضائقة مالية فإن ذلك يحد من قدرتها على دفع الأرباح أو توزيع أرباح نقدية للمساهمين، ولا تعكس ظاهرة عدم توفر السيولة تراجع الشركة في أدائها إنما قد يكون ذلك هو أحد سياساتها التي بموجبها تحتجز كامل الأرباح خلال السنوات الأولى من عمرها لغرض استثمارها في التوسع وزيادة عمر الشركة المتسارع إلى حد بلوغ مستوى الشركة مرحلة النضج.

3. تقييدات اتفاقيات القروض: قد تلزم اتفاقيات القرض مع المؤسسات المالية الشركة المساهمة بعدم توزيع كامل الأرباح (تحديد نسبة معينة) على المساهمين خلال فترة معينة أو تحديد نسبة أو مبلغ معين للتوزيع، ويحتجز الباقي لضمان توفر السيولة لتسديد الأقساط المستحقة على القرض فضلاً عن شروط أخرى قد تضعها المؤسسات المقرضة لضمان حق التسديد.

4. معدلات نمو الشركة: الشركة التي تنمو بمعدلات عالية بحاجة إلى تمويل إضافي لمواجهة احتياجات التوسع، مما يجعل قرارات مجلس الإدارة نتيجة احتجاز الأرباح الصافية بالكامل ولا تقر بتوزيع أرباح على المساهمين، أو يكون التوزيع بنسبة متدنية جداً إذ إن التمويل بالملكية يكون أقل كلفة.

5. استقرار أرباح الشركة: حينما تكون أرباح الشركة متقلبة ومتغيرة بشكل كبير من سنة إلى أخرى، فإن مجلس الإدارة يتجه نحو احتجاز نسبة عالية من الأرباح في الشركة تحسباً للمستقبل لتكون مصدراً لتوزيع الأرباح في السنوات التي تنخفض فيها الأرباح، في حين استقرار الأرباح سنوياً يعطي مؤشراً لتوزيع أرباح على المساهمين بشكل دوري.

الأرباح الذي يوزع على المساهمين والجزء الذي يستبقى دون أن يتم توزيعه" كما عرفها (زرغون، 2010، ص 85) على أنها "مضمون لاتخاذ القرار بتوزيع الأرباح أو احتجازها لإعادة استثمارها في المؤسسة، وتشمل السياسة المثلى للتوزيعات في تلك التي تعمل على الموازنة بين التوزيعات الحالية والأرباح المستقبلية والتي ينتج عنها تعظيم سعر السهم" إلى جانب ما سبق يقدم الباحث تعريفاً لسياسة توزيع الأرباح بأنها قرار بتقسيم أرباح الشركة الصافية بين أرباح موزعة على المساهمين وأرباح محتجزة.

أنماط أو أشكال سياسة توزيع الأرباح:

هناك عدة أنماط أو أشكال من سياسات توزيعات الأرباح هي:

1. سياسة نسبة توزيع الأرباح المستقرة أو الثابتة:

تلجأ كثير من الشركات إلى اتباع سياسة نسبة توزيع الأرباح المستقرة أو الثابتة لكل سهم، ولذلك فإن أي تغيير في مقدار الأرباح سواء بالارتفاع أو الانخفاض لن يؤثر على مقدار الربح الموزع لكل سهم. وتعتمد الإدارة المالية على هذه السياسة عندما تتمكن من التنبؤ بإمكانية تحقيق الأرباح في المستقبل (الربيعي، 2008، ص 23).

2. سياسة توزيع الأرباح المتبقية أو الفائضة:

إن سياسة توزيع الأرباح المتبقية أو الفائضة تقوم على توزيع ما تبقى من الأرباح بعد احتجاز ما يلزم لتمويل الشركة للموازنة الرأس مالية، وتقوم هذه السياسة على حقيقة أن المستثمرين يفضلون الأرباح المحتجزة على شرط أن يتم إعادة استثمارها بمعدل عائد يفوق المعدل الذي يستطيع المستثمر نفسه من الحصول عليه من خلال استثمارات أخرى بديلة ذات مخاطر بنسب مماثلة (النعيمي وآخرون، 2014، ص 460 - 462).

3. سياسة توزيع الأرباح المنتظمة:

تقوم سياسة توزيع الأرباح المنتظمة على أساس قيام الشركة بدفع توزيعات أرباح نقدية بنسبة ثابتة وبمبالغ منخفضة، لذا فإن الشركة حسب هذه السياسة تقوم بزيادة نسبة هذه التوزيعات عندما تحقق أرباحاً أعلى من معدلات أرباحها العادية خلال فترة زمنية محددة. (Shawawreh, 2014, p. 135)

4. سياسة توزيع أرباح منتظمة منخفضة ومتزايدة:

تقوم الشركة وفق سياسة توزيع أرباح منخفضة ومتزايدة بدفع معدلات ثابتة من توزيعات الأرباح وبنسب منخفضة، إذ تقوم الشركة بزيادة نسبة هذه التوزيعات عندما تحقق الشركة أرباحاً أعلى من معدل أرباحها العادية التي حققتها خلال فترة زمنية معينة. (L. Goergen, M. & Correia da Silva, 2004, p. 66) (Renneboog, L)

5. توزيعات الأرباح في صورة أسهم:

تتمثل توزيعات الأرباح على شكل أسهم بإعطاء المستثمر عدد معين من الأسهم بدلاً من إعطائه توزيعات أرباح بصورة نقدية، إذ تتحدد حصة كل مستثمر من هذه التوزيعات وفقاً لما يمتلكه من أسهم الشركة، ومن الآثار الجوهرية لهذه السياسة هو انخفاض القيمة السوقية للسهم، لذا فإن الشركات تتبع هذه السياسة عندما

الدراسات السابقة:

يتناول الباحث الحديث عن أهم الدراسات السابقة من حيث متغيرات الدراسة، وسيقوم الباحث بتقسيم الدراسات السابقة إلى محورين على النحو الآتي:

المحور الأول: الدراسات التي تناولت المتغير المستقل: التحفظ المحاسبي

هدفت دراسة (الأغا، 2019) إلى التعرف على العلاقة بين التحفظ المحاسبي عند إعداد التقارير المالية والحد من ممارسة إدارة الأرباح في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية، وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وتم قياس التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (Basu, 1997)، ونموذج نسبة القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية (BTM)، أما إدارة الأرباح فقد تم قياسها باستخدام نموذج جونز المعدل، وتم إجراء الدراسة على عينة من (34) شركة مدرجة في بورصة فلسطين خلال الفترة الممتدة من سنة 2013 ولغاية 2017، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفظ المحاسبي والحد من ممارسة إدارة الأرباح في بورصة فلسطين للأوراق المالية، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً انخفاض مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية الصادرة عن الشركات المدرجة في بورصة فلسطين.

أما دراسة (بربخ، 2019) فهدفت إلى قياس درجة التحفظ المحاسبي في القوائم المالية وبيان أثره على جودة الأرباح، وفق مؤشرات (الاستمرارية، القدرة على التنبؤ، تمهيد الدخل)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال التحليل الكمي لمتغيرات الدراسة، والمستخرجة من القوائم المالية للشركات المدرجة في بورصة فلسطين وفق معايير متعلقة بالإدراج في البورصة والتداول على أسهمها دون انقطاع طوال فترة الدراسة الممتدة خلال (2012 - 2017)، وقد أظهرت نتائج الدراسة تباين درجة الالتزام بالسياسات المحاسبية المتحفظة بين مختلف القطاعات الاقتصادية في بورصة فلسطين، فبتطبيق نموذج (Basu, 1997) على كل قطاع على حدى أظهر عدم تميز بورصة فلسطين بالتحفظ المحاسبي، وأن قطاع البنوك أظهر تحفظاً محاسبياً واضحاً، مما يدل على اهتمام البنوك الفلسطينية بسياسة التحفظ المحاسبي.

وبينت دراسة (أبو هديب، 2018) مستوى التحفظ المحاسبي، وأثره على هامش الربحية ومعدل دوران الأصول لعينة مكونة من (79) شركة صناعية مساهمة عامة عالية الربحية للفترة (2012 - 2016)، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية عالية الربحية في ممارسة التحفظ المحاسبي، ووجود أثر عكسي ذي دلالة إحصائية لممارسة التحفظ المحاسبي على هامش الربحية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية عالية الربحية، وعدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسة التحفظ المحاسبي على معدل دوران الأصول في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية عالية الربحية، ووجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لممارسة التحفظ المحاسبي على معدل دوران الأصول في الشركات

6. تفضيلات المساهمين: لدى الكثير من الشركات التي تكون ملكيتها في حدود مجموعة صغيرة من الأفراد هناك توجه نحو احتجاز نسبة كبيرة من الأرباح.

7. التعامل مع سوق الأوراق المالية: إن الشركات الكبيرة التي تحقق استقراراً في أرباحها يكون من السهل عليها التعامل مع أسواق رأس المال ومع الأشكال الأخرى لمصادر التمويل والحصول على الأموال بمبالغ أكبر وبشكل أسرع، لذلك فإنها توزع نسبة كبيرة من الأرباح، أما الشركات الجديدة والصغيرة والمغامرة تكون مخاطرها أكثر على المستثمرين المحتملين، وتكون قدرة هذه الشركات للحصول على الأموال محددة بسبب الحاجة إلى مصادر تمويل داخلية: الأمر الذي يؤثر على حجم المبالغ المخصصة للتوزيع على حملة الأسهم وبذلك تكون التوزيعات قليلة.

8. معدل الربح: إن معدل العائد على الموجودات يحدد درجة الجاذبية النسبية لدفع الأرباح على شكل توزيع أرباح على المساهمين (الذين يستثمرون في أماكن أخرى) أو استخدام هذه الأرباح في الشركة.

قياس توزيعات الأرباح:

يتم قياس توزيعات الأرباح من خلال احتساب نصيب السهم العادي من توزيعات الأرباح أي (الأرباح غير الموزعة ÷ عدد الأسهم العادية) (حسين، 2016، ص121)، (Ramalingegowda, et.al., 2013, p. 101).

ومن وجهة نظر (Adjaoud & Ben-Amar, 2010, p. 652) فإنه يتم احتساب توزيعات الأرباح من خلال نسبة توزيعات الأرباح النقية إلى صافي الدخل.

بيان أثر التحفظ المحاسبي على سياسة توزيع الأرباح:

إن ممارسة التحفظ المحاسبي بالشكل السليم لمواجهة حالة عدم التأكد التي تتطلب أخذ الحيطة عند إعداد القوائم المالية بحيث لا ينتج عنها تضخيم للدخل أو تقليل للمصروفات والالتزامات.

من شأنه أن يساهم في استقرار سياسة توزيع الأرباح ومن ثم تعزيز جودة الإبلاغ المالي وإظهار المركز المالي بالشكل الحقيقي والذي ينعكس بشكل أو بآخر على مستخدمي تلك القوائم في اتخاذ القرارات الاقتصادية الصائبة.

ونظراً لأهمية جودة الأرباح في اتخاذ القرارات المالية والاستثمارية وغيرها من القرارات الأخرى المتعلقة بتقييم أداء المديرين والوضع المالي للشركة من قبل المساهمين واستخدامها كمؤشر على توزيعات الأرباح، فإن الإدارة تسعى إلى التأثير في جودة الأرباح من خلال ممارسة إدارة الأرباح (حمدان، 2011، ص 266)، وبناءً على ذلك ستقوم الشركة بزيادة نسبة هذه التوزيعات وتغيير في مقدار الأرباح بالارتفاع أو إعادة استثمار لمال في الشركة واعتبارها أرباحاً محتجزة، إذ أشار (Kaze-mi et.al, 2011, p. 1386) إلى أن التحفظ يُعد أحد جوانب جودة الأرباح، وأن الأرباح ذات الجودة العالية يمكن الحصول عليها من خلال تطبيق سياسة التحفظ المحاسبي.

في قياس مستوى التحفظ المحاسبي للشركات عينة الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، انخفاض مستوى التحفظ المحاسبي في القوائم والتقارير المالية الصادرة عن الشركات المساهمة العامة الفلسطينية، وأن القطاع الاستثماري هو القطاع الأقل تحفظاً من بين القطاعات في تطبيق التحفظ المحاسبي، كما توصلت الدراسة إلى أن التحفظ المحاسبي يؤثر إيجاباً على القيمة السوقية للسهم مما يعني قدرة الشركات التي تتسم بزيادة مستوى التحفظ على التنبؤ بالمستقبل وتقليل المخاطر واتخاذ قرارات استثمارية تنسجم مع الظروف الاستثمارية المحيطة.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت المتغير التابع: سياسة توزيع الأرباح

بينت دراسة (قنون وودان، 2019) تأثير سياسة توزيع الأرباح على القيمة البورصية للمؤسسة الاقتصادية المدرجة في سوق قطر للأوراق المالية، إضافة إلى تبيان أي أشكال سياسة توزيع الأرباح الأكثر تأثيراً على القيمة البورصية للمؤسسة، ولذلك تم الاعتماد على عينة مكونة من 26 مؤسسة مدرجة في بورصة قطر موزعة على عدة قطاعات باستثناء القطاع المالي خلال الفترة 2013 - 2016، بالاعتماد على الانحدار الخطي المتعدد والبسيط للكشف عن هذا التأثير، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسة توزيع الأرباح وقيمة المؤسسة، كما توصلت كذلك أن التوزيعات النقدية تعتبر من أكثر أشكال توزيعات الأرباح تأثيراً على قيمة المؤسسة البورصية، وهذا ما يدعم نظرية ملاءمة توزيعات الأرباح.

وقامت دراسة (مشكور، و صادق 2018) بالتحرف على سياسة توزيع الأرباح والقيمة السوقية للسهم وقياس العلاقة ما بين سياسة توزيع الأرباح والقيمة السوقية للسهم عملياً، وذلك من خلال التطبيق في عينة من الشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية. وتمثلت عينة البحث في (4) من الشركات المدرجة في قطاع المصارف في سوق العراق للأوراق المالية وللفترة من 2011 - 2015، توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها من الناحية النظرية هو أن مفهوم سياسة توزيع الأرباح يعد من المفاهيم الهامة بالنسبة للشركات، وذلك لما يتضمنه من عمليات وإجراءات مهمة تنعكس على اتخاذ القرار فيما يتعلق بتوزيع الأرباح أو احتجازها، ومن الناحية العملية أثبت أن هناك علاقة ارتباط بين توزيعات الأرباح للسهم الواحد والقيمة السوقية للسهم الواحد.

في حين أن دراسة (كوثر، 2016) هدفت إلى كشف العلاقة بين الضريبة وسياسة توزيع الأرباح من خلال الضريبة على أرباح الشركات وتأثيرها على ربحية السهم، فقد أجريت هذه الدراسة على مجموعة من المؤسسات التكنولوجية خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى 2013، وباستعمال الأسلوب الإحصائي ونموذج الانحدار الخطي والمتعدد، تم التوصل إلى أن للضريبة على أرباح الشركات أثراً إيجابياً على ربحية الأسهم، ومنه على سياسة توزيع الأرباح في المؤسسات التكنولوجية محل الدراسة، بالإضافة إلى وجود عوامل أخرى تؤثر على ربحية السهم، وهي: الاهتلاكات والديون الطويلة الأجل وصافي الضريبة المؤجلة على الأصول/ الخصوم.

الصناعية المساهمة العامة الأردنية عالية الربحية.

أما دراسة (أبو حميدة 2017) فهدفت إلى التعرف على أثر التحفظ المحاسبي على القيمة الاقتصادية المضافة لشركات المساهمة المدرجة في بورصة فلسطين، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع الشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين منذ عام 2010، التي تتوفر بياناتها المالية مدققة ومنشورة طيلة فترة الدراسة من سنة 2010 ولغاية 2015 م، مع استثناء قطاع البنوك لخصوعها لقوانين محددة من حيث كفاية رأس المال. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لدرجة ممارسة شركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين لسياسة التحفظ المحاسبي، مقاساً بـ(القيمة الدفترية إلى السوقية) على القيمة الاقتصادية المضافة، وتم تأكيد ذلك من خلال وجود أثر ذي دلالة إحصائية لدرجة ممارسة شركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين لسياسة التحفظ المحاسبي، مقاساً بـ(نسبة المستحقات الإجمالية إلى الأرباح قبل الأحداث غير العادية والعمليات غير المستمرة) على القيمة الاقتصادية المضافة.

وقامت دراسة (Delkhosh & Sadeghi, 2017) بالتحرف على تأثير التحفظ المحاسبي وإدارة الأرباح على جودة الأرباح، ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة في قياس (المتغير المستقل الأول) التحفظ المحاسبي نموذج القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية، في حين استخدمت نموذج جونز المعدل لقياس (المتغير المستقل الثاني) إدارة الأرباح، ولقد تم قياس (المتغير التابع) جودة الأرباح عن طريق نموذج (Dechow & Dichev, 2002)، ولقد تكونت عينة الدراسة من (123) شركة مدرجة في سوق طهران للأوراق المالية للفترة من (2009 - 2014)، ولقد كان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة عكسية (سلبية) ودالة إحصائياً بين التحفظ المحاسبي وجودة الأرباح، وكذلك وجود علاقة عكسية (سلبية) ودالة إحصائياً بين إدارة الأرباح وجودة الأرباح.

وبحثت دراسة (Gasky & Laux, 2015) المنافع التي تتحقق من تطبيق التحفظ المحاسبي عند إعداد التقارير المالية على أسواق رأس المال وأسواق الديون الدولية في (79) دولة، وقد استخدمت الدراسة معدل الفائدة لقياس تكلفة الديون، ومعدل الخصم المستخرجة من النماذج المحاسبية لتكلفة رأس المال، أما التحفظ المحاسبي فقد تم التعبير عنه بمستوى الاعتراف بالخسائر المقدر في نموذج (Basu, 1997)، وقد قامت الدراسة بإجراء تحميل التحقق من صلاية النتائج، والتي شملت مقاييس أخرى لتكلفة رأس المال، والتحفظ المحاسبي، وبالتطبيق على عينة مختلفة تم الحصول على النتائج نفسها.

هدفت دراسة (النجار، 2014) إلى قياس مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية الصادرة عن الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية، وكذلك بيان أثر التحفظ المحاسبي على القيمة السوقية للسهم، ولقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من (31) شركة من الشركات المدرجة في بورصة فلسطين والتي انطبقت عليها شروط الدراسة وذلك خلال الفترة الممتدة من عام (2005 - 2012)، ولقد تم استخدام نموذج القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية، ونموذج (Basu, 1997)

الباحث بتوزيع 60 استبانة على المسؤولين الإداريين والماليين في هذه الشركات بهدف التوصل إلى إجاباتهم حول العوامل المؤثرة في سياسة توزيع الأرباح في الشركات المساهمة العراقية، وقد تم جمع 53 استمارة واستبعاد 7 استمارات بسبب عدم دقة في الإجابة عليها، وتم التوصل إلى النتائج الآتية: تمثل الأرباح التي تحققها الشركات المساهمة أهمية كبيرة من وجهة نظر المساهمين، وكذلك من وجهة نظر إدارة الشركة، وبالتالي فإنها تمثل هدفاً أساسياً ومشترکاً يتطلب من إدارة الشركة بذل جهودها في سبيل تحقيق ذلك الهدف. التذبذب الكبير وعدم الاستقرار في نسب الأرباح الموزعة على المساهمين، مما يجعل المساهم غير متأكد وإلى حد ما من مقدار العائد السنوي الذي سيحصل عليه من جراء الاستثمار بالأسهم في شركة معينة. هناك علاقة عكسية بين زيادة مديونية الشركات ونسبة توزيع الأرباح.

وقامت دراسة (Chen, 2007) بمعرفة أثر الإعلان عن تغيير توزيعات الأرباح النقدية للشركات المدرجة في أسواق الصين للأوراق المالية، وهذا من خلال الاعتماد على عينة من الشركات التي أعلنت عن تغيير توزيعات الأرباح النقدية في الفترة الممتدة ما بين 2000 - 2004، والتي قدرت بـ 422 إعلاناً عن تخفيض في توزيعات النقدية و 460 إعلاناً عن زيادة في توزيع الأرباح وهذا من أجل دراسة الحديث، فتوصل الباحثون إلى أن الإعلان عن التغيير في توزيعات الأرباح له أثر إيجابي على سلوك الأسهم وهذا ما تؤكد نظرية الإشارة حول توزيعات الأرباح، كذلك أن الربح الموزع على علاقة إيجابية مع الأرباح التراكمية القصيرة الأجل وتخفي هذه العلاقة مع تحقيق أرباح تراكمية طويلة الأجل.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

في ضوء الاطلاع على الدراسات السابقة يتضح أهمية الدراسة؛ وتعدد الدراسات دليل على أهميتها واستحقاق دراستها، واشتركت هذه الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها تحليل القوائم المالية للشركات في أسواق الأوراق المالية، وتناولت الدراسات السابقة مجموعة من الأغراض والأهداف، التي تشابهت من حيث المضمون مع هذه الدراسة، ولقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع وعينة الدراسة، إذ تم تطبيق الدراسة الحالية على شركات الخدمات المدرجة في بورصة فلسطين، كما أنها اختلفت أيضاً من حيث المنهجية المتبعة في التحليل وفي أدوات التحليل المستخدمة، وفي الفترة الزمنية المطبقة، فقد تناولت الدراسة الحالية فترة زمنية حديثة تمتد من عام 2014 إلى عام 2018، وتتضح أهمية هذه الدراسة من ندرة الدراسات ذات العلاقة في سوق ناشئ كالسوق الفلسطيني، إذ إنه لا توجد أي دراسة محلية قامت بالجمع بين متغيرات الدراسة الحالية من أجل قياس درجة التحفظ المحاسبي عند إعداد القوائم المالية وبيان أثره على سياسة توزيع الأرباح.

منهجية البحث:

بناءً على طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً

أما دراسة (مرعي وزكريا، 2013) فقامت بتبيان مدى العلاقة بين سياسة الإدارة في توزيعات الأرباح كمتغيرات مستقلة والقيمة السوقية للسهم كمتغير تابع، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بإجراء مسح للدراسات المحاسبية والمالية المتعلقة بهذا الموضوع، ومن ثم قام بإجراء دراسة ميدانية من خلال إعداد استبانة وزعت على عدد من المستثمرين والعاملين في شركات الوساطة المالية في سوق دمشق للأوراق المالية وعدد من الأكاديميين في كلية الاقتصاد، تم تحليل الاستبانة من خلال استخدام برنامج SPSS، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين توزيعات الأرباح وبالأخص التوزيعات النقدية المنتظمة والقيمة السوقية للسهم، وكذلك وجود علاقة بين تغيير سياسة التوزيعات والقرار الاستثماري.

وبينت دراسة (Hashemijoo, M., Mahdavi- Ardekani, A., & Younesi, N, 2012) العلاقة بين سياسة توزيع الأرباح فقد تم اعتماد مقياسي عائد توزيعات الأرباح ونسبة الأرباح المدفوعة، وتقلبات سعر السهم وذلك لشركات المنتجات الاستهلاكية المدرجة في سوق ماليزيا للأسهم للفترة من 2005 - 2010، تم فحص العلاقة باستخدام Multiple Regression، كما أدخلت متغيرات أخرى على العلاقة وهي الحجم، وتقلبات الأرباح والرافعة والديون والنمو، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية بين تقلبات سعر السهم والمقياسين المعتمدين لسياسة توزيع الأرباح، وكذلك بين الحجم وتقلبات سعر السهم.

وهدفت دراسة (Salah, 2010) إلى دراسة العلاقة بين سياسة توزيع الأرباح والقيمة السوقية للشركات في المملكة المتحدة من خلال اختبار نظرية عدم ملاءمة التوزيعات M & M، ومدى صلاحيتها في أسواق المملكة المتحدة، كذلك معرفة العلاقة بين سياسة توزيع الأرباح، والسياسة الاستثمارية الخاصة بالشركات المسعرة، وإلى مدى اعتماد هذه الشركات على سياسة توزيعات الأرباح المتبقية، وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها: عدم صلاحية نظرية عدم ملاءمة التوزيعات النقدية M & M من خلال وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسة توزيع الأرباح والقيمة البورصية للشركات في المملكة المتحدة، وأن هناك علاقة بين ربحية السهم، سياسة الاستثمار والقيمة السوقية مما يدل على أن الإعلان عن سياسة التوزيعات تؤثر على القيمة السوقية للشركات.

تناولت دراسة (البراجنة، 2009) العلاقة بين توزيع الأرباح وكل من القيمة السوقية والدفترية للأسهم المتداولة في سوق فلسطين للأوراق المالية، وتوصلت إلى: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 5%، بين كل من معدل توزيع الأرباح والقيمة السوقية للأسهم وكذلك بين معدل توزيع الأرباح والقيمة الدفترية للأسهم المتداولة في سوق فلسطين للأوراق المالية، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من كمية الأسهم المتداولة والقيمة السوقية للسهم.

أما دراسة (حسين، 2008) فهدفت لدراسة وتوضيح كيفية اتخاذ القرارات المتعلقة بتوزيع الأرباح أو استبقائها وكذلك لدراسة العوامل المؤثرة في سياسة الأرباح في الشركات المساهمة. تتكون عينة البحث من (15) شركة مساهمة من الشركات المدرجة بسوق العراق للأوراق المالية وتم اختيارها بشكل عشوائي، وتمثل مختلف القطاعات الاقتصادية (صناعية، زراعية، خدمية ومصرفية) وقام

قياس متغيرات البحث:

وظف البحث مجموعة من المقاييس لمتغيراتها، واستند على مجموعة من الدراسات ذات العلاقة بما يتناسب والبيانات المفصّل عنها في قاعدة بيانات بورصة فلسطين، وفيما يلي توضيح طرق قياس المتغيرات:

• أولاً: قياس المتغير المستقل (التحفظ المحاسبي):

وقد تم الاعتماد على قياسه على نموذجين:

1. نموذج (1) (Basu, 1997)

يستخدم نموذج Basu الانحدار العكسي للأرباح مقسومة على سعر إغلاق السهم في نهاية العام السابق، وفقاً لنموذج الانحدار الآتي:

$$(1) X_{it} / P_{i,t-1} = \alpha_0 + \alpha_1 DR_{i,t} + \beta_0 R_{i,t} + \beta_1$$

$$(R_{i,t} \times DR_{i,t})$$

إذ إنّ:

الرمز	المسمى
Xit	ربح السهم العادي (Earning Per Share) للشركة i، في الفترة t.
Pi,t-1	سعر السهم في بداية الفترة أو سعر الإغلاق للسنة الماضية للشركة i.
Ri,t	العائد (صافي الأرباح) للشركة i للفترة t.
DRi,t	متغير وهمي (Dummy Variable)، ويساوي (1) إذا كان Ri,t أقل من الصفر (صافي خسائر)، و(0) إذا كان Ri,t أكبر من الصفر (صافي أرباح).

مدخل القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية (MTB)

المؤشر	طريقة القياس
BTM	ويساوي القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية. القيمة الدفترية = مجموع حقوق الملكية / المتوسط المرجح لعدد الأسهم. القيمة السوقية للسهم = سعر الإغلاق للسهم في السوق نهاية العام.

فإذا كان الفرق كبيراً بين الاثنين بمعنى أن القيمة الدفترية منخفضة والقيمة السوقية عالية فإن ذلك يشير إلى درجة عالية من التحفظ المحاسبي، وكلما كان الفرق كبيراً بين الاثنين المتمثل بانخفاض نسبة القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية فإنه يدل ذلك على أن الشركة أكثر تحفظاً (بمعنى أن التحفظ يحدث عندما تكون النسبة أقل من واحد).

ثانياً: قياس المتغير التابع (سياسة توزيع الأرباح):

وهنا سيتم التعبير عن هذا المتغير تارة متصلاً، وتارة منفصلاً كما يأتي:

1. المتغير المتصل: سيتم قياسه من خلال قسمة قيمة التوزيعات النقدية المدفوعة / المتوسط المرجح لعدد الأسهم العادية.

ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح، بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدم الباحث المصادر الثانوية لجلب المعلومات:

فقد اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة، لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الثانوية من خلال القوائم المالية التي تنشرها الشركات المدرجة في بورصة فلسطين كل سنة، وتجميعها وأخذ البيانات اللازمة منها، وكذلك التقارير المالية السنوية والمرحلية.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع شركات الخدمات المدرجة في بورصة فلسطين، وبالتالي بلغ عدد الشركات في مجتمع البحث (11) شركة مسجلة ومدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية للفترة من (2014 - 2018).

أما عينة البحث فهي عينة شاملة لجميع الشركات والتي تحقق الشرط الآتي:

- ألا تكون شركات أدمجت مع شركات أخرى، أو أُدرجت حديثاً في بورصة فلسطين للأوراق المالية، أو انتفى إدراجها حسب الحقبة الزمنية التي تم اختيارها.
- أن تتوفر لديها البيانات المالية اللازمة للدراسة.

وبذلك تكون عينة البحث التي حققت الشرطين السابقين واكتملت بياناتها المالية اللازمة لتقدير متغيرات البحث مكونة من (11) شركة خدماتية مدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية، إذ لم يتم استثناء أي شركة من الشركات، والجدول رقم (1) يوضح مجتمع البحث وعينتها وذلك على النحو الآتي:

جدول (1)

يوضح مجتمع وعينة البحث

م	اسم الشركة
	أبراج الوطنية
	المؤسسة العربية للفنادق
	المؤسسة العقارية العربية
	جلوبال كوم للاتصالات
	مركز نابلس الجراحي التخصصي
	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات
	الاتصالات الفلسطينية
	الفلسطينية للكهرباء
	مصايف رام الله
	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية
	موبايل الوطنية الفلسطينية للاتصالات

(1) Basu, S. (1997). The conservatism principle and the asymmetric timeliness of earnings. Journal of accounting and economics, 24(1), 3-37.

اختبار صلاحية البيانات لتحليل الإحصائي:

ينتمي نموذج البحث إلى النموذج الخطي العام (General Linear Model GLM) الذي يتطلب قبل تطبيقه توفر العديد من الشروط، إضافة إلى بعض الشروط النظرية التي وضعها الباحث، ولذا ينبغي فحص بيانات البحث للتحقق من توفيرها للشروط:

● أولاً: فحص الشروط النظرية

عند تكوين أي نموذج إحصائي محاسبي بين المتغيرات، فإنه من العادة وجود محددات وشروط تحكم إعداد هذا النموذج، وعند النظر إلى النظريات الاقتصادية والمحاسبية التي تحكم عنوان البحث، وتفسير العلاقات بين المتغيرات، تبين وجود محدد أساسي ومنطقي يحكم العلاقة بين التحفظ المحاسبي وتوزيعات الأرباح وهي السلبية، ولا يوجد أي شروط أخرى تحكم هذا النموذج.

1. معامل الانحدار بنموذج التنبؤ ذي قيمة سالبة:

بالرجوع إلى قيمة معامل الانحدار بالنموذج المقدر، فإن قيمة معامل الانحدار بلغت (577325.981-)، وبالتالي فقد تحقق الشرط، إذ إنه من الطبيعي أن تكون العلاقة عكسية، بسبب أن الشركات التي تمارس تحفظاً أعلى سيكون نسبة توزيعها لأرباح نقدية باستمرار أقل.

● ثانياً: فحص الشروط الرياضية (شروط المربعات الصغرى العادية)

1. اختبار التوزيع الطبيعي (Normal Distribution Test):

ويستخدم للتحقق من مدى اقتراب البيانات من توزيعها الطبيعي، وقد تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk) وتكون قاعدة القرار قبول الفرضية العدمية بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، إذا كانت مستوى الاحتمالية أكبر من 0.05.

2. المتغير المنفصل: إعطاء الرقم (1) إذا وزعت الشركة

أرباحاً، و(0) إذا لم توزع.

الاختبارات الإحصائية المستخدمة في البحث:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Statistical Package for Social Science) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

1. المتوسط الحسابي (Mean): يستخدم هذا الأمر بشكل

أساسي لمعرفة متوسط كل متغير من متغيرات البحث.

2. الانحراف المعياري (Standard Deviation): مقياس

لتشتت البيانات حول متوسطها الحسابي، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت البيانات وانخفض تشتتها (إذا كان الانحراف المعياري واحداً صحيحاً فأعلى فيعني عدم تركيز البيانات وتشتتها).

3. اختبار التوزيع الطبيعي، Kolmogorov-Smirnov,

Shapiro-Wilk، لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.

4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Co-efficient)

لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين.

5. اختبار الارتباط الذاتي أو الاستقلال الذاتي للبواقي (Au-

(D-W) (D-W) (D-W).

6. اختبار ثبات تباين الخطأ العشوائي (تجانس البواقي)

(Homoskedasticity Test).

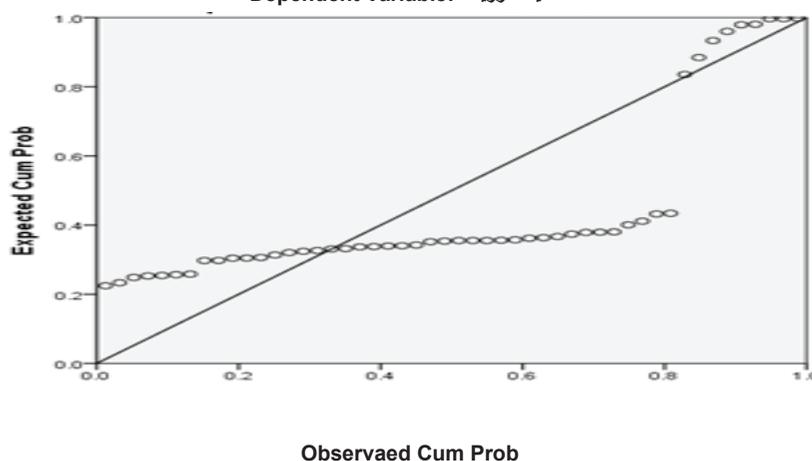
7. تحليل الانحدار البسيط.

8. تحليل الانحدار اللوجستي الثنائي.

شكل (1)

اختبار التوزيع الطبيعي

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
النقدية التوزيعات: Dependent Variable



ذلك اختبار كولوموجروف-سمرنوف، واختبار شابيرو-ويليك، فقد بلغت القيمة الاحتمالية 0.000 وهي أقل من 0.05، وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص

ويبين الشكل السابق (1) أن البواقي تتوزع بشكل منتظم وليس عشوائي وبشكل مختلف عن الخط، مما يعني أن البواقي تتوزع توزيعاً غير معتدل (أي أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي)، ويؤكد

على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول رقم (2)

اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilk)

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov			المتغير	م
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
0.000	50	0.623	0.000	50	0.387	Standardized Residual

إذ إن شرط الارتباط الذاتي كما يلي $(-4 < DW < 2)$
(du)، وبالتالي نجد أن قيمة D-W للنموذج لا تقع ضمن
مدى (D-statistic)، مما يعني وجود ارتباط ذاتي موجب
في النموذج، وللتغلب على المشكلة تم أخذ درجة إبطاء
أولى (Lag1) عند اختبار نموذج البحث.

3. اختبار ثبات تباين الخطأ العشوائي (تجانس البواقي)
(Homoskedasticity Test):

أحد الافتراضات المهمة لنماذج الانحدار الكلاسيكي، وتطبيق
طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS) هو أن تباين الأخطاء
العشوائية ثابت (Homoskedasticity) بالإضافة إلى أن متوسطها
يجب أن يكون مساوياً للصفر.

ويبين الشكل (2) أنه يمكننا رصد نمط معين وخطي للبواقي،
إذ إن البواقي لا تأخذ شكلاً عشوائياً، إذ إن انتشار وتوزيع البواقي
لا يأخذ شكلاً عشوائياً على جانبي الخط الذي يمثل الصفر، مما
يعني أن هناك مشكلة عدم تجانس أو ثبات في تباين الأخطاء، مما
يعني قبول الفرضية العدمية أن هذا النموذج يعاني عدم ثبات تباين
الخطأ العشوائي، وقد تم التغلب على هذه المشكلة باستخدام أسلوب
(White)، إذ إنه إذا كان تباين الخطأ العشوائي غير ثابت، فإن
بعض الأساليب الإحصائية تستخدم للتغلب على هذه المشكلة، مثل
اختبار (White)، الذي يتم إجراؤه بشكل روتيني باستخدام حزمة

وللتغلب على هذه المشكلة فقد تم أخذ اللوغاريتم الطبيعي
(Natural Log) لهذه المتغيرات.

2. ختبار الارتباط الذاتي أو الاستقلال الذاتي للبواقي (Au-
(tocorrelation Test):

تظهر مشكلة الارتباط الذاتي في النموذج إذا كانت المشاهدات
المتجاورة مترابطة، مما سيؤثر على صحة النموذج، إذ سيكون أثر
المتغيرات المستقلة على المتغير التابع بدرجة كبيرة من جراء ذلك
الارتباط، وللتحقق من ذلك تم استخدام اختبار (Durbin Watson
(D-W).

جدول رقم (3)

اختبار الارتباط الذاتي (D-W)

Durbin Watson
0.653

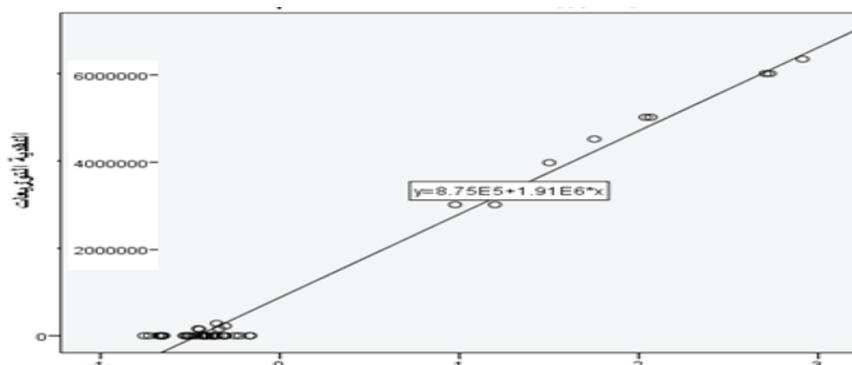
وبالنظر إلى قيمة du من جدول القيم الحرجة لاختبار
(Durbin Watson) عند k يساوي واحدا صحيحا (بسبب أن هناك
متغيرا مستقلا واحدا فقط)، أمام درجة حرية الخطأ (48) ويتم
استخراجها من (جدول تحليل التباين)، وعند مستوى معنوية
0.05، تساوي (1.585).

البرمجيات بعد اكتشافه من البرمجيات نفسها.

شكل رقم (2)

اختبار ثبات تباين الخطأ العشوائي

النقدية التوزيعات: Scatterplot Dependent Variable:



● الفرضية الرئيسية الأولى: لا تستخدم الشركات الخدماتية
المدرجة في بورصة فلسطين سياسة التحفظ المحاسبي بدرجة

Regression Standardized Residual

اختبار الفرضيات

مقبولة.

مبينة كما هي في جدول (5):

جدول رقم (5)

مستوى استخدام التحفظ المحاسبي في جميع الشركات الخدمائية المدرجة في البورصة مجتمعة

BTM	تمارس أو لا تمارس
1.637	لا تمارس

ومن خلال النتائج المبينة في الجدول السابق (5)، يتضح أن الشركات الخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين تنشر تقاريرها ولا تستخدم سياسة التحفظ المحاسبي، إلا أنه وبعد مراجعة البيانات وجدنا أن شركة جلوبال كوم للاتصالات مستوى استخدامها للتحفظ المحاسبي سيء جداً وبقيمة منخفضة كثيراً عن باقي الشركات وفق البيانات التي تم نشرها، وبالتالي تم استبعاد هذه الشركة من مستوى القياس للحصول على نتائج أدق وأعم، وبعد استبعاد هذه الشركة وحذف البيانات الخاصة بها، وجدنا أن الشركات تمارس التحفظ المحاسبي إلا أن مستوى ممارستها منخفضة، اتفق ذلك مع نتائج دراسة (النجار، 2014) وهو انخفاض مستوى التحفظ المحاسبي في القوائم والتقارير المالية الصادرة عن الشركات المساهمة العامة الفلسطينية، كما يبين الجدول رقم (6) النتائج:

جدول رقم (6)

مستوى استخدام التحفظ المحاسبي في الشركات الخدمائية المدرجة في البورصة بعد استبعاد شركة جلوبال كوم للاتصالات

BTM	تمارس أو لا تمارس
0.984	تمارس

ولمعرفة مستوى التباين في ممارسة الشركات للتحفظ المحاسبي وترتيب ممارستها، ومن منها يستخدم سياسة التحفظ المحاسبي ومن منها لا يستخدم، تبين النتائج في الجدول التالي رقم (7):

جدول رقم (7)

مستوى استخدام سياسة التحفظ المحاسبي في الشركات الخدمائية المدرجة في البورصة من عام 2014-2018م

الترتيب	مستوى التحفظ	تمارس أول تمارس لا تمارس	BTM	الشركة
-	-	لا تمارس	1.50	أبراج الوطنية
4	منخفض	تمارس	0.872	المؤسسة العربية للفنادق
-	-	لا تمارس	1.54	المؤسسة العقارية العربية
-	-	لا تمارس	8.16	جلوبال كوم للاتصالات
-	-	لا تمارس	1.13	مركز نابلس الجراحي التخصصي
5	منخفض	تمارس	0.925	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات
2	متوسط	تمارس	0.571	شركة الاتصالات الفلسطينية
-	-	لا تمارس	1.17	الفلسطينية للكهرباء
3	منخفض	تمارس	0.809	مصايف رام الله

وقد تم اختبار هذه الفرضية من خلال قياس مستوى التحفظ المحاسبي للشركات بالاعتماد على نموذجين لتأكيد النتائج، ويظهر الجدول (4) نتائج اختبار الفرضية الأولى والمتعلقة بقياس مستوى التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (Basu)، والجدول (5) يبين مستوى التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (BTM).

أولاً: قياس مستوى التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (Basu)

يتم فحص وجود تحفظ في التقارير المالية للشركات الخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين إذا كانت الأرباح أكثر تضمناً للخسائر (العائد السالب)، وهذا يعني أن المتغير $(R_{i,t} \times DR_{i,t})$ يجب أن يكون دالاً إحصائياً في نموذج (Basu)، أما متغير العائد $(R_{i,t})$ فيستخدم للدلالة على أثر الإفصاح المحاسبي في سعر السهم.

جدول رقم (4)

قياس مستوى التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج Basu

المتغير	Beta	قيمة t	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة عند (0.05)
الثابت	0570.	1.017	3140.	غير دال
$R_{i,t}$	0000.	2880.	7740.	غير دال
$DR_{i,t}$	-0.306	-3.945	0000.	دال
$R_{i,t} \times DR_{i,t}$	0000.	-0.888	3790.	غير دال
قيمة اختبار F	6.193			
Adjusted R ²	0.224			

ومن الجدول السابق رقم (4)، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية للمتغير $(R_{i,t} \times DR_{i,t})$ تساوي 0.379، وهي أكبر من 0.05، مما يعني عدم وجود دلالة إحصائية للأثر، وبالتالي فإنه يتم رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية العدمية والتي تنص على أن التقارير المالية الصادرة عن الشركات الخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين لا تتصف بالتحفظ المحاسبي حسب نموذج (Basu). واختلفت ذلك مع ما جاء من نتائج دراسة (النجار، 2014) وهو انخفاض مستوى التحفظ المحاسبي في القوائم والتقارير المالية الصادرة عن الشركات المساهمة العامة الفلسطينية.

ثانياً: قياس مستوى استخدام سياسة التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (BTM) القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية

ولاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسط الحسابي لنسبة القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية للسهم، لمعرفة ممارسة الشركات للتحفظ المحاسبي من عدمه، إذ إنه في حالة النتيجة كانت أقل من (1) فإن الشركة تستخدم سياسة التحفظ المحاسبي في حين لو كانت أكبر فإنها لا تستخدم سياسة التحفظ المحاسبي، والنتائج

الأرباح، كما هو في الجدول الآتي رقم (9):

جدول رقم (9)

التوزيعات النقدية في الشركات المدرجة في البورصة من عام 2014-2018

متوسط التوزيعات النقدية المدفوعة	الشركة
0	أبراج الوطنية
0	المؤسسة العربية للفنادق
0	المؤسسة العقارية العربية
0	جلوبال كوم للاتصالات
76267	مركز نابلس الجراحي التخصصي
0	بال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات
4292000	شركة الاتصالات الفلسطينية
4266105	الفلسطينية للكهرباء
56000	مصايف رام الله
61730	الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية
0	أوريديو للاتصالات

ومن خلال الجدول السابق (9) تبين أن (5) شركات وزعت أرباحاً على مدار (5) سنوات من 2014 - 2018، في حين أن باقي الشركات لم توزع أي أرباح نقدية موضح عنها في التقارير المالية في آخر (5) سنوات، وهذا لا يعني عدم ممارستها لأي نوع من أنواع التوزيعات، إذ إن هناك عدة أشكال للتوزيعات.

كما بين الجدول أن قيمة التوزيعات التي قامت بها شركة الاتصالات الفلسطينية كمتوسط على مدار (5) سنوات هي الأكبر بقيمة 4292000 دولار، وهذا إن دل فإنما يدل على حجم الأرباح التي تحققت هذه الشركة والتي وصلت إلى أكثر من 17 مليون دولار سنوياً، تليها شركة الكهرباء حيث وزعت كمتوسط على مدار (5) سنوات 4266105 دولار.

وبشكل عام يتبين أن الشركات فقيرة في توزيعها لأرباح نقدية، بل ولا يتعدى سلسلة زمنية مكونة من (3) سنوات متواصلة لتوزيع الأرباح، وإنما قد تفر أرباحاً ولكنها لا توزعها وتعتمد مبدئياً التجميع والصرف دفعة واحدة، لا سيما وجود طرق أخرى كتوزيع أسهم مجانية لزيادة الحصة في رأس المال.

● الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسة التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح.

لاختبار الفرضية السابقة، فقد تم استخدام اختبار بيرسون المعلمي (إذا كان المتغير التابع متصلًا) واختبار سبيرمان غير المعلمي (إذا كان المتغير التابع منفصلاً)، وقد تبين أن معامل الارتباط 0.136 وهو سالب، بمعنى وجود علاقة سالبة بين التحفظ المحاسبي وتوزيعات الأرباح، غير أن هذه العلاقة غير دالة إحصائية كما يبين الجدول (10) بسبب انعكاس الحالتين، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية العدمية ورفض الفرضية البديلة في عدم وجود علاقة بين المتغيرين.

ويفسر الباحث ذلك في أن القرارات المتخذة في الشركات

الشركة	BTM	تمارس أول لا تمارس	مستوى التحفظ	الترتيب
الفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية	0.996	تمارس	منخفض	6
أوريديو للاتصالات	0.316	تمارس	مرتفع	1

ومن خلال الجدول السابق (7) تبين أن (6) شركات من أصل (11) شركة خدماتية، تمارس التحفظ المحاسبي، وقد تبين أن أكثرها تحفظاً هي شركة أوريديو للاتصالات، حيث أنها الشركة الوحيدة التي تمارس تحفظاً مرتفعاً، ويفسر الباحث ذلك إلى ارتباط هذه الشركة بأفرع وشركات عالمية خارجية، يليها شركة الاتصالات الفلسطينية والتي تمارس مستوى متوسطاً في التحفظ في التقارير، ومن ثم يليها شركة مصايف رام الله، والمؤسسة العربية للفنادق، وبال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات، والفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية فقد حازوا على مستوى منخفض في التحفظ المحاسبي.

كما أن هناك خمس شركات من بين (11) شركة لا تمارس التحفظ المحاسبي، وأكثرها عدم ممارسة كما تم بيانه سابقاً هي شركة جلوبال كوم للاتصالات، يليها المؤسسة العقارية العربية، يليها شركة أبراج الوطنية، ومن ثم الفلسطينية للكهرباء، وأخيراً مركز نابلس الجراحي التخصصي.

● الفرضية الرئيسة الثانية: لا تمارس الشركات المدرجة في بورصة فلسطين لسياسة توزيع الأرباح.

وسيتم التعبير عن جودة الأرباح بطريقتين:

1. متغيراً متصلًا: (قياس قيمة التوزيعات النقدية المدفوعة).
2. متغيراً منفصلاً (وهي): (حيث سيعطى الرقم (1) إذا وزعت الشركة أرباحاً، والرقم (0) إذا لم توزع الشركة أرباحاً).

جدول رقم (8)

التوزيعات النقدية في الشركات الخدمية المدرجة في البورصة		
عدد المشاهدات (الموزعة)	عدد المشاهدات (غير الموزعة)	متوسط التوزيعات النقدية المدفوعة
14	41	875210.32

ومن خلال النتائج المبينة في الجدول السابق (8)، يتضح أن الشركات الخدمية وعبر العديد من السنوات والتي تمثل المشاهدات لم يتم توزيع أرباح نقدية، ويفسر الباحث ذلك إلى أن الشركات بطبيعتها لا تقوم بتوزيع أرباح بشكل سنوي وإنما تقرر عملية التوزيع والنسبة، ويتم الدفع بعد مرور عدة سنوات والاتفاق من قبل مجلس الإدارة، على غرار الشركات الكبيرة والتي تحقق أرباحاً هائلة فإنها تقوم بالتوزيع كل سنة، كما أن هناك توزيعات غير نقدية وعلى شكل أسهم وهي التي تلجأ معظم الشركات إلى عملها.

ولمعرفة مستوى التباين في ممارسة الشركات لسياسة توزيع

Model	Predicted sign	المتغير
Ordinary Least Squares		
0.902	F-statistic	
0.347	p-value	
0.018	R-Square	
-0.002	Adjusted R Square	

يلاحظ من الجدول السابق (12)، أن المعنوية الكلية للنموذج الإحصائي غير دالة إحصائية، إذ إن قيمة F المحسوبة تساوي 0.902 وهي أقل من F الجدولية وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض البديلة، أي أن العلاقة المدروسة غير معنوية، ولا يوجد تأثير على المتغير التابع بشكل معنوي، وعدم وجود أي من المتغيرات يختلف عن الصفر.

كما تبين أن قيمة معامل الانحدار للتحفظ المحاسبي في النموذج الأول يمثل علاقة سالبة، وهذا ما يعني أن التحفظ المحاسبي يؤثر بشكل عكسي على سياسة توزيع الأرباح، ولكن المساهمة والتأثير الذي ظهر غير دال إحصائياً وأكبر من 0.05.

النموذج الثاني: المتغير التابع متغير متصل والمستقل باستخدام نموذج Basu

وهنا تم التعبير عن متغير التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (Basu)، في حين تم التعبير عن المتغير التابع بقيمة التوزيعات النقدية، إذ تم اختبار الأنموذج الفرعي الأول باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS)، لكون المتغير التابع هو متغير متصل.

جدول رقم (13)

نتائج الانحدار الخطي البسيط

Model	Predicted sign	المتغير
Ordinary Least Squares		
4982371.673		
0.012	+	التحفظ المحاسبي
6.862	F-statistic	
0.012	p-value	
0.125	R-Square	
0.107	Adjusted R Square	

يلاحظ من الجدول السابق (13)، أن المعنوية الكلية للنموذج الإحصائي دالة إحصائية، حيث أن قيمة F المحسوبة تساوي 6.862 وهي أكبر من F الجدولية، كما أن القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة، أي أن العلاقة المدروسة معنوية، ويوجد تأثير على المتغير التابع بشكل معنوي.

كما تبين أن قيمة معامل الانحدار للتحفظ المحاسبي في

للتحفظ في الإعلان عن القيم الأعلى للأصول والإيرادات لا يقابلها سياسات، من شأنها توزيعات الأرباح بشكل دوري بسبب تداعيات الأزمة المالية الحالية، والتي تتعرض لها فلسطين من حصار وضغط عالمي يؤثر بشكل كبير وأكد على الشركات.

جدول رقم (10)

معامل الارتباط بين التحفظ المحاسبي (باستخدام نموذج BTM) وسياسة توزيع الأرباح

سبيرمان	بيرسون	معامل الارتباط
0.253-	-0.136	
0.076	0.347	القيمة الاحتمالية

ويبين الجدول (10) أن معامل الارتباط 0.136 وهو سالب، بمعنى وجود علاقة موجبة بين التحفظ المحاسبي وتوزيعات الأرباح، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية العدمية في عدم وجود علاقة بين المتغيرين.

جدول رقم (11)

معامل الارتباط بين التحفظ المحاسبي (باستخدام نموذج Basu) وسياسة توزيع الأرباح

سبيرمان	بيرسون	معامل الارتباط
0.494	0.354	
0.000	0.012	القيمة الاحتمالية

يبين الجدول (11) وجود علاقة معنوية إيجابية بين التحفظ المحاسبي وسياسة توزيعات الأرباح، ولعل العلاقة كانت موجبة وليست سالبة باستخدام نموذج (Basu) وليس باستخدام نموذج (BTM) بسبب أن نموذج (Basu) يستخدم الانحدار العكسي للأرباح مما جعل العلاقة موجبة، وبالتالي يؤكد عكسية العلاقة ما بين التحفظ وسياسة توزيع الأرباح.

● الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التحفظ المحاسبي وسياسة توزيع الأرباح.

إذ سيتم اختبار هذه الفرضية من خلال عدة نماذج استخدمها الباحث من خلال التحليل الإحصائي:

النموذج الأول: المتغير التابع متغير متصل والمستقل باستخدام نموذج BTM

وهنا تم التعبير عن متغير التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (BTM)، في حين تم التعبير عن المتغير التابع بقيمة التوزيعات النقدية، حيث تم اختبار النموذج الفرعي الأول باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS)، لكون المتغير التابع هو متغير متصل.

جدول رقم (12)

نتائج الانحدار الخطي البسيط

Model	Predicted sign	المتغير
Ordinary Least Squares		
-577325.981		
(0.347)	-	التحفظ المحاسبي

يبين الجدول السابق (13) قيمة اختبار (wald)، إذ بلغت قيمتها 8.991، والتي يبين أهمية نموذج الانحدار اللوجستي والذي يبين توزيع مربع كاي فيما إذا كان المتغير المستقل معنوياً وإذا ما كانت القيمة الاحتمالية أقل من مستوى المعنوية، ويعتمد هذا النوع بالخصوص على مصفوفة التباين المشترك لمقدرات نموذج الانحدار اللوجستي وإن الإحصائية يتم مقارنتها مع القيمة الجدولية لاختبار كاي سكوير عند مستوى معنوية (1-k)، وقد تبين أن قيمة الاختبار أكبر من القيمة المقارنة، وبالتالي يتبين أن هناك تأثيراً للمتغير المستقل على التابع.

جدول رقم (14)

Cox Test		
Nagelkerke R Square	Cox & Snell R Square	Log likelihood -2
0.311	0.216	47.134 ^a

يبين الجدول (14) السابق نتائج اختبار كوكس، إذ تبين من خلاله أن التحفظ المحاسبي كمتغير مستقل تفسر ما نسبته 21.6 % من أنموذج الانحدار اللوجستي والباقي ليعود لمتغيرات أخرى لا يتضمنها نموذج الانحدار اللوجستي.

جدول رقم (15)

Variables in the Equation							
	B	S.E.	Wald	Df	Sig.	Exp(B)	
Step 1 ^a							
	XitPit1	13.786	5.049	7.456	1	006.	971206.192
	Constant	-1.322-	422.	9.837	1	002.	2670.

2. إن الشركات تمارس التحفظ المحاسبي، إلا أن مستوى ممارستها منخفضة حسب نموذج (BTM) القيمة الدفترية إلى القيمة السوقية.

3. إن الشركات الخدماتية وعبر العديد من السنوات لم يتم توزيع أرباح نقدية لمساهميها، وإنما قد تقرر أرباحاً ولكنها لا توزعها، وتعتمد مبدأ التجميع والصرف دفعة واحدة، لا سيما وجود طرق أخرى كتوزيع أسهم مجانية لزيادة الحصة في رأس المال.

4. شركة أوريدو للاتصالات الشركة الوحيدة التي تمارس تحفظاً مرتفعاً، ولعل السبب يعود إلى ارتباط هذه الشركة بأفرع وشركات عالمية خارجية، ثم يليها شركة الاتصالات الفلسطينية والتي تمارس مستوى متوسطاً في التحفظ في التقارير، ومن ثم يليها شركة مصايف رام الله، والمؤسسة العربية للفنادق، وبال عقار لتطوير وإدارة وتشغيل العقارات، والفلسطينية للتوزيع والخدمات اللوجستية فقد حازوا على مستوى منخفض في التحفظ المحاسبي.

5. انعدمت معنوية العلاقة العكسية بين التحفظ المحاسبي باستخدام (BTM) وسياسة توزيعات الأرباح، في حين أظهرت معنوياتها في نموذج (Basu).

6. تم قبول النماذج المرتبطة بالمتغير التابع سواءً كان متصلاً أو منفصلاً مع المتغير المستقل التحفظ المحاسبي باستخدام

النموذج الثاني يمثل علاقة موجبة، ويفسر الباحث العلاقة الموجبة، هو أن التحفظ باستخدام هذا النموذج يعتمد على الانحدار العكسي للأرباح، وهذا ما جعل العلاقة موجبة، إلا أن النتيجة النهائية يجب عكسها فبالنتيجة، هذا يعني أن التحفظ المحاسبي يؤثر بشكل عكسي على سياسة توزيع الأرباح، والتأثير أيضاً كان معنوياً.

النموذج الثالث: المتغير التابع متغير منفصل والمستقل باستخدام نموذج Basu

وهنا تم التعبير عن متغير التحفظ المحاسبي باستخدام نموذج (Baus) لعدم فعالية التحفظ المحاسبي باستخدام (BTM) في نموذج الانحدار اللوجستي وعدم القدرة على تحليل مصفوفة التباين، في حين تم التعبير عن المتغير التابع بمتغير وهمي (10)، وتم استخدام اختبار (Binary Logit) بسبب أن المتغير التابع متغير وهمي.

جدول (13)

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Constant	-0.944-	0.315	8.991	1	0.003	0.389

يلاحظ من الجدول السابق (15)، أن قيمة معامل الانحدار للتحفظ المحاسبي في النموذج الثاني يمثل علاقة موجبة 13.789 في حين أن معامل الانحدار الثابت سالبة وهذا لا ينفي ثبات الشرط النظري المستخدم، إلا أن النموذج الأول كانت الإشارة سالبة، ما يمكن القول أنه يمكن أن تكون هناك علاقة إيجابية أو سلبية ممكنة.

وعن أفضلية النماذج التي يراد استخدامها، فقد لاحظنا وجود أفضلية للنموذج الثالث بسبب أن قيمة Adjusted R Square للنموذج اللوجستي تساوي 21.9 %، في حين كانت بالنموذج الأول -0.002، والنموذج الثاني 10.7 %، وبالتالي يمكن الجزم بأهمية استخدام النموذج الثالث، والنموذج الثاني، وعدم فعالية استخدام النموذج الأول.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

في ضوء التحليلات السابقة للبيانات واختبار فرضيات الدراسة، تم التوصل إلى النتائج الآتية:-

1. إن التقارير المالية الصادرة عن الشركات الخدماتية المدرجة في بورصة فلسطين لا تتصف بالتحفظ المحاسبي حسب نموذج (Basu).

- أقبال، عمر والقضاة، مأمون. (2014). «أثر الأزمات المالية على دعم سياسة التحفظ المحاسبي: دراسة في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية»، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، المجلد 28، 4.
- البراجنة، أمجد إبراهيم. (2009). «العلاقة بين توزيع الأرباح وكل من القيمة السوقية والدفترية للأسهم المتداولة في سوق فلسطين للأوراق المالية»، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- بربخ، نضال محمد. (2019). «قياس درجة التحفظ المحاسبي في الفوائم المالية وبيان أثره على جودة الأرباح دراسة تطبيقية على الشركات المدرجة في بورصة فلسطين»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- براجم، يوجين وويستون، فريد. (1993). «التمويل الإداري»، ترجمة د. عبد الرحمن دعالة وعبد الفتاح السيد سعد النعمان، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية.
- أبو جراد، رجب سعيد. (2015). «العلاقة بين التحفظ المحاسبي في السياسات المحاسبية والحاكمة المؤسسية وأثرهما على جودة الإفصاح عن البيانات المالية للمصارف المحلية المدرجة في بورصة فلسطين»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- حسين، سطم صالح. (2016). «تأثير جودة الإبلاغ المالي في سياسات توزيع الأرباح وانعكاساتها على القيمة السوقية للشركات المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية»، أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد.
- حسين، هاشم حسن. (2008). «العوامل المؤثرة على سياسة توزيع الأرباح في الشركات المساهمة». مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. (17)، 209 - 230.
- حمدان، علام. (2011). «تقييم مستوى التحفظ المحاسبي في التقارير المالية وعلاقته بالحاكمة المؤسسية في الشركات المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية»، مجلة جامعة الملك سعود، مجلد 23، عدد 2، ص 253 - 284.
- أبو حميدة، أشرف محمد. (2017). «أثر التحفظ المحاسبي في الفوائم المالية للشركات المدرجة في بورصة فلسطين على القيمة الاقتصادية المضافة»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، فلسطين.
- أبو خزانه، إيهاب محمد. (2015). «أثر هيكل رأس المال وأجل الديون على التحفظ المحاسبي بالشركات المقيدة بالبورصة المصرية». مجلة البحوث المالية والتجارية، 12(2)، 77 - 107.
- الربيعي، قاسم أحمد محمود (2008): «أثر سياسه مقسوم الأرباح في القيمة السوقية للأسهم»، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الموصل.
- زرقون، محمد. (2010). «أثر الاكتتاب العام على سياسة توزيع الأرباح في المؤسسات الاقتصادية المسعرة في البورصة - دراسة تحليلية مقارنة لمؤسسة تيسير فندق الأوراسي»، الجزائر، مجلة الباحث، جامعة ورقلة، العدد الثامن.
- صراوي، محمد داود محمد. (2019). «أثر التحفظ المحاسبي على العائد المحاسبي والقيمة الاقتصادية المضافة في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

ثانياً: التوصيات:

- في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بما يأتي:
- 1. ضرورة العمل على إرساء سياسات تزيد من مستوى التحفظ المحاسبي في الفوائم المالية، وتكون ملائمة للشركات الخدمائية المدرجة في بورصة فلسطين.
- 2. ضرورة إلزام الشركات بمستوى مقبول من التحفظ المحاسبي، وزيادة رقابة السوق المالي والجهات المعنية لضمان شفافية ومصداقية القوائم المالية، وجعله شرطاً من شروط الإدراج في البورصة.
- 3. ضرورة استخدام نموذج (Basu) لقياس درجة التحفظ المحاسبي لأنه أدق من نموذج (BTM) في عملية القياس عند مقارنة النتائج مع الواقع.
- 4. ضرورة قيام الجامعات والمعاهد الفلسطينية وجمعية المدققين والمحاسبين الفلسطينية وهيئة سوق رأس المال الفلسطينية ونقابة المحاسبين وهيئة الرقابة العامة بتطوير البرامج التعليمية، وعقد دورات تدريبية فيما يتعلق بموضوع التحفظ المحاسبي.
- 5. ضرورة زيادة الاهتمام بالتحفظ المحاسبي من قبل المستثمرين، وتوضيح الآثار السلبية والضارة التي سوف يتعرضون لها في حالة عدم تطبيقه عند إعداد القوائم المالية.
- 6. ضرورة عقد ورشات عمل وندوات لترسيخ قواعد المهنة وأدائها، وزيادة وعي المحاسبين والمراجعين بالالتزام بالمستوى المقبول للتحفظ داخل القوائم والتقارير المالية المنشورة، وحث الشركات على زيادة وعي مستخدمي القوائم المالية حول التحفظ المحاسبي وتأثيره على القوائم المالية.
- 7. إجراء المزيد من البحوث حول موضوع الدراسة، واستخدام عينات أخرى من الشركات الفلسطينية المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية، كالقطاعات الأخرى (الصناعة، والاستثمار، والتأمين، والبنوك).

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- الأغا، عماد سليم. (2011). «دور حوكمة الشركات في الحد من التأثير السلبي للمحاسبة الإبداعية على موثوقية البيانات المالية- دراسة تطبيقية على البنوك الفلسطينية». رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.

- بن الضب، علي. (2009). «دراسة تأثير الهيكل المالي و سياسة توزيع الأرباح على قيمة المؤسسة الاقتصادية المدرجة بالبورصة: دراسة حالة على عينة من الشركات المدرجة بسوق الكويت للأوراق المالية، « 2006 – 2008، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة.
- عبد الفضيل، محمود. (2009): «غرق وول ستريت .. تقديم»، مجلة السياسة الدولية، العدد 175، ص 52 – 83.
- عبد القادر، عبد الرحمن زهير. (2018). «انعكاسات قانون ساربينز أوكسلي على دور ومسؤولية المدقق في اكتشاف ومنع الاحتيال»، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 17.
- عبد الله، متعب. (2008): «تأثير الأزمة المالية العالمية على القضايا العسكرية والأمنية»، مجلة كلية الملك خالد العسكرية، السعودية، الرياض، العدد 95، ص 21 – 27.
- عبيد، إبراهيم السيد. (2010). «دور الاستثمار المؤسسي في زيادة درجة التحفظ المحاسبي في القوائم المالية المنشورة». الندوة الثانية عشرة لسبل تطوير المحاسبة في المملكة العربية السعودية. جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال، (4 – 5 جمادى الآخرة 1431 هـ الموافق 1918 مايو).
- العجمي، مناع فهيد. (2011). «أثر الأزمة المالية العالمية على ثقة مستخدمي البيانات المالية في مهنة المحاسبة في دولة الكويت: الأسباب، التداعيات، والحلول»، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- العلي، أسعد حميد. (2012). «الإدارة المالية»، الأسس العلمية والتطبيقية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان الأردن.
- العلي، أسعد حميد. (2010): «الإدارة المالية – الأسس العلمية والتطبيقية»، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عوجه، حسنين كاظم. (2017). «التحفظ المحاسبي وأثره في تقييم أداء المصارف العراقية الخاصة – دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية المدرجة في سوق العراق للأوراق المالية»، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، المجلد 19، العدد 1، ص 223 – 243.
- العيباني، محمد نايف. (2010). «مدى التزام المصارف الكويتية بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- القضاة، ليث ومفلح، أكرم. (2016). «تطوير نموذج Basu لقياس التحفظ المحاسبي للأرباح في البنوك التجارية الأردنية». مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 43، ص 511 – 530.
- قنون عبد الحق و دادن عبد الغني. (2019). «أثر سياسة توزيع الأرباح على القيمة البورصية للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة سوق قطر للأوراق المالية خلال الفترة 2013 – 2016». مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، المجلد (5)، العدد(4)، ص 27-38.
- كوثر، بوناب. (2016). «أثر الضريبة على سياسة توزيع الأرباح في المؤسسات الاقتصادية» (Master's thesis).
- محمد، نور توفيق. (2013). «العلاقة بين تباين المعلومات وسياسة توزيع الأرباح، تطبيق في عينة من الشركات المسجلة في سوق عمان للأوراق»، مجلة تنمية الرافين، المجلد (35) العدد (111) / جامعة الموصل / العراق.
- مرعي، عبد الرحمن وزكريا، نائلة. (2013). «أثر سياسة توزيع الأرباح على القيمة السوقية للسهم – دراسة ميدانية»، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 35، العدد 5.
- مشكور، سعود وصادق، زهور. (2018). «العلاقة بين سياسة توزيع الأرباح والقيمة السوقية للسهم، وأثرها في تحديد قيمة الشركة بحث تطبيقي في عينة المصارف المسجلة في سوق العراق للأوراق المالية»، مجلة مركز دراسات الكوفة، العدد 50، ص 212 – 247.
- المناصير، علي والكساسبة، وصفي. (2009). «الأزمة المالية العالمية حقيقتها أسبابها تداعياتها وسبل العلاج» كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزرقاء الخاصة.
- الميداني، محمد أمين عزت. (1989). «الإدارة التمويلية في الشركات»، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن الظهران، المملكة العربية السعودية
- النجار، جميل حسن. (2014). «قياس مستوى التحفظ المحاسبي في القوائم المالية والتقارير المالية وأثره على القيمة السوقية للسهم». مجلة اللقاء للبحوث والدراسات، 17(2)، 177 – 214.
- بن نعمون، حماد والشريف. (1990). «سياسات توزيع الأرباح وأثرها على سعر السهم في الشركات الصناعية الأردنية»، الجامعة الأردنية، الأردن.
- النعيمي، عدنان تايه، الساقى، سعدون مهدي، سلام، أسامة عزمي، وموسى، شقيري نوري. (2014). «الإدارة المالية النظرية والتطبيق»، الطبعة الخامسة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- هديب، سلمان خالد. (2018). «أثر ممارسة التحفظ المحاسبي على الأداء المالي المتمثل بهامش الربحية ومعدل دوران الأصول»، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- هندي، منير إبراهيم (2010): «الإدارة المالية – مدخل تحليلي معاصر»، المكتب العربي الحديث، الطبعة السادسة، الإسكندرية، مصر.
- ياسين، محمد. (2008). «قياس مستوى التحفظ في السياسات المحاسبية في ظل الحاكمية المؤسسية وأثره على جودة الإفصاح عن البيانات المالية للبنوك التجارية الأردنية»، رسالة دكتوراه غير منشورة، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، عمان.

ثانياً: المراجع المترجمة

- El-Agha, Emad Salem. (2011). «The role of corporate governance in reducing the negative impact of creative accounting on the reliability of financial statements - an applied study on Palestinian banks», Unpublished Master Thesis, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- Eqpal, Amro & El-Qudaa, M'amun. (2014). «The impact of financial crises on supporting the accounting reservation policy: a study in Jordanian industrial joint-stock companies», An-Najah University Journal for Research (Humanities), Volume 28 (4)
- El-Parajna, Amjad Ibrahim. (2009). «The relationship between the distribution of profits and both the market and book value of shares traded on the Palestine Stock Exchange», Unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Parpakh, Nidal Mohammed. (2019). «Measuring the degree of accounting retention in the financial statements and showing its impact on the quality of profits. An applied study

- King Saud University, College of Business Administration, (4-5 Jumada Al Akherah 1431h corresponding to May 18-19)
- El-Ajami, Manaa Fhed. (2011). "The impact of the global financial crisis on the confidence of users of financial data in the accounting profession in the State of Kuwait: causes, implications, and solutions", Master Thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
 - El-Ali, Asa'd Hamed. (2012). "Financial management, scientific and applied foundations", Wael Publishing and Distribution, 2nd floor, Amman, Jordan.
 - El-Ali, As'ad Hamed. (2010). "Financial Management - Scientific and Applied Foundations ", first edition, Wael Press for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
 - Ouja, Hasnen Kathem. (2017). "Accounting reservation and its impact on the evaluation of the performance of private Iraqi banks - an applied study in a sample of Iraqi banks listed on the Iraq Stock Exchange", Al-Qadisiyah Journal of Administrative and Economic Sciences, Iraq, Volume 19, No. 1.
 - El-Ebani, Mohammed Naef. (2010). "The extent of Kuwaiti banks' commitment to apply the principles of corporate governance", Unpublished Master Thesis, Middle East University, Jordan.
 - El-Qudaa, Lith & Mefleh, Akram. (2016). "Developing a Basu Model for Measuring the Accounting Retention of Profits in Jordanian Commercial Banks", Journal of Administrative Sciences Studies, Volume 43, pp. 511-530.
 - Qanun, Abd-El-Haq & Daden, Abd-El-Gani. (2019). "The Impact of the Dividend Distribution Policy on the Stock Market Value of Economic Institutions A case study of the Qatar Stock Exchange during the period 2013-2016", Journal of Quantitative Economic Studies, Volume (5), No. (4), pp. 27-38
 - Kawther, Bu-Nap. (2016). "The impact of the tax on the policy of dividend distribution in economic institutions, Mster's thesis.
 - Mohammed, Noor Tawfiq. (2013). "The relationship between information asymmetry and dividend policy, applied in a sample of companies registered in the Oman Stock Exchange, "Al-Rafidain Development Journal, Volume (35) No. (111) / University of Mosul / Iraq.
 - Mree, Abdelrahman & Zakria, Naela. (2013). "The effect of the dividend policy on the market value of the stock - a field study", Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies, Economic and Legal Sciences Series, Volume 35, No. 5, pp. 279-299.
 - Mashkur, Saud & Sadeq, Zhur. (2018). "The relationship between the policy of dividend distribution and the market value of the share, and its effect on determining the value of the company. An applied research in the sample of banks registered in the Iraq Stock Exchange", Journal of the Kufa Studies Center, Issue 50, pp. 212-247
 - El-Manaser, Ali & El-Kasasba, Wasfi. (2009). "The global financial crisis is its reality, its causes and implications", Unpublished Master Thesis, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Zarqa Private University.
 - El-Midani, Mohammed Amin Ezat. (1989). "Corporate Finance Management", Unpublished Master Thesis, King Fahd University of Petroleum and Minerals, Dhahran, Saudi Arabia.
 - El-Najar, Jamel Hasan. (2014). "Measuring the level of accounting retention in the financial statements and financial reports and its effect on the market value of the stock". Al-Balqa Journal of Research and Studies, 17 (2), pp. 177-214.
 - Pen-Namon, Hammad El-Sharif. (1990). "Dividend distribution policies and their impact on the share price of Jordanian industrial companies". The University of Jordan, Jordan.
 - El-Nuem'e Adnan Tayeh, El-Saqi, Sadoun Mahdi, Salam, on the companies listed on the Palestine Stock Exchange", Unpublished Master Thesis, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
 - Prjam, Ujen & Weston, Farid. (1993). "Administrative financing", translation of d. Abd Al-Rahman Daala and Abd Al-Fattah Al-Sayed Saad Al-Numan, Dar Al-Merikh Publishing, Riyadh, Saudi Arabia.
 - Abu-Jarad, Rajab Saeed. (2015). "The relationship between accounting reservation in accounting policies and corporate governance and their impact on the quality of disclosure of financial statements for local banks listed on the Palestine Stock Exchange", an Unpublished Master Thesis, College of Commerce, Islamic University, Gaza, Palestine.
 - Husen, Satm Saleh. (2016). "The impact of the quality of financial reporting on dividend distribution policies and their implications for the market value of companies listed on the Iraq Stock Exchange", PhD thesis, University of Baghdad
 - Husen, Hashem Hasan. (2008). " Factors affecting the dividend policy in joint stock companies". Journal of the Baghdad College of Economic Sciences. (17),pp. 209-230.
 - Hamdan, Al'am. (2011). "Evaluating the level of accounting reservation in financial reports and its relationship to corporate governance in companies listed on the Kuwait Stock Exchange", King Saud University Journal, Volume 23, Number 2, pp. 253-284.
 - Abu-Hameda, Ashraf Mohammed. (2017). "The effect of the accounting reservation on the financial statements of companies listed on the Palestine Stock Exchange on the added economic value", Unpublished Master Thesis, Al-Azhar University, Palestine.
 - Abu-Khazana, Ihab Mohammed. (2015). "The effect of the capital and debt term structure on the accounting reservation of companies listed on the Egyptian Stock Exchange". Journal of Financial and Commercial Research, 12 (2), pp. 77-107.
 - El-Rabe'e, Qasem Amed Mahmoud. (2008). "The effect of the dividend policy on the market value of shares", a letter presented to obtain a diploma in higher specialized diploma in Business Administration, College of Management and Economics - University of Mosul.
 - Zarqun, Mohammed. (2010). "The impact of the IPO on the policy of dividend distribution in the priced economic institutions on the stock exchange - a comparative analytical study of the Facilitation of the Eurasian Hotel", Algeria, the researcher's journal, University of Ouargla, No. 8.
 - Sarawi, Mohammed Dau'od Mohammed. (2019). "The effect of accounting reservation on accounting revenue and added economic value in industrial companies listed on the Amman Financial Market, Unpublished Master Thesis, College of Business, Middle East University, Amman, Jordan.
 - Pen El-Dubb Ali. (2009). "A study of the impact of the financial structure and the policy of dividend distribution on the value of the economic institution listed on the stock exchange: a case study on a sample of companies listed on the Kuwait Stock Exchange 2008 – 2006", Unpublished Master Thesis, University of Ouargla, Algeria.
 - Abd-Elfadel Mahmud. (2009). "Wall Street Sinking ... Introduction ", International Politics Journal, No. 175, pp. 52-83.
 - Abd-Elkader, Abd-Elrahman Zuher. (2018). "Implications of the Sarbanes-Oxley Act on the role and responsibility of the auditor in detecting and preventing fraud ", Journal of Administration and Economics, No. 17.
 - Abdulla, Muteb. (2008). "The impact of the global financial crisis on military and security issues", King Khalid Military College Journal, Saudi Arabia, Riyadh, No. 95, pp. 21-27.
 - Ubid, Ibrahim El-Sayed. (2010). "The role of institutional investment in increasing the degree of accounting reservation in the published financial statements". The Twelfth Symposium on Accounting Development in the Kingdom of Saudi Arabia.

- November.
- Lobo, G. J., & Zhou, J. (2006). Did conservatism in financial reporting increase after the Sarbanes-Oxley Act? Initial evidence. *Accounting horizons*, 20(1), 57-73.
 - Obeidat, M. (2003). *The effect of conservatism on the relevance and reliability of accounting information*. A doctor Degree Thesis, Amman Arab University
 - Ramalingegowda, S., Wang, C. S., & Yu, Y. (2013). The role of financial reporting quality in mitigating the constraining effect of dividend policy on investment decisions. *The accounting review*, 88(3), 1007-1039.
 - Ross, Stephen A. Westerfiegd, Randolph W. Jordan, Bradford D. (2003): "Fundamentals Of Corporate Finance" 6th. Edition. McGraw-Hill, Singapore Alternate Edition
 - Salah, A. (2010). *The Effect of Dividend Policy on Market Value UK Empirical Study (Doctoral dissertation, Durham University)*.
 - Xia, D., & Zhu, S. (2009). Corporate governance and accounting conservatism in China. *China Journal of Accounting Research*, 2(2), 81-108.
 - Osama Azmi & Musa, Shukiri Nuri. (2014). "Theoretical Financial Management Application", Fifth Edition, Dar Al Massira Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
 - Hadeb, Slman Khaled. (2018). "The Impact of Accounting Reserve Practice on Financial Performance Margin of Profitability and Asset Turnover Rate", Unpublished Master Thesis, Middle East University, Jordan.
 - Hendi, Moner Ibrahim. (2010). "Financial Management - A Contemporary Analytical Entrance", Modern Arab Office, Sixth Edition, Alexandria, Egypt.
 - Yaseen, Mohammed. (2008). "Measuring the level of reservation in accounting policies under institutional governance and its effect on the quality of disclosure of financial statements for Jordanian commercial banks", Unpublished PhD thesis, Arab Academy for Banking and Financial Sciences, Amman
- ثالثاً: المراجع الأجنبية**
- Adjaoud, F., & BenAmar, W. (2010). Corporate governance and dividend policy: shareholders' protection or expropriation?. *Journal of business finance & accounting*, 37(56), 648-667.
 - Al-Shawawreh, F. K. (2014). The impact of dividend policy on share price volatility: Empirical evidence from Jordanian stock market. *European Journal of Business and Management*, 6(38), 133-143
 - Al-Souty, S. (2005). Re-Trust Confidence in The Financial Statement Published. *Auditor journal, Jordanian Accountants Association*, No. 21-22, October.
 - Ball, Ray, Robin, Ashok, & Sadka, Gil. (2008). Is financial reporting shaped by equity markets or by debt markets? An international study of timeliness and conservatism. *Review of accounting studies*, 13(2-3), 168-205.
 - Basu, S. 1997. The conservatism principle and the asymmetric timelines of earnings, *Journal of Accounting and Economics*, 24: 3-37.
 - Beaver, W. and S. Ryan. 2000. Biases and lags in book value and their effects on the ability of the book-to-market ratio to predict book return on equity, *Journal of Accounting Research*, 38: 127-148
 - Beaver, W. and S. Ryan. 2005. Conditional and unconditional conservatism :Concepts and modeling, *Review of Accounting Studies*, 10: 269-309
 - Caskey, J., & Laux, V. (2016). Corporate governance, accounting conservatism, and manipulation. *Management Science*, 63(2), 424-437.
 - Chen, D. H., Liu, H. H., & Huang, C. T. (2009). The announcement effect of cash dividend changes on share prices: An empirical analysis of China. *Chinese Economy*, 42(1), 62-85.
 - Correia da Silva, L., Goergen, M., & Renneboog, L. (2004). "Dividend Policy and Corporate Governance" Oxford University Press is a department of the University of Oxford.
 - Delkhosh, M., & Sadeghi, M. (2017). The effect of accounting conservatism and earnings management on earnings quality, *International Journal of Accounting and Economics Studies*, 5 (2) (2017) 157-162
 - Hashemijoo, M., Mahdavi-Ardekani, A., & Younesi, N. (2012). The impact of dividend policy on share price volatility in the Malaysian stock market. *Journal of business studies quarterly*, 4(1).
 - Kam, V. (1990) "Accounting Theory. 2th Edition, John Wiley sons.
 - Kazemi, H., Hemmati, H., & Faridvand, R. (2011). Investigating the relationship between conservatism accounting and earnings attributes. *World Applied Sciences Journal*, 12(9), 1385-1396.
 - Lee, Jimmy (2010): "The role of accounting conservatism in Firms' financial decisions, social science research network,

الطاقات المتجددة كبديل للتبعية البترولية

دراسة حالة للتجربة الإماراتية والنرويجية

Renewable Energies as an Alternative to Petroleum Dependency A Case Study of the Emirati and Norwegian Experience

Rafika Mustapha Sebbagh

Associate Professor (Lecture A) / Djillali Liabes University
Sidi-Bel-Abbes/ Algeria
rafikasebbagh@yahoo.fr

رفيقة مصطفى صباغ

أستاذ مشارك (محاضرة أ) / جامعة الجيلالي اليايس سيدي
بلعباس/ الجزائر

Received: 5/ 1/ 2020, Accepted: 4/ 8/ 2020.

DOI: 10.33977/1760-006-015-009

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

تاريخ الاستلام: 5 / 1 / 2020م، تاريخ القبول: 4 / 8 / 2020م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

As for the UAE, it is striving to abandon oil completely by 2050 and make renewable energy the total and final alternative. Despite the UAE's reliance on oil revenues and its possession of large oil reserves worldwide, it seeks, and notably in recent years, to create a sustainable environment by increasing the reliance on clean energy and the application of green development programs. It has set a long-term goal of moving from a carbon-based economy to a sustainable green economy.

The results of the research became clear in the current strategies of the two countries and their forward-looking vision, as well as in the levels of production and consumption and the two countries' investments in traditional and renewable energies. The study recommended the necessity of developing renewable energies as they mix economic, social, and environmental interests.

Keywords: Petroleum dependency – Gross Domestic Product (GDP) - Renewable energy production and consumption - Conventional energy production and consumption.

مقدمة:

يعتبر النفط من المصادر الرئيسية للطاقة القابلة للنضوب بالرغم من وجود احتياطي كبير، لذلك بدأ العلماء في البحث عن البدائل والمصادر البديلة والتي سميت بالطاقة المتجددة، بوصفها تَمَيَّزُ بأنها لا تنضب مقارنة مع النفط. هذا ما جعل العديد من الدول بما فيها الدول النفطية تسعى إلى التخلص من الاعتماد على النفط والاهتمام بتطوير الطاقة المتجددة بهدف أن تحل محل النفط (James) Landale، 2020، ومن بين أهم هذه الدول التي سعت جاهدة لمواجهة التبعية البترولية وتطوير الطاقة المتجددة الإمارات والنرويج، فالإمارات العربية المتحدة تتمتع بموقع جغرافي متميز حزام شمسي وشساعة الصحراء، وكذا مملكة النرويج التي اهتمت بالطاقة المائية وطاقة الرياح حسب طبيعة مناخها، فكلتا الدولتين تحاولان التخلص تدريجياً من التبعية البترولية من خلال بذل العديد من الجهود أهمها إقامة مشاريع تهتم بإنتاج الطاقة المتجددة.

مشكلة الدراسة:

كنتيجة لتزايد الضغوطات على البيئة الناتجة عن انبعاثات الكربون بدأ يظهر مفهوم الاقتصاد الأخضر الصديق للبيئة والقائم على تحقيق النمو والتنمية المستدامة دون الإخلال بالنظام البيئي، إذ تعتبر الطاقة المتجددة من القطاعات الاستراتيجية للاقتصاد الأخضر وهي طاقة متجددة وصديقة للبيئة هذا ما جعلها محطة اهتمام كبير من قبل العديد من الدول، حيث أصبح الاستثمار في الطاقات المتجددة من أهم الاستثمارات البيئية التي توجهت إليها العديد من الدول في العالم لما لها من أهمية في تعزيز الأمن الطاقوي، وكذا المحافظة على البيئة.. وتعتبر كل من النرويج والإمارات من

المخلص:

الهدف من هذه الدراسة، حدد في نقطتين أساسيتين، الأولى في مدى تبعية كل من الاقتصاد النرويجي والإماراتي للنفط بوصفه أن لكل من الدولتين احتياطات كبيرة للنفط، أما الثانية لتبين مدى سعي كل من النرويج والإمارات لتحقيق التنوع الطاقوي لصالح الطاقات المتجددة النظيفة والصديقة للبيئة، وقد أظهرت نتائج البحث أن النرويج تسعى لجعل الطاقات المتجددة كمساهم في الاقتصاد وليس كبديل، في استخراج النفط لا زال قيد الاهتمام من قبل النرويج التي تسعى نحو بناء علاقة أنظف بين الطبيعة والاقتصاد، إذ أن حوالي 97٪ من الطاقة في النرويج تأتي من الطاقة المائية، فالنرويج تحتل مكانة عالمية خاصة في مجال الطاقة المتجددة.

أما الإمارات فتسعى جاهدة إلى التخلي النهائي على النفط بحلول عام 2050 وجعل الطاقة المتجددة هي البديل الكلي والنهائي، بالرغم من اعتماد دولة الإمارات على الإيرادات النفطية وامتلاكها لاحتياطات نفط كبيرة على مستوى العالم، إلا أنها وخاصة في السنوات الأخيرة تسعى جاهدة إلى تحقيق بيئة مستدامة بزيادة الاعتماد على الطاقة النظيفة وتطبيق التنمية الخضراء. وحدت هدفا طويلا المدى المتمثل في الانتقال من اقتصاد قائم على الكربون إلى اقتصاد أخضر مستدام. وظهرت جليا نتائج البحث في الاستراتيجيات الحالية للدولتين وفي رؤيتهما الاستشرافية، وكذا في مستويات الإنتاج، والاستهلاك وفي استثمارات الدولتين للطاقتين التقليدية والمتجددة. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الطاقات المتجددة بوصفها تمزج ما بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

الكلمات المفتاحية: تبعية بترولية، ناتج محلي إجمالي، إنتاج واستهلاك الطاقة المتجددة، إنتاج واستهلاك الطاقة تقليدية.

Abstract:

The aim of this paper is borne in the research in two main points, firstly, the extent to which the Norwegian and Emirati economies depend on oil as each of the two countries has significant oil reserves. The second point is about showing the extent to which Norway and the Emirates seek to achieve energy diversification in favor of clean, environmentally friendly renewable energies. The results of the research show that Norway aims to make renewable energies a contributor to the economy and not an alternative, as oil extraction is still of interest by Norway, which seeks to build a cleaner relationship between nature and the economy. About 97% of the energy in Norway comes from hydropower since Norway occupies a special global position in the field of renewable energy.

الدراسات السابقة :

IRINA SLAV(2020) The Most Successful Oil Economy That's Moving Away From Oil .

خلصت الورقة البحثية المعنونة ب: اقتصاد النفط الأكثر نجاحاً يتطور بعيداً عن النفط إلى أن :

الإمارات تشهد تباطؤاً في نمو قطاع النفط، فهي تسعى إلى بناء اقتصاد بعيد عن النفط. وسعت إلى استبدال عائداته بالسياحة وتجارة التجزئة والضيافة، والعقارات، والبناء... فالإمارات أصبحت تراهن أيضاً على التكنولوجيا ومصادر الطاقة المتجددة.

Andrew McKay(2019) Black Gold Norway's Oil Story .

خلصت الورقة البحثية المعنونة ب: قصة الذهب الأسود النفط في النرويج إلى أنه :

من بين الآليات التي تستعد بها النرويج جيداً للانتقال السلس إلى عالم ما بعد النفط هي أن الدولة نفسها لا تعتمد بشكل كبير على النفط والغاز، وعوضت ذلك بالطاقات المتجددة إذ يأتي 97% من الكهرباء في البلاد من الطاقة الكهرومائية، ويختار عدد أكبر من المستهلكين السيارات الكهربائية الصديقة للبيئة .

Ksenia Zudinova(2017) Do the UAE and Norway have common trend in developing the maritime industry? .

خلصت الورقة البحثية المعنونة ب: هل لدى الإمارات والنرويج اتجاه مشترك لتطوير الصناعة البحرية؟ إلى أن :

بين الاقتصاد الإماراتي والنرويجي العديد من أوجه التشابه كلاهما له تأثير كبير على صناعة النفط والغاز، وكلاهما يواصل تنويع الاقتصاد، وكلاهما يركز على التكنولوجيات والتقنيات المتطورة، كما لاحظت الدراسة تشابهاً في القطاع البحري الموجه نحو بناء سفن بين الدولتين.

ما يميز هذه الدراسة الحالية : لفت نظر الباحثة أن موضوع هذا البحث لم ينل حظه من الدراسات المعمقة من طرف الباحثين، أي موضوع التبعية البترولية والتنويع الطاقوي، درس بنموذج واحد من التجارب الرائدة في الاقتصاد العالمي وليس بنموذجين وبالمقارنة بينهما هذا ما شجع الباحثة للبحث في هذا الموضوع والمساهمة ولو بالقليل في إثراء أدبيات الدراسة بدراسة مقارنة بين النموذج الإماراتي والنموذج النرويجي، أي بالبحث عن نقاط التشابه ونقاط الاختلاف بين التجريبتين.

● المحور الأول: الإطار النظري للطاقات المتجددة

من خلال هذا المحور سنحاول التعرف على تعريف لخصائص الطاقة المتجددة، لنعرج إلى واقعها حالياً مع تقديم رؤية استشرافية لمدى تطورها في المستقبل القريب.

1. تعريف الطاقات المتجددة:

- هي الطاقة الناشئة من المصادر التي لا تفنى اقتصادياً، أي غير قابلة للنضوب، فهي تتجدد باستمرار طالما هناك حياة على سطح الأرض، فإنها كما قال تعالى: ﴿إِنَّ هَذَا لَرِزْقُنَا مَا لَهُ مِنْ نَفَاذٍ﴾ سورة ص الآية 54؛ (حريز، 2014، صفحة 102)

- هي عبارة عن مصادر طبيعية دائمة وغير نابضة ومتوفرة في الطبيعة سواء كانت محدودة أو غير محدودة ولكنها

بين أهم هذه الدول النفطية التي تسعى إلى تنويع مصادر الطاقة وتقليل الاعتماد على الطاقات التقليدية التي أدت إلى ارتفاع حرارة الأرض الناتجة عن زيادة انبعاث غازات الاحتباس الحراري المعروفة بالغازات الدفيئة إلى الجو، وأبرزها غاز ثاني أكسيد الكربون الناتج عن احتراق الوقود الأحفوري المتمثل في النفط والغاز والفحم، وارتفاع حرارة الأرض أدى بدوره إلى التغيرات المناخية التي برزت على شكل كوارث بيئية كان قد شهدها عالمنا أشرت على المناخ وعلى الاللاكائنات البشرية والنباتية والحيوانية (عبد الحكيم محمود، 2012)، إضافة إلى ذلك الطاقات التقليدية تَمَيَّزُ بأن أسعارها تتحكم فيها عدة عوامل دولية أهمها العوامل الجيوسياسية، والاقتصادية والطبيعية... والتي يصعب التحكم فيها، أو حتى الاستشراق لها. كل هذا يحفز الدول خاصة النفطية منها إلى السعي نحو التحول الطاقوي. وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي :

إلى أي مدى تمكن الاقتصاد النرويجي والإماراتي من تطوير الطاقات المتجددة وتقليص الاعتماد على النفط؟

أهمية الورقة البحثية :

تكمُن أهمية الورقة البحثية في أهمية موضوع الطاقة المتجددة خاصة في الدول النفطية، فقد لقي الاستثمار في الطاقات المتجددة اهتماماً بليغاً في القرن الحادي والعشرين لأسباب اقتصادية وبيئية بهدف الحصول على طاقة مستدامة ونظيفة كضمان للحاضر وأمان للمستقبل، فمشكل انبعاثات الغازات ونضوب الطاقات غير المتجددة في دول العالم هو الذي ساهم في ظهور الطاقات المتجددة.

أهداف الورقة البحثية:

إن الهدف الجوهرى من هذا البحث هو:

- تبيان الخصائص التي تَمَيَّزُ بها الطاقات المتجددة والتي جعلها البديل الأمثل للطاقات التقليدية .

- التعرف على واقع إنتاج واستهلاك الطاقة التقليدية في الدولتين، لاستنتاج مدى ترابط الاقتصاد النرويجي والإماراتي بالطاقة التقليدية وخاصة النفط .

- التعرف على التوجه الاستثماري للدولتين في الطاقات سواء التقليدية أو المتجددة لتقييم مستوى التحول الطاقوي بالدولتين .

- التعرف على الخطط الاستراتيجية المستقبلية المنتهجة في الدولتين في المجال الطاقوي.

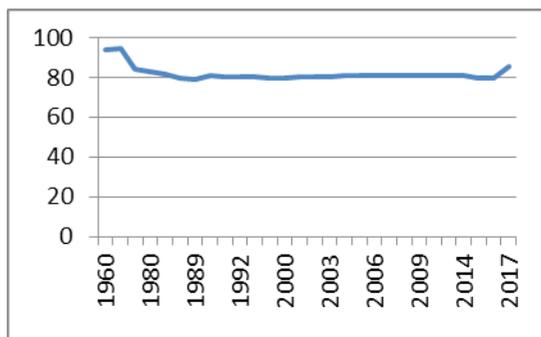
منهجية الدراسة :

نظراً لطبيعة هذا البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بهدف وصف وتحليل واقع التبعية البترولية في كل من النرويج والإمارات، وتوضيح مدى اهتمام كل من الدولتين بإنتاج واستهلاك الطاقة المتجددة، وتقديم رؤية استشرافية لمستقبل النفط والطاقة المتجددة في الاقتصاد العالمي وفي الإمارات والنرويج .

نفت لكل فرد) سنة 2017 (البنك الدولي، 2020)، وهذا ما نلاحظه من خلال الشكل الموالي.

الشكل (01)

تطور استهلاك النفط في الاقتصاد العالمي خلال الفترة (1960-2017) كغم مكافئ لنتف لكل فرد



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا لإحصائيات البنك الدولي خلال الفترة (2017-1960).

منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترو، التقرير السنوي 2018، ص 28.

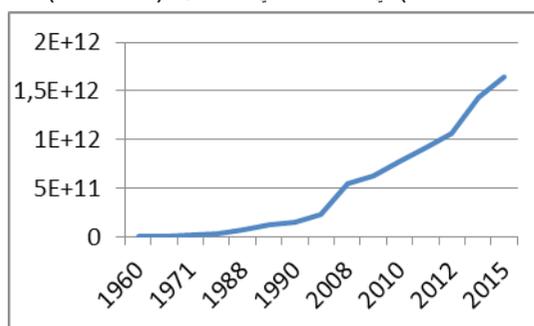
بعد ما كان النفط يمثل نحو 38٪ في عام 1990 من مصادر الطاقة وهي النسبة نفسها تقريبا في عام 2000، انخفضت هذه النسبة في عام 2010 إلى 34٪ من مصادر الطاقة، ويتوقع أن يساهم النفط بنسبة 32٪ في توليد الطاقة عالميا في عام 2025، وهذا ما يعادل استهلاك 110 ملايين برميل يوميا. (السياري، جوان 2015) وكروية استشرافية تتوقع أوبك أن يستمر النفط كمصدر أول للطاقة في العالم وحتى عقد الثلاثينيات من هذا القرن، حيث سيشكل النفط بحلول 2030 حوالي 27٪ من مصادر الطاقة في العالم ويليه الفحم والغاز الطبيعي، مقابل 5٪ فقط للطاقة النووية وحوالي 14٪ للطاقة المتجددة بكل أنواعها من رياح شمسية وحيوية وكهرومائية. وترى الأوبك أن الغاز الطبيعي سيكون منافسا للنفط في المستقبل، وذلك بسبب قلة الانبعاثات الصادرة عن حرق الغاز مقارنة بالنفط والفحم الحجري. (الخطاف، 2016)

ب. الطاقة المتجددة واقع واستشراف :

سنحاول من خلال الشكل التالي تبين واقع الإنتاج والاستخدام للطاقة المتجددة عالميا.

الشكل (02)

تطور إنتاج الكهرباء من مصادر الطاقة المتجددة، باستثناء الطاقة الكهرومائية (كيلوات ساعة) في الاقتصاد العالمي خلال الفترة (1960-2015)



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا لإحصائيات البنك الدولي.

متجددة باستمرار وهي نظيفة لا ينتج عنها تلوث بيئي: (أمينو، صفحة 02)

- مفهوم الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ (IPCC): الطاقة المتجددة هي كل طاقة يكون مصدرها شمسي، جيوفيزيائي أو بيولوجي، والتي تتجدد في الطبيعة بوتيرة معادلة أو أكبر من نسب استعمالها، وتتولد من التيارات المتتالية والمتواصلة في الطبيعة، كطاقة الكتلة الحيوية والطاقة الشمسية وطاقة باطن الأرض، وحركة المياه، طاقة المد والجزر في المحيطات وطاقة الرياح، ويوجد الكثير من الآليات التي تسمح بتحويل هذه المصادر إلى طاقات أولية، كالحرارة والطاقة الكهربائية، وإلى طاقة حركية باستخدام تكنولوجيات متعددة، تسمح بتوفير خدمات الطاقة من وقود وكهرباء. (كافي، العددان (74 - 75 ربيع صيف 2016))

- الطاقة المتجددة هي طاقة يتم الحصول عليها من تدفقات الطاقة المتكررة والمتكررة بشكل طبيعي في البيئة المحلية. (John Twidell, 2015)

وتجدر الإشارة إلى أنه يصعب وضع تعريف شامل لفهم الطاقة المتجددة، ويرجع ذلك لأسباب، منها:

- ◆ تنوع مصادر الطاقة المتجددة من بلد لآخر.
- ◆ اختلاف الكميات التي تملكها كل دولة من كل مصدر من مصادر الطاقة المتجددة.

◆ تباين مدى التقدم العلمي والتقني والذي يوفر المصادر المتنوعة للطاقة المتجددة. (حرين، 2014، صفحة 103)

1. خصائص الطاقة المتجددة:

إن أهم ما تميّز به الطاقات المتجددة أنها أبدية وصديقة للبيئة، وهي بذلك على خلاف الطاقات غير المتجددة (قابلة للنضوب) الموجودة في مخزون جامد في الأرض، لا يمكن الاستفادة منها إلا بعد تدخل الإنسان لإخراجها منه، ومصادر الطاقة المتجددة تختلف كليا عن الثروة البترولية، إذ أن مخلفاتها لا تتسبب في تلويث البيئة كما هو الحال عليه عند اختراق النفط (حده، العدد 11، 2012). كما تساعد الطاقة المتجددة على تأمين الموارد المحلية، وتخفيف التلوث وتغيرات المناخ، وتوفير خدمات فعالة من حيث التكلفة. (John Twidell, 2015)

2. واقع ومستقبل الطاقة المتجددة في الاقتصاد العالمي :

قبل التطرق لواقع ومستقبل الطاقة المتجددة في الاقتصاد العالمي سنتناول الباحثة واقع تطور النفط عالمياً.

أ. النفط واقع واستشراف :

الاستهلاك البترولي يتحدد ويتأثر بالعديد من العوامل المختلفة سواء كان ذلك التأثير إيجابيا، أي بزيادة أو توسع الطلب أو سلبيا بانخفاض وانكماش الطلب، ويتتبع تطور استهلاك النفط عالميا تم ملاحظة أن استخدام النفط في الاقتصاد العالمي زاد بصفة تدريجية من 1337 (كغم مكافئ لنتف لكل فرد) سنة 1971 إلى حوالي 1443 (كغم مكافئ لنتف لكل فرد) في الثمانينات إلى تقريبا 1612 (كغم مكافئ لنتف لكل فرد) في التسعينات إلى 1795.80 (كغم مكافئ لنتف لكل فرد) مع بداية القرن الجديد، ليرتفع إلى 1828.79 و 1922.48 (كغم مكافئ لنتف لكل فرد) خلال سنة 2008، وسنة 2014 على التوالي، وإلى 1928.56 (كغم مكافئ

نسبة 13.35٪ سنة 2015، ونسبة 15٪ و15.74٪ على التوالي خلال السنوات 2016 و2017. وحسب توقعات البنك الدولي وبناءً على السياسات الحالية، من المتوقع أن تبلغ حصة الطاقة المتجددة 14٪ فقط بحلول عام 2030. (البنك العالمي، 2018)

● المحور الثاني: واقع وأفاق الطاقات المتجددة في النرويج

تم اكتشاف النفط بالنرويج بصفة متأخرة مقارنة بباقي الدول النفطية، وكان ذلك سنة 1969 بعد اكتشاف حقل إيكوفيسك (Ekofisk) الذي بدأ الإنتاج فيه سنة 1971، وهو أحد أهم حقول النفط في العالم. فالنرويج تعتبر من أهم الدول المنتجة للنفط في العالم، فهي تحتل المرتبة الأولى في أوروبا وثامن أكبر دولة مصدرة للنفط وثالث أكبر دولة مصدرة للغاز. (Andrew McKay; 2019)

1. التبعية البترولية :

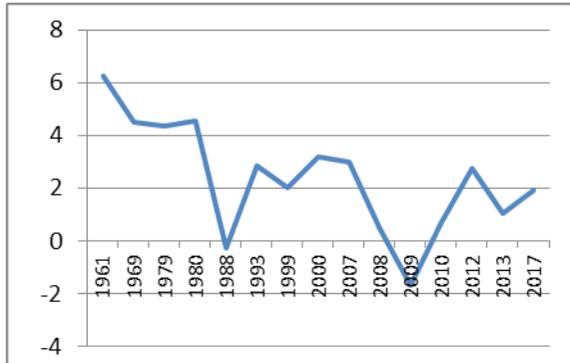
سنحاول تبيان مدى ارتباط الاقتصاد النرويجي بالنفط من خلال دراسة مؤشر مساهمة النفط في الناتج الداخلي الخام، ومؤشر مساهمة الصادرات النفطية في الصادرات الكلية، وكذا مستوى إنتاج واستهلاك النفط.

أ. مساهمة إيرادات النفط الخام في الناتج المحلي الإجمالي:

يعتبر الناتج الداخلي الخام أفضل مؤشر لتقدير نمو وتطور النشاط الإنتاجي، فهو يقيس قيمة السلع والخدمات المنتجة داخل الوطن خلال فترة زمنية معينة عادة ما تكون سنة أو ثلاثة أشهر (علام عثمان، 2015). والشكل الموالي يبين تطور هذا المؤشر في النرويج.

الشكل (04)

تطور الناتج المحلي الإجمالي في النرويج خلال الفترة (1961-2017) بالنسبة المئوية



المصدر: من إعداد الباحثة استناداً إلى معطيات مجموعة البنك الدولي.

نلاحظ أن الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة (1961 - 2017) في النرويج تميز بالتذبذب بين الارتفاع والانخفاض من مرحلة إلى أخرى، وهذا كنتيجة للتغيرات العالمية والمحلية، فأعلى نسبة سجلها هذا المؤشر كانت سنة 1984 مسجلة تقريبا 6 ٪، وأدناها كانت سنة 2009 كنتيجة لازمة الرهن العقاري، فقد سجلت النرويج معدل نمو سالبا قدر بـ 1.6 ٪ (البنك الدولي، 2019). أما بالنسبة لمساهمة النفط الخام في الناتج المحلي الإجمالي فيمثلها الشكل الآتي:

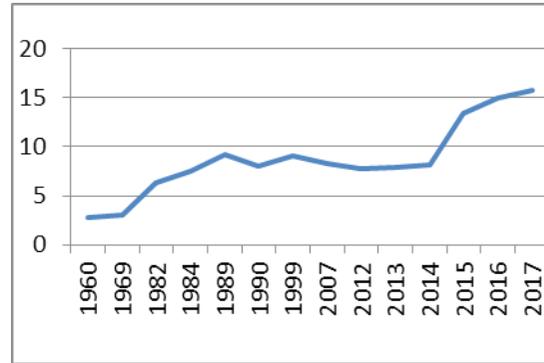
الشكل (05)

مساهمة إيرادات النفط الخام في الناتج المحلي الإجمالي بالنرويج خلال الفترة (1971-

توسعت الأسواق وعمليات التصنيع والاستثمارات في الدول النامية، وأصبح من الواضح أن الطاقة المتجددة لم تعد قاصرة على مجموعة صغيرة من البلدان. فمع استمرار التقدم التكنولوجي وانخفاض الأسعار، وظهور آليات تمويل مبتكرة - مع سياسات مساندة للطاقة المتجددة - أصبحت الأسعار أكثر قبولا لمجموعة أوسع من المستهلكين في شتى بقاع العالم. من ثم، يعتبر تزايد البلدان المعتمدة على المصادر المتجددة ناتجا عن حيوية الطاقة المتجددة وقدرتها على تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الطاقة. (الخياط، 2014) فقد شهد العالم زيادة كبيرة في إنتاج الطاقة المتجددة، وعلى الرغم من ذلك، لا تزال هذه الزيادة بعيدة عما يجب أن تكون عليه حتى يحقق العالم الأهداف العالمية الخاصة بالمناخ وهدف التنمية المستدامة بشأن الطاقة لسنة 2030. وتجدر الإشارة إلى أنه في العقد الماضي تضاعف عدد البلدان التي لديها أطر سياسات قوية من أجل الطاقة المستدامة إلى أكثر من ثلاثة أضعاف منذ عام 2010، مع زيادة كبيرة في معدل استهلاك الطاقة المتجددة وتحقيق أهداف كفاءة استخدام الطاقة - من 17 بلداً إلى 59 بلداً - مع العلم أنه لم يعد التقدم مقتصرًا على البلدان المتقدمة، فهناك بلدان تؤدي أداءً قوياً في كل منطقة من مناطق العالم النامي، حيث أنه قام العديد من أكبر بلدان العالم استهلاكاً للطاقة بإدخال تحسينات كبيرة على لوائح الطاقة المتجددة لديها، كما أنه في عام 2017، وضع 50 بلداً أي نحو الضعف مقارنة بالعدد في عام 2010 أطراً مهمة للسياسات لإتاحة استخدام الطاقة المتجددة. وعلى الرغم من هذا، لا تزال سياسات الطاقة النظيفة تركز على الكهرباء، في حين يستمر تجاهل التدفئة والنقل - اللذين يمثلان 80 ٪ من استخدام الطاقة على مستوى العالم. (بوليتي، 2018).

الشكل (03)

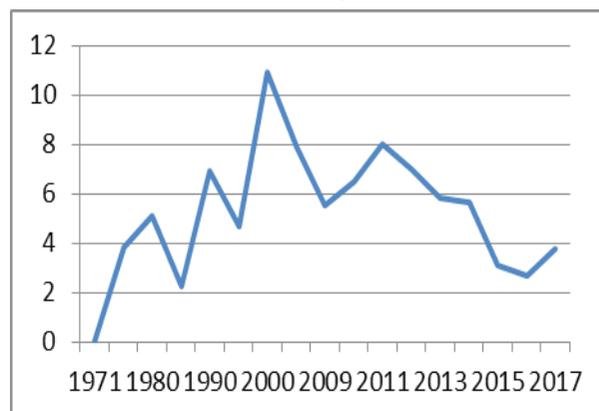
تطور نسبة استخدام الطاقة المتجددة من إجمالي استخدام الطاقة في الاقتصاد العالمي خلال الفترة (1960-2017) بالنسبة المئوية



المصدر: من إعداد الباحثة استناداً لإحصائيات البنك الدولي.

في سنة 1960 وبعدها كانت تمثل نسبة استخدام الطاقة المتجددة من إجمالي استخدام الطاقة في الاقتصاد العالمي فقط 2.7 ٪. ارتفعت هذه النسبة إلى 3 ٪ سنة 1969 وإلى حوالي 4.1 ٪ خلال السبعينات، لترتفع بشكل ملحوظ في الثمانينات مسجلة نسباً محصورة ما بين (5 ٪ - 9 ٪) لتتخف في التسعينيات تقريبا إلى حوالي 8 ٪، ثم تسجل نسب ما بين 8 ٪ و9 ٪ مع بداية القرن الواحد والعشرين، لترتفع بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة مسجلة

بالنسبة السنوية (2017)



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات البنك الدولي .

سنة 1998 مسجلة 1.36٪ لترتفع النسبة مرة أخرى إلى 10.39 ٪ سنة 2000. في المقابل عرفت نسبة مساهمة الإيرادات النفطية في الناتج المحلي الإجمالي تذبذبا بين الارتفاع والانخفاض مع بداية القرن الواحد والعشرين، مسجلة نسبة 2.12 ٪ إلى 4.42 ٪ خلال السنتين (2006 – 2007) على التوالي، إذ حققت أعلى مستوى سنة 2007 ثم شهدت انخفاضا متتاليا من سنة 2008 إلى غاية 2012 بنسبة 2.14 ٪ و 2.97 ٪ على التوالي، وارتفعت مسجلة 4.27 ٪ سنة 2011 لتتخفص مجددا من 3.16 ٪ سنة 2013 إلى 1.2 ٪ سنة 2017 (البنك الدولي، 2019). فتراجع مساهمة النفط في الناتج المحلي الإجمالي النرويجي يرجع إلى الاستراتيجية النموذجية التي اتبعتها النرويج في تسيير مواردها النفطية باستحداث صندوق سيادي من خلاله تمكنت النرويج من امتصاص الفوائض النفطية، ومن ثم استغلالها فيما يخدم التنمية الاقتصادية بطريقة عقلانية وسليمة؛ إذ تعتبر تجربة النرويج في استخدام العوائد النفطية عن طريق الصندوق السيادي من أنجح التجارب في هذا المجال. (2019 Cristina Figaredo)

بالنسبة لمساهمة الإيرادات النفطية في الناتج المحلي الإجمالي كانت بحوالي 0 ٪ - 3.8 ٪ خلال الفترة (1971 - 1979)، لترتفع إلى حدود 5 ٪ سنة 1980 ثم تنخفض إلى 1.9 ٪ سنة 1986 لتعاود الارتفاع مسجلة نسبة 6.9 ٪ سنة 1990. ثم تشهد هذه النسبة استقرارا في حدود 7 ٪ لتتخفص بشكل ملحوظ

الجدول (01)

نسبة مساهمة أهم القطاعات الاقتصادية في إجمالي الناتج المحلي في النرويج خلال الفترة (2012-2017)

السنة	2017	2016	2015	2014	2013	2012
القيمة المضافة في قطاع الزراعة (٪ من إجمالي الناتج المحلي)	1.9	2	1.5	1.4	1.3	1.12
القيمة المضافة في قطاع الصناعة (٪ من إجمالي الناتج المحلي)	29.79	27.94	31.01	34.03	35.63	36.84
القيمة المضافة للسياحة (٪ من إجمالي الناتج المحلي)	4.7	4.8	4.3	3.8	3.5	3.2
القيمة المضافة للخدمات (٪ من إجمالي الناتج المحلي)	56.83	58.39	56.44	53.94	52.56	51.61

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات البنك الدولي.

الجدول (02)

تطور نسبة الصادرات السلعية من الناتج المحلي في النرويج خلال الفترة (2012-2017)

السنة	2017	2016	2015	2014	2013	2012
الصادرات السلعية	46.93	44.60	46.70	46.09	47.02	48.72

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات البنك الدولي.

وتتمثل أهم صادرات النرويج في: النفط والمنتجات النفطية، الآلات والمعدات، المعادن (الرصاص، النحاس، الحديد)، والكيماويات، والسفن والصيد والأسماك والألمنيوم والسبائك الحديدية، والطاقة الكهرومائية، ومنتجات الورق وتشتهر بصناعة الأخشاب. (2019، Trading economics، economics)

الاقتصاد النرويجي يتميز بالتنوع الاقتصادي، حيث يزدهر فيه القطاع الخاص والعام، وتنتج الدولة كافة أشكال الإنتاج، من صناعي وزراعي وخدمات ومواد خام بشكل متوازن إلى حد بعيد. فعلى الرغم من أن القطاع الزراعي لا يسهم بأكثر من 2 ٪ في الناتج الإجمالي النرويجي إلا أن هذه النسبة تقترب من ضعف متوسطها لدى الدول المتقدمة 0.95 ٪. على الجانب الآخر، يستحوذ القطاع الصناعي على ما يقرب من 36 ٪ من الناتج المحلي للنرويج ليأتي قطاع الخدمات في الصدارة بوصفه أكبر القطاعات المساهمة في الاقتصاد النرويجي بنسب تفوق 50 ٪. (أرقام، 2020). التنوع الاقتصادي النرويجي أدى إلى ارتفاع الصادرات السلعية كما يبينه الجدول الآتي.

وعدم عدالة توزيع الدخل، وتفشي الفقر، والاعتماد المبالغ فيه على قطاع الموارد الطبيعية. (السلطان، 2015)

الجدول (03)

أعلى وأدنى قيمة لإنتاج النفط في النرويج خلال الفترة (بداية السبعينات- أيار 2019) مليون برميل

النرويج (السنوات)	ماي 2019	2018	2017	الأعلى 2000	الأدنى 1974
إنتاج النفط الخام	1087	1488	1535	3417	2

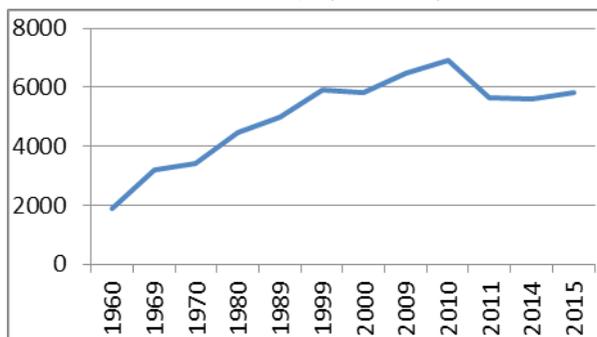
المصدر: (Trading economics 2019) إنتاج النفط الخام في النرويج تم إسترجاعه في : (2019/09/14). على الرابط ar.tradingeconomics.com/norway/crude-oil-production .

انخفض إنتاج النفط الخام في النرويج إلى 1.87 مليار برميل يوميا في أيار من سنة 2019 بعدما كان 1.55 في يوليو من سنة 2018، فقد بلغ متوسط إنتاج النفط الخام في النرويج 1674.96 مليون برميل خلال الفترة (1973 - 2019) ليصل إلى أعلى مستوياته على الإطلاق في جوان عام 2000 وأدنى مستوى قياسي له هو 2 مليون في كانون الثاني 1974 كما هو موضح في الجدول السابق. (2019 ، Trading economics ، economics) فالإقتصاد النرويجي نجح في فصل عوائد النفط عن الاستهلاك المحلي ، وحماية الإقتصاد الوطني من نغمة النفط بمشاركة عوائد النفط مع الأجيال القادمة، ومع ذلك هناك إنتاج للنفط بالدولة رغم انخفاضه من سنة إلى أخرى.

ث. استهلاك الطاقة النفطية :

الشكل (07)

تطور نسبة استهلاك الطاقة النفطية من إجمالي استهلاك الطاقة في النرويج خلال الفترة (2015-1960) كغم مكافئ نפט لكل فرد



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا لإحصائيات البنك الدولي.

شهدت النرويج ارتفاعا لاستخدام الطاقة النفطية منذ ستينات القرن الماضي، خاصة مع اكتشاف النفط بالبلد، إذ سجل ارتفاعا من 1906،17 كغم مكافئ نפט لكل فرد سنة 1960 الى 3414،31 كغم مكافئ نפט لكل فرد سنة 1971 إلى 5024،07 سنة 1986، وبقيت وتيرة الارتفاع متواصلة إلى سنة 2008 بتسجيل استهلاك قدر ب 6752،70 كغم مكافئ نפט لكل فرد، وبعد هذه السنة لوحظ تذبذب بين الارتفاع والانخفاض لاستهلاك النفط مسجلا 5817،63 كغم مكافئ نפט لكل فرد سنة 2015، وهذا نتيجة لاهتمام الإقتصاد النرويجي بالطاقات البديلة وأهمها الطاقة الكهرومائية وطاقة الرياح .

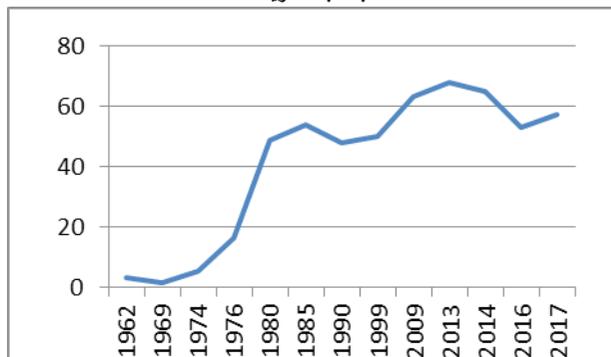
تجدر الإشارة هنا إلى أن النرويج تصدر 1.2 مليون برميل

ب. صادرات النرويج النفطية:

النرويج تعتمد في اقتصادها على مجموعة من القطاعات الاقتصادية المنتجة، مما أدى إلى أن تكون نسبة مساهمة الصادرات النفطية أقل مستوى مقارنة مع نظيراتها من الدول النفطية الأخرى.

الشكل (06)

مساهمة الصادرات النفطية في الصادرات الكلية للنرويج خلال الفترة (2017-1962) بالنسبة المئوية



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات البنك الدولي.

إلى غاية منتصف السبعينات لم يكن هناك تواجد للصادرات النفطية في القائمة الأساسية لصادرات النرويج، وهذا بسبب عدم وجود النفط أساسا في حياة الإقتصاد النرويجي ، فقد كانت نسبة صادرات النرويج النفطية في حدود (0.92% - 5.5%)، ومع اكتشاف النفط في النرويج ومباشرة الدولة الإنتاج والتصدير، أصبح هناك ظهور للصادرات النفطية في القائمة الأساسية للصادرات الكلية للنرويج تدريجيا، وفي وقت قصير استطاعت الصادرات النفطية من تحقيق مكانة هامة لها في الصادرات النرويجية نظرا لكمية العوائد المالية التي تحققها (خالدية، (2016 - 2015))، إذ سجلت نسبة الإيرادات النفطية من الناتج المحلي نسبة 13.73% سنة 1975 و 36.05% و 48.74% خلال السنوات 1979 و 1980 و 1985 و 1986 مسجلة نسبة 36.52%، لتعاود الارتفاع خلال فترة التسعينيات وبداية القرن الواحد والعشرين مسجلة نسبة 63.89% سنة 2000 إلى 67.82% و 63.75% خلال السنوات 2008 و 2010 على التوالي. لتشهد في السنوات الأخيرة سجلت نسبة الإيرادات النفطية من الناتج المحلي انخفاضا مسجلة نسبة 53% و 57.21% خلال السنوات 2016 و 2017. والملاحظ أنه منذ سنة 2013 بدأت مساهمة الصادرات النفطية تشهد انخفاضا متتاليا إلى غاية 2017، وذلك نتيجة للتطورات التي شهدتها الإقتصاد النرويجي (التنوع الاقتصادي). فترجع الصادرات النفطية يدل على أن القطاعات غير النفطية مازالت في ازدهار وتؤدي الدور الرئيسي في الإقتصاد النرويجي، بمعنى عدم تراجع القطاعات الاقتصادية الأخرى أمام قطاع النفط، كما حدث في أغلب الدول النفطية الأخرى.

ت. إنتاج النفط في النرويج:

النرويج من البلدان النفطية التي نجحت إلى حد بعيد في تفادي نتائج العلة الهولندية ، إذ يتصف اقتصادها اليوم بأداء قوي وبعدم معاناتها من المشكلات العديدة التي تعاني منها البلدان المصدرة للموارد الطبيعية الأخرى، مثل ارتفاع معدلات البطالة،

استهلاك الطاقة الكهربائية ارتفع بوتيرة متزايدة من الستينيات إلى يومنا هذا، إذ ارتفعت نسبة الاستهلاك من 7681,14 كيلو واط / ساعة سنة 1960 إلى 13454,12 كيلو واط / ساعة إلى 18725,67 كيلو واط إلى 23353,91 خلال السنوات 1970 و1980 و1990 على التوالي. لتواصل بنفس الوتيرة المتزايدة خلال بداية القرن الواحد والعشرين، مسجلة إنتاج قدره 22999,9346 سنة 2014، وإنتاج بقيمة 24006 كيلو واط ساعة سنة 2016. (البنك الدولي، 2019)

3. استراتيجية تطوير الطاقات المتجددة في النرويج:

تعد النرويج من البلدان الغنية بمصادر الطاقة بوصفها أكبر منتج للنفط الخام في أوروبا الغربية، فهي دولة رائدة في المجال النفطي العالمي، ومع ذلك فإنها تعتبر أيضا من الدول الرائدة في مجال استغلال الطاقات المتجددة، نظرا لإمكاناتها الكبيرة في مجال الطاقة المائية وطاقة الرياح لتوليد الكهرباء. وتتمثل أهم مشاريع الطاقة المتجددة في النرويج بما يأتي:

أ. مشروع إنتاج الطاقة الكهربائية بالتناضح:

هو أول مشروع في العالم لإنتاج الطاقة الكهربائية عبر استخدام تقنية تعرف بالتناضح. وفي تقنية إنتاج الطاقة الكهربائية بالتناضح يتم ضخ مياه عذبة في جزء من حوض مفضل بغشاء شبه منفذ، وفي الجزء الآخر تضخ مياه مالحة، ما يؤدي إلى اندفاع المياه عبر الغشاء شبه المنفذ من الجزء الذي يكون فيه تركيز الأملاح منخفضا إلى الجزء ذي التركيز العالي، وأثناء عبور المياه تتم إدارة توربينات خاصة لتوليد التيار الكهربائي.

الجدول (05)

مشروع إنتاج الطاقة الكهربائية بالتناضح بالنرويج

المقر	القدرة الإنتاجية	المشروع
مدينة توفته	إنتاج نحو 1700 تيراواط/ساعة من الطاقة سنويا، يوفر المشروع التيار الكهربائي لثلاثين ألف بيت	إنتاج الطاقة الكهربائية بالتناضح

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى: سمير شطارة (2017) التناضح تقنية نرويجية لتوليد الكهرباء، تم إسترجاعه في (2019/10/11). على الرابط: www.aljazeera.net/news/miscellaneous

علما أن الحكومة النرويجية قامت بتمويل المشروع بأكثر من 1.8 مليون دولار، واستغرق عشر سنوات من الأبحاث والدراسات، وتجدر الإشارة هنا إلى أن استخدام تقنية التناضح واحدة من أكثر الحلول المطروحة لأزمة التغيرات المناخية التي تهدد أغلب دول العالم. (شطارة، 2017).

أ. منشأة الطاقة الكهرومائية لتوليد الكهرباء:

الجدول (06)

منشأة الطاقة الكهرومائية لتوليد الكهرباء بالنرويج

المقر	القدرة الإنتاجية	المشروع
بحر البلطيق	قدرة إنتاجية 385 ميغاوات أي تزويد 400 ألف مسكن بالكهرباء	مشروع توليد الكهرباء بطاقة الرياح (شراكة بين ألمانيا والنرويج)

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى: أرقام (2016) كيف تمكنت النرويج من إطلاق مشاريع للطاقة المتجددة ذات شكل رائع، تم إسترجاعه في (2019/10/11). على الرابط: www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/443985

يوميًا وتستخدم حوالي 220 ألف برميل من النفط يوميًا معظمه موجه إلى الاستخدام المنزلي و تشغيل المركبات وهو رقم من المرجح أن ينخفض، إذ يتحول المزيد والمزيد من السكان إلى اقتناء المركبات الكهربائية. (Andrew McKay، 2019).

الطاقة المتجددة في النرويج:

تعد الطاقة الكهرومائية النرويجية أكبر مصدر لتوليد الكهرباء في البلاد، إذ أن 97% من إنتاج الكهرباء في النرويج يأتي من محطات الطاقة الكهرومائية، كما تملك البلاد ما يصل إلى 270 محطة للطاقة الكهرومائية لإنتاج الكهرباء (الرضا، 2017)، وإضافة إلى الطاقة الكهرومائية تستعمل النرويج طاقة الرياح، إذ أن 30% من أراضيها موجهة للاستثمارات في طاقة الرياح. (للأنباء، 2019)

أ. إنتاج الكهرباء:

تعتبر النرويج واحدة من الدول الرائدة في العالم من حيث الطاقة المتجددة، ومعظمها يأتي من الماء، بمعنى يتم توليد الكهرباء بالماء (Andrew McKay، 2019).

الجدول (04)

إنتاج الكهرباء في النرويج خلال الفترة (2010-2019)

النرويج	جوان 2019	2018	الأعلى 2016	الأدنى 2010
إنتاج الكهرباء	10102	11745	16376	6653

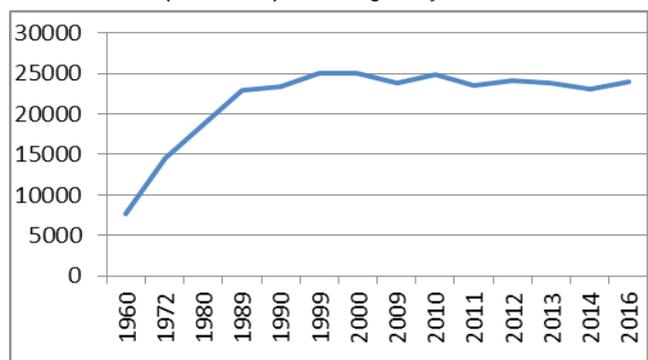
المصدر: (Trading economics 2019) إنتاج الكهرباء في النرويج تم إسترجاعه في: (2019/09/14). على الرابط: ar.tradingeconomics.com/norway/electricity-production

وصلت القدرة الإنتاجية للكهرباء في النرويج إلى 10102 جيغاوات في الساعة في يونيو 2019، في المقابل بلغ متوسط إنتاج الكهرباء في النرويج 11634,44 جيغاوات / ساعة خلال الفترة (2008 - 2019) ليصل إلى أعلى مستوى له على الإطلاق وهو 16376 سنة 2016 وأدنى مستوى قياسي له هو 6653 جيغاوات/ساعة سنة 2010. (Trading economics، 2019).

ب. استهلاك الطاقة الكهربائية (متوسط نصيب الفرد من الاستهلاك بالكيلو وات ساعة):

الشكل (08)

استهلاك الطاقة الكهربائية في النرويج خلال الفترة (1960-2016) بالكيلووات /ساعة



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات البنك الدولي.

يومياً من النفط الخام بحلول 2030، وتؤدي دوراً مهماً في تحقيق الاستقرار في أسواق النفط العالمية من خلال دورها الإيجابي والمتوازن في منظمة الدول المصدرة للبترول (أوبك) وعلاقتها المتميزة مع شركائها في عمليات إنتاج النفط والغاز. (العين الاخبارية، 2019).

1. التبعية البترولية :

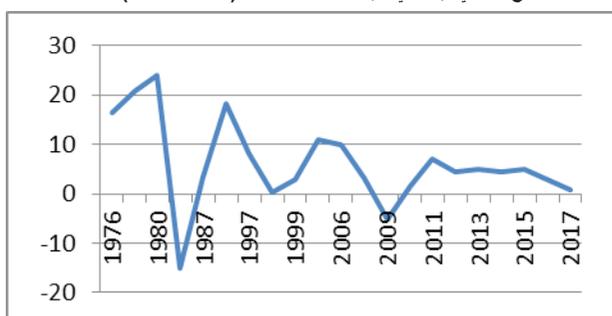
سنحاول تبين مدى ارتباط الاقتصاد الإماراتي بالنفط من خلال دراسة مساهمة النفط الناتج الداخلي الخام، ومساهمة الصادرات النفطية في الصادرات الكلية.

أ. مساهمة إيرادات النفط الخام في الناتج المحلي الإجمالي:

قبل التطرق لمساهمة إيرادات النفط الخام في الناتج المحلي الإجمالي سنتطرق لتطور معدل الناتج المحلي الإجمالي في الإمارات.

الشكل (09)

تطور الناتج المحلي الإجمالي بالإمارات خلال الفترة (1976-2017) بالنسبة المئوية



المصدر : من إعداد الباحثة استناداً إلى إحصائيات البنك الدولي.

لقد عرف معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي في الإمارات تذبذباً بين الارتفاع والانخفاض، فمن سنة 1976 إلى 23٪ سنة 1980، لينخفض بشكل ملحوظ كنتيجة للأزمة البترولية سنة 1986 مسجلاً نسبة 14٪-، ثم يعاود الارتفاع سنة 1990 مسجلاً نسبة 18٪. في فترة التسعينات سجل المعدل تذبذباً ملحوظاً، فقد سجل نسبة 8.1٪ سنة 1997 ثم انخفض إلى 0.29٪ كنتيجة لانخفاض أسعار البترول بسبب الأزمة الآسيوية ليعاود الارتفاع مسجلاً 10٪ سنة 2000 بعد ارتفاع أسعار البترول، وسجل أيضاً 5٪ سنة 2015 بالرغم من انخفاض أسعار البترول في النصف الثاني من سنة 2014، فالإمارات نجحت في تنويع الاقتصاد وفي زيادة مساهمة القطاعات غير النفطية في الناتج المحلي الإجمالي خلال السنوات الأخيرة، حيث ركزت الإمارات على الاهتمام بالصناعات الأخرى، وتحديدًا الصناعات المعدنية، والأثاث، وصناعة الخشب، وصناعة الألمنيوم، ومواد البناء، والآلات والمعدات (أحمد ماجد، 2016).

الجدول (08)

هيكل الناتج الداخلي الخام حسب الأنشطة الاقتصادية في الإمارات بالنسبة المئوية خلال الفترة (2012-2017)

2017	2016	2015	2014	2013	2012
0.4	0.8	0.7	0.6	0.6	0.6
29.5	16.7	21.9	34.2	37	39.1

الزراعة والحراجة وصيد الأسماك

الصناعات الاستخراجية (تشمل النفط الخام والغاز الطبيعي)

تجدر الإشارة إلى أن المحطة تستفيد من سقوط مياه نهر «Forsland» من ارتفاع 157 متراً، ويستغل اندفاعه في تشغيل تروبينتي مياه لتحويل الطاقة الحركية إلى كهربائية للمنطقة السكنية المحيطة. فهذه المحطة لا تمثل فقط منشأة لتوليد الطاقة للمجتمع السكني المحيط، بل تعد أيضاً جاذبة بشكلها المميز للراغبين في الاستمتاع بزهة في الغابات ومشاهدة مناظر طبيعية. (أرقام، 2016)

ب. مشروع سكاتك سولار النرويجية لبناء محطات طاقة شمسية في إيران:

الجدول (07)

مشروع سكاتك سولار النرويجية لبناء محطات طاقة شمسية في إيران

المقر	القدرة الإنتاجية	المشروع
في إيران	القدرة الإنتاجية 120 ميغاوات من الكهرباء	سكاتك سولار النرويجية لبناء محطات طاقة شمسية

المصدر: من إعداد الباحثة استناداً إلى قناة العالم (2017) سكاتك سولار النرويجية بصدد بناء محطات طاقة شمسية في إيران. تم استرجاعه في (2019/10/11). على الرابط: www.alalamtv.netA786.

شركة سكاتك سولار النرويجية ترغب في تبني وتشغيل محطات لتوليد الكهرباء من الطاقة الشمسية في أنحاء العالم في توليد 120 ميغاواط من الكهرباء في إيران ترتفع إلى 500 ميغاواط بعد ذلك. وتسعى الشركة التي تعمل بالفعل في جنوب أفريقيا ورواندا والأردن والبرازيل إلى دخول أسواق أخرى من بينها ميانمار وباكستان وبنغلادش. (قناة العالم، 2017)

وكرؤية استشرافية لمستقبل الطاقة المتجددة في النرويج نلاحظ أن الدولة ومن خلال استراتيجيتها بحلول 2050 تهدف إلى التقليل التدريجي من الاعتماد على النفط وجعل الطاقات المتجددة كمساهم في الاقتصاد وليس كبديل، فاستخراج النفط في النرويج لا زال قيد الاهتمام من السلطات المعنية .

● المحور الثالث: واقع وأفاق الطاقات المتجددة في الإمارات العربية المتحدة

اكتشف النفط في أبوظبي في 1953 في الحقول البرية وبدأ إنتاجه سنة 1962، إذ يتوافر النفط في الإمارات العربية المتحدة في إمارة أبوظبي ودبي، وتنتجان سنوياً 20.5 مليون برميل يومياً، ويوجد في أبوظبي 13 حقلاً بترولاً تحت التشغيل والإنتاج، وفي دبي 5 حقول تحت التشغيل والإنتاج، ويبلغ عدد الآبار فيها 1200 بئر تحت التشغيل والإنتاج بمعدل 1600 برميل يومياً لكل بئر تقريباً. (عمارة، 2012) تحتل الإمارات الترتيب 12 عالمياً كأكبر منتج للنفط الخام، وتطمح إلى إنتاج نحو 5 ملايين برميل

2017	2016	2015	2014	2013	2012	
8.3	9.5	9	7.8	7.5	7.7	الصناعات التحويلية
3.2	3.9	3.5	2.6	2.5	2.5	الكهرباء والغاز والمياه وأنشطة إدارة النفايات
8.4	10.3	9.7	8.3	8.1	8.2	التشييد والبناء
11.70	12.8	12.2	10.5	10.5	10	تجارة الجملة والتجزئة إصلاح المركبات ذات المحركات والدرجات النارية
5.4	5.9	4.9	7.7	5	5.2	النقل والتخزين
2.2	6.7	1.2	8.2	17.2	10.7	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية
2.9	3.6	4.1	9.6	3	2.4	المعلومات والاتصالات
8.6	10.1	9.5	7.8	7	6.1	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
5.7	6.9	6.3	5	4.6	4.7	الأنشطة العقارية
2.6	3.3	3.1	2.6	2.6	2.5	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
1.9	2.1	2	1.7	1.6	1.5	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
5.8	6.6	6.4	5.5	5.2	4.8	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري
1.4	1.3	1.2	1	1	1	التعليم
2.2	1.4	1.3	1.1	1	0.9	أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية
1.1	0.6	0.5	0.4	0.4	0.5	الفنون والترفيه والترفيه وأنشطة الخدمات الأخرى
0.7	0.6	0.5	0.5	0.5	0.4	أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل
70.5	83.3	78.1	65.8	63	60.9	إجمالي غير نفطي

المصدر : وزارة الاقتصاد (2017) التقرير الاقتصادي السنوي 2017 «الإصدار الخامس والعشرون، ص ص (29-30).
وزارة الاقتصاد (2018) التقرير الاقتصادي السنوي «الإصدار السادس والعشرون، ص 27.

نجحت دولة الإمارات في الحفاظ على مستويات النمو خلال الفترة ما بعد الأزمة البترولية، وذلك بفضل الأنشطة الاقتصادية غير النفطية بشكل رئيسي. وتمكنت الدولة من تحقيق ذلك في خضم انخفاض أسعار النفط في النصف الثاني من سنة 2014 وتباطؤ النمو في العديد من القطاعات المتقدمة والصاعدة، وتجدر الإشارة إلى أن القطاعات غير النفطية الجديدة، والتي تشمل الصحة، التعليم، الرعاية الاجتماعية، البنية التحتية، التجارة، النقل، اللوجستية، الطاقة البديلة والمتجددة، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، السياحة، الألمنيوم، البتروكيماويات، التعدين، الحديد والصلب، والطيران، أدت دوراً رئيسياً في التحرك نحو زيادة مستويات التنوع الاقتصادي، مع المساعدة أيضاً على الانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة والمدعوم بالابتداع والابتكار. (الهاشمي، 2018).

الجدول (09)

تطور الصادرات الغير نفطية خلال الفترة (2011-2017) في الامارات مليار درهم

2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	
190	197	185	158	169	186	126	الصادرات غير النفطية

المصدر : من إعداد الباحثة استناداً إلى إحصائيات البنك الدولي.

موقع الدولة الاستراتيجي وإمكاناتها وقدراتها اللوجستية الكبيرة ، وسياسة التنوع الاقتصادي التي تنتهجها هي عوامل مكنت من تطور الأرقام التي حققها قطاع التجارة الخارجية غير النفطية ، فقد تصاعدت أرقامها من 126 مليار درهم سنة 2011 إلى 190 مليار درهم سنة 2017. أما بالنسبة لمساهمة النفط الخام في الناتج المحلي الإجمالي فيمثلها الشكل الموالي:

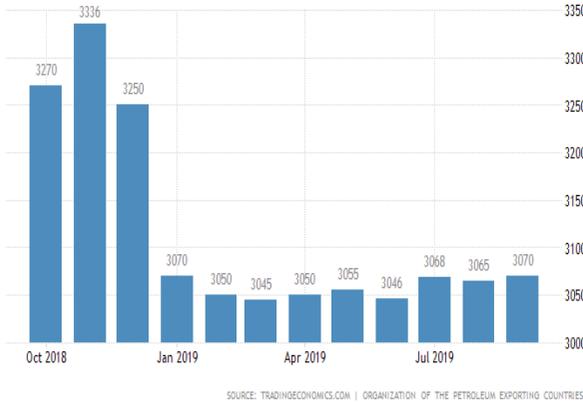
غير النفطية وتعزيز قطاعات السياحة والخدمات التصديرية.

ث. إنتاج النفط الخام في الإمارات العربية المتحدة :

إنتاج النفط في الإمارات شهد انخفاضا في الفترة الأخيرة نظرا لاستراتيجية الإمارات الجديدة الدائمة للاستثمار في الطاقات المتجددة والقائمة على أساس تنوع مصادر الدخل للاقتصاد الإماراتي.

الشكل (12)

إنتاج النفط الخام في الإمارات خلال الفترة (تشرين الاول -2018تموز2019)مليون برميل



المصدر: (Trading economics (2019) إنتاج النفط الخام في الإمارات . تم استرجاعه في : (2019/10/14). على الرابط/ ar.tradingeconomics.com/ united-arab-emirates/crude-oil-production

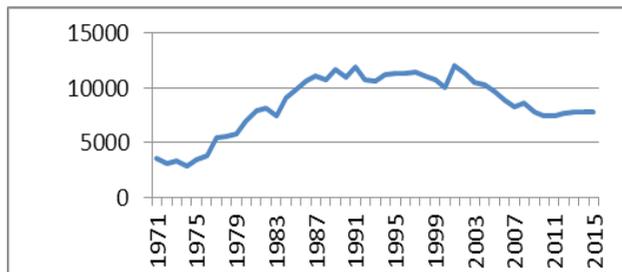
ارتفع إنتاج النفط الخام في الإمارات العربية المتحدة إلى 3.07 مليار برميل في اليوم في يوليو بعدما كان 3.50 مليار برميل في اليوم في نيسان من سنة 2019. ولقد بلغ متوسط إنتاج النفط في الإمارات العربية المتحدة 2134.92 مليون برميل في اليوم خلال الفترة (1973 حتى 2019) أعلى مستوى على الإطلاق كان عند مليون برميل في تشرين الثاني من عام 2018 وأدنى مستوى قياسي بلغ 990 مليون برميل في آب من عام 1984.

ث. استهلاك الطاقة النفطية :

لقد سعت الإمارات جاهدة للحد من استهلاك الطاقة النفطية في السنوات الأخيرة عن طريق التحول إلى توليد الكهرباء التي تعمل بالغاز الطبيعي، والاستثمار في مصادر الطاقة المتجددة، هذا مساهم وإلى حد ما في تراجع استهلاك الطاقة النفطية كما يبينه الشكل الموالي:

الشكل (13)

استهلاك الطاقة النفطية من إجمالي استهلاك الطاقة في الإمارات خلال الفترة (1960-2015) كغم مكافئ نفط لكل فرد



المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات البنك الدولي

الشكل (10)

تطور نسبة مساهمة إيرادات النفط الخام في الناتج المحلي الإجمالي بالإمارات خلال الفترة (1975-2017) بالنسبة المئوية



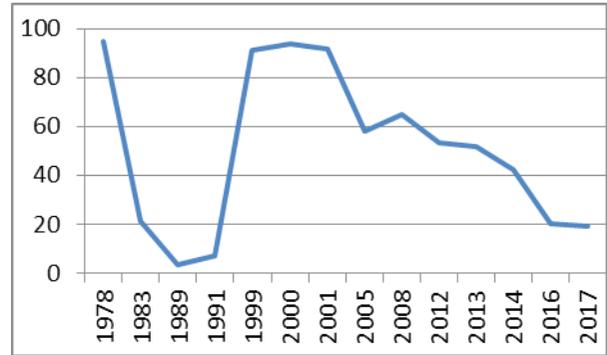
المصدر : من إعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات البنك الدولي.

بالنسبة لمساهمة الإيرادات النفطية في الناتج المحلي الإجمالي كانت 41 % سنة 1975 لترتفع إلى 60 % سنة 1979، أما في الثمانينات فقد سجلت أعلى نسبة وهي 29% سنة 1989، وأدناها سنة 1986 كنتيجة للأزمة البترولية، لتشهد هذه النسبة تذبذبا في التسعينات أعلاها كانت سنة 1990 بنسبة 36 % وأدناها 11 % سنة 1998 كنتيجة لأزمة النمر الآسيوية. لترتفع هذه النسبة إلى 26 % سنة 2006، ثم تعاود الانخفاض سنة 2009 كنتيجة لأزمة الرهن العقاري إلى 19 % ثم تنخفض إلى 13 % سنة 2017، نتيجة للاستعداد لمرحلة ما بعد النفط.

ب. الصادرات النفطية:

الشكل (11)

تطور نسبة مساهمة الصادرات النفطية في الصادرات الكلية للإمارات خلال الفترة (1978-2017) بالنسبة المئوية



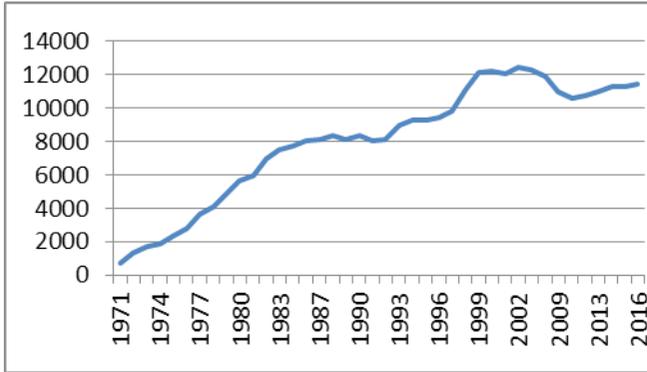
المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى إحصائيات البنك الدولي.

المتتبع لتطور نسبة صادرات الإمارات النفطية من الصادرات الكلية يلاحظ أن هذه النسبة عرفت التذبذب بين الارتفاع والانخفاض من سنة لأخرى، فبعدها كانت تمثل 94 % سنة 1978 وأصبحت تمثل فقط نسبة 21 % سنة 1983 لتتخفف بشكل ملحوظ في التسعينات مسجلة مثلا 10 % سنة 1992، لتعاود الارتفاع مع بداية القرن الواحد والعشرين مسجلة نسبة 91 % سنة 2001، لتبدأ النسبة بالانخفاض تدريجيا مسجلة نسبة 57 % سنة 2005، و42 % و19 % خلال السنوات 2014 و2017 على التوالي. وهذا الانخفاض راجع إلى أن الإمارات بدأت خلال السنوات الأخيرة في السعي إلى تحقيق اقتصاد أكثر تنوعاً من خلال التوسع في القطاع

ب. استهلاك الطاقة المتجددة:

الشكل (15)

متوسط نصيب الفرد من استهلاك الطاقة الكهربائية في الإمارات خلال الفترة (1971-2016) كيلو وات / ساعة



المصدر : من إعداد الباحثة استناداً إلى إحصائيات البنك الدولي .

متوسط نصيب الفرد من استهلاك الطاقة الكهربائية في الإمارات زاد بوتيرة متزايدة من 677.88 كيلوواط / ساعة إلى 8334.69 كيلوواط / ساعة سنة 1988 إلى 12128.5258 كيلوواط / ساعة سنة 1999 إلى 12303.1417 كيلوواط / ساعة و 11458.36 كيلوواط / ساعة خلال السنوات 2005 و 2015 على التوالي. علماً أن استهلاك الكهرباء في الإمارات يعد الأعلى عالمياً، لهذا تحتم على الدولة أن تتجه إلى توفير بدائل للطاقة لسد احتياجات التطور الاقتصادي والسكاني الكبير.

ث. استراتيجية تطوير الطاقات المتجددة في الإمارات:

تستهدف استراتيجية الإمارات للطاقة 2050 مزيجاً من الطاقة المتجددة والنوية والأحفورية النظيفة لضمان تحقيق توازن بين الاحتياجات الاقتصادية والأهداف البيئية؛ ويتضمن خليط الطاقة حسب الاستراتيجية كلاً من الفحم النظيف والغاز والطاقة النووية والطاقة الشمسية وطاقة الرياح والوقود الحيوي على الشكل التالي (المتحدة، البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، 2019):

- 44 % من الطاقة النظيفة؛
- 38 % من الغاز؛
- 12 % من الفحم النظيف؛
- 6 % من الطاقة النووية.

وسنحاول في ما سيأتي تبيان أهم المشاريع التي قامت بها الإمارات في سبيل تطوير الطاقة المتجددة حسب النوع :

● الطاقة النووية :

المقر	القدرة الانتاجية	المشروع
4 محطات نووية في منطقة براكه في أبوظبي	1400 ميغاواط للوحدة	مشروع البرنامج النووي السلمي لدولة الإمارات العربية المتحدة

برزت الطاقة النووية كخيار أمثل لدولة الإمارات إذ إنها تستخدم تكنولوجيا آمنة وصديقة وقادرة على إنتاج كميات كبيرة

استهلاك الطاقة النفطية في الإمارات سجل قيمة 3629.59 كغم مكافئ نفط لكل فرد سنة 1971 لينخفض إلى 5490.27 كغم مكافئ نفط لكل فرد سنة 1977، ليرتفع تدريجياً خلال الثمانينات والتسعينات مسجلاً قيمة 11084.63 كغم مكافئ نفط لكل فرد سنة 1987 وقيمة 11435.91 كغم مكافئ نفط لكل فرد سنة 1997، ليبدأ في التناقص التدريجي مع بداية القرن الواحد والعشرين مسجلاً 9716.63 كغم مكافئ نفط لكل فرد سنة 2005 وقيمة 7458.87 و 7765.58 كغم مكافئ نفط لكل فرد سنة 2010 وسنة 2015 على التوالي.

2. إنتاج واستهلاك النفط والطاقات المتجددة في الإمارات:

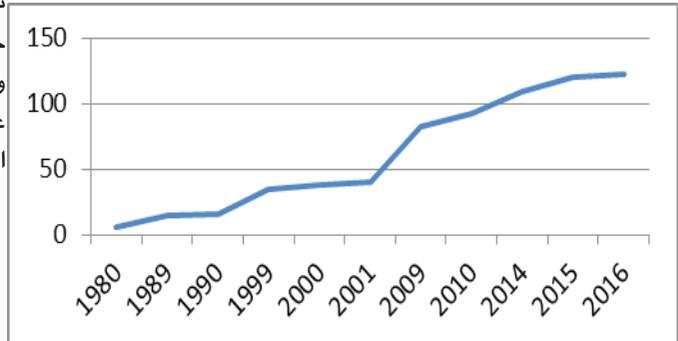
الإمارات ومن خلال مجموعة من البرامج والسياسات الهادفة تسعى جاهدة لتعزيز إنتاج واستخدام الطاقة المتجددة والتقنيات المتعلقة بها، بالإضافة لتشجيع استخدام الوقود النظيف لإنتاج الطاقة والعمل على تطوير معايير وتعزيز كفاءة استهلاك الطاقة في القطاعين الحكومي والخاص.

أ. إنتاج الطاقة المتجددة:

ركزت الباحثة في هذا العنصر على إنتاج الكهرباء بوصف أن الإمارات تستعمل عدة أنواع للطاقة المتجددة من أجل إنتاج الكهرباء خاصة مع ارتفاع استهلاك الطاقة بسبب المناخ الصحراوي الجاف الذي يجمع بين درجات الحرارة المرتفعة والرطوبة العالية، إذ يُلبى أكثر من 65 % من استهلاك الطاقة لمطالين رئيسيين هما: توفير المياه والتبريد (أي تكييف الهواء).

الشكل (14)

إجمالي التوليد الصافي للكهرباء في الإمارات العربية المتحدة خلال الفترة (1980-2016) مليار كيلو واط / ساعة



Source:Knoema (2019) Émirats arabes unis - Génération nette totale d'électricité ; Disponible sur le 8/89mirats-rabes nis/topics/%c3%site:knoema.fr/atlas/%c389lectricit%c3%a9 /Electricity-net-generation ;%9nergie/%c3 (2019/09/Date de vue :18)

من خلال تتبع تطور إنتاج الطاقة الكهربائية نلاحظ أن الإنتاج زاد بصفة متزايدة من 5.90 مليار كيلوواط / ساعة سنة 1980 إلى 16.06 و 34.90 مليار كيلوواط / ساعة خلال السنوات 1990 و 1999، ليرتفع هذا الإنتاج مع بداية القرن الواحد والعشرين مسجلاً 57.06 مليار كيلوواط / ساعة سنة 2005، ليرتفع بشكل ملحوظ خلال السنوات 2013 و 2016 مسجلاً 99.86 و 121.84 مليار كيلوواط / ساعة على التوالي.

2400 ميغاوات. تم استرجاعه في: (2019/10/25).
www.dewa.gov.ae/ar-AE/about-us/media-
dewa-begins-construction-/11/publications/latest-ws/2016-
of-2400mw-hassyan-clean-coal-power-station

باشرت دولة الإمارات بتنفيذ مشاريع لإنتاج الطاقة بتقنية الفحم النظيف وفقاً لاستراتيجية متكاملة للطاقة في دبي حتى عام 2030، والتي من المقرر بموجبها أن تصل نسبة استخدام الطاقة المتجددة في مجال توليد الكهرباء إلى 5٪، بالإضافة إلى 12٪ للطاقة النووية، و12٪ للفحم النظيف، والنسبة الباقية وهي 71٪ من الغاز الطبيعي.

● توليد الطاقة من الرياح:

بهدف تنويع مصادر الطاقة النظيفة في الإمارات قامت شركة مصدر ببناء أول توربين يعمل بالرياح لتوليد الكهرباء، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول (13)

محطة توليد الكهرباء بالرياح

المشروع	القدرة الانتاجية	المقر
محطة توليد الكهرباء بالرياح	850 كيلو واط من الطاقة في الساعة الواحدة	جزيرة صير بني ياس

المصدر: البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة (2019) الطاقة. تم استرجاعه في: (2019/10/25).

على الرابط: government.ae/ar-information-and-services//environment-and-energy/water-and-energy/energ

علما أن هذه المحطة مستقبلا ستتولى تشغيل محطة تحلية المياه لاستخدامها في الزراعة وإطعام الحيوانات المستوطنة في الجزيرة.

● تحويل النفايات:

إضافة إلى اهتمام الإمارات بمصادر متنوعة لتوليد الطاقة سعت الدولة أيضاً إلى تطوير مبادرات تحويل النفايات إلى طاقة عبر إقامة عدة مشاريع أهمها:

الجدول (14)

تحويل النفايات الى الطاقة

المشروع	القدرة الانتاجية	المقر
تحويل النفايات الصلبة إلى طاقة	معالجة 2000 طن متري من النفايات الصلبة يومياً في المرحلة الأولى، وذلك لإنتاج 60 ميغاواط من الطاقة	دبي

المصدر: البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة . (2019) الطاقة . تم استرجاعه في: (2019/10/25). على الرابط: government.ae/ar-information-and-services/environment-and-energy/water-and-energy/energ

هدف المشروع إلى أن تكون دبي أكثر المدن استدامة وذكاء بحلول 2021 تحقيقاً للأجندة الوطنية بتقليل طمر النفايات بنسبة 75٪ بحلول 2021، وتوفير مساحة الأراضي المهجرة في مكب النفايات، علاوة على حماية البيئة من غاز الميثان المنبعث من مكبات النفايات.

من الكهرباء. وستساهم الطاقة النووية في تنويع إمدادات الطاقة في الدولة وضمان دعم التنمية الاقتصادية، وتوفير العديد من فرص العمل لمواطني الدولة.

الجدول (10)

مشروع للطاقة النووية في الإمارات العربية المتحدة

المصدر: البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة (2019) الطاقة. تم استرجاعه في: (2019/10/25). على الرابط: government.ae/ar-ormation-nd-services/environment-andenergy/water-and-energy/energ

مع نهاية 2020، من المتوقع أن توفر وحدات الطاقة النووية الأربع نحو ربع احتياجات الدولة من الكهرباء، وأن تخفف حوالي 12 مليون طن من انبعاثات الكربون كل عام. وتهدف الإمارات الى أن تنتج 25٪ من الطاقة المتجددة بحلول 2021 تكون من مصادر الطاقة النووية.

● الطاقة الشمسية:

تصنف الطاقة الشمسية كأكثر مصادر الطاقة المتجددة جاذبية بالإمارات، فالطاقة الشمسية تعتبر المصدر الثاني للطاقة الكهربائية المنتجة بالدولة، إذ تم استغلال تطبيقات الطاقة الشمسية في عدة مشاريع أهمها مشاريع شركة مصدر التي تركز في عملها على تطوير مشاريع الطاقة النظيفة، والتطوير العمراني المستدام، وتعزيز الأثر الصديق للبيئة كمنهجية للعيش، وتستند مبادرة مصدر إلى رؤية أبوظبي الاقتصادية 2030 الرامية إلى توفير مصادر جديدة للدخل وتعزيز القطاعات الاقتصادية القائمة على المعرفة.

الجدول (11)

مشروع محطة شمس في الإمارات العربية المتحدة

المشروع	القدرة الانتاجية	المقر
مشروع محطة شمس I	100 ميغاواط	4 محطات نووية في منطقة براكة في أبوظبي

المصدر: البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة (2019) الطاقة . تم استرجاعه في: (2019/10/25).

على الرابط: government.ae/ar-information-and-services//environment-and-energy/water-and-energy/energ

تعد محطة "شمس" واحدة من أكبر مشاريع إنتاج الطاقة الكهربائية باستخدام الطاقة الشمسية المركزة، ويهدف المشروع لتوفير 7٪ من احتياجات إمارة أبوظبي من الطاقة المتجددة.

● إنتاج الطاقة بتقنية الفحم النظيف:

تهدف استراتيجية دبي للطاقة النظيفة 2050 إلى استخدام الفحم النظيف كجزء من مزيج الطاقة في دبي لإنتاج الكهرباء.

الجدول (12)

مجمع حصيان لإنتاج الطاقة بتقنية الفحم النظيف

المشروع	القدرة الانتاجية	المقر
مجمع حصيان	2400	دبي

المصدر: هيئة كهرباء ومياه دبي (2016) تعلن بدء الأعمال الإنشائية في مشروع مجمع حصيان لإنتاج الطاقة بتقنية الفحم النظيف بنظام المنتج المستقل لإنتاج

الخلاصة :

خلال السنوات الأخيرة زادت أهمية الطاقة المتجددة وأصبح الاستثمار فيها يمثل بعدا اقتصاديا واجتماعيا وصحيا صديقا للبيئة. أما عن واقع وآفاق تطوير واستعمال الطاقات المتجددة في الاقتصاد النرويجي والإماراتي فنلخصها في ما يأتي :

- النرويج والإمارات اكتشفتا النفط حديثا، علما أن اكتشاف النفط عالميا كان سنة 1853، وكتاهما اهتم بالطاقة المتجددة.

- كل من الإمارات والنرويج تسعى إلى انتهاج سياسات التنوع الاقتصادي وتوسيع القاعدة الإنتاجية بتعزيز مساهمة القطاعات في الناتج المحلي الإجمالي.

- النرويج والإمارات أسستا صندوقا سياديا بهدف تحسين اقتصاداتهما من تقلبات أسعار النفط. ويهدف إلى ضمان مصدر مستقبلي للثروة من الإيرادات الحالية المستمدة من مبيعات النفط والغاز.

- تجدر الإشارة إلى أن النفط اكتشف في النرويج بعد أن تطورت وأصبحت من الدول المتقدمة، هذا ما جعل مشاريعها الاقتصادية الآن تركز على الرفاه، وليس على التنمية الاقتصادية، فعندما اكتشف النفط في النرويج، كانت نسبة الأمية أقل من 1٪ عكس الإمارات عندما اكتشف النفط فيها، إذ أنها حتى الآن لم تخفض نسبة الأمية إلى المستوى الذي كان سائداً في النرويج عندما اكتشف فيها النفط. فما حصل في النرويج هو نتاج ثقافي لتطورات بدأت في الثورة الصناعية منذ أكثر من ثلاثة قرون، واستمرت حتى الآن، وهذا الذي يصنع الفارق ما بين الاقتصاد النرويجي والدول النفطية الأخرى (فيصل الحجي ، 2019) بما فيها الإمارات.

- النرويج و من خلال استراتيجيتها بحلول 2050 تهدف إلى التقليل التدريجي من الاعتماد على النفط ، وجعل الطاقات المتجددة كمساهم في الاقتصاد وليس كبديل ، فاستخراج النفط لا زال قيد الاهتمام من قبل النرويج . التي تسعى من خلال صناعة النفط والغاز إلى تحقيق تخفيض بنسبة 40 ٪ في انبعاثاتها من غازات ثاني أكسيد الكربون بحلول عام 2030 ، ثم تأمين انخفاض آخر إلى ما يقرب من الصفر في عام 2050. (Maryam Iqbal Tahir2020)

- أصبح الاقتصاد الإماراتي متنوعاً على نحو متزايد، ولكن يبقى غير النفطية والغاز الدعامة الأساسية للاقتصاد، إلا أن الإمارات تعتمز الاعتماد على مصادر الطاقة البديلة مستقبلاً لتأمين حاجاتها من الطاقة. وستطبق المعايير الدولية في مجالات الطاقة، والمياه، والبنية التحتية، وإدارة المخلفات، وإعادة التدوير، ومباني الطاقة؛ (المتحدة، البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، 2019)

- تهدف استراتيجية الإمارات إلى التخلي النهائي على النفط بحلول عام 2050 وجعل الطاقة المتجددة هي البديل الكلي والنهائي، فالإمارات صبت اهتمامها خلال السنوات الأخيرة وبشكل كبير على الطاقة المتجددة.

النتائج :

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ، فقد كشفت عمالي :

- لاحظت الباحثة انخفاض معدل الناتج المحلي الإجمالي في كلتا الدولتين كنتيجة لانخفاض أسعار البترول إثر أزمة الرهن العقاري 2008 بنسبة 5.24 ٪ - في الإمارات وبنسبة 1.69 - ٪ في النرويج، إذ أن تراجع الناتج المحلي في الإمارات كان أكبر من التراجع في النرويج نظرا لأن متوسط مساهمة النفط في الناتج المحلي الإجمالي في الإمارات 22.83 ٪ أكبر من متوسط مساهمة النفط في الناتج المحلي الإجمالي بالنرويج بمتوسط 2.49 ٪ وهذا خلال الفترة (2005 - 2017):

- نظرا لاهتمام كلتا الدولتين بالتنوع الاقتصادي وبالتخلص التدريجي من التبعية البترولية كان أثر الأزمة البترولية 2014 أقل تأثيرا على الاقتصاد النرويجي والإماراتي مقارنة بأزمة 2008:

- الملاحظ أن مساهمة القطاع النفطي في الناتج المحلي الإجمالي الإماراتي أكبر من مساهمة القطاع النفطي في الناتج المحلي الإجمالي النرويجي، وهذا راجع لكون الاقتصاد النرويجي يعتمد على قطاعات اقتصادية رئيسية أخرى كالسياحة والصناعة والخدمات... الخ، على عكس الإمارات التي قدر فيها مساهمة القطاع النفطي في الناتج المحلي الإجمالي بـ 22.83 ٪ وهذا بسبب انخفاض نسبة مساهمة بقية القطاعات الاقتصادية الأخرى في الاقتصاد الوطني مقارنة بالنرويج.

- اختارت الإمارات الطاقة الشمسية لأنه حسب خريطة الإشعاع الشمسي الطاقة الشمسية في الإمارات متوفرة جدا، إذ أن طاقة الإشعاع في الإمارات تتراوح ما بين 2100 إلى 2400 كيلووات/ساعة لكل متر مربع سنويا. وهذا القدر من الطاقة هائل جدا لو تم استخدامه على وجه أمثل. (المتحدة، البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة، 2019) في المقابل تتباين أرض النرويج في بيئتها الطبيعية وتتعدد تضاريس أرضها (جبال سهول تلال خلجان)، إضافة إلى الثلوج وأمطار الخريف، التي تسيل في مئات الجداول والأنهار، التي عرفت النرويج كيف تستفيد من هذه المياه فأقامت السدود لتجميعها واستخدامها لتوليد الطاقة الكهرومائية التي تغطي تقريبا 97 ٪ من حاجة البلاد من الكهرباء (تملك البلاد ما يصل إلى 270 محطة للطاقة الكهرومائية لإنتاج الكهرباء). هذا إضافة إلى اهتمامها أيضا بطاقة الرياح، إذ تبلغ مساحة أراضيها الزراعية حوالي 30 ٪ وهي أرض موجهة للاستثمارات في طاقة الرياح . (للأنباء، 2019).

- تعتبر الطاقات المتجددة من إحدى المصادر البديلة التي يعتمد عليها من أجل إيجاد حلول لمشكلة نضوب الطاقة التقليدية، فالخصائص التي تميزها تجعلها طاقة تمزج ما بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية والبيئية .

من خلال ما سبق يمكن القول أن نتائج الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة حول ما يأتي :

- كلا الدولتين تسعيان إلى التحول الطاقوي، ويظهر ذلك في

- الإنتاج والاستهلاك واستثمارات النرويج والإمارات في الطاقات المتجددة .
- هشام حريز (2014). دور إنتاج الطاقات المتجددة في إعادة هيكلة سوق الطاقة . ط1. الإسكندرية : مكتبة وفاء القانونية.
- كل من الإمارات والنرويج تسعى إلى انتهاج سياسات التنوع الاقتصادي وتوسيع القاعدة الإنتاجية بعيداً عن النفط .
- وزارة الاقتصاد.(2017). التقرير الاقتصادي السنوي : الإصدار الخامس والعشرون.
- كل من الإمارات والنرويج لهما مكانة أساسية في سوق النفط العالمي.
- وزارة الاقتصاد (2018). التقرير الاقتصادي السنوي : الإصدار السادس والعشرون.
- التوصيات:**
- على أساس النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- توسع دائرة البحث والتطوير ودعمه لتنوع مصادر الطاقة المتجددة .
- نشر الوعي بأهمية الطاقة المتجددة .
- المصادر والمراجع:**
- أولاً : المراجع العربية**
- أحمد بن محمد السيارى. (2015) .نظرة عامة على أهم مصادر الطاقة غير التقليدية. إدارة الأبحاث الاقتصادية مؤسسة النقد العربي السعودي: السعودية .
- أحمد ماجد (2016). دراسة اقتصاد الإمارات مؤشرات إيجابية وزيادة عالمية. إدارة التخطيط ودعم القرار وزارة الاقتصاد : الإمارات العربية المتحدة .
- أمينو مخلفي. (2013). الطاقات المتجددة كبديل لقطاع النفط. دراسة حالة لوحدة البحث التطبيقي في مجال الطاقة المتجددة: جامعة قاصدي مرباح. ورقلة. الجزائر .
- بن عوالي خالدية .(2016). استخدام العوائد النفطية: دراسة مقارنة بين تجربة الجزائر وتجربة النرويج. مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية. تخصص: اقتصاد دولي. جمعة وهران 2. الجزائر.
- علام عثمان. (2015). محاضرات في المحاسبة الوطنية مع أمثلة تطبيقية . مطبوع بيداغوجي جامعة أوكللي محند أولحاج ،جامعة البويرة .
- فريدة كافي. (2016). الطاقات المتجددة بين تحديات الواقع ومأمول المستقبل: التجربة الألمانية نموذجاً . بحوث اقتصادية عربية: (74 – 75) لبنان .
- فروحات حدة.(2012). الطاقات المتجددة كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر. مجلة الباحث ورقلة . الجزائر: 11.
- محمد مصطفى محمد الخياط. (2014) . تقرير الوضع العالمي. شبكة سياسات الطاقة المتجددة للقرن الواحد والعشرين الطاقة المتجددة .
- منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول.(2018). التقرير السنوي.
- ندى الهاشمي. (2018). الإمارات العربية المتحدة والاقتصاديات الرائدة في العالم إدارة التحديات والفرص في ظل التغيير العالمي. إدارة الدراسات والسياسات الاقتصادية.
- هاني عمارة .(2012). الطاقة وعصر القوة . الطبعة الأولى. الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- المواقع الإلكترونية :
- أرقام .(2016). كيف تمكنت النرويج من إطلاق مشاريع للطاقة المتجددة ذات شكل رائع . تم استرجاعه في (11/10/2019). على الرابط: www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/443985
- البوابة الرسمية لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة (2019). الطاقة . تم استرجاعه في: (25/10/2019). على الرابط: government.ae/ar-AE/information-and-services/environment-and-ene
- الأسواق العربية. (2015). كيف حمت النرويج اقتصادها من التأثيرات السلبية لقطاع النفط“. تم استرجاعه في (11/10/2019). على الرابط: www.alarabiya.net
- البنك الدولي .(2018). أهداف الطاقة العالمية تتحقق ببطء. لكن المكاسب قوية في بعض البلدان مبشرة . تم استرجاعه في: (22/09/2019). على الرابط: <https://www.albankaldawli.org>
- الجديد (2017) تعرف على الدول السبع الأوائل في إنتاج الطاقة الكهربائية. تم استرجاعه في (11/10/2019). على الرابط: <https://www.alarabiya.net/>
- العين الإخبارية .(2019). الإمارات تتقدم إلى المركز 6 عالمياً في احتياطي النفط. تم استرجاعه في (09/10/2019). على الرابط: <https://al-ain.com/article/uae-jumps-sixth-largest-oil-reserves-in-the-world>.
- الوكالة الدولية للطاقة الذرية . (2019). الطاقة المتجددة. تم استرجاعه في: (22/09/2019). على الرابط <https://www.iaea.org>
- سليمان الخطاف.(2016) . مستقبل النفط في مزيج الطاقة العالمي. مجلة الأسواق العربية. تم استرجاعه في: (07/10/2019). على الرابط: <https://www.alarabiya.net/>
- سمير شطارة. (2017) .التناضح : تقنية نروجية لتوليد الكهرباء . على الرابط: www.aljazeera.net/news/miscellaneous /2009/11/25. تم استرجاعه في (11/10/2019).
- صحيفة الاتحاد. (2019). مشروع توليد الكهرباء بطاقة الرياح بيت ألمانيا والنرويج. تم استرجاعه في: (01/09/2019).
- عبد الحكيم محمود. (2012) .المصادر التقليدية للطاقة وأضرارها. تم استرجاعه في (10/10/2019). على الرابط: <http://arsco.org/article-detail-575-8-0>.
- فيصل الحجى (2019) النرويج: مثال لا يناسب منتجي النفط ولا مستهلكيه تم استرجاعه في: (08/07/2020). على الرابط: <https://www.independentarabia.com/node/512>
- قناة العالم (2017) سكاتك سولار النرويجية بصدد بناء محطات طاقة شمسية في إيران. تم استرجاعه في (11/10/2019). على الرابط

- (11/10/2019). Available at: www.alarabiya.net.
- The World Bank. (2018). Global energy targets are slowly being achieved, but gains are strong in some countries. Visited: (22/09/2019). Available at: <https://www.albankaldawli.org>.
 - The New Arab. (2017). Met the first seven countries in hydroelectric production. Visited: (11/10/2019). . available at: <https://www.alarabiya.net/>.
 - Al Ain News. (2019). The UAE is advancing to the 6th position in the world in oil reserves. Visited : (09/10/2019). Available at: <https://al-ain.com/article/uae-jumps-sixth-largest-oil-reserves-in-the-world>.
 - International Atomic Energy Agency. (2019). Renewable energy. Visited: (22/09/2019). <https://www.iaea.org>.
 - Sulaiman, Al-Khattaf. (2016). The future of oil in the global energy mix. Arab Markets Magazine. Visited: (07/10/2019). Available at: <https://www.alarabiya.net/>.
 - Samir, Shatara. (2017). Osmosis: a Norwegian technology for electricity generation. available at: www.aljazeera.net/news/miscellaneous/2009/11/25. Visited : (11/10/2019).
 - Al-Itihad newspaper. (2019). Wind energy electricity project, Germany and Norway. Visited: (01/09/2019).
 - Abdel Hakim, Mahmoud. (2012). The traditional sources of energy and its damages were restored. Visited: (10/10/2019). available at: <http://arsco.org/article-detail-575-8-0>.
 - Faisal, Al-Hajji. (2019). Norway: An example that is neither suitable for oil producers nor their consumers. Visited: (08/07/2020). Available at: <https://www.independentarabia.com/node/512>.
 - Al-Alam TV. (2017). Norwegian Skatec Solar in connection with building solar power stations in Iran. Visited : (11/10/2019) at www.alalamtv.net A7% D9 86%.
 - Ics economics Trading. (2019). Norway's oil exports. Visited: (14/06/2019). Available at: tradingeconomics.com
 - Production economics. (2019). Norway crude oil production. Visited: (14/09/2019). Available at: ar.tradingeconomics.com
 - Trading economics. (2019). Electricity production in Norway. Visited: (14/09/2019). Available at: <https://tradingeconomics.com/>.
 - available at: www.alittihad.ae/article/23554/2019/.
- ثانياً: المراجع المترجمة**
- Ahmad, ben Mohamed Al-Siari. (2015). Overview of the most important non-traditional sources of energy.the Department of Economic Research Saudi Arabian Monetary Agency. Saudi Arabia.
 - Ahmed Majed. (2016). Study of the UAE economy positive indicators and global leadership. Planning and decision Support Department. Ministry of Economy, United Arab Emirates.
 - Allam, Othman. (2015). Lectures on National Accounting with Practical Examples, Pedagogy Publication, Oakley University of Mohand Oulhaj, University of Bouira.
 - Amino, MEKHELFI. (2013) Renewable Energies as an Alternative to the Oil Sector. A case study of the Applied Research Unit in the field of renewable energy, Kassadi Merbah University. Ouargla. Algeria .
 - Ben Awali, Khalidiya. (2016). Use of oil revenues: a comparative study between the Algerian experience and that of Norway. Memorandum for obtaining a master's degree in economic sciences. Specialization: International Economics. University of Wahran 2. Algeria.
 - Farida, Kafi. (2016). Renewable Energies between Reality Challenges and Hopes for the Future: The German Experience. Arab Economic Research. (74-75). Lebanon.
 - Farouhat, Hadda. (2012). Renewable Energies as an Approach to Achieving Sustainable Development in Algeria. The researcher and Ouargla magazine, (11). Algeria.
 - Muhammad, Mustafa Muhammad al-Khayyat. (2014). The World Status Report. Renewable Energy Policy Network for the 21st Century Renewable Energy.
 - Organization of Arab Petroleum Exporting Countries (2018). annual report.
 - Nada, Al Hashemi. (2018). United Arab Emirates and the world's leading economies Managing challenges and opportunities in light of global change. Department of Economic Studies and Policies.
 - Hani, Amara. (2012). Energy and the Age of Power. Ghaiitha Publishing and Distribution. First edition. Jordan.
 - Hisham, Hurayz. (2014). The role of renewable energy production in restructuring the energy market. Wafa Legal Library. First edition. Alexandria .
 - Ministry of Economy. (2017). Annual Economic Report, "25th Edition.
 - Ministry of Economy. (2018). Annual Economic Report. 26th Edition.
 - Websites:
 - Figures. (2016). how Norway managed to launch magnificent renewable energy projects. available at: www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/443985. Visited : (11/10/2019).
 - The official portal of the government of the United Arab Emirates. (2019). energy . Visited: (25/10/2019). available at: government.ae/ar-AE/information-and-services/environment-and-ene.
 - Arab Markets. (2015). How did Norway protect its economy from the negative effects of the oil sector? "Visited
- ثالثاً: المراجع الأجنبية**
- Andrew. M. (2019) Hydropower in Norway . Journal of: life in norway .[Available online]. Retrieved ,09 September 2019 from: <https://www.lifeinnorway.net/hydropower-in-norway/>.
 - Andrew. M (2019) Black Gold: Norway's Oil Story . Journal of: life in norway .[Available online]. Retrieved ,23 September 2019 from: <https://www.lifeinnorway.net/hydropower-in-norway/>.
 - Cristina. F. (2019) .The Government Pension Fund Global (GPF) in Norway; .[Available online] , Retrieved ,23 September 2019 from: <https://www.centreforpublicimpact.org/case-study/government-pension-fund-global-gpfg-norway/>.
 - James. L. (2019) What will the end of oil dependence mean for geopolitics? .[Available online] , Retrieved ,25 September 2019 from: <https://www.bbc.com/news/world-50974609>.
 - Twidell. J.T.Weir (2015) Renewable Energy Resources . Routledge Imprint. Edition 3rd Edition .[Available online] , Retrieved ,25 September 2019 from: <https://doi.org/10.4324/9781315766416>.
 - Iqbal. M. Tahir ((2020 How the oil and gas industry will reach its climate goals ; .[Available online] , Retrieved ,25 September 2019 from: <https://www.norskoljeoggass.no/>.
 - Knoema (2019) Émirats arabes unis - Génération nette totale d'électricité " ; vue 18 September 2019 .Disponible sur le site :[knoema.fr/atlas/c3789mirats-rabes-nis/topics/c3789nergie/c3789lectricite/c3789/Electricity-net-generation](https://atlas.knoema.fr/atlas/c3789mirats-rabes-nis/topics/c3789nergie/c3789lectricite/c3789/Electricity-net-generation) .

مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية

دراسة حالة: محافظة قلقيلية

The Consistency Between the Palestinian Administrative System and the Representative Bureaucracy

Case Study: Qalqilya Governorate

Salah Yahya Sabri

Assistant Professor/ Al-Quds Open University/ Palestine.

Ssabri@qou.edu

صلاح يحيى صلاح صبري

أستاذ مساعد/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

Received: 14/ 4/ 2020, Accepted: 27/ 7/ 2020.

DOI: 10.33977/1760-006-015-010

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

تاريخ الاستلام: 14 /4 /2020م، تاريخ القبول: 27 /7 /2020م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

– descriptive approach. The instrument was composed of 20 items where the SPSS was used to analyze data. The Forecasting equation was used ($Yx=ax+b$) in the years 2013- 2019 so as to determine the number of workers in the governmental system till 2030. The study revealed that by the end of 2030, and reaching the sustainable development goals, the number of females in the Palestinian administrative system would be approximately 51% of the total number of employees. The study also showed that the Palestinian administrative system is consistent with an inactive representative bureaucracy of 64%, whereas it is consistent gender active representative bureaucracy of 72%. Moreover, the results indicated that there are no significant differences due to the demographic variables. However, there were slight differences due to the gender variable on the second domain (the representative bureaucracy) in favor of females. The study recommended that it should be taken into account that the low level of services provided by the administrative system as a result of the low number of employees. Also, political reconciliation should be present to improve the degree of representation of parties in the administrative system. The awareness of working women regarding the concept of active, representative bureaucracy should be enhanced.

Keywords: Palestinian Administrative System, Qalqilya Governorate, Representative Bureaucracy, Gender

مقدمة :

يعتبر الجهاز البيروقراطي (الإداري) في الدولة الذراع التنفيذي للحكومة وهو المسؤول عن تنفيذ السياسات والتوجهات العامة لها وللسلطة الحاكمة في الدولة، ويخضع هذا الجهاز لإشراف أجهزة إدارية تختلف مسمياتها من دولة لأخرى تتولى تنظيم شؤونه المختلفة من استقطاب وتوظيف وتعيين وترقية وتدريب وغيرها بهدف تحسين أداء الجهاز الإداري وتنمية قدراته في تنفيذ السياسات العامة وخدمة المواطنين.

وقد تناولت العديد من الدراسات الحديث عن البيروقراطية كنظرية في التنظيم وتناولت كذلك الجهاز البيروقراطي كشكل عملي لتطبيق النظرية البيروقراطية في الإدارة & (Ferreira, 2019) (Serpa)، (دهام، 2008)، (Uğurlu & Bakir, 2017) ولم ينته الجدول حول هذا الشكل من التنظيم ومدى مساهمته في خدمة الأغراض التي وضع من أجلها وبخاصة في ظل التحديات المعاصرة التي تواجهها التنظيمات الكبيرة كالتطورات التكنولوجية والتطورات الخاصة بالانفتاح على البيئية والتوجه نحو العولمة؛ وظهور فلسفة إعادة اختراع الحكومة والإدارة العامة الجديدة وغيرها من التحديات التي انعكست بصورة أو بأخرى على دور الجهاز البيروقراطي ونظرة المجتمع لمستقبل هذا الجهاز والخصائص التي يمكن أن تتغير فيه؛ أو يكتسبها مستقبلاً، ولذلك ظهر ما يعرف بالبيروقراطية التمثيلية التي تركز على إظهار سمة التمثيلية في هذا الجهاز والتي تعني أن

ملخص :

هدفت الدراسة التعرف إلى مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة وغير النشطة، مع التركيز على البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي، من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية، فقد أجريت الدراسة على عينة من العاملين الإداريين في ثماني مديريات شملت: مديرية التربية والتعليم، مديرية العمل، مديرية الأوقاف، مديرية التنمية الاجتماعية، مديرية الثقافة، مديرية الاقتصاد، مديرية الداخلية، مديرية الزراعة، وقد بلغ عدد عينة الدراسة (100) مفردة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد صُممت أداة للدراسة شملت (20) فقرة، وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS في تحليل البيانات التي تم جمعها، كما تم استخدام معادلة التنبؤ ($Yx=ax+b$) وذلك بالاستناد لسنوات الأساس من عام (2013 – 2019) واستخدام دالة Forecast لمعرفة أعداد العاملين في الجهاز الإداري في فلسطين حتى (2030) وهو عام انتهاء خطة التنمية المستدامة .

خرجت الدراسة بعدد من النتائج كان أبرزها أنه مع انتهاء أهداف التنمية المستدامة (2030) سوف يكون عدد الإناث في الجهاز الإداري الفلسطيني ما يقارب (51%) من عدد العاملين، كما أظهرت الدراسة أن الجهاز الإداري الفلسطيني ينسجم مع البيروقراطية التمثيلية غير النشطة بنسبة (64%) بينما ينسجم مع البيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي بنسبة (72%)، وأظهرت نتائج الدراسة أنه ليس هناك أية فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية التي تناولتها الدراسة باستثناء وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس على البعد الثاني: البيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي وكانت المتوسطات الحسابية لصالح الإناث.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات كان أبرزها الحذر من انخفاض مستوى الخدمات التي يقدمها الجهاز الإداري نتيجة انخفاض أعداد العاملين فيه، والعمل على تحقيق المصالحة السياسية لتحسين درجة التمثيل للأحزاب في الجهاز الإداري، وتعزيز وعي النساء العاملات بمفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة.

الكلمات المفتاحية: الجهاز الإداري الفلسطيني، محافظة قلقيلية، البيروقراطية التمثيلية، الجندر

Abstract:

The current study aimed to identify the consistency between the Palestinian administrative system and the concept of representative bureaucracy (active and inactive), focusing on gender-active bureaucracy. The study was conducted on a sample of administrative employees in eight directorates. The sample consisted of 100 participants. The researcher used the analytical

أسئلة الدراسة وفرضياتها:

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مدى انسجام الجهاز الإداري مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية غير النشطة من وجهة نظر المستطلعين.
2. ما مدى انسجام الجهاز الإداري مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة من حيث النوع الاجتماعي من وجهة نظر المستطلعين.
3. هل يختلف مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديرية الحكومية في محافظة قلقيلية لدى المتغيرات الآتية: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟

فرضيات الدراسة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (سنوات الخدمة) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (المسمى الوظيفي) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

المصطلحات الإجرائية:

البيروقراطية: هي نوع من أنواع التنظيم يخضع فيه الأفراد للقواعد، والقوانين المكتوبة، ويعتمد على مجموعة مبادئ أهمها توزيع الاختصاصات، وتحديد المسؤوليات، وتسلسل السلطات، وذلك من أجل تحسين فعالية المنظمة، وزيادة قدرتها على تأدية الأعمال (اسابع، 2007، ص19).

البيروقراطية التمثيلية: تعني وجود تنظيم بيروقراطي يتوافق مع مؤشرات التنوع البارزة في السكان الذين يخدمهم هذا التنظيم وبخاصة العرق والجنس. (Karikari & Ohemeng, 2014, p3)

النوع الاجتماعي (الجنس): أوجه الاختلاف الاجتماعي والعلاقات بين النساء والرجال التي يتم تعلمها كما أنها تتغير مع الوقت وتتميز بفوارق شاسعة داخل المجتمعات والثقافات وفي ما بينها (منظمة العمل الدولية، 2009، ص26).

الجهاز الإداري الفلسطيني: يمثل العاملين ضمن الهياكل الإدارية العاملة تحت إطار السلطة التنفيذية ضمن الوزارات

يكون الجهاز البيروقراطي يعكس مكونات المجتمع الذي يخدمه، وأن يمثل جميع فئات المجتمع وبخاصة النوع الاجتماعي والفئات العرقية، ويعتبر الجهاز البيروقراطي في فلسطين جهازاً حديث النشأة مقارنة بالأجهزة البيروقراطية في الدول العربية، كما يعاني العديد من التحديات الداخلية المتمثلة بوقوع فلسطين تحت الاحتلال وهذا ما جعل هذا الجهاز يعمل في بيئة مضطربة نوعاً ما ومتأثرة بمتغيرات سياسية ناتجة عن حالة الانقسام السياسي في فلسطين، ولكن ذلك لا يمنع من بحث مدى انسجام الجهاز البيروقراطي في فلسطين مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وذلك من خلال معرفة التوافق بين مكونات هذا الجهاز مع مكونات المجتمع الفلسطيني من حيث النوع الاجتماعي (الجنس).

مشكلة الدراسة:

إن المشكلة التي تتناولها الدراسة تتمحور حول الدور الكبير للجهاز البيروقراطي في صنع السياسات العامة والتأثير فيها وكذلك يمتلك البيروقراطيون الكثير من السلطة التقديرية عند تنفيذ السياسات العامة رغم كونهم غير منتخبين وقد تزايد هذا الدور للجهاز البيروقراطي في ظل تعطيل السلطة التشريعية في فلسطين منذ عام 2007، وهذا يتطلب أن يكون هذا الجهاز أكثر تمثيلاً لمكونات المجتمع الفلسطيني لكي يعكس توجهات واحتياجات جميع الفئات وبخاصة النساء وبالتالي فإن السؤال الرئيس في الدراسة يتلخص في، ما مدى انسجام الجهاز الإداري في فلسطين مع البيروقراطية التمثيلية بما يتعلق بالنوع الاجتماعي.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من الاهتمام بوجود بيروقراطية تمثل المجتمع الفلسطيني بكافة مكوناته وبخاصة النوع الاجتماعي في ظل غياب السلطة التشريعية في فلسطين منذ عام 2007، وكذلك من الاهتمام بوجود تمثيل حقيقي للنساء في الجهاز الإداري يعكس توجهات وسياسات أكثر نحو الاهتمام بكل ما يتعلق بالنساء اللواتي يشكلن ما يقارب من نصف المجتمع ويحملن أعلى الدرجات العلمية، وأن ما قد تخرج به هذه الدراسة من نتائج قد يساعد في إعادة سياسة التوظيف في الجهاز الإداري بما ينسجم مع تطبيق البيروقراطية التمثيلية.

كما تنبع أهمية هذه الدراسة من طرقها لإحدى الموضوعات التي لم تتناولها الدراسات العربية بشكل مفصل - على حد علم الباحث - وهي البيروقراطية التمثيلية النشطة وغير النشطة وبخاصة في جهاز إداري متأثر بواقع سياسي شائك كما هو الحال في الجهاز الإداري في فلسطين.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

1. التعرف إلى مدى انسجام الجهاز الإداري في فلسطين مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية غير النشطة.
2. التعرف إلى مدى انسجام الجهاز الإداري في فلسطين مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة بما يتعلق بالنوع الاجتماعي.

دراسة (Akram,2018) انطلقت هذه الدراسة من أن البيروقراطية التمثيلية تتناول تمثيل النوع الاجتماعي في الجهاز الإداري ولكن القليل اهتم بكيفية تمثيل البيروقراطيين للقيم والمصالح الخاصة بالفئات التي يحملون خصائصها، وذلك باستخدام منهج بورديو في فهم طبقات المجتمع المكون للجهاز الإداري، بالتطبيق على الجهاز الإداري الاسترالي، ولذلك اهتمت الدراسة بالتركيز على التمثيل النشط الذي يعكس مصالح المكونات الاجتماعية ضمن مخرجات الدوائر الحكومية ولا يقف عند تمثيلها فقط وتركز الدراسة على التحيز اللاواعي للموظف البيروقراطي نحو المكون الذي ينتمي إليه وهذا الشكل من التحيز قد يفسر كيف يحدث التمثيل على المستوى الفردي من خلال تحيز الفرد العامل إلى الأشخاص الذين يشترك معهم بالخصائص الديمغرافية او الجندر.

دراسة (Ricucci & Others,2018) سعت الدراسة إلى معرفة إذا كان مدى تمثيل ضباط الشرطة السود في الوكالات المحلية في الولايات المتحدة الأمريكية يؤثر في كيفية تقييم المواطنين السود والبيض لأداء الوكالة ودرجة الثقة لدى المواطنين والإنصاف فيما يتعلق بالشكاوى من سوء سلوك الشرطة، وقد تم تطوير استبانة من دراسة (Ricucci, Van Ryzin, and Lavena 2014) من أجل تحقيق أغراض الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الأداء المتصور والثقة والإنصاف يزداد بين المواطنين السود عندما تتكون قوة الشرطة معظمهم من الضباط السود. أما بالنسبة للمواطنين البيض، فإن وجود ضباط شرطة من السود يكون له تأثير سلبي إلى حد كبير، كما أشارت الدراسة إلى أن السود ربما يكونون أكثر تسامحاً مع سلوك الشرطة السيء إذا كان تمثيل السود في قسم الشرطة بشكل أكبر، ولذلك اقترحت الدراسة أن يأخذ تمثيل الشرطة بين البيض والسود بعين الاعتبار لكون ذلك يؤثر سلباً على الطريقة التي ينظر بها المواطنون إلى هيئات تنفيذ القانون والحكم عليها.

دراسة (Puteh & Others ,2018) هدفت الدراسة التعرف على مستوى قبول الموظف للرؤساء الذكور والإناث؛ ومعرفة العوامل النفسية والاجتماعية والشخصية التي تدفع الموظف إلى رفض قبول الرؤساء الإناث، ودراسة التأثير الوسيط للرضا الوظيفي على قبول الموظف لرؤساء الذكور والإناث. وقد تم استخدام المنهج الكمي وتصميم استقصاء عبر الإنترنت لجمع البيانات مكون من عينة حجمها 300 موظف من العاملين في مقر الشرطة الماليزية (RMP) في باهانج. كشفت النتائج التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة أن مستوى قبول الموظفين تجاه رؤسائهم في مستوى معتدل. وقد وجد أيضاً أن العوامل الاجتماعية هي الأكثر تأثيراً في قبول الموظفين لرؤسائهم، وتبين أن عامل الرضا الوظيفي عامل وسيط ذو أثر هام في متغيرات الدراسة.

دراسة (Agyapong ,2018) اهتمت الدراسة بنظرية البيروقراطية التمثيلية التي ترى أن تركيبة الجهاز الإداري في الدولة يجب أن تعكس التركيبة السكانية الاجتماعية لسكانها من حيث الجنس والعرق وفي هذه الحالة تتصف البيروقراطية بـ (التمثيل غير النشط) وإذا استجابات هذه التركيبة لاحتياجات جميع المواطنين التي تمثلهم فتصبح البيروقراطية تتصف بـ(التمثيل النشط). واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي واهتمت بمعرفة ما إذا كان التمثيل غير النشط للمعلمات يجعل البيروقراطية التعليمية

والهيئات المختلفة التابعة لديوان الموظفين العام في فلسطين.

محافظة قلقيلية: إحدى المحافظات الفلسطينية الواقعة في شمال غرب الضفة الغربية عند نقطة التقاء السفوح الغربية لسلسلة جبال نابلس والطرف الشرقي للساحل الفلسطيني، يقدر عدد سكانها ما يقارب (121671) نسمة في عام 2021 (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني،2020).

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة من حيث الموضوع البيروقراطية التمثيلية بشقيها النشط وغير النشط إذ إن البيروقراطية موضوع واسع للدراسة والبحث.

الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية باقتصار الدراسة على العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة قلقيلية والتي شملت: (مديرية التربية والتعليم، مديرية العمل، مديرية الأوقاف، مديرية التنمية الاجتماعية، مديرية الثقافة، مديرية الاقتصاد، مديرية الداخلية، مديرية الزراعة)

الحدود المكانية والزمانية: تشمل الفترة التي تغطيها الدراسة الفترة الزمنية من عام 2013 – 2019 .

الدراسات السابقة والإطار النظري

الدراسات السابقة:

دراسة (Bishu & Kennedy,2019) تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الخصائص الاجتماعية والديمغرافية للبيروقراطيين واحتمالية اتخاذ الإجراءات التي تعود بالنفع على المواطنين الذين يمثلونهم أو يحملون الهوية الديمغرافية نفسها التي للبيروقراطيين، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي في متابعة 96 مقالاً تتعلق بالبيروقراطية التمثيلية. وقد خلصت إلى أن ربط الهوية البيروقراطية بالسياسات الناتجة عن البيروقراطية قد قطعت شوطاً كبيراً، وبخاصة ربط البيروقراطية التمثيلية باستخدام مجموعة ضيقة من الهويات المشتركة (العرق والجنس)، وخرجت الدراسة بأن تطبيق البيروقراطية التمثيلية في مجالات تمثيل المجتمع جغرافياً وسياسياً في الجهاز الإداري محدودة وهذا قد يصعب فهم التمثيل الحقيقي للبيروقراطية في خصائص متقاطعة كتمثيل البيروقراطية للمواطنين جغرافياً وسياسياً ومن حيث النوع الاجتماعي في الوقت نفسه .

دراسة (Meier,2018) هدفت هذه الدراسة لمناقشة العديد من القضايا التي ظهرت نتيجة ظهور فكرة البيروقراطية التمثيلية فقد رأت الدراسة أن العديد من القضايا لم تحل بعد وبعضها لم يتم معالجته؛ واستخدمت الدراسة منهجاً تحليلياً نظرياً تم من خلاله مناقشة مقارنة القيم على مستوى المجتمع وعلى المستوى البيروقراطي، وناقشت الدراسة القيم التي يتم تمثيلها على المستوى الكلي، وما إذا يمثل البيروقراطيون، ومن يمثلون، وأي البيروقراطيين يمثلون على المستوى الفردي، وما هو حجم كتلة التمثيل في البيروقراطية، وكيف يمكن أن يتغير التمثيل كأقلية ويصبح الأغلبية؟. واقترحت الدراسة عدداً من الفرضيات لاختبار فكرة البيروقراطية التمثيلية.

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بكونها تناولت البيروقراطية التمثيلية إذ إن هذا الموضوع لم يتم التطرق إليه في دراسات عربية بشكل واسع، ولذلك تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بكونها تتناول البيروقراطية التمثيلية في واقع عربي وهو الواقع الفلسطيني، وقد اختلفت الدراسة من حيث المنهج مع دراسة (Bishu & Kennedy, 2019) ودراسة (Meier, 2018) فقد استخدمت هذه الدراسات المنهج التحليلي، واختلفت مع دراسة (Akram, 2018) التي استخدمت منهج بورديو بينما استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، وقد اختلفت أيضاً مع دراسة (Bishu & Kennedy, 2019) التي تناولت التمثيل النشط فقط بينما تناولت الدراسة الحالية التمثيل النشط وغير النشط ضمن مفهوم للبيروقراطية التمثيلية، كما اختلفت مع كل من دراسة (Ricucci & Others, 2018)، (Puteh & Others, 2018)، (Norma M. & Others, 2014) في أن الدراسات المذكورة أجريت على أجهزة شرطية بينما أجريت الدراسة الحالية على أجهزة إدارية مدنية ضمن الإدارة الحكومية، كما اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (Agyapong, 2018) التي تناولت التمثيل غير النشط في البيروقراطية في حين تناولت الدراسة الحالية التمثيل النشط وغير النشط لمفهوم للبيروقراطية التمثيلية ضمن المجتمع الذي تناولته الدراسة.

الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري للدراسة مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة وغير النشطة وكذلك مفهوم النوع الاجتماعي كما يقدم الإطار النظري لمحة موجزة عن الجهاز الإداري في فلسطين.

• أولاً: البيروقراطية التمثيلية:

يعد الحق في تقلد الوظائف العامة حقاً دستورياً ضمن ضوابط وشروط عامة ومتطلبات تفضي إلى اختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف العامة في الجهاز الإداري للدولة أو ما يطلق عليه الجهاز البيروقراطي (الجهاز الإداري)، ويعرف الموظف العام بأنه الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أي كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماتها (قانون الخدمة المدنية الفلسطيني، 1998)، فقد سعت التشريعات في الدول إلى ضبط عملية التوظيف في الجهاز الإداري بالالتزام بمبدأين هما: الجدارة والمساواة حيث أن الموظف هو الوسيلة الأهم وهو المحرك الفعلي والعضوي للإدارة ولولاه لما قامت الإدارة بنشاطاتها المختلفة. (عمرية، 2014، ص11).

فالإدارة العامة تهدف إلى إدارة أهداف السياسة العامة وتنفيذ قراراتها ومخرجاتها، حيث تمتلك الإدارة العامة (الجهاز الإداري) درجة من الحرية في اختيار السلطة التقديرية لكي تستطيع أن تؤدي وظائفها بفعالية، فالأجهزة الإدارية تعمل على المشاركة في تطوير السياسات العامة بالشكل الذي يؤكد صحة وجهة النظر التي تقول "أن السياسة العامة تقع تحت رحمة الإداريين" (الفهدوي، 2019، ص231)

ولذلك فإن الجهاز الإداري في الدولة يضطلع بدور كبير في

أكثر استجابة للفتيات. كشف تحليل مجموعة بيانات تمثيلية على المستوى الوطني في المدارس الثانوية العليا في 216 مقاطعة في غانا أن وجود المعلمات يرتبط ارتباطاً إيجابياً بأداء الفتيات في امتحانات التخرج في الرياضيات والعلوم.

دراسة (Ricucci & Ryzin, 2017) هدفت الدراسة إلى تأكيد أهمية التمثيل في المؤسسات العامة لمكونات المجتمع الذي تخدمه وأهمية ذلك في تحسين مخرجات العمل لهذه المؤسسات وكذلك تعزيز الحكم الديمقراطي، تناولت الدراسة بشكل نظري مناقشة بعض الدراسات التي تتعلق بالبيروقراطية التمثيلية وأثارها على ممارسة الأعمال، إذ يمكن لمجرد وجود بيروقراطية ممثلة بشكل غير نشط - وجود تمثيل بالبيروقراطية وفق الجنس ووفق العرق لمكونات المجتمع دون أن يؤثر ذلك على نتائج أعمال الوحدة البيروقراطية- أن يحسن النتائج من خلال التأثير على مواقف وسلوكيات المراجعين، بصرف النظر عن الإجراءات البيروقراطية أو النتائج.

دراسة (Ricucci, Norma M. & Others, 2014) استندت الدراسة على نظرية البيروقراطية التمثيلية، وتحديداً نظرية التمثيل الرمزي وهدفت إلى الإجابة عن سؤال ما إذا كان التمثيل حسب الجندر في وحدة العنف المنزلي التابعة لإدارة الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية يؤثر في كيفية تقييم المواطنين لأداء الوكالة وقدرتها على كسب ثقتهم وتحقيق العدالة، وقد استخدمت الدراسة الانترنت في إجراء استطلاع لجمع البيانات وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تمثيل النوع الاجتماعي يؤثر فعلياً على تقييم أداء وحدة العنف المنزلي من وجهة نظر المواطنين من حيث الجدارة والثقة، والنزاهة، وبالتالي على استعدادهم للتعاون مع الشرطة في تحقيق السلامة العامة.

دراسة (Kellough, 2011 & Bradbury) انطلقت هذه الدراسة من ما تقترحه نظرية البيروقراطية التمثيلية في أن تمثيل جميع فئات المجتمع في الجهاز الإداري وبخاصة من حيث العرق والجنس سيساعد في ضمان مراعاة مصالح جميع الفئات في عمليات صنع القرار البيروقراطية. حيث يأتي ذلك من افتراض أن التمثيل النشط لمصالح المجموعات المختلفة يحدث لأن البيروقراطيين الأفراد يعكسون آراء أولئك الذين يشاركونهم خلفياتهم الديموغرافية والخصائص نفسها. وأشارت الدراسة أن هناك علاقة بين التركيبة الديموغرافية للقوى العاملة في الدوائر الحكومية والمخرجات التي تصدر عن تلك الدوائر، ولكن ذلك يجب أن لا يتم فصل النتائج عن السياق البيئي لكي تكون الدراسة أكثر دقة.

دراسة (Crotty, 2006 & Meier) انطلقت هذه الدراسة من استخدام نظرية البيروقراطية التمثيلية لبحث العلاقة بين ضابطات الشرطة وتقارير الاعتداء الجنسي والاعتقالات وقد استخدمت الدراسة سلسلة زمنية مجمعة من 60 منطقة حضرية في الولايات المتحدة على مدى فترة زمنية مدتها ثماني سنوات تتعلق بالاعتداءات الجنسية والاعتقالات، وجدت هذه الدراسة نسبة وجود ضابطات الشرطة يساهم إيجابياً بزيادة عدد تقارير الاعتداء الجنسي وعدد الاعتقالات المتعلقة بالاعتداء الجنسي.

يمثلونها في المجتمع فإن ذلك يعني التوجه نحو البيروقراطية التمثيلية النشطة، إذ أن السلطة التقديرية للجهاز البيروقراطي وبعض الأدوار التي يؤديها العاملون في الجهاز البيروقراطي تصبح موجهة لخدمة بعض الفئات التي ينتمي إليها البيروقراطيين، وقد سعت القليل من الدراسات للتعرف على العلاقة بين البيروقراطية غير النشطة والبيروقراطية النشطة، إذ وجدت الدراسات إنه ليس من الضروري أن التمثيل غير النشط يؤدي إلى وجود التمثيل النشط وأن هيكل المنظمة والبيئة قد تؤديان إلى وجود اختلاف شكل التمثيل في الجهاز البيروقراطي (Naff & Capers, 2014, p519)، وقد وجدت بعض الدراسات علاقة بين التمثيل النشط وغير النشط ولكن البعض أشار إلى أنه من الأهمية عند دراسة التمثيل النشط وغير النشط في المنظمات الاهتمام والتركيز على خصوصية المنظمة ورسالتها والبيئة التي تعمل بها وكذلك السياسات الخاصة بالجنود بالمؤسسة المبحوثة.

● ثانياً: إشغال المرأة للوظائف العامة

تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة ميثاق القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في 18 كانون الأول 1979 ودخل الميثاق حيز التنفيذ في 2 أيلول 1981، وقد عرف هذا الميثاق مصطلح التمييز ضد المرأة بأنه: "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة على أساس تساوي الرجل والمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر وإبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية". (المفوض السامي لحقوق الإنسان، 2020)

كما اهتمت أهداف التنمية المستدامة ضمن الهدف الخامس بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد جميع النساء والفتيات في كل مكان، وكذلك كفالة المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة وفرصها المتساوية مع الرجل في شغل المناصب القيادية على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة. (الجمعية العامة، 2015، ص27)

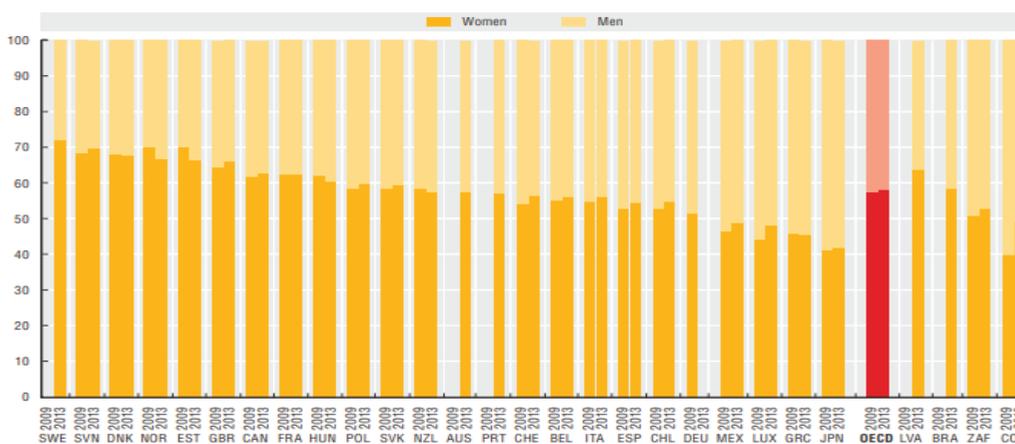
وقد بدأ العديد من النساء مبكراً في الدول الغربية الالتحاق بالعمل في الوظيفة العامة، والشكل رقم (1) يوضح نسبة الإناث الملتحقات بالوظيفة العامة في مجموعة من الدول.

خدمة المجتمع وتنفيذ السياسات العامة وعليه فإن التعرف على سماته الخاصة والعامة وطبيعة الفئات التي تعمل في هذا الجهاز قد يكون لها الأثر الكبير في تفسير واقع تنفيذ السياسات العامة والتعرف الملامح المستقبلية للجهاز البيروقراطي، ولذلك ظهرت العديد من الدراسات التي تسعى للتعرف على مكونات الجهاز البيروقراطي ودور هذه المكونات في تعزيز فرص المشاركة الفاعلة من الإداريين في إنجاز عملية تنفيذ السياسات العامة؛ فظهر مفهوم البيروقراطية التمثيلية في دراسة J. Donald Kingsley's عام (1944) عندما قام بتحليل جهاز الخدمة المدنية الإنجليزية حيث اقترح أن تمثل البيروقراطية، الطبقة السائدة في المجتمع، ورفض استبعاد النساء من الخدمة المدنية واعتبر ذلك معادياً لأي سياسة ديمقراطية ويرى أن البيروقراطية التمثيلية تعني أن الخدمة المدنية يجب أن يكون فيها لكل طبقة اقتصادية أو دينية أو طائفة تمثيل في الجهاز البيروقراطي بنسب محددة وفق نسبة هذه الطبقات في المجتمع (Ballard, 2015, p48)، ويعتبر البعض أن الحديث عن البيروقراطية التمثيلية هو بمثابة محاولة توفيق بين الديمقراطية والبيروقراطية وبخاصة أن العاملين في الجهاز البيروقراطي أصبحوا فاعلين في صنع السياسات دون أن يتم اختيارهم من الشعب بل تم تعيينهم من قبل الحكومة، ولذلك تركز فكرة البيروقراطية التمثيلية على إيجاد الشرعية لسلطة الجهاز البيروقراطي في صنع السياسات العامة، حيث أن تمثيل الجهاز الإداري لجميع فئات الشعب يعني أنه مستجيب لمصالح هذه الفئات (Others, 2012, p 62 & H. George)

وتتناول العديد من الدراسات نوعين من التمثيل البيروقراطي هما: التمثيل غير النشط (Passive Representative) والتمثيل النشط، (Active Representative) إذ يتحقق التمثيل غير النشط عندما تكون الخصائص الديموغرافية للبيروقراطية تعكس الخصائص الديموغرافية لعامة السكان، ولذلك يسمى البعض التمثيل غير النشط بالتمثيل الديمغرافي بينما التمثيل النشط يمثل توجه الأشخاص العاملين في البيروقراطية إلى تلبية احتياجات وتحقيق مصالح المواطنين الذين يمثلونهم (Ricucci & Meyers, 2003, p2)، أي أن البيروقراطية التمثيلية قد لا تقتصر على تمثيل المكونات المختلفة في المجتمع في الجهاز البيروقراطي وإن تم ذلك فإنه يطلق عليه التمثيل البيروقراطي غير النشط أما إذا مارس البيروقراطيون أدواراً تساهم في خدمة المكونات التي

شكل رقم (1)

مشاركة المرأة في الوظيفة العامة في مجموعة من الدول 2009-2013



المصدر: OECD (2015), Government at a Glance 2015, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-

2015-en

تحقيق قدر أكبر من التكافؤ بين الجنسين من خلال سياسات تهدف ليس فقط إلى تحسين تمثيل المرأة في «الإدارات العليا»، ولكن إلى معالجة الفصل المهني بين الجنسين بشكل عام.

5. لا يرتبط التفاوت في الأجور بين الإناث والذكور بمستوى دخل في الدولة، إذ توجد فجوة الأجور بين الجنسين في الغالبية العظمى من البلدان، وعلى عكس ما نعتقد، فإن البلدان الأكثر ثراءً لا تفعل بالضرورة أفضل عندما يتعلق الأمر بالمساواة في الأجر. وهذا يعني أن التكافؤ بين الجنسين لا يأتي ببساطة مع التنمية الاقتصادية ولكن سيتطلب سياسات مستهدفة لتحقيقه.

وعلى ذلك يظهر أن القطاع العام أكثر جاذبية للنساء، فهو يوظف نسبة أعلى من النساء ويدفع لهن أجوراً أكثر عدالة، ويعمل على توفير جوانب أخرى كالأمن الوظيفي، والتقاعد وإجازة الأمومة وغيرها من المزايا التي تتمتع بها المرأة العاملة بالقطاع العام، وهذا ما يدفع النساء للالتحاق بالوظائف العامة.

النوع الاجتماعي في الجهاز الإداري الفلسطيني

يبلغ عدد موظفي الخدمة المدنية في الضفة الغربية وقطاع غزة عام (2016) 90862 موظفاً، بواقع 63805 موظف/ة في الضفة الغربية، و 27057 موظف/ة في قطاع غزة أي ما نسبته 70.2% في الضفة الغربية و 29.8% في قطاع غزة، يتوزع الموظفون على 83 مرفقاً حكومياً، وتحمل هذه المرافق الحكومية مسميات مختلفة مثل: وزارة، جهاز، مجلس، هيئة، ديوان، سلطة، مؤسسة، مكتب، محافظة، إذ يتوزع الموظفون على سبع فئات حسب قانون الخدمة المدنية الحالي وهي: الخاصة، العليا، الأولى الثانية، الثالثة، الرابعة، الخامسة. (ديوان الموظفين العام، 2017، ص18)

وضمن سعي ديوان الموظفين لتعزيز النوع الاجتماعي واستجابة للتوجهات الاستراتيجية للحكومة الفلسطينية المتمثلة بأجندة السياسات الوطنية، والوثيقة الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين 2011 - 2013، والخطة الاستراتيجية لديوان الموظفين العام تم تعزيز المساواة بين الجنسين في قطاع الخدمة المدنية، وذلك بالتركيز على حقوق المرأة، وقضايا المساواة بين الجنسين. (ديوان الموظفين العام، 2016 - 2017، ص155)

وبالاستعانة بدائرة النوع الاجتماعي في ديوان الموظفين العام وباستخدام معادلة التنبؤ $(Yx=ax+b)$

حيث (Y) تشير إلى: قيمة التوقع لرقم السنة (a ، x) تشير إلى: قيمة الميل (معامل الانحدار) للسنة x ، وتشير (b) إلى: قيمة الحد الثابت، وذلك بالاستناد لسنوات الأساس من عام 2013 - 2019 وباستخدام برنامج مايكروسوفت إكسل إذ تم استخدام دالة Forecast لتوقع السنوات من 2020 - 2030 فقد تبين أنه مع انتهاء خطة التنمية المستدامة يكون عدد الإناث بالجهاز الإداري الفلسطيني يفوق عدد الذكور وفق الجدول الآتي:

جدول رقم (1)

أعداد الموظفين الذكور و الإناث منذ 2013 والمقدر وفق دالة التوقع حتى 2030

السنة	ذكور	إناث	المجموع	نسبة الذكور	نسبة الإناث
2013	53133	37841	90974	%58.40	%41.60
2014	52908	38570	91478	%57.80	%42.20

يتبين من الشكل رقم واحد أن نسبة النساء العاملات في الوظيفة العامة يفوق عدد الرجال وبخاصة في السويد وسلوفينيا والدمرك والنرويج وغيرها من الدول، أما في اليابان فتقترب نسبة مشاركة النساء من نسبة مشاركة الرجال أو تقل قليلاً، وهذا يشير إلى تقدم هائل في تمثيل المرأة في الوظيفة العامة في العديد من الدول.

إلا أنه في العديد من الدول ما زالت المرأة تواجه العديد من التحديات الاجتماعية والوظيفية في إشغال الوظائف التي يهيمن عليها الذكور في المنظمات وبالرغم من هذه التحديات إلا أن المرأة نجحت في الوصول إلى العديد من المناصب التي طالما كانت حكراً على الرجال. ومنذ عام 2011، أطلقت المبادرة العالمية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمساواة بين الجنسين في الإدارة العامة (GEPA) والتي تعمل على دعم الأحكام المتعلقة بمشاركة المرأة وقيادتها في الإدارة العامة على المستوى العالمي والإقليمي والقطري وتمثيل المرأة على جميع مستويات مستوى صنع القرار في الوظائف العامة. (McKinsey & Company, 2017, p4)

ولا يمكن فهم دخول المرأة للعمل في المنظمات دون معرفة السياق التاريخي والاجتماعي لدور المرأة في المجتمع، فمنذ وقت قريب كان دخول المرأة للعمل في المنظمات يتم بشكل بطيء ومحدود وحتى النساء اللواتي نجحن في الوصول إلى الوظائف العليا كانت نظرة المجتمع لهن على أنهن خارجات عن السياق العام للمجتمع ولم يكن متوقع أن يتفوقن على الرجال في العمل. (Ballard, 2015, p42)

ويورد البنك الدولي خمساً من الحقائق حول عمل المرأة في العالم (Rong shi ,Kerenssa kay &Ravi Somani, 2019)

1. في معظم البلدان ، تكون نسبة النساء العاملات في القطاع العام أعلى من حصة النساء العاملات في القطاع الخاص على المستوى العالمي، إذ يبدو أن القطاع العام يعمل بشكل أفضل قليلاً في تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

2. تقل فجوة الأجور بين الجنسين في القطاع العام بمقدار عشر نقاط مئوية عن القطاع الخاص الرسمي و أن متوسط أجور النساء هو 86% من أجور الرجال في القطاع العام ، مقارنة مع 76% من أجور الرجال في القطاع الخاص الرسمي.

3. يدفع القطاع العام علاوات استثنائية على أجور النساء أكثر من الرجال في العديد من البلدان، إذ تحصل النساء على علاوة أجور في القطاع العام بنسبة 27% ، مقارنة بـ 11% للرجال ويمكن ذلك لكون المرأة تعمل في بعض المهن، مثل التدريس والتمريض، والتي تتمتع بعلاوة أعلى.

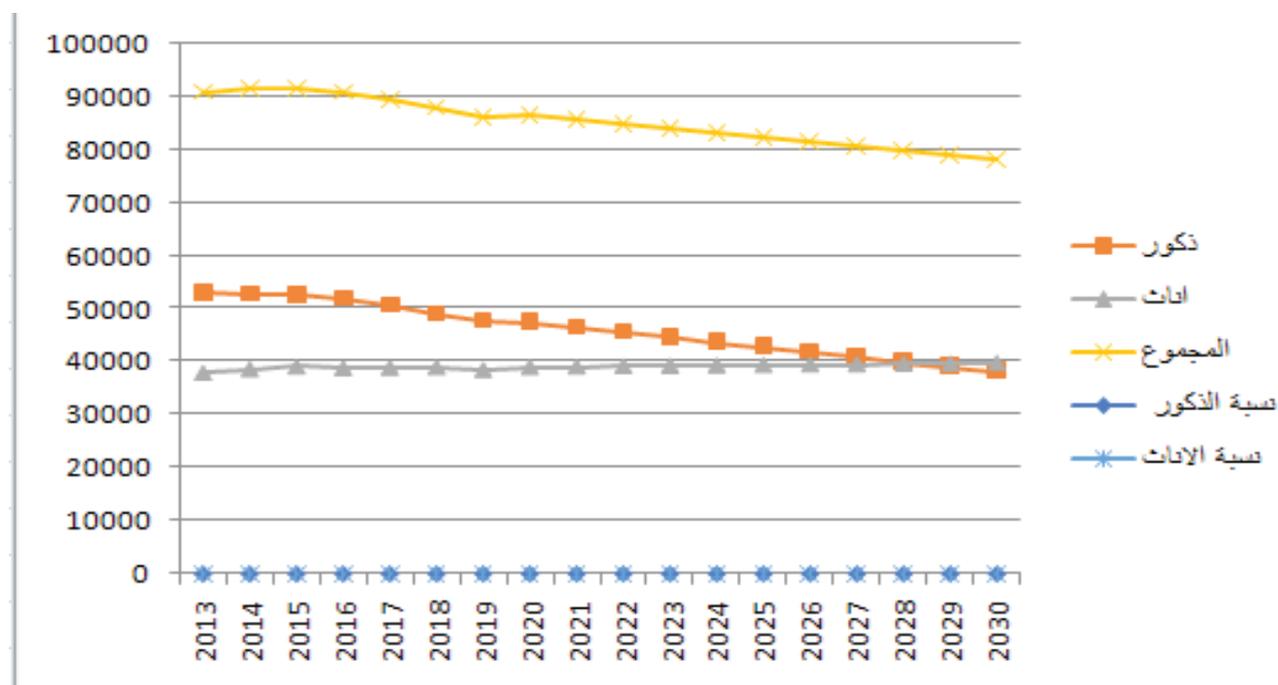
4. رغم أن المرأة ممثلة تمثيلاً جيداً في القطاع العام إلا أنها ممثلة تمثيلاً ناقصاً في المستويات العليا في القطاع العام تشغل النساء أقل من 30% من المناصب «الرسمية العليا» في القطاع العام، بينما تمثل حوالي 50% من المناصب الدنيا وهذا سيتطلب

السنة	ذكور	إناث	المجموع	نسبة الذكور	نسبة الإناث
2015	52534	39081	91615	%57.30	%42.70
2016	52067	38795	90862	%57.30	%42.70
2017	50649	38892	89541	%56.60	%43.40
2018	49002	38951	87953	%55.70	%44.30
2019	47734	38426	86160	%55.40	%44.60
2020	47448	38983	86431	%54.90	%45.10
2021	46523	39067	85589	%54.40	%45.60
2022	45598	39150	84748	%53.80	%46.20
2023	44673	39233	83906	%53.20	%46.80
2024	43748	39316	83064	%52.70	%47.30
2025	42824	39399	82223	%52.10	%47.90
2026	41899	39482	81381	%51.50	%48.50
2027	40974	39565	80540	%50.90	%49.10
2028	40049	39649	79698	%50.30	%49.70
2029	39125	39732	78856	%49.60	%50.40
2030	38200	39815	78015	%49.00	%51.00

المصدر: إعداد الباحث بالاستناد لإحصائيات التي تم تزويده بها من دائرة النوع الاجتماعي في ديوان الموظفين العام حتى 2019/12

والشكل رقم (2) يوضح أعداد الموظفين في الوظيفة العامة وأكثر من الذكور مع انتهاء أهداف التنمية المستدامة 2030، إذ يمكن ويوضح التراجع الواضح في أعداد العاملين بشكل عام في الجهاز الإداري الحكومي، وكذلك زيادة أعداد النساء العاملات في الجهاز

الشكل رقم (2)



المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
	3 سنوات فأقل	9	9
سنوات	3 - 6 سنوات	10	10
الخدمة	6 سنوات فأكثر	81	81
	المجموع	100	100
	دبلوم فأقل	7	7
المؤهل	بكالوريوس	75	75
العلمي	دراسات عليا	18	18
	المجموع	100	100
	رئيس قسم	44	4.2
المسمى	رئيس شعبة	11	16.7
الوظيفي	موظف	45	65
	المجموع	100	100

منهج الدراسة:

اتبعت في هذه الدراسة المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته طبيعتها إذ يتم في هذا المنهج جمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي لاستخراج النتائج المطلوبة.

أداة البحث:

اعتماداً على أدبيات البحث وما تضمنه مفهوم البيروقراطية التمثيلية فقد تم بناء استبانة لقياس التمثيل غير النشط (Passive Representative) والتمثيل النشط (Active Representative) لجمع البيانات من مجتمع الدراسة.

صدق الأداة:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من ذوي الاختصاص وأوصوا بصلاحياتها بعد إجراء التعديلات عليها وقد تم إجراء تلك التعديلات وإخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة

للتحقق من ثبات الأداة استخدمت معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج الثبات، والجدول (3) يبين نتائج معادلة كرونباخ ألفا:

جدول (3)

نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's-Alpha) لاستبانة البيروقراطية التمثيلية

اسم البعد	عدد الفقرات	قيمة Alpha
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	10	0.862
البيروقراطية التمثيلية النشطة، النوع الاجتماعي	10	0.867
الدرجة الكلية	20	0.878

يتبين مما سبق أن الجهاز الإداري في فلسطين يتجه مع انتهاء أهداف التنمية المستدامة إلى اقتراب حجم تمثيل النساء من تمثيل الرجال بل قد يزداد هذا التمثيل على نسبة الرجال، وبخاصة مع إقبال الإناث على التعليم بشكل أكبر من الذكور، فقد بلغت معدلات الالتحاق الإجمالية للذكور في المرحلة الثانوية حوالي 71% مقابل 91% للإناث. كما بلغت نسبة الطالبات الملتحقات في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية 60% من مجموع الطلبة الملتحقين في مؤسسات التعليم العالي، وذلك وفق بيانات وزارة التربية والتعليم العالي للعام الدراسي 2017/2018. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2019).

كما يلاحظ من المعطيات السابقة أن عدد العاملين في الجهاز الإداري الفلسطيني يتجه نحو الانخفاض إذ سوف ينخفض عدد العاملين في الجهاز بسنة تقارب 14% من عام 2013 حتى انتهاء أهداف التنمية المستدامة 2030، وهذا يستدعي الحديث عن الحجم الأمثل للجهاز الإداري الفلسطيني في ظل الزيادة الطبيعية في أعداد السكان، بحيث لا يؤدي انخفاض أعداد العاملين إلى تراجع مستوى الخدمات إذا لم تستحدث الحكومات الفلسطينية وسائل جديدة في تقديم الخدمات وتخلق جهازاً إدارياً أكثر رشاقة، كما أن انخفاض عدد العاملين في الجهاز الإداري يعني أن تغذية الجهاز بالموظفين الشباب سوف تقل، وهذا قد يعني الوصول إلى جهاز إداري كهل أي أن السواد الأعظم من العاملين فيه من كبار السن وليسوا الشباب وهذا قد يؤدي إلى خلل في تمثيل الجهاز الإداري لجميع شرائح المجتمع وبخاصة الشباب.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية والتي شملت (مديرية التربية والتعليم، مديرية العمل، مديرية الأوقاف، مديرية التنمية الاجتماعية، مديرية الثقافة، مديرية الاقتصاد، مديرية الداخلية، مديرية الزراعة)، فقد بلغ عدد الموظفين الإداريين في تلك المديريات 192 موظفاً بشهر شباط 2020.

عينة الدراسة:

تم توزيع الاستبانة على جميع مجتمع الدراسة وقد تم استرداد (102) استبانة، تبين أن الصالح للتحليل منها (100) استبانة أي ما نسبته 52% من العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية في شهر 2/2020. تم اختيارهم بطريقة عشوائية والجدول (2) يظهر توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة.

جدول (2)

توزيع مجتمع عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتها المستقلة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
	ذكر	60	60
الجنس	أنثى	40	40
	المجموع	100	100

الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات الاستبانة.

وقد أعطي للفقرات ذات المضمون الإيجابي (5) درجات عن كل إجابة (موافق بشدة)، و(4) درجات عن كل إجابة (موافق)، و(3) درجات عن كل إجابة (محايد)، ودرجتان عن كل إجابة (معارض)، ودرجة واحدة عن كل إجابة (معارض بشدة)، ومن أجل تفسير النتائج أتمت مقياس ليكرت الخماسي كما في جدول رقم (4) التالي:

جدول (4)

الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الخماسي

درجة الاستجابة	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
درجة	5	4	3	2	1
الاستجابة	4.21 - 5	3.41 - 4	2.61 - 3	1.81 - 2	1 - 1.80
		4.20	3.40	2.60	

النتائج المتعلقة بالبعد الأول (البيروقراطية التمثيلية غير

النشطة):

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) أن استبانة البيروقراطية التمثيلية بأبعادها تتمتع بدرجة ثبات تؤكد إمكانية استخدام الأداة في البحث وبذلك اعتبر الباحث دلالات الثبات هذه كافية لاستخدام الأداة في البحث الحالي.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع البيانات تم إدخال بياناتها للحاسب لتعالج بواسطة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد استخدمت النسب المئوية والمتوسطات الحسابية الموزونة، واختبار (t-Test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One way anova)، ومعادلة كرونباخ ألفا.

نتائج البحث:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه:

ما مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديرية الحكومية في محافظة قلقيلية؟

من أجل الإجابة عن هذا السؤال، استخدمت المتوسطات

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للبعد الأول

ترتيبها في الأداة	الفقرات	متوسط الاستجابة*	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
1	تمثل جميع شرائح المجتمع الفلسطيني (سكان المدينة، الريف، المخيمات) في الجهاز الإداري بشكل يناسب حجم هذه الشرائح في المجتمع	3.53	71%	.99	مرتفعة
2	يعمل في الجهاز الإداري الفلسطيني موظفون وموظفات من سائر الأحزاب والتنظيمات الفلسطينية	3.49	70%	.92	مرتفعة
3	أعتقد أن الجهاز الإداري الفلسطيني يضم جميع مكونات المجتمع الدينية بما يتناسب وحجمها في المجتمع الفلسطيني	3.48	70%	.94	مرتفعة
4	أرى أن تمثيل المرأة في الجهاز الحكومي الفلسطيني مناسب لعدد النساء في المجتمع الفلسطيني	3.33	67%	1.02	متوسطة
5	الوظائف في الجهاز الإداري الفلسطيني لا تسير عليها طبقة اجتماعية معينة	3.30	66%	.97	متوسطة
6	إن حجم العاملين في الجهاز الإداري المنتمين للأحزاب السياسية يعكس حجم الأحزاب في المجتمع الفلسطيني	3.11	62%	.92	متوسطة
7	الوظيفة المدنية في الجهاز الإداري الفلسطيني مفتوحة لدخول أي شخص مهما كان انتماءه الحزبي إذا حقق الشروط المطلوبة للوظيفة	3.09	62%	1.08	متوسطة
8	أعداد العاملين في الجهاز الإداري يتماشى وتوزيع أعداد السكان في المحافظات	2.99	60%	1.03	متوسطة
9	الوظائف في الجهاز الإداري الفلسطيني لا تسيطر عليها فئة حزبية معينة	2.88	58%	1.08	متوسطة
10	جميع الأحزاب الفلسطينية لها نصيب من الوظائف الإدارية ينسجم وحجم تمثيلها	2.79	56%	.95	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.20	64%	.66	متوسطة

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية البيروقراطية التمثيلية متوسطا بمتوسط حسابي قدره (3.20) وانحراف معياري (0.66)، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرة رقم (1)،

يتضح من نتائج الجدول (5) أن الفقرات التي تقيس البيروقراطية التمثيلية غير النشطة من وجهة نظر العاملين في المديرية الحكومية في محافظة قلقيلية كانت تقديراتها تتراوح

جدول (6)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمقياس البيروقراطية التمثيلية

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت) مستوى الدلالة	المعيار=3
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	3.199	0.66157	99	3.008	0.003

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول (6)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط العينة لدى الدرجة الكلية لمقياس البيروقراطية التمثيلية والقيمة المحكية، ولصالح متوسط العينة، وهذا يعني أن مستوى البيروقراطية التمثيلية غير النشطة جاء أكبر وبشكل دال إحصائياً من المستوى المتوسط، وهذا يعبر عن أن مستوى البيروقراطية التمثيلية غير النشطة جاء مرتفعاً.

2) النتائج المتعلقة بالبعد الثاني (البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي)

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية للبعد الثاني

ترتيبها في الأداة	الفقرات	متوسط الاستجابة×	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
11	تمثيل المرأة في الجهاز الإداري يعزز من مكانة المرأة في المجتمع الفلسطيني	3.94	79%	0.84	مرتفعة
12	تستطيع النساء العاملات أن يحصلن من المراجعات على المعلومات المطلوبة بشكل أفضل	3.9	78%	0.77	مرتفعة
13	النساء العاملات في القطاع العام يبادرن إلى الدفاع عن حقوق النساء في المجتمع الفلسطيني	3.78	76%	0.84	مرتفعة
14	يساعد توظيف المرأة في الجهاز الإداري على تحسين نوعية الخدمات المقدمة للنساء الفلسطينيات	3.77	75%	0.8	مرتفعة
15	المرأة العاملة في الجهاز الحكومي أكثر تفهماً لاحتياجات المراجعات من النساء	3.69	74%	0.84	مرتفعة
16	تشارك المرأة العاملة في الجهاز الإداري الفلسطيني في توجيه السياسات العامة بما يخدم حقوق النساء في المجتمع	3.57	71%	0.84	مرتفعة
17	تتبنى المرأة العاملة في الجهاز الإداري قضايا المرأة الفلسطينية	3.55	71%	0.81	مرتفعة
18	المرأة العاملة في الجهاز الإداري الفلسطيني تستطيع استخدام سلطاتها التقديرية ضمن ما تقتضيه مصلحة العمل في خدمة المراجعات	3.55	71%	0.77	مرتفعة
19	تستطيع المرأة العاملة في الجهاز الإداري الفلسطيني أن تقدم خدماتها للمرأة أفضل من الرجل (الموظف)	3.24	65%	1.07	متوسطة
20	المرأة العاملة في الجهاز الإداري تبدي استعداداً لمساعدة النساء المراجعات أكثر من مساعدة الذكور	3.19	64%	0.97	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.62	72%	0.58	مرتفعة

الفلسطيني»، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.94) بدرجة مرتفعة وبانحراف معياري قدره (0.84)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (20)، ونصت هذه الفقرة على «المرأة العاملة في الجهاز الإداري تبدي استعداداً لمساعدة النساء المراجعات أكثر من مساعدة الذكور»، إذ جاء متوسطها الحسابي (3.19) بدرجة متوسطة وبانحراف معياري (0.58).

كما تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample T-Test): للمقارنة بين متوسط العينة عند الدرجة الكلية للبيروقراطية

ونصت هذه الفقرة «تمثل جميع شرائح المجتمع الفلسطيني (سكان المدينة، الريف، المخيمات) في الجهاز الإداري بشكل يناسب حجم هذه الشرائح في المجتمع»، إذ جاء متوسط هذه الفقرة الحسابي (3.53) بدرجة مرتفعة وبانحراف معياري قدره (0.99)، أما أدنى هذه الفقرات تقديراً فكانت الفقرة (10)، ونصت هذه الفقرة على «جميع الأحزاب الفلسطينية لها نصيب من الوظائف الإدارية ينسجم وحجم تمثيلها»، إذ جاء متوسطها الحسابي (2.79) بدرجة متوسطة وبانحراف معياري (0.95).

كما تم استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One Sample T-Test): للمقارنة بين متوسط العينة عند الدرجة الكلية للبيروقراطية التمثيلية غير النشطة ومتوسط المجتمع النظري، وكون المقياس المتبع هو ليكرت الخماسي، فيمكن اعتبار متوسط المجتمع القيمة (3) لأنها تفصل ما بين التقديرات المرتفعة والمنخفضة، وعليه تم مقارنة متوسط العينة مع القيمة المحكية (3)، والجدول التالي يبين ذلك.

يتضح من نتائج الجدول (7) أن الفقرات التي تقيس البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديرية الحكومية في محافظة قلقيلية كانت تقديراتها تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية للبيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي مرتفعاً بمتوسط حسابي قدره (3.62) ونسبة (72%) وبانحراف معياري (0.58)، وهذا يعني أن البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي جاءت عموماً مرتفعاً، أما أعلى الفقرات تقديراً فجاءت الفقرة رقم (11)، ونصت هذه الفقرة «تمثيل المرأة في الجهاز الإداري يعزز من مكانة المرأة في المجتمع

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي نصه:

هل يختلف مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية لدى المتغيرات الآتية: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؟

وتتعلق بهذا السؤال فرضيات الدراسة، والجداول (10)، (11)، (12)، (13)، نتائج فحصها.

نتائج فحص الفرضية الأولى التي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

لفحص الفرضية تم استخدام اختبار (t) والجداول رقم (10) يبين النتائج

جدول (10)

نتائج اختبار (ت) تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	ت	الانحراف	المتوسط	العدد	الجنس	البعد
.452	.755	.71	3.2383	60	ذكر	البيروقراطية
		.5852	3.14	40	انثى	التمثيلية غير
.032	-2.172	.60529	3.52	60	ذكر	النشطة للنوع
		.51468	3.765	40	انثى	الاجتماعي
.435	-.784	.55398	3.3792	60	ذكر	الدرجة الكلية
		.38162	3.4525	40	انثى	

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

يتبين من الجدول رقم (10) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير الجنس على البعد الأول وعلى الدرجة الكلية حيث كان مستوى الدلالة لقيم (ت) عليها أكبر من (0.05). وبهذا تقبل الفرضية الصفرية، ووجدت فروق على البعد الثاني ويبدو من المتوسطات الحسابية أنها كانت لصالح الإناث.

نتائج فحص الفرضية الثانية التي نصها:

● لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير (سنوات الخدمة) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (11) يبين النتائج

التمثيلية ومتوسط المجتمع النظري، وكون المقياس المتبع هو ليكرت الخماسي، فيمكن اعتبار متوسط المجتمع القيمة (3) لأنها تفصل ما بين التقديرات المرتفعة والمنخفضة، وعليه تم مقارنة متوسط العينة مع القيمة المحكية (3)، والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (8)

نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة للفرق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع لمقياس البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	المعيار=3	مستوى الدلالة
البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي	3.618	0.58073	99	10.642		0

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول (8)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط العينة لدى الدرجة الكلية لمقياس البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي والقيمة المحكية، ولصالح متوسط العينة، وهذا يعني أن مستوى البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي جاء أكبر وبشكل دال إحصائياً من المستوى المتوسط، وهذا يعبر عن أن مستوى البيروقراطية التمثيلية جاء مرتفعاً.

4) خلاصة النتائج وترتيب المجالات والدرجة الكلية للاستجابات:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات والدرجة الكلية للاستجابات انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي لعينة الدراسة

المجال	متوسط الاستجابة ×	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	3.2	64%	0.66	متوسطة
البيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي	3.62	72%	0.58	مرتفعة
الدرجة الكلية	3.41	68%	0.49	مرتفعة

أقصى درجة للفقرة (5) درجات

يتبين من الجدول رقم (9) أن مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية كانت مرتفعة على البعد الثاني إذ كان المتوسط الحسابي لها (3.62) وانحراف معياري (0.58)، وكانت متوسطة على البعد الأول فقد كان المتوسط الحسابي لها (3.20) وانحراف معياري (0.66) وكانت النسبة المئوية للاستجابة على الدرجة الكلية مرتفعة بدلالة الوسط الحسابي لها (3.41) وانحراف معياري (0.49).

جدول (11)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البعد الأول: البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	بين المجموعات	0.839	2	0.419		
	داخل المجموعات	42.49	97	0.438	0.957	0.39
	المجموع	43.33	99			
البعد الثاني: البيروقراطية، النشطة النوع الاجتماعي	بين المجموعات	0.612	2	0.306		
	داخل المجموعات	32.78	97	0.338	0.906	0.41
	المجموع	33.39	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.483	2	0.241		
	داخل المجموعات	23.43	97	0.242	0.999	0.37
	المجموع	23.92	99			

نتائج فحص الفرضية الثالثة التي نصها:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول (12) يبين النتائج

يتبين من الجدول رقم (11) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير سنوات الخدمة على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة إذ كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

جدول (12)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي:

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البيروقراطية التمثيلية غير النشطة	بين المجموعات	0.573	2	0.286		
	داخل المجموعات	42.757	97	0.441	0.65	0.524
	المجموع	43.33	99			
البيروقراطية، النشطة للنوع الاجتماعي	بين المجموعات	1.465	2	0.732		
	داخل المجموعات	31.923	97	0.329	2.23	0.114
	المجموع	33.388	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.056	2	0.028		
	داخل المجموعات	23.859	97	0.246	0.11	0.892
	المجموع	23.92	99			

يتبين من الجدول رقم (12) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة فقد كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

يتبين من الجدول رقم (12) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية وخاصة النوع الاجتماعي من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة فقد كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

نتائج فحص الفرضية الرابعة التي نصها:

التمثيلية (النشطة/ غير النشطة) تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي.
لفحص الفرضية استخدم تحليل التباين الأحادي (ANOVA)
والجدول (13) يبين النتائج:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستطلعين
لمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية

جدول رقم (13)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي:

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البيروقراطية التمثيلية	بين المجموعات	1.532	2	0.766		
	داخل المجموعات	41.798	97	0.431	1.778	0.174
	المجموع	43.33	99			
البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي	بين المجموعات	1.096	2	0.548		
	داخل المجموعات	32.292	97	0.333	1.646	0.198
	المجموع	33.388	99			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.063	2	0.531		
	داخل المجموعات	22.852	97	0.236	2.256	0.11
	المجموع	23.915	99			

الفلسطينية وقد يكون ذلك انعكاساً لحالة الانقسام السياسي الذي تشهده الساحة الفلسطينية بين الفصيلين الأكبر حركة التحرير الوطني الفلسطيني فتح وحركة المقاومة الإسلامية حماس، وأما من حيث التمثيل الجغرافي للعاملين ومن حيث الدين فكان استجابات عينة الدراسة مرتفعة.

تبين من نتائج الدراسة أن البيروقراطية التمثيلية غير النشطة من وجهة نظر عينة الدراسة كانت تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة وبنسبة (64%) إذ أن هذا البعد يقاس تمثيل الفئات المكونة للمجتمع الفلسطيني جغرافياً وديناً وسياسياً وجندرياً، وبذلك جاء تقدير الدرجة الكلية للبيروقراطية التمثيلية متوسطاً بمتوسط حسابي قدره (3.20) وبانحراف معياري (0.66)، وهذا يعني أن البيروقراطية التمثيلية غير النشطة جاءت مرتفعة من حيث التوزيع الجغرافي للعاملين في الجهاز الإداري فهم يمثلون المدينة والقرية والمخيم وكذلك يمثلون جميع السكان من حيث الدين والنوع الاجتماعي، وهذا يتفق مع دراسة (Agyapong, 2018) التي ترى أن تركيبة الجهاز الإداري في الدولة يجب أن تعكس التركيبة السكانية الاجتماعية لسكانها من حيث الجنس والعرق.

ولكن لم تكن البيروقراطية التمثيلية مرتفعة بالتمثيل للأحزاب السياسية وهذا يمكن أن يكون بسبب أن الانقسام السياسي قد ترك أثراً على الجهاز الإداري فبالرغم من أنه يعمل في الجهاز أشخاص من انتماءات حزبية مختلفة إلا أن حجم الأحزاب لم يمثل بصورة تعكس حجم كل حزب أو تنظيم سياسي في المجتمع وقد تحاول بعض الأحزاب السيطرة على الجهاز الإداري من خلال التنظيم غير الرسمي والسيطرة على النقابات وهذا ما قد يؤدي إلى ضعف تمثيل بعض الأحزاب السياسية في الجهاز الإداري للفلسطيني. وقد يتفق ذلك بشكل جزئي مع دراسة (Bishu & Ken-)

يتبين من الجدول رقم (13) السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديريات الحكومية في محافظة قلقيلية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي على الدرجة الكلية وعلى الأبعاد كافة فقد كان مستوى الدلالة لقيم (ف) عليها أكبر من (0.05) وبهذا تقبل الفرضية الصفرية.

الاستنتاجات:

يظهر من نتائج الدراسة أن أعداد الإناث في الجهاز الإداري الفلسطيني سوف يشهد ازدياداً ملحوظاً وفق ما يظهر الجدول رقم (1) والشكل رقم (2) وأن العدد الإجمالي للعاملين في الجهاز الإداري يتجه نحو التناقص بنسبة 14% مع انتهاء عام 2030 وهذا يعود إلى سياسات التوظيف في الحكومات الفلسطينية التي تتجه نحو تضيق حجم التوظيف وزيادة أعداد الذين يتركون الجهاز الإداري وذلك للتقليل من فاتورة الرواتب ومن البطالة المقنعة التي تستشري في الجهاز الإداري، أما الزيادة في أعداد الإناث فتأتي من فتح أبواب التوظيف في قطاع الصحة والتعليم فقط إذ يغلب على هذه الوظائف جنس الإناث وبخاصة مع تأنيث المراحل الابتدائية في التعليم وإقبال الإناث على المهن الطبية والتمريض.

يتبين من النتائج السابقة أن الجهاز الإداري الفلسطيني من وجهة نظر المستطلعين ينسجم مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية بنسبة (68%) وهذا يظهر درجة متوسطة من انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية ويعني ذلك أن هناك فئات في المجتمع الفلسطيني ما زالت غير ممثلة في الجهاز الإداري الفلسطيني وبخاصة ما يتعلق بالأحزاب والفصائل

لكونها قد تؤدي إلى ضعف تمثيل بعض الفصائل في الجهاز الإداري الفلسطيني.

3. تعزيز الوعي بمفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة المتعلقة بالنوع الاجتماعي لكي يعزز ذلك من نوعية الخدمات المقدمة للمرأة الفلسطينية، وهذا يستدعي عمل ورش عمل ونشرات توضح للمرأة أن تمثيلها في الجهاز الإداري ليس عددياً ونسبياً يعكس عدد النساء بالمجتمع بل يجب أن يعكس واقع المرأة الفلسطينية واحتياجاتها ورغباتها في شكل ومضمون الخدمات التي يمكن أن تقدم من الجهاز الإداري، وهذا ما قد يقع على عاتق المنظمات النسوية من المجتمع المدني.

4. أن يتم دراسة الوظائف التي تحتاج لدرجة أكبر من تمثيل النساء لكونها تتعامل مع النساء بشكل دائم وبخاصة الأجهزة الأمنية ودوائر التحقيق والمحاكم وغيرها من الأجهزة التي يمكن أن يساهم وجود نساء عاملات فيها في تعزيز جودة الخدمات للنساء؛ وهذا يتطلب من الجمعيات النسوية معرفة الوظائف التي يمكن أن يؤدي غياب المرأة عنها إلى تراجع حصول المرأة على الخدمة المطلوبة.

5. عمل دراسات تتعلق بالبيروقراطية التمثيلية النشطة متخصصة بالنوع الاجتماعي في الفئات الإدارية العليا في الجهاز الإداري الفلسطيني لمعرفة أثر تمثيل المرأة في المستويات الإدارية العليا على القضايا النسائية في المجتمع الفلسطيني.

المصادر والمراجع:

المصادر والمراجع العربية:

- أسابع، صباح.(2007). التنظيم البيروقراطي والكفاءة الإدارية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص موارد بشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- الجمعية العامة.(2015). تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030، الأمم المتحدة، قرار اتخذته الجمعية العامة في 25 أيلول/سبتمبر 2015، الدورة السبعون البندين 15 و 116 من جدول الأعمال، لل رابط: https://unctad.org/meetings/en/sessionaldocs/ments/ares70d1_ar.pdf تاريخ الدخول 15/1/2020.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.(2019). السيدة عوض تستعرض أوضاع المرأة الفلسطينية عشية يوم المرأة العالمي، 08/03/2019، الصفحة الرئيسية للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، على الرابط: <http://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3405>
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.(2020). عدد السكان المقدر في منتصف العام لمحافظة قلقيلية حسب التجمع 2021-2017، الموقع الرسمي للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، فلسطين. على الرابط: http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Docu/ments/QalqiliyaA.html تاريخ الدخول للصفحة 11/7/2020
- دهام، عبد الستار إبراهيم.(2008). التنظيم البيروقراطي إزاء الفكر الإداري المعاصر: إطار نظري، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الأنبار، الرمادي 1(2): 1- 25.

nedy,2019) التي رأت أن تطبيق البيروقراطية التمثيلية لمكونات المجتمع هو تمثيل محدود للمكونات الجغرافية والسياسية لوجود تقاطعات بين هذه المكونات فيصعب إيجاد البيروقراطية الممثلة بشكل كامل للمجتمع.

وفق جدول رقم(8) الذي يقيس توجهات عينة الدراسة نحو البيروقراطية النشطة للنوع الاجتماعي فقد كانت تقديراتها تتراوح بين مرتفعة ومتوسطة وبمتوسط حسابي(3.62) وبسنة (72%) وهذا يشير أن المرأة العاملة في الجهاز الإداري تؤدي دوراً إيجابياً في خدمة النساء الفلسطينيات فالمرأة العاملة تتفهم هموم ومشاكل المرأة الفلسطينية ومعاناتها، فمن وجهة نظر عينة الدراسة لا تكتفي المرأة العاملة في الجهاز الإداري الفلسطيني بوجودها في الجهاز الإداري كنسبة من العاملين بل هي تتبنى بنسبة مرتفعة هموم النساء وقضاياهن المختلفة وتعمل في خدمة المراجعات وتتفهم احتياجاتهن وهذا ما يعزز من تقديم الخدمات العامة للنساء الفلسطينيات. وهذا يتفق مع دراسة (Akram,2018) التي أظهرت أن هناك تحيزاً للموظف البيروقراطي نحو المكون الذي ينتمي إليه وهذا الشكل من التحيز قد يفسر كيف يحدث التمثيل على المستوى الفردي من خلال تحيز الفرد العامل إلى الأشخاص الذين يشترك معهم بالخصائص الديمغرافية، ودراسة (Ricucci, Norma M. & Others,2014) والتي أظهرت أن تمثيل النوع الاجتماعي يؤثر فعلياً على تقييم أداء وحدة العنف المنزلي من وجهة نظر المواطنين، وهذا يعود لتحيز العاملين في الوحدة للفئات الاجتماعية التي يمثلونها.

1. أما فيما يتعلق بمدى انسجام الجهاز الإداري الفلسطيني مع مفهوم البيروقراطية التمثيلية من وجهة نظر العاملين في المديرية الحكومية في محافظة قلقيلية تبعاً للمتغيرات: (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)؛ فقد ظهر بالجدول (11)، (12)، (13)، (14)، أنه ليس هناك أي فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية المذكورة باستثناء وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس على البعد الثاني: البيروقراطية التمثيلية النشطة للنوع الاجتماعي وكانت المتوسطات الحسابية لصالح الإناث وهذا يشير إلى أن الإناث ضمن عينة الدراسة يشعرون أكثر من الرجال أن النساء العاملات أكثر اهتماماً بقضايا المرأة الفلسطينية وهمومها ويدافعن عنها من موقعهن الوظيفي وهذا يمثل انعكاساً واضحاً لمفهوم البيروقراطية التمثيلية النشطة في الجهاز الإداري الفلسطيني.

التوصيات:

استناداً للنتائج التي خرجت بها الدراسة فإنها تقدم عدد من التوصيات وهي:

1. أن تحدد الحكومة الحجم الأمثل للجهاز الإداري البعيد عن الترهل والبعيد عن العجز وأن يكون قادراً على خدمة المواطنين ويواكب احتياجاتهم ويتناسب وعدد السكان وكذلك التمثيل العمري لهم.
2. إيلاء البيروقراطية التمثيلية أهمية خاصة في الخطط الاستراتيجية المتعلقة بالجهاز الإداري الفلسطيني لكي يصبح هذا الجهاز الإداري أكثر انسجاماً مع المكونات الاجتماعية والسياسية للمجتمع الفلسطيني وهذا يتطلب إنهاء حالة الانقسام السياسي

- ديوان الموظفين العام.(2017). الخطة الاستراتيجية الوطنية الأولى للتدريب لقطاع الخدمة المدنية (2018 – 2020) الإدارة العامة للتدريب والتطوير، رام الله، فلسطين.

المراجع الأجنبية

- Agyapong, Elijah.(2018). Representative Bureaucracy: Examining the Effects of Female Teachers on Girls' Education in Ghana, International Journal of Public Administration 41(16): 1338-1350.
- Akram, Sadiya .(2018). Representative bureaucracy and unconscious bias: Exploring the unconscious dimension of active representation, Public Administration Journal, DOI: 10.1111/padm.12376 [online only]
- Ballard, Velma J.(2015). Gender and Representative Bureaucracy: The Career Progression of Women Managers in Male-Dominated Occupations in State Government, Dissertation, Ph.D. dissertation ,USA, Virginia Commonwealth University.
- Bishu, Sebawit G, & Kennedy Alexis R. (2019). Trends and Gaps: A Meta-Review of Representative Bureaucracy, Review of Public Personnel Administration, on line <https://doi.org/10.1177/0734371X19830154>
- Bradbury Mark & Kellough J. Edward.(2011). Representative Bureaucracy: Assessing the Evidence on Active Representation, The American Review of Public Administration, Vol 41(2):157-167.
- H. George Frederickson & Kevin B. Smith & Christopher W. Larimer & Iowa Michael J. Licari.(2012). The Public Administration Theory Primer, 2ed, USA, Westview Press.
- Karikari, Augustina Adusah, & Ohemeng, Frank L .(2014). Representative Bureaucracy in the Public Service? A Critical Analysis of the Challenges Confronting Women in the Civil Service of Ghana, Journal International Journal of Public Administration, 37(9):568-580.
- Katherine C. Naff.(2002). The President and Representative Bureaucracy: Rhetoric and Reality, 60(2):98-110
- McKinsey & Company.(2017). Gender Diversity in the State: a development accelerator?, UNDP, United Nations.
- Meier, Kenneth J .(2019). Theoretical Frontiers in Representative Bureaucracy: New Directions for Research, Perspectives on Public Management and Governance, 2(1):39-56.
- Meier, Kenneth J. & Crotty Jill Nicholson, (2006) Gender, Representative Bureaucracy, and Law Enforcement: The Case of Sexual Assault, Public Administration Review, 66(6): 850-860
- Naff, Katherine C. & Capers, K. Jurée.(2014). The Complexity of Descriptive Representation and Bureaucracy: The Case of South Africa, International Public Management Journal, 17(4):515-539
- OECD .(2015). Government at a Glance 2015, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/gov_glance-2015-en. [online only]
- Puteh Fadilah, & Mohamad NurSyazwani, & SS, Sharifah Syahirah.(2018). Leadership and Gender in the Public Sector: The Mediating Effect of Job Satisfaction, Journal of Administrative Science, 15(2): 99-117.
- Riccucci Norma M., & Ryzin Gregg G. Van, & Jackson, Karima.(2018). Representative Bureaucracy, Race, and Policing: A Survey Experiment, Journal of Public Administration Research and Theory, 28(4):506-518
- Riccucci, Norma M. & Meyers, Marcia K.(2003). Linking Passive and Active Representation: The Case of Front-Line Workers in Welfare Agencies, Public Management Research Conference, Georgetown University, Washington, D.C., October 9-11, 2003
- Riccucci, Norma M. & Ryzin, Gregg G. & Lavenam Van Cecilia F.(2014). Representative Bureaucracy in Policing: Does It Increase Perceived Legitimacy?, Journal of Public
- عمرية، جاكلين تحسين.(2014). التعيين في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين.
- الفهداوي، فهمي خليفة.(2019). السياسة العامة منظور كلي في البنية والتحليل، ط5، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.(1998). قانون الخدمة المدنية رقم (4)، السلطة الوطنية الفلسطينية، صدر بمدينة غزة بتاريخ 28/5/1998 ميلادية.
- المفوض السامي لحقوق الإنسان.(2020). اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الأمم المتحدة، على الرابط: <https://www.ohchr.org/ar/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- منظمة العمل الدولية.(2009). نوع الجنس، العمل، الاقتصاد غير المنظم: قاموس المصطلحات، منظمة العمل الدولية المكتب الإقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان.

ترجمة المراجع العربية

- Asabee, Sabah (2007). Bureaucratic Organization and Administrative Efficiency, Unpublished Master Thesis, Human Resources, College of Humanities and Social Sciences, University of Mentouri, Qosntina, Algeria.
- General Assembly. (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, United Nations, Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015, seventieth session Agenda items 15 and 116, at the link: https://unctad.org/meetings/en/sessionaldocuments/ares70d1_ar.pdf
- Palestinian Central Bureau of Statistics. (2019). Mrs. Awad reviews the conditions of Palestinian women on International Women's Day, 3/8/2019, the main page of the Palestinian Central Bureau of Statistics, at the link: <http://www.pcbs.gov.ps/postar.aspx?lang=ar&ItemID=3405>
- The Palestinian Central Bureau of Statistics. (2020). The estimated mid-year population for the Qalqilya Governorate, according to 2017-2021, the official website of the Palestinian Central Bureau of Statistics, Ramallah, Palestine. http://www.pcbs.gov.ps/Portals/_Rainbow/Documents/QalqilyaA.html
- Daham, Abdel-Sattar Ibrahim. (2008). Bureaucratic Organization Towards Contemporary Administrative Thought: A Theoretical Framework, Anbar University Journal for Economic and Administrative Sciences, Anbar University, Ramadi 1 (2): 1-25.
- General Personal Council. (2017). The first national strategic plan for training for the civil service sector (2020 - 2018), General Administration for Training and Development, Ramallah, Palestine.
- Omariya, Jacqueline Tahsin. (2014). Appointment to public office, unpublished Master Thesis, College of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.
- Al-Fahdawi, Fahmy Khalifa. (2019). Politics A Holistic Perspective in Structure and Analysis, 5th Ed, Amman, Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution and Printing.
- Palestinian Civil Service Law. (1998). Civil Service Law No. (4), the Palestinian National Authority, was issued in Gaza City on May 28 1998
- High Commissioner for Human Rights. (2020). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, United Nations, Website :

- Administration Research and Theory*, 24(3):537-551.
- Riccucci, Norma M. & Ryzin Gregg G. Van. (2017). *Representative Bureaucracy: A Lever to Enhance Social Equity, Coproduction, and Democracy*, *PAR*, 77(1): 21-30
 - Rong shi ,Kerenssa kay & Ravi Somani. (2019). *Five facts about gender equality in the public sector*, *Governance for Development*, World Bank.org, Access on <http://blogs.worldbank.org/governance/five-facts-about-gender-equality-public-sector> ,at:22/3/2020
 - Serpa ,Sandro & Ferreira, Carlos Miguel. (2015). *The Concept of Bureaucracy by Max Weber*, *International Journal of Social Science Studies*, 7(2):12-18.
 - Uğurlu, Celal Teyyar & Bakir, Aslı Ağıroğlu. (2017). *The Factors that Influence Bureaucracy and Professionalism in Schools: A Grounded Theory Study*, *Journal of Education and Practice*, 8(8):196-

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي في تعزيز الثقة التنظيمية :

دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الأردني

Role of Human Resources Management Practices from Islamic Perspective in Promoting Organizational Trust: An Empirical Study on Jordan Islamic Bank

Abdel Rahim Mohamad Zabadi

Assistant professor / University of Business & Technology
/Saudi Arabia

amaz-2019@hotmail.com

عبد الرحيم محمد زبادي

أستاذ مساعد / جامعة الأعمال والتكنولوجيا / السعودية

Ghadeer Ahmad Al khawaldeh

PHD Student/ World Islamic Sciences & Education
University W. I. S. E / Jordan

ghadeer60@yahoo.com

غدير أحمد الخوالدة

طالبة دكتوراه / جامعة العلوم الإسلامية العالمية / الأردن

Received: 4/ 5/ 2020, Accepted: 11/ 7/ 2020.

DOI: 10.33977/1760-006-015-011

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

تاريخ الاستلام: 4 / 5 / 2020م، تاريخ القبول: 11 / 7 / 2020م.

E-ISSN: 2410-3349

P-ISSN: 2313-7592

Keywords: *Human Resources, Human Resources From an Islamic perspective, Practices, Organizational Trust, Jordan Islamic Bank.*

1.0 المقدمة:

ملخص:

لقد مارس المسلمون الأوائل الإدارة وإدارة الموارد البشرية ممارسة راقية ومميزة، ولكن المشكلة أن الفكر الإسلامي لم يشهد سوى تأصيل نظري محدود لعلم الإدارة وإدارة الموارد البشرية، ومن أهم أسباب ذلك أن التعليم في العالم الإسلامي يسير في خطين متوازيين وهما خط العلوم الشرعية، وخط العلوم الأخرى (الأحمد، 2012)، ومن هنا نشأت لدينا مشكلة أن المتخصصين في العلوم الشرعية (الدينية) قد لا يعرفون الكثير عن علوم الإدارة، كما أن المتخصصين في العلوم الإدارية لا يعرفون الكثير عن العلوم الشرعية (المغربي والعنقري، 2018)، ومع ذلك، شهد العالم العربي والإسلامي في العصر الحديث العديد من المحاولات من قبل الكتاب المهتمين بالتأصيل الشرعي للعلوم ومنها العلوم الإدارية (حسين، 2012)، وهو ما يطلق عليه البعض جهود أسلمة المعرفة، وقد قدم لنا كثير من الكتاب والمفكرين والمهتمين بالربط بين علوم الإدارة والعلوم الشرعية الكثير من الإسهامات الطيبة في هذا المجال.

الدافع الأساسي لاهتمام الإدارة الإسلامية بالموارد البشرية جاء أساساً من اهتمام الإسلام بالإنسان، حيث نظر الإسلام إليه بأنه خليفة الله في الأرض في قوله تعالى ﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِ نِ كَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً﴾ (البقرة: 30). وبالتالي كان الإنسان المحور المركزي في الإدارة الإسلامية المستندة أصولها على القرآن والسنة، فكان هو الهدف في كل مبادئها وتعاليمها. وقد اهتم الإسلام بالعمل والفرد العامل اهتماماً كبيراً وحث على العمل بجدية وإتقان، حيث قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ) (رواه الإمام البيهقي)، كذلك جمع الإسلام بين الجانبين الروحي والمادي في العمل لما له من أثر بالغ في زيادة فعالية أداء العاملين وثقتهم فيه، ورفع قيمة العمل عالياً واعتباره قيمة في الدنيا والآخرة، قال تعالى ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا بِسُنَّةِ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولِهِ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتَرْضُونَ إِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ (المائدة: 105). فوضع بذلك المبادئ والأسس التي تحكم أداء الأفراد، وحدد في ذلك العلاقة بين الرئيس والمرؤوس من خلال تحديد الضوابط والأسس التي تحكم عمليات الاختيار والتعيين والتطوير والتدريب وأنظمة التعويض والمكافأة وغيرها من ممارسات إدارة الموارد البشرية التي ترتبط بالفرد العامل في المنظمات (العزب والعنزي، 2013).

وتمثل الثقة التنظيمية أساس نجاح المؤسسات في تحقيق مستويات عالية من الأداء، فالقائد عندما يشعر بالثقة المتبادلة بينه وبين العاملين والموظفين الإداريين، يقبل على عمله القيادي الإداري بدافعية عالية، وهمة كبيرة، ويسعى جاهداً لتطوير مؤسسته التي يعمل بها. وهذا بدوره يؤدي إلى فعالية السلوك التنظيمي في تلك المؤسسات، ما يؤثر بشكل إيجابي على القائد بزيادة تمكنه ورضاه من عمله (درواشة، 2017). وتعكس الثقة التنظيمية في المؤسسات التزاماً نفسياً لا يخضع لقوانين تنظيمية، إذ يقوم كل طرف بالإيمان بقدرات وكفايات الطرف الآخر، مما يسمح بزيادة فرص تبادل الخبرات والأفكار

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي في تعزيز الثقة التنظيمية. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم بناء استبانة خاصة بممارسات إدارة الموارد البشرية مؤلفة من (17) عبارة موزعة على ثلاثة مجالات، وتم تطبيقها على عينة من موظفي البنك الإسلامي الأردني بلغت (108) موظفين وموظفات. استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي، وللحكم على صدق الاستبانة عرضت على مجموعة مؤلفة من (4) محكمين مختصين في هذا المجال. وتم التأكد من ثباتها من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ. كشفت النتائج عن وجود أثر دال إحصائياً في ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف والاختيار، الحوافز والمكافآت، وتقييم الأداء) من منظور إسلامي في تعزيز الثقة التنظيمية. أوصت الدراسة بأهمية تنفيذ نظام تقييم أكثر إنصافاً وصدقاً يتطلب توقعات حقيقية من مخرجات الموظفين، كما اقترحت إجراء دراسة مماثلة تتناول ممارسات أخرى لإدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي لم تتطرق إليها الدراسة الحالية وتطبيقها في قطاعات مختلفة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الموارد البشرية من منظور إسلامي، ممارسات، الثقة التنظيمية.

Abstract:

The study aimed to identify the role of human resource management practices from an Islamic perspective in promoting organizational trust. To achieve the study goals, a questionnaire consisting of 17 items on human resources management practices and organizational trust was constructed, distributed on 4 dimensions, and was applied to a sample of 108 employees in Jordan Islamic bank. The present study used the descriptive method. To verify the questionnaire's validity, it was presented to a group of 4 arbitrators specialized in this field. Its reliability was verified by calculating the Cornbrash's Alpha coefficient. The results revealed that there are statistically significant impacts in human resource management practices (recruitment and selection, incentives and rewards, and performance evaluation) in promoting organizational trust from an Islamic perspective.

The study recommended the prominence of implementing a fairer and honest evaluation system that requires real expectations from employees' outputs; also, it suggested conducting a similar study dealing with other human resource management practices from an Islamic perspective that was not addressed in the current study and applied in other sectors.

للإدارة المناسبة للموارد البشرية أن تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وغاياتها (Pan, 2015). وإن رأس المال البشري هو الجزء الأكثر أهمية في أي شركة، ويمكن تحقيق الأهداف التنظيمية من خلاله.

من جهة أخرى تشكل الأزمات الأخلاقية وانهايار منظومة القيم في عالم الأعمال في الوقت الحالي تحدياً إضافياً، لذا سعت العديد من المنظمات إلى العمل على توازن الجانبين المادي والروحي في أعمالها وفي إدارة مواردها البشرية من منظور إسلامي، وبالتالي تشير خلفية الدراسة إلى أن العلاقة بين الدين والسلوك الأخلاقي عامل مهم في تعزيز ثقة العاملين بمنظماتهم أداءهم. أيضاً، وفي بيئة الأعمال المعقدة والمتشابكة منافسة حادة لا مبرر لها بين استدامة الفرد والآلة والموظفين في المؤسسة، فممارسات إدارة الموارد البشرية وفقاً للشريعة الإسلامية قادرة على التخفيف من هذه المنافسة من خلال ضمان الأخلاق والمبادئ التوجيهية الإسلامية والإدارات في منظمات الأعمال.

ومع ذلك، وبعد مراجعة العمل الأدبي حول ذات الموضوع، لاحظ الباحثان أن عدد الأبحاث حول العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي والثقة التنظيمية في المصنعات المحلية والعربية المنشورة محدودة للغاية، لذلك تأمل هذه الدراسة أن تملأ الفجوة في ممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية وكذلك الأدبيات المتعلقة بالعلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية وثقة الموظف في مكان عمله. من هنا فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في الإجابة على السؤال الرئيس الآتي: ما دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي في تعزيز الثقة التنظيمية؟

1.2. أسئلة الدراسة

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 α) لممارسة التوظيف والاختيار من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في المصرف.

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لممارسة تقييم الأداء من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في المصرف.

هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لممارسة المكافآت والحوافز من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين بالمصرف.

1.3. أهمية الدراسة وأهدافها

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما تقدمه من إضافات على مستويات عدة وتتمثل فيما يأتي:

تعتبر هذه الدراسة إحدى الدراسات المحلية القليلة التي تناولت تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي في تعزيز الثقة التنظيمية في قطاع المصارف في الأردن. ستكون نتيجة هذه الدراسة مهمة ليس فقط لقطاع المصارف ولكن أيضاً للقطاعات الأخرى، وستساعد على تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تؤدي إلى تعزيز ثقة الموظفين بهم وزيادة الربحية. هذه الدراسة مفيدة أيضاً للأكاديميين لمقارنة تأثير إدارة الموارد

والآراء بين جميع العاملين على اختلاف مستوياتهم، فقد أكد فينبرج (2010) على أهمية الثقة التنظيمية ودورها في تحقيق التكامل التنظيمي بين أفراد المؤسسة، وضمان الاستقرار على المدى الطويل لتحقيق مصالح العاملين في المؤسسات (Vineburgh, 2010) وتحقيق فاعلية المؤسسة، فالثقة والإنتاجية يسيران جنباً إلى جنب في المؤسسات التعليمية.

وتعود الجذور التاريخية لنشأة موضوع الثقة إلى عقود بعيدة ارتبطت بنشأة المجتمعات وتطورها، فهي قديمة قدم الأشكال الأولى للروابط الإنسانية، في حين أن الاهتمام العلمي بالثقة التنظيمية بدأ في بداية الخمسينيات بوصفها موضوعاً رئيسياً في علم النفس، إذ أن الأفراد يختلفون في ميولهم للثقة بالآخرين وأن هذه الميول تنشأ من طفولتهم المبكرة وشخصياتهم وتجاربهم في الحياة (الشكرجي، 2008). في حين ازداد اهتمام المداخل الحديثة في الفكر الإداري والتنظيمي بمفهوم الثقة التنظيمية خلال تلك المرحلة حيث أكدت نظرية Z على ثلاثة مرتكزات أساسية تتمثل في: الثقة، والمهارة، والمودة (Vineburg, 2010). ويرى القصير (2014) أن الثقة التنظيمية مفهوم يرتبط بالعمل المنظمي وتبنى على التوقع، أو الاعتقاد، وتضمن قدراً من المخاطرة. وهي حالة نفسية (Chang; Chen&lan, 2013) ناتجة عن استعدادها لقبول ضرر بسبب التوقعات الموجبة حول نوايا أو سلوك أو أدوار، أو خبرات. وبناءً على مفهوم الثقة التنظيمية، فقد اتفق معظم الباحثين على تقسيم أبعاد الثقة التنظيمية في ثلاثة أبعاد، هي: الثقة بالمشرفين، والثقة بزلاء العمل، والثقة بإدارة المنظمة (Hoppe & Holey, 2014)، ويمكن تحديد عدة أنواع للثقة التنظيمية هي: الثقة التعاقدية، والثقة المكشوفة، والثقة على مستوى المجموعات.

إن تطوير الثقة في مكان العمل هو مؤشر منظمي رئيسي للأداء. ولقد تعثرت العديد من المنظمات لا بل وفشلت بشكل كامل، فقد نما انعدام الثقة والشك والريبة بين القيادة والإدارة والموظفين. ووجدت الدراسات السابقة أن انعدام الثقة في مكان العمل يبنى بمعدلات دوران عالية، وزيادة الغياب، وانخفاض مستويات الإنتاجية، وقلة الأداء، وعدم رضا العاملين (Nik Ab. Rahman, 2013). وبالتالي فإن فهم عملية تطوير الثقة وتعزيزها في مكان العمل أمر في غاية الأهمية، ويندرج ذلك في إطار ممارسات إدارة الموارد البشرية. وهنا تسعى هذه الدراسة إلى التطرق إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي لما لها من دور مهم وفعال في تعزيز ثقة الموظفين في أماكن عملهم. وسوف تقتصر هذه الدراسة على ثلاث ممارسات لإدارة الموارد البشرية متمثلة في: التوظيف والاختيار، نظم المكافآت والحوافز، وتقييم الأداء.

1.1. مشكلة الدراسة

يشهد العالم تغيرات هائلة تتعلق بالتكنولوجيا والتطوير والعولمة والممارسات التنظيمية وهياكل السوق والسياسات الحكومية، وتتزايد المنافسة في جميع المجالات في الوقت الحاضر، فلا يمكن لأي مؤسسة أن تنجح وتحافظ على مكانتها في السوق إذا لم يتم تنفيذ التخطيط الاستراتيجي وتحسين الموارد. وفي الاقتصاد العالمي، تحتاج المنظمة إلى تعزيز نفسها من خلال التصميم الحصري للسياسات التجارية لتحقيق النجاح والاستدامة في مجال نشاطها. الموارد البشرية هي المورد الحيوي لأي منظمة، ويمكن

كفاءة النظام الإداري فيها والرؤساء ونظام المعلومات والعلاقات التنظيمية بين الأفراد، وعدم المبالغة في عرض الحقائق. وعرفت إجراءاتها على أنها متغير تابع يعبر عن إيمان الموظف بممارسات إدارة الموارد البشرية ضمن الضوابط الإسلامية وبجميع العاملين معه، بما يعزز ثقته تجاه المصرف.

2.0. الأسس النظرية للدراسة

2.1. إدارة الموارد البشرية - المفهوم التقليدي

إدارة الموارد البشرية هي عملية استقطاب الموظفين وتدريبهم وتقييمهم وتعويضهم، والاهتمام بعلاقات العمل، والصحة والسلامة، وقضايا العدالة (Dessler, 2013). ووفقاً لـ (Armstrong & Taylor, 2014)، فإن إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من الأنشطة التنظيمية الموجهة نحو جذب وتطوير والحفاظ على قوة عاملة فعالة. إدارة الموارد البشرية هي العملية التي تسعى إلى توظيف الموظفين والحفاظ على الأداء العالي للموظف من خلال التخطيط، والتوظيف أو التعيين، والاختيار، والتوجيه، والتدريب، والتطوير الوظيفي، والتعويضات والمزايا، وتقييم الأداء. وعرفها (Batti, 2014) على أنها العملية الإدارية التي يتم من خلالها التخطيط للقوى البشرية في المنظمة والاختيار الأمثل لتلك القوى في التعيين ومن ثم تقييم أداء تلك القوى البشرية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية عالية. إنها عملية تكوين رأس المال البشري وإدارته واستخدامه في عملية تطوير الشركة (Koon, 2015).

وإدارة الموارد البشرية هي استراتيجية متكاملة وعملية تطوير مخططة من أجل الاستخدام الفعال لقدرات الموظفين وجهودهم لتحقيق الأهداف والنتائج التنظيمية (Shaukat & Ghafoor, 2015). وأشارت دراسة (الخوالده، 2020) على أنها عملية إدارة البشر لتحقيق أهداف المنظمة، وتزويدهم بكافة سبل الدعم والتطوير والتحفيز وتطوير الأداء، وبينت أن الموارد البشرية هي الأصول الأكثر قيمة في الأعمال التجارية. ومع ذلك، تواجه ممارسات إدارة الموارد البشرية العديد من التحديات الثقافية والأنظمة والقوانين والتكنولوجيا والهياكل التنظيمية والقيم، وأن الممارسات المرتبطة بالاختيار والتعيين وأنظمة المكافآت والتعويض، وتقييم الأداء والتميز والتقدم الوظيفي وغيرها قد تتأثر بالعامل الديني (Azmi, 2008).

2.2. إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي

تتكامل في الشريعة الإسلامية نُظْم الحياة في مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها، ولا شك أن القرآن والسنة هما المصدران الأساسيان للتشريع الإسلامي، وأن فيهما الخير الكثير (حبتور وصميدي، 2016) وفيهما من الأسرار ما لم يكشف عنه بعد، لذا فإن قضايا الموارد البشرية، من ضمن القضايا الأخرى، يمكن تناولها من منظور إسلامي للوصول إلى نتائج مفيدة يمكن أن تقدم الكثير من العمق في التفكير لكل من يرغب في تأصيل فكره الإداري، لا سيما في طريقة تعامله مع الآخرين في العمل وخلق الثقة لديهم.

إدارة الموارد البشرية الإسلامية هي عملية الاستقطاب

البشرية على جوانب الأداء التنظيمي المختلفة. لذلك، تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات التي تتعامل معها والاعتبارات العلمية والعملية الآتية:

- تقديم مسح شامل لمفاهيم وأبعاد متغيرات الدراسة التي يمكن الاعتماد عليها لقياس متغيرات الدراسة، بحيث يمكن أن تفيد الباحثين والممارسين كنقطة انطلاق لبحوثهم المستقبلية.

- توفير أساساً منهجياً في مجال قياس ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تؤثر على الثقة التنظيمية والتي قد تساعد في الاعتماد على التدابير التي تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية والصلاحية.

- تسليط الضوء على طبيعة وأهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية لصالح استراتيجيات المشروعات المستقبلية التي يمكن للمصارف الأردنية وغيرها الاستفادة منها.

- المساهمة في تطوير القطاع المصرفي مما قد يؤدي إلى المحافظة على عمل هذه المصارف بشكل فعال يساعد على المنفعة العامة.

وتهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يأتي :

● أولاً: التعرف إلى دور ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف والاختيار، وتقييم الأداء، والمكافآت والحوافز) من منظور إسلامي في تعزيز الثقة التنظيمية.

● ثانياً: كشف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي والثقة في المصرف.

1.4. حدود الدراسة

الحدود الزمنية: طبق البحث في الربع الأول من العام 2020.

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على بعض أفرع البنك الإسلامي الأردني في عمان الغربية .

الحدود البشرية: طبقت الدراسة الحالية على موظفي الطبقة الوسطى في البنك الإسلامي الأردني

الحدود العلمية: تمثلت في تعرف أثر ممارسات الموارد البشرية من منظور إسلامي في تعزيز ثقة الموظفين في المصرف .

1.5. مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

ممارسات الموارد البشرية: وعرفها (Wael S. Zaraket, Ali, 2017) على أنها مجموعة من الأنشطة والوظائف والعمليات المتميزة والمتربطة التي تهدف إلى جذب الموارد البشرية للمنظمة وتطويرها والمحافظة عليها والتي تشمل مشاركة الموظفين، ونظام إدارة المكافآت والمكافآت، ونظام التخطيط الوظيفي، والتدريب والتطوير، وتمكين الموظفين. وعرفها الباحث إجرائياً على أنها العملية الإدارية التي يتم من خلالها التخطيط للقوى البشرية في المنظمة والاختيار الأمثل لتلك القوى في التوظيف والاختيار، ومن ثم تقييم أداء وتقديم الحوافز والمكافآت ضمن الضوابط الإسلامية.

الثقة التنظيمية: عرفها (المعشر والطروانة، 2012) على أنها تعبير عن توقعات الأفراد أو الجماعات بأن المنظمة التي يعملون بها يمكن الاعتماد عليها في تحقيق نتائج مفضلة لديهم، بسبب

القادة و أعضاء المجموعة نوعاً من السلوك المتسم بالثقة العالية، فإن العامل الأساسي للتحويل من جو يتسم بقلّة الثقة إلى جو يتسم بالثقة العالية هو العلاقات المعتمدة على التعاون والسلوك الداعم نحو الأشخاص الذين يتسمون بقلّة الثقة (Whitener, 2012)

أيضاً، أكد (ويتنر، 2013) أن جوانب ممارسات إدارة الموارد البشرية كالتدريب والتطوير والترقية والتعويض والأمن الوظيفي والتوظيف والاختيار وتقييم الأداء تؤثر على تنمية الثقة في المنظمة (Whitener, 2013). وبعبارة أخرى، فإن الثقة في المنظمة هي الغراء لممارسات إدارة الموارد البشرية (Williams, 2014)، لأنها تقلل من الاحتكاك والمشاحنات في العمل (الشروقي، 2018). يمكن أن تعدم الثقة من خلال الممارسات الخاطئة لإدارة الموارد البشرية (Cook, Cheshire & Gerbasi, 2009). ولتوليد الثقة التنظيمية والحفاظ عليها وديمومتها، يجب على المديرين أن يتصرفوا بمسؤولية تامة وممارسة أنشطتهم بشكل مناسب (Hunt, Lara & Hughey, 2009) من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية وأنشطتها اليومية.

ومن المرجح أن يكون دور الثقة التنظيمية في تطوير والحفاظ على علاقات ناجحة ذا أهمية خاصة في قطاع الخدمات المالية بسبب التعقيد في العمل وتداخل العمليات بين الأقسام (Dirks & Ferrin, 2013). فالثقة في المنظمة، والمدير المباشر، وزملاء العمل ترتبط بشكل إيجابي بممارسات الموارد البشرية الفعالة وفقاً لـ (Ferres & Travaglione, 2012). تشير الثقة إلى علاقة التبادل من خلال تضمين العمل التحفيزي والعدالة والمسؤولية وغيرها من ممارسات إدارة الموارد البشرية، ففي البيئة المنظمة، تنتمي الثقة إلى جودة العلاقات الشخصية بين الثقة في الإدارة، والثقة في زميل العمل (Carnevale & Wechsler, 2011) والثقة في المنظمة نفسها.

وتعد إدارة هذه العلاقة مهمة بالنسبة لنجاح الشركة، فمن الممكن أن تؤدي الثقة القوية بين الموظف وصاحب العمل إلى دفع الروح المعنوية للموظف، وبالتالي زيادة الإنتاجية (Williams, 2014). في منظمات الأعمال، هناك ثلاثة عوامل تؤدي إلى انعدام الثقة، وعلى وجه الخصوص تخلق مستويات منخفضة من الثقة وتقييد تطوير الثقة التنظيمية وهي: انخفاض المشاركة في صنع القرار، أنظمة أداء التقييم، والتحكم المفرط من قبل الإدارة والمسؤولين (Hunt et al., 2009). في المقابل، هنالك سلسلة من العوامل التي تساعد على تطوير الثقة في مكان العمل، وتشمل الاعتماد المتبادل إذ يعتمد المديرين والموظفون على بعضهم البعض لإنجاز المهمة، الاحترام المتبادل، المستويات العالية من المشاركة ولا سيما في صنع القرار، التواصل، العدل، الإنصاف في التقييم، بناء العلاقات، الحوافز (Alam, Ahsan & Abdullah, 2015) يتضح مما تقدم أن الممارسات الفعالة للموارد البشرية تساعد على تعزيز الثقة في المنظمة، فقد أكدت العديد من الدراسات على العلاقة المهمة بين جوانب ممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية (Nik Ab. Rahman & Alam, 2013) وثقة الموظفين في المؤسسات التي تستند في ممارساتها وأنشطتها على القرآن الكريم والسنة النبوية.

حيث قال تعالى ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ﴾ (الإسراء: 58)، وقال

وتعزيز أداء الموظف بناء على المبادئ التوجيهية للقرآن والسنة من خلال التخطيط والتوظيف والاختيار والتوجيه والتدريب والتطوير الوظيفي (Khan; Farooq & Hussain, 2010). يلاحظ من هذا التعريف إنه مشتق من الشريعة الإسلامية الغراء، مما يؤكد على أن الإسلام هو منهج وقانون كامل وشامل للحياة بكافة جوانبها الروحية والمادية. فقد أشار القرآن الكريم والسنة النبوية في العديد من السور والأحاديث إلى الصدق والعدالة في العمل والتجارة، وحدد مسؤوليات العامل ومسؤوليه، وحدد العلاقة بينهما، ودعا إلى التوزيع العادل للثروات في المجتمع، والعدالة في تقييم الأداء، والحوافز والأجور، كما دعا إلى اكتساب المهارات والتكنولوجيا والتطور في العمل واتقانه وأثنى بشدة على الساعين من أجل كسب لقمة العيش.

والدافع الأساسي للاهتمام بالموارد البشرية في الفكر التقليدي ناتج عن سعي المؤسسة إلى تحقيق أكبر ربح ممكن، في حين الدافع الإسلامي للاهتمام بالموارد البشرية جاء أساساً من اهتمام الإسلام بالإنسان، لأنه خليفة الله في الأرض، ورفع الإسلام من قيمة العمل عالياً واعتبره قيمة دينية وحضارية ويحتل أعلى المراتب في سلم القيم (المغربي والعنقري، 2018)، وأن تجريد العمل من طابعه ودوره الإسلامي والقيمي أفقده أن يكون أكبر وأزاح يصلح الخلل ويستدرك القصور في المؤسسات والشركات الخدمية والإنتاجية، في حين اتحاد الجانب الروحي مع الجانب المادي لدى الأفراد يزيد من فعاليتهم، لذلك على إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال أن تولي الجانب الروحي والأخلاقي المزيد من الاهتمام فيها.

2.3. ممارسات إدارة الموارد البشرية والثقة التنظيمية

تتمثل المهمة الرئيسية لممارسات إدارة الموارد البشرية في إدارة موظفيها بسلاسة (Elarabi & Johari, 2014)، بهدف تعزيز ارتباطهم النفسي بالمنظمة، وضمن السياق المجتمعي (Annama - Annama, 2010) (Iai, T., Abdullah, A. & Alazidiyeen, 2010) التي يفترض أنها تعتمد على تجربة الموظفين لسلوك زملائهم الفعلي. وفي ضوء ذلك، من الواضح أن هناك حاجة لدمج الثقة في العمليات والأنشطة التنظيمية اليومية ولا سيما ممارسات إدارة الموارد البشرية. وفي الواقع، يمكن أن تؤثر مستويات الثقة داخل المنظمة على التنفيذ الناجح لممارسات إدارة الموارد البشرية، لذلك، تعتمد فعالية ونجاح سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية على ثقة الموظفين بالإدارة في المؤسسة (القصير، 2014)، وفي الوقت نفسه، ثبت أن جوانب ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب والتطوير والترقية والتعويض والأمن الوظيفي والتوظيف والاختيار وتقييم الأداء تؤثر على تنمية الثقة في المنظمة (دراوشة، 2017)، (Farahat Naz Rahman, 2015)، (القصير، 2014)

وأشار (جودة، 2014) إلى أن الثقة بالمنظمة تمتزج بالإنتاجية العالية، وأن الأسلوب التقليدي للإدارة الذي يعتمد على عدم الثقة بالعاملين يؤدي في الوقت نفسه إلى عدم ثقة المشرفين في التنظيم نفسه، موضحاً صعوبة تحويل المجموعة من المستويات المنخفضة للثقة إلى المستويات العليا. وقد أشار (Dirks & Ferrin, 2013) إلى أن الحالات ذات المستويات المنخفضة من الثقة تميل إلى الاتجاه الأدنى بصورة حلزونية، حتى لو أظهر

عادة. يجب أن تتم عملية التوظيف والاختيار بشكل عادل ويجب اتخاذ جميع قرارات التوظيف بحكمة، لضمان أن المرشح المعين هو الأنسب للوظيفة وفقاً للمبادئ التوجيهية المنصوص عليها في القرآن الكريم والسنة (Hashim,2009).

وتعد ممارسة الاختيار والتوظيف من أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية وأكثرها تعقيداً، لأن العنصر البشري المؤهل يحقق للمؤسسة الميزة التنافسية، وتتم عملية الاختيار بفحص المتقدمين للوظائف لضمان تعيين المرشحين الأكثر ملاءمة. إن معيار استحقاق الوظيفة وفقاً للشريعة الإسلامية هو الكفاءة والأمانة، قال الله تعالى في محكم كتابه العزيز ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (سورة القصص، آية 26)، وبدون ذلك لن يكون الموظف فعالاً. وفي الإسلام، يجب أن يتم اختيار الموظفين باتباع أربعة مبادئ (Hashim,2009) وهي: العدل، الاختيار بناء على الكفاءة، الصدق والأمانة، عدم تكليف الفرد بالقيام بعمل يتجاوز قدرته وطاقته. وترتبط عمليتي الاختيار والتعيين في الفكر الإسلامي الإداري بانتقاء الأصلح لشغل الوظيفة، وإسناد الأمر إلى من يمكنه تقديم أفضل أداء، يقول تعالى على لسان النبي يوسف عليه السلام ﴿قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ (يوسف: 55).

فالقدره والأمانة والعلم والمعرفة تعد من أسس الاختيار الجيد للموارد البشرية، ومن ثم يمكننا القول أن ما استقر عليه الفكر الإداري الإسلامي كأصول ومبادئ عامة للاختيار والتعيين يتمثل فيما يلي: استعمال الأصل، اختيار الأمثل فالأفضل، وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، الاختبار قبل الاختيار، الاختيار عملية جماعية، والتعيين تحت الاختبار (المغربي والعنقري، 2018). ولا ينبغي أيضاً تحميل الموظف عند التعيين من الأعمال ما لا يطيق وفوق طاقته وقدرته أو تكليفه بعمل محرم يغضب الله ورسوله قال تعالى (لا يكلف الله نفساً إلا وسعها لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت) (البقرة: 286).

وتؤثر المحسوبية والواسطة على قرارات التوظيف والاختيار، فلا يجب تعيين الفرد بناءً على علاقة القرابة أو الدم أو الصداقة أو الثروة أو العمر أو العرق أو النفوذ أو ما شابه. ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد، أن العامل الرئيس الذي يؤثر على الاختيار والتوظيف في البلدان العربية والإسلامية المعاصرة هو شبكات الصداقة أو المصالح، فخلال حياته، رفض النبي محمد صلى الله عليه وسلم قبول طلب صديقه المقرب، أبو ذر، الذي سعى للعمل كحاكم، وأخبره بلطف أن أبا ذر كان ضعيفاً (غير مناسب للعمل)، وورد في ذلك (عن أبي ذر- رضي الله عنه -قلت: يا رسول الله! ألا تستعملني؟ قال: فضرِبَ بيده على منكبي، ثم قال: «يا أبا ذر، إنك ضعيف وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها» رواه مسلم.

وبالتالي، من المهم للإدارة الإسلامية الفهم الصحيح للمبادئ التوجيهية المنصوص عليها في القرآن والسنة بهذا الخصوص تجنباً للتحيز في كثير من الأحيان والأفعال غير المهنية كالمحاباة والمحسوبية التي أصبحت ظاهرة متفشية في مجتمعاتنا وأعمالنا وتمارس جهازاً نهاراً. إن التغاضي عن الكفاءة المطلوبة للوظيفة واختيار مرشح محتمل لأي اعتبارات أخرى يرقى إلى عدم

أيضاً ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾ (النساء: 59). والمبدأ الإسلامي المتجسد بما ورد في القرآن الكريم والسنة له تأثير على الإدارة في المنظمات، وقد أثبتت النتائج المهمة من الأبحاث السابقة أن المبدأ الإسلامي يؤثر على الفعالية التنظيمية وكذلك الثقة التنظيمية (Abdul Hamid & Masrurul Mawla,2019).

2.4. جوانب ممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية

من ميزات وخصائص الدين الإسلامي التي لا حصر لها، أنه منهج حياة وصالح لكل زمان ومكان. فهو يهتم بالحياة الاجتماعية بكافة تفاصيلها وكذلك بالحياة الاقتصادية، والسياسية، والعلمية، والعملية. فقد اهتم الفكر الإسلامي بالعنصر البشري اهتماماً بالغاً، فتجاوزت النظرة إليه كل العناصر الأخرى (المغربي والعنقري، 2018). فلا أهمية لرأس المال أو الآلات أو المواد وغيرها ما لم يكن الإنسان محركها ومستثمرها ومديرها، يقول تعالى ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾ (الاسراء: 70). لذلك فإن العديد من قضايا إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال قد حددتها مبادئ الشريعة الإسلامية السمحاء. ولقد أكد الفكر الإداري الإسلامي على دور الفرد وأدائه وحثه على العمل المتقن الهادف لتحقيق سعادة الفرد والجماعة من خلال تعرضه للعديد من موضوعات الموارد البشرية، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر مجالات الاختيار والتعيين، مجالات الأجور والحوافز، مجالات التدريب وتنمية القدرات، مجالات الترقية، مجالات العلاقات الإنسانية (Azmi,2008).

وعلاوة على ذلك، وعلى أساس القرآن والسنة النبوية، وصف هاشم (2009) أن هناك خمس ممارسات لإدارة الموارد البشرية الإسلامية مثل التوظيف والاختيار وتقييم الأداء والتدريب والتطوير والتعويض. تؤكد الإدارة الإسلامية على مبادئ رفاهية الإنسان والعدالة والنزاهة والأمانة في إدارة الموارد (Hashim,2009). يقول الله عز وجل ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾ (الأحزاب: 72). في الواقع، إذا كانت الإدارة قلقة بشأن وجود العدالة التنظيمية والعلاقات السليمة بين الموظفين والثقة فيها، لا يمكنها تجاهل المساهمة الكبيرة لجوانب ممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية في هذا الشأن (Ali,2013). سوف تقتصر هذه الدراسة على ثلاث ممارسات من ممارسات إدارة الموارد البشرية متمثلة في: التوظيف والاختيار، نظم المكافآت والحوافز، وتقييم الأداء.

2.4.1. التوظيف والاختيار

يشير التوظيف إلى العملية التي من خلالها تقوم المنظمات بتحديد وجذب المتقدمين المحتملين والقادرين لملاء الوظائف الشاغرة. ومن أجل العثور على الشخص المناسب، تقوم المؤسسات بالغالب بالإعلان في كل من الوسائط الإلكترونية والمطبوعة، وبالتالي يمكنها إبلاغ وإلهام الباحثين عن العمل بشكل صحيح، في معظم المنظمات، يتحمل مديرو الموارد البشرية هذه المسؤولية

2.4.2. تقييم الأداء

قال تعالى في (سورة التوبة:105) ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَيَسِيرَ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنْكَمُ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

(أمسترونغ، 2009) ينظر إلى تقييم الأداء على أنه عملية منهجية ومخصصة لتحسين المنظمة والافراد معا، وضمن هذه للعملية، يحدد إطار الأهداف ومتطلبات معايير الأداء (Arm-strong, 2009). (Guest, 2011) عرّف التقييم بأنه مجموعة من ممارسات الموارد البشرية التي تؤثر على الأداء التنظيمي. وعرفه آخرون على أنه نظام رسمي لقياس التأثير في خصائص الفرد الأدائية والسلوكية وتقييمه، ومحاولة التعرف إلى احتمالية تكرار الأداء والسلوك نفسه في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع (دهمان، 2009). إن جعل العاملين يحسنون من أدائهم يحتاج في البداية إلى تقييم أعمالهم بصدق وأمانة وعدل، فلن تستطيع أي شركة أو مؤسسة أن تجعل موظفيها يحسنون من أدائهم دون تحديد مستواهم. تشير الدراسات في هذا المجال إلى أن (10 %) من الشركات الغربية تتبنى وتنفذ نظام تقييم فعال، أما غالبية الشركات والمؤسسات فلديها نظام تقييم أداء، ولكن ينفذ بطرق بعيدا عن التطبيق الفعال في أغلب شركات القطاع الخاص، وإن وجد ويطبق فيكون صوريا في مؤسسات القطاع العام ومؤسساته الخدمية والإنتاجية (دهمان، 2009). ومن المبادئ الإسلامية في تقييم الأداء التي يجب أن تمارسها إدارات الأعمال :

1. استحضار رقابة الله سبحانه وتعالى على العمل، الرسول صلي الله عليه وسلم يؤكد في حديثه الشريف أن عبادة الإنسان المؤمن لا تكون كاملة ومقبولة إلا باستحضار رقابة الله عز وجل، وورد في الحديث (الإحسان أن تعمل لله كأنك تراه، فإنك إن لم تره فإنه يراك) (رواه مسلم). وهذا العمل ينقل الفرد من التعامل مع الناس والعمل معهم لمرحلة عليا هي مرحلة الرقي بالعمل لوجه الله وليس في سبيل شيء آخر، وكذلك الامتثال للرقابة الربانية على الأعمال جميعها، يقول تعالى في (سورة ق:18) ﴿مَا يَلْفُظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ﴾ وقوله تعالى في سورة النساء ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾.

2. التقييم الذاتي، فالتقييم الإسلامي قائم بدافع الرقابة الذاتية لإرضاء الله تعالى، فالإنسان إذا فعل شيئا مخالفا لفطرته يشعر بالندم والألم. كما يؤكد رسول الله صلي الله عليه وسلم على أهمية التقويم الذاتي والرقابة الذاتية في عمل الفرد، فقال له رسول الله صلي الله عليه وسلم: ﴿يَا غُلَامُ إِنِّي أَعْلَمُ كَلِمَاتٍ أَحْفَظَ اللَّهُ يَحْفَظُكَ أَحْفَظَ اللَّهُ تَجِدَهُ تَجَاهَكَ إِذَا سَأَلْتَ فَاسْأَلِ اللَّهَ وَإِذَا اسْتَعْنَيْتَ فَاسْتَعْنِ بِاللَّهِ وَاعْلَمْ أَنَّ الْأُمَّةَ لَوِ اجْتَمَعَتْ عَلَىٰ أَنْ يَنْفَعُوكَ بِشَيْءٍ لَمْ يَنْفَعُوكَ إِلَّا بِشَيْءٍ قَدْ كَتَبَهُ اللَّهُ لَكَ وَلَوْ اجْتَمَعُوا عَلَىٰ أَنْ يَضُرُّوكَ بِشَيْءٍ لَمْ يَضُرُّوكَ إِلَّا بِشَيْءٍ قَدْ كَتَبَهُ اللَّهُ عَلَيْكَ رَفَعَ الْأَقْلَامَ وَجَعَلَ الصُّحُفَ﴾.

3. العدل، قال سبحانه وتعالى ﴿وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ذَلِكُمْ وَصَاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ (الأنعام

الأمانة والظلم، وروي في هذا المعنى (مَنْ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا مِنْ عَصَابَةِ وَفِي تِلْكَ الْعَصَابَةِ مَنْ هُوَ أَرْضَىٰ لِلَّهِ مِنْهُ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَخَانَ رَسُولَهُ وَخَانَ الْمُؤْمِنِينَ)، رواه الحاكم في مستدرکه (4/ 104)، والطبراني في "المعجم الكبير" (11/ 114)، وقد روي في هذا المعنى قول عمر بن الخطاب رضي الله عنه أيضا "مَنْ اسْتَعْمَلَ رَجُلًا لِمَوَدَّةٍ أَوْ لِقَرَابَةٍ، لَا يَسْتَعْمَلُهُ إِلَّا لِذَلِكَ؛ فَقَدْ خَانَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالْمُؤْمِنِينَ"، رواه ابن أبي الدنيا، كما في "مسند الفاروق" لابن كثير (2/ 536).

3.4.2. نظام المكافآت والحوافز

كان الرسول صلي الله عليه وسلم يحدد أجور العاملين بما يتناسب وأعباء الوظيفة وحجم العمل والظروف الاجتماعية والبيئة المحيطة، ويمكن القول أن الفكر الإسلامي قد حدد بعض المبادئ والأصول العامة للأجور والحوافز ومنها: تحديد الأجر مقدما، السرعة في دفع الأجر المستحق، تقييم العمل أساس تحديد الأجر، تأثر الأجر بالظروف الاجتماعية والبيئية. المكافآت والحوافز إحدى الممارسات الفعالة لزيادة حدة المنافسة بين الموظفين مما ينعكس إيجابيا على الأداء، لذا تحرص المؤسسات على اختلاف أنواعها على تبني نظام عادل للمكافآت والحوافز بهدف تحسين الأداء الإنتاجية والاحتفاظ بمستوى عال من المنافسة. فالإنسان في تقدمه ضمن عمله، ولمواصله العطاء وزيادة مستواه ورفع كفاءة إنتاجه كما ونوعا بجانب التدريب واكتساب الخبرة، يحتاج إلى حوافز العمل والتي تتمثل في الكسب المادي أو المعنوي والذي يتمثل في التقدير، أو كلاهما معا بهدف حفز الموظف ودفعه لزيادة إنتاجه كما ونوعا ولإشباع حاجاته. وقد لا تخلو مؤسسة أو منظمة من وجود نظام أو برنامج محدد ومدروس للحوافز وذلك ليساعد الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم للعمل مما ينعكس بشكل إيجابي على تفعيل دور المنظمة داخل المجتمع، وبالتالي تكون قادرة على تحقيق أهدافها (الخوالدة، 2020).

واهتم الإسلام بقضية المكافآت والأجور والحوافز والتعويضات على الأفعال سواء في الدنيا أو في الآخرة؛ فهي تشجع الأداء المتميز، ولها تداعيات عميقة الأثر في النفس البشرية، وتشعره بأنه إنسان له مكانته وأنه مقدر في عمله، فنجد أن الإسلام اهتم بالعمل وأوضح أهميته بالنسبة للإنسان وقدر العمل كالعبادة، فهناك الكثير من الدلائل القرآنية التي تحث على العمل وأهميته وكذلك التحفيز على العمل وجزائه عند الله سبحانه وتعالى في (سورة النجم: 41، 40، 39) ﴿وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنْ سَعِيهِ سَوْفَ يُرَىٰ ﴿٤١﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ﴿٤٠﴾﴾ وقوله سبحانه وتعالى في سورة الزمر ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَنْذَرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٥٨﴾﴾ وقوله تعالى في سورة الرحمن ﴿هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ ﴿٥٨﴾﴾ والقيادة الإسلامية تحتم على القائد أن يتعامل مع الآخرين بالعدل والإنصاف والأمانة، دون النظر إلى أجناسهم أو ألوانهم أو أصولهم في الأجور والحوافز؛ قال سبحانه وتعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ﴿٥٨﴾﴾ (النساء: 58). نجد أن كل تلك الآيات تحث على أهمية العمل والأجر والثواب، أو الجزاء المنتظر من هذا العمل، ويعتبر هذا تشجيعا على القيام بالعمل بمستوى عال من الأداء والتميز.

من خلال استبانة صممت وطورت لهذه الغاية، تم توزيعها على أفراد العينة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحليل بيانات الاستبانة واختبار صحة فرضياتها فقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن تصورات أفراد عينة الدراسة لأبعاد موضوعية نظام تقييم الأداء ومستوى الثقة التنظيمية في المديرية التي أجريت عليها الدراسة كانت متوسطة بشكل عام. و أيضاً وجود أثر لأبعاد موضوعية نظام تقييم الأداء مجتمعة ومنفردة في الثقة التنظيمية. وأوصت الدراسة بزيادة اهتمام القائمين على وضع معايير تقييم الأداء بمعايير التقييم وبخاصة المعايير الشخصية، والتأكيد على استخدام سجلات تقييم الأداء بكفاءة لما لها من دور في تحقيق رضى المعلمين عن عملية التقييم، وزيادة دافعيتهم نحو العمل، ورفع مستوى أدائهم، كما أنها تساعد على اكتشاف نقاط الضعف والقوة الموجودة لديهم وتعزز من ثقتهم بمنظمتهم.

ثانياً : الدراسات الأجنبية

دراسة Abdul Hamid Chowdhury, Nazamul Hoque & (2019) بعنوان: إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي. Human Resource Management from Islamic Perspective

هدفت الدراسة إلى التركيز على مفهوم إدارة الموارد البشرية، وتطوير وظائف إدارة الموارد البشرية من المنظور الإسلامي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي النظري للتعرف على التطور في إدارة الموارد البشرية الإسلامية والقضايا الإسلامية ذات الصلة استناداً على الأدبيات المنشورة المتاحة، والمقالات البحثية، والمجلات في هذا المجال. توصلت الدراسة إلى أنه (1) قد يكون هناك ثماني وظائف رئيسية لإدارة الموارد البشرية الإسلامية مثل تخطيط الموارد البشرية والتوظيف والاختيار والتوجيه وتقييم الأداء والتدريب والتطوير والتعويضات والمزايا والتطوير الوظيفي، وفي حال تطبيقها فمن المتوقع أن تعود بالفوائد الكثيرة على المؤسسة والموظفين على حد سواء، (3) ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة أن يكون لها تأثير كبير على الثقة بين الزملاء والمدير المباشر والمنظمة ككل ويحسن من الأداء التنظيمي. ويمكن أن تكون إدارة الموارد البشرية أداة استراتيجية مهمة للمنظمات فقط عندما يتم أداء جميع وظائف إدارة الموارد البشرية بشكل صحيح ووفقاً للقرآن والسنة، (3) عدم وجود إرشادات إسلامية كافية فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية هو أحد القيود الرئيسية على طريقة ممارسة إدارة الموارد البشرية الإسلامية في العالم العربي والإسلامي.

دراسة Zienab I. Balla, Rosima Alias, Abdul Aziz (2016) بعنوان: (Mat Isa , Omar S. Zaroog , Yousif Osman, 2016)

Impact of Islamic Value as Strength of Human Resources Management Practice on the Organization Commitment; Conceptual Framework لممارسة إدارة الموارد البشرية على التزام المنظمة: إطار مفاهيمي هدفت الدراسة إلى التركيز على تطبيق ممارسات إدارة الموارد

(: ١٥٢)، إن من العدل تقويم الموظفين بشكل موضوعي نظامي، لا على أساس مصلحي وعلى جميع الموارد البشرية في المؤسسة بمختلف المستويات الإدارية.

4. الاستمرارية، وهو ما يتميز به نظام التقييم الإسلامي في أنه تقويم مستمر طيلة أيام العمل، ولا يترك الموظف حتى نهاية السنة ليتفاجأ بأخطائه التي لا يمكن أن يتفادها مما يوقعه بمشكلة قد تؤدي به إلى تركه للعمل أو فصله، وفي ذلك قوله تعالى ﴿ يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ لِمَ تَحْرَمُ مَا أَحَلَّ اللَّهُ لَكَ تَبْتَغِي مَرْضَاتَ أَزْوَاجِكَ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴾ (التحریم: 1)

5. التقويم الصحبة، يتميز نظام التقويم في الإسلام عن غيره من الأنظمة الوضعية بتقييم الموظف لزميلة في العمل عن طريق التناصح والتوجيه والإرشاد، وأهم وسيلة في تحقيق ذلك هو الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، يقول تعالى في منزل كتابه الكريم ﴿ وَلَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَ يَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴾ (آل عمران: 104)، كما دعا رسول الله صلى الله عليه وسلم المسلم إلى محاربة المنكر على قدر الاستطاعة في قوله عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول (من رأى منكم منكراً فليغيره بيده، فإن لم يستطع فبلسانه، فإن لم يستطع فبقلبه، وذلك أضعف الإيمان) رواه مسلم. فهذا التقويم يلقي قبولا وتجاوبا كبيرا في نفوس الأفراد حين يكون مبنياً على المحبة والصدق والأمانة والثقة في النصيح، لأن الفرد يقبل من زميله أو صديقه ما لا يقبله من غيره، كما قد يكون زميل العمل على اطلاع قبل الإدارة بتفاصيل العمل، ويمكنه تصحيح الاعوجاج بسرعة تمنع من وقوع الخطأ وتضخمه.

3. الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات العربية :

دراسة (دراوشه، 2017) والمعنونة "العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس". هدفت الدراسة إلى الكشف عن تقدير درجة ممارسة العدالة التنظيمية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (378) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، وللتحقق من أهداف الدراسة تم بناء استبانة مكونة من (32) فقرة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مستوى العدالة التنظيمية جاء بدرجة متوسطة، بينما جاء مستوى الثقة التنظيمية بدرجة مرتفعة. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية.

دراسة (المعشر والطراونه، 2012): أثر موضوعية نظام تقييم الأداء في الثقة التنظيمية «دراسة تطبيقية على المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك في الأردن». هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر موضوعية نظام تقييم الأداء في الثقة التنظيمية لدى المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك في الأردن. أجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (665) معلماً ومعلمة، وقد تم جمع معلومات

التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة ممارسات الموارد البشرية من منظور إسلامي، من حيث هدف البحث، تبين أن ثلاثة منها تناولت للموضوع من جانبه النظري وتقديم إطار مفاهيمي كدراسة (Fara-hat Naz Rahman, 2015)، ودراسة (Abdul Hamid Chowdhury et al., 2019)، ودراسة (Zienab I. Balla et al., 2016).

ولكن الدراسة الحالية اتفقت معها في النتائج والأبعاد. واتفقت كلياً مع دراسة (Nik Mutasim Nik Ab. Rahman et al., 2013) في المنهج والأداة. واتفقت أيضاً مع دراسة (المعشر والطراونه، 2012)، ودراسة (دراوشة، 2016) في المتغير التابع. ومن الناحية المكانية، فقد أجريت الدراسة الحالية في الأردن، واتفقت في ذلك مع دراسة (المعشر والطراونه، 2012)، ودراسة (دراوشة، 2016)، واختلفت مع بقية الدراسات الأخرى، كدراسة (Farahat Naz Rahman, 2015) التي أجريت في باكستان، ودراسة (Nik Ab. Rahman et al., 2013) التي أجريت في بتغلاش، ودراسة (Abdul Hamid Chowdhury et al., 2019) التي أجريت في الهند، ودراسة (Zienab I. Balla et al., 2016) التي أجريت في ماليزيا. واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في:

وضع الاسس النظرية ومعرفة المراجع والمصادر ومحركات البحث (الإنترنت)، معرفة توجهات تلك الدراسات حول المتغيرات المبحوثة، الاستفادة من نتائجها وتوصياتها عند مناقشة نتائج الدراسات الحالية وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لأثر ممارسات الموارد البشرية من منظور إسلامي في تعزيز الثقة التنظيمية، كدراسة ميدانية، حيث حقيقة لم يجد الباحث دراسة عربية تناولت الموضوع (على حد علم الباحث، وكانت معظم الدراسات في العالم الإسلامي).

4.1. إجراءات الدراسة

4.1.1. المنهجية

استخدم المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لطبيعة الدراسة وظروفها، والذي يهدف إلى جمع مواصفات دقيقة علمية للظاهرة قيد الدراسة في وضعها الحالي باستخدام فرضيات مبدئية، وإلى دراسة العلاقات الموجودة بين الظواهر المختلفة (منصور، علي والأحمد، أمل، والشماش، عيسى، 2011). واستخدم هذا المنهج ليشتمل على الجانبين النظري والعملي، فاستعرض من خلال الأدبيات والدراسات السابقة مفهوم إدارة الموارد البشرية بمفهومها التقليدي، وأيضاً من منظور إسلامي، وتم استخلاص الأبعاد الرئيسية لممارسات إدارة الموارد البشرية، وكونت تلك المرجعيات الأسس النظرية للجانب الميداني لهذه الدراسة، إذ يصف ميداننا معيناً وجمع أوصافاً مفصلة عنه، وتنفيذ تطبيقات عملية لنتائج الدراسة الميدانية، وأيضاً في الجانب الميداني، استقصيت آراء أفراد عينة الدراسة من موظفي خمسة فروع من البنك الإسلامي الأردني في منطقة عمان الغربية حول أثر ممارسات الموارد البشرية من منظور إسلامي في تعزيز ثقة الموظفين في المصرف من خلال استبانة وجهت إليهم، وكون ذلك الإطار العملي للدراسة.

البشرية الإسلامية في المنظمات لتعزيز المعرفة والأداء والثقة والالتزام والولاء للموظفين للعمل بسلاسة مع مشرفيهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي النظري. وتوصلت الدراسة إلى أن:

1. هذه الممارسات تساعد الإدارة على تحسين أداء الموظفين وثقتهم بالمنظمة والالتزام بإقامة ارتباط طويل الأمد معها.
 2. تطبيق هذه الممارسات يؤثر بشكل كبير على النتائج التنظيمية على مستوى الموظفين والمنظمة ككل في تحقيق أهدافهم من خلالها كالتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وتقييم الأداء.
 3. خرجت الدراسة بإطار لتأثير القيم الإسلامية كقوة لممارسة إدارة الموارد البشرية على التزام المنظمة وتعزيز ثقة العاملين بها.
- ودراسة (Farahat Naz Rahman, 2015)

Islamic Approaches to Human Resource Management
in Organizations
المنظمات

هدفت الدراسة إلى توضيح واستكشاف المنهجيات والممارسات الإسلامية لإدارة الموارد البشرية (على أساس القرآن والسنة)، باستخدام المنهج الكمي، تم تحديد التوظيف والاختيار، الإرشاد والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات والأجور، السلوك الإداري (صاحب العمل والموظف)، وعلاقات الموظفين كمجالات ممارسات الموارد البشرية لمعرفة ما هو النهج الإسلامي في هذا الصدد. كشفت الدراسة أن:

1. قضية التوظيف والاختيار والتعويضات والأجور وتكافؤ الفرص تقود جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية.
2. الإدارة في البلدان الإسلامية بما فيها باكستان تتأثر بشكل كبير بالتقاليد الغربية أو غير الإسلامية والقيم الثقافية وكذلك معايير الدول المختلفة بدلاً من المبادئ الإسلامية القائمة على القرآن والسنة.

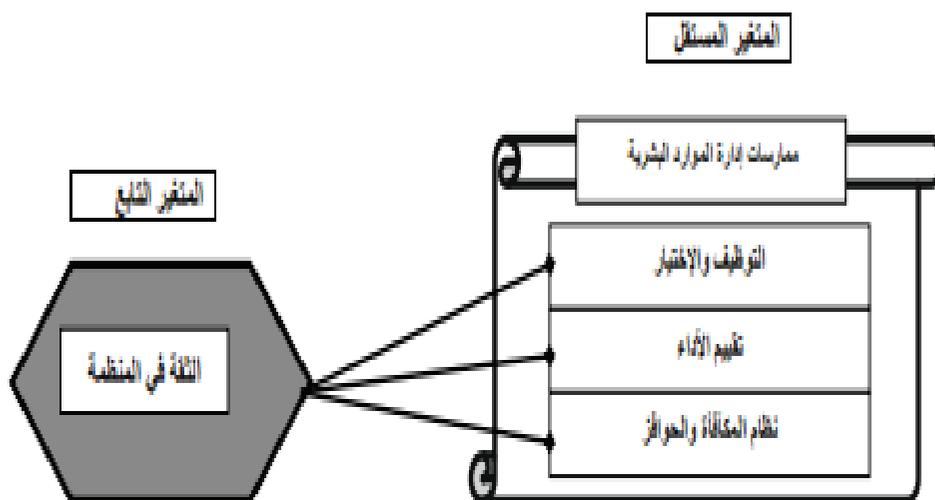
ودراسة (Nik Mutasim Nik Ab. Rahman , Mohamad Adnan Alias , Sharmin Shahid , Mohamad Abdul Hamid, Syed Shah Alam. (2013).

Relationship between Islamic Human Resource Management (IHRM) practices and trust: An empirical study.

العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية والثقة: دراسة تجريبية التي هدفت إلى استكشاف وفحص الأطر النظرية لممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية والثقة في المنظمة والتحقق في مدى إلهام ممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية وإحياء ثقة الموظفين في المنظمة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من خلال استبانة من عينة تكونت من 236 موظفاً في البنوك الإسلامية في بتغلاش. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن معرفة وفهم وممارسات المبادئ الإسلامية والتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير ونظام المكافأة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالثقة التنظيمية، بينما كان لتقييم الأداء علاقة ضئيلة بها.

4.2. أنموذج الدراسة والفرضيات

بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة، تم تصميم الإطار المفاهيمي للدراسة (شكل 1). تفترض الدراسة أن ممارسات الموارد البشرية (التوظيف والاختيار، وتقييم الأداء، ونظام المكافآت والحوافز) وفقاً للشريعة الإسلامية تعزز ثقة العاملين في المنظمة.



شكل 1: أنموذج البحث

المصدر: إعداد الباحث

(sim,2013)، صمم الباحث أداة الدراسة (الاستبانة) بهدف الكشف عن دور ممارسات الموارد البشرية (التوظيف والاختيار، وتقييم الأداء، ونظام المكافآت والحوافز) من منظور إسلامي في تعزيز ثقة الموظفين في المصرف. تم بناء فقرات الأداة وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، ولا أوافق بشدة) وتمثل وجهات نظرهم في دور التوظيف والاختيار، وتقييم الأداء، ونظام المكافآت والحوافز من منظور إسلامي في تعزيز ثقتهم في المصرف. تكونت الأداة بصورتها النهائية من 17 فقرة توزعت على النحو التالي، فقرات المتغير المستقل ممثلة بالمجالات الآتية: الأول: التوظيف والاختيار، وتم قياسه بـ 4 فقرات، الثاني: تقييم الأداء، وتم قياسه بـ 6 فقرات، الثالث: نظام المكافآت والحوافز، وتم قياسه بـ 4 فقرات، وفقرات المتغير التابع الثقة في المنظمة، وتم قياسه بـ 3 فقرات.

4.6. صدق أداة الدراسة

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة بصورتها الأولية، تم عرضها على 4 محكمين من الأساتذة والخبراء في الجامعات الأردنية ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الموارد البشرية والشريعة الإسلامية وإدارة الأعمال، فقد طلب منهم تحكيم الاستبانة من إضافة أو تعديل أو حذف الفقرة/ الفقرات والتأكد من مدى توافق كل عبارة من عباراتها مع البعد الذي تنتمي إليه. وبعد إعادتها من المحكمين، قام الباحثان بدراسة توصياتهم ومقترحاتهم وتعديلاتهم وتصويبها، إذ أسفر هذا الإجراء على نسبة اتفاق بلغت (81%) منهم على فقرات الأداة.

4.3. فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: (H01) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha 0.05$) لممارسة التوظيف والاختيار من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في المصرف.

الفرضية الثانية: (H02): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لممارسة تقييم الأداء من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في المصرف.

الفرضية الثالثة: (H03): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لممارسة المكافآت والحوافز من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين بالمصرف.

4.4. مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي الطبقة الوسطى والدنيا في خمسة فروع للبنك الإسلامي الأردني في عمان الغربية والبالغ عددهم (150) موظفاً وموظفة، وتكونت عينة الدراسة من (108) موظفين وموظفات اعتماداً على جداول (سيكران وبوجيه 2014)، لتحديد حجم العينة من مجتمع معين (Sekaran & Bou-gie, 2014).

4.5. أداة الدراسة:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة في مجال ممارسات الموارد البشرية بمنظورها التقليدي والإسلامي والثقة التنظيمية مثل دراسة (دراوشة، 2017)، (المعشر والطراونة 2012)، (Nik Muta-)، (Abdul Hamid Chowdhury et al., 2019).

4.7. ثبات أداة الدراسة

يُجاد معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا - Cronbach α) للاستبانة. الجدول (1) يوضح ذلك .

جدول (1)

قيم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا		
الأبعاد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ α
التوظيف والاختيار	4	0.812
تقييم الأداء	6	0.825
نظام المكافآت والحوافز	4	0.772
الثقة في المنظمة	3	0.851
الدرجة الكلية	17	

يتبين من الجدول (1)، أن قيم ممارسات الموارد البشرية قد تجاوزت الحد المقبول كمياري لقبول الثبات (0.70) مما يشير إلى أن أداة البحث تتمتع بمعامل ثبات مقبول إحصائياً، ويمكن الوثوق بثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الأداة لدى تطبيقها.

عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: اختبار الفرضيات

لاختبار الفرضيات تم استخدام تحليل الانحدار لبيان مدى

وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع .

الفرضية الأولى: (H01) "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لممارسة التوظيف والاختيار وفقاً للشريعة الإسلامية في تعزيز ثقة العاملين في المصرف". لا اختبار هذه الفرضية، تم اختبار الانحدار لبيان مدى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتوظيف والاختيار على ثقة العاملين في المصرف .

يشير الجدول (2)، أن قيمة معامل الارتباط بين التوظيف والاختيار والثقة في المصرف بلغت ($R = 0.821$)، وهذا يدل على قوة العلاقة بين المتغيرين. وتشير هذه النتائج إلى أن البنك الإسلامي الأردني يجذب ويحتفظ بالموظفين ذوي المهارات والقدرات العالية. وايضاً ($R^2 = 0.674$) (معامل التفسير): أي أن التوظيف والاختيار كممارسة لإدارة الموارد البشرية يفسر 67.4% من الثقة في المصرف، وبعبارة أخرى 67.4% من الثقة في المصرف تعزى إلى توظيف واختيار الموارد البشرية. ويتضح من الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي وفقاً للمتغير التوظيف والاختيار، إذ بلغت قيمة الدلالة الإحصائية:

[Sig.F = 0.000, Sig.t = 0.007] وهي أقل من (0.05)، لذا تم رفض الفرضية الصفرية الأولى وقبول البديلة، أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لممارسة التوظيف والاختيار من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في المصرف.

جدول (2)

نتائج تحليل الانحدار بين التوظيف والاختيار والثقة في المصرف

H01	التوظيف والاختيار	R	R ²	F	D.F	Sig. F	الثقة	B	Std. error	T	Sig. t
		0.821	0.647	177.47	1	*0.000		0.228	0.085	13.396	*0.007

*مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$

وبعبارة أخرى 63.8% من الثقة في المصرف تعزى إلى تقييم أداء الموارد البشرية. أيضاً يتضح من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي

وفقاً للمتغير تقييم الأداء، إذ بلغت قيمة الدلالة الإحصائية: [Sig.F = 0.000, Sig.t = 0.002] وهي أقل من (0.05)، لذا تم رفض الفرضية الصفرية الأولى وقبول البديلة؛ أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لممارسة تقييم الأداء من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في المصرف .

جدول (3)

نتائج تحليل الانحدار بين تقييم الأداء والثقة في المصرف

H02	تقييم الأداء	R	R ²	F	D.F	Sig F	الثقة	B	Std.error	T	Sig t
		0.799	0.638	152.611	1	0.000*		0.597	0.048	13.391	*0.002

*مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$

الفرضية الثالثة: (H03) "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) α لممارسة المكافآت والحوافز من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في المصرف".

جدول(4)

نتائج تحليل الانحدار بين المكافآت والحوافز والثقة في المصرف

	المكافآت والحوافز	R	R ²	F	D.F	Sig F	B	Std. error	T	Sig t
H03		0.815	0.664	172.277	0.000	0.000×	الثقة 0.241	0.051	12.161	*0.000

*مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$

التنظيمية ركيزة أساسية لتسيير الأعمال، ورفع سوية الأداء، ومع ذلك لن تتحقق الثقة دون القيام بجميع وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي. فوظائف الموارد البشرية حيوية لكل من ممارسات إدارة الموارد البشرية الإسلامية وغير الإسلامية، لأن الإسلام للبشرية جمعاء وليس للمسلمين فقط، إذ تدرج هذه الممارسات ضمن المعاملة والقيم بين الناس في كل مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. ومن خلال التحليل الإحصائي للبيانات توصلت الدراسة إلى النتائج الرئيسية الآتية:

● يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة التوظيف والاختيار من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في البنك الإسلامي الأردني.»

● يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة نظام المكافآت والحوافز من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في البنك الإسلامي الأردني .

● أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة تقييم الأداء من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في البنك الإسلامي الأردني .

التوصيات

في ضوء الاستنتاجات السابقة لا بد من الوصول إلى عدد من التوصيات المهمة التي قد تساعد في تعزيز ثقة الموظفين بالمصرف :

1. المزيد من الشفافية في عملية التوظيف والاختيار للموظفين الحاليين والمحتملين .

2. تطبيق نظام حوافز ومكافآت أكثر إنصافاً يوفر للموظفين المزايا التي يحتاجونها بخلاف تلك الأساسية، مثل الرعاية الصحية والأجور الإضافية وغير ذلك من المزايا غير النقدية.

3. تنفيذ نظام تقييم أكثر إنصافاً وصدقاً يتطلب توقعات حقيقية من مخرجات الموظفين.

4. تطبيق نظام ترويجي شفاف ومعقول يقوم بتوزيع الرواتب بشكل عادل ووفقاً لمستوى الخبرة والمهارة والمستوى التعليمي للموظفين.

وفي ختام الدراسة، وعلى أساس أن البحوث والدراسات العلمية الصحيحة هي أن تقدم مقترحات مستقبلية لتكملة المشوار العلمي، فقد ارتأى أن يقوم الباحثون بدراسة الموضوعات الآتية:

1. في حين أن الدراسة الحالية اقتصرت فقط على وجهة نظر الموظفين من المستوى المتوسط والمنخفض، فمن المستحسن

ويشير الجدول 4، أن قيمة معامل الارتباط بين المكافآت والحوافز والثقة في المصرف بلغت (R = 0.815)، مما يعني أن هناك علاقة قوية إيجابية بين ممارسة نظام المكافآت والحوافز والثقة في المصرف. ويشير ذلك إلى أن موظفي البنك الإسلامي الأردني راضون عن نظم المكافآت والحوافز الذي يتبعها المصرف وتعزز ثقتهم به. وأيضاً (R² = 0.664) (معامل التفسير) أي أن نظم المكافآت والحوافز كممارسة لإدارة الموارد البشرية يفسر 66.4% من الثقة في المصرف، وبعبارة أخرى 66.4% من الثقة في المصرف تعزى إلى نظم ومكافآت الموارد البشرية. ويتضح من الجدول أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي وفقاً للمتغير المكافآت والحوافز، إذ بلغت قيمة الدلالة الإحصائية: [Sig.F = 0.000, Sig.t] وهي أقل من (0.05)، لذا تم رفض الفرضية الصفرية الأولى وقبول البديلة: أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) α لممارسة نظام المكافآت والحوافز من منظور إسلامي في تعزيز ثقة العاملين في المصرف.

ركزت الدراسة على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي على الثقة التنظيمية في البنك الإسلامي الأردني، تم اختيار ما مجموعه 108 موظفين من بعض فروع البنك الإسلامي الأردني في مدينة عمان الغربية. توضح النتائج أن ممارسات (التوظيف والاختيار، ونظام المكافآت والحوافز، وتقييم الأداء، على التوالي) وفقاً للمبادئ الإسلامية ترتبط بشكل إيجابي قوي بثقة الموظف في المصرف. تلك النتائج تدعم فرضيات الدراسة وتتوافق مع الأدبيات (المعشر والطراونة، 2012)، (دراوشه، 2016)، وكذلك دراسة (Nik Ab. Rahman, et al., 2013)

ويشير هذا إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية سواء أكانت تقليدية، أم من منظور إسلامي، فإنها تؤدي دوراً رئيسياً في تعزيز ثقة الموظفين في المؤسسة بصرف النظر عن نشاطها .

وعلى الرغم من أن وظائف إدارة الموارد البشرية من منظور إسلامي تبدو مشابهة لإدارة الموارد البشرية الغربية من وجهة النظر العملية، ولكن، توجد اختلافات مهمة من حيث المحتوى والفلسفة والروح، لأن جميع المتطلبات في وظائف إدارة الموارد البشرية الإسلامية مبنية على القرآن والسنة. وبالتالي، ستساعد هذه الدراسة أصحاب العمل والمديرين والموظفين الذين يرغبون في إدارة حياتهم الإدارية والمهنية وفقاً لتوجيهات القرآن والسنة لتعزيز ثقة العاملين لديهم وبالتالي تحسين الأداء التنظيمي، وتحقيق الربح والفوز بالدنيا والآخرة. من جهة أخرى، تمثل الثقة

البشرية في الإبداع التنظيمي كم يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد (6)، عدد (4)، ص 45.

- العزب، محمد حسين، والعزبي فرج شليويح (2013). أثر وظائف الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي. دراسة تطبيقية على مصلحة الجمارك السعودية. مجلة مؤتم للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (28)، عدد (4)، ص: 117 - 118.

- القصير، عبد المحسن. (2014). ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم للصلاحيات الإدارية الممنوحة وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين والمديرين ووكلائهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية - جامعة أم القرى: السعودية.

- المعشر، زياد يوسف، والطراونة، مجدولين عصري. (2012). أثر موضوعية نظام تقييم الأداء في الثقة التنظيمية "دراسة تطبيقية على المعلمين والمعلمات في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك في الأردن". المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 8، العدد 4.

- المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح، والعنقري عبدالعزيز سلطان. (2018). ادارة الموارد البشرية في الفكر الإسلامي: إدارة الموارد البشرية: ص 56 - 60.

- منصور، علي والأحمد، أمل، والشماش، عيسى. (2011). نماذج البحث في التربية وعلم النفس. دمشق: منشورات جامعة دمشق، مركز التعلّم المفتوح، قسم رياض الأطفال، 2011، ص 413

ثانياً المراجع المترجمة

- Al-Ahmad, Suhail Muhammad Taher. (2012). Human resource development from an Islamic perspective. Al-Aqsa University Journal (Humanities Series) Volume 16, First Issue, pp. 145-169.

- Joodeh, Fares. (2014). The relationship between organizational trust and organizational commitment in Al-Azhar University in Gaza. Journal of the Islamic University for Economic and Administrative Studies 22 (2), 1951-1965.

- Habtoor, Naser, Ayed, Abdullah, and Sumaida, Samira Mansour. (2016). HR practices from an Islamic perspective. Arab Society for Scientific Consultation and Human Development. Education Science Magazine 2016 Volume 17 Issue 54 Part VI, pp. 253-253.

- Hejazy, Nihal Musa (2016). Employment and its relationship to organizational excellence, a field study on non-governmental organizations - the Gaza Strip, MA thesis, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Azhar University, Gaza - Palestine. P. 26

- Husain, Muhammad Ali. (2012). Islam's position on developing human resources. Studies. International Islamic University, Chittagong, Volume 9, pp. 354-345.

- Al - Khawaldeh, Ghadeer Ahmed. (2020). The impact of knowledge management (KM) on the performance of human resource management (HRM) based on the ACHIEVE model in selected banks in Amman - Jordan. International Journal of Business and Management; Volume 15, No. 3, pp. 1--13, published by the Canadian Center for Science and Education.

- Darawsheh, Najwa. (2017). Organizational justice prevailing in Jordanian universities and its relationship to organizational trust from the viewpoint of faculty members. Jordanian Journal of Educational Sciences, Volume 13, No.3, 373 - 383.

- Dora, Abdul-Hadi, and Sabbagh, Zuhair. (2008). Human Resources Management in the Twenty-first Century, first version, Amman: Wael Publishing House, p. 139.

- Dahman, Abdel-Moneim. (2009): Articles in Islamic Management: Islamic principles in performance appraisal,

النظر أيضا في وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في الدراسات المستقبلية.

2. إجراء دراسة مماثلة تتناول ممارسات أخرى لإدارة الموارد البشرية لم تتطرق إليها الدراسة الحالية وتطبيقها في قطاعات أخرى.

المصادر والمراجع:

القرآن الكريم

أولاً المراجع العربية

- الأحمد، سهيل محمد طاهر. (2012). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية) المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص 145 - 169

- جودة، فارس. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي في جامعة الأزهر بغزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية (2)، 195 - 165

- حبتور، ناصر، وعائض، عبد الله، وصميده، سميرة منصور. (2016). ممارسات الموارد البشرية من منظور إسلامي. الجمعية العربية للاستشارات العلمية والتنمية البشرية. مجلة علم التربية 2016 المجلد 17 العدد 54 الجزء السادس ص ص 253 - 253.

- حجازي، نهال موسى (2016). التوظيف وعلاقته بالتميز المؤسسي، دراسة ميدانية على المنظمات الأهلية غير الحكومية - قطاع غزة، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة - فلسطين . ص 26

- حسين، محمد علي. (2012). موقف الإسلام من تنمية الموارد البشرية . دراسات، الجامعة الإسلامية العالمية، شيتاغونغ، المجلد التاسع، ص: 354 - 345

- الخوالدة، غدير أحمد. (2020). أثر إدارة المعرفة (KM) على أداء إدارة الموارد البشرية (HRM) على أساس نموذج ACHIEVE في بنوك مختارة في عمان - الأردن. المجلة الدولية للأعمال والإدارة: المجلد 15، رقم 3، ص 1 - 13، نشرها المركز الكندي للعلوم والتعليم.

- دراوشة، نجوى. (2017). العدالة التنظيمية السائدة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالثقة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 13، عدد 3، 373 - 388

- درة، عبدالهادي، والصبغ، زهير. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، ط(1)، عمان: دار وائل للنشر، ص 139.

- دهمان، عبدالمنعم. (2009): مقالات في الإدارة الإسلامية: المبادئ الإسلامية في تقويم الأداء، مركز أبحاث فقه المعاملات الإسلامية. الجزء الثالث.

- الشروقي، خليفة علي. (2018). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين. بحث مقدم للأكاديمية الملكية للشرطة، كلية تدريب الضباط، قسم الدراسات العليا ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية والأمنية (الدفعة الثانية).

- الصرايرة، أكثم، والغريب رويدة. (2014). أثر وظائف إدارة الموارد

- Organizations. Academy of Islamic Studies, UM.
- Batti R. (2014). *Human Resource Management Challenges Facing Local NGOs*. *Humanities and Social Sciences*, 2(4), 87-95.
 - Chang C; Chen S, & Lan Y. (2013). *Service quality, trust, and patient satisfaction in interpersonal-based medical service encounters*. *BMC Health Services Research*; 13(22):1472-1498.
 - Cook, K.S., Cheshire, C., & Gerbasi, A. (2009). *Power, dependence and social exchange*. Stanford University Press.
 - Dessler, G and Varkkey, B (2009), *Human Resource Management*, 11th Edition, Dorlin Kindersley (India), Pvt. Ltd.
 - Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. New Jersey, USA: Pearson Education.
 - Dirks, K.T., & Ferrin, D.L. (2013). *The Role of Trust in Organizational Settings: Organization Science*. *Journal of the Institute of Management Sciences*, 12, 450-467.
 - Elarabi, H., & Johari, F. (2014). *The Impact of Human Resources Management on the Health Care Quality*. *Asian Journal of Management Sciences and Education*, 3(1).
 - Farahat Naz Rahman. (2015). *Islamic Approaches to Human Resource Management in Organizations*. *London Journal of Research in Management and Business*. Vol. 4 Issue23, 34 – 44.
 - Ferres, N., & Travaglione, T. (2012). *The development and validation of the Workplace Trust Survey (WTS): Combining quantitative and qualitative methodologies*. Paper presented at Development and Validation of the WTS, APROS Mexico.
 - Griffin, R, G (2005). *Management*, 8th Edition, Biztantra, New Delhi.
 - Guest, D. E. (2011). *Human resource management and performance: a review and research agenda*. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(3) 263- 276.
 - Hashim, J. (2009). *Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organizations in Malaysia*. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2, 251-267.
 - Hoppes, C. & Holley, K. (2014) .*Organizational trust in times of challenge: the impact on faculty and administrators*. *Innovative Higher Education* .39 (3): 201- 216.
 - Hunt, M., Lara, T.M., & Hughey, A.W. (2009). *Establishing and maintaining organizational trust in the 21st century*. *Industry of Higher Education*, 23, 71-77.
 - Khan, A. A. and Taher, M. A. (2009). *Human Resource Management and Industrial Relations*, 3rd edition, Abir Publication, Dhaka.
 - Khan, B., Farooq, A., & Hussain, Z. (2010). *Human resource management: an Islamic perspective*. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2, 17-34
 - Koon, V. Y. (2015). *The Impact of Strategic Human Resource Management on Employee Outcomes in Private and Public Limited Companies in Malaysia*, *Journal of human Values*, 21(2).
 - Namazie, P., & Frame, P. (2007). *Developments in human resource management in Iran*. *Int. Journal of Human Resource Management*, 18, 159-171. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190601068573>
 - Nik Ab. Rahman, N.M., Alias, M.A., Shahid, S., Hamid, M.A., Alam, S.S. (2013). *Relationship between Islamic Human Resource Management (IHRM) practices and trust: An empirical study*. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 1105-1123.
 - Pan, F.C. (2015), “*Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel*”, *Tourism Management*, Vol. 46, pp. 84-94.
 - Robbins, S, P and Coulter, M (2008). *Management*, 9th Edition, Pearson Prentice-Hall, India.
 - Islamic Fiqh Research Center. 3rd part.
 - Al-Shrouqi, Khalifa Aliaa . (2018). *The impact of human resource management practices on institutional excellence in the Ministry of Interior in the Kingdom of Bahrain*. Research submitted to the Royal Police Academy, College of Officers Training, and Department of Graduate Studies within the requirements for obtaining a Master's degree in Administrative and Security Sciences (second batch).
 - Al-Sarayrah, Aktham, and Al - Ghareeb Ruwaidah. (2014). *The impact of human resources management functions on organizational creativity, as seen by employees of Jordan Telecom Company*, *Jordanian Journal of Business Administration*, Volume (6), No. (4), p. 45.
 - Al - Azab, Mohamed Hussein, and Al-Anzi Faraj Shliwih. (2013). *The impact of human resources functions on achieving organizational excellence. An applied study on the Saudi Customs Authority*. *Mutah Journal for Research and Studies, Series of Humanities and Social Sciences*, Volume (28), No. (4), pp. 117-118.
 - Al-Qasir, Abdul Mohsen. (2014). *practice of public education schools principals in the Qassim region administrative powers conferred on their relationship with organizational trust from the viewpoint of teachers, administrators and their agents*. *Unpublished Master Thesis*, College of Education - Umm Al-Qura University: Saudi Arabia.
 - Al - Mua>sher, Ziyad Youssef, and Tarawneh, Majdolin Asri . (2012). *The Impact of the Objectivity of the Performance Appraisal System on Organizational Trust : «An Applied Study on Male and Female Teachers in the Education Directorates in the Karak Governorate in Jordan.»* *Jordanian Journal of Business Administration*, Volume 8, No. 4.
 - Al - Mograbi , Abdel Hamid Abdel Fattah, Al-Anqari Abdulaziz Sultan. (2018). *Human Resources Management in Islamic Thought: Human Resources Management: pp. 56-60.*
 - Mansour, Ali , Al-Ahmad , Amal, Al-Shammas, Issa. (2011). *Rasearch approaches in education and psychology*. Damascus: Damascus University Publications, Open Education Center, Kindergarten Department, 2011, p. 413.
- ثالثاً المراجع الأجنبية**
- Abdul Hamid Chowdhury, Nazamul Hoque & Mohammad Masrurul Mawla. (2019). *Human Resource Management from Islamic Perspective* 7:10 , 20 – 36.
 - Ahmad, K. and Sadeq, A.H.M. (2001). “*Islamic ethics in a changing environment for managers*”, in Ahmad, K. and Sadeq, A.H.M. (Eds), *Ethics in Business and Management Islamic and Mainstream Approaches*, Asian Academic Press, Subang Jaya.
 - Alam, S.S., Ahsan, N., & Abdullah, Z. (2015). *The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia*. *International Journal of Business and Management*, 4(6), 65-72.
 - Ali, A. (2013). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Cheltenham, Northampton, MA: Edward Elgar.
 - Annamalai, T., Abdullah, A. & Alazidiyeen, N. (2010). *The mediating effects of perceived organizational support on the relationships between organizational justice, trust and performance appraisal in Malaysian secondary schools*. *European Journal of Social Sciences*, 13(4), 623-632.
 - Armstrong, M. (2009). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London, United Kingdom: Kogan Page.
 - Armstrong, M., & Taylor S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London, United Kingdom: Kogan Page.
 - Azmi, I.A.G. (2008). *Islamic Human Resource Practices and Organizational Performance: A Study on Malaysian Islamic*

- Seidu, A.M. (2006). *Islamic Concept of Employer-Employee Relationships*. Islamic Economics Research Centre. King Abdul Aziz University, Jeddah, Saudi Arabia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). *Research Methods for Business (6th Edition)*. John Wiley & Sons Ltd.
- Shaukat, H., Ashraf, N., & Ghafoor, S. (2015). *Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance*. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 23(2), 329-338.
- Shay S.Tzafirir.The. (2005). *The relationship between trust, HRM practices and firm performance*. *Int.; J. Human Resource Management* 16:9, 1600 – 1622.
- Syed Agil, S.O.b, Jasin, D., & Pa'wan, F. (2007). *Nine Islamic Management Practices and Habits in Islamic History: Lessons for Managers and Leaders*. *Unitar E-Journal*, 3, 42-59.
- Vineburgh, James Hollander. «A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUs.» *PhD (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa, 2010.*
- Wael S. Zaraket, Ali Halawi. (2017). *The effects of HRM practices on organizational performance in Lebanese banks*. *J. Global Business Advancement*, Vol. 10, No. 1, 3 – 27.
- Whitener, E.M. (2012). *The impact of human resource activities on employee trust*. *Human Resource Management Review*, 7, 389-404.
- Whitener, E.M. (2013). *Do “high commitment” human resource practices affect employee commitment? A cross level analysis using hierarchical linear modeling*. *Journal of Management*, 27, 515-535.
- Williams, C.C. (2014). *Trust diffusion: The effect of Interpersonal trust on structure, function, and organizational transparency*. *Business Society*, 44, 357-368.
- Zienab I. Balla, Rosima Alias, Abdul Aziz Mat Isa , Omar S. Zaroog , Yousef Osman.(2016). *Impact of Islamic Value as Strength of Human Resources Management Practice on the Organization Commitment; Conceptual Framework*. *International Review of Management and Marketing*, 6(S8), 306-309

development.

- - Increasing investment in the agricultural sector and strengthening the partnership between the public and private sectors.
- - Easy access to agricultural lands, water and natural resources and markets in all governorates.
- - The ability to find alternatives and solutions to adapt to climate change.
- - The possibility of exploiting the state's lands in some areas and making them available for agricultural investment within easy lease contracts.

References

- Swei, K. M., & Daqqa, M. A. (2014). Investment and Economic Development in Palestine (A Case Study: Tulkarm Governorate). PAK Publishing Group, 71-77.
- (2019). "Agricultural cluster in Qalqilia Development Plan ". Palestine: Ministry of Agriculture.
- Abellanosa, A. L., & Pava, H. M. (1987). Introduction to Crop Science. Central Mindanao University, Musuan: Bukidnon: Publications Office.
- Agricultural Strategy 2011-2013. (n.d.). Palestine: Ministry of Agriculture.
- Altibi, A. (2015). Analyze the role of industrial clusters in promoting the industrial development strategy in Algeria. Algeria.
- Amro, A. (2016). Clustering for Competitiveness in the SME" in Hebron: Structural Equation Modeling (SEM).
- Bosworth, B., & Broun, D. (1996). Connect the Dots: Using Cluster-Based Strategies to Create Urban Employment. Firm Connections, 1-6.
- Comprehensive Agrarian Reform Law of 1988 . (2010, September 2). Retrieved from <http://www.chanrobles.com/legal4agrarianlaw.htm>.
- David, F. (2011). Strategic Management: Concepts and Case. New York: 13th Harlow: Person/Prentic.
- Ishtayeh, M. (2018). Palestine: New developmental perspective. Palestine: PECDAR.
- Litman, T. (2013). Planning Principles and Practices. Retrieved from <https://www.vtpi.org/planning.pdf>
- Ministry of Agriculture Palestine. (n.d.). Retrieved from https://www.moa.pna.ps/bssMulti.aspx?cat_id=14: <https://www.moa.pna.ps>
- Molg. (2010). Cross-Sectoral Strategy for Palestinian Local Government and Administration Secotrs. Ramallah: Palestine.
- Porter, M. (1998). Clusters and the New Economics of Competition. USA: Harvard Business Review.
- Qufi, S. (2017). Clusters as a competitive factor in the sectors of small and medium enterprises, a study of some developing countries.
- Shakya, R. (2007). Formulation of Development Plan: Planning Techniques. Volume19 No2.
- (2014). The National Water and Sanitation Strategy for Palestine. Palestine: State of Palestine.
- Water Authority. (2020). Retrieved from <http://www.pwa.ps/english.aspx>
- What Is Agriculture, Definition of Agriculture. (2019, April 26). Retrieved from <https://www.cropsreview.com/what-is-agriculture.html>

Palestinian Government that plays an effective role in implementing clusters plans, in addition to specialized units in each governorate to implement and monitor the clusters plan.

Fourthly, the Palestinian Government works with the Ministry of Agriculture to bridge the relationship with financiers, especially the European Union, in addition to taking advantage of international agreements and treaties to develop agriculture.

The third dimension: The expected capabilities of the clusters plan.

Firstly, there is limited investment in the agricultural sector, one of the reasons behind it being the existence of the Israeli occupation. However, there is still potential for investment in the future.

Secondly, clusters plans support farmers through cooperation with private sector institutions, farmers' organizations, and individual farmers, who have a major role in the agricultural production chain, as well as providing different business services that farmers need in the production and post-harvest stages.

Thirdly, start-up agricultural institutions play a role in the success of the plans, relying on partnership and integration between the Palestinian Government, the private sector and non-governmental organizations, due to the comparative advantages they share, their long experience that enables them to deal with the variables, and their ability to provide technical services and contribute to the implementation of development project activities, such as land reclamation, agricultural road construction, and water harvesting activities.

Conclusions & Recommendations

The Palestinian, official, and international institutions concerned with achieving sustainable development seek to establish all institutional measures and provide the political, social, and economic environment necessary to transform agriculture into a sustainable activity that provides income and profit that meets all requirements for decent living, and that enables farmers in the governorates to overcome the negative effects

of Israeli practices and distortions, and stick by their lands, and that helps them to develop their agriculture, income, and standard of living.

The development of the agricultural sector in Palestine is an urgent necessity, especially since the agricultural sector has opportunities for agricultural development and the threats facing the agricultural sector in light of the Israeli occupation and its control of all water resources and confiscation of agricultural lands causes a hindrance in the agricultural development process.

The plans for agricultural clusters are the first of their kind adopted by the eighth Palestinian Government and are given as their first priorities in order to enhance the resilience of farmers in their land.

The plan of agricultural clusters was analyzed in the Qalqilila region, and from there, we find that the impact of these plans needs a period ranging between 3- 5 years to be clear because the agricultural sector needs time to study the production of agricultural crops. We also must focus on the importance of fundraising and providing the necessary support to the agricultural sector for the success of the plans in addition to the importance of partnership and integration with the Palestinian Government, the private sector, NGOs, and civil society, and improving the role of women and youth in agriculture and rural development.

Recommendations:

- In light of the study objectives and results, the researcher recommends the following:
- - The need for permanent coordination and partnership between the Palestinian Government, the private sector, NGOs, and civil society in order to unify efforts in businesses.
- - Giving the agricultural sector an advanced priority and providing appropriate budgets and support, whether from the general budget or donor countries and institutions.
- - Activating the role of agricultural institutions, especially those concerned with small farmers, and improving the role of women and youth in agriculture and rural

sector, interviewee 7 answered that the Israeli occupation is the reason behind investment limitation in the agricultural sector, and the rest answered that there is no investment in the agricultural sector.

In question 13, interviewees 1, 2, 3, 8, 9, and 10 answered that there already is support for farmers, and the rest of the interviewees answered that agricultural plans would support farmers.

In question 14, all interviewees answered that there is a role for the start-up agricultural institutions, and there is a partnership with all civil and civil society institutions working in agriculture to implement clusters and private-sector plans.

Findings:

Within the limits of the goals, questions, and sample of the research, and by analyzing the data from the agricultural cluster plans, the researcher arrived at the following:

After analyzing the primary and secondary sources, there is no doubt that the agricultural sector is of great importance to the Palestinian people, so these clusters plans were called “resilience and development”, and that the eighteenth Government’s efforts focus on the agricultural sector, which is considered one of its most important priorities, to induce economic change and development in it, and based on the problem statement of the study, there is a need to know the results of using cluster plans and to compare the current and expected situation after using the clusters plan and its impact on the development of the agricultural sector. Based on the analysis of the study questions, the main focus was on three dimensions related to the research objectives, so the results were as follows:

The first dimension: Expectations of the implementation of the clusters plan in the agricultural sector.

Firstly, there are challenges and risks caused by the policies of the Israeli occupation and the settlers in order to hinder development operations in the agricultural sector, especially during the implementation of clusters plans, and knowing the impact of the strategy of the agricultural

clusters plan at the present time is also a challenge by itself, due to the specificity of the agricultural sector and the need for time to grow crops, which could it 3-5 years, depending on the type of the crop.

Secondly, it is possible to know the extent of the plan’ success, using a number of indicators to measure the outputs, as it can be calculated according to the matrix of the plan’ interventions from those in charge of implementing it in the various governorates. It was noted that the Clusters Plan in Qalqilya Governorate had achieved 30% of its outputs since its approval in July 2019, being the first clusters plan that was approved by the Palestinian Government.

Thirdly, regarding clusters plans in the rest of the governorates, there is difficulty in measuring the extent to which they achieve the outputs, as these plans began to be implemented in December 2019 and February 2020, and work will be undertaken in the coming period on tourism clusters such as Bethlehem and Jericho and industrial clusters such as Hebron and Nablus.

Fourthly, although there is limited investment in the agricultural sector, the clusters plan will create job opportunities in the agricultural and marketing field, with most of them being seasonal, linked to rain and seasonal agricultural products, and the rest being permanent jobs.

The second dimension: The Government’s plan to implement the agricultural clusters plan.

Firstly, the implementation of the clusters plan was only in Qalqilya Governorate, where agricultural roads were built and rehabilitated, agricultural areas were increased, nearly 200 dunums of mountainous lands were reclaimed, 7 km of agricultural roads were built, and close to 70,000 fruit trees and seedlings were planted in all provinces.

Secondly, the amount of irrigation water has not been increased, but activities have been carried out to deliver water to new areas and increase the efficiency of its use. Moreover, the irrigated agricultural area has been increased from the current area which was 120 dunums.

Thirdly, there is a committee formed by the

The tool used to collect information from secondary sources included holding a number of interviews, based on the structure that was approved in the plans of agricultural clusters with people, according to the levels in Table 4. A number of relevant people who manage the implementation of the plan were chosen:

Interviews Results:

The researcher conducted 14 interviews, face to face or over the telephone, and then the research questions were sent by e-mails. As in appendices 3 and 4, 12 of the 14 e-mails were answered.

Interviews were held with officials from the Ministry of Agriculture, officials in different governorates, committees of clusters, and some institutions working in the field of agriculture. The 14 questions were answered according to Appendices 3 and 4. The researcher developed three main dimensions of the questions, *with the first dimension talking about expectations from the implementation of the clusters plan in the agricultural sector and containing 3 questions (1, 2, 3).*

Based on the answers of the interviews for the first question, all the answers were similar, and there are challenges facing agricultural development in the governorates, the most important of which is the occupation and its practices on the Palestinian lands.

In the second question, interviewees 1, 2, 3, and 8 answered that they do not expect the effect of the plan starting to reach the level of the goals before the third year of the plan's execution.

In the third question, interviewees 1, 2, 8, and 11's response was that there is limited funding in terms of investment. As for the rest of the interviewees from 12 interviews, they confirmed that there is no investment in the agricultural sector and that the plan will create job opportunities in the agricultural and marketing field, with most of them being seasonal, linked to rain and seasonal agricultural products, and the rest being permanent jobs.

The second dimension is the study of the Government's plan to implement the agricultural clusters plan, which contained eight questions

(4,5,7,8,9,10,11).

In the fourth question, Interviewees (1, 2, 3, 8) answered that agricultural roads were built and rehabilitated, while the others answered that the information is from the Ministry of Agriculture.

In the fifth question, interviewees 1 and 3 answered that agricultural areas were increased, as nearly 200 dunums of mountainous lands were reclaimed and 7 km of agricultural roads were built. Interviewees 8 and 11 answered that agricultural areas were increased, and interviewees 4, 5, 6, 7, and 12 answered that no agricultural areas had been increased yet.

In the sixth question, interviewees 1 and 2 replied that about 70 thousand fruit trees were planted in all governorates, and the rest of the interviewees confirmed that fruit seedlings were planted.

In the seventh question, interviewees 1, 2, 3, 8, and 11 answered that the amount of irrigation water was not increased, but activities were carried out to deliver water to new areas and increase the efficiency of its use. As for the rest of the interviewees, they confirmed that the quantities of irrigation water were not increased.

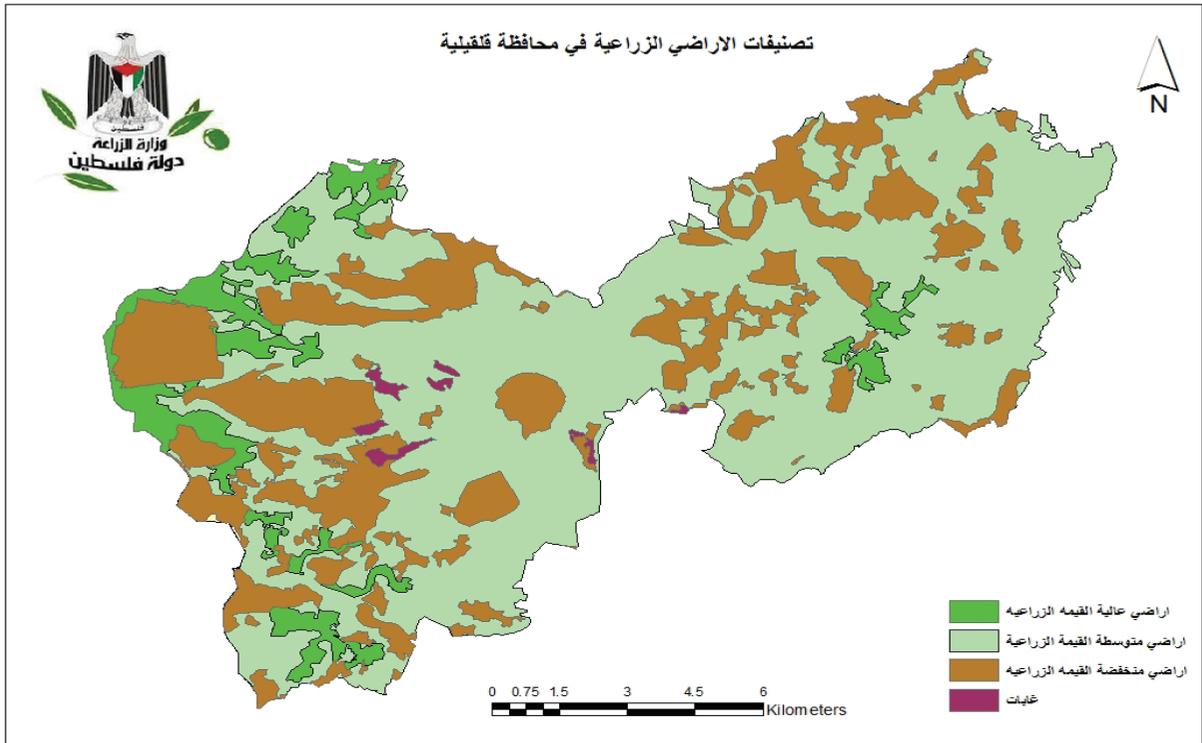
In the eighth question, interviewees 1 and 2 answered that the irrigated agricultural area was increased from the current area by around 120 dunums, and the rest of the interviewees did not have an answer.

Questions 9 and 10 were answered by all interviewees, saying that there is a committee formed by the Palestinian Government that is playing an effective role in implementing clusters plans, in addition to a specialized unit to verify, monitor, and implement the clusters plans in all the governorates.

In question eleven, all interviewees emphasized that international agreements and treaties are being exploited to develop agriculture.

As for the third dimension, containing questions 12, 13, and 14, it talks about the expected capabilities of the clusters plan.

In question 12, interviewees 1 and 2 answered that there is limited investment in the agricultural



Referring to the SWOT, the Palestinian Government developed and focused on a risk plan that was previously mentioned, that can very well threaten the implementation of the plans' activities and is mainly represented in the policies of the Israeli occupation and settlers in obstructing development operations, which are the following things according to the Table3.

Table 4:

Risk Management Plan in the Clusters Development Plan in the Governorates

Description	Risk	Mitigation of risk
Occupation practices	-Seizure and confiscation of agricultural and heavy machinery of the government and contractors during the implementation of construction activities for the project activities -Imposing obtaining prior licenses from the Israeli side in the construction work for activities and the plan, especially in the areas of water and energy -Obstructing the access of individuals, project implementation teams, and contractors to the areas of implementation of the plan activities, especially in the areas named C and next to the settlements.	-We must work to neutralize the potential risks by the Israeli occupation by developing coordination mechanisms and involving the international community in the implementation of project activities, especially the European Union. - An emergency committee led by the governorate works with the security services and the activities implementation team to facilitate implementation procedures.

Description	Risk	Mitigation of risk
Funding Capabilities	The financial situation of the Palestinian implementation of the plan, which must be addressed at the level of the Palestinian Cabinet	Allocating the necessary funds to implement the plan, whether from domestic financing or through mobilizing funding from donor countries.
The necessity of strengthening human and material capabilities	Weak human and material capabilities plan.	Strengthening the capabilities of the work team in the governorates and governmental institutions in the governorates that work to implement the activities of the plan, by providing staff and technicians to supervise the implementation

industrial, agricultural and tourism production (strengthening and establishing industrial cities and creating pioneering and development projects) that relate to the strategic goal of production, productivity, and competitiveness of agriculture in the domestic and international markets and their contribution to local production and overall food security, as 73% of the activities have been accomplished, and 774,400 ILS were spent.

In relation to the third dimension, 75% has been achieved: Strengthening the role of women, youth, and marginalized groups, which relates to the strategic goal of the resilience of farmers and their ability to stick to their land, which has been strengthened. The sub-activity entitled Entrepreneurial Youth, Women, Farmers and Investors involved in agricultural and rural businesses has been implemented with feasibility and sustainability. The spending from external financing was 34,634 NIS.

As for the sixth dimension: The infrastructure sector worked on promoting investment in clean energy, interest in providing clean and sound water sources, and concern with the environment. In relation to the strategic goal: Sustainable management of agricultural natural resources that is adapted to climate changes, which is related to the implementation of sub-activities, which are:

Providing the amount of conventional and unconventional water that is available to farmers, increasing livestock breeders, improving management efficiency, and providing support from associations and active frameworks that bring together farmers and producers. The completion rate was 78% for the amount of 218,200 ILS.

The types of water resources:

**Conventional water resources:
(Water Authority, 2020)**

1. Groundwater Three groundwater basins (Western, Eastern and Northeastern)

represent the groundwater aquifer system in the West Bank. Part of Coastal Aquifer exists in Gaza Strip. GW represents 95% of Palestinian water supply.

2. surface Water (Jordan River, flood Wadis & Dead Sea)

Non-conventional resources

- Reuse of treated wastewater
- Desalination of seawater
- Desalination of brackish groundwater

Table 3

Conventional & Non-Conventional Resources Totals (The National Water and Sanitation Strategy for Palestine, 2014)

Conventional water resources		Non-conventional water resources
Groundwater	Surface Water	Total water resources
0,785 Billion cubic meters	0,052 Billion cubic meters	3,737 Billion cubic meters

Based on the research objectives, and with regard to the analysis of the Government’s plan to implement the agricultural clusters plans, it is possible to implement the agricultural clusters plan within the available capacities, and to support the agricultural sector by donors. Moreover, the Ministry of Agriculture and institutions working in agriculture have signed 7 cooperation agreements.

There are also expectations of finding permanent and temporary opportunities for graduates, as 3 agreements have been signed to support graduates with bee, sheep, cow, and fish breeding projects, in addition to greenhouse, food processing, and fattening sheep projects.

Based on the information provided by officials of the Ministry of Agriculture, it was indicated that the completion rate of the entire plan is 30% of the total plan of agricultural clusters for the time period of September - December 2019.

Appendix 1: SWOT Analysis

Weaknesses	Strengths
<ul style="list-style-type: none"> Lack of irrigation water, urban expansion at the expense of agricultural lands Weak internal market structure and weak marketing mechanisms Weak or absence of applied agricultural research and experimentation Weak infrastructure for staging, packing and cold storage Small agricultural tenure and fragmentation of ownership Weak technical and financial capabilities provided for agricultural extension Weak understanding of cooperative work and its importance to farmers The Wall, the Occupation's Practices, and its Control of the Crossings Inefficient use of water, pesticides, and fertilizers The lack of rangelands and the deterioration of available rangelands The weak legal structure and its effectiveness in dealing with the agricultural legal aspects Poor budget for the agricultural sector <p>A weakness of the agricultural input industry and almost total dependence on imported production inputs</p>	<ul style="list-style-type: none"> Availability of fertile agricultural lands Provides farmers with good agricultural experience High ability of farmers to adopt modernization and renewal in agriculture Availability of formal and informal guidance personnel Provides the basic infrastructure for applied agricultural research and experimentation Availability of agricultural investment financing institutions The diversity of agricultural environments in the governorate The presence of several active agricultural societies Availability of a positive relationship and interaction between partners in the agricultural sector
Threats	Opportunities
<ul style="list-style-type: none"> The Political Climate Occupation procedures Decline in water resources and random individual investment Climate change Low availability of funding from donors and investors 	<ul style="list-style-type: none"> The farmer keeps his land The possibility of expanding irrigated and non-irrigated agriculture Availability of external markets for agricultural products Ease of introducing The government and international institutions are directed to support the agricultural sector

By looking at the information on the budgets of the plans that were put in place by the Palestinian Government, it is apparent that these plans need \$ 195,371,785 to implement them by adding the budgets for agricultural plans in the governorates, according to the Table below. The Government will bridge the financing gap through the development projects for the years 2020, 2021, and 2022 and communicate with potential funders, specifically the European Union, to implement a set of interventions in the plan and in the areas of

land and water. (See Table 2)

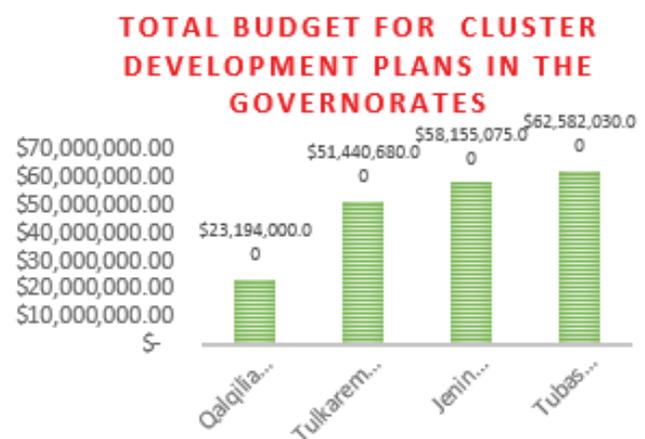
Table 2
Budgets of Cluster Development Plans in Governorates

Name of Governorates	Budget
Qalqilia Governorate	\$ 23,194,000.00
Tulkarem Governorate	\$ 51,440,680.00
Jenin Governorate	\$ 58,155,075.00
Tubas Governorate	\$ 62,582,030.00
Total	\$ 195,371,785.00

We note that budgeting for the Qalqilya plan began in 2019 before the approval of the other plans, and it had the lowest budget.

After holding the interviews, there is an urgent need to work hard with the Palestinian Government in order to provide the necessary funds and coordinate partnerships between the private sector, NGOs, and donors. (See Chart 1)

Chart 1
Budget for Cluster Development Plans



Also, based on the analysis of the clusters plan in the Qalqilya governorate in the period between September to December 2019 (see Appendix 2: Achievements of Qalqilya cluster 2020 Matrix), we worked out strategic goals and several dimensions within the agricultural clusters' timeline. We will analyze the plan, which has some of its goals and dimensions achieved. We worked on the first dimension by encouraging

Empirical Findings

Results of the Study:

The secondary sources: Reports and publications were obtained from the Ministry of Agriculture, and are all the agricultural clusters plans approved by the Palestinian Government, where each was chosen as an agricultural cluster as shown in the following Table.

Table 1
Cluster Development Plans

No.	Name of Plan	Year of Approval
1	An agricultural cluster development plan in Qalqilya Governorate	July 2019
2	An agricultural cluster development plan in Tubas and the northern Jordan Valley	October 2019
3	An agricultural cluster development plan in Tulkarm	December 2019
4	An agricultural cluster development plan in Jenin Governorate	February 2020

After reviewing and analyzing the plans, it can be concluded that they have one shared vision, which is: “The agricultural sector in the governorate achieves excellence, mastery, quality, provides work opportunities, income, and food security for the citizen in a sustainable manner and contributes to driving economic growth in the governorate by investing natural resources, available market opportunities, and knowledge. This will lead to enhancing the resilience of farmers in their lands as a safe way to meet the challenges of the wall and settlement,” and that the foundations of the plans are almost all the same. ***The following are the foundations of all the agricultural clusters plans:***

1. Addressing the effects of destruction and distortions caused by the occupation to gain access to agricultural lands, water, natural resources, and markets.
2. Increasing investment in the agricultural

sector and strengthening the partnership between the public and private sectors.

3. The ability to find alternatives and solutions to adapt to climate change.
4. Activating the role of agricultural institutions, especially those concerned with small farmers, and improving the role of women and youth in agriculture and rural development.
5. Prioritizing the agricultural sector and providing appropriate budgets and support, whether from the general budget or donor countries and institutions.

All plans have been revised, and their strategic objectives for the agricultural sector in general, were reviewed. ***There are four objectives or goals for the period 2017-2022.***

The first goal: The resilience of male and female farmers and their attachment to the land have been strengthened.

The second goal: Sustainable management of agricultural natural resources adapted to climate change.

The third goal: Increasing agricultural production, productivity and competitiveness in domestic and international markets and its contribution to domestic product and overall food security.

Fourth Goal: The access of male and female farmers and male and female entrepreneurs to specific agricultural services in line with the needs of the value chain in the agricultural sector.

The internal factors and external conditions faced by the agricultural sector were evaluated, and a SWOT analysis (see appendix 1) was done in order to preserve the opportunities and strengths of the agricultural sector in the governorate, and overcome weaknesses and turn them into strengths.

interview method for obtaining data information from the research study sample. The majority of questions that will be asked to the research targeted sample are not the exact same questions, or in a particular order, as part of these questions; they will not be discussed with all the interviewees due to the difference in their position in the institutions. This method is considered the most practical for this study in collecting data, as it is easier to achieve accurate information and immediate feedback. Without the interviews, it would have been difficult to obtain important information for this study, as they are one of the better ways to receive clarification and explanation from the parties involved. Lengthy structured personal interviews will be carried out in this study.

Formal invitations will be made and sent for people who will be interviewed, and the researcher will be distributing 14 invitations.

Data Sources:

The secondary sources: Publications and reports from the Ministry of Agriculture's strategy of "Clusters Development" which will be implemented in the west bank.

Primary sources: A semi-structured questions have been prepared to collect data from respondents/interviewees. The interview questions have been prepared relevant to our study goals.

Research Procedures:

The research will be carried out according to the following steps:

- The researcher communicated with the interviewees to inform them of the purpose of the research study, make an appropriate appointment, and coordinate an appropriate meeting place.
- After setting the dates, the researcher asked the interviewees for their oral or written consent to conduct the interviews and audio record them.
- The researcher will prepare questions in advance to interview people from Ministries and the agricultural & cooperative institutions committee of clusters development, so that

the questions are reviewed and practiced.

- The researcher will carry out the interviews and collect data from participants and official documents.
- The researcher will record answers and information in printed form.
- The researcher will send the printed interviews to the participants for revision and possible comments regarding the answers and information they provided.

Discussion of the Results:

The interviews will be analyzed based on the structured or open-ended questions. The interviews will be recorded in text or electronically depending on the person's approval; then, *all the questions will be analyzed as follows:*

- Preparing and organizing the data by printing out the transcripts, gathering the notes, documents, and marking the source or any other information that will help in analyzing the data.
- Reviewing and exploring the data.
- Creating a reference code.
- Reviewing these codes and revising or combining them into themes by identifying similar answers and opinions.
- Presenting the answers in a cohesive manner.

Validity:

The researcher presented the research interview questions to the General Director of Planning and Policy at the Ministry of Agriculture and met on 12/3/2020 for an hour. The researcher also presented them to the General Director of the Palestinian Hydrology Group. After conducting the interviews, the questions were delivered by hand and e-mailed to make the appropriate adjustments according to the Clusters development plans and were answered by e-mail. The notes to the research questions and all the observations were considered.

Additionally, the researcher conducted 14 interviews, face-to-face or over the telephone, and then the research questions were sent by e-mails. As showed in Appendices 3 and 4, 12 of the 14 e-mails were answered.

Structural Equation Modeling Analysis (SEM), Amro (2016) aims first to map the existing cluster in the leather & shoe sector as a tool to improve its competitiveness. Second, the study aimed to identify and determine the factors of competitiveness of the SMEs working in processing the leather & shoe sector in Hebron and determine the factors that need improvements in order to improve the level of competitiveness of these SMEs.

Additionally, the results show a positive and strong relationship between working in a cluster and enhanced competitiveness achieved through this technique. Working in a cluster has been shown to promote productivity, innovation, and competition in a number of ways, e.g., the reduced cost of sharing resources, the critical mass created by having a pool of specialized skills, expertise, and value-added products. The cluster also enhances economic foundations such as a skilled workforce, research, development capacity, and infrastructure, creating assets such as trust, synergy, collaboration, and cooperation, which are all essential for competitiveness and business sustainability.

According to Sweil and Daqqa (2014), the paper's objective is to investigate the reality of economic investment and development in Tulkarm Governorate by: a. Identifying positive factors that encourage investment in the region. b. Identifying the negatives factors that discourage investors from coming to the area. c. Recognizing the stimulating role of the Palestinian Authority to support the economy. d. Putting forth suggestions and recommendations to increase investment in the region.

The researchers recommend that the public and private sectors should work side by side to enhance economic growth and encourage investment through:

Establishing industrial clusters (cluster groupings) and/or sectorial incubators.

This paper shows that engorging economic investment by establishing industrial clusters working with the public and private sector enhances economic growth and encourages investment.

Methodology

Study Approach and Design:

This research used the qualitative method such as the exploratory study, which will be conducted to investigate the current status of the "clusters development" plan, which will provide insight and understanding and will be aimed at measuring data and using data and information available at the Ministry of Agriculture.

The qualitative measures focus on the building and rehabilitation of agricultural roads, increasing the number of new agricultural areas, achieving a surplus of plant production over current production, increasing the amount of irrigation water and agricultural areas, and creating job opportunities.

This research will use the qualitative method, where data will be collected through direct encounters with individuals as face-to-face interviews.

Population and Sampling:

The researcher used the sampling technique. A purposive sample will be used, which is suitable in the case of our study from different ministries and organizations related to agriculture, the water sector and land; the data will be collected from;

- Ministry of Agriculture 2 persons.
- Representative of Governorates in the West bank 5 persons.
- Agricultural & cooperative institutions 5 persons.
- Committee of cluster development that was formed by the Government 2 persons.

The researcher defined sample selection criteria, interviewees from top management and select quota from different ministries, who have experience and are involved, collaborate or develop in this sector. The sample of this research will consist of 14 persons distributed over the selected organizations.

Tools of Data Collection:

The researcher used a semi-structured

to the basic needs of people and address the accumulation of economic and social problems during the progress of the struggle for freedom.

Authors Bosworth and Broun (1996) provided a simple definition of a cluster that is “the geographical concentration of industries which gain advantages through co-location”. Furthermore, the author Porter (1998) defined a broader definition of a cluster, stating that it is the “geographic concentrations of inter-connected companies and institutions in a particular field.”

The Concept of Development:

The term “development” has various meanings to different people and can be explained in different contexts. For example, the development needs of a starving population must be different from those where there is sufficient nutrition Matowanyka, (1991). Development has often been confused with “economic growth as measured solely in terms of annual increases in per-capita income or gross national product, regardless of its distribution and the degree of people’s participation in effective growth” Mahmoud (1991). Seers (1972) asserted that “development means the conditions for realisation of the human personality. Its evaluation must, therefore, take into account three linked criteria: where there has been a reduction in (1) poverty, (2) unemployment, (3) inequality.”

According to Pearson (1992), development involves “An improvement, be it qualitative, quantitative or both - in the use of available resources.” He also asserts that development does not refer to one particular perspective on social, political and economic betterment. Instead, it is a hybrid term for a myriad of strategies adopted for socioeconomic and environmental transformation from current states to desired ones.

Strategic Development Planning:

The author Shakya (2007) defined planning as a proper development path to improve or better the lives of common people. It is an organised process needed to achieve a desired goal in the future or for a specific time range. Moreover, planning has been defined in many ways. Author Mintzberg (1994) defines planning in practice as a

procedure to produce a clear result in the form of an integrated system of decisions. Moreover, the author Litman (2013) states that planning refers to the process of deciding what to do and how to do it.

According to David (2011) the term of strategic planning first originated in the 1950s and was widespread between the mid-1960s and the mid-1970s. After a few decades, strategic planning was vastly believed to be the answer to all problems. The process of strategic planning is widely spread and practiced. Moreover, Strategic planning is referred to for firms or businesses. It could also be used in planning for developing countries. Many countries have used the strategic planning process to enhance the life of their citizens, through an approach called “strategic development planning” Molg (2010).

Palestinian Agricultural Sector Strategy “A Shared Vision”:

Agriculture in Palestine is a major component of the Palestinian national, cultural, economic, and social structure. The Ministry of Agriculture aims to improve agriculture through “A Shared Vision” as it is of high importance to Palestinians.

The arrangement of the Agricultural strategy comes in response to the directives of the Palestinian National Authority (PNA). The PNA decided to prepare a set of sectoral and cross-sectoral strategies as a basic entry point for preparing the general national plan for the years 2011-2013, which was concerned with setting goals and priorities to get rid of the obstacles and effects of the Israeli occupation and working to establish the state.

The vision of the Agricultural sector is “Sustainable agriculture that is feasible and capable of achieving food security and competition, both locally and externally, through the optimal use of resources as part of comprehensive development, and that strengthens the link and sovereignty of the Palestinian people over their land and resources, leading to state building” (Agricultural Strategy 2011-2013).

In his study titled Clustering for Competitiveness in the SME’s in Hebron: A

of using clusters development and compare the current and expected situation for using the clusters plan and its impact on the development of the agricultural sector.

The incentives behind studying the agricultural clusters' plans are the gradual disengagement from the relationship imposed on us by the Israeli occupation, and the strengthening of our national product in order to reduce imports of any agricultural variety from Israel or abroad, and creating job opportunities for the Palestinian citizen and strengthening the national economy.

Research Objectives:

Study the current status and future expectations of the Palestinian agricultural clusters plan and its impact on this sector

- To study the economic dimension and its impact on the agriculture sector.
- To Study the current status of clusters development in the agricultural sector.
- To study the expectations of clusters development in the Agricultural sector
- To study the fund potentials for the agricultural sector.
- To investigate the governmental plan regarding the agricultural sector.
- To measure the clusters impact on the farmers' income

Scientific Research:

The importance of the study lies in investigating the clusters development plan to achieve economic development in the agricultural sector. Moreover, the scientific importance that the research will contribute to is the cumulative knowledge and the importance of the subject itself.

Research Questions:

- » Have the agricultural areas increased in the current status?
- » Has the amount of plant production been greater than the current production?
- » Has the amount of irrigation water been

increased?

- » Has the irrigated agricultural area been increased from the current area?
- » Is there support for farmers?
- » Has the plan contributed to developing and encouraging investment and creating job opportunities for citizens?

Limitations:

The research study covers the Palestinian Government's strategy towards clusters development for the year 2019, and the geographical areas in the West Bank, the plan of agricultural clusters in the Qalqilya, Jenin, Tulkarm, Tubas, and Jericho areas.

Literature Review

Theoretical Framework:

The Palestinian agriculture sector is characterized by its diversity in terms of agricultural production. It benefits from the climatic variations in Palestine, as well as opportunities for expanding irrigated and export cash crops on the one hand, and its ability to keep abreast of agricultural technological development as a result of favorable agricultural patterns on the one hand. These characteristics reflect the agricultural sector's ability to rapidly develop and effectively contribute to employment, as well as economic growth and development.

The Concept of Cluster Development:

According to Shtayyeh (2018) in his book entitled "Palestine a New Development Perspective", clusters development could be defined as "Palestinian geography and its economy, institution, education and other activity in clusters horizontally and vertically and intertwined with the rest of the other clusters on the basis of competence in one cluster, and cooperation and integration with other clusters"

The aims of clusters development are for the Palestinian National Authority to adopt a new development perspective in Palestine that can address and meet the challenges and respond

إلى أراضيهم ومصادرهم المائية في جميع المحافظات بسهولة ويسر، بالإضافة إلى تشجيع الاستثمار في القطاع الزراعي بين القطاع العام والخاص، وضرورة تأمين تمويل خارجي واستثمارات خارجية لضخ الأموال في هذا القطاع وتحديدًا لدعم خطط التنمية العنقودية. الكلمات المفتاحية: خطة العناقيد، القطاع الزراعي، الاقتصاد الفلسطيني.

Introduction:

The Palestinian people have been suffering since 1948 because the Israeli occupation exploited their natural water and economic resources. By occupying the West Bank and Gaza Strip in 1967 and gaining control over all resources, it led to the destruction of the social and economic structure of the Palestinian society, forcing it to become fully dependent on the economy of the occupation to the point where disintegration is almost impossible.

The agricultural sector is facing many problems caused by the Israeli occupation and its practices, such as the construction of the segregation wall, which lead to the isolation of agricultural lands, destruction of agriculture and infrastructure, and limited natural and environmental sources of water, in addition to soil erosion and low productivity, and the lack of adequate laboratories and equipment causing a weakness in the research infrastructure.

This plan comes within the framework of the 18th government plan to start preparing for the comprehensive economic development program in accordance with the development clusters system, with the aim of contributing to achieving the sustainable competitive advantages of the Palestinian economy in all geographical areas and developing and encouraging investment in all sectors towards complete disengagement from the occupation.

The Palestinian Government launched the "Clusters Development" plan from the Ministry of Agriculture's vision for agricultural development prospects in the West Bank, which is in line with the agricultural sector strategy "Resilience and Sustainable Development 2017-2022" and the National Policy Agenda, which aims to enhance the resilience of citizens on their land and achieve

objectives and excellence, provide opportunities for work, as well as income and food security for the citizen in a sustainable manner, contribute to pushing economic growth by investing natural resources through market opportunities and knowledge that will enhance the resilience of farmers in their lands as a safe way to fight the challenges and enabling the Palestinian economy to rely on domestic production and create a competitive advantage for each province of the Palestinian governorates. ("Agricultural cluster in Qalqilia Development Plan", 2019)

The agricultural sector is the backbone of the Palestinian national economy. The plan is based on all activities and interventions on the basis of strengthening partnership and coordination between various government institutions, the private sector, cooperative societies, farmers, universities, and donors in response to the needs in the selected areas, which will lead to the contribution of all in the implementation of the clusters plan, so that clusters are based on horizontal cooperation and development with other clusters, and vertical development within a single cluster towards a productive sector for the public benefit. (Ishtayeh, 2018)

The plan will contribute to the development and growth of the agricultural sector through the reclamation of agricultural land, which will increase the area of land and the efficiency of production in addition to the construction and rehabilitation of agricultural roads to facilitate access to farmers and serve their lands, and the plan will contribute to increasing the amount of water available for irrigation through the rehabilitation of groundwater wells and through the harvesting of water rain in wells and rainwater collection tanks. (Ministry of Agriculture Palestine, n.d.).

Research Problem:

The current government plan encourages clusters development in the agricultural sector. The problem is that the Palestinian agricultural sector faces many challenges and obstacles due to the Israeli occupation, its daily practice, and the confiscation of its lands, which limited the development of the Palestinian agricultural sector. Moreover, there is a need to know the results

Abstract:

The study aims to assess the current situation and the expected impact of the implementation of the strategy of the Palestinian agricultural clusters plan on the agricultural sector by studying the items of the plan, the current status of what has been accomplished from the outputs, the expected impact on development and the actual capabilities available to implement the ambitious clusters plan.

As for the results of the study, based on the responses of the officials, it is difficult to know the impact of the strategy of the agricultural clusters plan before a period of 3-5 years passes, as studying the production of agricultural crops takes time. Additionally, the plan relies on a number of indicators to measure outputs, which can be calculated according to the matrix of the plan's interventions. Moreover, the success of the plans depends on the partnership and integration with the Palestinian Government, the private sector, NGOs, and civil society, and the relationship with funders, especially the European Union. There is no doubt that there are challenges and risks caused by the Israeli occupation policies and settlers in order to impede development.

The most important recommendations of the study are that the development of the agricultural sector in Palestine is an urgent necessity in order to reach results that achieve the strategic goals of the clusters plans, namely the involvement of entrepreneurial youth, farmers, and investors in agricultural and rural businesses of feasibility and sustainability, the access to agricultural production techniques, varieties, and strains used by farmers and producers to improve them, the addition of new land areas cultivated with strategic, high-value crops and livestock farms with a return, and the easy and convenient access of farmers to their lands and water sources in all governorates, in addition to the encouragement of investment in the agricultural sector between the public and private sectors, and the need to secure external financing and external investments to pump money into this sector, specifically to support

clusters development plans.

Keywords: Clusters Development, Agricultural sector, Palestinian Economy

الملخص:

تهدف الدراسة إلى تقييم الوضع الحالي والأثر المتوقع من تنفيذ استراتيجية خطة العناقيد الزراعية الفلسطينية على القطاع الزراعي، وذلك من خلال دراسة بنود خطة الوضع الراهن لما تم إنجازه من مخرجات والأثر المتوقع على التنمية والإمكانات المتاحة فعلياً لتنفيذ الخطة العنقودية الطموحة.

ولمعرفة نتائج استخدام تطوير الخطط العنقودية بالمحافظات ومقارنة الوضع الحالي والمتوقع لاستخدام استراتيجية خطة العناقيد وأثرها على تنمية القطاع الزراعي تم عقد عشرين مقابلة مع مسؤولين ومنفذين لخطط العناقيد الزراعية ولجان العناقيد الزراعية في المحافظات بالإضافة إلى التعاونيات الزراعية.

أما نتائج الدراسة، بناءً على إجابات المسؤولين، فإن هناك صعوبة لمعرفة أثر استراتيجية خطة العناقيد الزراعية في الوقت الحالي وبحاجة لمدة تتراوح ما بين 3-5 سنوات وذلك لأن القطاع الزراعي بحاجة إلى وقت كاف لمعرفة الإنتاج المتعلق بالمحاصيل الزراعية، واعتمدت الخطة على عدد من المؤشرات لقياس المخرجات فيمكن قياسها حسب مصفوفة تدخلات الخطة، كما أنّ عملية إنجاز الخطط تعتمد أيضاً على الشراكة والتكامل مع الحكومة الفلسطينية والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني، إضافة إلى جسر العلاقة مع الممولين وخاصة الاتحاد الأوروبي، ولا شك أنّ هناك تحديات ومخاطر من سياسات الاحتلال الإسرائيلي والمستوطنين في إعاقة عمليات التنمية.

وأهم التوصيات التي خلصت إليها الدراسة، أنّ تنمية القطاع الزراعي في فلسطين ضرورة ملحة وذلك من أجل الوصول إلى نتائج تحقق الأهداف الاستراتيجية للخطط العنقودية وهي انخراط الشباب الرياديين والنساء والمزارعين و المستثمرين في أعمال زراعية وريفية ذات جدوى واستدامة، والحصول على تقنيات الإنتاج الزراعي والاصناف والسلالات المستخدمة من قبل المزارعين والمنتجين لتحسينها، إضافة مساحات أراض جديدة تزرع بمحاصيل استراتيجية ومحاصيل عالية القيمة ومزارع ثروة حيوانية ذات عائد، وأهمية وصول المزارعين

The Palestinian Agriculture Clusters Strategy: Status and Prospects

استراتيجية التنمية بالعناقيد الزراعية الفلسطينية: الوضع الحالي والمتوقع

Rana H. Haj Yassin

Instructor / Birzeit University/Palestine

Ryassin@birzeit.edu

رنا هاشم حاج ياسين

مدرس / جامعة بيرزيت/ فلسطين

Received: 6/ 7/ 2020, Accepted: 24/ 11/ 2020.

تاريخ الاستلام: 6 / 7 / 2020م، تاريخ القبول: 24 / 11 / 2020م.

DOI: 10.33977/1760-006-015-012

E-ISSN: 2410-3349

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia>

P-ISSN: 2313-7592

Contents

The Palestinian Agriculture Clusters Strategy: Status and Prospects Ms. Rana H. Haj Yassin	1
---	---

mittee for scientific research ethics if there is any, when conducting any experiments on humans or the environment.

5. Obtain a written acknowledgement from the individual/individuals who are referred to in the research, and clarify to them the consequences of listing them in the research. The researcher has also to maintain confidentiality and commit to state the results of his/her research in the form of statistical data analysis to ensure the confidentiality of the participating individuals.

Seven- Intellectual Property Rights:

1. The editorial board confirms its commitment to the intellectual property rights.
2. Researchers also have to commit to the intellectual property rights.
3. The research copyrights and publication are owned by the Journal once the researcher is notified about the approval of the paper. The scientific materials published or approved for publishing in the Journal should not be republished unless a written acknowledgment is obtained by the Deanship of Graduate Studies & Scientific Research.
4. Research papers should not be published or republished unless a written acknowledgement is obtained from the Deanship of Graduate Studies & Scientific Research.
5. The researcher has the right to accredit the research to himself, and to place his name on all the copies, editions and volumes published.
6. The author has the right to request the accreditation of the published papers to himself.

Five- Peer Review & Publication Process:

All research papers are forwarded to a group of experts in the field to review and assess the submitted papers according to the known scientific standards. The paper is accepted after the researcher carries out the modifications requested. Opinions expressed in the research paper solely belong to their authors not the journal. The submitted papers are subject to initial assessment by the editorial board to decide about the eligibility of the research and whether it meets the publication guidelines. The editorial board has the right to decide if the paper is ineligible without providing the researcher with any justification.

The peer review process is implemented as follows:

1. The editorial board reviews the eligibility of the submitted research papers and their compliance with the publication guidelines to decide their eligibility to the peer review process.
2. The eligible research papers are forwarded to two specialized Referees of a similar rank or higher than the researcher. Those Referees are chosen by the editorial board in a confidential approach. They are specialized instructors who work at universities and research centers in Palestine and abroad.
3. Each referee must submit a report indicating the eligibility of the research for publication.
4. In case the results of the two referees were different, the research is forwarded to a third referee to settle the result and consequently his decision is considered definite.
5. The researcher is notified by the result of the editorial board within a period ranging from three to six months starting from the date of submission. Prior to that, the researcher has to carry out the modifications in case there are any.
6. The researcher will receive a copy of the journal in which his/her paper was published, as for researchers from abroad, a copy of the Journal volume will be sent to the liaison university office in Jordan and the researcher in this case will pay the shipping cost from Jordan to his/her place of residency.

Six- Scientific Research Ethics:

The researcher must:

1. Commit to high professional and academic standards during the whole process of conducting research papers, from submitting the research proposal, conducting the research, collecting data, analyzing and discussing the results, and to eventually publishing the paper. All must be conducted with integrity, neutralism and without distortion.
2. Acknowledge the efforts of all those who participated in conducting the research such as colleagues and students and list their names in the list of authors, as well as acknowledging the financial and morale support utilized in conducting the research.
3. Commit to state references soundly, to avoid plagiarism in the research.
4. Commit to avoid conducting research papers that harm humans or environment. The researcher must obtain in advance an approval from the University or the institutions he/she works at, or from a com-

ogy, and the main conclusions. The researcher is also to provide no more than six keywords at the end of the abstract which enable an easy access in the database.

11. The researcher has to indicate if his research is part of a master thesis or a doctoral dissertation as he/she should clarify this in the cover page, possibly inserted in the footnote.
12. The research papers submitted to the Deanship of Graduate Studies & Scientific Research will not be returned to the researchers whether accepted or declined.
13. In case the research does not comply with the publication guidelines, the deanship will send a declining letter to the researcher.
14. Researchers must commit to pay the expenses of the arbitration process, in case of withdrawal during the final evaluation process and publication procedures.
15. The researchers will be notified of the results and final decision of the editorial board within a period ranging from three to six months starting from the date of submitting the research.

Four- Documentation:

1. footnotes should be written at the end of the paper as follows; if the reference is a book, it is cited in the following order, name of the author, title of the book or paper, name of the translator if any or reviser, place of publication, publisher, edition, year of publishing, volume, and page number. If the reference is a journal, it should be cited as follows, author, paper title, journal title, journal volume, date of publication and page number. If the resource or reference is mentioned again then it should be written as follows: name of the author, title of the book/research, page number.
2. References and resources should be arranged at the end of the paper in accordance to the alphabetical order starting with the surname of author, followed by the name of the author, title of the book or paper, place of publishing, edition, year of publication, and volume. The list should not include any reference which is not mentioned in the body of the paper.
 - In case the resource is with no specified edition, the researcher writes (N.A).
 - In case the publishing company is in not available, the researcher writes (N.P).
 - In case there is no author, the researcher writes (N.A).
 - In case the publishing date is missing, the researcher writes (N.D).
3. In case the researcher decides to use APA style for documenting resources in the text, references must be placed immediately after the quote in the following order, surname of the author, year of publication, page number.
4. Opaque terms or expressions are to be explained in footnotes.

Note: for more information about using APA style for documenting please check the following link:

<https://journals.qou.edu/resources/pdf/apa.pdf>

and they will be returned to the researchers for modification to comply with the publication guidelines.

1. Papers are accepted in Arabic and English only, and the language used should be well constructed and sound.
2. Application for publishing the research paper should be submitted through the website of the Journal, on the following link:

<https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia> in Microsoft Word format, taking into consideration the following:

- For papers written in Arabic: Font type should be Simplified Arabic, and the researcher should use bold font size 16 for head titles, bold font size 14 for subtitles, font size 12 for the rest of the text, and font size 11 for tables and diagrams.
- For papers written in English: Font type should be Times New Roman, and the researcher should use bold font size 14 for head titles, bold font size 13 for subtitles, font size 12 for the rest of the text, and font size 11 for tables and diagrams.
- the text should be single-spaced.
- Margins:

For papers written in Arabic and English margins should be set to: 2 cm top, 2.5 cm bottom, 1.5 cm left and right.

3. The paper should not exceed 25 (A4) pages or (7000) words including figures and graphics, tables, endnotes, and references, while annexes are inserted after the list of references, though annexes are not published but rather inserted only for the purpose of arbitration.
4. The research has to be characterized by originality, neutrality, and scientific value.
5. The research should not be published or submitted to be published in other journals, and the researcher has to submit a written acknowledgment that the research has never been published or sent for publication in other journals during the completion of the arbitration process. In addition, the main researcher must acknowledge that he/she had read the publication guidelines and he/she is fully abided by them.
6. The research should not be a chapter or part of an already published book.
7. Neither the research nor part of it should be published elsewhere, unless the researcher obtains a written acknowledgement from the Deanship of Graduate Studies & Scientific Research.
8. The Journal preserves the right to request the researcher to omit, delete, or rephrase any part of his/her paper to suit the publication policy. The Journal has also the right to make any changes on the form/ design of the research.
9. In case the research is written in Arabic, the researcher should include a list of references translated into English, in addition to the original list of the references in Arabic.
10. The research must include two research abstracts, one in Arabic and another in English of (150-200) words. The abstract must underline the objectives of the paper, statement of the problem, methodol-

Publication and Documentation Guidelines

First- Requirements of preparing the research:

The research must include the following:

1. A cover page which should include the title of the research stated in English and Arabic, including the name of researcher/researchers, his/her title, and email.
2. Two abstracts (English and Arabic) around (150-200 word). The abstract should include no more than 6 key words.
3. Graphs and diagrams should be placed within the text, serially numbered, and their titles, comments or remarks should be placed underneath.
4. Tables should be placed within the text, serially numbered and titles should be written above the tables, whereas comments or any remarks should be written underneath the tables.

Second- Submission Guidelines:

1. The Researcher should submit a letter addressing the Head of Editorial Board in which he/she requests his paper to be published in the Journal, specifying the specialization of his/her paper.
2. The researcher should submit a written pledge that the paper has not been published nor submitted for publishing in any other periodical, and that it is not a chapter or a part of a published book.
3. The researcher should submit a short Curriculum Vitae (CV) in which she/he includes full name, workplace, academic rank, specific specialization and contact information (phone and mobile number, and e-mail address).
4. Complete copy of the data collection tools (questionnaire or other) if not included in the paper itself or the Annexes.
5. No indication shall be given regarding the name or the identity of the researcher in the research paper, in order to ensure the confidentiality of the arbitration process.

Third- Publication Guidelines:

The editorial board of the journal stresses the importance of the full compliance with the publication guidelines, taking into note that research papers that do not meet the guidelines will not be considered,

Journal of Al-Quds Open University

for Administrative & Economic Research

Vision

Achieving leadership, excellence and innovation in the field of open learning, community service, and scientific research, in addition to reinforcing the University leading role in establishing a Palestinian society built on knowledge and science.

Mission

To prepare qualified graduates equipped with competencies that enable them to address the needs of their community, and compete in both local and regional labor markets. Furthermore, The University seeks to promote students' innovative contributions in scientific research and human and technical capacity-building, through providing them with educational and training programs in accordance with the best practices of open and blended learning approach, as well as through fostering an educational environment that promotes scientific research in accordance with the latest standards of quality and excellence. The University strives to implement its mission within a framework of knowledge exchange and cooperation with the community institutions and experts.

Core Values

To achieve the University's vision, mission and goals, the University strives to practice and promote the following core values:

- ◆ Leadership and excellence.
- ◆ Patriotism and nationalism.
- ◆ Democracy in education and equal opportunities.
- ◆ Academic and intellectual freedom.
- ◆ Commitment to regulations and bylaws.
- ◆ Partnership with the community.
- ◆ Participative management.
- ◆ Enforcing the pioneer role of women.
- ◆ Integrity and Transparency.
- ◆ Competitiveness.

The Journal

The Journal of Al-Quds Open University for Administrative & Economic Research is a semi-annual scientific refereed journal, issued by the Deanship of Graduate Studies and Scientific Research. The first issue of the Journal was published in December 2014. The journal publishes original research papers and studies conducted by researchers and faculty staff at QOU and by their counterparts at local and overseas universities, in accordance with their academic specializations. The Journal also publishes reviews, scientific reports and translated research papers, provided that these papers have not been previously published in any conference book or in any other journal.

The Journal managed to obtain the Arab Impact Factor and the International Standard Serial Number (E- ISSN: 2410-3349), (P- ISSN: 2313-7592).

Journal of Al-Quds Open University

for Administrative & Economic Research

GENERAL SUPERVISOR

Prof. Younes Morshed Amr

President of the University

The Advisory Board

CHAIRMAN OF THE ADVISORY BOARD

Prof. Theyab Ali Jarrar

MEMBERS OF THE ADVISORY BOARD

Prof. Samir Ahmad Abu Zneid

Prof. Majed Mohammed Al-Farra

Prof. Mahmoud Khader Al-Jaafari

Prof. Jamil Hassan Al-Najjar

Prof. Ahmed Hassan Daher

Dr. Asem Al-Tijani Shimon

Prof. Abdel Nasser Ibrahim Nour

Prof. Mohammed Hussein Abu Nassar

Prof. Fathalla Ahmed Ghanem

Prof. Ibrahim Mohammed Al-Bataineh

Dr. Ehab Sameer Al-Kabaj

Dr. Ladjelat Ibrahim

Editorial Board

EDITOR IN CHIEF

Prof. Marwan Juma Darwish

SUPERVISING EDITOR

Prof. Husni Mohamad Awad

MEMBERS OF THE EDITORIAL BOARD

Prof. Mahmmoud Hussein Al-Wadi

Prof. Al-Hussain Al-Rami

Prof. Majed Hosni Sobeih

Dr. Majdi Wael Al-Kababaji

Dr. Yousef Mohammed Abu Fara

Dr. Ahmed Ismail Al-Maani

Prof. Rifat Odeh Al-Shanaq

Prof. Zakia Ahmed Mashal

Prof. Allam Mohammad Hamdan

Dr. Attia Mohammed Musleh

Dr. Jalal Ismail Shabat

Dr. Ibrahim Awad

Dr. Salama "Mohammad Waleed" Salama

EDITOR FOR ARABIC LANGUAGE RESEARCHES

Dr. Jamal Rabah

EDITOR FOR ENGLISH LANGUAGE RESEARCHES

Adel Z'aiter Translation & Languages Center