

رهاح للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة متخصصة في الاقتصاد والعلوم الإدارية

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رهاح الأردن

العدد (31)

رماح

للبحوث والدراسات

مجلة دولية علمية محكمة متخصصة في الاقتصاد والعلوم الإدارية

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح الأردن

العدد 31 أيار (مايو) 2019

الورقي ISSN : 2392- 5418

الالكتروني ISSN:2520- 7423

الإيداع القانوني 24352015

تصدر عن مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح / عمان - الأردن

مدير المجلة : الأستاذ الدكتور خالد راغب الخطيب

رئيس التحرير : الأستاذ الدكتور سعادة الكسواني

الهيئة الاستشارية للمجلة

الأردن	جامعة البلقاء التطبيقية	أ.د. خليل الرفاعي (رئيس اللجنة العلمية)
الجزائر	جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية	أ.د. دراجي سعيد
الأردن	جامعة البلقاء التطبيقية	أ.د. أحمد زكريا صيام
الأردن	جامعة العلوم الإسلامية العالمية	أ.د. هناء الحنيطي
الجزائر	جامعة عنابة	أ.د. بالقاسم ماضي
الأردن	جامعة الزرقاء	أ.د. فضال الرمحي
الجزائر	جامعة بليدة	أ.د. كمال رزيق
الجزائر	جامعة ورقلة	أ.د. سليمان الناصر
الجزائر	جامعة عنابة	أ.د. هوام جمعة
الأردن	جامعة الشرق الأوسط	أ.د. محمود الوادي
مصر	جامعة القاهرة	أ.د. سالي محمد فريد
مصر	جامعة عين شمس	أ.د. أشرف محمد عبد الرحمن مؤنس
لبنان	جامعة جنان	أ.د. رامز طنبور
السعودية	جامعة القصيم	أ.د. عبد الرحمن صالح الغفيلي
ليبيا	جامعة عمر المختار	أ.د. وائل جبريل
فلسطين	جامعة القدس المفتوحة	أ.د. شاهر عبيد
الإمارات العربية المتحدة	جامعة الفلاح	أ.د. سمير البرغوثي

شروط النشر

- تقديم تعهد بعدم إرسال البحث لـ مجلة أخرى وعدم المشاركة به في مؤتمرات علمية.
- ألا تتجاوز صفحات البحث 20 صفحة ويكون ملخص البحث بلغتين لغة البحث بالإضافة إلى اللغة الإنجليزية ان لم تكن هي لغة البحث، ويكتب عنوان البحث باللغة الانجليزية رفقة اسم الباحث والكلمات المفتاحية.
- تقدم الأبحاث مطبوعة على ورق من حجم A4 وتكون المسافة مفردة بين الأسطر مع ترك هامش من كل الجوانب لمسافة 4.5 سم، وأن يكون الخط (Traditional Arabic) قياس 14 باللغة العربية ويكون الخط (Times New Roman) قياس 12 باللغة الإنجليزية أو الفرنسية، وفق برنامج (Microsoft Word)
- يرقم التمهيش والإحالات ويعرض في أسفل الصفحة: المؤلف، عنوان الكتاب أو المقال، عنوان المجلة أو الملتقى، الناشر، الطبعة، البلد، السنة، الصفحة أو ضمن البحث مع ذكر المؤلف وسنة النشر والصفحة .
- تتمتع المجلة بكامل حقوق الملكية الفكرية للبحوث المنشورة.
- على الباحث أن يكتب ملخصين للبحث: أحدهما بلغة البحث والآخر باللغة الإنجليزية، على ألا يزيد عدد كلمات الملخص عن 150 كلمة. منهج العلمي المستخدم في حقل البحث المعرفي واستعمال أحد الأساليب التالية في الإستهاد في المتن والتوثيق في قائمة المراجع، أسلوب إم إل أي (MLA) أو أسلوب شيكاغو (Chicago) في العلوم الإنسانية أو أسلوب أي بي أي (APA) في العلوم الإجتماعية، وهي متوافرة على الأنترنت.
- المقالات المنشورة في هذه المجلة لا تعبر إلا عن آراء أصحابها .
- يحق لهيئة التحرير إجراء بعض التعديلات الشكلية على المادة المقدمة متى لزم الأمر دون المساس بمحتوى الموضوع
- ترسل الأبحاث على البريد الإلكتروني التالي:

khalidk51@hotmail.com أو remah@remahtrainingjo.com

إلى العنوان البريدي: شارع الجاردنز عمان الأردن

هاتف: 00962799424774 أو 00962795156512

موقع المجلة: www.remahtrainingjo.com

موقع المجلة بقواعد البيانات العالمية :

- قاعدة ISI الأمريكية على الموقع
<http://isindexing.com/isi/journaldetails.php> ?
- قاعدة ebsco الأمريكية على الموقع : [http /www. ebsco.com](http://www.ebsco.com)
- قاعدة ULRICHS الألمانية على الموقع :
<http://ulrichsweb.serialssolutions.com/title/1536488677317824429>
- محرك البحث العلمي جوجل سكولار google scholars على الموقع :
<http://www.google.com>
- قاعدة EcoLink المتواجدة على الموقع www.mandumah.com
- قاعدة بيانات المنهل www.almanhal.com
- قاعدة ASKZED على الموقع : <http://www.ASKZED.com>
- قاعدة معرفة على الموقع : <http://www.maarifa.com>
- قاعدة بوابة الكتاب العلمي : <http://www.theleambook.com>



July 9, 2017

Mari Bergeron
EBSCO Information Services
10 Estes Street
Ipswich MA 01938 USA

Prof. Dr. Khalid Al-Khatib,
Research & Development of Human Resources Center
Amman, Jordan

Dear Professor Al-Khatib,

It is our pleasure to confirm that the following publications published by Research & Development of Human Resources Center have been licensed and indexed in EBSCOhost

- REMAH Journal.
- Business Organizations Conference.

EBSCO is the leading provider of databases to thousands of universities, business schools, medical institutions, schools and other libraries worldwide. Indexed content is available only through institutional subscription. Libraries in nearly every country subscribe to one or more EBSCO databases, and in more than 70 countries, all libraries subscribe. EBSCO hosts both peer reviewed and non-peer reviewed titles on our databases. The content serves educational needs of the researchers around the world as well the economic interest of the US.

You are welcome to announce your partnership with EBSCO on your website or in the front matter of your journal as soon as you like

Thank you for contributing your content to our databases.

Sincerely,


Mari Bergeron
Director of International Content Licensing Manager
EBSCO Information Services
mbergeron@ebSCO.com

Headquarters: 10 Estes Street P.O. Box 682 Ipswich, MA 01938 USA
Phone: (978) 356-6500 (800) 653-2726 Fax: (978) 356-6565 E-mail: information@ebSCO.com Web: www.ebsco.com





File Edit View Favorites Tools Help X Google Search Share Translate AutoFill More Sign In

X Find: business Previous Next Options

EBSCOhost Database: Business Source Complete -- Publications

Publications

Search within this publication

Publication Details For "REMAH Journal"

Title: REMAH Journal
ISSN: 2392-5418

Publisher Information: Research & Development of Human Resources Center (REMAH)
Gardens St. Complex behind Building No.36
1st Floor, office No. 106
Amman
Jordan

Bibliographic Records: 05/01/2015 to present
Publication Type: Academic Journal
Subjects: Human Resources; Research & Development
Description: This journal specializes in Economics and Business, Finance and Accounting
Publisher URL: <http://www.remahtrainingjo.com/index.htm>
Frequency: 2
Peer Reviewed: Yes

All Issues
+ 2016
+ 2015

90%

Subject	BUSINESS AND ECONOMICS
Dewey #	330
▼ Additional Title Details	
Parallel Language Title	Remah - Review for Research and Studies
Key Features	Refereed / Peer-reviewed Website URL
Other Features	Back issues available
▼ Publisher & Ordering Details	
Commercial Publisher	
Al- Lugnat al-Bidagugiyat al-Wataniyat li Maydan al-Takwin fi al-'Ulum al-Iqtisadiyat wa al-Tigariyat wa 'Ulum al-Tasyir / Research and Development of Human Recourses Center	
Address: Garden St., Khalaf Company, Bldg. no.36, 1st Fl., Office no.106, Amman, Jordan	
Website: http://www.remahtrainingjo.com/	
Corporate Author	
Al- Lugnat al-Bidagugiyat al-Wataniyat li Maydan al-Takwin fi al-'Ulum al-Iqtisadiyat wa al-Tigariyat wa 'Ulum al-Tasyir / Research and Development of Human Recourses Center	
Address: Garden St., Khalaf Company, Bldg. no.36, 1st Fl., Office no.106, Amman, Jordan	
Website: http://www.remahtrainingjo.com/	
▼ Price Data	
JOD 10.00 subscription per year (effective 2018)	



افتتاحية العدد

نشكر الله تعالى على استمرارية العمل واستمرارية تقدم الخطى نحو العالمية، بصدر عدد 31 حيث تم دخول المجلة لمحرك البحث العلمي جوجل سكولار (Google Scoler)، وقاعدة بيانات المكتبة البريطانية وأولخ الألمانية وهذه خطوة تسمح بالدخول إلى القواعد الأخرى بإذن الله علماً بأن المجلة موجودة بقاعدة بيانات إبيسكو الأمريكية، وحصلت المجلة بحمد الله على مُعامل التأثير العربي، وهذا العدد 31 فيه من الأبحاث القيمة لباحثين من جامعات عربية عدة وهي الجزائر، الأردن، مصر، العراق، السعودية، وليبيا.

آملين من الله العلي القدير أن تبقى مجلة رماح متميزة ببحوثها وتسعى للتطور مع كل عدد.

رئيس التحرير

الاستاذ الدكتور سعادة الكسواني

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
19	الالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات وأثرها في جودة التقارير المالية (من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية) د. محمد محمود حميدات جامعة البلقاء التطبيقية أ.د خليل الرفاعي جامعة البلقاء التطبيقية د. وليد عويس جامعة البلقاء التطبيقية أ. صالح العموش مدقق/ ديوان المحاسبة الأردني
47	معوقات الاستثمار الأجنبي المباشر وسبل تفعيله في السوق الفلسطيني د. شاهر عبيد د. محمد تالوة جامعة القدس المفتوحة / فلسطين
61	أسباب وعلاج عدم الاستغلال الامثل للموارد البشرية دراسة تطبيقية على كليات البنات بجامعة الملك خالد د: رقية محمد محمد أحمد كرتات/ أستاذ مساعد بكلية المجتمع للبنات بخميس مشيط / جامعة الملك خالد / المملكة العربية السعودية
83	آليات الربط بين الخطط الإستراتيجية الوطنية والخطط الإستراتيجية للهيئات المحلية، دراسة حالة خطط إدارة مخاطر الأزمات والكوارث في فلسطين د.م محمد محمد المغير أستاذ مساعد برنامج ماجستير إدارة الأزمات والكوارث- كلية العلوم الجامعة الإسلامية، أستاذ مساعد كلية الهندسة جامعة فلسطين د. رائد أحمد طه صالحة أستاذ جغرافية العمران والتخطيط المشارك عميد كلية الآداب في الجامعة الإسلامية بغزة

117	تحسين أداء المراجعة المالية المحلية في الجزائر في ظل معايير المراجعة الدولية د. عمامرة ياسمينية: أستاذ محاضر قسم " أ " جامعة العربي التبسي - تبسة - د. زرقاوي عبد الكريم: أستاذ محاضر " ب " جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر
137	أثر التعليم المحاسبي على جامعة الملك خالد في تعزيز الممارسة المهنية والاخلاقية لمهنة المحاسبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس سلوى درار عوض جامعة الملك خالد - كلية المجتمع - أستاذ مساعد - السعودية
157	مستوى تطبيق التورق المصرفي بفروع الصيرفة الاسلامية في ليبيا دراسة حالة على فرع الصيرفة الاسلامية بمصرف الجمهورية في مدينة درنة الدكتور عبدالعزيز علي صداقة أستاذ الاقتصاد المساعد - المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة (ليبيا) نائب مدير المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة الدكتور عبد المطلب محمد مختار محاضر بقسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار (ليبيا)
177	قراءة في أثر البرامج التنموية في الجزائر على قطاع الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة إحصائية للفترة (2000-2016) الدكتور: نوفل سميلي الدكتورة: فضيلة بوطورة جامعة العربي التبسي - تبسة - الجزائر
207	التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية د. باسي إلهام قسم علوم التسيير بجامعة باجي مختار - عنابة - الجزائر
227	واقع تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة ميدانية حالة مؤسسة ميناء عنابة المخبر LA.R.M.O بن عيسى الهام أ.د حمادة كمال جامعة باجي مختار عنابة - الجزائر

247	تكنولوجيا الصحة: مزايا الاستخدام وتحديات التبني شحات شهر الدين طالب دكتوراه جامعة باجي مختار عنابة د. تباني رزيقة أستاذة محاضرة بجامعة باجي مختار عنابة
265	استراتيجيات التحول نحو الطاقات المستدامة المعتمدة في الجزائر: الواقع والمكاسب د. سنوسي سعيدة / دكتوراه علوم اقتصادية استاذ محاضر قسم .ب. جامعة : الشاذلي بن جديد-الطارف-
291	دور ادارة المعرفة في الرفع من كفاءة اداء العاملين (دراسة تطبيقية في شركة التأمين الوطنية) مروه جمال عمر ملوزم كلية دجلة الجامعة الاهلية - بغداد - العراق
311	إشكالية مساهمة موارد قطاع النفط في تمويل الاقتصاد بين لعنة الضجوات التضخمية والعجز المزمن في الاقتصاديات العربية المصدرة للنفط- الجزائر نموذجاً - الدكتور: محمد بن عزة -استاذ محاضر- -كلية الاقتصاد - المركز الجامعي مغنية- تلمسان- الجزائر - الأستاذة: جهيدة العياطي كلية الاقتصاد - جامعة تلمسان- الجزائر-
335	البحث العلمي في الجزائر بين ضمان الجودة وتأمين النتائج الدكتور محمد شابي قسم التنمية الاقتصادية و الاجتماعية مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة- عمر البرناوي - بسكرة- الجزائر

343	<i>The Impact of Micro and Small Enterprises on the Economic development and fighting Unemployment in the Hashemite Kingdom of Jordan</i> <i>Ismail Ahmad Hamdan Abu Teeneh</i> <i>Faculty of Educational Sciences and Arts/UNRWA</i> <i>Jordan</i>
-----	---

الالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات وأثرها في جودة التقارير المالية	
(من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية)	
د. محمد محمود حميدات	أ.د خليل الرفاعي
جامعة البلقاء التطبيقية	جامعة البلقاء التطبيقية
د. وليد عويس	أ. صالح العموش
جامعة البلقاء التطبيقية	مدقق/ ديوان المحاسبة الأردني

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات حوكمة الشركات وأثره في جودة التقارير المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين لهذه الشركات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبيان يحتوي (31) فقرة تقيس مدى الالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات وأثرها في جودة التقارير المالية، وزعت على عينة مكونة من (50) مدقق حسابات داخلي يمثلون (50) شركة صناعية مساهمة عامة أردنية، وبعد توزيع الاستبانة وأجراء التحليل الإحصائي الملائم، توصلت الدراسة الى أن الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تلتزم وبشكل مرتفع بمتطلبات حوكمة الشركات بجميع أبعادها، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بمجلس الإدارة، واجتماعات الهيئة العامة، وبحقوق المساهمين، والإفصاح والشفافية على جودة التقارير المالية.

الكلمات المفتاحية: حوكمة الشركات، متطلبات الحوكمة، جودة التقارير المالية، الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

Abstract

This study aimed to identify the extent to which Jordanian industrial Public Shareholding companies comply with the requirements of corporate governance and its impact on the quality of financial reports from the viewpoint of the internal auditors of these companies, The study was based on the analytical descriptive method through the design of a questionnaire containing (31) paragraphs that measure compliance with the requirements of corporate governance and its impact on the quality of financial reports, distributed to a sample of (50) internal auditors who represent (50) Jordanian industrial Public Shareholding companies, and after the distribution of the questionnaire and conduct the appropriate statistical analysis, The study found that Jordanian industrial joint stock companies are highly committed to the requirements of corporate governance in all its dimensions, There is also a statistically significant impact of compliance with the requirements of governance (board of directors, directors meetings, shareholders' rights, disclosure and transparency) in the quality of financial reporting.

Key Words: Corporate Governance, Corporate Governance Directives, Financial Reports Quality, Jordanian industrial Public Shareholding companies

1- المقدمة

تعد الشركات المساهمة العامة على اختلاف منظومتها ذات أهمية كبيرة على الاقتصاد الوطني لأي دولة، حيث يكون الدور الأهم في بناء الاقتصاد الوطني، ويعتبر أداء هذه الشركات من أهم مؤشرات الاقتصاد لأي دولة كونها تعمل على تحقيق القيمة الاقتصادية المضافة للاقتصاد الوطني من خلال الاستغلال الأمثل للموارد الوطنية (البشرية، الطبيعية) وتقديم الخدمات والسلع، وتشغيل الأيدي العاملة، ومن الجدير بالذكر أن إدارة هذه الشركات مسؤولة عن تحضير وإعداد المعلومات التي تتضمنها التقارير المالية (القوائم المالية) والتي بدورها تعكس حقيقة الأعمال الاقتصادية التي حدثت في الشركة لجميع الأطراف المستفيدة من هذه المعلومات والتي بدورها تساعدهم على اتخاذ قرارات اقتصادية حكيمة.

لقد شهد العالم بأكمله حدوث الأزمة المالية العالمية في عام 2008، والتي أثرت بدورها على اقتصاديات معظم دول العالم، مما حفز جميع الهيئات المهنية وأصحاب الاختصاص والمعنيين بالدول إلى البحث عن أسباب المشكلة وتأثيرها على الكثير من الدول، وإيجاد حلول مناسبة لها.

وقد نسبت معظم أسباب هذه الأزمة إلى الفساد المالي والإداري لإدارات تلك الشركات، لذلك كان للهيئات المهنية والقانونية والتشريعية دور كبير بالمطالبة بوجود مبادئ وضوابط لفرض الرقابة الداخلية والضبط الداخلي على عمل إدارات هذه الشركات حيث أطلق على هذه المبادئ باصطلاح حوكمة الشركات، وتعتبر الأردن أحد دول العالم التي تأثرت بالأزمة المالية العالمية، وكان من أول الدول التي تبنت دليل حوكمة الشركات في عام 2009، حيث ألزم جميع الشركات المدرجة في بورصة عمان للعمل به ومنها الشركات الصناعية المساهمة العامة، لذلك جاءت هذه الدراسة لتركز على دراسة مدى التزام إدارات الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بقواعد الحوكمة وأثرها على جودة المعلومات المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين في هذه الشركات.

2- مشكلة الدراسة

الحقت الأزمة المالية العالمية في عام 2008 خسائر كبيرة على مستوى الشركات والأطراف ذات العلاقة، مما دفع إدارات معظم الشركات في التفكير بأساليب حديثة للتقليل من حدة هذه الخسائر ومنها ظهور مصطلحات مثل المحاسبة الإبداعية وإدارة الأرباح وتمهيد الدخل، وهذا ما أثر سلباً نواحي عديدة ومنها جودة التقارير المالية، لهذا كان لا بد من وجود تشريعات ناظمة تحقق حقوق الأطراف ذات العلاقة بالشركة ومنها تعليمات حوكمة الشركات، لذلك فإن مشكلة الدراسة تتمحور في فعالية هذه التعليمات في حماية الأطراف ذات العلاقة بالشركة وذلك من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين لهذه الشركات لكونها من الفئات الأكثر اطلاعاً على واقع الشركات، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال طرح الأسئلة التالية:

- 1- هل تلتزم الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات حوكمة الشركات المساهمة العامة من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.
- 2- هل يؤثر الالتزام بمتطلبات الحوكمة بجميع أبعادها (مجلس إدارة، واجتماعات الهيئة العامة، وحقوق المساهمين، والإفصاح والشفافية) في جودة التقارير المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.

3- أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

1. معرفة مدى التزام الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات الحوكمة بجميع أبعادها (مجلس إدارة، واجتماعات الهيئة العامة، وحقوق المساهمين، والإفصاح والشفافية) من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.
2. معرفة أثر الالتزام بمتطلبات الحوكمة في جودة التقارير المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.

4- أهمية الدراسة

تشكل المعلومات المالية أهمية كبيرة في اتخاذ القرارات الاقتصادية المختلفة سواء من الأطراف الداخلية أو الخارجية، لذلك كان من المهم أن تسعى الجهات الرسمية

والهيئات والمجالس المهنية الى تطوير التشريعات والمعايير المحاسبية اللازمة لضمان مستوى كافي من جودة هذه المعلومات تخدم متخذي القرارات على مختلف انواعهم، ومن هنا تأتي اهمية هذه الدراسة كونها تركز على موضوع في غاية الاهمية في الوقت الحاضر يتعلق بحوكمة الشركات وأثرها على جودة التقارير المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين، كما وتكمن أهمية الدراسة في اهمية القطاع المبحوث وهو قطاع الشركات الصناعية المساهمة والمدرجة في بورصة عمان، حيث بلغت القيمة السوقية لهذا القطاع في عام 2017 حسب التقرير السنوي لبورصة عمان مبلغ 3,452 مليون دينار اي مانسبته 16,96% من القيمة السوقية الكلية لجميع القطاعات. (موقع بورصة عمان).

5- فرضيات الدراسة

لتحقيق اهداف الدراسة والاجابة على اسئلتها تم صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية الأولى :

H01 : لا تلتزم الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات حوكمة الشركات المساهمة العامة بجميع ابعادها من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.

الفرضية الرئيسية الثانية :

H02 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة بجميع ابعادها في جودة التقارير المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.

ويتفرع عن هذه الفرضية، الفرضيات الفرعية التالية :

H02.1 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بمجلس الإدارة في جودة التقارير المالية.

H02.2 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة باجتماعات الهيئة العامة في جودة التقارير المالية.

H02.3 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بحقوق المساهمين في جودة التقارير المالية.

H02.4 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بالإفصاح والشفافية في جودة التقارير المالية.

6- الدراسات السابقة

تناولت العديد من الدراسات السابقة موضوع حوكمة الشركات سواءً من ناحية الالتزام بتعليمات الحوكمة او ربطها بنواحي عديدة ومنها المعلومات المالية الصادرة من قبل الشركات المساهمة، ومحلياً ركزت دراسة الشطناوي (2011) على مدى التزام الشركات المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات حوكمة الشركات وأثره في جودة المعلومات المحاسبية من وجهة نظر حملة الأسهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة وزعت على عينة مكونة من (73) مستثمراً مؤسسياً و(300) مستثمراً فردياً، وقد خلصت الدراسة إلى انه يوجد التزام بمستوى متوسط من قبل الشركات المساهمة بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بحقوق حملة الأسهم والمتطلبات المتعلقة بالتقارير المالية وكذلك يوجد أثر لالتزام الشركات المساهمة العامة بدلالة إحصائية بمستوى متوسط بمتطلبات الحوكمة المتعلقة في جودة المعلومات المحاسبية بالنسبة لخاصية الملاءمة والموثوقية. وتطرقت دراسة عبيدات (2010) الى معرفة مدى التزام شركات التأمين الأردنية بتعليمات الاحكامية المؤسسية وأثرها في تعزيز الإفصاح والشفافية، ولتحقيق اهداف الدراسة تم إعداد استبانة وزعت على المديرين الماليين في شركات التأمين الأردنية البالغ عددها (28 شركة). ولتدعيم نتائج الدراسة تم بناء مؤشر للإفصاح والشفافية من البنود الواردة ضمن تعليمات الاحكامية المؤسسية لقياس المستوى الفعلي للإفصاح في القوائم المالية لشركات التأمين الأردنية، وتوصلت الدراسة الى وجود التزام من قبل شركات التأمين الأردنية بتعليمات الاحكامية المؤسسية، ووجود تأثير لتطبيق الاحكامية المؤسسية وزيادة مستوى الإفصاح في التقارير المالية.

اما دراسة (الشحادات، 2008) فقد هدفت الى قياس أثر تبني الشركات المساهمة العامة الأردنية لمبادئ الحوكمة المؤسسية على قرارات المستثمر المؤسسي، وكذلك بيان مستوى الأهمية التي يوليها المستثمر المؤسسي في بورصة عمان لكل مبدأ من مبادئ الحوكمة المؤسسية المطبقة في الشركات المساهمة العامة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبانة وزعت على المستثمرين المؤسسيين في الأردن، وتوصلت الدراسة الى أن المستثمر المؤسسي في الأردن يهتم في جميع مبادئ الحوكمة المطبقة في الشركات وبالتحديد محور الشفافية والافصاح وذلك عند تقييم أوضاع الشركات المساهمة العامة الأردنية قبل

اتخاذ قراره الاستثماري. وعلى الصعيد العربي تناولت دراسة الشرع (2008) دور الحوكمة في تعزيز الثقة والمصادقية في التقارير المالية في الشركات المساهمة العامة الكويتية، حيث هدفت الدراسة إلى بيان أثر الحوكمة كأداة رقابية في خلق نظم مالية ومحاسبية قوية تعزز من الثقة والمصادقية في التقارير المالية، وكذلك بيان مدى إمكانية الاعتماد على المعلومات الواردة في التقارير المالية في اتخاذ القرارات للأطراف أصحاب المصالح في ظل الحوكمة، ولتحقيق هذه الأهداف أجريت الدراسة على (34) شركة مساهمة كويتية حيث وزعت (110) استبانة على عدد من المديرين الماليين والمدققين الداخليين في تلك الشركات، ومن بين الشركات المساهمة الكويتية ثم اختيار قطاع الشركات الاستثمارية لدورها الكبير في سوق رأس المال، والتي يبلغ عددها لغايات هذه الدراسة (45) شركة، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لتطبيق مبادئ الحوكمة على الثقة والمصادقية في التقارير المالية، كما إن الحوكمة تؤثر على الأنظمة المالية والمحاسبية، وجود لجنة تدقيق في الشركات المساهمة تختص بالإشراف على عملية إعداد التقارير المالية تزيد من ثقة المستخدمين بعدالة تلك التقارير.

وعلى صعيد الدراسات الأجنبية هدفت دراسة (Managena and Touringana, 2008) إلى التحقق من فحص العلاقة بين خصائص لجنة التدقيق (الاستقلالية، امتلاك الأسهم في الشركة، الخبرات المالية لأعضاء اللجنة وعدد الاجتماعات) وبين تكليف المدققين الخارجيين بمراجعة التقارير المرحلية المنشورة، وكان الدافع لهذه الدراسة مشتقاً من الشعور بأن لجنة التدقيق تعزز جودة التقارير المالية، ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحثان بجمع التقارير المالية المرحلية من (258) شركة بريطانية مدرجة في بورصة لندن، وكان من نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ايجابية بين خصائص لجنة التدقيق وجودة التقارير المالية المرحلية، ووجود علاقة ايجابية بين قرارات تعيين المدقق الخارجي وبين الخبرات المالية للجنة التدقيق وكذلك حجم لجنة التدقيق وعدد مرات الاجتماع. وفي دراسة أخرى للباحثين (Akeju and Babatunde, 2017) تناولت العلاقة بين حوكمة الشركات وجودة التقارير المالية في الشركات النيجيرية، وبلغ حجم العينة 40 شركة مدرجة في البورصة من عام 2006-2015، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين آليات حوكمة الشركة (خصائص أعضاء مجلس الإدارة، ولجنة التدقيق، واستقلالية وحجم المجلس) وجودة التقارير المالية. كما هدفت دراسة

(Zia, 2017) الى فحص اثر آليات حوكمة الشركات على جودة التقارير المالية لعينة تمثلت في 26 شركة باكستانية مدرجة في البورصة خلال الفترة 2005-2014، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة موجبة بين استقلالية اعضاء مجلس الإدارة وجودة التقارير المالية، وعدم وجود علاقة بين حجم المجلس وحجم الشركة والرافعة المالية وبين جودة التقارير المالية. ومن الدراسات الحديثة التي تناولت هذا الموضوع دراسة (Uwalomwa et al., 2018) حيث هدفت الى اختبار العلاقة بين حوكمة الشركات وجودة التقارير المالية والمقاسة بخاصية التوقيت المناسب لإصدار التقارير وذلك في قطاع البنوك النيجيرية المدرجة في البورصة خلال الفترة من 2008-2015، وتوصلت الدراسة الى وجود اثر ايجابي لوجود تمثيل اجنبي داخل مجلس الإدارة على التوقيت المناسب لإصدار التقارير المالية، وعدم وجود علاقة بين استقلالية المجلس وحجمه مع جودة التقارير المالية.

7- الإطار النظري للدراسة

7-1 مفهوم الحوكمة

ظهرت تعريفات عديدة لحوكمة الشركات في الدراسات والأدبيات السابقة، ومن اهم هذه التعريفات، تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والذي ينص على أن الحوكمة عبارة عن "مجموعة من القوانين والقواعد والمعايير التي تحدد وتنظم العلاقة بين إدارة الشركة وبين الممولين وأصحاب المصالح من ناحية أخرى" (OECD، 2004)، كما عرفت دراسته (دهمش وأبوزر، 2003) بأنها "الهيكل الملائم الذي تستطيع من خلاله الشركة وضع أهدافها والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف، والعمل على مراقبة الأداء. ويجب أن تزود الحوكمة المؤسسية الجيدة بالحوافز المعقولة لكل من مجلس الإدارة والإدارة من أجل تحقيق الأهداف التي تكون من مصلحة الشركة والمساهمين، وان تسهل عملية الرقابة الفعالة، وبالتالي تشجيع الشركة على استخدام مواردها المتاحة بشكل كفو".

وفي تعريف صادر عن البنك المركزي الأردني ينص على أن الحوكمة عبارة عن "مجموعة من العلاقات بين إدارة المؤسسة ومجلس إدارتها ومساهميها والجهات الأخرى التي لها إلمام بالمؤسسة" (البنك المركزي الأردني، 2004). كما عرفها (الشطناوي، 2011)

بانها "مجموعة من الضوابط التي تحدد العلاقات المتداخلة بين جميع الأطراف ذات المصلحة، ابتداءً بمجلس الإدارة والإداريين التنفيذيين من جهة والمساهمين وأصحاب المصالح الأخرى من مستثمرين وموظفين ومقرضين وأطراف أخرى من جهة ثانية، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية وتحقيق مصالح ذوي العلاقة".

7-2 واقع حوكمة الشركات في الأردن

ظهر مفهوم الحوكمة في الأردن بعد إقرار دليل حوكمة الشركات الذي صدر عام (2008) و تم العمل به في مطلع (2009)، حيث هدف هذا الدليل إلى إرساء قواعد ومتطلبات واضحة تلتزم فيها الشركات، وقد بني هذا الدليل على القواعد التي أصدرتها المنظمات العالمية، مثل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، بالإضافة إلى العديد من التشريعات المحلية من أهمها قانون الأوراق المالية رقم (76) لعام 2002، وقانون الشركات رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته، وقانون البنوك رقم (28) لسنة 2000، ففي عام 2004 قام البنك المركزي بإصدار كتيب إرشادات لأعضاء مجالس إدارات الجهاز المصرفي بهدف توفير معيار لأفضل الممارسات الدولية، ولتعزيز مفهوم الحوكمة المؤسسية في هذا المجال وقام البنك المركزي بإصدار دليل للحاكمية في البنوك العاملة في الأردن وذلك استناداً لما جاء من مبادئ صادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) ولجنة بازل، حيث ألزم هذا الدليل جميع البنوك الأردنية العاملة في المملكة أن تقوم بإعداد دليل حاكمية خاص بها بما ينسجم مع احتياجاتها وسياساتها بشرط أن تشمل الحد الأدنى من متطلبات البنك المركزي الواردة فيه على أن يبدأ تطبيقها مطلع عام 2008 (دليل الحاكمية المؤسسية للبنوك الأردنية، 2007)، وقد جرى تحديثات على هذا الدليل في عام 2014 لمعالجة الثغرات التي أظهرتها الأزمة المالية العالمية.

وكذلك في عام (2006) أصدر مجلس إدارة هيئة التأمين تعليمات الحاكمية المؤسسية لشركات التأمين وأسس إدارتها وتنظيمها، أما في عام (2008) فقد أصدرت هيئة الأوراق المالية قواعد حوكمة الشركات ملزمة الشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة عمان بالإفصاح عن تطبيق القواعد بداية من عام (2009) (هيئة الأوراق المالية، 2008)، وتبعها إصدار الفهرس المفصل لهذه القواعد في عام (2010) حيث تم تحديد القواعد الإلزامية (العامة و الآمرة). ثم قامت دائرة مراقبة الشركات في عام (2010)

بإصدار دليل لحوكمة الشركات الأردنية (الشركات ذات المسؤولية المحدودة، الشركات المساهمة الخاصة، الشركات ذات المسؤولية المحدودة التي لا تهدف إلى الربح، الشركات المساهمة الخاصة التي لا تهدف إلى الربح و الشركات غير المدرجة في بورصة عمان) وذلك بناء على مذكرة تم توقيعها بالاتفاق مع مؤسسة التمويل الدولية (IFC)، حيث تم تصميم هذا الدليل لتطوير بيئة العمل وتشجيع النمو المستدام من خلال تعزيز قيم الشفافية والعدل والمسائلة القانونية والمسؤولية الاجتماعية وفي ضوء هذه الأهداف تقرر أن يكون تطبيق هذه القواعد على أساس "الالتزام أو تفسير عدم الالتزام". (دليل قواعد حوكمة الشركات الأردنية، 2010)

وفي عام (2017) قامت هيئة الأوراق المالية بإصدار تعليمات حوكمة الشركات المساهمة المدرجة بما يتناسب مع التعليمات التي أصدرتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عام 2015 والإصلاحات المطلوبة الواردة في تقرير ممارسة الأعمال (Doing Business report) الصادر عن مجموعة البنك الدولي الأمر الذي سوف يساهم في رفع تصنيف المملكة الأردنية الهاشمية في هذا التقرير، لتكون قواعد الحوكمة بموجب هذه التعليمات ملزمة بعد أن كانت التعليمات السابقة الصادرة عن الهيئة عام (2009) لا تلزم الشركات بتطبيق قواعدها و إنما للاسترشاد بها فقط، و ذلك لتحقيق هدف التدرج في تحقيق التزام الشركات بهذه القواعد و ومنحها وقتاً كافياً للتكيف مع مبادئ الحوكمة. (هيئة الأوراق المالية، 2017)

7-3 أهمية حوكمة الشركات المساهمة

يوجد اهتمام كبير من قبل التشريعات التجارية فيما يتعلق بحوكمة الشركات المساهمة وذلك لضمان استقرار واستمرارية هذه الشركات وتعزيز الدور الرقابي من خلال مجموعة من القواعد والمبادئ التي وضعتها الجهات ذات العلاقة بهدف المحافظة على جميع الأطراف ذات المصلحة.

وتنعكس فوائد حوكمة الشركات على اطراف عديدة منها الشركات المساهمة نفسها، حيث تؤدي الحوكمة إلى قدر أكبر من المسائلة و تحقيق هامش أفضل للربح ونظام رقابة داخلية أفضل وزيادة القدرة على جذب المستثمرين الخارجيين والداخليين و خفض تكلفة الإئتمان بالإضافة إلى تمهيد الطريق أمام النمو الاقتصادي المستقبلي، اما بالنسبة

للمساهمين فالحوكمة توفر أماناً أكثر للمساهمين تجاه استثماراتهم وهذا ينعكس ايجاباً على الأسواق المالية والاقتصاد ككل. (الخرابشة، 2013)

7-4 قواعد حوكمة الشركات في الأردن

بعد إصدار دليل قواعد حوكمة الشركات عام 2017 تم إلغاء الدليل السابق الصادر في عام 2009 وذلك لمواكبة التطور الذي يشهده الاقتصاد الأردني، حيث تستند هذه القواعد بشكل أساسي إلى العديد من المبادئ التي أصدرتها المنظمات العالمية من أهمها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) بالإضافة إلى التشريعات والقوانين المحلية، ويحتوي هذا الدليل على القواعد التالية: (دليل قواعد حوكمة الشركات الأردنية، 2017)

أولاً: - مجلس إدارة الشركة المساهمة

بين دليل حوكمة الشركات المساهمة النقاط الواجب مراعاتها عند تشكيل هذا المجلس، ومهامه ومسؤولياته. وينبثق من هذا المجلس لجان تسهل عمله وتساعد في تأديت مهامه بالصورة الصحيحة من خلال تقديم التوصيات والتقارير اللازمة، ومن هذه اللجان، لجنتي التدقيق ولجنة الترشيحات والمكافآت والمكونتان من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين ولا يقل عددهم عن ثلاثة على أن يكون على الأقل اثنين منهم من الأعضاء المستقلين وأن يترأس هذه اللجان احد هؤلاء الأعضاء المستقلين. ويوجد كذلك لجنتي الحوكمة وإدارة المخاطر وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون بينهم عضواً مستقلاً يكون متراًساً للجنة ويجوز أن تضم في عضويتها أعضاء من الإدارة العليا.

ثانياً: - اجتماع الهيئة العامة للشركة

تعقد الهيئة العامة للشركة اجتماعاً عادياً مرة واحدة كل سنة على الأقل، على أن يعقد هذا الاجتماع خلال الأشهر الأربعة التالية لانتهاء السنة المالية للشركة. كما يجوز أن تعقد الهيئة العامة للشركة اجتماعاً غير عادي في أي وقت وفقاً للتشريعات النافذة، حيث يقوم مجلس الإدارة بتوجيه دعوة إلى كل مساهم لحضور اجتماع الهيئة العامة إما باليد أو عن طريق البريد العادي والبريد الإلكتروني الخاص بالمساهم، قبل 21 يوماً من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع، وكذلك يتم الإشارة في الدعوة إلى موعد ومكان الاجتماع وأن يرفق بها جدول أعمال الهيئة العامة متضمناً المواضيع التي سيتم بحثها

خلال الاجتماع بشكل مفصل وواضح إضافة إلى أي وثائق أو مرفقات تتعلق بتلك المواضيع.

ثالثاً: - حقوق المساهمين

تتخذ ادارة الشركة الإجراءات المناسبة التي أوضحها دليل حوكمة الشركات المساهمة لضمان حصول المساهمين على حقوقهم بما يحقق العدالة والمساواة دون تمييز، ومن هذه الحقوق، حق الاطلاع على المعلومات والوثائق الخاصة بالشركة وفق التشريعات النافذة، والتصويت في اجتماع الهيئة العامة للشركة، وإقامة دعوى قضائية في مواجهة مجلس الإدارة أو أي من أعضائه يطالب فيها بالتعويض عما لحقه من ضرر نتيجة مخالفة التشريعات النافذة أو النظام الأساسي للشركة أو الخطأ أو التقصير و طلب عقد اجتماع هيئة عامة غير عادية، للمساهمين الذين يملكون 25 % من أسهم الشركة المكتتب بها، وطلب عقد اجتماع هيئة عامة غير عادية للمطالبة بإقالة مجلس إدارة الشركة أو أي عضو فيه، للمساهمين الذين يملكون 20 % من أسهم الشركة.

رابعاً: - الإفصاح والشفافية

حثت القوانين والتعليمات المنظمة لسوق رأس المال وكذلك قواعد حوكمة الشركات على التزام الشركات المساهمة بمبادئ الإفصاح و الشفافية، مع مراعاة التوفيق بين هذا المبدأ و حق الشركة في المحافظة على أسرارها، وعلى الشركات أن توفر المعلومات الإفصاحية للمساهمين والمستثمرين وغيرهم من متخذي القرارات بصورة دقيقة وواضحة وغير مضللة وفي الأوقات المحددة، وفقاً لمتطلبات الجهات الرقابية والتشريعات النافذة مما يمكنهم من اتخاذ قراراتهم.

7-5 جودة التقارير المالية

يعتبر مفهوم الجودة مفهوم واسع ومجال الاجتهاد فيه كبير، لذلك تعددت التعريفات الخاصة بمفهوم جودة التقارير المالية في الدراسات السابقة، إلا أن معظم هذه التعريفات ركزت على وجود خصائص نوعية يجب أن تتمتع بها المعلومات المالية التي تتضمنها هذه التقارير حتى تتسم بالجودة، حيث عرفت دراسة أبو بكر (2012) جودة التقارير المالية بأنها تلك الخصائص الرئيسية التي يجب ان تتسم بها المعلومات المحاسبية ذات المنفعة لكافة الاطراف التي تستخدم المعلومات في اتخاذ القرارات المختلفة، كما

حددت دراسة (Kieso et al., 2014) جودة التقارير المالية بمدى احتواء هذه التقارير على معلومات صحيحة وعادلة تمثل أداء الشركة ومركزها المالي بشكل ملائم.

وتمايشا مع التعريفات السابقة يمكن تعريف جودة التقارير المالية، بأنها القيمة المضافة لمستخدمي المعلومات المالية والنانجة من توفير هذه المعلومات بشكل ملائم وتمثيلها بشكل صادق النشاطات التجارية التي وقعت في الشركة خلال فترة محددة، ويتطلب تحقيق جودة ملائمة في التقارير المالية وجود خاصيتين اساسيتين، هما الملائمة والتمثيل الصادق، وغياب احدهما سواء بشكل مقصود او غير مقصود سيؤدي الى نقصان القيمة المضافة من المعلومات المالية لمتخذي القرارات الاقتصادية. وفيما يلي شرح مبسط لهاتين الخاصيتين:

أولاً: الملائمة

وتتصف المعلومات المالية بالملائمة عند قدرتها احداث فرق وتغيير في اتجاه القرارات المتخذة من قبل متخذي القرارات الاقتصادية وذلك عند احتواء هذه المعلومات على الخصائص الفرعية التالية: (حنان، 2017)

1- القدرة على التنبؤ: أي أن المعلومات الملائمة يمكن من خلالها التنبؤ باحداث او نتائج مستقبلية من قبل مستخدمي هذه المعلومات.

2- تحمل قيمة تأكيدية (التغذية العكسية): أي أن المعلومات الملائمة يمكن من خلالها تأكيد او تعديل التوقعات الحالية المبنية على معلومات سابقة من قبل مستخدمي هذه المعلومات.

3- الأهمية النسبية: وتكون المعلومات مهمة نسبياً إذا تم حذفها أو تحريفها يؤدي الى تغيير اتجاه القرار الاقتصادي من قبل متخذ هذا القرار، ولا يوجد معيار او نسبة معينة للأهمية النسبية للمعلومات بل تعتمد على حجم وطبيعة عمل الشركة بشكل اساسي.

ثانياً: التمثيل الصادق

وتتصف المعلومات المالية بصدق وعادلة التمثيل عندما تعكس هذه المعلومات واقع الشركة بشكل حقيقي والاحداث التي حصلت داخل الشركة خلال فترة محددة، وتحقيق هذه الخاصية في المعلومات المالية عند احتواءها على الخصائص الفرعية التالية: (Kieso et al., 2014)

1- الخلو من الأخطاء: أي أن المعلومات المعروضة في التقارير المالية خالية من الأخطاء الجوهرية التي تؤثر على عدالة هذه المعلومات.

2- الإكتمال: أي أن المعلومات المالية تظهر كافة المعلومات اللازمة لفهم مستخدمي هذه المعلومات وتغطي جميع المعلومات المهمة نسبياً الكمية والتوضيحية.

3- الحياد: وتكون المعلومات المالية حيادية عند خلوها من التحيز، أي أنه تم اعدادها وعرضها بطريقة لا تخدم مصالح جهة معينة من مستخدمي المعلومات المالية على حساب جهات أخرى.

ويجدر الإشارة هنا الى وجود خصائص معززة للخصائص الرئيسة السابقة والتي حددها البيان رقم (8 SFAC) الصادر عن مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)، والتي تتضمن قابلية المعلومات المالية للمقارنة، والفهم، وفيها موثوقية، وتصدر في الوقت المناسب.

8- منهجية الدراسة

8-1 المنهج العلمي للدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المدخلين الاستقرائي والوصفي التحليلي، واللذان يعتبران من أكثر الأساليب شيوعاً في بحوث المحاسبة، فقد استخدم الأسلوب الأول في تحليل الدراسات السابقة مما يمكن من بناء الإطار النظري للدراسة، وبناء أداة القياس. أما الأسلوب الثاني، فهو المنهج الوصفي التحليلي، والذي يقوم على استخدام الأساليب الإحصائية والقياسية المختلفة لتحليل بيانات الدراسة.

8-2 مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من كافة الشركات المساهمة العامة الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي والتي يبلغ عددها 63 حسب دليل الشركات لعام 2018، وتم اختيار عينة عشوائية ممثلة من هذه الشركات بلغ عددها 50 شركة، أي ما نسبته (79,3%) من حجم المجتمع.

8-3 أداة الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لقياس مدى الالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات وأثره على جودة المعلومات المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

9- التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات

9-1 وصف خصائص الأفراد المجيبين على استبانة الدراسة :

تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديمغرافية الخاصة بالمجيبين على أداة الدراسة، وكما يلي:

جدول (1) توزيع افراد العينة حسب الخصائص الشخصية

الخصائص العامة		النسبة	التكرار
الجنس	ذكر	82	41
	انثى	18	9
المجموع		%100	50
العمر	من 24- اقل من 30 سنة	22	11
	من 30 - اقل من 35 سنة	52	26
	من 35- اقل من 40 سنة	14	7
	أكثر من 40 سنة	12	6
	المجموع	%100	50
المؤهل العلمي	دبلوم	-	-
	بكالوريوس	68	34
	ماجستير	32	16
	دكتوراه	-	-
	المجموع	%100	50
التخصص	محاسبة	90	45
	مالية ومصرفية	2	1
	إدارة أعمال	4	2
	اقتصاد	2	1
	أخرى	2	1
	المجموع	%100	50
الخبرة	اقل من 5 سنوات	18	9
	من 5 - اقل من 10 سنوات	32	16
	10 سنوات - اقل من 15 سنة	34	17
	أكثر من 15 سنة	16	8
	المجموع	%100	50

نلاحظ من الجدول رقم (1) أن 82% المجيبين على الاستبانة ذكور والباقي إناث، وأن ما نسبته 22% من المجيبين على الاستبانة تتراوح أعمارهم بين 24- أقل من 30 سنة و 52% منها تتراوح ما بين 30 - أقل من 35 سنة ، و 14% تتراوح أعمارهم بين 35- أقل من 40 سنة، بينما 12% منها تزيد أعمارهم عن 40 سنة، وأن 68% من المجيبين على الاستبانة يحملون شهادة البكالوريوس بينما 32% منها ماجستير، ولا يوجد افراد ممن يحملون شهادتي الدبلوم والدكتوراة، ونلاحظ أيضا أن 90% من المجيبين على الاستبانة محاسبين و 10% منها موزعين مابين المالية والمصرفية وإدارة الأعمال والاقتصاد.

كما نلاحظ أن 18% من المجيبين على الاستبانة خبرتهم تقل عن 5 سنوات بينما 32% منها تتراوح خبرتهم بين 5- أقل من 10 سنوات تليها 34% تتراوح خبرتهم بين 10- أقل من 15 سنة، بينما 16% تزيد خبرتهم عن 15 سنة.

9-2 عرض نتائج الدراسة

تم استخراج الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ودرجة الأهمية لوصف إجابات المجيبين على الاستبانة نحو المتغيرات الخمسة التالية:

أولاً: محاور حوكمة الشركات

البعد الأول: مجلس إدارة الشركة المساهمة.

جدول رقم (2) وصف الإجابات لمحور مجلس إدارة الشركة

الترتيب	درجة الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
6	مرتفعة	1.01015	3.8000	تقوم الهيئة العامة بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة من ذوي الكفاءة والخبرة الإدارية .	A1
1	مرتفعة	0.60068	4.0800	يقوم مجلس الإدارة بوضع السياسات والاستراتيجيات التي تهدف إلى تحقيق أهداف الشركة.	A2
5	مرتفعة	0.67006	3.8000	يقوم مجلس الإدارة بوضع خطط واجراءات عمل خطية لتطبيق قواعد الحوكمة ومراجعتها وتقييم مدى الالتزام بتطبيقها سنويا.	A3
9	متوسطة	0.87505	3.6400	يقوم مجلس الإدارة بإبلاغ الجهات الرقابية بأي عمل ينطوي على تلاعب أو غش أو اختلاس أو تزوير يؤثر على حقوق حملة المساهمين.	A4

7	مرتفعة	0.78999	3.7800	يعمل مجلس الإدارة على التأكد من توفير كافة المعلومات والبيانات الخاصة بالشركة لأعضاء المجلس بما يمكنهم من القيام بعملهم والإلمام بكافة الجوانب المتعلقة بعمل الشركة.	A5
3	مرتفعة	0.72843	4.0000	يقوم مجلس الإدارة بتشكيل لجنة تدقيق من ذوي الخبرة وبما ينسجم مع القوانين النافذة.	A6
2	مرتفعة	0.74203	4.0200	يقوم مجلس الإدارة باتخاذ الخطوات الكفيلة بتحقيق الرقابة الداخلية والتدقيق الداخلي على سير العمل في الشركة.	A7
8	مرتفعة	0.84660	3.7600	تقييم ومراجعة أداء الإدارة التنفيذية في الشركة ومدى تطبيقها للاستراتيجيات والسياسات والخطط والإجراءات.	A8
4	مرتفعة	0.70015	3.8600	يستعين مجلس الإدارة برأي أي مستشار خارجي على نفقة الشركة شريطة موافقة أغلبية أعضاء المجلس وتجنب تضارب المصالح.	A9

نلاحظ أن اتجاهات العينة ايجابية نحو الفقرات أعلاه وذلك لان متوسطاتها الحسابية اكبر من متوسط أداة القياس (3)، حيث حملت الفقرة رقم (A2) أعلى درجة من الأهمية بمتوسط حسابي (4.0800) وانحراف معياري (0.60068) والتي تنص "يقوم مجلس الإدارة بوضع السياسات والاستراتيجيات التي تهدف إلى تحقيق أهداف الشركة." بينما حملت الفقرة (A4) أدنى درجة متوسطة من الأهمية بمتوسط حسابي (3.6400) وانحراف معياري (0.87505) والتي تنص "يقوم مجلس الإدارة بإبلاغ الجهات الرقابية بأي عمل ينطوي على تلاعب أو غش أو اختلاس أو تزوير يؤثر على حقوق حملة المساهمين".

البعد الثاني: اجتماعات الهيئة العامة.

جدول رقم (3) وصف الإجابات لبحور اجتماعات الهيئة العامة

الترتيب	درجة الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
2	مرتفعة	0.79898	4.1200	يقوم مجلس الإدارة بتوجيه دعوة إلى كل مساهم لحضور اجتماع الهيئة العامة بالبريد الإلكتروني الخاص بالمساهمين قبل 21 يوما من تاريخ الاجتماع.	B1
1	مرتفعة	0.57179	4.1400	يتم الإعلان عن موعد ومكان عقد اجتماع الهيئة العامة في ثلاث صحف يومية محلية ولمرتين على الأقل وعلى الموقع الإلكتروني للشركة.	B2

5	مرتفعة	0.76265	3.7000	يلتزم مجلس الإدارة بعدم إدراج أية مواضيع جديدة في الاجتماع لم يتمكن من إدراجها على جدول أعمال الهيئة العامة المرسل سابقا إلى المساهمين.	B3
4	مرتفعة	0.57143	3.8000	يقوم المساهم الراغب بالترشح لعضوية المجلس بإرسال نبذة تعريفية عنه قبل انتهاء السنة المالية للشركة والتي تسبق السنة التي سيعقد فيها الاجتماع .	B4
3	مرتفعة	0.77433	3.8200	يقوم مجلس الإدارة بإرفاق النبذة التعريفية للمساهم الراغب بالترشح لعضوية مجلس الإدارة بالدعوة الموجهة للمساهم لحضور اجتماع الهيئة العامة .	B5

نلاحظ أن اتجاهات العينة ايجابية نحو الفقرات أعلاه وذلك لان متوسطاتها الحسابية اكبر من متوسط أداة القياس (3)، حيث حملت الفقرة رقم (B2) أعلى درجة من الأهمية بمتوسط حسابي (4.1400) وانحراف معياري (0.57179) والتي تنص "يتم الإعلان عن موعد ومكان عقد اجتماع الهيئة العامة في ثلاث صحف يومية محلية ولترتين على الأقل وعلى الموقع الالكتروني للشركة " بينما حملت الفقرة (B3) أدنى درجة مرتفعة من الأهمية بمتوسط حسابي (3.7000) وانحراف معياري (0.76265) والتي تنص "يلتزم مجلس الإدارة بعدم إدراج أية مواضيع جديدة في الاجتماع لم يتمكن من إدراجها على جدول أعمال الهيئة العامة المرسل سابقا إلى المساهمين" البعد الثالث: حقوق المساهمين.

جدول رقم (4) وصف الإجابات لمحور حقوق المساهمين

الترتيب	درجة الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
1	مرتفعة	0.63888	4.2000	تحتفظ الشركة بسجلات خاصة بملكيات المساهمين تتضمن المعلومات الخاصة بمساهمتهم .	C1
5	مرتفعة	0.82338	3.6600	يحق للمساهم الاطلاع على سجل المساهمين فيما يخص مساهمته لأي سبب كان .	C2
4	مرتفعة	0.73845	3.8400	يحق للمساهمين طلب عقد اجتماع هيئة عامة غير عادي وذلك للمطالبة بإقالة مجلس إدارة الشركة أو أي عضويه للمساهمين الذين يملكون 20% من أسهم الشركة .	C3
3	مرتفعة	0.68928	3.8800	يحق للمساهمين طلب إجراء تدقيق على أعمال الشركة ودفاترها ، للمساهمين الذين يملكون 10% من أسهم الشركة .	C4
2	مرتفعة	0.83910	3.9000	يحق للمساهم إقامة دعوى قضائية في مواجهة مجلس الإدارة أو أي من أعضائه جراء أي ضرر لحقه نتيجة مخالفة التشريعات النافذة أو النظام الأساسي .	C5

نلاحظ أن اتجاهات العينة ايجابية نحو الفقرات أعلاه وذلك لان متوسطاتها الحسابية اكبر من متوسط أداة القياس (3)، حيث حملت الفقرة رقم (C1) أعلى درجة من الأهمية بمتوسط حسابي (4.2000) وانحراف معياري (0.63888) والتي تنص "تحتفظ الشركة بسجلات خاصة بملكيّات المساهمين تتضمن المعلومات الخاصة بمساهماتهم" بينما حملت الفقرة (C2) أدنى درجة مرتفعة من الأهمية بمتوسط حسابي (3.6600) وانحراف معياري (0.82338) والتي تنص "يحق للمساهم الاطلاع على سجل المساهمين فيما يخص مساهمته لأي سبب كان".

البعد الرابع: الإفصاح والشفافية.

جدول رقم (5) وصف الإجابات لمحور الإفصاح والشفافية

الترتيب	درجة الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
4	مرتفعة	0.83201	3.9500	تقوم الشركة باستخدام موقعها الالكتروني على شبكة الانترنت لتعزيز الإفصاح والشفافية وتوفير المعلومات .	D1
2	مرتفعة	0.68243	3.9400	توفر الشركة المعلومات المالية الواجب الإفصاح عنها للمساهمين والمستثمرين بصورة دقيقة وواضحة وغير مضللة	D2
5	مرتفعة	0.66055	3.8200	تضع الشركة إجراءات عمل خطية وفقا لسياسة الإفصاح المعتمدة من قبل مجلس إدارة الشركة لتنظيم شؤون الإفصاح عن المعلومات ومتابعة تطبيقها وفقا لمتطلبات الجهات الرقابية والتشريعات النافذة .	D3
6	مرتفعة	0.74066	3.6800	تقوم الشركة بالإفصاح عن سياستها وبرامجها تجاه المجتمع المحلي والبيئة .	D4
1	مرتفعة	0.87201	3.3600	تلتزم الشركة بنشر التقارير السنوية والمرحلية على الموقع الالكتروني في الوقت المناسب ودون تأخير.	D5
3	مرتفعة	0.79308	3.9400	يساعد الإفصاح الشامل والشفافية في المعلومات المالية حملة الأسهم على إقامة الدعاوي القضائية على الجهات ذات العلاقة في الأمور التي تلحق الضرر بهم .	D6

نلاحظ أن اتجاهات العينة ايجابية نحو الفقرات أعلاه وذلك لان متوسطاتها الحسابية اكبر من متوسط أداة القياس (3)، حيث حملت الفقرة رقم (D1) أعلى درجة من الأهمية بمتوسط حسابي (3.9500) وانحراف معياري (0.83201) والتي تنص "تقوم الشركة باستخدام موقعها الالكتروني على شبكة الانترنت لتعزيز الإفصاح والشفافية وتوفير المعلومات" بينما حملت الفقرة (D5) أدنى درجة مرتفعة من الأهمية بمتوسط

حسابي (3.3600) وانحراف معياري (0.87201) والتي تنص " تلتزم الشركة بنشر التقارير السنوية والمرحلية على الموقع الالكتروني في الوقت المناسب ودون تأخير".

ثانياً: محور جودة التقارير المالية

جدول رقم (6) وصف الإجابات لمحوّر جودة التقارير المالية

الترتيب	درجة الأهمية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة	التسلسل
3	مرتفعة	0.63374	4.0800	الملائمة؛ تمكن المعلومات المفصّل عنها في التقارير المالية متخذي القرارات من التنبؤ بالأحداث والنتائج المستقبلية.	E1
5	مرتفعة	0.51150	4.0600	تمكن المعلومات المفصّل عنها في التقارير المالية متخذي القرارات من تصحيح أو تأكيد التوقعات السابقة.	E2
				التمثيل الصادق (العادل)؛	
8	مرتفعة	0.65434	3.9800	تعتبر المعلومات المفصّل عنها في التقارير المالية كاملة وتغطي جميع النواحي المادية في الشركة.	E3
4	مرتفعة	0.63374	4.0800	تستخدم الشركة طرق القياس الحسابي التي تعكس الواقع الحقيقي للشركة ولا تحيز لأي جهة ذات علاقة أو مستفيدة من المعلومات المالية.	E4
6	مرتفعة	0.59385	4.1200	تخلو المعلومات المفصّل عنها في التقارير المالية من الأخطاء الجوهرية والتي قد تغير من الواقع الحقيقي للشركة.	E5
9	مرتفعة	0.84298	3.9400	الخصائص المعززة؛ يسهل مقارنة المعلومات المفصّل عنها في التقارير المالية مع فترات سابقة لنفس الشركة أو مع شركات أخرى.	E6
1	مرتفعة	0.76692	4.0200	القياس الحسابي المستخدم في الشركة قياس موضوعي ويؤدي إلى الوصول إلى نفس النتائج.	E7
7	مرتفعة	0.96873	2.9500	توفر الشركة المعلومات المالية المرحلية أو السنوية في الوقت المناسب وبدون تأخير.	E8
2	مرتفعة	0.68928	4.1200	يتم عرض المعلومات المالية بشكل متسق يسهل عملية فهمها من قبل متخذي القرارات بمختلف أنواعهم.	E9

نلاحظ أن اتجاهات العينة ايجابية نحو معظم الفقرات أعلاه وذلك لان متوسطاتها الحسابية اكبر من متوسط أداة القياس (3)، حيث حملت الفقرة رقم (E5) أعلى درجة من الأهمية بمتوسط حسابي (4.1200) وانحراف معياري (0.59385) والتي تنص "تخلو المعلومات المفصّل عنها في التقارير المالية من الأخطاء الجوهرية والتي قد تغير من الواقع الحقيقي للشركة" بينما حملت الفقرة (E8) أدنى درجة متوسطة من

الأهمية بمتوسط حسابي (2.9500) وانحراف معياري (0.96873) والتي تنص "توفر الشركة المعلومات المالية المرحلية او السنوية في الوقت المناسب وبدون تأخير".

9-3 اختبار ثبات أداة الدراسة

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة فقد تم استخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لثبات العينة النهائية، وبلغ معامل كرونباخ ألفا لجميع الفقرات مجتمعة (90.40%) وهي نسبة ممتازة كونها أعلى من النسبة المقبولة 70%، والجدول رقم (7) يبين ذلك لجميع متغيرات الدراسة.

جدول رقم (7) صدق وثبات أداة الدراسة للمتغيرات

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا	تسلسل الفقرات	عدد الإجابات
المتغير المستقل قواعد الحاكمية	25	86.46%	A1-D6	50
مجلس إدارة الشركة	9	81.94%	A1-A9	
اجتماعات الهيئة العامة	5	71.53%	B1-B5	
حقوق المساهمين	5	61.82%	C1-C5	
الإفصاح والشفافية	6	66.92%	D1-D6	
جودة التقارير المالية	9	86.64%	E1-E9	
المؤشر الكلي	34	90.40%	A1-E9	

9-4 اختبار فرضيات الدراسة

9-4-1 اختبار الفرضية الأولى:

وتنص هذه الفرضية على:

H01 : لا تلتزم الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات حوكمة الشركات

المساهمة العامة بجميع ابعادها من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار (t) للعينة الواحد (One-Sample

t-test) وبعد إجراء هذا الاختبار للبيانات المثلثة لجميع ابعاد حوكمة الشركات، كانت

النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (8) نتائج اختبار t للالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات

Sig	T الجدولية	T المحسوبة	Std. Deviation الانحراف المعياري	Mean الوسط	
0,002	2,0096	10,321	0,4761	3,882	حوكمة الشركات

يظهر الجدول رقم (8) نتائج اختبار (t)، حيث بلغ الوسط الحسابي للالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات 3,882 (بانحراف معياري 0.4761)، وهو وسط حسابي مرتفع مما يعني أن الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تلتزم بمتطلبات حوكمة الشركات المساهمة العامة بجميع أبعادها من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين، وهذا ما أكدته قيمة t المحسوبة والبالغة 10,321، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 5% وهي أكبر من قيمتها الجدولية.

9-4-2 اختبار الفرضية الثانية:

وتنص هذه الفرضية على:

H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة بجميع أبعادها في جودة التقارير المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.

ولقياس الفرضيات الفرعية المنبثقة عن هذه الفرضية، تم الاعتماد على الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد حوكمة الشركات في جودة التقارير المالية من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين، وفيما يلي نتائج هذا الاختبار: نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

وتنص هذه الفرضية على:

H02. 1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بمجلس الإدارة في جودة التقارير المالية.

جدول رقم (9) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نتيجة الفرضية العدمية	R2	R	درجة الحرية	T Sig	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	0.283	0.532	49	0.00	2.0096	4.352

من خلال الجدول (9) نجد أن قيمة (T المحسوبة = 4.352) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبما أن قاعدة القرار تنص على قبول الفرضية العدمية (H0) إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية، والعكس صحيح، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية (H0) ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بمجلس الإدارة في جودة التقارير المالية، وتعتبر هذه النتيجة منطقية نظراً لأن مسؤولية إعداد التقارير المالية تقع على عاتق

مجلس الادارة الذي يجب أن يتم اختياره ضمن ظوابط وشروط نصت عليها متطلبات الحوكمة بصراحة وذلك لضمان كفاءة هذا المجلس وبالتالي ينعكس ذلك على محاور عديدة ومنها جودة التقارير المالية.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

وتنص هذه الفرضية على:

H02.2 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة

باجتماعات الهيئة العامة في جودة التقارير المالية.

جدول رقم (10) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نتيجة الفرضية العدمية	R2	R	درجة الحرية	T Sig	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	0.151	0.389	49	0.005	2.0096	2.927

من خلال الجدول (10) نجد أن قيمة (T المحسوبة = 2.927) وهي اكبر من قيمتها الجدولية، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية (H0) ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني انه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة باجتماعات الهيئة العامة في جودة التقارير المالية، ومن المعروف أن متطلبات الحوكمة الخاصة بهذا البعد ركزت بشكل اساسي على النواحي التنظيمية الخاصة باجتماع الهيئة، وما يجب أن يتناوله من مناقشات واستجابات من قبل المساهمين لمجلس الإدارة لقضايا عديدة والتي من اهمها نتائج اعمال الشركة ومركزها المالي والذي يجب يعكس واقع الشركة بشكل عادل، وهذا بالتالي يزيد من حرص مجلس الإدارة على اصدار تقارير مالية ذات جودة لتتماشى ورغبات المساهمين والفئات الاخرى ذات العلاقة.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

وتنص هذه الفرضية على:

H02.3 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بحقوق

المساهمين في جودة التقارير المالية.

جدول رقم (11) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

نتيجة الفرضية العدمية	R2	R	درجة الحرية	T Sig	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	0.205	0.452	49	0.001	2.0096	3.513

من خلال الجدول (11) نجد أن قيمة (T المحسوبة = 3.513) وهي اكبر من قيمتها الجدولية، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني انه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بحقوق المساهمين في جودة التقارير المالية، وتعتبر فئة المساهمين من اهم الفئات المستفيدة من التقارير المالية الصادرة من الشركة، لذلك ركزت متطلبات الحوكمة المتعلقة بهذا المحور على هذه الفئة وزادت من حقوقها القانونية لفرض رقابة ومساءلة اكبر على ادارة الشركة تنعكس على جوانب عديدة ومنها جودة التقارير المالية.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

وتنص هذه الفرضية على:

H02.4 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بالإفصاح والشفافية في جودة التقارير المالية.

جدول رقم (12) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

نتيجة الفرضية العدمية	R2	R	درجة الحرية	T Sig	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	0.234	0.484	49	0.00	2.0096	3.830

من خلال الجدول (12) نجد أن قيمة (T المحسوبة = 3.830) وهي اكبر من قيمتها الجدولية، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية العدمية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يعني انه يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بالإفصاح والشفافية في جودة التقارير المالية، وهذه نتيجة تتماشى مع الغاية من متطلبات الحوكمة المتعلقة بهذا البعد والتي ركزت بشكل كبير على جزئية مهمة تزيد من جودة التقارير المالية وهي شفافية وعدالة هذه التقارير وملائمة محتواها لمتخذي القرارات الاقتصادية المختلفة.

10- النتائج والتوصيات

- النتائج:

- بناءً على المناقشة السابقة لفرضيات الدراسة، تمّ التوصل الى النتائج التالية:
- 1- تلتزم الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية بمتطلبات حوكمة الشركات المساهمة العامة بجميع ابعادها من وجهة نظر مدققي الحسابات الداخليين.
 - 2- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بمجلس الإدارة في جودة التقارير المالية.
 - 3- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة باجتماعات الهيئة العامة في جودة التقارير المالية.
 - 4- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بحقوق المساهمين في جودة التقارير المالية.
 - 5- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للالتزام بمتطلبات الحوكمة المتعلقة بالإفصاح والشفافية في جودة التقارير المالية.

- التوصيات:

- بناءً على النتائج السابقة توصي الدراسة بما يلي:
- 1- ضرورة العمل من قبل الشركات الصناعية المساهمة على توفر المعلومات المالية المرحلية او السنوية في الوقت المناسب وبدون تأخير لتعزيز مفهوم الإفصاح والشفافية وبشكل اكبر.
 - 2- ضرورة العمل من الجهات الرسمية في الأردن على التطوير المستمر في ابعاد الحوكمة للتماشي مع التقدم الحاصل في نشاطات الشركات الصناعية المساهمة بشكل خاص وباقي القطاعات بشكل عام.
 - 3- ضرورة العمل على زيادة فعالية دور اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة مثل لجان التدقيق، والتعيينات، والمكافآت، والذي يؤدي إلى التطبيق الجيد لمبادئ الحوكمة وبالتالي زيادة جودة التقارير المالية.
 - 4- اجراء المزيد من الدراسات على هذا الموضوع لتكوين صورة متكاملة تغطي جميع وجهات النظر بما يخص العلاقة حوكمة الشركات وجودة التقارير المالية.

المراجع

- المراجع العربية:

- أبو بكر، عوض، (2012). أهمية وجودة الإفصاح عن المعلومات المحاسبية، مجلة العلوم والتقانة، العدد (12) المجلد 2، ص 112-125.
- حنان، رضوان، (2017)، مدخل النظرية المحاسبية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- الخرابشة، محمد، (2013). حوكمة شركات المساهمة المدرجة في البورصة: دراسة مقارنة، ط1، مطبعة الجامعة الأردنية، عمان.
- دهمش، نعيم وأبو زر، عفاف، (2003)، تطوير الحاكمية المؤسسية في البنوك، مجلة البنوك في الأردن، المجلد 22، العدد (10)، ص 47.
- الشحادات، محمد، (2008). اثر تبني الشركات المساهمة العامة الأردنية لمبادئ الحوكمة على قرارات المستثمر المؤسسي في بورصة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن .
- الشطناوي، خديجة، (2011). مدى الالتزام بمتطلبات حوكمة الشركات وأثره في جودة المعلومات المحاسبية من وجهة نظر حملة الأسهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جدارا، اربد، الأردن.
- عبيدات، محمد، (2010)، مدى التزام شركات التأمين الأردنية بتعليمات الحاكمية المؤسسية وأثرها في تعزيز الإفصاح والشفافية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جدارا، الأردن.

- المراجع الأجنبية:

- Akeju, J and Babatunde, A. (2017). Corporat Goveranace and Financial Reporting Quality, International Journal of Information Research and Review, Vol 4, Issue 2, PP: 3749-3753.
- Kieso, D., Weygandt, J and Warfield, T. (2014). Intermediate Accounting, Volume 2. IFRS edition, Wiley.

- Mangena M and Tourginia V. (2008). Audit committee and voluntary external auditor involvement in UK interim reporting international journal of auditing vol, 12, pp: 45-63.
- OECD 2003. Organization for Economic Co-operation and Development, "Corporate governance in Asia", white paper, OECD Publications Service, Paris, pp.6. 24.
- OECD 2004. Organization for Economic Co-operation and Development, OECD principles of corporate governance, OECD publications service, Paris.
- Uwalomwa U., Eluyela F., Olubukola U., Obarakpo T and Falola I. (2018). Corporate governance and quality of financial statements: a study of listed Nigerian banks. Banks and Bank Systems journal, Vol 13, Issue 3, pp: 12-23.
- Zia, Aroob, (2017). Impact of Corporate Governance on Financial Reporting Quality: Evidence from Pakistan, Unpublished master thesis, Capital University of Science and Technology, Islamabad.

- مصادر أخرى:

- www.jsc.gov.jo موقع هيئة الأوراق المالية،
- www.cbj.gov.jo موقع البنك المركزي الأردن،
- www.ase.com.jo موقع بورصة عمان،

معوقات الاستثمار الأجنبي المباشر وسبل تفعيله في السوق الفلسطيني

د. شاهر عبيد د. محمد تلالوة

جامعة القدس المفتوحة

فلسطين

مقدمة :

يعد الاستثمار أشكاله كافة من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق النهضة الاقتصادية والاجتماعية الشاملة. ومن هذا المنطلق تسعى معظم الدول، وخاصة النامية منها، وساعية إلى خلق بيئة، ومناخ استثماري مناسب من أجل جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة إليها، وذلك لما يكتسبه هذا الاستثمار من أهمية قصوى في المساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية بشقيها الاقتصادي الاجتماعي (عفيشات وآخرون، 2012).

وبالرغم من مكانة الاستثمار الأجنبي المباشر في تنمية اقتصاديات الدول النامية بشكل عام، إلا أن الواقع يشير إلى أن الدول العربية ما زالت تعاني انخفاض حجم التدفقات الاستثمارية المباشرة مقارنة مع الدول الأخرى. حيث إنه في السنوات الأخيرة نتيجة عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي السائد؛ بسبب الاضطرابات التي أحدثتها الثورات العربية الجارية، وما نتج عنها ارتفاع في درجة صعوبة التنبؤ الاقتصادي لما قد يحدث، وخصوصاً رجال الأعمال والمستثمرين الأجانب، وتؤكد بعض التقارير أن حالة عدم الاستقرار في دول الربيع العربي ساعدت على هروب الاستثمارات الأجنبية المباشرة منها، وبدأت هذه الدول تعاني انخفاضاً حاداً في حجم هذه الاستثمارات، وتراجعاً واضحاً في تدفقات هذه الاستثمارات في كل من مصر وتونس واليمن وليبيا وسوريا، وأشار العديد من المسؤولين إلى أنها مرهونة بعودة الاستقرار السياسي الاقتصادي والاجتماعي والأمني. (أبو جامع، 2013).

في المقابل، ارتفعت تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إلى دول أمريكا اللاتينية والكاريبي بنسبة 16%، ليبلغ إجمالي 217 مليار دولار، حيث تركزت هذه الاستثمارات بشكل رئيسي في دول أمريكا الجنوبية، وذلك بزيادة قدرها 34%، كما ارتفعت التدفقات الوافدة إلى كل من دول أمريكا الوسطى والكاريبي بنسبة 4%، ويعود سبب ارتفاع الاستثمار الأجنبي المباشر في هذه الدول بشكل رئيس إلى الأسواق الواسعة وزيادة

الاستهلاك فيه، والاستقرار السياسي والاقتصادي، وبالإضافة إلى ذلك، زيادة معدلات النمو الاقتصادي الكبيرة المحققة ولا سيما في دول مثل: البرازيل والأرجنتين وكذلك توفر الموارد الطبيعية فيها. (CNUCED2013).

أما على الصعيد الفلسطيني، فالاقتصاد يعاني - بشكل عام - ندرة رأسمال، وضعف الاستثمارات الأجنبية والقدرة على استقطابها. وذلك بسبب غياب الاستقرار الاقتصادي والسياسي، حيث إنهما يشكلان أهم عائقين للاستثمار في الأراضي الفلسطينية، وتأتي صعوبات التنقل والحركة الناشئة بسبب الاحتلال الإسرائيلي في المرتبة الثانية. ويضاف إلى ذلك، صعوبات في مجال التمويل، وحدة المنافسة والسياسات العامة والمحسوبية. (مكحول، 2007).

وانطلاقاً من هنا، فإن إشكالية الدراسة تتمثل في مناقشة التساؤل الآتي: ما معوقات الاستثمار الأجنبي المباشر في فلسطين؟ وما سبل تفعيله؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة هذه إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر ودوافعه.
2. تحليل المناخ الاستثماري في فلسطين، غاية التعرف إلى حجم الاستثمار الخارجي ومعوقاته.
3. تحديد أهم العوامل التي تسهم في جذب الاستثمار المباشر وتفعيله في فلسطين.

أهمية الدراسة:

تسعى السلطة الوطنية جاهدة إلى خلق بيئة ملائمة للاستثمار بشكل عام، وتأتي في مقدمة هذه الجهود إنشاء هيئة تشجيع الاستثمار الفلسطيني. التي نجحت نجاحاً طفيفاً، في جذب العديد من الاستثمارات الأجنبية المباشرة، ولذلك، فإن أهمية هذه الدراسة جاءت في وقت مفصلي وحرّج؛ نظراً إلى الظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها فلسطين والمنطقة المجاورة. الأمر الذي يتطلب مضاعفة الجهود من أجل الاستمرار في العمل عن تهيئة بيئة الاستثمار الأجنبي المباشر، وأيضاً تنبع أهمية هذه الدراسة، من ندرة وجود دراسات سابقة في هذا السياق، حسب علم الباحثين. ولعلّ هذه الدراسة تسهم في وضع حلول مناسبة لزيادة حجم الاستثمارات الأجنبية، وتذليل المعوقات. لترفع صانع

القرار في القطاع العام والخاص الفلسطيني في إصدار القرارات المناسبة. من أجل زيادة حجم الاستثمار الأجنبي المباشر.

الإطار النظري:

مفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر أنواعه وأشكاله:

لقد وردت عدة مفاهيم للاستثمار الأجنبي المباشر لمنظمات وهيئات دولية وباحثين اقتصاديين لذلك نحاول أن نبين أهمها فيما يلي:

الاستثمار الأجنبي المباشر هو مجموعة التدفقات الناشئة نتيجة انتقال رؤوس الأموال الاستثمارية إلى الدول المضيفة لتعزيز الأرباح وتحقيق المنافع المرجاة، وبالمشاركة مع رأس المال المحلي لإقامة المشاريع المختلفة في تلك الدول، (الكوان، 2005، 2).

والاستثمار الأجنبي المباشر هو تدفق للموارد الاقتصادية للغير بهدف استخدامها خارج حدود الدولة صاحبة تلك الموارد، أما أهم أنواعه فهي المساعدات الدولية (القروض والهبات) والاستثمار المحفّظي الذي يشمل شراء السندات الخاصة والعامة من الأسواق المالية.

لكن في المقابل تغير مفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر عبر الزمن وفقاً لتغيير طبيعة العلاقات الاقتصادية الدولية وعلى العموم يمكن تعريفه بأنه استثمار يتضمن علاقة طويلة الأمد ويعكس مصلحة وسيطرة دائمتين من كيان مقيم في اقتصاد معين على مشروع مقيم في اقتصاد آخر غير اقتصاد المستثمر الأجنبي، وان الاستثمار الأجنبي المباشر يقتضي أن يمارس المستثمر درجة كبيرة من التأثير في إدارة المشروع المقيم في الاقتصاد الآخر (المحتسب، 2009م، ص 317).

الاستثمار الأجنبي المباشر: هو الاستثمار الذي يتم لاكتساب مصلحة مستدامة في المشروعات التي تتم إدارتها في دولة بخلاف الدولة التي ينتمي إليها المستثمر الأجنبي فضلاً عن اكتساب المستثمر الأجنبي لصوت فعال في إدارة المشروع عن طريق امتلاك 15% من ملكية المشروع (الدودة، 2010م، ص 25).

يعتبر الاستثمار المباشر حسب صندوق النقد الدولي: على أنه الاستثمار الدولي الذي يعكس هدف حصول كيان مقيم في اقتصاد ما على مصلحة دائمة في مؤسسة مقيمة في اقتصاد آخر وتنطوي هذه المصلحة على وجود علاقة طويلة الأجل بين المستثمر

المباشر والمؤسسة وبالإضافة إلى تمتع المستثمر المباشر بدرجة كبيرة من النفوذ في إدارة المؤسسة.

من خلال المفاهيم السابقة، يمكننا أن نجمل أن مفهوم الاستثمار الأجنبي المباشر يعني قيام المستثمر الأجنبي استثمار وإدارة للاستثمار مباشرة بما يرافقه من استحضار تكنولوجية وفنون إنتاجية خارج الحدود الجغرافية لدولته، سواء كان مؤسسة أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة مع إمكانية تملك حق الإدارة بشكل كامل أو جزئي في الإدارة.

وبما أن موضوع دراستنا الاستثمار الأجنبي المباشر هذا يجعلنا إلى الانطلاق في التعرف على أنواع وأشكال الاستثمار الأجنبي المباشر الرئيسية وهي على النحو التالي:

نلاحظ أن الاستثمار الأجنبي يقسم إلى نوعين هما: الاستثمار الأجنبي غير المباشر ويسمى كذلك (الاستثمار في محفظة الأوراق المالية) ويقصد به شراء الأسهم والسندات من الأوراق المالية، بمعنى آخر يتمثل هذا النوع من الاستثمار بقيام الأشخاص الطبيعيين المعنويين المقيمين في دولة ما بشراء سندات أو أسهم لشركات قائمة في دولة أجنبية مع اهتمامهم بدرجة النقود الممارسة من رقابة وسيطرة، بل يتصف الاهتمام بالمحفظة على سلامة رأس مالههم وزيادة قيمة الأوراق المالية التي يملكونها.

في المقابل الاستثمار الأجنبي المباشر وهو موضوع الورقة العلمية فهو على عكس الاستثمار المحفظي، فإن هذا النوع من الاستثمار الأجنبي ينطوي على تملك المستثمر الأجنبي الجزء أو الكل من المشروع، هذا فضلا عن قيام بالمشاركة في إدارة المشروع ورقابته مع المستثمر الوطني في حال الاستثمار المشترك أو سيطرته أو تنظيمه على أدارته وتنظيمه في حالة ملكيته المطلقة على المشروع.

أشكال الاستثمار الأجنبي المباشر

الاستثمار المشترك: الاستثمار يشمل على عمليات إنتاجية وتسويقية تتم في دولة أجنبية، ويكون أحد أطراف الاستثمار شركة دولية تمارس حقا كافيا في الإدارة والسيطرة دون أن تتمتع بالسيطرة الكاملة على تلك العمليات (ابوقحف، 1989، 23).

الاستثمار الأجنبي المملوك بالكامل للمستثمر الأجنبي: وهو الشكل الأكثر تفضيلا من جانب الشركات متعددة الجنسية، وذلك بسبب ما تتمتع به هذه الشركات من

حرية كاملة في الإدارة والإشراف على هذه المشاريع ، فضلا عن توقع تحقيق الأرباح العالية من خلال هذا الاستثمار ، وكذلك إمكانية التغلب على القيود التجارية والجمركية المفروضة من الدول المضيفة على المستوردات. (الكوز و اخرون، 2007). ويعتبر هذا الشكل من الاستثمار الأكثر تفضيلا لدى الشركات متعددة الجنسيات.

أشكال جديدة أخرى من للاستثمار الأجنبي المباشر: على الرغم من أن المستثمر الأجنبي في هذا الشكل لا يكون مالكا لكل أو جزء من مشروع الاستثمار ، كما انه لا يتحكم في أدارته أو تنظيمه لا انه يفضل هذا الشكل من الاستثمارات لأنه يستخدمه كوسيلة للتعرف على قياس ومدى ربحية السوق المترقب واستقراره، وتجدر الإشارة هنا إلى أن التركيز على هذا الشكل دون غيره يرجع إلى عدة أسباب من أهمها شيوع استخدامه وفعاليتها في تسهيل مهمة الشركات متعددة الجنسيات في التقدم إلى مرحلة الاستثمار المباشر في الإنتاج كما أن هذا الشكل يوفر فرصة التواجد أو التمثيل الملموس للشركة المعنية بالدولة المضيفة. ومن هذه الأشكال الجديدة نورد أهمها كما يلي:

1. عقود التصنيع وعقود الإدارة: عقود التصنيع هي اتفاقيات مبرمة بين الشركة متعددة الجنسيات وإحدى الشركات الوطنية (عامة أو خاصة) بالدول المضيفة بمقتضاها قيام الطرف الثاني نيابة عن الطرف الأول بتصنيع و إنتاج سلعة معينة، أي أنها تدفقات إنتاج بالوكالة، أما عقود الإدارة فهي عبارة عن اتفاقيات أو مجموعة من الترتيبات والإجراءات القانونية ليتم بمقتضاها قيام الشركة متعددة الجنسيات بإدارة كامل أو جزء من العمليات والأنشطة الوظيفية الخاصة بالمشروع الاستثماري لقاء عائد مادي أو لقاء المشاركة في الإرباح.

2. عقود التراخيص بالامتثال: هو اتفاق تقوم بمقتضاها الشركات الأجنبية بالتصريح للمستثمر المحلي (العام أو الخاص) باستعمال التكنولوجيا وبراءة الاختراع والخبرات الفنية ونتائج الأبحاث الإدارية والهندسية مقابل عائد مالي متفق عليه.

3. عقود المفتاح باليد: (اتفاقات المشروعات) وهي عبارة عن اتفاق يبرم بين الطرفين الأجنبي والوطني، حيث يقوم الأول بإقامة المشروع الاستثماري والإشراف عليه حتى بداية التشغيل، وما أن يصل المشروع إلى مرحلة التشغيل يتم تسليمه إلى الطرف الثاني، وعادة ما تكون مثل هذه العقود في مجال الصناعات التحويلية وكذلك المرافق العامة (أبو قحف، عبد السلام، 2003).

في ضوء المفاهيم و الأنواع والإشكال السابقة التي تم عرضها للاستثمار الأجنبي نرى انه لا بد من التعرف على أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر و التي تكمن في الأمور التالية :

1. القدرة على خلق فرص العمل وتقليل معدلات البطالة المتزايدة في الارتفاع في فلسطين، حيث أن الاستثمار الأجنبي سيساهم في الحد من هذه المشكلة و التي تعتبر من الآفات الاقتصادية الاجتماعية الضارة في عملية التنمية.
2. القدرة على نقل الخبرات وتدريب الكوادر الوطنية فنيا واديا وخصوصا أن السوق الفلسطيني يمتاز بوجود أعداد كبيرة من تلك الكوادر الفنية والخبرات التي تحتاج الى تفعيل ومزيد من التدريب.
3. فتح المجال أمام الصناعة المحلية لدخول الأسواق العالمية و الإنتاج بمواصفات ذات معايير عالية. ولخصوصية المنتج الفلسطيني الذي يعاني من العزلة لعدم قدرته الوصول إلى الأسواق العالمية نتيجة العراقيل التي يضعها الجانب الإسرائيلي فان الاستثمار الأجنبي المباشر بخصوصيته سوف يساعد بالتأكيد على هذا المنتج في الوصول إلى الأسواق العالمية.
4. العمل على نمو الصادرات والتكيف مع التوجهات الجديدة، حيث الصادرات الفلسطينية تمتاز بتذبذب مستمر وذلك ناتج عن عدم الاستقرار السياسي في السوق الفلسطيني. والأرقام التالية تشير إلى انه منذ 2001-2014 كانت نسبة الصادرات تتذبذب بشكل مستمر حيث أنها وصلت إلى أقصى معدل نمو في عام 2007 بعدل 17.6% ومن ثم وكالمعتاد انخفضت في عام 2008 لتصل إلى 15.2%. لهذا يمكن للاستثمار الأجنبي المباشر أن يساهم في تنميتها.
5. المساهمة الفاعلة في مجال النمو والتنمية وخصوصا في الدول النامية والاقتصاد الفلسطيني خاصة.

وبالرغم من هذه المزايا للاستثمار الأجنبي المباشر الذي يحتاج إليها الاقتصاد الفلسطيني لا أن الاستثمار الأجنبي له بعض المساوئ حسب رأى الاقتصاديين الكلاسيكيين ومن هذه المساوئ ما يلي:

1. صغر حجم رأس المال المبدئي الذي تجلبه الاستثمارات الأجنبية، وكبر حجم التحويلات من الإرباح أو أجزاء من رأس المال للدولة الأم، إضافة إلى ميل هذه

الشركات خلق علاقات اقتصادية قليلة وضعيفة مع القطاعات الاقتصادية في البلد المضيف.

2. خروج بعض الشركات الوطنية في البلد المضيف من السوق بسبب عدم قدرتها على الصمود والمنافسة للشركة الأجنبية، لما تتمتع به هذه الشركات من مزايا تنافسية وخصائص لا تتوفر لنظيرتها في الدول المضيضة.

3. انخفاض مدى المساهمة في التقدم التكنولوجي للدولة المضيضة نتيجة احتكار الشركة متعددة الجنسيات للتكنولوجيا الحديثة من ناحية، ومن ناحية أخرى قيام هذه الشركات بتركيز أنشطة التنمية و البحث في الدول الأم.

4. جلب أنماط استهلاكية لا تتواءم وخصائص الدولة المضيضة ومتطلبات التنمية فيها، بسبب ما تقوم به الشركات متعددة الجنسيات بمهارات وأنشطة تسويقية من شأنها ترويج أفكار جديدة للاستهلاك وزيادة رغبة بعض أفراد المجتمع على التغيير والاستجابة لهذه الأنماط الاستهلاكية.

5. ميل الشركات متعددة الجنسيات لدفع مرتبات ومكافآت للعاملين بها، أعلى من مستوى ما هو معمول به في نظائرها من الشركات الوطنية في البلد المضيف، مما يؤدي إلى خلق طبقات اجتماعية متفاوتة.

واقع الاستثمار الأجنبي في فلسطين

حاولت السلطة الفلسطينية منذ تسلمها زمام الأمور على الأراضي الفلسطينية عام 1994 العمل على استقطاب العديد من المشاريع الاقتصادية؛ عن طريق سن قوانين تشجع الاستثمار الخارجي، وإقامة المناطق الصناعية المتاحة، وتطوير البنية التحتية، وبناء المؤسسات الداعمة للاستثمار، وتوقيع الاتفاقيات الدولية؛ لتسهيل التبادل التجاري. وعلى الرغم من كل هذه المحاولات، فقد بقي الاقتصاد الفلسطيني ضعيفا، وحجم الاستثمار الأجنبي المباشر فيه يكاد لا يذكر؛ ولعل سبب ذلك، راجع إلى وجود إعاقة التبادل التجاري مع الخارج بسبب سيطرة الاحتلال الإسرائيلي على المعابر كما ذكر (التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2001، ministry of planning and international cooperation).

بالإضافة إلى ذلك، توقيع اتفاقية باريس الاقتصادية عام 1994 مع الجانب الإسرائيلي، نصت بنودها على ربط الاقتصاد الفلسطيني بالاقتصاد الإسرائيلي ربطاً مباشراً، الأمر الذي منع تطور الاقتصاد الفلسطيني، كما أنها ربطت المصادر المالية الفلسطينية بالإسرائيليين، وجعلت استيراد الفلسطينيين للمشتقات النفطية يكون من خلالهم، ومكنت الإسرائيليين من جمع أموال الرسوم الجمركية والضرائب، وربط القيمة المضافة بميلتها الإسرائيلية، رغم الفارق الكبير في المستويين الاقتصادي، واختلاف مستوى الناتج القومي، ومعدلات النمو، وزيادة الفارق الكبير في الدخل. (ذوقان، 2012).

ولعل هذا الواقع الاستثمار الأجنبي غير المرضي يمكن أن يظهره الجدول الآتي:

توزيع الاستثمارات الأجنبية في المؤسسات الفلسطينية

2011	2010	
1,504.7 مليون	1,378.3 مليون	الاستثمارات الأجنبية المباشرة
611.2 مليون	611.9 مليون	الاستثمارات الحافظة
455.6 مليون	306.8 مليون	الاستثمارات الأخرى

ويُلاحظ من خلال البيانات المسجلة في الجدول أعلاه أن الاستثمارات الأجنبية المباشرة وغير المباشرة في فلسطين قليلة جداً، إذا ما قورنت بالدول العربية الأخرى. وربما يعود ذلك إلى خصوصية السوق الفلسطينية، الذي يعاني من عوامل عديدة تجعله غير جاذب للاستثمار الأجنبي، على الرغم من حدّاته وقدرته الاستيعابية لأي استثمارات منتجة؛ نظراً إلى وجود فائض من الأيدي العاملة والمؤهلة.

الدراسات السابقة:

رجع الباحثان في هذه الدراسة على بعض الدراسات السابقة الآتية:

دراسة (عبد الكريم وموسى: 2000) المعنونة بـ (تطورات ومحددات الاستثمار الخاص في فلسطين) التي هدفت إلى استعراض التطورات التي طرأت على خصائص البيئة الاستثمارية في مناطق السلطة الوطنية الفلسطينية في المرحلة الانتقالية، وأثار ذلك على حركة الاستثمار الخاص العام، وأظهرت النتائج أن الممارسات الإسرائيلية أعاقَت فرص تطور الاقتصاد الفلسطيني، من خلال الاستفادة من التطورات الاقتصادية التي تحفز

الاستثمارات المحلية واستقطاب الاستثمارات الخارجية. كما أظهرت نتائج المسح الميداني لوجهة نظر أصحاب ومدراء الأعمال بأن أهم المحددات لقراراتهم الاستثمارية هي درجة استقلالية القضاء وشفافية الإجراءات القضائية والاستقرار السياسي وعدالة التشريعات الضريبية والتقسيم الجغرافي إلى مناطق أ.ب.ج، وتعدد الجهات الحكومية المسؤولة عن إدارة الاقتصاد وملائمة البيئة التحتية والأمن العام للأشخاص والأموال والإجراءات الإدارية لتأسيس نشاط اقتصادي ما، وسهولة وشفافية الإجراءات الضريبية.

دراسة هيل عجمي جميل: (2002) بعنوان "الاستثمار الأجنبي المباشر في الأردن - حجمه ومحدداته" حيث قام الباحث بإجراء دراسة إحصائية على العوامل المؤثرة على الاستثمار الأجنبي المباشر وجهود الحكومة الأردنية في جذب الاستثمارات الأجنبية، واستنتج الباحث بأن حجم الاستثمار الأجنبي ما زال قليلاً وهذا يرجع إلى عدم استقرار الظروف السياسية والاقتصادية في المنطقة وأن الناتج المحلي أكبر عامل يعمل على جذب الاستثمارات الأجنبية، وأوصى الباحث بضرورة توفير الظروف السياسية والاقتصادية المناسبة لجذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

دراسة صالح: 2013، كانت الدراسة بعنوان دور الاستثمار الأجنبي المباشر في التنمية الاقتصادية للدول النامية مع إشارة خاصة للتجربة الصينية. وهدفت الدراسة إلى معرفة دور الاستثمار الأجنبي في عملية التنمية الاقتصادية للدول النامية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أن سياسة الإصلاح الاقتصادي والانفتاح نحو الخارج تشكل مقدمات أساسية للاستثمار الأجنبي المباشر في الدول النامية، وأن للاستثمار الأجنبي المباشر يلعب دوراً مهماً في خدمة التنمية الاقتصادية لهذه الدول وانجاحها أيضاً في عملية التحديث العلمي والتكنولوجي، ودخول الاستثمار الأجنبي المباشر دون قيود وشروط ضامنة لمصالح الدول المضيفة له آثار خطيرة على الاقتصاد النامي بخاصة في مسألة تحديد حجم هذا الاستثمار ونوعه.

معوقات الاستثمار الأجنبي في فلسطين

كانت السلطات الفلسطينية قد بذلت جهوداً كبيرة في جذب الاستثمارات الأجنبية إلى أراضيها، وذلك، من خلال جملة من الإجراءات تطويرية، لعل أهمها تحديث بعض القوانين المتعلقة بالاستثمار الأجنبي، وتأسيس هيئة لتشجيع الاستثمار في عام

1998 التي من مهامها منح حوافز جاذبة ومشجعة للمستثمرين الفلسطينيين وغير الفلسطينيين، على حد سواء، من خلال إعفاءات الرسوم الجمركية، والإعفاءات من ضريبتى الدخل والمضافة، والخدمات الاجتماعية، وتحويل غير مقيد لرأس المال والأرباح. وعلى الرغم من كل هذه المبادرات التطويرية التي قامت بها السلطة الوطنية من أجل جذب الاستثمار الأجنبي المباشر وغيره، فقد واجهت بمعيقات عدة، تشابه تلك المعوقات التي تواجهها الدول العربية ودول العالم الثالث، وتختلف عنها في بعض الأحيان، ولكن يمكن أن تحصر المعوقات التي تواجه الاستثمار الأجنبي في فلسطين بما هو آتٍ:

أولاً: المعوقات التشريعية:

يعدّ المعوق التشريعيّ أحد أهم المعوقات التي تواجه الاستثمار الأجنبي في فلسطين، كما هو حال معظم الدول العربية التي تعاني من حالة التخبط التشريعي، وعدم ثبات أو استقرار التشريعات التي تنظم الاستثمارات مما يؤثر سلباً على مصالح المستثمر الأجنبي، ويولد لديه الشعور بعدم الثقة والاطمئنان، إلى جانب القيود المفروضة على تملك الأراضي، وعلى حركة رأس المال وتحويل الأرباح والزامية المشاركة المحلية، وهي قيود تحد من فرص الاستثمار المتاحة. وينضاف إلى ذلك، الانقسام الحاصل على الساحة الفلسطينية الذي آل إلى غياب المجلس التشريعي عن القيام بدوره التشريعي، من حيث استصدار القوانين أو تطويرها؛ لتسهم في جذب الاستثمار الأجنبي.

ثانياً: التعقيدات الإدارية:

لعلّ عدم التنسيق في مجال الضرائب والجمارك بين الجهات الرسمية، وضعف كفاءة بعض العناصر البشرية من العاملين في إدارة أجهزة الاستثمار، الذي سادت في إجراءاته البيروقراطية التي أعاققت من رغبة المستثمر الأجنبي في القدوم إلى الدول العربية ولا سيما في أراضي السلطة الوطنية، إذ إنه يتطلب منه التعامل مع جهات عديدة، ويلزمه فترة زمنية طويلة حتى ينجز هذه المعاملات، كاستصدار عشرات الأذونات والتصاريح. ولعل ما يزيد الأمور تعقيداً في الحالة الاستثمارية الفلسطينية فوق البيروقراطية الفلسطينية - تلك التعقيدات الإدارية الإسرائيلية التي لا يمكن إتمامها إلا من خلال التنسيق معها؛ غاية الحصول على الموافقات اللازمة؛ لإقامة المشاريع الاستثمارية الأجنبية؛ لأنها تسيطر على المعابر الحدودية.

ثالثاً: افتقاد الشفافية:

يمثل هذا النوع من المعوقات سبباً مركزياً في عدم استقطاب المستثمرين في الدول العربية وفلسطين، بسبب عدم وجود قاعدة بيانات عن أوجه النشاط الاقتصادي، سواء في المؤسسات الرسمية أو الدوائر المعنية ذات الاختصاص أمام المستثمر، وكذلك، فإن عدم وضوح الرؤية فيما يتعلق بالسياسات الاجتماعية والاقتصادية، وقوانين العمل، وغياب الرقابة في المؤسسات الرسمية في السلطة الوطنية الفلسطينية. أدى إلى ضعف جذب الاستثمار الأجنبي المباشر في فلسطين.

رابعاً: ضعف البنى التحتية:

يعد ضعف البنية الأساسية عاملاً مهماً في انخفاض حجم تدفق الاستثمارات إلى الدول العربية، حيث تشكل عملية النقل واحدة من أهم معوقات الاستثمار في الدول العربية، والمتمثل في النقل والمواصلات، وعدم وجود طرق مواصلات مهيأة لنقل البضائع، وتسويق المنتجات، ولعل الوضع الفلسطيني يزداد سوءاً مقارنة مع الدول العربية؛ فإن قلة المصادر المالية، والتقسيمات الإدارية للأراضي الفلسطينية بأثر من اتفاقية أوسلو إلى مناطق A و B و C، بحيث لا يمكن للسلطة العمل بحرية في البنى التحتية إلا في مناطق A، يضعف فرص الاستثمار الأجنبي المباشر في الأراضي الفلسطينية.

خامساً: عدم الاستقرار السياسي (الاحتلال الإسرائيلي):

تعاني معظم الدول العربية من الاضطرابات السياسية، ولا سيما دول ما تسمى بالربيع العربي، أثرت سلباً في جذب المستثمرين، وإضافة إلى الصراع العربي الإسرائيلي الذي يلعب دوراً كبيراً في عدم الاستقرار السياسي والاقتصادي لمعظم الدول العربية ولا سيما في فلسطين، الذي عمل جاهداً فيها الاحتلال الإسرائيلي على إبقاء الاقتصاد الفلسطيني اقتصاداً تابعاً للاقتصاد الإسرائيلي، ذلك للحيلولة دون قيام اقتصاد مستقل، الأمر الذي زرع الخوف في نفوس المستثمرين، وقلة الرغبة في القدوم إلى الأراضي الفلسطينية غاية الاستثمار فيها.

سادساً: عوائق أخرى:

وفوق ما ذكر من معوقات أعلاه حالت دون استقطاب المستثمرين الأجانب في فلسطين، ثمة معوقات أخرى جعلت الاستثمار الأجنبي نادراً وجوده في أراضي السلطة الوطنية الفلسطينية، منها: شح النقد الأجنبي المتوافر في السوق المحلية، وعدم وجود بنك مركزي

يصدر عملة رسمية للسلطة الوطنية، وفوق كل ما ذكر فإن الانقسام السياسي الحاصل في الأراضي الفلسطينية، عطل حصول الانتخابات التشريعية، لانتخاب المجلس التشريعي الذي يسهم في تطوير الحالة الاستثمارية في فلسطين.

سبل تفعيل الاستثمار الأجنبي في فلسطين:

المعوقات الموجودة أعلاه التي رصدتها الدراسة وقفت أمام جذب الاستثمارات الأجنبية في السوق الفلسطينية، وعملت على تعطيل حركة الرساميل الأجنبية في الأراضي الفلسطينية، إلا أنه يمكن تفعيل الاستثمار الأجنبي في فلسطين من خلال سبل عدة، يمكن إجمال في التوصيات الآتية:

أولاً: الإسراع في إعادة الوحدة بين شطري الوطن تمهيدا لتشكيل حكومة وحدة وطنية تعمل على تحفيز المستثمر الأجنبي للقدوم إلى السوق الفلسطيني.

ثانياً: تفعيل عضوية فلسطين في الرابطة العالمية لترويج الاستثمار (WAIPA) للاستفادة منها في العمل على استقطاب الاستثمارات الأجنبية.

ثالثاً: تطوير وتفعيل وتحديث القوانين والتشريعات اللازمة لاستقطاب الاستثمار الأجنبي للدخول إلى الاقتصاد الفلسطيني. وكذلك ضرورة الاهتمام ومعالجة الإجراءات البيروقراطية في المؤسسات العامة الفلسطينية.

رابعاً: ضرورة قيام السلطة الفلسطينية بالمزيد من الإجراءات الدعائية والتسويقية والترويجية في الداخل والخارج بشكل مستمر ودوري، بهدف التعرف الى المناخ والمزايا والحوافز الاستثمارية المتوفرة في السوق الفلسطينية، ولا سيما جذب الاستثمار الأجنبي المباشر.

خامساً: الإسراع في تحويل سلطة النقد الفلسطينية إلى بنك مركزي للمساعدة في تحديد السياسات المالية النقدية. إذ دونه لا يمكن التحكم في السياسة النقدية والمالية وخصوصاً أن هذين العاملين يُعدّان من أهم الأمور التي تعمل على توفير مناخ استثماري جاذب ومنافس ومحفز للاستثمار الأجنبي.

سادساً: ضرورة قيام هيئة تشجيع الاستثمار الفلسطيني بدراسة الفرص الاستثمارية المتاحة والمحتملة، وإعداد بنك معلومات وطني ليؤمن كل ما يحتاجه المستثمر سواء الأجنبي أو المحلي من معلومات شاملة عن المشروعات الاستثمارية.

خلاصة :

لوحظ أن معظم الدول العربية تسعى جاهدة إلى تحسين مناخ الاستثمار الأجنبي فيها من خلال تقديم العديد من الحوافز التشجيعية والضمانات اللازمة للمستثمرين الأجانب، وعلى الرغم من هذه المحاولات الجادة المبذولة عربياً إلا أن تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر إليها ما زالت قليلة كمّاً؛ لأنها ظلت تعاني العديد من المعوقات القانونية والتشريعية والإدارية. وربما زاد الأمر سوءاً في الاستثمار الأجنبي في فلسطين نظراً إلى ذات المعوقات القانونية والتشريعية والإدارية والسياسية التي عانتها الدول العربية، وإلى وجود الاحتلال الإسرائيلي الذي جعل من قدوم الاستثمار الأجنبي قليلاً في الأراضي الفلسطينية، لا بل منعماً.

المراجع

- أبو جامع، نسيم، أثر ثورات الربيع العربي على اتجاهات الاستثمار الأجنبي المباشر في دول الربيع العربي وكيفية الاستفادة منها فلسطينياً، مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد 21، عدد 1، 2013م، فلسطين.
- أبو قحف، عبد السلام، 1989، السياسات والأشكال المختلفة للاستثمارات الأجنبية، الجزء الرابع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- أبو قحف، عبد السلام، الأشكال والسياسات المختلفة للاستثمارات الأجنبية، مؤسسة شباب الجامعة، بدون طبعة، مصر، 2003، ص 5-16.
- أبو قحف، عبد السلام، نظريات التداول وجدوى الاستثمارات الأجنبية، مؤسسة شباب الجامعة، 2001م، القاهرة.
- جميل، هيل عجمي، 2002، الاستثمار الأجنبي المباشر في الأردن - حجمه ومحدداته، إربد للبحوث والدراسات، المجلد الرابع، العدد الثاني، إربد، عمان، ص 1-35.
- الدودة، رائدة شحادة محمد، الاستثمار الأجنبي في الضفة الغربية وقطاع غزة: مجاله ومحدداته خلال الفترة (1995-2007)، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، 2010م.

- ذوقان ، لبانة : مجلة فلسطينية شهرية - العدد الحادي والستون - السنة السادسة تشرين أول (أكتوبر) 2012 م - ذو القعدة 1433 هـ.
- سعد محمود الكواز، 2005، تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر وأثارها في اقتصاديات الأقطار النامية، مجلة تنمية الرافدين، العدد 78، جامعة الموصل.
- صالح، عدنان مناتي، دور الاستثمار الأجنبي المباشر في التنمية الاقتصادية للدول النامية مع إشارة خاصة للتجربة الصينية، 2013، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العراق.
- قسم الأبحاث والدراسات ، 2003 ، واقع المناخ الاستثماري في الدول العربية ، مجلة المستقبل الاقتصادي ، المجلد الأول ، العدد الثاني والثالث ، عمان - الأردن ص. 121 - 123 .
- المحتسب، بثينة(2009)، " اثر الاستثمار الأجنبي المباشر في النمو الاقتصادي في الأردن"، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد36، العدد2، ص 316-331.
- نصر ، لؤي، دور هيئة تشجيع الاستثمار في تشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي في فلسطين، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2008م.
- النمر وطى، خليل والفر، ماجد، معوقات الاستثمار الخارجي في قطاع غزة، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الأول المنعقد في الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2005م.
- هيل عجمي جميل، 2001، تدفقات رؤوس الأموال الأجنبية الخاصة إلى البلدان النامية وأثارها المتوقعة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد8، العدد28، جامعة بغداد.
- 2 CNUCED (2013), World Investment Report Overview 2012. Regional Trends in FDI

أسباب وعلاج عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية دراسة تطبيقية على كليات البنات بجامعة الملك خالد

د: رقية محمد محمد أحمد كرتات/ أستاذ مساعد بكلية المجتمع للبنات بخميس
مشيط / جامعة الملك خالد / المملكة العربية السعودية

شكرو وتقدير

تود الباحثة أن تشكر جامعة الملك خالد على دعمها الإداري الفني
لهذا البحث

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الي تحديد أسباب عدم استخدام الموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد استخداما أمثل، تلخصت الدراسة في عدة تساؤلات: هل الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة الحالية يؤدي الي عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد؟ وقد اعتمدت الدراسة علي المنهج التاريخي والوصفي التحليلي كما تم تصميم استبيان، تم توزيعه علي مجتمع البحث المكون من رئيسات الأقسام ومديرات الادارة بجامعة الملك خالد وعددهن 136 وبأخذ العدد كاملا توصلت الدراسة الي عدة نتائج منها:

- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية. النتيجة قيمة المعنوية بلغت 0.042 وهو ما يشير إلى أن غياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي تأثير معنوي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية وهو ما يثبت صحة الفرضية.
- كما أوصت الدراسة: بعلاج أسباب عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد جذريا.

كلمات مفتاحية: الموارد البشرية، معوقات استخدام الموارد البشرية، التحديات ، جامعة الملك خالد

ABSTRACT

The study aimed at determining the reasons for the lack of use of human resources in Saudi universities and King Khalid University in an optimal manner, summarized the study in several questions:

- Is the difference between the major specialization and the functions of the current job title leads to the lack of optimal utilization of human resources in Saudi universities and King Khalid University?
- The study was based on the historical and descriptive analytical method. A questionnaire was designed and distributed to the research community, which consists of the heads of departments and directors of the administration at King Khalid University.
- There was a significant effect at the level of significance (0.05) for the absence of classification and occupational and functional characterization on the weakness of human resources management and planning.
- The result was a mean value of 0.042 which indicates that the absence of classification and occupational and functional characterization has a significant impact on the weakness of human resources management and planning.
- The study also recommended: to address the reasons for the lack of optimal utilization of human resources in Saudi universities and King Khalid University radically.

Keywords: Human Resources, Human Resource obstacles, Challenges, King Khalid University

المقدمة

يعتبر العنصر البشري عصب الحياة للجامعة ويطلق عليه رأس المال الفكري لأنه يوازي رأس المال المادي. ولكن في الواقع العملي توجد مؤشرات عن عدم استخدام الموارد البشرية بالجامعات بصورة مثلي، مهمة البحث معرفة أسباب وعلاج المشكلات والمعوقات التي تحول دون الاستفادة المرجوة من الموارد البشرية بجامعة الملك خالد.

مشكلة البحث: تتلخص مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:-

1- هل الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة الحالية يؤدي الي عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد؟

2- هل يعتبر تنوع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية أهم تحديات اهم تحديات ادارة الموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد؟

3- هل إشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة يؤدي إلى اذكاء روح المنافسة بين الموظفين.

4- هل استغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت يؤدي الى الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

أهداف البحث :تهدف الدراسة للآتي

- تحديد أسباب عدم استخدام الموارد البشرية جامعة الملك خالد استخداما أمثل.
- تحديد التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية جامعة الملك خالد.
- إيجاد الحلول المناسبة والعلاج الناجع لمعوقات وسلبيات عدم الاستخدام الامثل للموارد البشرية جامعة الملك خالد.

فروض الدراسة :

- 1- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة على وضع الموظفة في وظيفة لا تتناسب وامكانياته وقدراته، سواء كانت إمكانياته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة.
- 2- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية.

3- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للإهمال والتقصير في وضع برامج

تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية على تنوع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية.

4- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لاستغلال وقت العمل في الإنتاج

والتغلب على مضيعات الوقت على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

5- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لإشهار العمل الجيد ونشر

الإنجازات الرفيعة على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين.

منهجية البحث:

المنهج التاريخي، والوصفي التحليلي وتصميم استبانة تتضمن أسئلة للمسئولات

عن إدارة العنصر البشري بجامعة الملك خالد بحيث تختبر فروض الدراسة.

حدود الدراسة:

حدود زمانية ومكانية: طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام

1439-1438 الموافق 2017-2018م على العميدات ومساعدات العمداء والمديرات

الإداريات ورئيسات الأقسام بجامعة الملك خالد بمدينة أبها بالمملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة:

1-دراسة (هاجرة ، 2013م) بعنوان: مساهمة إدارة الموارد البشرية في الرفع من كفاءة

وفعالية المنظمة دراسة حالة جامعة المسيلة: يهدف هذا البحث الى معرفة مدى

مساهمة إدارة الموارد البشرية في الرفع من كفاءة وفعالية المنظمة، واعتمدت الدراسة

على الفرضيات التالية: -تقوم إدارة الموارد البشرية بممارسة أنشطتها وفق متطلبات

واحتياجات تنفيذ وإنجاز استراتيجية المنظمة الحالية والمستقبلية، تؤثر جودة إدارة

الموارد البشرية على فعالية وكفاءة المنظمة. وقد خلصت إلى أنه يجب التركيز على

دور العنصر البشري لنحصل على مخرجات ذات جودة عالية.

2-دراسة (الشخانة، 2015) بعنوان: جودة نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

وأثرها على جودة الأداء الوظيفي دراسة حالة على شركة اورانج للاتصالات/الأردن.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور ادارة الموارد البشرية الإلكترونية واثرها في جودة الأداء الوظيفي لدى شركة الاتصالات الأردنية ومدى تطبيق ادارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركة الاتصالات الأردنية، وقد أظهرت نتائج الدراسة انه بوجود أثر ذو دلالة إحصائية للكوادر البشرية في جودة الأداء الوظيفي، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للكوادر البشرية وبرمجيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في التحسين المستمر في شركة أورانج، واوصى الباحث بمحاولة التعرف على نوع تكنولوجيا المعلومات المناسبة والمتفقة مع طبيعة ادارة الموارد البشرية.

3-دراسة (عبد القادر ، أبو سن ، 2011م) بعنوان أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية علي الانتاجية بالقطاع الصناعي بالتطبيق على مجموعة شركة جياذ الصناعية. هدفت الدراسة الي تسليط الضوء علي تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على الانتاجية بالقطاع الصناعي. تم اتباع المنهج الوصفي والتحليلي وتم جمع البيانات عن طريق استخدام أداة الاستبيان معالجتها احصائياً. أظهرت النتائج أن هناك علاقة ايجابية بين ممارسات ادارة الموارد البشرية وانتاجية العاملين، أوصت الدراسة بضرورة الربط بين ممارسة ادارة الموارد البشرية وفعالية أداء ادارة الموارد البشرية .

4-دراسة (حسن ، 2010م) بعنوان :ممارسات ادارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي : دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

1. وجود أثر ذي دلالة معنوية للاستقطاب والتعيين في تحقيق التميز القيادي والتميز بتقديم الخدمة عند مستوى (0.05) في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية.
 2. وجود أثر ذي دلالة معنوية للتدريب والتطوير في تحقيق التميز القيادي والتميز بتقديم الخدمة عند مستوى (0.05) في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية .
- وقد أوصت الدراسة. بتعزيز اهتمام شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية أهمية كبيرة للأيزو 10015 والمتعلق بتدريب الموظفين.

5- دراسة (الهابل و النجار، 2014م) بعنوان: دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة الجامعة الإسلامية - غزة. هدفت

هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية في قطاع غزة وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين محاور الدراسة الأساسية وصناعة المعلومات في الجامعة الإسلامية. بالإضافة لتمتع الجامعة بمستوى جيد في مجال الصناعة المعلوماتية. وقد خرجت الدراسة بتوصيات من أهمها ضرورة التركيز على العنصر البشري في إقامة مجتمع المعرفة والعمل على تطوير مهاراته باستمرار.

باستقراء الدراسات السابقة، يتضح وجه الشبه بينها وبين البحث الحالي في تناول الجميع لإدارة الموارد البشرية ولكن كل من زاوية مختلفة وكذلك يوجد تشابه تام في منهجية الدراسة للدراسات السابقة مع البحث الحالي حيث الجميع اعتمدوا منهج الطريقة الوصفية والتحليلية واستخدام الاستبيان لجمع البيانات، اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عينة البحث حيث ركزت علي مديري الادارات ورؤساء الاقسام، كذلك ركزت الدراسة الحالية على عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والتحديات والحلول المناسبة لها.

المبحث الأول: مفهوم وأسباب مشكلات ومعوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة

الملك خالد

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد

يعرف البرادعي (2005، ص 65) إدارة الموارد البشرية على أنها إدارة الموظفين في المؤسسة، وأحياناً تعرف على أنها إدارة المهارات الخاصة بالأفراد. ويعرف القحطاني إدارة الموارد البشرية: (2008، ص 22، 23) بأنها هي التي تعمل على تحقيق غاية المنظمة وأهدافها ورؤيتها، وذلك من خلال ترجمة الاستراتيجية العامة للمنظمة إلى استراتيجية تفصيلية ومتخصصة في قضايا الموارد. ولتطبيق الإدارة الاستراتيجية في مجال الموارد البشرية في الجامعات السعودية وجامعة الملك خالد، يستلزم الآتي:- توافر التفكير الاستراتيجي والقدرة على تحليل البيئة الخارجية، والقدرة على اختيار الاستراتيجية المناسبة فيما يتعلق بالموارد البشرية. (صالح، 1999م)

وتوصل (أنستازيا كاتو، 2008) الى العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية (توفير الموارد والتنمية والتعويضات والحوافز) والأداء التنظيمي أنها تتم جزئياً من خلال مخرجات الموارد البشرية (المهارات والمواقف والسلوك) .

المطلب الثاني: أسباب مشكلات ومعوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد تواجه إدارة الموارد البشرية عدد من المعوقات من أهم أسبابها ما يلي (القحطاني، 2008م)

- الاهتمام بالأهداف قصيرة الأجل أكثر من الاهتمام بالأهداف طويلة الأجل.
- نقص الكفاءات الإدارية المحترفة، التي تمتلك القدرة على التفكير الاستراتيجي.
- وجود الصراع أو التعارض في مصالح الأفراد أو الإدارات وتنافسها على الموارد المحدودة.

المبحث الثاني: تحديات وسلبيات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد
المطلب الأول: تحديات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد
أهم تحديات ومعوقات الموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد ما يلي : (عشقي ، 2009، ص 1-2)

- الاتجاه المتزايد في الاعتماد على الكمبيوتر في إنجاز الوظائف التي كانت تعتمد على العامل.
- انفصال ادارة الموارد البشرية وانعزالها عن مجالات العمل الاستراتيجي.
- غلبة الجانب الاجرائي على أنشطة ادارة الموارد البشرية وافتقار الجانب التخطيطي والتطويري.
- ولاتزال إدارة الموارد البشرية السعودية تعتمد على اساليب تقليدية في الاحتفاظ بالسجلات.
- مع وجود نقص حاد في توفر التنفيذيين المؤهلين في مجال إدارة الموارد البشرية ذوو خبرات دولية. (شعبان ، 2006م)

المطلب الثاني: معوقات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد
عدم التكامل والتنسيق والتعاون بين مديري الإدارات ومدير إدارة الموارد البشرية في المنظمة، يؤدي إلى الوقوع في بعض الأخطاء ومنها: (صليحة ، تسعديت ، 2015)

1- عدم استغلال طاقات الموارد البشرية الاستغلال الأمثل يؤدي الي التواكل بين الموظفين.

2-عدم تحديد الحاجات التدريبية .

3-الغموض الذي يكتنف صياغة استراتيجيات بعض الجامعات .

المبحث الثالث: التعريف بجامعة الملك خالد و(تحليل الاستبيان) أسباب عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد

المطلب الأول: التعريف بجامعة الملك خالد

أعلن خادم الحرمين الشريفين حفظه الله تعالى (عندما كان ولياً للعهد) يوم الثلاثاء 1419/1/9هـ قيام جامعة الملك خالد بدمج فرعي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالجنوب وجامعة الملك سعود. ثم صدر الأمر السامي برقم 78/7م في 1419/3/11هـ القاضي باستكمال الإجراءات النظامية اللازمة لذلك. وبناءً عليه صدرت الميزانية الأولى للجامعة في 1419/9/14هـ ضمن الميزانية العامة للدولة لتتضم جامعة الملك خالد إلى منظومة الجامعات السعودية. تقع الجامعة في منطقة عسير في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية. وتبلغ مساحة منطقة عسير حوالي 80.000 كيلومتر مربع، يعيش عليها أكثر من 1.600.000 نسمة ينتشرون في ثمان وسبعين محافظة ومركز وتضم وكالة الجامعة، وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي، وكالة الجامعة للتطوير والجودة، وكالة الجامعة لكليات البنات، وكالة الجامعة للمشروعات، تضم جامعة الملك خالد 42 كلية، 19 كلية بنين و23 كلية للبنات ويوجد بها 149 قسم علمي، 78 قسم بكليات البنات، 71 قسم بكليات البنين. (الموقع الرسمي لجامعة الملك خالد <http://www.kku.edu.sa>)

المطلب الثاني : (تحليل استبيان) أسباب عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد

فيما يلي اختبارفروض البحث التالية: قامت الباحثة بتصميم استبيان، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات عن موضوع البحث واختبار فروضه لتحليل هذه البيانات. يتكون مجتمع البحث من عميدات ومساعدات عمداء ورئيسات الأقسام ومديرات

الإدارة بجامعة الملك خالد وعددهن 136 وتعتبر العينة متجانسة والجدول (1/2/3) ادناه يوضح تفصيل ذلك :

الوظيفة	العدد	النسبة
عميدات ومساعدات عمداء	29	21.3%
رئيسات الأقسام	78	57.4%
مديرات ادارة	29	21.3%
المجموع	136	100%

المصدر : اعداد الباحثة من ادارة شؤون الموظفين بجامعة الملك خالد

وقد أجابت كل مفردات العينة على الاستبيان وبالتالي لا يوجد نقص في العينة علي الاطلاق وقد كان تحليل الاستبيان وفقا لنوعية الاسئلة الموجهة لكل مفردة كما يلي:
جدول (2/2/3)

غياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	لا اوافق	15	11.0	11.0	11.0
	محايد	23	16.9	16.9	27.9
	اوافق	72	52.9	52.9	80.9
	اوافق بشدة	26	19.1	19.1	100.0
	Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول أعلاه (2/2/3) أن 52.9% من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن 19.1% أجابوا بموافق بشدة وهذا يعني أن 72.00% يعتبرن أن : غياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى ونسبة محايد 13.7% ولا أوافق 12.6% ، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية

جدول (3/2/3)

الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمي الوظيفة الحالية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	1	.7	.7	.7
لا اوافق	32	23.5	23.5	24.3
محايد	8	5.9	5.9	30.1
اوافق	64	47.1	47.1	77.2
اوافق بشدة	31	22.8	22.8	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول أعلاه (3/2/3) أن 47.1% من مفردات العينة أجبين بالموافقة وأن 22.8% أجابوا بموافق بشدة وهذا يعني أن 69.9% يعتبرن أن: الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمي الوظيفة الحالية أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

جدول (4/2/3)

الإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة، للتنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	2	1.5	1.5	1.5
لا اوافق	12	8.8	8.8	10.3
محايد	10	7.4	7.4	17.6
اوافق	91	66.9	66.9	84.6
اوافق بشدة	21	15.4	15.4	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول (4/2/3) أعلاه أن 66.9% من مضردات العينة أجبين بالموافقة وأن 21% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 87.9% يعتبرن أن: الإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة، للتنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية، أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

جدول (5/2/3)

وضع الموظف/ الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وإمكاناته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	5	3.7	3.7	3.7
محايد	9	6.6	6.6	10.3
اوافق	90	66.2	66.2	76.5
اوافق بشدة	32	23.5	23.5	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول (5/2/3) أعلاه أن 66.2% من مضردات العينة أجبين بالموافقة وأن 23.5% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 89.7% يعتبرن أن: وضع الموظف/ الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وإمكاناته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة، أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى، وهذا ما يثبت الفرضية الأولى.

جدول (6/2/3)

ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	17	12.5	12.5	12.5
محايد	20	14.7	14.7	27.2
اوافق	72	52.9	52.9	80.1
اوافق بشدة	27	19.9	19.9	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول (6/2/3) أعلاه أن 52.9% من مفردات العينة أجبين بالموافقة وأن 19.9% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 72.8% يعتبرن أن: ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية، أحد أسباب عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت الفرضية الثانية.

جدول (7/2/3)

تنوع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	1	.7	.7	.7
لا اوافق	5	3.7	3.7	4.4
محايد	19	14.0	14.0	18.4
اوافق	75	55.1	55.1	73.5
اوافق بشدة	36	26.5	26.5	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول (7/2/3) أعلاه أن 55.1% من مفردات العينة أجبين بالموافقة وأن 26.5% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 81.6% يعتبرن أن : تنوع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية ، أحد التحديات التي تواجه الموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد ،وهي النسبة الأعلى ، وهذا ما يثبت الفرضية الثالثة .

جدول (8/2/3)

استغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب علي مضيعات الوقت				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	2	1.5	1.5	1.5
لا اوافق	6	4.4	4.4	5.9
محايد	12	8.8	8.8	14.7
اوافق	81	59.6	59.6	74.3
اوافق بشدة	35	25.7	25.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول (8/2/3) أعلاه أن 59.6% من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن 25.7% أجبن بموافق بشدة وهذا يعني أن 85.3% يعتبرن أن: استغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب علي مضيعات الوقت، أحد الحلول المناسبة والعلاج الأمثل لعدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد وهي النسبة وهذا ما يثبت الفرضية الرابعة.

جدول (9/2/3)

الحرص علي الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية جدول				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق بشدة	1	.7	.7	.7
لا اوافق	8	5.9	5.9	6.6
محايد	14	10.3	10.3	16.9
اوافق	78	57.4	57.4	74.3
اوافق بشدة	35	25.7	25.7	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول (9/2/3) أعلاه أن 57.4% من مفردات العينة أجبن بالموافقة وأن 25.7% أجبن بموافق بشدة وهذا يعني أن 83.1% يعتبرن أن: الحرص علي الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية، أحد الحلول المناسبة والعلاج الأمثل لعدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية جامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت الفرضية الرابعة.

جدول (10/2/3)

إشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	8	5.9	5.9	5.9
محايد	1	.7	.7	6.6
اوافق	89	65.4	65.4	72.1
اوافق بشدة	38	27.9	27.9	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول (10/2/3) أعلاه أن 65.4% من مفردات العينة أجبين بالموافقة وأن 27.9% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 93.3% يعتبرن أن: إشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة، أحد الحلول المناسبة والعلاج الأمثل لعدم الاستخدام الامثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت الفرضية الخامسة.

جدول (11/2/3)

إذكاء المنافسة بين الموظفين/ الموظفين				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
لا اوافق	26	19.1	19.1	19.1
محايد	19	14.0	14.0	33.1
اوافق	61	44.9	44.9	77.9
اوافق بشدة	30	22.1	22.1	100.0
Total	136	100.0	100.0	

المصدر : بيانات الاستبيان أكتوبر/ 2017

يتضح من الجدول (11/2/3) أعلاه أن 44.9% من مفردات العينة أجبين بالموافقة وأن 22.1% أجبين بموافق بشدة وهذا يعني أن 67.00% يعتبرن أن: إذكاء روح المنافسة بين الموظفين/ الموظفين، أحد الحلول المناسبة والعلاج الأمثل لعدم الاستخدام الامثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد وهي النسبة الأعلى وهذا ما يثبت الفرضية الخامسة.

اختبار الفرضيات

لاختبار الفرضيات استخدمت الباحثة الانحدار الخطي البسيط وتم استيفاء شروط الانحدار الخطي البسيط من حيث التوزيع الطبيعي والعلاقة الخطية بين المتغيرات.

الفرضية الأولى: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة على وضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة

لا تتناسب وامكانياته وقدراته، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة.

جدول (12/2/3) الانحدار الخطي البسيط للاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة ووضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وامكانياته وقدراته ، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	0.241	1	0.241	0.200	0.656
الأخطاء	161.524	134	1.205		
المجموع	161.765	135			

يتضح من الجدول (12/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.656 وهو ما يشير إلى أن الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة لا يؤثر معنويًا على وضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وامكانياته وقدراته ، سواء كانت إمكاناته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة وهو ما ينفي صحة الفرضية ، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (3/2/3) و(5/2/3) أن هناك درجة موافقة مرتفعة إلى مرتفعة جداً.

الفرضية الثانية: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية.

جدول (13/2/3) الانحدار الخطي البسيط لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي على

ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	3.169	1	3.169	4.226	0.042
الأخطاء	100.471	134	.750		
المجموع	103.640	135			

يتضح من الجدول (13/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.042 وهو ما يشير إلى أن لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي تأثير معنوي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية ، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (2/2/3) و(6/2/3)

أن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي وضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية.

الفرضية الثالثة: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية على تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية.

جدول (14/2/3) الانحدار الخطي البسيط للإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية وتنويع وتجديد وسائل

تنمية الموارد البشرية

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	.248	1	.248	.353	0.554
الأخطاء	94.098	134	.702		
المجموع	94.346	135			

يتضح من الجدول (14/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.554 وهو ما يشير إلى أن الإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية لا يؤثر معنوياً على تنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية وهو ما ينفي صحة الفرضية، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (4/2/3) و (7/2/3) أن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً للإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية وتنويع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية.

الفرضية الرابعة: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

جدول (15/2/3) الانحدار الخطي البسيط لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	25.530	1	25.530	54.056	0.000
الأخطاء	63.286	134	.472		
المجموع	88.816	135			

يتضح من الجدول (15/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.000 وهو ما يشير إلى أن لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت تأثير معنوي على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية ، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (8/2/3) و(9/2/3) أن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت والحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية.

الفرضية الخامسة: يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين.

جدول (16/2/3) الانحدار الخطي البسيط لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة على

اذكاء روح المنافسة بين الموظفين

بيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة F	مستوى المعنوية
الانحدار	15.929	1	15.929	41.183	0.000
الأخطاء	51.829	134	.387		
المجموع	67.757	135			

يتضح من الجدول (16/2/3) أعلاه أن قيمة المعنوية بلغت 0.000 وهو ما يشير إلى أن لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة تأثير معنوي على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين، ومما يدعم ذلك أنهم أوضحوا في الجدولين (10/2/3) و(11/2/3) أن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة واذكاء روح المنافسة بين الموظفين.

- بالإضافة إلى ما سبق فإنه لإيجاد الحلول المناسبة لمعوقات وسلبيات وتحديات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد، لابد من مراعاة الآتي: (رشيد ، 2001م، ص14)
- أن الأفراد هم استثمار إذا أُحسن إدارته و تنميته يمكن أن يحقق أهداف المنظمة.
 - إن سياسات الموارد البشرية لابد أن تُخلق لإشباع حاجات الأفراد النفسية والاقتصادية والاجتماعية، وبيئة العمل لابد أن تهيئ لتشجيع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم.
 - برامج وسياسات الموارد البشرية لابد أن تُنفذ بطريقة تراعي تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد كما ان هناك حاجة إلى تبني استراتيجيات لمواجهة تحدي تقادم التشريعات والقوانين المتعلقة بالموارد البشرية بما يمكن من مجاراة التطورات العالمية والتصدي لتحديات العولمة منها: (عقيلي ، 2005م ، ص25)
- 1- التحديث المستمر لأنظمة الموارد البشرية لمواكبة التطورات في انماط العمل الجديدة.
 - 2- تشريعات محفزة لنهاية الخدمة.
 - 3- تعزيز وحماية حقوق الملكية الفكرية.

الخاتمة

أهم نتائج البحث: اطلعت الباحثة علي عدة مصادر للمعلومات تتضمن موضوع البحث منها المراجع والكتب والتقارير والمجلات والدوريات والشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت) والصحف السيارة وتصميم استبيان وتوزيعه ثم تحليله وذلك لإثبات صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة وعليه تأتي نتائج البحث كما يلي:

1- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة على وضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وامكانياته وقدراته ، سواء كانت إمكانياته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة. النتيجة قيمة المعنوية بلغت 0.656 وهو ما يشير إلى أن الاختلاف الكبير بين التخصص ومهام ومسمى الوظيفة لا يؤثر معنويا على وضع الموظفة أو المورد البشري في وظيفة لا تتناسب وامكانياته وقدراته، سواء كانت إمكانياته وقدراته أكبر أو أقل من مهام هذه الوظيفة وهو ما ينفي صحة الفرضية.

2- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية. النتيجة قيمة المعنوية بلغت 0.042 وهو ما يشير إلى أن لغياب التصنيف والتوصيف المهني والوظيفي تأثير معنوي على ضعف إدارة وتخطيط الموارد البشرية وهو ما يثبت صحة الفرضية.

3- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) للإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية على تنوع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية. النتيجة قيمة المعنوية بلغت 0.554 وهو ما يشير إلى أن الإهمال والتقصير في وضع برامج تأهيلية وتدريبية فعالة ومستمرة على التنمية والنهوض بقدرات ومهارات الموارد البشرية لا يؤثر معنويا على تنوع وتجديد وسائل تنمية الموارد البشرية وهو ما ينفي صحة الفرضية.

4- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية. النتيجة قيمة المعنوية بلغت 0.000 وهو ما يشير إلى أن لاستغلال وقت

العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت تأثير معنوي على الحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية وأن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لاستغلال وقت العمل في الإنتاج والتغلب على مضيعات الوقت والحرص على الإنجاز السريع مع مراعاة الجودة العالية وهو ما يثبت صحة الفرضية.

5- يوجد تأثير معنوي عند مستوى الدلالة (0.05) لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين. النتيجة قيمة المعنوية بلغت 0.000 وهو ما يشير إلى أن إشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة تأثير معنوي على اذكاء روح المنافسة بين الموظفين وأن هناك درجة مرتفعة إلى مرتفعة جداً لإشهار العمل الجيد ونشر الإنجازات الرفيعة واذكاء روح المنافسة بين الموظفين وهو ما يثبت صحة الفرضية.

التوصيات:

1. الوقوف على أسباب عدم الاستغلال الأمثل للموارد البشرية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد وعلاجها جذرياً.
2. نوصي بتطبيق إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد
3. لأنها تدعم نجاح الخطة الاستراتيجية للمنظمة.
4. العمل على تفادي وتذليل التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية بالجامعات السعودية وجامعة الملك خالد.

المصادر والمراجع

- 1- شعبان ، محمد حسين، التحديات المعاصرة أمام الموارد البشرية العربية وسبل التغلب عليها . دورية معهد الإدارة العامة ، العدد4، مجلد46 ، عام 2006م.
- 2- أحمد مهدي عبد القادر ، واحمد ابراهيم أبو سن . (2011م) . أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية علي الانتاجية بالقطاع الصناعي بالتطبيق على مجموعة شركة جياذ الصناعية. مجلة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - مجلة العلوم والتقانة . 12 (2) ، 141-166.
- 3- بسبوني محمد البرادعي.(2005). تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية. القاهرة: ابتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- 4- رشيد، مازن فارس رشيد. (2001). إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- 5- صالح، محمد فالح. (1999م). إدارة الموارد البشرية: عرض وتحليل. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
- 6- صليحة العلواني، كبابي تسعديت (2015). معوقات ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية ببلدية آث منصور (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة - الجزائر.
- 7- عبد المحسن حاجي حسن. (2010) . ممارسات ادارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية (رسالة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط.
- 8- عشقي. (2009). التحديات التي تواجه الإدارة الاستراتيجية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 9- عمر وصفي عقيلي. (2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان: دار وائل للنشر.
- 10- غانم هاجرة. (2013م) مساهمة إدارة الموارد البشرية في الرفع من كفاءة وفعالية المنظمة دراسة حالة جامعة المسيلة (رسالة ماجستير). جامعة محمد بو ضياف، المسيلة

11- القحطاني، محمد دليم. (2008م). إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل. الرياض: العبيكان للنشر.

12- الموقع الرسمي لجامعة الملك خالد <http://www.kku.edu.sa>

13- مؤيد عبد القادر الشخانة. (2015). جودة نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي دراسة حالة على شركة اورانج للاتصالات/الأردن. (رسالة ماجستير غير منشورة).

14- وسيم اسماعيل الهاهيل. نداء محمد النجار. (2014). دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة - دراسة حالة الجامعة الإسلامية - غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية. 22 (1) ، 31-63.

15-Anastasia A. Katou, **Measuring the impact of HRM on organisational performance**, Journal of Industrial Engineering and management, 2008

آليات الربط بين الخطط الإستراتيجية الوطنية والخطط الإستراتيجية للهيئات المحلية، دراسة حالة خطط إدارة مخاطر الأزمات والكوارث في فلسطين

1. د.م محمد محمد المغير
أستاذ مساعد برنامج ماجستير إدارة الأزمات والكوارث- كلية العلوم الجامعة الإسلامية، أستاذ مساعد كلية الهندسة جامعة فلسطين
2. د. رائد أحمد طه صالحه
أستاذ جغرافية العمران والتخطيط المشارك عميد كلية الآداب في الجامعة الإسلامية بغزة
1. Dr. Eng. Mohammed M. Al Mougher
Assistant Professor- Master Program of Crisis and Disaster Management- Assistant Professor-Faculty of Engineering, Palestine University
2. Dr. RA'ED A. SALHA
Geography and GIS Department, Dean of the Faculty of Arts, Islamic University of Gaza, State of Palestine

ملخص

تهتم المؤسسات والمنظمات في كيفية الربط بين الخطط الإستراتيجية والسياسات الوطنية بما يحقق التنمية والنمو على الصعيد المحلي والقومي، إن المجتمعات المتقدمة تعمل على فهم المخاطر والآثار السلبية المتوقعة بعد الكوارث مما يساهم في تحديد توجيهات التنمية والتطوير وتحويل التحديات والمشاكل إلى فرض يمكن أن تساهم في التنمية، نبعت مشكلة الدراسة البحثية من خلال ضعف الربط بين الخطط الوطنية في كافة القطاعات وخطط التنمية المحلية، مما يؤثر سلباً على ضعف تطبيق التوجهات الوطنية والسياسات على المستوى القومي.

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على التخطيط الاستراتيجي في مجال الأزمات والكوارث على المستوى الوطني والمحلي وتحديد ماهية فهم المخاطر لدى الهيئات المحلية وتقديم المقترحات التي يمكن أن تساعد في الربط بين الاستراتيجيات المحلية والوطنية، سوف تحقيق الأهمية من خلال إتباع المنهج الوصفي التحليلي ومنهج المعايير والسياسات الدولية في فهم المخاطر وسيسعى الباحثان لاستخدام المقابلة والملاحظة المباشرة بحكم طبيعة عملهم والخلفية الأكاديمية لهم.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ضعف الربط بين الخطط الوطنية والمحلية وذلك لعدم العمل على عقد المجموعات البؤرية مع الجهات ذات العلاقة، وأوصت الدراسة بإتباع مجموعة من الآليات أهمها تشكيل لجان فرعية لإشراك كافة القطاعات الوطنية في إعداد الخطة الإستراتيجية للمحليات.

الكلمات المفتاحية: إستراتيجية الوطنية، الإستراتيجية المحلية، الربط، آليات، مخاطر الأزمات والكوارث.

Abstract

Organizations and institutions are interested in how strategic plans and national policies are linked to achieve development and growth at the local and national level. Development societies are working to understand risks and negative expectations impacts after disasters, which contribute to identifying development guidance and transforming challenges and problems into an imposition that can contribute on development, The problem of the research study stems from weak link between national plans at all sectors and local development plans, which negatively affects on weak application of national trends and policies at the national level.

The study aimed to shed light on the strategic planning in the field of crises and disasters at the national and local level and identify the understanding of risks in the local corps and make proposals that can help link the local and national strategies. Understanding the Risks The researchers will seek to use the interview and direct observation by virtue of nature of their work and their academic background.

The study reached a series of results, the most important of that is weak link between the national and local plans, not in order to work on holding the focal groups with the relevant authorities. The study recommended adopting a number of mechanisms, the most important of that are the formation of subcommittees to share all national sectors with making the local strategic plan.

Keywords: national strategy, local strategy, linkage, mechanisms, crisis and disaster risks.

1. الإطار العام

1.1 مقدمة

التخطيط الاستراتيجي من الأساسيات الوطنية المهمة في تطوير الموارد وتحديد اتجاهات النمو الحضري على المدى المتوسط والبعيد، إذ تتنوع المستويات المختلفة للخطط الإستراتيجية سواء على الصعيد الوطني أو الإقليمي أو المحلي، وذلك وفق الموارد المتاحة في كل نطاق مكاني أو جغرافي أو وفق سياسات التداخل بين المستويات المترابطة.

اهتمت الأطر العالمية المختصة بإدارة مخاطر الكوارث بوضع مبادئ توجيهية أسس تطبيقية وترتيب الأولويات التي تطبقها الدول والمؤسسات الوطنية والمحلية بما يتوافق مع تقليل الضرر من المخاطر، إن إطار سندي سعى لأن تعمل الخطط المحلية على فهم المخاطر وتعزيز التصدي لها والاستثمار في الحد منها وتحسين الاستعداد الفعال لها بما يحد من التأثير على الخطط التنموية والتعافي منها وإعادة البناء بشكل أفضل (الأمم المتحدة، 2015).

يتواجد بقطاع غزة 25 هيئة محلية وتبلغ مساحته 365 كم² (وزارة التخطيط الفلسطينية، 2015)، إذ يعتبر من المناطق الجغرافية غير المستقرة بسبب الحالة المعيشية التي فرضت على القطاع منذ العام 2006م وما تلاها من قيود واعتداءات عسكرية ساهمت في ارتفاع المخاطر والتي تحولت في كثير من الأحيان لأزمات أثارها حتى الآن (المغير، 2016).

إن التخطيط يتطلب تسلسل مرن في إعداد الخطط والسياسات ووضع السياسات الوطنية على مستوى فلسطين، وتلية الاستراتيجيات الوطنية للقطاعات المختلفة في الدولة ويليهما خطط التنمية الإقليمية، تم التخطيط المحلي والذي غالباً ما يكون على المدى المتوسط، ينبثق منها الخطط التفصيلية لكافة التخصصات القطاعية المحلية (المغير، 2012).

تحتاج الهيئات المحلية لتحديد آليات الربط بين السياسات الوطنية والخطط الإستراتيجية القطاعية وخطط الهيئات المحلية الإستراتيجية بما يحقق التنمية والتطوير المستدام للموارد المحلية والتخفيف من المخاطر، إن الخطط الإستراتيجية للهيئات المحلية تقسم إلى أربعة مجالات وبها مجموعة من القضايا، سوف يتطرق الباحثان إلى قضية الأمن والكوارث.

2.1 مشكلة الدراسة والتساؤلات البحثية:

إن التخطيط في قطاع غزة بدأ بشكل عكسي حيث وضع المخطط الإقليمي سنة 1997م قبل إنشاء المخطط الوطني إذ أنه لم يراعي الهيكلية القائمة، وصعوبة تحديد المخاطر المتوقعة دون الرجوع إلى الإطار الوطني للحد من مخاطر الأزمات والكوارث. يمكن حصر المشكلة في التساؤل الرئيسي التالي: "هل توجد آليات وطنية واضحة حول الربط بين المخطط الإستراتيجية الوطنية والمحلية في قضية إدارة مخاطر الأزمات والكوارث؟ ويتفرع منه أسئلة فرعية وهي:

- هل هناك سياسة وطنية للحد من مخاطر الكوارث والأزمات تراعي البيئات المحلية؟
- ما مدى إمكانية الربط بين الأهداف الوطنية للحد من المخاطر والأهداف المحلية لقضية الأمن والكوارث في الهيئات المحلية.
- ما مدى إيجاد آليات واضحة تساهم في فهم المخاطر في البيئة المحلية للهيئات المحلية.

3.1 أهداف الدراسة: تهدف الدراسة البحثية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تسليط الضوء على التخطيط الاستراتيجي في مجال الأزمات والكوارث على الصعيد المحلي والوطني.
- تسليط الضوء على ماهية فهم المخاطر لدى الهيئات المحلية.
- تقديم مقترحات عملية للربط بين الجهود الوطنية والاستراتيجيات المحلية لفهم المخاطر والحد من الآثار السلبية للأزمات والكوارث.

4.1 أهمية الدراسة:

1.4.1 أهمية علمية: التخطيط الإستراتيجية لإدارة المخاطر واستدامة خطط التنمية الإستراتيجية من أهم المبادئ في استدامة فهم المخاطر إذ أنها أهم المواضيع المعاصرة التي تتطلب البحث العلمي.

2.4.1 أهمية تطبيقية: توفير وآليات تساهم في الربط الفعال بين التوجهات الوطنية للمخطط الإستراتيجية في الحد من مخاطر الكوارث بما يتلاءم مع المخاطر المتوقعة، وتحقيق متطلبات أجندة السياسات الوطنية واستجابة الهيئات المحلية.

5.1 منهجية الدراسة :

اعتمد الباحثان الأسلوب الوصفي التحليلي بواسطة منهج تحليل المحتوى عبر وصف وتحليل الخطط الإستراتيجية الوطنية للحد من مخاطر الكوارث، وتحليل التوجيهات الواجب إتباعها لتطبيق الخطط الوطنية على الهيئات المحلية. وتحليل المخاطر المتوقعة في نطاق الهيئات المحلية بواسطة منهج التنبؤ بسياسات إدارة المخاطر، ومنهج السياسات والمعايير العالمية في التخطيط الاستراتيجي لمواجهة مخاطر الكوارث، وذلك بالاعتماد على:

- الملاحظة المباشرة بحكم طبيعة عمل الباحثان والخلفية الأكاديمية لهم.
- تحليل المحتوى ربط انسجامه مع الإطار الوطني لأجندة السياسات الوطنية.
- ربط المعلومات ببعضها البعض وتحليل المعايير والسياسات والخطط الإستراتيجية بمستوياتها.

6.1 فرضيات الدراسة : يفترض الباحثان ما يلي:

- 1.6.1 الفرضية الأولى: الخطط الإستراتيجية لمخاطر الأزمات والكوارث تحدد المخاطر على المستوى الوطني.
- 2.6.1 الفرضية الثانية: الخطط الإستراتيجية المحلية لا تعتمد تحليل المخاطر وتقييمها مما يؤثر على الاستجابة لها

2. الإطار المفاهيمي:

1.2 مفهوم آليات الربط: يرى الباحثان أنها التسلسل الإجرائي للخطوات الواجب إتباعها ضمن التخطيط لتحقيق أهداف مزدوجة لمجموعة متعددة من الخطط على المستوى القومي والإقليمي والمحلي في إطار التنمية المحلية وهذا يتطلب من الجهات وضع الخطط التنموية أن تتمتع بإطلاع واسع لكافة الإستراتيجيات الوطنية ذات العلاقة بقضايا التخطيط.

2.2 الخطط: برامج تحتوي على مشاريع خدماتية وتنموية لسكان منطقة ما، وتنفذ الخطة العامة حسب الميزانيات البرامج والمشاريع والفعاليات التي تقرها السلطات المحلية وفق فترات زمنية وأولويات المنطقة الجغرافية (المغير، 2012).

3.2 الخطط الإستراتيجية: وثيقة توضع بها مراحل ومخرجات المشاريع والبرامج المنوي تنفيذها ضمن رؤية إستراتيجية وفترات زمنية تحددها المؤسسة، وتتراوح الفترة الزمنية لها ما بين 3 سنوات للمؤسسات ذات الموارد المحدودة و5 سنوات للمؤسسات ذات الموارد الجيدة والمستدامة، (مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية، 2015، ص8) ويرى الباحثون أنها إطار زمني محدد يوثق فيه البرامج والمشاريع الإستراتيجية، والأنشطة والفعاليات التي تسعى لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وذلك ضمن رؤية شاملة تحددها المؤسسة.

4.2 الخطط التنموية الإستراتيجي: منهج علمي يعمل على تحليل الوضع الحالي والإمكانيات والموارد المتاحة للمجتمع؛ عبر المشاركة المجتمعية بغية تحديد الأهداف التنموية ثم تحديد البرامج والمشاريع القابلة للتحقيق بكفاءة خلال فترات زمنية تتماشى مع المجتمع المحلي مراعية للأوضاع المتاحة للتهديدات (وزارة الحكم المحلي الفلسطيني، 2011، ص7).

5.2 الإستراتيجية الوطنية: هي المنهجية التي تحدد فيها سير المؤسسات الوطنية لتحقيق ما ورد في أجندة السياسات الوطنية وتكون على المستوى الوطني وتمتاز بأنها عبارة عن محددات عامة وتناقش أحد القطاعات الحيوية أو المؤسسات الوطنية على المستوى الوطني (اللجنة الوزارية لصياغة السياسات الوطنية، 2016).

6.2 الهيئة المحلية: هي عبارة عن الوحدة الإدارية التي تنظم العلاقات البشرية والاجتماعية في نطاق جغرافي وإداري وبها مجموعة من السكان تقدم لها الخدمات اللازمة (وزارة الحكم المحلي الفلسطيني، 2017، ص6).

7.2 إدارة المخاطر: القدرة على فهم الأخطار المتوقعة لمنطقة جغرافية ما؛ ويمكن تحديد قدرة المجتمع المحلي على السيطرة والتحكم بها ومنع انتشارها ضمن التجمعات العمرانية والجغرافية بما يساهم في تدمير المقدرات الوطنية على المستوى المحلي، ودعت الأطر الوطنية لضرورة استمرار خطط التنمية ودمج إدارة المخاطر ضمن المسار التنموي المحلي في منهجية واضحة تؤسس للحد من آثارها وتطبيق حماية المجتمعات المحلية (الأمم المتحدة، 2015).

8.2 مخاطر الأزمات والكوارث: يرى الباحثين أنها عبارة عن المخاطر التي يمكن أن تتسبب في وقع الأزمات والكوارث في المنطقة المحلية وتؤثر على حياة المواطنين وممتلكاتهم ويمكن أن تساهم في توقف الخدمات العامة في تلك المنطقة.

3. الدراسات السابقة:

1.3 دراسة (المغير وآخرون، 2018) بعنوان: واقع الإدارة العليا للأزمات والكوارث في قطاع غزة

هدفت الدراسة لتوضيح واقع إدارة الأزمات والكوارث في قطاع غزة والجهود الوطنية لتفعيل المركز الوطني للأزمات والكوارث والدور الذي قامت به لجان الطوارئ في إدارة الأزمات المتكررة، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي عبر المقابلات مع الجهات ذات العلاقة، وتوصلت الدراسة وجود خلايا أزمة لكل جهاز تنفيذي في الجهات الحكومية ترأسها اللجنة العليا للأزمات والكوارث وتتبع مجلس الوزراء، وأن الإمكانيات والموارد المتاحة في ظل الحصار أثرت بشكل سلبي على فعالية إدارة الأزمات والكوارث وبالتالي عدم تنفيذ الخطط الوطنية. أوصت الدراسة بضرورة تحسين مستويات التنسيق المتكامل وفق الأنظمة والتشريعات فيما يتعلق بالاستجابة للكوارث والأزمات والحوادث التهديدات، وتعمل الجهات المختصة على إنشاء قاعدة شاملة من المعلومات والبيانات في أنشطة الأزمات وإدارة المخاطر، وأن تعمل الحكومة والقطاعات الخاص والعام والأهلي على توفير أنظمة الإنذار التي تتسم بالكفاءة ورصد المخاطر وتحليل تلك المخاطر وتوصيل الإشارات الخاصة بانتشارها إلى وتخذى القرار في الجهات الحكومية.

2.3 دراسة (أبو حجر، 2017) بعنوان: تطوير نموذج استراتيجي للعلاقة والشراكة بين سلطة جودة البيئة والبلديات بقطاع غزة.

هدفت الدراسة للوصول لنموذج استراتيجي للعلاقة بين سلطة جودة البيئة والبلديات في قطاع غزة وتعزيز التعاون المشترك عبر إطار عملي مهني، استخدمت الباحثة منهج تحليل محتوى الخطط الإستراتيجية لسلطة جودة البيئة الفلسطينية و(6) بلديات كبرى كعينة دراسة، وعقدت الباحثة مجموعة بؤرية مركزة في مقر سلطة جودة البيئة، أظهرت الدراسة ضعف الشراكة والوعي بأهمية ومزايا الشراكة بين سلطة جودة البيئة والبلديات، ووجود دافعية لتطبيق مفهوم الشراكة، وإعداد نموذج موحد لقياس الشراكة،

وأوصت الدراسة بصياغة سياسات واستراتيجيات وأهداف معايير للشراكة بين سلطة جودة البيئة والبلديات، وترسيخ ثقافة الشراكة بين سلطة جودة البيئة والبلديات، وإعداد نموذج يلاءم مستوى عمل وحاجات سلطة البيئة والبلديات وتطبيقه على مستويات.

3.1.3 دراسة (المغير، وآخرون، 2015)، بعنوان: تقييم استراتيجيات التخطيط البيئي في المخطط الإقليمي لمنطقة قطاع غزة.

هدفت الدراسة لتقييم استراتيجيات التخطيط البيئي في المخطط الإقليمي لقطاع غزة والتركيز على حماية الموارد الطبيعية والتنوع الحيوي وربطها بالسياسات البيئية في المخطط الإقليمي لقطاع غزة واستراتيجية البيئة الفلسطينية (2014-2016م)، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي المقارن للمناطق الإقليمية والحماية البيئية في فلسطين وتحليل المخطط الإقليمي ومقارنتها بسياسات التخطيط البيئي في المعايير المتعارف عليها دولياً وموافقتها لما تم تطبيقه في الحالات الدراسية المذكورة في الدراسة، أظهرت الدراسة الاهتمام بالحماية البيئية في حفظ الموارد البيئية وتجديد البيئة الطبيعية والتوازن بين التنمية المحلية والمحميات الطبيعية، والمخططات الجوية تشير إلى ضعف مستويات الحماية للتنوع البيولوجي وحماية المناطق الطبيعية نتيجة توجهات الزحف العمراني للغرب، وأوصت بضرورة وقف تدهور استنزاف الموارد الطبيعية وتطبيق الحماية والوقاية للمصادر البيئية والطبيعية ودعم التنوع الحيوي للبيئات الفرعية المختلفة، مع ضرورة تطوير الأنظمة والتشريعات للتخطيط المستدام والحد من مخاطر الكوارث وتحقيق التنمية المستدامة.

4.1.3 دراسة (الزهار، 2014) بعنوان: دراسة واقع تطبيق الخطط التنموية الاستراتيجية للمدن الفلسطينية حالة دراسية مدينة غزة

هدفت الدراسة للتعريف بالخطط التنموية الاستراتيجية للمدن والقرى الفلسطينية والتي بدأ إعدادها بوقت متأخر من قبل وزارة الحكم المحلي وتم تعميمها على البلديات والهيئات المحلية، وتحسين آليات التنفيذ مما يسهم في التنمية المجتمعية المستدامة، وضع المقترحات التي تعمل على رفع كفاءة تطبيق الخطط التنموية في المرحلة المقبلة، اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي المعتمد على المراجع والمصادر المختصة

بالتخطيط الاستراتيجي وأهدافه، والمنهج المقارن الذي يقارن بين التخطيط القديم للمدنية والمخطط التنموية وتوافقه مع مبادئ الاستدامة، أظهرت نتائج الدراسة بتراجع دور المشاركة المجتمعية في مراحل تنفيذ الخطة التنموية لمدينة غزة، وأن عملية تنفيذ الخطة ما بين العامين (2012-2013م) كان بشكل بطيء، وأن أهم معوقات تنفيذ الخطة التنموية لمدينة غزة الحصار الخائق على قطاع غزة وإغلاق المعابر ونقص التمويل للمشاريع المرفقة للخطة التنموية، أوصت الدراسة بضرورة حث المؤسسات المحلية والجهات الممولة للاهتمام بالمخطط التنموية وتوفير الدعم المتعلق بتطوير مهارات تنمية الموارد البشرية في التخطيط التنموي والتنمية الشاملة، وأن تتجه بلدية غزة لتنفيذ المشاريع الاستثمارية التي توفر الموارد المادية اللازمة لتنفيذ المخطط التنموية، ومتابعة تنفيذ المخطط من قبل رئيس الهيئة المحلية وأعضاء المجلس البلدي لضمان مؤشرات أفضل في تنفيذ مشاريع الخطة التنموية.

2.3. التعقيب على الدراسات السابقة :

استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي من خلال المقابلات وتحليل المخطط والمعايير والمؤشرات والمقارنات بين المؤشرات والمعايير على الصعيد المحلي والدولي وأهمها دراسة أبو حجر 2017م التي كانت على ارتباط بالدراسة الحالية وتحليل محتوى بعض خطط الهيئات المحلية، أما مجتمع الدراسة للدراسات السابقة فقد كانت ذو الخبرة والاختصاص من الجهات الحكومية في مجال التخطيط على مستوى الإدارة العليا، بالنسبة للدراسة البحثية التي يجريها الباحثان تعتمد على منهج تحليل المحتوى للحالات الدراسية والمخطط التنموية وتحليل مخاطر أحد الهيئات المحلية، ومناقشة النتائج مع الجهات الفاعلة ذات العلاقة، ومنهج السياسات والتنبؤ بالمخاطر في الظروف غير الاعتيادية للهيئات المحلية بما توافق مع شجرة المخاطر الوطنية. وتميز الدراسة بوضع خطة لإدارة المخاطر في الهيئات المحلية لقطاع غزة يمكن تطبيقها بسهولة، وتعمل الدراسة على تشخيص القضية التنموية الفرعية في مجال الأمن والكوارث بما يتناسب مع المتغيرات ويراعي الإخفاق في المخطط التنموية الاستراتيجية السابقة.

4. الإطار النظري للدراسة :

عرض الباحثان الأسس النظرية لتسلسل إعداد الخطة الإستراتيجية التنموية في قطاع غزة وذلك وفق المحاور الثلاثة الرئيسة التي تسعى لتحسين الاستجابة بالخدمات المقدمة للمواطنين في نطاق الهيئات المحلية. وتحليل منهج السياسات والمعايير الواجب إتباعها في الربط بين الخطط الإستراتيجية التنموية والخطط الإستراتيجية الوطنية وتحليل السياسات الواردة في أجندة السياسات الوطنية، والإطار الوطني للحد من مخاطر الأزمات والكوارث، ودليل التخطيط التنموي للمدن والبلدات الفلسطينية، على أن يتم اختيار النقاط التي تتلاءم مع العنوان الرئيسية للدراسة البحثية.

1.4 تحليل محتوى أجندة السياسات الوطنية: (اللجنة الوزارية لصياغة السياسات الوطنية، 2016) وضع مجلس الوزراء الفلسطيني أجندة تحدد السياسات الوطنية والأولويات موزعة على ثلاثة محاور وهي: محور الطريق نحو الاستقلال، ومحور الإصلاح وتحسين جودة الخدمات، محور التنمية المستدامة، سوف يركز الباحثان على المحور الثاني والثالث لارتباطهم المباشر بموضوع الدراسة البحثية، فقد أشارت أجندة السياسات الوطنية إلى معاناة قطاع غزة والأزمات الإنسانية التي لحقت به نتيجة كوارث الاعتداءات العسكرية عليه.

1.1.4 محور الإصلاح وتحسين جودة الخدمات العامة: عرضت أجندة السياسات الأولويات والسياسات الوطنية الواجب إتباعها للوصول للخدمات الوطنية القوية التي تلبي طموحات المجتمع الفلسطيني، انظر جدول رقم (1) الذي يوضح الأولويات والسياسات الوطنية. يرى الباحثان أن الاستجابة وتعزيز الارتقاء بمستوى الخدمات في الأولوية الثالثة وتساهم في فهم المخاطر التي تتعلق بالمناطق الجغرافية للهيئات المحلية وبالتالي استدامة خطط التنمية ومواجهة المخاطر.

جدول رقم (1) يوضح الأولويات والسياسات لمحور الإصلاح وتحسين جودة الخدمات العامة		
ترتيب الأولوية	الأولوية	السياسات الوطنية
الثالثة	الحكومة المستجيبة للمواطن	السياسة السابعة: تعزيز استجابة الهيئات المحلية للمواطن. السياسة الثامنة: الارتقاء بمستوى الخدمات العامة المقدمة للمواطن.
الرابعة	الحكومة الفعالة	السياسة التاسعة: تعزيز المساءلة والشفافية. السياسة العاشرة: كفاءة وفعالية إدارة المال العام.
المصدر: مجلس الوزراء الفلسطيني، أجندة السياسات الوطنية 2017-2022م		

يدعو إطار سندي لمواجهة مخاطر الكوارث والاستجابة لها وفهمها ووضع الخطط الوطنية التي تسير جنباً إلى جنب مع خطط التنمية بما لا يؤثر المخاطر على توقف التنمية وأن تكون فرصة قوية لتطوير الخطط أثناء مواجهة الكوارث والاستثمار فيها (الأمم المتحدة، 2015).

2.1.4 محور التنمية المستدامة: يناقش المحور السياسات الواردة في الأولوية الخامسة وحتى التاسعة وتم التطرق للأولوية الثامنة والتاسعة لارتباطهم بجوهر الدراسة، ويوضح جدول رقم (2) وما يهمننا فيهم الأولوية الثامنة والتاسعة.

جدول رقم (2) يوضح الأولويات والسياسات لمحور التنمية المستدامة		
ترتيب الأولوية	الأولوية	السياسات الوطنية
الثامنة	رعاية صحية	السياسة الرابعة والعشرون: توفير الخدمات الصحية الشاملة للجميع
	شاملة ذات جودة ومتاحة للجميع	السياسة الخامسة والعشرون: الارتقاء بصحة المواطن ورفاهيته
التاسعة	مجتمع قادر على	السياسة السادسة والعشرون: توفير الأمن والأمان للوطن والمواطن وتعزيز سيادة القانون
	لصمود والتنمية	السياسة السابعة والعشرون: ضمان استدامة البيئة
المصدر: مجلس الوزراء الفلسطيني، أجندة السياسات الوطنية 2017-2022م		

يلاحظ الباحثان أن الاهتمام في إدارة مخاطر الكوارث وتحقيق الحماية وتعزيز الجبهة الداخلية لمواجهة المخاطر كانت آخر الأولويات أجندة السياسات الوطنية، وهذا يتنافى مع أولويات التدخل لإدارة المخاطر والتحكم بها والسيطرة عليها الواردة في إطار سندي، وهناك سياسات أخرى ليس لها علاقة وثيقة بتعزيز الترابط بين قضية الأمن ومخاطر الكوارث لذلك لم يتطرق لها الباحثان، إن هذه الأولويات يمكن أن يتم الاهتمام بها للتخفيف من حدة استنزاف الموارد الطبيعية والبشرية في حال وقوع المخاطر مما يتطلب موارد اقتصادية مرتفعة لحل المشاكل الناجمة عنها.

2.4 تحليل محتوى الإطار الوطني للحد من مخاطر الكوارث:

1.2.4 تحليل محتوى الخطة الوطنية لمواجهة الكوارث: شرعت المديرية العامة للدفاع المدني الفلسطيني في العام 2008 وبتنفيذ من برنامج الأمم المتحدة لمساعدة الشعب الفلسطيني وقد أعد الخطة الوطنية وعملت على دراسة كافة المخاطر المتوقعة (انظر جدول رقم 3) والتي اتخذت المرجعة الدولية وفق إطار عمل هيوجو 2005م،

وقد دعت الخطة لضرورة التأهيل المجتمعي والمؤسسي للاستعداد لمواجهة الكوارث وزيادة الوعي ورفع المستوى الجماهيري لمعايير السلامة العامة، وهذا يتطلب بناء نظام اتصال وتواصل بين المؤسسات الوطنية والمحلية والمجتمع المدني يمكن من خلاله التواصل بفعالية مع كافة مفاصل أركان مواجهة المخاطر (المديرية العامة للدفاع المدني الفلسطيني، 2010، ص 16-17).

جدول رقم (3) يوضح المخاطر وتأثيرها وقابلية الإصابة					
م	الخطر	الشمال	الوسط	الجنوب	الإجمالي
1	الزلازل	عالي	عالي	عالي	عالي
2	التسرب النووي والتلوث	قليل	متوسط	عالي	متوسط
3	الفيضانات	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
4	الحرائق والحوادث الصناعية	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط
5	الجفاف والتصحر	متوسط	قليل	قليل	قليل
6	الأوبئة والأمراض	عالي	عالي	عالي	عالي
المصدر: الدفاع المدني (2010م) الخطة الوطنية لمواجهة الكوارث					

يرى الباحثان أن هذه المخاطر ينقصها أهم الكوارث والمرتبطة بالاحتلال الاسرائيلي مثل الاعتداءات العسكرية ومصادرة الأراضي وانتشار المستعمرات والهدم اليومي للمباني والمنشآت وتجريف الأراضي واستنزاف الموارد الطبيعية والبيئية والسيطرة على المصادر المائية كأحد أهم الدعائم الأساسية للمخاطر التي تتحول إلى كوارث وأزمات مستقبلاً.

2.2.4 تحليل محتوى الإطار الوطني لمواجهة مخاطر الأزمات والكوارث في قطاع غزة؛ وضعت وزارة الداخلية والأمن الوطني الإطار العام للمخاطر الأزمات والكوارث والذي يجب أن يراعي ما ورد في إطار سندي وفي قانون الدفاع المدني الفلسطيني، وذلك بما يتلاءم مع المعايير والمؤشرات التي حددتها اللجنة الوطنية حيث أن الإطار ارتبطت انتهاء العمل به بالعام 2030م وهو نفس العام الذي سوف ينتهي به إطار سندي، انقسم الإطار إلى جزأين بهما خمسة فصول كان الجزء الأول الإطار النظري وبه الفصل الأول المفاهيم والإطار القانوني والفصل الثاني تحليل وضع المخاطر في قطاع غزة (انظر جدول رقم 4)، والفصل الثالث الإمكانيات والموارد، والجزء الثاني الإطار العملي وبه الفصل

الرابع منهجية بناء الخطة، والفصل الخامس الأدوار والمهام المنوطة بالقطاع الحكومي ومؤسسات الاستجابة، وانتهى الإطار بأربعة ملاحق تناولت عمل المجلس الأعلى للدفاع المدني وأثار الكوارث ومهام لجان المجلس الأعلى للدفاع المدني وانتهت وأخيراً جداول تقييم المخاطر. (وزارة الداخلية والأمن الوطني، 2016)

جدول رقم (4) يوضح المخاطر الكبرى التي يتعرض لها قطاع غزة					
م	الخطر/ الكارثة	احتمالية التكرار (5-1)	مقياس التأثير (5-1)	المخاطرة (الاحتمالية * التأثير)	مستوى الخطر (عالي، متوسط، منخفض)
1	الاعتداءات العسكرية	5	5	عالية جداً	عالي
2	الكوارث المرتبطة بالاحتلال (التلوث النووي، الكيماويات الخطرة/ مكبات المخلفات)	3	4	عالية	متوسط
3	الأجسام المشبوهة	5	4	عالية جداً	عالي
4	مخاطر إغلاق المعابر	5	5	عالية جداً	عالي
5	كوارث مرتبطة بالتلوث البيئي (مياه، هواء، تربة)	3	3	متوسطة	منخفض
6	الزلازل والهزات الأرضية	3	2	متوسطة	منخفض
7	الفيضانات والسيول وانهدار البرك	5	3	عالية	متوسط
8	كوارث نقل المواد الخطرة	3	2	منخفضة	منخفض
9	التلوث الناتج عن المخلفات والنفايات الصلبة	4	2	متوسطة	منخفض
10	الكوارث الصناعية الحرائق والحوادث الصناعية	5	4	عالية	متوسط
11	الأمراض والتسمم الزراعي	2	1	منخفضة	منخفض
12	تحطم الطائرات على الأراضي الفلسطينية	2	1	منخفضة جداً	منخفض
13	انهيار المباني	3	2	منخفضة	منخفض
14	الأمراض المستعصية والأوبئة	3	2	منخفضة	منخفض
المصدر: المديرية العامة للدفاع المدني (2016م) الإطار الوطني للحد من مخاطر الأزمات والكوارث 2030م، المديرية العامة للدفاع المدني، ص 24.					

يلاحظ الباحثان أن الإطار درس المخاطر المتوقع حدوثها والتي يمكن إسقاطها على الهيئات المحلية وفق إمكانيات وتوقعات حدوثها في النطاق الجغرافي للهيئة المحلية والتي يمكن أن يقوم المجلس البلدي بوضع الخطط التنموية للمشاريع المقترحة وفق المخاطر؛ مما يعزز وجود تنمية تتماشى مع حماية المواطنين وتعزيز قدرات الجهة الداخلية في مواجهة المخاطر المتوقعة في نطاق الهيئة المحلية.

3.4 تحليل محتوى دليل التخطيط التنموي؛

دليل وضعته وزارة الحكم المحلي كأداة ناجحة في تحديد الأولويات والأهداف التنموية للهيئات المحلية، وتحدث عن منهجية التخطيط ومراحل التخطيط التنموي والخطوات الرئيسية للوصول إلى خطة التنمية. وقسم الدليل القطاعات المحلية إلى أربعة مجالات رئيسية (انظر جدول رقم 5) وحسب المادة 15 من قانون الهيئات المحلية، ويتفرع منه قضايا جوهرية تحتاج لنقاش مع مجموعات بؤرية مركزة (وزارة الحكم المحلي الفلسطيني، 2017، ص13-14).

جدول رقم (5) المجالات الرئيسية الوطنية والفرعية	
المجال الرئيسي حسب الخطط الوطنية	المجال الفرعي (القضايا)
مجال البيئة والبنى التحتية	الخدمات البلدية والبنى التحتية (الطاقة والاتصالات، الطرق والمواصلات، الصحة العامة والبيئة، المياه والصرف الصحي وتصريف مياه الأمطار، والنفايات
مجال تنمية الاقتصاد المحلي	العدالة والتوظيف، الزراعة، الترفيه والسياحة، التجارة والصناعة والخدمات المساندة.
مجال التنمية الاجتماعية	الخدمات الاجتماعية، التعليم، الصحة، الحماية الاجتماعية والتمكين، الثقافة والتراث، الرياضة، والسكن
مجال الإدارة والحكم الرشيد	التخطيط والتنظيم، الأمن وإدارة الكوارث، إدارة وحوكمة المؤسسات وخاصة الهيئة المحلية
المصدر: دليل التخطيط التنموي المحلي للمدن والبلدات الفلسطينية، فلسطين.	

يلاحظ من خلال الجدول السابق المجالات وفق القطاعات الوطنية الرئيسية المتواجدة في أجندة السياسات الوطنية وهذا مؤشر يدل على أن الخطط تعمل وفق أجندة السياسات الوطنية، أما من حيث التطبيق العملي لهذه السياسات فم يكن بالشكل المطلوب. ومن أهم المحددات الرئيسية الواردة في الدليل الاعتماد على المشاركة المجتمعية في صناعة

الخطط الإستراتيجية الوطنية والتي تستمر لمدة أربعة أعوام، وقد عرض الدليل مجموعة متكاملة من النماذج لتحديد الاحتياجات وتشخيص وتحليل الواقع للوصول إلى تحديد إستراتيجية المجتمع في التنمية.

4.4 المراحل التخطيطية: (وزارة الحكم المحلي الفلسطيني، 2016، ص10-14)

1.4.4 المرحلة التخطيطية الأولى: تبدأ العملية التخطيطية في تنظيم وتحليل الواقع وأين نقف وذلك بتشكيل نواة فريق التخطيط الأساسي ويتكون من 10-14 مشاركاً بينهم موظفين من الهيئة المحلية، وممثل الشباب وشخصية اعتبارية، وممثلو المجالات التنموية. وممثل جمعيات نسائية وأحد أعضاء لجنة التخطيط التنموي يكون عضو مجلس بلدي على الأقل، وتحليل وحشد أصحاب العلاقة عبر تحديد الجهات والمؤسسات وخبراء التخطيط في مجالات مختلفة، وتشخيص الوضع القائم وفق تحليل البيئة الداخلية والخارجية لكل مجال من المجالات التنموية.

2.4.4 المرحلة التخطيطية الثانية: تحديد إلى أين نريد الوصول وتحديد الرؤيا والأهداف القابلة للتطوير والواقعية القابلة للتحقيق والقياس ضمن فترة الخطة.

3.4.4 المرحلة التخطيطية الثالثة: كيف نصل بتحديد وتوصيف المشاريع والأنشطة، ووضع الخطط التنفيذية وآليات تقييم المخطط والمتابعة، ثم يتم تحضير وثيقة الخطة وتحقيق شرعيتها..

4.4.4 المرحلة التخطيطية الرابعة: تحدد الوسيلة التي توصلنا للأهداف بواسطة تحضير خطط تنفيذ سنوية، وتحضير الخطط السنوية، وإقرار الخطط والموازنات ودراسات الجدوى لمقترحات المشروعات، ثم بناء شراكات وحشد موارد .

5.4.4 المرحلة التخطيطية الخامسة: وهي تحديد الوصول للرؤية التي وضعت من خلال متابعة وتقييم وإطلاع وتحديث الخطة وكذلك تعديلها لتواكب المتغيرات التحديات والتهديدات التي تواجه الخطة.

5. الإطار العملي:

لتحقيق منهجية الدراسة البحثية في اعتمد الباحثان على منهج تحليل المحتوى لعدد (5) من الخطط الإستراتيجية التنموية (4) منهم في قطاع غزة وحالة واحدة في الضفة الغربية الفلسطينية كحالة دراسية عملية يمكن الاستفادة منها وخاصة أنها

اعتمدت على دليل التخطيط التنموي أثناء عمليات التجهيز والإعداد، وكذلك استخدام منهج التنبؤ بسياسات إدارة المخاطر في الهيئات المحلية وذلك وفق قدرات التدخل في الهيئة المحلية لقطاع غزة،

1.5 حالات دراسية لخطط تنموية محلية:

1.1.5 الخطة التنموية الإستراتيجية لبلدة النصر 2018-2021م. (بلدية النصر ، 2018)

تقع شمال وسط محافظة رفح يحدها من الشمال محافظة خان يونس من الجنوب والغرب مدينة رفح ومن الشرق بلدة الفخاري والشوكة وبلغ عدد سكانها حسب مركز الإحصاء الفلسطيني (2017م) ما يقارب 8,984 نسمة، وتتنوع بها النشاطات البشرية، ويغلب عليها الاستخدام الزراعي والسكن الزراعي المساعد، حيث بلغت مساحة البلدة 4.700 كم².

1.1.1.5 منهجية إعداد الخطة: اعتمدت بلدية النصر منهجية متكاملة لإعداد الخطة التنموية بالاعتماد على دليل الخطط التنموية للبلدات والقرى الفلسطينية 2017م، انقسم العمل في إعداد الخطة خمسة مراحل كما ورد في الدليل شارك في إعدادها المجتمع المحلي من كافة الفئات والمؤسسات الأهلية وكان اللقاء المجتمعي الأول لإطلاق الخطة وتشكيل لجان المجالات التنموية وتشخيص الوضع القائم، وتحديد التوجهات الإستراتيجية وتحضير وثيقة الإطار التنموي، وإعداد خطة التنفيذ ومكونات البرامج والمشاريع ووضعت خطة التقييم وأخيراً كان تبني المجلس البلدي للخطة وطلاقها.

2.1.1.5 القضايا التنموية: ارتكزت الخطة على أربعة مجالات تنموية رئيسية وهي:

- مجال البيئة والبنى التحتية والذي اشتمل على شبكات الطاقة والاتصالات والطرق والمواصلات، وخدمات المياه والصرف الصحي والنفايات والصحة العامة والبيئة.
- مجال تنمية الاقتصاد المحلي وذلك من خلال تحسين العمال والتوظيف وتطوير الخدمات الزراعية والسياحية والترفيهية والتجارية والخدمات المساندة.
- مجال التنمية الاجتماعية بواسطة تحسين الخدمات الاجتماعية والتعليم والصحة والثقافة والسكن والتمكين وتحقيق الحماية الاجتماعية.

• مجال الإدارة والحكم الرشيد لتطوير منظومة التخطيط والتنظيم ومتطلبات تحقيق الأمن والحد من إدارة الكوارث وإدارة وحوكمة المؤسسات المحلية.

3.1.1.5 مشاركة الجهات ذات العلاقة بالجال: وجهت البلديات دعوات لكل من جهاز الشرطة الفلسطينية والمديرية العامة للدفاع المدني للمشاركة في معالجة القضايا التنموية ذات العلاقة، لم يلاحظ الباحثين مشاركة الأكاديميين والمختصين في مجال إدارة مخاطر الكوارث

4.1.1.5 تحليل المحتوى وتعقيب الباحثان: بعد الاطلاع على الخطة الاستراتيجية التنموية مقارنتها مع خطة الاستراتيجية التنموية السابقة (2012-2015م) لوحظ تطور في مفهوم الكوارث ومراعاة الظروف المحلية لقطاع غزة إذ أن الخطط السابقة للبلديات وضعت مشروع لإنشاء مركز دفاع مدني ومركز شرطة وعيادة وبعد دراسة مستفيضة مع المختصين تبين أن توزيع المركز يخضع لمعايير من أهمها المؤشرات الجغرافية والديمقراطية وشبكات الطرق والبنية التحتية ويمكن أن تشترك أكثر من بلدية في إنشاء مركز، وقد انعكس تأهيل الجبهة الداخلية والمجتمع عبر الأنشطة والفعاليات المقترحة لتطوير قدرات المجتمع المحلي للتعامل مع الكوارث والأزمات، ولم يُلاحظ انعكاس ما ورد في الإطار العام للحد من مخاطر الكوارث في قطاع غزة على الخطة التنموية وتطوير آليات التعامل مع المخاطر وتقييمها.

2.1.5 الخطة التنموية الاستراتيجية لبلدة القرارة 2013-2016م (بلدية القرارة ، 2012).

تقع القرارة شمال محافظة خانيونس يحدها من الشمال المحافظة الوسطى ومن الجنوب مدينة خانيونس وعيسان وبنى سهيل، ومن الشرق الأراضي الفلسطينية المحتلة 1948م، ومن الغرب البحر الأبيض، وبلغ سكانها حسب الإحصاء الفلسطيني (2017م) ما يقارب 29,004 نسمة، وتتنوع بها النشاطات البشرية وتقدر مساحتها ما يقارب 11.777 كم².

1.2.1.5 منهجية إعداد الخطة: استرشدت بلدية القرارة بدليل التخطيط التنموي الاستراتيجي للمدن والبلدات الفلسطينية 2013م، واعتمدت الهيئة المحلية على المشاركة المجتمعية وممثلي المؤسسات الحكومية والقطاعات المختلفة والمجتمع المحلي،

وقد مر التخطيط بثلاثة مراحل كانت (أين تقف الهيئة المحلية الآن عبر التهيئة والإعداد وتحليل وحشد أصحاب العلاقة وتشخيص الوضع القائم في القضايا التنموية ذات الأولوية، الإطار التنموي الاستراتيجي وتركز على أين نريد أن نتجه الآن، وذلك بتحديد الأولويات المجتمعية، وتحديد الرؤية والأهداف التنموية، والخطة الإستراتيجية والتي توضح أين نريد الذهاب وكيف سوف نصل؟ وتعمل على تحديد وتوصيف المشاريع التي تحقق الأهداف ووضع خطة التنفيذ والمتابعة، وتحضير الوثيقة واعتمادها من المجلس البلدي وتسليم النسخة لوزارة الحكم المحلي للتصديق عليها)

2.2.1.5 القضايا التنموية: ارتكزت على المجالات التنموية الأربعة والمجالات الفرعية المنبثقة منها وفق دليل التخطيط التنموي الاستراتيجي للمدن والبلدات الفلسطينية 2017م والتي ذكرت في تحليل محتوى الدليل بالإطار النظري.

3.2.1.5 مشاركة الجهات ذات العلاقة بالمجال: أثناء إجراء الخطة تم مشاركة العديد من مؤسسات المجتمع المدني والحكومية ولكن لم يشارك الدفاع المدني، وجهاز الشرطة الفلسطينية، ووزارة الصحة والهلال الأحمر الفلسطيني، كأهم المؤسسات الفاعلية في مجال الأمن وإدارة الكوارث التي تراعي كافة المقاييس المساهمة في تحقيق الحماية من المخاطر.

4.2.1.5 تحليل المحتوى وتعقيب الباحثان: بعد الاطلاع على الخطة الإستراتيجية التنموية تبين أنه وضعت الخطة آخر أولوية في مجال الإدارة والحكم الرشيد بالرغم من أنها تهتم في تطبيق الحماية الشاملة للمواطنين وممتلكاتهم والممتلكات العامة ولم يتبين أنهم حددوا المخاطر والآليات المساعدة في فهمها والحد من أثارها على مستوى البيئة المحلية، ولم تتطرق لمشاريع الوقاية والسلامة العامة ومشروع الإنذار المبكر لإبلاغ المواطنين بمواطني الخطر ومستوياته ونطاق التأثير، ولم يتضح أي عملية لتحليل المخاطر على الصعيد المحلي من خلال الخرائط الجغرافية. إضافة لتطوير مرافق البنية التحتية للأمن والسلامة العامة وتوزيع مصادر المياه المستمرة للإطفاء في المناطق الجغرافية.

3.1.5 الخطة التنموية الاستراتيجية لمدينة النصيرات (بلدية النصيرات، 2012).

تقع النصيرات شمال غرب المحافظة الوسطى وهو من أكبر مخيمات قطاع غزة، يحده من الشمال بلدة المغرقة والزهراء، ومن الجنوب بلدة الزوايدة ومن الشرق البريج والمغازي، ومن الغرب البحر الأبيض وتتميز المدينة بأنه ليس لها حدود مع الأراضي المحتلة 1948م، وبلغ سكانها حسب الإحصاء الفلسطيني (2017م) ما يقارب 86598 نسمة منهم 31747 نسمة يسكنون في مخيم النصيرات و 54851 نسمة يسكنون في الأحياء الجديدة خارج المخيم، وتتنوع بها النشاطات البشرية ويغلب عليها الاستخدام السكني والسكن الزراعي المساعد والترفيهي بالغرب، وتقدر مساحتها 9.850 كم².

1.3.1.5 منهجية إعداد الخطة: اعتمدت النصيرات الأدلة الوطنية للتخطيط التنموي الاستراتيجي في عمليات التشخيص وتحديد المتطلبات وتحليل الاحتياجات ووضع المقترحات التطبيقية من مشاريع وبرامج تنموية وفق الاحتياجات التي حددها المشاركون في إعداد الخطة التنموية، وذلك بالاسترشاد بدليل التخطيط التنموي الاستراتيجي للمدن والبلدات الفلسطينية 2013م وبالا اعتماد على الدليل الذي سبقه بالعام 2009م، وسارت عملية التخطيط بثلاثة مراحل كانت وهي:

- التنظيم والتحليل بتحديد الفرق التخطيطية وتشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي وتجهيز هيكليات التخطيط وتحليل وحشد الأشخاص ذوى العلاقة وتشكيل لجان أصحاب العلاقة واللجان التخصصية واعتماد خطط التنفيذ، وتشخيص المجالات التنموية والتقرير التشخيصي وترتيب القضايا التنموية حسب الأولوية.
 - الإطار التنموي الاستراتيجي لتحديد الأولويات المجتمعية والرؤية التنموية والأهداف لكل مجالات القضايا التنموية.
 - الخطة الاستراتيجية حددت وأوضحت التوصيف للمشاريع ومؤشرات القياس لتحقيق الأهداف واقترح المشاريع التنموية ومراجعة الأهداف والمشاريع المقترحة وتحديد صيغتها النهائية، وتجهيز مصفوفة التنفيذ وتجهيز خطة التقييم والمتابعة، وإصدار مسودة الخطة واعتمادها من الهيئة المحلية ومراجعة الخطة واعتمادها وتصديقها.
- 2.3.1.5 القضايا التنموية: ارتكزت الخطة على مجالات التنمية الرئيسية والأربعة (مجال الإدارة والحكم الرشيد- مجال البيئة والبنية التحتية- المجال الاقتصادي-

المجال الاجتماعي) وما ينبثق منها من مجالات فرعية وفق دليل التخطيط التنموي الاستراتيجي للمدن والبلدات الفلسطينية 2017م والتي ذكرها الباحثان في تحليل محتوى الدليل بالإطار النظري.

3.3.1.5 مشاركة الجهات ذات العلاقة بالمجال: يتضح أنه أثناء إجراء الخطة تم مشاركة العديد من مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية ذات العلاقة المباشرة بالقضايا التنموية المختلفة سواء الرئيسية أو الفرعية منها، ولكن يؤخذ عليها أنها لم تشارك المديرية العامة للدفاع المدني، وجهاز الشرطة الفلسطينية، والهلال الأحمر الفلسطيني، كأهم المؤسسات الرئيسية في عمليات الوقاية والتدخل لمعالجة المخاطر في مجال الأمن وإدارة الكوارث

4.3.1.5 تحليل المحتوى وتعقيب الباحثان: بعد الاطلاع على الخطة الإستراتيجية التنموية تبين أن من التحليل أن الدفاع المدني يحتاج إلى تطوير التدريب في مجال إدارة الكوارث وضعف خدمات الأمن وإدارة الكوارث الأولوية الخامسة ضمن 8 أولويات تم ترتيبهم في الخطة، ومن الملاحظ أن الأهداف التنموية أخذت تطوير الدفاع المدني وزيادة الوعي المجتمعي في مجال إدارة الكوارث وتحسين خدمات الإسعاف كأهداف تنموية، وقد تميزت الخطة بإعداد مشاريع من شأنها أن تدعم الدفاع المدني بالمعدات اللازمة في الطوارئ واقتراح مشروع لتصميم 30 صمام مياه حريق مما يقلل زمن الاستجابة، وتقديم الحملات المحلية للتوعية والوقاية؛ ولكن لوحظ أن الخطة تحتاج إلى المزيد من المشاريع في مجال تحديد وتقييم المخاطر على الصعيد المحلي والتي تتنوع مصادرها، ومشاريع الوقاية والحماية للمنشآت الصناعية.

4.1.5 الخطة التنموية الإستراتيجية لقرية كفر نعمة 2017-2021م (مجلس قروي كفر نعمة، 2016).

تقع كفر نعمة في شمال غرب مدينة رام الله بنحو 13 كم، وترتفع عن سطح البحر 470م، قدر سكانها 4500 نسمة.

1.4.1.5 منهجية إعداد الخطة: اعتمدت الخطة التنموية منهج المشاركة في إعداد الخطة بمشاركة المجتمع المحلي بكافة فئاته في تحضيرها والتي شملت التنظيم والتحليل عبر اجتماعات تقييم المجالات وتحديد الرؤية والأهداف التنموية ووضع خطط التنفيذ

والمتابعة وإطلاق الخطة وإعلام والمجتمع المحلي بها عبر الموقع الإلكتروني للمجلس القروي.

- 2.4.1.5 القضايا التنموية: ارتكزت الخطة على ثلاثة مجالات تنموية رئيسية وهي:
- البنية التحتية والبيئية والإدارة والحكم الرشيد والتي أحد أهم مرتكزاتها التخطيط لإدارة الكوارث.
 - المجال الاقتصادي والتي تعتمد على توفير الخدمات ومتطلبات التنمية الاقتصادية والتجارية والصناعية.
 - المجال الاجتماعي والذي يضمن الخدمات التعليمية والصحية والحماية الاجتماعية والرياضة والسكان

3.4.1.5 تحليل المحتوى وتعقيب الباحثان: تعرض الخطة إلى ثلاثة مجالات تنموية بعد أن دمج مجال البنية التحتية والبيئة ومجال الإدارة والحكم الرشيد في مجال واحد، ولم تتطرق لتحليل واقعي وتشخيص المخاطر رغم ارتفاع معدلات التلوث البيئي وانتشار مصادره وقلّة الوعي المجتمعي بمخاطره، ولم تتطرق للتوسع الاستيطاني ومخاطر الاحتلال في إغلاق القرى والمدن وأشارت المؤشرات السلبية بعدم وجود مركز دفاع مدني، وغيرها من المخاطر التي حددتها خطة مواجهة الأزمات والكوارث في المحافظات الجنوبية والتي تحدثت عن احتمالية وقوع زلزال أو تسرب إشعاعي من قبل الاحتلال أو فياضات أو حرائق والحوادث الصناعية أو الأوبئة والأمراض والتي أخذت نسب ما بين متوسط وعالي.

6. مناقشة النتائج والتحليل

بعد تحليل الواقع ومضمون بعض الخطط التنموية الإستراتيجية للهيئات المحلية وتحليل محتوى ومضمون الإطار الوطني للحد من مخاطر الأزمات والكوارث في قطاع غزة وتحليل السياسات الوطنية المتعلقة بتحسين الخدمات المقدمة للجمهور الفلسطيني توصلت الدراسة إلى أن هناك بعض المتطلبات يجب أخذها بعين الاعتبار عند إعداد الخطة الإستراتيجية التنموية وبما يتواءم مع المتطلبات الواردة في أجندة السياسات الوطنية والإطار العام للحد من مخاطر الكوارث والأزمات في قطاع غزة، لهذا حاول الباحثان وضع التصورات التي تتماشى مع الربط بين كافة مستويات الأطر والتشريعات والخطط

الإستراتيجية والأجندات الوطنية، وتم تلك مناقشة النتائج مع مجلس قيادة الدفاع المدني في غزة.

1.6 المخاطر المتوقعة لأحد الهيئات المحلية :

وفق النطاق الجغرافي في زيارة ميدانية وجولة استكشافية لمنطقة بلدية عسان الكبيرة ودراسة المنطقة وحدودها ومخططاتها تبين أن المخاطر المتوقعة حدوثها في النطاق الجغرافي للهيئة المحلية كما هو موضح في جدول رقم (6)

جدول رقم (6) يوضح المخاطر المتوقعة أن تتعرض لها الهيئة المحلية لعسان الكبيرة.					
م	الخطر/ الكارثة	احتمالية التكرار (5-1)	مقياس التأثير (5-1)	المخاطرة (الاحتمالية * التأثير)	مستوى الخطر (عالي، متوسط، منخفض)
1	الاعتداءات العسكرية	5	5	عالية جداً	عالي
2	الأجسام المشبوهة	5	4	عالية جداً	عالي
3	كوارث مرتبطة بالتلوث البيئي (مياه، هواء، تربة)	3	3	متوسطة	منخفض
4	الزلازل والهزات الأرضية	3	2	متوسطة	منخفض
5	الفيضانات والسيول وانهيار البرك	5	3	عالية	متوسط
6	التلوث الناتج عن المخلفات والنفايات الصلبة	4	2	متوسطة	منخفض
7	الكوارث الصناعية الحرائق والحوادث الصناعية	3	2	متوسطة	منخفض
8	انهيار المباني	3	2	منخفضة	منخفض
المصدر إعداد الباحثان بالاستناد إلى الإطار الوطني للحد من مخاطر الأزمات والكوارث.					

2.6 تشخيص المجالات التنموية :

عرضت الدراسة تشخيص المجال التنموي الفرعي الأمن وإدارة الكوارث، وذلك لأنها جوهر آليات الربط للكوارث إذ أن هذا المجال من أكثر المجالات الحيوية الهامة التي تتعلق بحياة المواطنين وممتلكاتهم وتطبيق أسس الحماية المدنية لهم، ويبين جدول رقم (7) التشخيص الواقعي للمجالات من خلال زيارة الهيئات المحلية في المناطق الحدودية (عسان الجديدة، خزاعة، الشوكة، النصر، حجر الديك، المغرقة، والفخاري، والنصيرات، ورفح، وغزة) والمشاركة في بعض الجلسات التي عقدت في بداية انطلاق الخطط الإستراتيجية التنموية على مستوى قطاع غزة في نهاية العام 2017م.

من الضروري أن تتخذ إدارة المخاطر أحد أهم الأولويات في التخطيط وحماية البيئة وإنشاء البنى التحتية الملائمة للحد من مخاطر تلك الكوارث في النطاق المحلي وذلك ضمن مشاريع تأهيل البنية التحتية واختيار أنسب الأماكن لمقرات الاستجابة العاجلة للحوادث الميدانية وربطها بشبكات طرق قادرة على تحمل حركة المركبات دون إعاقة.

جدول رقم (7) يوضح تشخيص مجال الأمن وإدارة الكوارث في نطاق الهيئات المحلية.					
المجال التنموي الرئيسي: مجال الإدارة والحكم الرشيد					
المجال الفرعي: الأمن وإدارة الكوارث					
منسق اللجنة: لا بد أن يكون منسق اللجنة من الدفاع المدني أو وزارة الداخلية والأمن الوطني.					
الأعضاء: تتكون هذه اللجنة من (الدفاع المدني- وزارة الداخلية - الشرطة الفلسطينية- الهلال الأحمر الفلسطيني- البلدية- المجتمع المدني- المؤسسات الشبابية- الأوتشا- الأونروا)					
المقدمة: (شرح مبسط حول وضع مجال بالنسبة للمدينة/ البلدة وخاصة الأوضاع الرئيسية القائمة ومكوناتها: يهتم هذا المجال في تحليل المخاطر التي من شأنها تحويلها إلى خطر حقيق يهدد مبادئ الحماية وفق المعايير الأساسية الدنيا المعرفة في دليل اسفير، حيث أن عملية تحديد المخاطر وتحليلها وتقييمها يحتاج إلى دراسات تهتم بالتخطيط للأمن وإدارة مخاطر الكوارث وكافة المخاطر التي يمكن أن تتحول إلى أزمات تهدد الهيئة المحلية وتساهم في بناء الرؤية الإستراتيجية المحلية بما يحقق الحماية الشاملة من كافة المخاطر التي يتعرض لها المجتمع المحلي.					
المؤشر (كمي)	القيمة	المصدر	القيمة القياسية/ المرجعية	التقييم	
				جيد	متوسط
فهم المخاطر وتحليلها	0	بلدية -دفاع مدني	5		❖
المسح الوقائي الشامل للمخاطر	0	بلدية -دفاع مدني	5		❖
فرز أرض لحطة إطفاء	5%	بلدية + بلدية مجاورة+ الدفاع المدني	70%		❖
فرز أرض لحطة إسعاف	5%	بلدية + بلدية مجاورة + الصحة	70%		❖
فرز أرض لمركز شرطة	5%	بلدية + بلدية مجاورة+ شرطة	70%		❖
الالتزام بقوانين السلامة العامة	25%	بلدية -دفاع مدني	50%	❖	
المؤشر (وصفي)	المصدر		التقييم		
فهم المواطنين لكافة المخاطر المتعلقة بحياتهم	بشري/ التغيرات المناخية/ التغيرات الجيولوجية/ تقلبات التربة		ضعيف جداً، بل يكاد يكون معدوم.		
وجود نظام وقائية شامل في نطاق المجلس المحلي	الهيئة المحلية/ العمليات المركزية/ لجنة طوارئ وزارة الداخلية بالمحافظة		معدوم النظام لانعدام الموارد المالية وضعف تمويل مشاريع تخدم ذلك		
الربط بين البلدية والأمن والسلامة لمتابعة الأهداف الوقائية	الهيئة المحلية/ الدفاع المدني/ وزارة العمل/ سلطة جودة البيئة		في نطاق ضيق جداً وذلك في إطار بعض الحرف والصناعات.		

إعداد المسح الوقائي الشامل	الدفاع المدني/ اللجنة الوطنية للسلامة والصحة	لا يوجد مسح وقائي شامل
في نطاق البلدية الجغرافية	المهنية/ سلطة الطاقة	
تحليل الوضع القائم/ الاستنتاجات		
المؤشرات الايجابية (نقاط القوة- الفرص المتوفرة)	التهديدات السلبية (نقاط الضعف/ التهديدات)	
وجود حرص لدى المواطنين في الوقاية من المخاطر وجود توزيع جغرافي لمراكز الدفاع المدني تغطي أغلب لهيئات المحلية. إمكانية تطوير التواصل المباشر مع الدفاع المدني قوة التواصل مع الشرطة. إمكانية السيطرة على المخاطر الأمنية المحلية بالتنسيق مع الجهات المحلية. اهتمام المواطنين في التدريب والمشاركة المجتمعية في الحد من المخاطر. التكافل الاجتماعي في حال الأزمات والكوارث. التكليف المجتمعي مع المخاطر. العمل المؤسسي الجماعي. تكرار المخاطر العسكرية على المدينة.	قدم معدات الدفاع المدني. ضعف توزيع وقافات الحريق وفق شجرة المخاطر. عدم وجود قسم الأمن والسلامة بكافة البلديات أسوة بالبلديات الكبرى. وضعف التفيتيش على المنشآت من قبل لجنة الأمن والسلامة العامة. تعارض بعض القوانين المحلية مع احتياجات الحد من المخاطر. قلة الانسجام مع الأهداف والخطط الإستراتيجية الوطنية. الحصار الاسرائيلي وآثاره على المجتمع الفلسطيني. البناء العشوائي الغير منظم مما يساعد في زيادة زمن الاستجابة للحوادث. عدم وجود أراضي حكومية لفرزها للخدمات. وبالتالي عدم وجود تجمع عمراني صناعي وخدماتي يقلل المخاطر المحلية. ضعف الموارد المالية المتاحة للبلدية.	
أهم القضايا السلبية في هذا المجال	أهم القضايا الإيجابية في هذا المجال	
تهرب المواطنين من تراخيص السلامة العامة. قلة الجولات التفيتيشية المشتركة بين الشرطة والدفاع المدني والبلدية ووزارة الاقتصاد. عدم وجود أراضي مفرزة للخدمات العامة. ضعف التوعية بالمخاطر وأهمية فهمها.	ارتفاع مستوى التنسيق والتواصل مع المؤسسات المحلية. وجود مركز دفاع مدني استخدام نظم المعلومات الجغرافية التكافل الاجتماعي المحلي والتكاتف في ظل الأزمات. سرعة الاستجابة لمعالجة المخاطر في النطاق الجغرافي المحلي.	
الاحتياجات والأولويات لأربع سنوات:		
فهم وتحليل كافة المخاطر التي تتعرض لها الهيئات المحلية. تعزيز التدريب والمشاركة المجتمعية في إدارة مخاطر الكوارث والسيطرة المجتمعية علي آثارها. تعزيز درجات الاستعداد للتصدي لمخاطر الكوارث والتعافي منها وإعادة البناء بشكل أفضل. الاستثمار البشري في الحد من مخاطر الكوارث لتكون ثقافة ومهارات يومية يتعامل معها المجتمع. المناورات المجتمعية والتي يشترك فيها الأطراف الثلاثة الرئيسية (القطاع العام- القطاع الخاص- المجتمع المدني والأهلي)		
انعكاس البعد المكاني (خرائط)		
تقوم لجان المجالات التنموية بدعم ومساعدة من الهيئة المحلية بإجراء التشخيص المكاني للمجالات التنموية كما يلي:		
1- رفع المخاطر المتوقعة في كافة أنحاء الهيئة المحلية على الخرائط.		
2- ربط المنشآت الصناعية والاقتصادية العالية والمتوسطة الخطورة بنظام (GIS)		
3- تحليل المخاطر وتأثيراتها الجغرافية على البيئة المحيطة بها.		
4- الاستعانة بالإستراتيجية الوطنية للحد من مخاطر الأزمات والكوارث في قطاع غزة.		
5- توزيع خدمات الحد من المخاطر ومعالجة المخاطر لتحقيق أقل زمن استجابة.		
7- تقوية البنية التحتية المرتبطة في الأزمات والكوارث وإدارة الطوارئ.		
8- تشكيل لجنة طوارئ محلية تتلاءم مع مسؤوليات وواجبات الحكم المحلي والبلديات.		
المصدر: إعداد الباحثان.		

3.6 خطة إدارة مخاطر الكوارث المقترحة.

إن طبيعة التحليل الذي توصلت له الدراسة يتطلب وضع تصور ومقترح لخطة لإدارة مخاطر الكوارث والأزمات قابلة للتطبيق وتتناسب مع الواقع الذي يمر به المجتمع المحلي في ظل الحصار الخانق الذي يعيشه قطاع غزة، فعمليات التخطيط العمراني والتنموي وتنفيذ برامج التنمية المحلية في المجالات الأربعة يتطلب دراسة كافة المخاطر ودمج إدارة تلك المخاطر وخطط مواجهتها مع الخطط التنموية والمشاريع التي تحددها الهيئة المحلية.

1.3.6 الغاية من الخطة: توفير التدابير الوقائية الشاملة بقطاع الإسكان والبنية التحتية والخدمات المشتركة المقدمة من المجلس المحلي، وذلك للحد من مخاطر الكوارث وتحدي تعزيز التصدي لها والتعافي من آثارها السلبية.

2.3.6 الهدف العام: تحقيق الحماية من مخاطر الكوارث بما يتلاءم مع السير في الخطة المحلية للتنمية والتطوير الاستراتيجي ولا يتعارض مع الإستراتيجية الوطنية للحد من مخاطر الكوارث والأزمات.

3.3.6 الأهداف الفرعية:

- رفع مستوى الإنذار من الأزمات التي تعانيها المؤسسة المحلية والنطاق الجغرافي التابع لها.
- الحد من الخسائر والآثار الناتجة عن مخاطر الكوارث.
- حماية البنية التحتية من مخاطر الكوارث وذلك لعدم تعطل الخدمات ومرافق الهيئة المحلية.
- حماية مصادر وموارد الهيئة المحلية بما يحافظ عليها ويحقق الانسجام مع متغيرات مخاطر الكوارث.
- تعزيز التنسيق والتعاون الإنساني بين المجتمع المحلي والمؤسسات الحكومية والدولية والقطاع الخاص.

4.3.6 الأولويات:

- فهم وتحليل كافة المخاطر التي تتعرض لها للمدينة أو البلدة.
- تعزيز التدريب والمشاركة المجتمعية في إدارة مخاطر الكوارث والسيطرة المجتمعية علي آثارها.

- تعزيز درجات الاستعداد للتصدي لمخاطر الكوارث والتعافي منها وإعادة البناء بشكل أفضل.
- الاستثمار البشري في الحد من مخاطر الكوارث لتكون ثقافة ومهارات يومية يتعامل معها المجتمع.

5.3.6 متطلبات الحد من المخاطر:

- تجهيز خطة طوارئ متكاملة تراعي معايير الحد من المخاطر كما ورد في الإستراتيجية الوطنية للحد من مخاطر الكوارث وإستراتيجية التنمية المحلية للبلدية.
- تجهيز مركز لإيواء المشردين داخلياً في حال الكوارث والأزمات بالتنسيق مع قطاع الإيواء في الأونروا ووزارة التنمية الاجتماعية.
- إعداد خطة إخلاء آمن لنقل المشردين من المناطق الخطرة للمناطق الأكثر أماناً.
- إعداد خطة طوارئ لتوزيع الطاقة داخل المناطق والتجمعات العمرانية خلال الأزمات والكوارث.
- إعداد خطة توزيع مصادر المياه للتجمعات العمرانية في الأوضاع الطبيعية والأوضاع الطارئة الغير اعتيادية.
- تكوين فرق حماية مدنية تتبع للجان الأحياء على إن تتوفر لديهم بعض المعدات البسيطة التي تقدم خدمات الإطفاء والإنقاذ اليدوي.
- التنسيق مع سلطة المياه ومصلحة مياه بلديات الساحل لتوفير وقافات الحريق.
- السعي للاستفادة من مياه الأمطار وإعادة تدويرها.
- توفير مركز إيواء مؤقت ومأثث يلبي المتطلبات الاجتماعية والعادات والتقاليد للمشردين في النطاق الجغرافي للهيئة المحلية وذلك بالتنسيق مع الشركاء في المؤسسات ذات العلاقة، على أن يتسع هذا المركز لما يقارب 25% من عدد السكان المحليين حتى نهاية فترة الخطة الإستراتيجية على أن يتم استغلال هذا المركز للأنشطة الرياضية الاجتماعية والثقافية في الوضع الطبيعي.
- مشاركة البلديات المجاورة لتوفير مركز شرطة يخدم 50 ألف نسمة ومركز دفاع مدني يخدم أيضاً 50 ألف نسمة ومحطة إسعاف ملاصقة لمركز الدفاع المدني

وذلك لتحقيق تكامل خدمات الإطفاء والإنقاذ والإسعاف ويراعي أن يغطي المركز نطاق جغرافي يتراوح ما بين 20-25 كم².

- عمل دورات للمجتمع حول أهمية حقيبة الطوارئ والاستعداد لها.

6.3.6 الهيكل المقترح للجنة الطوارئ المحلية:



شكل رقم (1) يوضح الهيكل المقترح للجنة الطوارئ المحلية، من إعداد الباحثان.

7.3.6 مخاطر تواجه تنفيذ الخطة:

1.7.3.6 المخاطر التنفيذية: وهي كل ما يتعلق في الأحداث والمؤثرات والمتغيرات الميدانية التي تواجه قدرات الهيئة المحلية على تطبيق الخطط المقترحة وآليات إدارة تنفيذ البرنامج، وكفاءة تنفيذ المشاريع المحلية.

2.7.3.6 المخاطر القانونية والمالية: وهي تتعلق بكافة المخاطر والإجراءات القانونية التي يمكن اتخاذها من قبل المواطنين ضد الهيئة المحلية وكذلك عدم القدرة على توفير المتطلبات المالية اللازمة لتنفيذ البرامج والمشاريع.

3.7.3.6 المخاطر التنموية: والتي تتعلق بالبنية التحتية للمجالات التنموية في الاستثمار والتنمية في كمواجهة المخاطر وإنشاء البنية التحتية المناسب لتلك المخاطر وفق قدرات الهيئة الهيئات المحلية.

4.7.3.6 مخاطر السمعة والمكانة: وهي التي تتعلق بضعف قدرات الهيئة المحلية لمواجهة كافة المخاطر المتوقع حدوثها وفق جدول المخاطر الوارد خلال الدراسة الحالية، وبالتالي يمكن أن تؤثر على مكانة الهيئة المحلية بين المجتمع المحلي، وكذلك انتشار الإشاعات والأخبار السلبية عن الهيئة المحلية.

5.7.3.6 مخاطر أخرى:

- قلة الخبرات المختصة في مجال إدارة المخاطر.
- ضعف استخدام نظم المعلومات الجغرافية في تحديد النطاق الجغرافي لانتشار المخاطر.
- ضعف الدمج بين التخطيط لإدارة المخاطر والخطط التنموية وربط خطة إدارة المخاطر بمخطط البنية التحتية والمخطط الهيكلي للهيئات المحلية.
- عدم وجود دليل وطني لإدارة المخاطر وتحديد أسس التعامل معها.
- عدم اهتمام المؤسسات الدولية بمساندة الهيئات المحلية بهذه المشاريع.
- فهم المواطنين لإدارة المخاطر على أنها حالة ترفيفية.
- ضعف التعزيزات الحكومية للمجتمعات المحلية لمواجهة مخاطر الكوارث.
- ضعف القدرة على السيطرة على الإعلام واستغلال توجيه الماكينة الإعلامية في مجال التوعية للمخاطر.

7. النتائج والتوصيات:

1.7 النتائج:

- توصل الباحثان لمجموعة من النتائج التي تتطلب أعداد العديد من الدراسات التفصيلية لوضع الحلول المناسبة لتجاوز تلك النتائج والمؤشرات على ضعف دمج التخطيط لإدارة المخاطر مع التخطيط التنموي وهي كما يلي:
- تساهم الأولوية الثالثة من أجندة السياسات الوطنية في تعزيز الارتقاء بالخدمات وخاصة فيما يتعلق بفهم المخاطر الجغرافية في نطاق الهيئات المحلية والتي تساهم في استدامة التخطيط التنموي لمواجهة المخاطر.
 - إن التخطيط لإدارة المخاطر يعزز صمود الجبهة الداخلية في مواجهة المخاطر وتحقيق الحماية الشاملة.
 - وضعت أجند السياسات الوطنية مواجهة مخاطر الأزمات والكوارث ضمن آخر الأولويات على الرغم أنها يجب أن تدخل في كافة الأولويات لأهميتها في تحقيق الحماية للمجتمع.

- دراسة المخاطر في الخطط السابقة والوطنية للضفة الغربية يؤكد أنه لم يتم دراسة مخاطر الاحتلال الاسرائيلي من الاعتداءات العسكرية ومصادرة الأراضي وانتشار المستعمرات وعمليات التهجير وتجريف الممتلكات.
- لم تتطرق الخطط التنموية الإستراتيجية للهيئات المحلية والخطط الوطنية لمخاطر استنزاف الاحتلال الاسرائيلي للموارد الطبيعية والبيئية والسيطرة على المصادر المائية والمتوقع أن تتسبب في أزمات وكوارث على المستوى القومي في المستقبل القريب.
- الإطار الوطني للحد من مخاطر الأزمات والكوارث في قطاع غزة حدد أوزان نسبية لكافة المخاطر المتوقعة حدوثها في النطاق الجغرافي لقطاع غزة وبالتالي يمكن تحديد نطاق التأثير.
- يتضح أن المجالات المفترضة في الهيئات المحلية تسعى لتحقيق ما هو مطلوب في أجندة السياسات الوطنية، ولكن دون إعطاء قضية الأمن والكوارث أولوية مرتبطة في كافة النشاطات والمشاريع، وخاصة عند الإطلاع على الخطط التنفيذية لقضية الأمن والكوارث.
- تتبع الخطط التنموية الإستراتيجية للهيئات المحلية يظهر أن قضية الأمن والكوارث بدأت تتطور في إدراك الهيئات المحلية لدمجها ضمن مجال الإدارة والحكم الرشيد وأن البلديات تسعى لأن يكون في نطاقها الجغرافي محطة دفاع مدني ومخفر شرطة ونقطة طبية على الأقل.
- هناك مشاركة للمجتمع المدني والمؤسسات الحكومية في إعداد الخطط الإستراتيجية التنموية ولكن يؤخذ على بعض الهيئات المحلية عدم مشاركة أصحاب الاختصاص في المجالات ذات العلاقة المباشرة كالمديرية العامة للدفاع المدني والشرطة الفلسطينية والهلال الأحمر والتي تعتبر أحد أهم أركان الأمن وإدارة الكوارث.
- لم تقم خطة كفر نعمة شمال رام الله في تحليل واقعي للمخاطر رغم ارتفاع معدلات التلوث البيئي وقلة الوعي المجتمعي بمخاطره، وعدم التعرض للتوسع الاستيطاني ومخاطر عزل القرى الفلسطينية بالضفة الغربية.

- تمر عمليات التخطيط لمواجهة المخاطر وقضايا الأمن والكوارث على كافة المجالات في مراحل إدارتها المختلفة فعمليات الاستعداد تتطلب أن تدرج مشاريع ضمن مجال البيئة والبنية التحتية، والتأهيل المجتمعي ضمن مجال التنمية الاجتماعية، وإدارة المخاطر ضمن مجال الإدارة والحكم الرشيد وعمليات التأهيل والاعمار والبناء بشكل أفضل ضمن تنمية الاقتصاد المحلي وعمليات التشغيل والحد من البطالة.

2.7 التوصيات

- ضرورة فهم المخاطر وتحديد الخطط الخاصة بالاستجابة لها وتوقيع مصادرها، وتوجيه المجتمع لفهمها وفهم متطلبات الحد من آثارها.
- أن تتماشى خطط مواجهة مخاطر الكوارث والأزمات مع خطط التنمية وأن تدمج أنشطة مواجهة المخاطر مع خطط التنمية الوطنية والمحلية.
- ضرورة الاستفادة من الكوارث لتكون فرض لتحسين التخطيط التنموي والعمراني للمناطق التي تتطلب إعادة تأهيل وإعمار بعد الكوارث والأزمات.
- يجب أن تراعي الخطط نشاطات تساهم في الحد من استنزاف الموارد الطبيعية والبشرية واستدامة الموارد الاقتصادية للمساهمة في حل المشكلات الاقتصادية.
- لا بد من أن يعتمد المجلس المحلي نشاطات تعزز دور الهيئات المحلية في توعية المجتمع بالمخاطر وتحليل آثارها وذلك بما يساهم في تعزيز الجبهة الداخلية.
- ضرورة تشخيص المجالات التنموية بما يتلاءم مع المتغيرات السنوية والتي تراعي انتشار المخاطر وتكرارها والتخطيط للتقليل من أثارها.
- تعزيز المشاركة المجتمعية في صناعة الخطط التنموية والاستراتيجية.
- ضرورة أن يؤخذ بعين الاعتبار المؤشرات الديمغرافية والجغرافية وشبكات الطرق والبنى التحتية في توزيع مقرات الطوارئ ويمكن أن تشترك أكثر من هيئة محلية في النطاق الجغرافي لمراكز الطوارئ.

- لا بد من أن تراعي الخطط الإستراتيجية التنموي ما ورد في الإطار الوطني للحد من مخاطر الأزمات والكوارث وخاصة فيما يتعلق بترتيب أولويات الخطط الإستراتيجية.
- تطبيق مقترح الخطة الإستراتيجية التنموي في مجال الأمن وإدارة الكوارث في الهيئات المحلية.
- تطوير مرافق البنية التحتية للسلامة والوقاية وتوزيع مصادر المياه المستمرة لمركبات الإطفاء.
- رصد الخطط التنموية الإستراتيجية بالمشاريع المتعلقة بتحليل وفهم المخاطر ورصدها والتحكم فيها على الصعيد المحلي.
- هناك بعض المتطلبات يجب أن يتم أخذها بعين الاعتبار عند إعداد الخطة الإستراتيجية التنموية وبما يتواءم مع متطلبات أجندة السياسات الوطنية والإطار العام للحد من مخاطر الكوارث والأزمات في قطاع غزة، وذلك كما هو موضح في بند مناقشة النتائج والمقترحات.
- أن تتخذ إدارة المخاطر أهم الأولويات في التخطيط وحماية البيئة وإنشاء البنى التحتية الملائمة للحد من مخاطر الكوارث في النطاق المحلي وذلك ضمن مشاريع تأهيل البنية التحتية واختيار أنسب الأماكن لمقرات الاستجابة العاجلة للحوادث الميدانية وربطها بشبكات طرق قادرة على تحمل حركة المركبات دون إعاقة.

المراجع

- الأمم المتحدة. (2015). إطار سندي للحد من مخاطر الكوارث للفترة 2015-2030م. اليابان، سندي: مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الثالث.
- اللجنة الوزارية لصياغة السياسات الوطنية. (2016). أجندة السياسات الوطنية 2017-2022م. رام الله، فلسطين. : مجلس الوزراء الفلسطيني.
- المديرية العامة للدفاع المدني الفلسطيني. (2010). الخطة الوطنية لمواجهة الكوارث في فلسطين، رام الله. رام الله فلسطين: السلطة الوطنية الفلسطينية.
- المغير، محمد/العتار، محمد/ الباشا، هبة. (2018). واقع الإدارة العليا للأزمات والكوارث في قطاع غزة. . غزة: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد السادس والعشرون العدد الثاني.
- بلدية القرارة . (2012). الخطة التنموية الإستراتيجية لبلدة القرارة 2013-2016م. خانيونس، فلسطين: وزارة الحكم المحلي.
- بلدية النصر . (2018). الخطة التنموية الإستراتيجية لبلدة النصر 2018-2021م. رفح، فلسطين: وزارة الحكم المحلي الفلسطيني.
- بلدية النصيرات. (2012). الخطة التنموية الإستراتيجية لبلدية النصيرات 2013-2016م. النصيرات، فلسطين: وزارة الحكم المحلي الفلسطيني.
- ريم الزهار. (2014). دراسة واقع تطبيق الخطط التنموية الإستراتيجية للمدن الفلسطينية حالة دراسية مدينة غزة. غزة: رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، كلية الهندسة.
- مجلس قروي كفر نعمة. (2016). الخطة التنموية لقرية كفر نعمة (2017-2021م. رام الله، فلسطين: وزارة الحكم المحلي الفلسطيني.
- محمد المغير. (2012). استراتيجيات تحقيق الأمن والسلامة على المستوى الإقليمي حالة دراسية قطاع غزة. غزة: رسالة ماجستير غير منشور، الجامعة الإسلامية.
- محمد المغير. (2016). خطة الحماية البيئة في قطاع غزة. القاهرة: رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأزهر، مصر.

مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية . (2015). دليل التخطيط الاستراتيجي. رام الله فلسطين.

مليحة أبو حجر. (2017). تطوير نموذج إستراتيجي للعلاقة والشراكة بين سلطة جودة البيئة والبلديات بقطاع غزة. غزة: رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة.

نعم على خضر حسن/ محمد المغير. (2015). تقييم استراتيجيات التخطيط البيئي في المخطط الإقليمي لمنطقة قطاع غزة،، . القاهرة، مصر: المنتدى الوزاري العربي الأول، مجلس وزراء الإسكان والتعمير العرب- ووزارة الإسكان والمرافق والمجتمعات الحضرية - (UNHABITAT).

وزارة التخطيط الفلسطينية. (2015). المخطط الإقليمي لقطاع غزة المحدث 2005-2020. غزة: السلطة الفلسطينية.

وزارة الحكم المحلي الفلسطيني. (2011). دليل التخطيط التنموي الاستراتيجي للمدن والبلدات الفلسطينية. رام الله، فلسطين.

وزارة الحكم المحلي الفلسطيني. (2017). دليل التخطيط التنموي للمدن والبلدات الفلسطينية. رام الله فلسطين.

وزارة الحكم المحلي الفلسطيني. (2016). كتيب إرشادي التخطيط التنموي الإستراتيجي للمدن والبلدات الفلسطينية، الطبعة الأولى. رام الله فلسطين.

وزارة الداخلية والأمن الوطني. (2016). الإطار الوطني للحد من مخاطر لأزمات الكوارث في قطاع غزة وزارة الداخلية والأمن الوطني، غزة، فلسطين. غزة، فلسطين: المديرية العامة للدفاع المدني .

تحسين أداء المراجعة المالية المحلية في الجزائر في ظل معايير المراجعة الدولية Improving the Local Financial Auditing Performance in Algeria in the Light of the International Auditing Standards

د. عمامرة ياسمين: أستاذ محاضر قسم " أ " بجامعة العربي التبسي - تبسة -

Dr. yasmina amamra, professor at the university of
"laarbi tebessi- Algeria

د. زرفاوي عبد الكريم: أستاذ محاضر " ب " بجامعة العربي التبسي - تبسة -

Dr.abdelkerim zerfaoui, professor at the university of
"laarbi tebessi- Algeria

ملخص

تهدف الدراسة الى محاولة فهم وتحليل واقع المراجعة المالية في الجزائر، بهدف تحسينها بالاعتماد على معايير المراجعة الدولية كمرجعية يمكن الاسترشاد بها، وذلك من خلال دراسة وتحليل مختلف المشاكل والصعوبات التي تعرقل الأداء المهني، ومنها ضعف دور المنظمات والهيئات المهنية المحلية في تنظيم مهنة المراجعة في الجزائر، وعدم وجود إطار متكامل لمعايير المراجعة وقواعد السلوك المهني.

وتوصلت الدراسة الى أن تحسين أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر يتطلب وضع مختلف الآليات التي بإمكانها تطبيق معايير المراجعة الدولية، بعد تكييفها بما يتوافق مع البيئة الاقتصادية والمالية في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: المراجعة المالية، مشاكل المراجعة المحلية، تحسين الأداء، معايير المراجعة الدولية.

Abstract

The study aims to understand and analyze the reality of financial auditing in Algeria, In order to improve it by using the international auditing standards as a guiding reference, through studying and analyzing the various problems and difficulties that hinder professional performance, Including the weak role of local professional organizations and bodies in organizing the profession of auditing in Algeria, And the lack of an integrated framework for auditing standards and professional ethics.

The study found that improving the performance of the financial audit profession in Algeria requires the development of various mechanisms that can apply international auditing standards, after adapting them accordingly with the economic and financial environment.

Keywords: Financial audit, local audit problems, performance improvement, International Auditing Standards.

مقدمة

تعتمد مهنة المحاسبة والمراجعة بشكل رئيسي على ثقة الجمهور لنجاحها في تقديم خدماتها لجميع الأطراف التي لها مصلحة في مخرجات المهنة، ومن أجل أداء مهنة المراجعة لدورها بشكل فعال ازدادت الحاجة للنهوض بالمهنة وتحسين أدائها، وتقديم خدمات لأفراد المجتمع بأعلى مستوى من الأداء، وبالتالي تظهر أهمية تحسين المهنة وتطويرها من خلال معالجة الوسائل الداعمة لذلك كإعداد المعايير الكافية لضبط الممارسة المهنية للمراجعة، من خلال الاسترشاد بمعايير المراجعة الدولية التي نالت الاهتمام الواسع لمختلف المهنيين والأكاديميين في دول العالم واعتبارها مرجعية لتحسين وتطوير أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر.

إشكالية البحث

وبناء على ما سبق ومن أجل معرفة كيفية تحسين المراجعة المالية المحلية بتبني معايير المراجعة الدولية، يمكن طرح إشكالية البحث الرئيسية كما يلي:

ماهي الأليات التي يمكن اقتراحها لتحسين أداء المراجعة المالية المحلية في الجزائر بالاسترشاد بمعايير المراجعة الدولية؟

فرضية البحث

وللإجابة على إشكالية البحث تم اقتراح الفرضية الرئيسية الموالية:

بناء على واقع مهنة المراجعة المالية في الجزائر، فإن تحسين مستوى أدائها من خلال مجموعة من الأليات التي يمكن اقتراحها وذلك بالرجوع الى معايير المراجعة الدولية؟

أهمية البحث

تبرز أهمية موضوع البحث من أهمية معايير المراجعة الدولية، حيث تحدد درجة الجودة المطلوبة من المراجع في أداء مهامه، والتي يجب الاسترشاد بها والرجوع اليها من أجل تحسين أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر.

أهداف البحث

يهدف موضوع البحث الى تحقيق الأهداف الاتية:

- توضيح أهمية معايير المراجعة الدولية، وإبراز دورها بالنسبة للمراجعين والمستفيدين منها؛
- الانتقال بأداء المراجعة المالية في الجزائر من الدور القانوني الإلزامي الى الدور الاقتصادي؛
- تقييم واقع مهنة المراجعة المالية في الجزائر، وتحديد التحديات التي تواجهها،
- محاولة تقديم اقتراحات لتحسين أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر من خلال الاستعانة بمعايير المراجعة الدولية.

منهج البحث:

لدراسة موضوع البحث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في التعرف على أهمية معايير المراجعة الدولية، من خلال توضيح نطاقها ومجالات تطبيقها، وكيفية الاستفادة منها في تحسين أداء المراجعة المالية في الجزائر.

الدراسات السابقة:

- سايج فايز، أهمية تبني معايير المراجعة الدولية في ظل الإصلاح المحاسبي-دراسة حالة الجزائر-أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة البليدة 02، 2015.
- تهدف الدراسة الى ضرورة تبني معايير المراجعة الدولية في البيئة الجزائرية لتحقيق الإصلاح المحاسبي من خلال النظام المحاسبي المالي، وتضمنت الدراسة الاطار العام للبيئة الدولية للمحاسبة والمراجعة، وعرض الإصلاح المحاسبي في الجزائر وكيفية تبني المعايير الدولية في هذا الإصلاح، وتوصلت الدراسة الى ان تبني واعتماد معايير المراجعة الدولية ضرورية واساسية لتحقيق الإصلاح المحاسبي واعتماد النظام المحاسبي المالي منذ سنة 2010، وتتفق هذه الدراسة مع موضوع البحث في ضرورة تبني معايير المراجعة الدولية، بينما يختلف موضوع البحث في تركيزه على كيفية الاسترشاد بمعايير المراجعة الدولية في تحسين أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر.
- محمد أمين مازون، التدقيق المحاسبي من منظور المعايير الدولية ومدى إمكانية تطبيقها في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 2011.
- تهدف الدراسة الى اظهار أهمية تطبيق المراجعة المحاسبية من منظور معايير المحاسبة والمراجعة الدولية، وضرورة الانتقال بالمراجعة المحلية الى مستوى المراجعة

الدولية بتطبيق أهم المعايير الدولية، وتضمنت الدراسة الاطار العام للمراجعة المحاسبية وعلاقتها بمعايير المحاسبة والمراجعة الدولية، إضافة الى عرض واقع المراجعة المحلية، وتوصلت الدراسة الى أن المراجعة المحاسبية من منظور المعايير الدولية ضرورية لمعالجة مشاكل وتحديات المراجعة المحلية وإمكانية تطبيقها في البيئة الجزائرية، وتتفق هذه الدراسة مع موضوع البحث في أهمية تطبيق التدقيق المحاسبي وفق المعايير الدولية، بينما يختلف موضوع هذا البحث على كيفية تحسين أداء مهنة المراجعة المالية المحلية من خلال تطبيق مبادئ ومعايير المراجعة الدولية.

خطة البحث

تم تسليط الضوء على الإطار النظري للمراجعة المالية من خلال العناصر التالية :

أولاً: الدراسة النظرية؛

ثانياً: الدراسة الميدانية.

أولاً: الدراسة النظرية

1- مدخل لمعايير المراجعة الدولية

- تعرف بأنها: "تعبّر عن مجموعة الأنماط التي يتبعها المدقق عند تأدية مهامه، أين يمكن استنتاجها منطقياً من الفروض والمفاهيم التي تدعّمها" (توماس وليم، 2006، ص: 52)
- عرفها الاتحاد الدولي للمحاسبين على أنها: "مصطلح عام يعبر عن مجموعة المعايير التي تستخدم في تدقيق البيانات المالية والخدمات ذات العلاقة، بالإضافة إلى التقرير الذي سيتم صياغته نهاية عملية التدقيق." (Brahim Soltani, 2007, p:131)
- ومنه يمكن استنتاج الغاية من معايير المراجعة الدولية والتي تتمثل في ما يلي: (Ahmed Naciri, 2011, p:429)

- أن عملية التدقيق تمت بطريقة، يتحقق فيها الخروج برأي فني ومحيد عن وضعية المؤسسة المالية، والتي من المفروض ألا تحتوي على أخطاء معينة وتحريفات مقصودة؛
- المحافظة على المكتسبات المحققة من طرف الشركات بالنسبة للمجتمع، أي حماية حقوق المستهلكين في الحصول على مخرجات ذات جودة عالية؛
- مدى تحقيق المدقق لأهداف معايير المراجعة الدولية، حيث أن هاته الأخيرة توفر لها منهجاً واضحاً لمنع حدوث الأخطاء والتجاوزات في الحاضر والمستقبل.

2- نطاق معايير المراجعة الدولية

يشمل نطاق معايير المراجعة الدولية ما يلي: (Becker professional education, 2017, p: 75)

1-2- مدى تحقيق معايير وإرشادات المراجعة الدولية للمواصفات الشخصية للمراجع: تتضمن ما يلي:

- التأهيل العلمي والمهني؛ وفق الارشاد الدولي رقم (03، 05، 07، 10، 18)، والإشارة
- استقلالية المدقق؛ تم الإشارة إليه في معايير المراجعة الدولية رقم (200، 210، 220، 260، 300، 600، 700، 800)؛
- العناية المهنية اللازمة؛ تم الإشارة إليه في معايير المراجعة الدولية رقم (200، 220، 260).

2-2- مدى الالتزام بقواعد والإجراءات الخاصة بالعمل الميداني: تتضمن ما يلي:

- التخطيط؛ تم الإشارة إليه في معايير المراجعة الدولية رقم (300، 800)؛
 - الإشراف والرقابة؛ تم الإشارة إليه في معيار المراجعة الدولية رقم (220)؛
- 3- عرض معايير المراجعة الدولية

يمكن اختصار معايير المراجعة الدولية في الجدول الموالي رقم (01)

الجدول رقم (01): معايير المراجعة الدولية

الرمز	العنوان	الرمز	العنوان
ISA200	أهداف تدقيق الحسابات ومبادئه العامة	ISA520	الإجراءات التحليلية
ISA210	شروط الارتباط بمهمة التدقيق	ISA530	عينة التدقيق والوسائل الاختبارية
ISA220	الرقابة على جودة أعمال التدقيق	ISA540	تدقيق التقديرات المحاسبية
ISA230	التوثيق	ISA550	الاطراف ذات العلاقة
ISA240	الغش والخطأ	ISA560	الأحداث اللاحقة
ISA250	القوانين واللوائح عند أداء عملية التدقيق للقوائم المالية	ISA570	الاستمرارية
ISA260	توصيل أمور التدقيق للأشخاص المسؤولين عن الحوكمة	ISA580	اقرارات الادارة
ISA300	التخطيط	ISA600	الاعتماد على اعمال مدقق آخر
ISA315	الفهم الكافي للمؤسسة ومحيطها وأخطارها	ISA610	الاعتماد على اعمال المدقق الداخلي
ISA320	الأهمية النسبية	ISA620	الاعتماد على اعمال الخبراء المتخصصين

ISA330	إجراءات المدقق استجابة للأخطار المقيمة	ISA700	تقرير المدقق عن القوائم المالية
ISA402	التدقيق في حالة استخدام العميل لمنظمة خدمات	ISA710	المقارنات
ISA500	أدلة الاثبات في التدقيق	ISA720	المعلومات الأخرى المرافقة للقوائم المالية
ISA510	الأرصدة الافتتاحية في العمليات الجديدة	ISA800	تقرير المدقق عن الأعمال ذات الأغراض الخاصة

المصدر: محمد أمين مازون، التدقيق المحاسبي من منظور المعايير الدولية ومدى إمكانية تطبيقها في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 2011، ص: 75.

4- المراجعة المالية المحلية في الجزائر

ابتداء من سنة 2010 أخذ تنظيم مهنة المراجعة في الجزائر اتجاها جديدا من خلال اصدار القانون 10-01 المؤرخ في 29 جوان 2010 (الجريدة الرسمية الجزائرية)، المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 11-24 والمؤرخ في 27 جانفي 2011 والذي يحدد تشكيلة المجلس الوطني للمحاسبة وتنظيمه وقواعد سيره، إضافة الى مراسيم أخرى سنة 2014 تتعلق بتعيين محافظ الحسابات وتعيين المكاتب واعداد التقرير.

4-1- أنواع المراجعة المالية في الجزائر: تشمل ما يلي: (محمد بوتين، 2003، ص: 27)

- المراجعة القانونية؛ يفرضها القانون وتتمثل في أعمال المراقبة السنوية الاجبارية التي يقوم بها محافظ الحسابات؛
- المراجعة التعاقدية (الاختيارية)؛ هي المراجعة التي يقوم بها مراجع بطلب من أحد الأطراف الداخلية أو الخارجية المتعاملة مع المؤسسة والتي يمكن تجديدها سنويا؛
- الخبرة القضائية؛ هي التي يقوم بها مراجع خارجي من طرف المحكمة.

4-2- الهيئات المهنية المنظمة لمهنة المراجعة المالية في الجزائر

4-2-1- المجلس الوطني للمحاسبة: حسب المادة 04 و05 من القانون 10-01 تم إنشاؤه، ويتولى مهام الاعتماد والتقييس المحاسبي وتنظيم ومتابعة المهن المحاسبية، ويضم ثلاثة أعضاء منتخبين عن كل تنظيم مهني على الأقل، يتضمن لجنة تقييس الممارسات المحاسبية والعناية المهنية، لجنة الاعتماد، لجنة التكوين، لجنة الانضباط والتحكيم، ولجنة مراقبة النوعية (الجريدة الرسمية الجزائرية، ص: 04).

4-2-2- المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات: حسب المادة 14 من القانون 01-10 أنشأ مصف وطني للخبراء المحاسبين، غرفة وطنية لمحافظي الحسابات، منظمة وطنية للمحاسبين المعتمدين، مقره بالجزائر العاصمة، ومن مهامه اقفال الحسابات السنوية عند نهاية كل سنة مالية وعرضها على الجمعية العامة السنوية مرفقة بكشف تنفيذ الميزانية المالية للسنة ومرفقة بمشروع السنة المالية الموالية (الجريدة الرسمية الجزائرية، ص: 06).

4-2-3- مجلس النقابة الوطنية لأعضاء المهنة: تم تأسيسه بموجب المرسوم التنفيذي 20-92 المؤرخ في 13 جانفي 1997، ومن اختصاصاته اعداد ومراجعة ونشر قائمة الخبراء المحاسبين ومحافظي الحسابات والمحاسبين المعتمدين، ابداء الرأي في المسائل التي تعرضها عليها السلطات المختصة في ميدان التقييس المحاسبي والمالي والمرتبطة بحياة المؤسسة، والقيام بتعميم نتائج الأشغال المتعلقة بالميدان الذي تغطيه المهنة وتوزيعها ونشرها.

4-3- المشاكل التي تواجه مهنة المراجعة المالية في الجزائر

من أهم المشاكل والصعوبات التي تواجه مهنة المراجعة المالية في الجزائر ما يلي: (سايح فايز، 2015، ص: 189)

- نقص التدريب المهني الكافي للمراجعين بسبب عدم وجود معهد تدريبي متخصص يقوم بتنظيم ندوات وتدريبات لرفع كفاءة المراجعين؛
- ضعف نظام الرقابة الداخلية لدى المؤسسات محل المراجعة، مما يترتب عليه إنفاق تكاليف ووقت أكثر من قبل المراجعين دون مقابل في أغلب الأوقات؛
- ضعف دور النقابات المهنية في تطوير مستوى الكفاءة لدى أعضائها؛
- التنافس غير الشريف بين المراجعين وهو مرتبط بعدم ملائمة أتعاب المراجعة مع حجم العمل؛
- تدني مستوى كفاءة مراجعي ومحاسبي المؤسسات والتي ترتبط بمشكلة ضعف نظام الرقابة الداخلية لدى المؤسسات محل المراجعة.

ثانياً: الدراسة الميدانية

قصد إتمام الجانب النظري للدراسة ومن أجل معرفة كيفية تحسين أداء مهنة المراجعة في الجزائر في ظل معايير المراجعة الدولية، تم تحديد أسلوب المعاينة والعينة

العشوائية في جمع البيانات، باعتماد الاستبيان وتوزيعه على مجموعة من المهنيين الأكاديميين كما يلي:

1- أدوات الدراسة

يمكن التعرف على أدوات الدراسة الميدانية من خلال اعداد الاستبيان، ومجتمع الدراسة كما يلي:

1-1 اعداد الاستبيان

تم اعداد استبيان يتكون من ثلاثة محاور، الأول يتعلق بقياس مدى أهمية معايير المراجعة الدولية كمرجعية يمكن الاعتماد عليها في تطوير مهنة المراجعة في الجزائر، والثاني يتعلق بأهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه مهنة المراجعة في الجزائر، والثالث يتعلق بأهم الآليات التي يمكن اقتراحها لتطوير مهنة المراجعة في الجزائر بالاعتماد على معايير المراجعة الدولية، كما تم الاعتماد في تصميم الاستبيان على مقياس ليكارت الخماسي وتتمحور الاستجابات للاختيارات التالية على الترتيب: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة وفق الأوزان التالية: 1.2.3.4.5. على التوالي مما يسمح مجال للمتوسطات الحسابية التالية: $1-1.8/1.81-2.6 / 2.61-3.4 / 3.41-4.2 / 4.21-5$

1-2 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مختلف المهنيين الممارسين لمهنة محافظ الحسابات والخبرة المحاسبية في الجزائر، وكذا الأساتذة الجامعيين من ذوي الاختصاص في المحاسبة والتدقيق، بالإضافة إلى مهنيين آخرين ذوي العلاقة بالموضوع سواء من حيث التخصص المهني أو الأكاديمي، ولقد تم اختيار عينة عشوائية من هذا المجتمع نظرا لعدة قيود خاصة منها الزمنية والفنية المتعلقة باسترجاع الاستمارات.

2- تحليل عناصر العينة

يمكن تحليل عناصر العينة من خلال نتائج توزيع الاستبيان، واختبار صدق وثبات مفردات الدراسة كما يلي:

1-2- نتائج توزيع الاستبيان

لقد تم توزيع 137 استبانة، وتم التمكن من استرجاع 100 استبانة منها كلها مجاوب عليها كلية، وتتمثل نتائج توزيع واسترجاع هذا الاستبيان فيما يلي:

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة من حيث الشهادات العلمية المحصلة

سنوات الخبرة	التكرار	%
شهادات دراسات عليا	02	02
ليسانس	44	44
شهادة مهنية	52	52
شهادات أخرى	02	02

المصدر: من اعداد الباحثين على أساس مخرجات برنامج SPSS

من الجدول رقم (02) تبين أن ما نسبته 52% من عناصر العينة هم من حاملي شهادات الليسانس، بالإضافة الى ما نسبته 44% من حاملي شهادات الماجستير، أي بمجموع ما يقارب 96% من حاملي شهادات أكاديمية في التخصص، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على هذه العينة بشكل جد مقبول من أجل التوصل الى نتائج معبرة فيما يخص موضوع الدراسة.

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة من حيث الوظيفة

التخصص المهني	التكرار	%
أستاذ جامعي	39	37,9
خبير محاسب	12	11,7
محافظ حسابات	28	27,2
مهن أخرى	24	23,3

المصدر: من اعداد الباحثين على أساس مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول رقم (03) المتعلق بتوزيع عناصر العينة من حيث التخصص المهني، أنه ما يقارب نسبة 39,9% من عناصر العينة هم من أهل مهنة التدقيق المالي والمحاسبي من محافظين وخبراء، اضافة الى أن نسبة 37,9% من العناصر مدركين للجانب النظري للموضوع باعتبارهم أساتذة جامعيين، اضافة الى النسبة المتبقية من المهن الأخرى وبالتالي فإن معظم التخصصات المهنية لها علاقة بموضوع الدراسة وبإمكانهم الاجابة على الاستبيان.

الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في مجال المراجعة

سنوات الخبرة	التكرار	%
أقل من 5 سنوات	26	26
من 5 الى 10 سنوات	37	37
أكبر من 10 سنوات	37	37

المصدر: من اعداد الباحثين على أساس مخرجات برنامج SPSS

من الجدول رقم (04) يلاحظ ان ما نسبته 37 % من عناصر العينة في مجال المراجعة من 5 الى 10 سنوات وهي نفسها نسبة الخبرة المهنية للفئة الأكثر من 10 سنوات بمجموع يقدر ب 74 %، وهذا ما يفسر أن أغلب أفراد العينة لهم خبرة في مجال المراجعة وبالتالي فالعينة ملائمة للدراسة والتحليل.

2-2- اختبار صدق وثبات مفردات الدراسة

لاختبار صدق وثبات مفردات الاستبيان فقد تم حساب معامل (Alpha crounbach) كما يلي:

الجدول رقم (05): اختبار صدق وثبات مفردات الدراسة

المحاور	معامل (Alpha crounbach)	عدد الفقرات	معامل الصدق
الأول	0.764	12	0.87
الثاني	0.711	15	0.84
الثالث	0.787	13	0.89
كل المحاور	0.833	40	0.91

المصدر: من اعداد الباحثين على أساس مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول رقم (05) أن معامل الفا كرونباخ للاستمارة ككل 0.833، مقابل عامل الصدق 0.91، وتعتبر قيم ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج.

3- تحليل نتائج الاستبيان

3-1- قياس مدى أهمية معايير المراجعة الدولية كمرجعية يمكن الاعتماد عليها في تطوير مهنة المراجعة في الجزائر

يتم عرض وتحليل نتائج الاستبيان للمحور الأول كما يلي:

الجدول رقم (06): قياس مدى أهمية المراجعة الدولية في تطوير المراجعة المالية في الجزائر

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	القيمة المحسوبة t	مستوى الدلالة	الاتجاه
01	4.54	0.500	11.03	30.74	0.00	م. بشدة
02	4.40	0.492	11.19	28.43	0.00	م. بشدة
03	4.20	0.791	18.84	15.16	0.00	م. بشدة
04	4.01	0.858	21.41	11.76	0.00	م
05	3.80	1.015	26.71	7.88	0.00	م

06	4.37	0.676	15.48	20.25	0.00	م. بشدة
07	3.81	0.884	23.21	9.16	0.00	م
08	3.86	0.910	23.58	9.44	0.00	م
09	4.10	0.731	17.85	15.03	0.00	م
10	4.03	0.758	18.81	13.58	0.00	م
11	4.17	0.817	19.60	14.31	0.00	م
12	4.16	0.800	19.24	14.49	0.00	م
المحور الأول	4.12	0.413	10.03	27.11	0.00	م

المصدر: من اعداد الباحثين على أساس مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول رقم (06) أن غالبية أفراد العينة يوافقون بالإيجاب على فقرات المحور الأول بين الموافق والموافق بشدة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول 4.12 والذي يقع في المجال الموافق ويعتبر ذو معنوية إحصائية لتوافقه مع مستوى الدلالة المعلوم، بينما قدر معامل الاختلاف بنسبة 10.03% والذي يبين تجانس وتوافق آراء أفراد العينة.

وهذا يفسر تركيز أفراد العينة على اعتبار معايير المراجعة الدولية مرجعية هامة بالنسبة للأكاديميين والمهنيين في مجال المراجعة، وقد أجاب أفراد العينة بقوة على ان هذه المعايير تعتبر فعلا مرجعية ذات أهمية، حيث بلغ عدد المجيبين بالإيجاب 100 فرد ونسبة 100%.

وهو ما يوضح تأكيد غالبية أفراد العينة المدروسة على أن معايير المراجعة الدولية تعتبر مرجعية هامة يمكن الاعتماد عليها وأخذها في الاعتبار في عملية تحسين أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر وتطويرها.

3-2- الصعوبات والعراقيل التي تواجه مهنة المراجعة في الجزائر

يتم عرض وتحليل نتائج الاستبيان للمحور الثاني كما يلي:

الجدول رقم (07): أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه مهنة المراجعة في الجزائر

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	القيمة المحسوبة t	مستوى الدلالة	الاتجاه
13	4.07	0.819	20.14	13.05	0.00	م
14	4.14	0.492	11.19	23.13	0.00	م
15	3.96	0.803	20.28	11.95	0.00	م

16	3.64	1.010	27.75	06.33	0.00	م
17	3.56	1.037	29.15	05.39	0.00	م
18	3.75	1.028	27.43	07.29	0.00	م
19	3.87	0.949	24.54	9.16	0.00	م
20	4.29	0.924	21.56	13.95	0.00	م. بشدة
21	4.10	0.969	23.64	11.34	0.00	م
22	3.48	1.009	29.02	04.75	0.00	م
23	4.11	0.983	23.93	11.28	0.00	م
24	3.87	1.031	26.65	14.49	0.00	م
25	3.84	1.079	28.12	8.43	0.00	م
26	4.12	0.890	21.62	7.77	0.00	م
27	3.64	1.020	28.03	12.57	0.00	م
المحور الثاني	3.89	0.421	10.82	21.25	0.00	م

المصدر: من اعداد الباحثين على أساس مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن غالبية أفراد العينة يوافقون بالإيجاب على فقرات المحور الأول بين الموافق والموافق بشدة، حول الوجود الفعلي لبعض المشاكل والنقائص والتي تم الإشارة إليها ضمن فقرات هذا المحور، حيث قدر المتوسط الحسابي لهذا المحور 3.89 والذي يعتبر قيمة معنوية إحصائية عند مستوى الدلالة 0.00، ومعامل اختلاف 10.82% والذي يشير إلى أنه لا يوجد اختلاف جوهري لأراء أفراد العينة حول وجود هذه المشاكل والنقائص.

وهذا يفسر تركيز أفراد العينة على ضعف دور المنظمات والهيئات المهنية المحلية في تنظيم مهنة المراجعة في الجزائر، كما تعمل الهيئات المهنية في الجزائر ممثلة في المجلس الوطني للمحاسبة ولجانته، والمجلس الوطني للغرفة الوطنية لحفاظي الحسابات على تنظيم مهنة المراجعة وفق مجموعة من القواعد القانونية، ويحتاج ذلك الى تفعيل دور هذه الهيئات من خلال وضع الاليات والطرق التي تضمن تنفيذ المهام الموكلة لتلك اللجان من أجل تحسين المهنة وتطويرها في الجزائر.

وهو ما يوضح تأكيد غالبية أفراد العينة المدروسة على أن هناك مشاكل ونقائص تعاني منها مهنة المراجعة المالية في الجزائر، أهمها عدم وجود تنظيم جيد لمهنة المراجعة المالية، وغياب هيئة مستقلة تعمل على تطوير هذه المهنة، كما لا تتوفر للمهنة إطار

متكامل لمعايير المراجعة وقواعد السلوك المهني وخاصة عند اعداد التقرير، إضافة الى نقص كفاءة بعض محاسبي المؤسسات في الإفصاح عن المعلومات في القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي.

3-3- آليات تطوير مهنة المراجعة في الجزائر بالاعتماد على معايير المراجعة الدولية

يتم عرض وتحليل نتائج الاستبيان للمحور الثاني كما يلي:

الجدول رقم (08): آليات تطوير مهنة المراجعة في الجزائر بالاعتماد على معايير

المراجعة الدولية

الرقم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	القيمة المحسوبة t	مستوى الدلالة	الاتجاه
28	4.21	0.714	16.98	16.92	0.00	م. بشدة
29	4.34	0.741	17.09	18.07	0.00	م. بشدة
30	4.42	0.698	15.81	20.31	0.00	م. بشدة
31	4.23	0.708	16.75	17.35	0.00	م. بشدة
32	4.28	0.739	17.28	17.30	0.00	م. بشدة
33	4.21	0.624	14.83	19.38	0.00	م. بشدة
34	4.10	0.594	14.50	18.50	0.00	م
35	4.53	0.501	11.07	30.50	0.00	م. بشدة
36	4.44	0.608	13.70	23.67	0.00	م. بشدة
37	4.12	0.844	20.49	13.26	0.00	م. بشدة
38	4.28	0.792	18.51	16.15	0.00	م. بشدة
39	4.21	0.700	16.64	17.27	0.00	م. بشدة
40	4.44	0.686	15.46	20.98	0.00	م. بشدة
المحور الثالث	4.29	0.367	8.57	35.14	0.00	م. بشدة

المصدر: من اعداد الباحثين على أساس مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن غالبية أفراد العينة يوافقون على غالبية الآليات المقترحة لتحسين وتطوير مهنة المراجعة المالية في الجزائر، وقد تراوحت آرائهم بين الموافق والموافق بشدة وقدر المتوسط الحسابي لهذا المحور 4.29 وهو قيمة تعتبر معنوية احصائيا لتوافقها مع مستوى الدلالة 0.00، بينما قدر معامل الاختلاف للمحور ب 8.57% والذي يعكس درجة التوافق والانسجام في آراء أفراد العينة حول الآليات المقترحة لتحسين المهنة.

وهذا يفسر تركيز أفراد العينة على إمكانية تطبيق معايير المراجعة الدولية بعد تكييفها مع ما يتوافق مع البيئة الاقتصادية والمالية في الجزائر، حيث تتضمن عملية التكييف الأخذ في الاعتبار القوانين والمعايير المنظمة للمهنة في الجزائر الصادرة عن الهيئات المهنية، مع التركيز على معايير المراجعة الدولية كأداة الإثبات.

وهو ما يوضح تأكيد غالبية أفراد العينة المدروسة على أنالائيات المقترحة التي تتضمن فقرات المحور الثالث تساهم في تحسين أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر بالرجوع الى معايير المراجعة الدولية.

4- تحليل معامل الارتباط بين محاور الاستبيان

من أجل دراسة إمكانية وجود العلاقة بين المحاور ومعرفة أي المحورين أكثر ارتباطا، يتم حساب معاملات الارتباط كما هو موضح كما يلي:

الجدول رقم (09): معامل ارتباط بيرسون بين المحاور

المحاور	الارتباطات (معامل ارتباط بيرسون) %		
	الأول	الثاني	الثالث
الأول	1	0.094	0.39
الثاني	0.094	1	0.52
الثالث	0.39	0.52	1
حجم العينة	100	100	100

المصدر: من اعداد الباحثين على أساس مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من الجدول رقم (09) أن هناك علاقة طردية بين المحاور الثلاثة، كما ان المحورين الثاني والثالث أكثر ارتباطا وذو دلالة إحصائية، حيث تقدر قيمة معامل الارتباط بينهما 52% عند مستوى الدلالة 0.00 وهي قيمة أق من 0.1، بينما المحورين الأول والثاني فهما الأقل ارتباطا، وتقدر قيمة معامل الارتباط بينهما 09.4%.

ويفسر الارتباط القوي بين المحورين الأول والثالث على ان إجابة أفراد العينة بالإيجاب على فقرات المحور الأول والمتضمن أهمية معايير المراجعة الدولية كمرجعية يمكن الاعتماد عليها في تحسين أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر، يعني الإجابة بالإيجاب أيضا حول فقرات المحور الثالث والمتضمن اقتراح الالائيات الكفيلة بتحسين أداء مهنة المراجعة المالية في الجزائر بالاعتماد على هذه المعايير الدولية والتي اعتبرت ذات أهمية.

خاتمة

لضمان تحقيق أهداف المراجعة يجب ان تطبق حسب معايير المراجعة الدولية الصادرة عن لجنة ممارسة المراجعة الدولية، والتي تعتبر مرشد ودليل الأكاديميين والمهنيين في وضع واعداد معايير محلية تأخذ بعين الاعتبار المعايير الدولية.

من خلال هذه الدراسة يمكن عرض النتائج الموالية:

- تعتبر معايير المراجعة الدولية مرجعية هامة يمكن الاعتماد عليها في صياغة ووضع معايير مراجعة محلية بتكييفها حسب البيئة الاقتصادية والمالية؛

- تعاني مهنة المراجعة المالية في الجزائر من بعض المشاكل والصعوبات والتي تؤثر على الأداء المهني؛

- تحتاج مهنة المراجعة المالية في الجزائر الى تنظيم جيد يتطلب دور أكبر من الهيئات والمنظمات المهنية ومنها: المجلس الوطني للمحاسبة، المجلس الوطني للغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات، مجلس النقابة الوطنية لأعضاء المهنة؛

- هناك اليات يمكن اقتراحها لتحسين وتطوير المراجعة المالية في الجزائر، من خلال تطبيق معايير المراجعة الدولية التي تتلاءم مع البيئة الاقتصادية والمالية في الجزائر؛

- تحتاج مهنة المراجعة المالية في الجزائر الى هيئة مستقلة وظيفتها تقييم أداء المهنة وتطويرها من خلال حصر مختلف النقائص والتحديات التي تواجهها، إضافة الى تفعيل برنامج مراقبة جودة الأداء المهني للمراجع.

من بين الاقتراحات والتي يمكن ان تساهم في تحسين أداء المراجعة المالية في الجزائر

ما يلي:

- ضرورة تطبيق معايير المراجعة الدولية في الجزائر، واجراء الدراسات اللازمة لتعديلها وتكييفها بما يتماشى والاقتصاد الوطني؛

- ضرورة اهتمام الهيئات والمنظمات المهنية القائمة على مهنة المراجعة في الجزائر بمدخل معايير المراجعة الدولية، وذلك للارتقاء بالمهنة ورفع مستوى الأداء المهني للمراجعة المالية المحلية؛

- إضافة الى المعايير الجزائرية للمراجعة والصادرة في فيفري 2016 والمعتمدة وفق معايير المراجعة الدولية، يجب تنظيم معايير وطنية أخرى تتماشى مع صغار المؤسسات الناشئة والتي لا يمكنها تطبيق المعايير الدولية.

قائمة المراجع

- 1- توماس وليم، المراجعة بين النظرية والتطبيق، دار المريخ للنشر، القاهرة، 2006.
- 2- لجريدة الرسمية الجزائرية، القانون 10-01 المؤرخ في 29 جوان 2010، السنة 47، العدد 42.
- 3- سايج فايز، أهمية تبني معايير المراجعة الدولية في ظل الإصلاح المحاسبي-دراسة حالة الجزائر-أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة البليدة 02، 2015.
- 4- محمد أمين مازون، التدقيق المحاسبي من منظور المعايير الدولية ومدى إمكانية تطبيقها في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3، 2011.
- 5- محمد بوتين، المراجعة وتدقيق الحسابات من النظرية الى التدقيق، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.
- 6- Ahmed Naciri, **Traité de gouvernance d'entreprise**, presses de l'université de Quebec, Canada, 2011.
- 7- Becker professional education, ACCA Approved- F8 Audit and assurance (September 2017 to June 2018 exams), ACCA edition, USA.
- 8- Brahim Soltani, **Auditing an international Approach**, prarson education limited, pearson education, London, 2007.

قائمة الملاحق

الجدول رقم (01): المحور الأول: قياس مدى أهمية المراجعة الدولية في تطوير المراجعة المحلية

الرقم	الفقرة
01	تعتبر معايير المراجعة الدولية مرجعية هامة بالنسبة للأكاديميين والمهنيين في مجال المراجعة
02	تطبيق معايير المراجعة الدولية يحسن من قدرة مكاتب المراجعة على القيام بمراجعة حسابات المؤسسات الوطنية والأجنبية في الجزائر
03	تطبيق معايير المراجعة الدولية يحسن من قدرة مكاتب المراجعة في الجزائر على المنافسة مع المكاتب الأجنبية
04	تطبيق معايير المراجعة الدولية يسمح بإمكانية تخفيض مخاطر المراجعة المتعلقة بإبداء الرأي لمكاتب المراجعة في الجزائر
05	تطبيق معايير المراجعة الدولية يدعم استقلال المراجعين في الجزائر
06	اشراك الفئات المهنية والأكاديمية الملمة بمعايير المراجعة الدولية في وضع القوانين والمعايير يحقق تنظيم أفضل لمهنة المراجعة في الجزائر
07	تطبيق معايير المراجعة الدولية يوفر على المنظمات المهنية المحلية الجهد والوقت والأموال اللازمة لوضع معايير المراجعة في الجزائر
08	تطبيق معايير المراجعة الدولية يسمح بتنفيذ البات عمل الجهات المنظمة لمهنة المراجعة في الجزائر
09	تطبيق معايير المراجعة الدولية يسمح للهيئات والمنظمات المشرفة على مهنة المراجعة في الجزائر بالمتابعة المستمرة للتطورات الحاصلة على المستوى الدولي والمشاركة فيها
10	تطبيق معايير المراجعة الدولية يسمح بتنفيذ برنامج مراقبة جودة الأداء المهني للمراجع في الجزائر
11	تطبيق معايير المراجعة الدولية يعطي للمعلومات المالية المصادق عليها للمؤسسات في الجزائر ثقة واسعة يسهل عملية تداول أسهمها في الأسواق المالية الدولية
12	تطبيق معايير المراجعة الدولية يساعد الجزائر على الانضمام الى الهيئات والمنظمات الاقتصادية الدولية كالمجموعة العالمية للتجارة

المصدر: من اعداد الباحثين

الجدول رقم (02): المحور الثاني: أهم الصعوبات والعراقيل التي تواجه مهنة المراجعة في

الجزائر

الرقم	الفقرات
13	لا يوجد تنظيم جيد لمهنة المراجعة في الجزائر
14	ضعف دور الهيئات والمنظمات المهنية المحلية في عملية تنظيم مهنة المراجعة في الجزائر
15	لا يتوفر لمهنة المراجعة في الجزائر إطار متكامل لمعايير المراجعة
16	عدم وضوح القوانين المنظمة لمهنة المراجعة في الجزائر فيما يتعلق بمستوى التأهيل العلمي والعمل لمزاولة المهنة
17	عدم وضوح القوانين المنظمة لمهنة المراجعة في الجزائر فيما يتعلق بمنح التراخيص ومنح المكاتب
18	لا تتوفر لمهنة المراجعة في الجزائر مدونة متكاملة تحدد اخلاقيات السلوك المهني للمهنة
19	لا توجد هيئة مستقلة في الجزائر تقوم بتطوير مهنة المراجعة باستمرار
20	برامج التعليم في مجال المراجعة والمحاسبة في الجامعة الجزائرية لا تستجيب بشكل جيد للاحتياجات العملية لواقع مهنة المراجعة
21	عدم الاشراك الفعال للفئات الأكاديمية في وضع القوانين والمعايير المتعلقة بمهنة المراجعة
22	عجز النظام المحاسبي في المعالجة والافصاح عن بعض المعلومات المالية
23	ضعف أنظمة الرقابة الداخلية للمؤسسات والتي تشكل موضوع المراجعة
24	لا يتمتع المراجعون في الجزائر بشكل عام بالاستقلال التام وخاصة عند اعداد التقرير وابداء الرأي
25	لا تتناسب أتعاب المراجعين في الجزائر مع حجم المهام التي يؤديونها والمسؤوليات التي يتحملونها والمحددة بموجب القانون
26	لا يستخدم المراجعون في الجزائر الأساليب الكمية في المراجعة كالمعاينة وبحوث العمليات والإجراءات التحليلية
27	لا يستخدم المراجعون في الجزائر بشكل جيد وسائل الاتصال الحديثة في مكاتبهم والمراجعة في ظل التجارة الالكترونية

المصدر: من اعداد الباحثين

الجدول رقم (03): آليات تطوير مهنة المراجعة في الجزائر بالاعتماد على معايير

المراجعة الدولية

الرقم	الفقرات
28	يمكن تطبيق معايير المراجعة الدولية بعد تكييفها بما يتلاءم مع البيئة الاقتصادية والمالية في الجزائر
29	تحسين المستوى العلمي للمراجعين من خلال اعتماد تدريس المناهج الدولية في المعاهد والجامعات الجزائرية
30	تحسين المستوى العملي للمراجعين في الجزائر من خلال تجسيد وتفعيل سياسة التدريب في الخارج
31	تحسين المستوى العملي للمراجعين في الجزائر من خلال إعادة النظر في كيفية منح التراخيص لمزاولة المهنة وتنظيم المكاتب
32	دعم استقلال المراجعين ودراسة العوامل المؤثرة للتقليل من تأثيرها على الاستقلالية
33	إلزام المراجعين استخدام الأساليب الكمية بشكل جيد في عملية المراجعة وتطوير المهارات المتعلقة بهذا الاستخدام
34	تقييم مخاطر المراجعة بشكل جيد من طرف المراجعين بالاعتماد على إرشادات معايير المراجعة الدولية
35	ربط الدراسات الأكاديمية المتعلقة بالمراجعة في الجامعة بالممارسة الميدانية لحل المشاكل المتعلقة بالمهنة
36	التركيز على تدريس معايير المراجعة الدولية في البرامج التدريسية لمقاييس المراجعة في الجامعات الجزائرية
37	إنشاء لجان المراجعة وتفعيل دورها في تسيير علاقات الأطراف المتعاقدة المتمثلة في المساهمين، الإدارة والمراجعين
38	اعداد مدونة متكاملة تحدد أخلاقيات السلوك المهني وتشجيع المراجعين على الالتزام بها
39	ربط علاقات مكاتب المراجعة في الجزائر مع مكاتب مراجعة دولية تعتمد معايير المراجعة الدولية من أجل الاستفادة من خبراتهم
40	محاولة الاستفادة من تجارب الدول التي نجحت في تطوير مهنة المراجعة فيها بالاعتماد على معايير المراجعة الدولية

المصدر: من اعداد الباحثين

أثر التعليم المحاسبي على جامعة الملك خالد في تعزيز الممارسة المهنية والأخلاقية

لمهنة المحاسبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

إعداد الباحثة

سلوى درار عوض

جامعة الملك خالد - كلية المجتمع - أستاذ مساعد -

مستخلص البحث

التعليم المحاسبي في الجامعات لها أهمية كبيرة نظرا للحاجة المستمرة والدائمة إلى العمل المحاسبي في المجتمع السعودي فلا بد من الاهتمام بعملية التعليم المحاسبي للوفاء باحتياجات المجتمع السعودي من المحاسبة التي يمكن من خلالها تهيئة الكوادر الأكاديمية والمهنية القادرة على سد احتياجات الطلب المتزايد على المحاسبة. وإن احتياجات هذا المجتمع متنوعة ومتعددة ويلزم ممن يقدمها أن يراعي الموسوعية والصدق والأمانة والنزاهة والشفافية عند تقديمه المعلومات المحاسبية للمستخدمين الداخليين والخارجيين على حد سواء.

فالمحاسبة هي فن يعتمد على استخدام القدرات الذاتية للمحاسبين في الحكم على الكثير من الأحداث الاقتصادية والمالية التي تواجه العمل المحاسبي كما إنها علم ضمن العلوم الاجتماعية يمتاز بمعرفة مادتها العلمية التي يمكن الوصول إليها عبر مراحل مختلفة من الزمن، وكذلك عن طريق الدراسة والخبرة معا فهي مهنة منظمة تمارس في الحياة العملية.

أولاً: أهم النتائج:

1/ يهتم أعضاء هيئة التدريس في برنامج المحاسبة بجامعة الملك خالد بغرس أخلاق المهنة من خلال توضيح ذلك في المناهج المقررة.

2/ يشرف على برامج محاسبة في جامعة الملك خالد أعضاء هيئة تدريس على درجة عالية من الكفاءة وذوي خبرات طويلة في المجال.

3/ يحرص أعضاء هيئة التدريس على الارتقاء العملي لمهنة المحاسبة

ثانياً: التوصيات:

1/ ضرورة ربط المقررات النظرية في برامج محاسبة بطبيعة سوق العمل وأخلاقيات وممارسات مهنة المحاسبة.

2/ ضرورة أن تتبع الجامعة سبل جديدة في تدريب وتطوير الطلاب مثل نظام التدريب بأنظمة المحاكاة وغيرها من الأنظمة الحديثة لتأهيله في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: التعليم المحاسبي، أعضاء هيئة التدريس، الممارسة الأخلاقية

Summary of the research

The accounting education in universities has a great importance due to the continuous and permanent need for accounting work in the Saudi society. The accounting education process must be taken into account to meet the Saudi accounting needs, which can prepare the academic and professional staff capable of meeting the needs of the increasing demand for accounting. It is necessary to ensure reliability, honesty, integrity and transparency when providing accounting information to internal and external users alike. Accounting is an art that relies on the use of the self-abilities of accountants in judging many of the economic and financial events facing the work of accounting, as well as science within the social advantage of knowledge of scientific material, which can be accessed through different stages of time, and through study and experience together, in practical life.

First: Main results:

- 1 / The faculty members of the accounting program at King Khalid University are interested in instilling the ethics of the profession by clarifying this in the prescribed curricula.
- 2 / Accounting programs at King Khalid University are supervised by highly qualified faculty members with long experience in the field.
- 3 / Faculty members are keen to improve the practical profession of accounting

Second: Recommendations:

- 1 / The necessity of linking theoretical courses in accounting programs to the nature of the labor market and the ethics and practices of the accounting profession.
- 2 / The need for the university to follow new ways in the training and development of students such as training system simulation systems and other modern systems for rehabilitation in the labor market
- 3 / King Khalid University should raise the level of its cooperation with local institutions, the competent authorities and the cooperating parties in the field of training accountants to improve their professional level

Key word: Accounting Education, The faculty members, Ethical practice

مقدمة

التعليم المحاسبي في الجامعات لها أهمية كبيرة نظرا للحاجة المستمرة والدائمة إلى العمل المحاسبي في المجتمع السعودي فلا بد من الاهتمام بعملية التعليم المحاسبي للوفاء باحتياجات المجتمع السعودي من المحاسبة التي يمكن من خلالها تهيئة الكوادر الأكاديمية والمهنية القادرة على سد احتياجات الطلب المتزايد على المحاسبة. وإن احتياجات هذا المجتمع متنوعة ومتعددة ويلزم ممن يقدمها أن يراعي الموسوعية والصدق والأمانة والنزاهة والشفافية عند تقديمه المعلومات المحاسبية للمستخدمين الداخليين والخارجيين على حد سواء.

فالمحاسبة هي فن يعتمد على استخدام القدرات الذاتية للمحاسبين في الحكم على الكثير من الأحداث الاقتصادية والمالية التي تواجه العمل المحاسبي كما إنها علم ضمن العلوم الاجتماعية يمتاز بمعرفة مادتها العلمية التي يمكن الوصول إليها عبر مراحل مختلفة من الزمن، وكذلك عن طريق الدراسة والخبرة معا فهي مهنة منظمة تمارس في الحياة العملية.

مشكلة الدراسة:

تنحصر مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:

- هل يوجد دور للتعليم المحاسبي في جامعة الملك خالد لتعزيز الممارسة المهنية والأخلاقية لمهنة المحاسبة؟
- وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:
- هل يوجد دور للتأهيل الأكاديمي المحاسبي في جامعة الملك خالد لتعزيز الممارسة المهنية والأخلاقية لمهنة المحاسبة؟
- هل يوجد دور التأهيل العملي المحاسبي في جامعة الملك خالد لتعزيز الممارسة المهنية والأخلاقية لمهنة المحاسبة؟

أهداف الدراسة:

1. الكشف عن دور التأهيل الأكاديمي المحاسبي في جامعة الملك خالد لتعزيز الممارسة المهنية والأخلاقية لمهنة المحاسبة.
2. تعرف دور التأهيل العملي المحاسبي في جامعة الملك خالد لتعزيز الممارسة المهنية والأخلاقية لمهنة المحاسبة.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة في أن نتائجها قد نستفيد منها في تحديد أهم المهارات والمعارف والخبرات التي يجب يكتسبها الخريج في قسم المحاسبة في جامعة الملك خالد ليكون مهنيًا قادرًا على التكيف مع متطلبات سوق العمل والأخذ بالتوصيات.

فرضيات الدراسة :

1. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور التأهيل الأكاديمي المحاسبي وتعزيز الممارسة المهنية الأخلاقية لمهنة المحاسبة.
2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور التأهيل العملي المحاسبي وتعزيز الممارسة المهنية الأخلاقية لمهنة المحاسبة.

حدود الدراسة :

1. الحدود الزمانية: تقتصر الدراسة على عام 2018م
2. الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على كليات العلوم الإدارية (قسم المحاسبة) بجامعة الملك خالد.
3. الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

ثانيًا: الإطار النظري للدراسة

الدراسات السابقة :

نستعرض هنا الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيرات هذه الدراسة التي تم الإطلاع عليها، على النحو التالي : -
أولاً: الدراسات العربية:
- دراسة (محمد 2018م)

وهدف الدراسة إلى معرفة مدى قدرة التعليم المحاسبي بالجامعات السودانية على الوفاء بمتطلبات بيئة الأعمال المعاصرة، وبيان مدى التوافق بين مخرجات التعليم المحاسبي واستراتيجية التعليم للتأهيل المهني للاتحاد الدولي للمحاسبين، واقتراح بعض الإجراءات التي قد تساهم في تطوير مناهج وطرق التعليم المحاسبي وتحديثها في الجامعات السودانية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت الأداة الأساسية عن استبانة طبقت على عينة بلغت 40 عضو هيئة التدريس بالجامعات

السودانية و80 فرداً من أرباب الأعمال بولاية الخرطوم وتوصلت نتائج الدراسة أن مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات السودانية توفر إلى حد كبير متطلبات بيئة الأعمال المعاصرة، مع وجود بعض أوجه القصور، وضعف التوافق بين مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات السودانية، ومتطلبات استراتيجية التعليم للتأهيل المهني الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبي.

- دراسة (مطر، محمد وآخرون، 2015م)

هدفت الدراسة إلى معرفة الأهمية النسبية لمساقات العملية المحاسبية التي يدرسها خريج المحاسبة من حيث تزويده بالمعارف والمهارات والقدرات، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت الاستبانة على عينة الدراسة على خريجي البكالوريوس لعامي (2014، 2015) بجامعة الشرق الأوسط والزرقاء كما توصلت نتائج الدراسة الى ان الأساليب التدريس المتبعة حالياً هي اساليب تقليدية بالنسبة لما تم عرضه في الاطار النظري ونتائج وجهات النظر بين ارباب العمل والخريجين الذين التحقوا بالعمل حديثاً وأن المناهج في برامج المحاسبة نادراً ما يتم تطويرها لتتواءم مع تطورات سوق العمل، ويتم التركيز على التأهيل التخصصي، وإغفال الجوانب الأخرى خاصة فيما يتعلق بالممارسة الأخلاقية للمهنة، وتبين أن أساليب التدريس المتبعة تقليدية ولا تضي بأغراض المحاسبة الحديثة، وتبين أن فترة التدريب غير كافية تأهيل المحاسب من الجوانب العملية.

ثانياً الدراسات الأجنبية :

دراسة Al sawalqa A. & Obiadat F, 2014

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفجوة بين برامج تعليم المحاسبة في الجامعات الأردنية ومتطلبات المهنة وسوق العمل واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وكانت الأداة عبارة عن إستبانة طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وأجريت مجموعة من المقابلات مع أرباب العمل ومكاتب التدقيق الخارجي وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك فجوة بين برامج التعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل والممارسات المهنية لمهنة المحاسبة وأن الفجوة في معظمها تتضح في حجم التكنولوجيا المستخدمة في تدريب وتعليم الطلبة وبين تلك المستخدمة في سوق العمل كما تبين وجود فجوة في المهارات الحياتية للطلبة كالإتصال والتواصل.

دراسة (Sahin K,N,2014)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة أعضاء هيئة التدريس والتدريب وأداء طلبة الجامعات في تخصص محاسبة واستخدام المنهج الإرتباطي واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي وكانت أداة الدراسة عبارة عن إستبانة طبقت على أعضاء هيئة التدريس في برامج محاسبة في الجامعات الأسترالية وبعض أصحاب العمل المتعاونين في تدريب المحاسبين وقد بينت النتائج أن هنالك علاقة بين كفاءة أعضاء هيئة التدريس والتدريب وأداء الطلبة وذلك أن رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والمدرسين يؤدي إلى تحسين ممارسات الطلبة لمهنة المحاسبة كما ان رفع مستوى التعاون بين المنشآت والجامعات يؤدي إلى تحسين وتأهيل المحاسبين وتهيئتهم لسوق العمل.

أهمية التعليم المحاسبي:

يحتل التعليم المحاسبي أهمية كبيرة إلى جانب الاختصاصات الأخرى وتأتي هذه الأهمية نظراً لخصوصية النظرة إلى المحاسبة والحاجة المستمرة والدائمة إلى العمل المحاسبي في نطاق أي مجتمع من المجتمعات. ومن هنا فإن الاهتمام بالتعليم المحاسبي يعتبر ضرورة متواصلة وإن هذا الاهتمام يمكن أن يتحقق من خلال ضرورة توافر الأسس العلمية الصحيحة التي يمكن من خلالها تحقيق الهدف من التعليم المحاسبي وبناءً على ذلك فلا بد من النظر الى التعليم المحاسبي كنظام متكامل يتكوم من مجموعة عناصر مترابطة لتحقيق أهدافه وهي تشمل كلا من: (خالد قطاني ، خالد عويس 2011)

1/ المدخلات: المتمثلة بالأشخاص الذي يمكن تهيئتهم لممارسة العمل المحاسبي بمختلف أشكاله وأنواعه.

2/ العمليات التشغيلية: المتمثلة بوسائل التعليم التي يمكن إستخدامها في التزويد بالمهارات المحاسبية.

3/ المخرجات: المتمثلة بالأشخاص المؤهلين والقادرين على ممارسة العمل المحاسبي (الأكاديمي والمهني) بما يحقق الهدف من نظام التعليم المحاسبي بصورة عامة.

4/ التغذية العكسية (الرقابة): من خلال رقابة العناصر المسبقة وتقييمها وتطويرها ومحاولة تصحيح أي انحرافات تحدث في أي منها.

ومن خلال عناصر التعليم الحاسبي أعلاه يمكن الحكم عل كفاءة النظام عن طريق العلاقة بمدخلاته ومخرجاته والتي تأتي من خلال توافر العمليات التشغيلية المتمثلة بوسائل التعليم المختلفة من مناهج دراسية ومختبرات محاسبية وتطبيقات ميدانية إضافة إلى توافر الكادر العلمي المؤهل للقيام بذلك. كما يمكن الحكم على فاعلية النظام عن طريق العلاقة بين المخرجات والأهداف التي ينبغي النظام تحقيقها من خلال توفير الكوادر الحاسبية (الأكاديمية والمهنية) ومدى قدرتها على تحقيق أهداف النظام.

1/ مفهوم التعليم الحاسبي:

تعتبر الحاسبة مجالاً من مجالات المعرفة، تهتم بتقديم البيانات والمعلومات الاقتصادية ويحكمها مجموعة من الفروض والمفاهيم والمبادئ ومجموعة من الإجراءات العلمية والعملية المتعلقة باختيار بديل أو طريقة أو إجراء من بين عدد من البدائل أو الطرق أو الإجراءات الحاسبية المقبولة ومن هنا يمكن اعتبار الحاسبة علماً وفناً معاً؛ فهي كعلم يحكمها مجموعة من الفروض والمبادئ الحاسبية وتتمثل الحاسبة كفن في التطبيق العملي لعملية تحديد وقياس وتوصيل المعلومات الاقتصادية لمستخدمي هذه المعلومات. (علي سالم ، 2006)

ويمثل التعليم الحاسبي أحد فروع المعرفة الإنسانية التي تكسب الطلاب معرفة جوانب الحاسبة العلمية والفنية من تعليم الفروض والمبادئ الحاسبية وكيفية تطبيق هذه المعارف في الواقع العملي من خلال برنامج تعليمي يعمل على تقديم فهماً أساسياً وعميقاً للحاسبة ومراجعة الحسابات، ويشمل هذا المفهوم تاريخ الحاسبة والفكر الحاسبي والمفاهيم المتعلقة بالفروض والمبادئ والطرق الحاسبية، وتتم عملية التعليم الحاسبي من خلال برنامج التعليم الحاسبي والذي يقصد به: أهداف البرنامج، المقررات الدراسية، طرق التدريس، والوسائل التعليمية (محمد مديوني، 2002م).

وقد أكدت إحدى الدراسات على أن التعليم الحاسبي في الولايات المتحدة الأمريكية حتى سنة 1994م كانت تركز على الجوانب الفنية والوظيفية، إلا أنه بعد هذا التاريخ بدأت مناهج التعليم الحاسبي تركز على الواجبات والمسؤوليات ومن ثم الجوانب الأخلاقية للممارسة الحاسبية جنباً إلى جنب مع الجوانب الفنية والوظيفية. (الروباتي أحمد، 2006م)

ومن هنا يمكن أن نقول أن التعليم المحاسبي يكون أكثر شمولاً عندما يركز على ثلاثة جوانب يتم إكسابها للخريج ليكون المحاسب الكفاء والتي تتمثل في الآتي:

أ/ تعليم المفاهيم والمعرفة المحاسبية.

ب/ تعليم وتدريب المهارات المحاسبية للقيام بالعمل المحاسبي.

ج/ تعليم وإكساب أخلاقيات المهنة لإكساب المهنة صفة المصداقية والنزاهة والثقة.

2/ أهداف التعليم المحاسبي:

يهدف التعليم المحاسبي إلى تأهيل الخريجين للعمل في مجالات المحاسبة المختلفة، أي أنه يعمل على إعداد الطلاب لشغل الوظائف المحاسبية والمجالات المتعلقة بها ولإعدادهم لمعالجة بكفاءة تلك المشاكل التي ستواجههم كمحاسبين. (محمد عبدالفتاح، 2005م).

ويقصد بالتأهيل الإعداد والتهيئة للدخول في عمل معين والتمكن منه بالصورة المرضية التي تنال رضا المستفيدين من هذا العمل.

وهناك نوعين من التأهيل المهني للمحاسب إتفقت عليه كل المنظمات المهنية والكتّاب والباحثين بالإضافة إلى بعد آخر للتأهيل والذي أصبح يمثل أهمية بالغة في النهوض وتطوير المهنة وهو البعد السلوكي وتتمثل الأنواع الثلاثة من التأهيل المهني للمحاسب في الآتي: (محمد نصر، 2004م)

1/ التأهيل العلمي

2/ التأهيل المحاسبي

3/ التأهيل السلوكي

وتتمثل أهداف التعليم المحاسبي في الآتي:

إثراء المعرفة المحاسبية وتنميتها:

أ/ تنمية المجتمع اجتماعيا واقتصاديا عن طريق تقديم كوادر محاسبية مؤهلة.

ب/ إعداد الباحثين القادرين على مواجهة المشاكل العملية طرحها وعلاجها.

ج/ إعداد الطلاب للنجاح في الأعمال والوظائف المهنية وتنمية وعيهم بواجباتهم ومسؤولياتهم.

وقد إشتراط الإتحاد الدولي للمحاسبين في مواصفات الطالب الذي يرغب في دراسة المحاسبة أن تتوفر في شخصيته القدرة على فهم وإدراك الجوانب التالية: (محمد عبد الفتاح، 2005م)

أ/ كيفية تدفق البيانات والمعلومات وفق تسلسل حدوثها تاريخياً.

ب/ المعرفة الأساسية بالسلوك الإنساني

ج/ الخبرة في جمع البيانات وتقديم البيانات الكمية

د/ القابلية على إنجاز الأعمال

هـ/ الوعي بالآداب والعلوم

و/ الوعي بالقيم الاجتماعية الفردية

ز/ الخبرة في تقييم الاحداث

3/ عناصر التعليم المحاسبي: (الماقوري صالح وآخرون، 2009م)

يتكون التعليم المحاسبي كنظام علمي تعليمي من عدة عناصر تتفاعل معا لتحقيق الأهداف التعليمية وتؤثر على كفاءتها ، فإذا حدث تغيير في أي عنصر من عناصر النظام فإن ذلك سوف يؤثر على العناصر الأخرى وبالتالي يؤثر على العملية التعليمية وكفاءتها. وتتكون هذه العناصر من:

أ/ المناهج وطرق التدريس

ب/ أعضاء هيئة التدريس

ج/ الطلاب.

الدراسة الميدانية :

أولاً: مجتمع عينة البحث:

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة ان تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة ويتكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس قسم المحاسبة بكليات جامعة الملك خالد وعدد الأعضاء (51 عضو وعضوة).

3/1 نشأة وتطور جامعة الملك خالد

تم إنشاء جامعة الملك خالد وتشبيدها بالأمر السامي رقم 78/7م في 1419/3/11هـ المتضمن استكمال الإجراءات النظامية اللازمة لذلك. وبناءً عليه صدرت

الميزانية الأولى للجامعة في 14/9/1419 هـ ضمن الميزانية العامة للدولة لتنضم جامعة الملك خالد إلى منظومة الجامعات السعودية.

وتقع الجامعة في منطقة عسير في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية. وتبلغ مساحة منطقة عسير حوالي 80.000 كيلومتر مربع، يعيش عليها أكثر من 1.600.000 نسمة؛ ينتشرون في ثمان وسبعين محافظة ومركزاً. (موقع الجامعة kku.edu.sa)

3/2 أهداف جامعة الملك خالد

1/ تحقيق طموحات المملكة العربية السعودية في تنمية المعرفة البناءة التي تسهم في دعم الأهداف الدينية والوطنية.

2/ الوصول إلى مستوى علمي، وبحثي، وخدمي متميز للجامعة.

3/ تحقيق معايير الجودة الشاملة، والحصول على الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي وفق المعايير المعتمدة محلياً وعالمياً.

4/ تهيئة بيئة أكاديمية مناسبة لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين، وتطوير قدراتهم المعرفية والمهنية وبناء التواصل الأكاديمي بين الجامعة، والمراكز البحثية الإقليمية والعالمية.

ثانياً: أداة البحث:

إعتمدت الباحثة على الإستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة البحث. إحتوت الإستبانة على قسمين رئيسين:

1/ القسم الاول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث.

2/ القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على عدد (22) عبارة طلب من أفراد عينة البحث أن إستجابتهم عن ماتفه كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ومن تم توزيع هذه

العبارات على فرضيات البحث.

ثالثاً: صدق وثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بالتحقق من صدق الإستبانة من خلال الآتي:

صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

عرض الباحث الإستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين بمجالات المحاسبة، الإدارة والإحصاء وجرى أخذ الآراء كافة التي اتفق عليها المحكمون.

إجراءات ثبات فقرات الإستبانة :

استخدمت الباحثة أسلوب كرونباخ ألفا (Cronbach – Alpha) لإختبار مدى وجود ارتباط بين القياسات المعبرة عن آراء عينة الدراسة حيث كانت قيمة معامل الثبات 0.829 وهي نسبة أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وهو 0.70 مما يعني توفر درجة كبيرة من الثبات وإمكانية الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة :

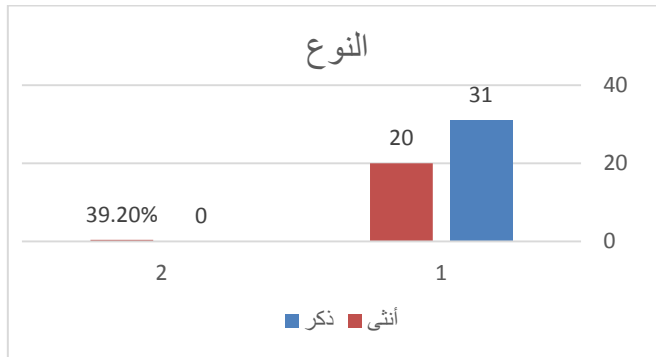
للحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان تم إستخدام البرنامج الإحصائي spss

تحليل البيانات وإختبار فرضيات البحث:

1/ النوع:

يوضح الجدول رقم (1) والشكل رقم (1) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق متغير النوع:

م	النوع	التكرارات والنسب	الترتيب
1	ذكر	31 60,8%	1
2	أنثى	20 39,2%	2
	المجموع	51 100%	



المصدر: إعداد الباحث 2018م

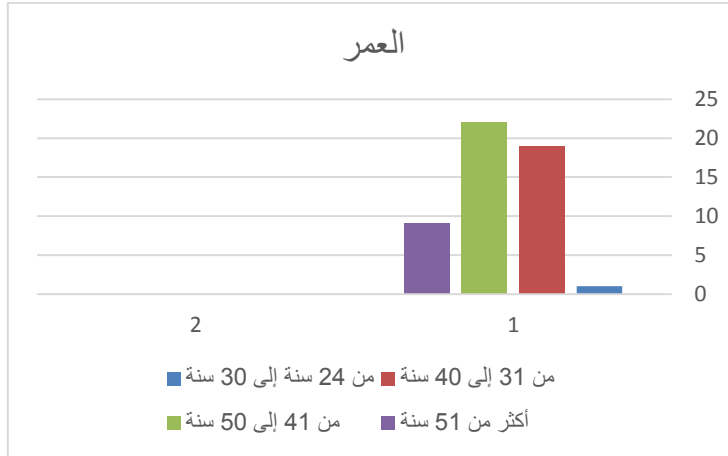
حيث نلاحظ ان (31) فرداً وبنسبة (60.8%) من المبحوثين ذكور، وان (20) فرداً وبنسبة (39.2%) من المبحوثين إناث.

2/العمر:

يوضح الجدول رقم (2) والشكل رقم (2) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق

متغير العمر :

م	العمر	التكرارات والنسب	الترتيب
1	من 24 سنة إلى 30 سنة	1	4
2	من 31 إلى 40 سنة	19	2
3	من 41 إلى 50 سنة	22	1
4	أكثر من 51 سنة	9	3
المجموع		51	%100



المصدر: إعداد الباحث 2018م

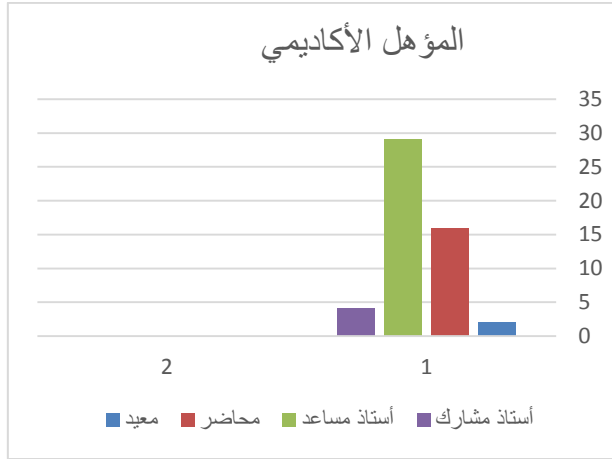
حيث نلاحظ ان (22) فرداً وبنسبة (43,1%) من المبحوثين من الفئة العمرية (41 إلى 50 سنة)، وان (19) فرداً وبنسبة (37,3%) من المبحوثين من الفئة العمرية (31 إلى 40 سنة)، وان (9) أفراد وبنسبة (17,6%) من المبحوثين من الفئة العمرية (أكثر من 51 سنة)، وان (1) فرداً وبنسبة (2%) من المبحوثين من الفئة العمرية (24 سنة إلى 30 سنة).

3/ المؤهلات العلمية :

يوضح الجدول رقم (3) والشكل رقم (3) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق

متغير المؤهلات العلمية :

م	المؤهلات العلمية	التكرارات والنسب	الترتيب
1	معيد	2	3,9%
2	محاضر	16	31,4%
3	أستاذ مساعد	29	56,9%
4	أستاذ مشارك	4	7,8%
	المجموع	51	100%



المصدر: إعداد الباحث 2018م

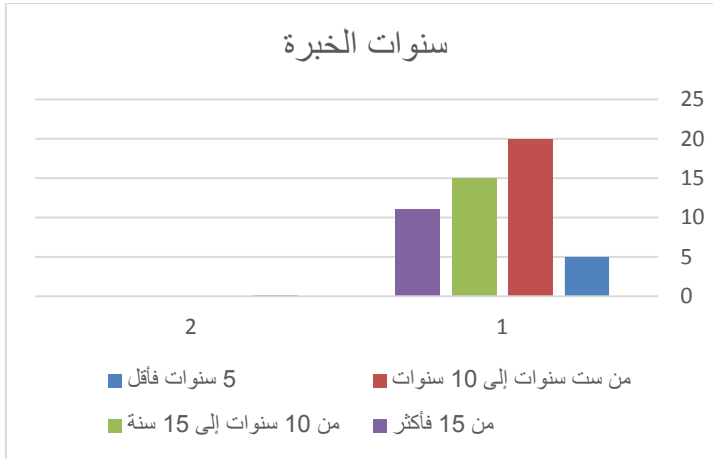
حيث نلاحظ ان (29) فرداً وبنسبة (56,9%) من المبحوثين أساتذة مساعدين، وان (16) فرداً وبنسبة (31,4%) من المبحوثين من المحاضرين، وان (4) أفراد وبنسبة (7,8%) من المبحوثين من أساتذة مشاركين، وأن (1) فرداً وبنسبة (2%) من المبحوثين من المعيدين مما يدل على أن الذين يقومون بتدريس البرنامج بالجامعة من ذوي الكفاءات والمؤهلات العالية.

4/ سنوات الخبرة:

يوضح الجدول رقم (4) والشكل رقم (4) التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة وفق

متغير سنوات الخبرة :

م	سنوات الخبرة	التكرارات والنسب	الترتيب
1	5 سنوات فأقل	5	4
2	من ست سنوات إلى 10 سنوات	20	1
3	من 10 سنوات إلى 15 سنة	15	2
4	من 15 فأكثر	11	3
	المجموع	51	%100

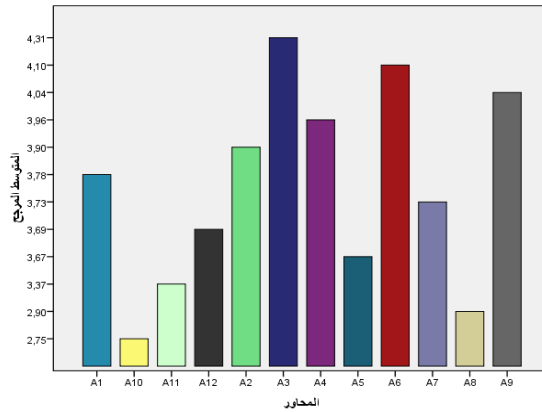


المصدر: إعداد الباحث 2018م

حيث نلاحظ ان (20) فرداً وبنسبة (39,2%) من المبحوثين من (6 سنوات الى 10 سنوات)، وان (15) فرداً وبنسبة (29,4%) من المبحوثين (من 10 الى 15 سنة)، وان (11) فرداً وبنسبة (21,6%) من المبحوثين من 15 سنة فأكثر، وأن (5) أفراد وبنسبة (9,8%) من المبحوثين (5 سنوات فأقل) مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس ذو خبرة طويلة في مجال المحاسبة.

جدول رقم (5) يوضح أسئلة الفرضية الأولى:

الاستبيان العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	أسئلة خاصة بالفرضية الأولى					
				لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	
				العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	العدد %	
أوافق	6	,642	3,78	0	3	8	37	3	تواكب المقررات الدراسية في برنامج محاسبة بالجامعة التطورات العالمية في مهنة المحاسبة وممارساتها.
				%0	%5,9	%15,7	%72,5	%5,9	
أوافق	5	,500	3,90	0	2	3	44	2	أساليب وطرق التدريس المعمول بها في الجامعة تتماشى مع المتطلبات العلمية والمهنية والأخلاقية لسوق العمل.
				%0	%3,9	%5,9	%86,3	%3,9	
أوافق بشدة	1	,761	4,31	0	3	0	26	22	يستخدم عضو هيئة التدريس الوسائل الحديثة في التدريس التعليم الإلكتروني، الدورات التدريبية، ورش العمل
				%0	%5,9	%0	%51	%43,1	
أوافق	4	,691	3,96	0	3	4	36	8	تلقى المقررات الدراسية متطلبات تطوير مهارات الطلبة المعرفية والإدراكية لمهنة المحاسبة.
				%0	%5,9	%7,8	%70,6	%15,7	
أوافق	9	,864	3,67	1	5	9	31	5	تتضمن المقررات الدراسية المتوفرة في البرامج المحاسبية على موضوعات تتلائم مع متطلبات سوق العمل
				%2	%9,8	%17,6	%60,8	%9,8	
أوافق	2	,640	4,10	0	1	5	33	12	يهتم أعضاء هيئة التدريس في برامج المحاسبة بغرس أخلاق المهنة والتحلي بالمصداقية.
				%0	%2	%9,8	%64,7	%23,5	
أوافق	7	,940	3,73	1	7	4	32	7	يهتم عضو هيئة التدريس بالتدريبات العملية للطلاب في مجال المحاسبة.
				%2	13.7 %	%7,8	%62,7	%13,7	
محايد	12	1,330	2,90	9	13	10	12	7	يستقر عضو هيئة التدريس لآراء طلابه حول طريقة التدريس.
				%19,6	25.5 %	%17,6	%23,5	%13,7	
أوافق	3	,744	4,04	0	4	2	33	12	تهتم الجامعة بالبعد الأخلاقي في المناهج الدراسية.
				%0	%7,8	%3,9	%64,7	%23,5	
محايد	11	1,055	2,75	2	26	10	9	4	يساهم عضو هيئة التدريس في تحديد الإحتياجات التدريبية للطلاب.
				%3,9	%51	%19,6	%17,6	%7,8	
محايد	10	,747	3,37	0	5	25	18	3	المقررات الدراسية لبرنامج محاسبة متوافقة مع متطلبات المؤسسات والجمعيات المهنية للمنطقة.
				%0	%9,8	%49	%35,3	%5,9	
أوافق	8	,948	3,69	1	8	3	33	6	المؤهلات العملية المتوفرة في برنامج المحاسبة فعالة ولا تعاني من أي ضعف
				%2	%15,7	%5,9	%64,7	%11,8	
أوافق			3,68						المتوسط المرجح للفرضية الأولى



باستقراء الجدول السابق رقم (5) يتضح مايلي :

ان الفقرة رقم 3 يستخدم عضو هيئة التدريس الوسائل الحديثة في التدريس (التعليم الإلكتروني، الدورات التدريبية، ورش العمل) جاءت الترتيب الأول بين الفقرات بأعلى متوسط 4,31 في حين إختلف متوسط الفقرات كما يتضح في الجدول السابق والفقرة رقم 8 جاء ترتيبها الأخير ونصها (يستقري عضو هيئة التدريس لأراء طلابه حول طريقة التدريس). بوزن 2,90 % ويرى الباحث أنه من المهم جدا أن يكون هنالك إستقراء لأراء الطلاب لمعرفة مواطن القوة والضعف لعضو هيئة التدريس.

وجاء المتوسط المرجح للفرضية الأولى 3,68 والذي يمثل في ميزان تقديرات

مقياس ليكرت الخماسي: أوافق

جدول رقم (6) يوضح أسئلة الفرضية الثانية :

الاجتهاد العام	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط المرجع	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	أسئلة خاصة بالفرضية الأولى
				العدد	العدد	العدد	العدد	العد	
				%	%	%	%	%	
محايد	5	1,00	3,14	1	15	15	16	4	تتيح الجامعة فرصة مناسبة لتدريب الطلبة الخريجين في تخصص محاسبة.
				%2	%29,4	%29,4	%31,4	%7,8	
محايد	7	1,04	3,08	3	12	18	14	4	ترسل الجامعة طلابها إلى المؤسسات والمنشآت المتعاونة لتكسيبهم الخبرة العملية.
				%5,9	%23,5	%35,3	%27,5	%7,8	
أوافق	3	,700	3,90	2	2	3	40	5	تتفق الممارسات العملية للمحاسبة مع متطلبات والمقررات التي يدرسها الطالب بشكل نظري.
				%2	%3,9	%5,9	%78,4	%9,8	
أوافق	2	,640	3,91	0	3	4	39	5	تساهم التعليم الحاسوبي في تعزيز الخبرات في المجال العملي.
				%0	%5,9	%7,8	%76,5	%9,8	

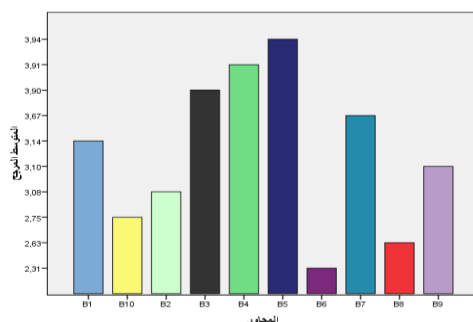
أوافق	1	,645	3,94	0	3	3	39	6	يهتم أعضاء هيئة التدريس في برنامج المحاسبة بتطوير مهارات الطلبة العملية في مهنة المحاسبة.
				%0	%5,9	%5,9	%76,5	%11,8	
لا أوافق بشدة	10	1,12	2,31	12	24	3	11	1	يتضمن البرنامج المحاسبي تدريب ميداني للطلاب.
				23,5 %	47,1 %	%5,9	%21,6	%2	
أوافق	4	,909	3,67	2	5	5	35	4	يتضمن برنامج محاسبة على مقررات دراسية عملية تساعد الطلبة على التأقلم مع بيئة العمل.
				3,9 %	%9,8	%9,8	%68,6	%7,8	
محايد	9	,979	2,63	3	26	11	9	2	يوجد تعاون بين المنشآت والجامعة في مجال تدريب طلاب المحاسبة.
				5,9 %	%51	%21,6	%17,6	%3,9	
أوافق	6	1,12	3,10	3	18	3	25	2	تركز الجامعة على الجانب العملي في التعليم المحاسبي أكثر من الجانب النظري.
				5,9 %	35,3 %	%5,9	%49	%3,9	
محايد	8	1,18	2,75	7	19	8	14	3	تقبل الجامعة الطلاب ذوي الدرجات العليا في برنامج المحاسبة
				13,7 %	37,3 %	%15,7	%27,5	%5,9	
محايد			2,85	المتوسط المرجح لأسئلة الفرضية الثانية					

باستقراء الجدول السابق رقم (6) يتضح مايلي :

ان الفقرة رقم 5 يهتم أعضاء هيئة التدريس في برنامج المحاسبة بتطوير مهارات الطلبة العملية في مهنة المحاسبة. جاءت الترتيب الأول بين الفقرات بأعلى متوسط 3,94% في حين اختلف متوسط الفقرات كما يتضح في الجدول السابق وأن الفقرة رقم (6) ونصها يتضمن البرنامج المحاسبي تدريب ميداني للطلاب. جاءت في الترتيب الأخير ووزنها 2,31 % ويرى الباحث أنه يجب أن يتضمن البرنامج على تدريب ميداني ليساهم في إعداد الطالب ومساهمته في إعداد له لسوق العمل.

وجاء المتوسط المرجح للفرضية الثانية 3.24 والذي يمثل في ميزان تقديرات مقياس

ليكرت الخماسي : محايد



المصدر : إعداد الباحث 2018م

النتائج:

- 1/ يهتم أعضاء هيئة التدريس في برنامج المحاسبة بجامعة الملك خالد بغرس أخلاق المهنة من خلال توضيح ذلك في المناهج المقررة.
- 2/ يشرف على برامج محاسبة في جامعة الملك خالد أعضاء هيئة تدريس على درجة عالية من الكفاءة وذوي خبرات طويلة في المجال.
- 3/ يحرص أعضاء هيئة التدريس على الارتقاء العملي لمهنة المحاسبة
- 4/ أظهرت النتائج أن الجامعة مواكبة للتطورات العالمية فيمقرراتها الدراسية في برنامج المحاسبة.
- 5/ أكدت النتائج أن الأساليب وطرق التدريس المعمول بها في الجامعة تتماشى مع المتطلبات العلمية والمهنية والأخلاقية لسوق العمل.
- 6/ أبانت النتائج أن عضو هيئة التدريس يستخدم الوسائل الحديثة في التدريس (التعليم الإلكتروني، الدورات التدريبية ، ورش العمل).
- 7/ تحرص الجامعة بالبعد الأخلاقي في المناهج الدراسية.
- 8/ أكدت النتائج أن المؤهلات العملية المتوفرة في برنامج المحاسبة فعالة ولا تعاني من أي ضعف.
- 9/ أبانت النتائج ان التعليم المحاسبي يساهم في تعزيز الخبرات في المجال العملي
- 10/ أظهرت النتائج أن الجامعة تركز على الجانب العملي في التعليم المحاسبي أكثر من الجانب النظري.

التوصيات:

- 1/ ضرورة ربط المقررات النظرية في برامج محاسبة بطبيعة سوق العمل وأخلاقيات وممارسات مهنة المحاسبة.
- 2/ ضرورة أن تتبع الجامعة سبل جديدة في تدريب وتطوير الطلاب مثل نظام التدريب بأنظمة المحاكاة وغيرها من الأنظمة الحديثة لتأهيله في سوق العمل.
- 3/ ضرورة أن ترفع جامعة الملك خالد مستوى تعاونها مع المؤسسات المحلية والجهات المختصة والجهات المتعاونة في مجال تدريب المحاسبين للارتقاء بمستواهم المهني.
- 4/ ضرورة وضع تدريب ميداني في البرامج المحاسبية لمساهمتها الفعالة في تهيئة الطلاب لسوق العمل.

- 5/ يجب الاهتمام بالمقررات الدراسية لبرنامج محاسبة حتى تكون متوافقة مع متطلبات المؤسسات والجمعيات المهنية للمنطقة.
- 6/ من الضروري مساهمة عضو هيئة التدريس في تحديد الإحتياجات التدريبية للطلاب.
- 7/ يجب اعلى الجامعة الاهتمام بإتاحة الفرص المناسبة لتدريب الطلبة الخريجين في تخصص محاسبة.
- 8/ من الضروري إرسال الجامعة طلابها إلى المؤسسات والمنشآت المتعاونة لتكسبهم الخبرة العملية.
- 9/ من الضروري أن يكون هنالك تعاون بين المنشآت والجامعة في مجال تدريب طلاب المحاسبة.
- 10/ يجب أن تحرص الجامعة قبول الطلاب ذوي الدرجات العليا في برنامج المحاسبة.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1/ بشير محمد عاشور، مدى مواكبة مهنة المحاسبة والمراجعة في ليبيا، ط1، 2005م ص513
- 2/ مدبولي محمد عبد الخالق "التنمية المهنية للمعلمين" الطبعة الأولى، الإمارات العربية المتحدة، دار الكتاب الجامعي، 2002م.
- 3/ نصر صالح محمد، نحو إطار نظري عام للمراجعة وأثره على معاييرها، ط1، طرابلس، 2004م، ص246-248

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

Periodicals:

- 1/ Al sawalqa A, & Obiadat, F, Bridging the Gap in undergraduate Accounting Education Programs in Jordanian Universities, (Malaysia, Malaysian economic journal, and 2014), Vol. (25), and No. (13).
- 2/ Sahin, K. N, The Relationship between Instructors' Professional Competencies and University Students, (British, Journal of accounting and management sciences, 2014), Vol. (23), No. (1).

ثالثاً: الدوريات:

- 1/ عوض أحمد الروبائي ، مدى إهتمام الجامعات الليبية بالتعليم المحاسبي ، طرابلس ، أكاديمية الدراسات العليا، 2007م.
- 2/ صالح الماقوري ، فتحي رمضان " تقييم المناهج التعليم المحاسبي في الجامعات الليبية " طرابلس، أكاديمية الدراسات العليا ، معهد التخطيط ، 2007م.
- 3/ محمد فتح الآله "مدى التوافق بين التعليم المحاسبي في الجامعات السودانية ومتطلبات بيئة الأعمال المعاصرة والإتحاد الدولي للمحاسبين من وجهة نظر أرباب العمل وأعضاء هيئة التدريس" الخرطوم، المجلة العربية المجلد 9، العدد 23 ، 2018م

رابعاً: المؤتمرات والندوات:

- 1/ القطني، خالد "مدى ملائمة مناهج التعليم المحاسبي في الجامعات العمانية لمتطلبات سوق العمل، منشورات كلية الزهراء، مسقط سلطنة عمان، 2009م.
- 2/ مطر، محمد وآخرون "الإرتقاء بالتعليم المحاسبي الجامعي لتحقيق الشروط المنصوص عليها في معايير التعليم المحاسبي الدولية" عمان، جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين، 20015م

خامساً: الرسائل العلمية:

- 1/ عبد الفتاح عبد العظيم محمد "تعليم وتدريب وتطوير المحاسبين في الجماهيرية " رسالة منشورة " كلية الاقتصاد، جامعة قاريونس، 2015

مستوى تطبيق التورق المصرفي بفروع الصيرفة الاسلامية في ليبيا دراسة حالة على فرع الصيرفة الاسلامية بمصرف الجمهورية في مدينة درنة

الدكتور عبدالعزيز علي صداقة

أستاذ الاقتصاد المساعد - المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة (ليبيا)

نائب مدير المعهد العالي للمهن الشاملة - درنة

الدكتور عبد المطلب محمد مختار

محاضر بقسم إدارة الاعمال كلية الاقتصاد - جامعة عمر المختار (ليبيا)

دراسة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول : التحوط وإدارة المخاطر بالصناعة المالية المصرفية،

الأردن (27 - 30 نوفمبر 2016)

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى تطبيق التورق المصرفي بفرع الصيرفة الاسلامية بمصرف الجمهورية بمدينة درنة من خلال الأبعاد الآتية : (مفهوم التورق المصرفي، والبعد المصرفي، والبعد الشرعي) من وجهة نظر العاملين فيه، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة، فقد قام الباحث بتطوير استبانة معتمداً على بعض الدراسات السابقة، حيث تم التأكد من مصداقيتها ومعامل الثبات لها، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بفرع الصيرفة الاسلامية بمصرف الجمهورية بمدينة درنة والبالغ عددهم (33) عاملاً، واتبعت الدراسة اسلوب المسح الشامل، وبعد توزيع الاستبانة تم استرجاع (33) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، ولتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في (SPSS)، حيث كشفت الدراسة أن المستوى العام لتطبيق التورق المصرفي بفرع الصيرفة الاسلامية محل الدراسة جاء متوسطاً، واخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها لتعزيز وتدعيم مستوى التورق بفروع الصيرفة الاسلامية بالمصارف التجارية الليبية من الناحية الشرعية والمصرفية.

كلمات مفتاحية : التورق المصرفي ، الصيرفة الاسلامية ، ليبيا.

مقدمة :

يعتبر التورق من المعاملات الشرعية⁽¹⁾ التي طرحت على الساحة المالية الإسلامية في الآونة الأخيرة حيث بادرت بعض المؤسسات والمصارف الإسلامية بطرح منتج مالي قائم على أساس صيغة التورق انطلاقاً من فتاوى صادرة عن هيئاتها الشرعية. ويهدف هذا المنتج القائم على بيع التورق إلى تمكين عملاء المصارف من الحصول على السيولة النقدية، حيث يتسلمون مبلغاً نقدياً حالاً مقابل التزامهم بدفع مبلغ نقدي أكبر في الآجل، وذلك من خلال إبرام عقد شراء سلعة كثرن مؤجل وبيعها لطرف ثالث غير البائع بأقل من الثمن الأول. ثم بدأت المؤسسات المالية الأخرى تجتذب هذا النوع من التعامل حيث يعتمزم عدد آخر من المؤسسات المالية الإسلامية طرح منتجات مالية مماثلة تقوم على أساس التورق أيضاً. وفي ضوء ما برز من آراء وحجج داعمة للتورق كصيغة من صيغ المعاملات المصرفية المعاصرة ومن ناحية أخرى ظهرت اعتراضات عديدة من بعض الفقهاء المعاصرين يرون مخالفة هذه الصيغة للمقاصد الشرعية والمبادئ الكلية بالرغم من القول بجوازه عند البعض الآخر، من هذا التصور ستناول جانباً مهماً من هذه المعاملة المعاصرة، بحثاً عن أصلها في أعماق المراجع الفقهية، مستعرضين التطبيقات التي تمارسها المؤسسات المالية الإسلامية، ثم عرض ذلك كله على القواعد الشرعية محاولة في الوقت نفسه توضيح معالم المنهج الإسلامي في التطوير والابتكار استنارةً بهدي النبي ﷺ إذ قال في الحديث الشريف: "من سنَّ في الإسلام سنة حسنة فله أجرها وأجر من عمل بها إلى يوم القيامة، لا ينقص ذلك من أجورهم شيئاً ومن سنَّ في الإسلام سنة سيئة فعليه وزرها ووزر من عمل بها إلى يوم القيامة، لا ينقص من أوزارهم شيئاً"⁽²⁾.

أهمية البحث:

تعد سياسة التمويل التي تنتجها المصارف الإسلامية ومنها عملية التورق المصرفي من أهم الأدوات المالية الإسلامية، حيث أن المتعاملين ببعض الأدوات الأخرى مثل المربحة

(1) د. علي السائوس، العينة والتورق والتورق المصرفي، بحث مقدم للدورة السابعة عشرة للمجمع الفقهي الإسلامي، مكة المكرمة، 1424هـ، ص 63.

(2) شيخ الإسلام ابن تيمية، الفتاوى، 303/29، ويروى أيضاً: "أخية الربا"، والمراد به أصل الربا، كما قال شيخ الإسلام.

للأمر بالشراء يقعوا في خسائر فادحة، وان حاجة بعض العملاء إلى نقد وليس سلعاً لتمويل بعض المعاملات ولا تصلح صيغة المربحة لذلك بل الأنسب لهم وللمصرف صيغة التورق وذلك للمحافظة عليهم.

كما إن قلة المخاطرة بصيغة التمويل بالتورق من منظور المصرف الإسلامي إذا ما قورنت بصيغ المضاربة أو المشاركة أو ما في حكم ذلك و لاسيما في التمويل قصير الأجل، إضافة الى أن سرعة إجراءات تنفيذ صيغة التورق المصرفي للوفاء بالتزامات العملاء، علاوة على أن تجربة التعامل بهذا النوع من التمويل لم يدخل الي النظام المصرفي في ليبيا، كل هذه الأمور تعتبر من الأهمية بمكان بالتعامل بصيغ التورق المصرفي⁽¹⁾.

مشكلة البحث:

هل يعتبر التورق المصرفي بمسمياته في الصورة المطبقة واقعا، والمغايرة للصورة الحقيقية التي قال بها الفقهاء؟ حيث أن هذا الانفصال بين النظرية والواقع قد يدخل الناس في حرج، إذ بنى أغلب المتعاملين الإقدام علي الدخول في هذا التعامل بالتورق لما قدمه لهم من يسر في الحصول علي السيولة، ولكن الذي حصل ان توسعت المصارف في أصل هذا البيع الجائز حتى أخرجوه من محتواه وصورته الحقيقية، من هنا جاء هذا البحث لإزالة الغموض واللبس الذي أشكل علي كثير من الناس في حقيقة هذا البيع، وبناءً على ما تقدم تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

1. هل بيع التورق المصرفي الذي تجريه المصارف اليوم والذي أطلقت عليه تسميات عدة هو جائز شرعاً في الصيرفة الإسلامية؟
2. إذا كان التورق المصرفي جائز شرعاً فهل يمكن اعتباره أداة من أدوات توفير السيولة؟
3. ما مستوى تطبيق التورق المصرفي بفرع الصيرفة الإسلامية بمصرف الجمهورية بمدينة درنة من وجهة نظر العاملين فيه من خلال الأبعاد التالية: (مفهوم التورق المصرفي، البعد الشرعي، والبعد المصرفي)؟

(1) عبد الله بن سليمان المنيع، حكم التورق كما تجريه المصارف الإسلامية في الوقت الحاضر، مقدم للدورة السابعة عشرة للمجمع الفقهي الإسلامي، مكة المكرمة (19-24/10/1424هـ - 13-18/12/2003م)، ص 5.

خطة البحث:

جاء البحث في مقدمة، ومبحثين، وخاتمة.

مقدمة: نبذه عن التورق المصرفي وأهميته في الحياة الاقتصادية للمسلمين اليوم.

المبحث الأول: الجانب النظري للتورق المصرفي، وتقويمها في بيان الإيجابيات والسلبيات، علماً بأن الجانب النظري هو الأساس والمنطلق للتطبيقات التورق المصرفي، ولذلك نعرضه أولاً، ونبدأ به.

المبحث الثاني: الجانب العملي لتطبيقات التورق المصرفي وتقويمها بعرض الإيجابيات والسلبيات، والجانب التطبيقي للتورق المعاصر هو الهدف والغاية والأمل، ولذلك نحرص عليه، ونتطلع إلى تحقيقه حتى لا تصبح الدراسات فلسفة محضة، فقد تم توزيع استبانة علي عينة من العاملين بمصرف الجمهورية وذلك لغرض معرفة مدى إدراك العاملين بمصرف الجمهورية لعملية التورق المصرفي.

الخاتمة: وفيها نتائج البحث، والاقتراحات، والتوصيات.

الفصل الأول

مقدمة:

يعتبر التورق من المعاملات الشرعية التي طرحت على الساحة المالية الإسلامية في الآونة الأخيرة حيث بادرت بعض المؤسسات والبنوك الإسلامية بطرح منتج مالي قائم على أساس صيغة التورق انطلاقاً من فتاوى صادرة عن هيئاتها الشرعية. ويهدف هذا المنتج القائم على بيع التورق إلى تمكين عملاء البنوك من الحصول على السيولة النقدية، حيث يتسلمون مبلغاً نقدياً حالاً مقابل التزامهم بدفع مبلغ نقدي أكبر في الآجل، وذلك من خلال إبرام عقد شراء سلعة كثرن مؤجل وبيعها لطرف ثالث غير البائع بأقل من الثمن الأول⁽¹⁾. ثم بدأت المؤسسات المالية الأخرى تجتذب هذا النوع من التعامل حيث يعترزم عدد آخر من المؤسسات المالية الإسلامية طرح منتجات مالية مماثلة تقوم على أساس التورق أيضاً. وفي ضوء ما برز من آراء وحجج داعمة للتورق كصيغة من صيغ المعاملات المصرفية

(1) د.عز الدين محمد خوجة، ملخص أبحاث في التورق، مقدم إلى ندوة البركة الثانية والعشرين للاقتصاد الإسلامي، 8-9/4/1423هـ - 19-20/6/2002م، البحرين، ص 1-2.

المعاصرة ومن ناحية أخرى ظهرت اعتراضات عديدة من بعض الفقهاء المعاصرين يرون مخالفة هذه الصيغة للمقاصد الشرعية والمبادئ الكلية بالرغم من القول بجوازه عند البعض الآخر.

أولاً: التورق لغة:

التَّورَّق مصدر تورَّق، يقال تورَّق الحيوان: أي أكل الورق، والورق بكسر الراء الدَّراهم المضروبة من الفضّة، وقيل: الفضّة مضروبة أو غير مضروبة، فالتورق استعمل عند المتقدمين في طلب النقود الفضية، واستعمل عند المعاصرين في طلب النقود الورقية وهو استعمال لغوي صحيح مشتق من نفس الكلمة⁽¹⁾.

ثانياً: التورق اصطلاحاً:

التورق مصطلح شاع في مؤلفات المذهب الحنبلي، وغير الحنابلة يذكرون صورة التورق في مسائل بيع العينة. وأما معناه الاصطلاحي فيختلف باختلاف أنواعه. وقد ذكر الفقهاء للتورق أنواعاً ثلاثة هي:

ب- التورق الفردي: وقد عرفه المجمع الفقهي بأنه: "شراء سلعة في حوزة البائع وملكه بثمن مؤجل، ثم يبيع المشتري السلعة بنقد لغير البائع للحصول على النقد (الورق)

ت- التورق المنظم: وهو أن يتولى البائع ترتيب الحصول على النقد للتورق، بأن يبيعه سلعة بأجل، ثم يبيعها نيابة عنه نقداً ويقبض الثمن من المشتري، ويسلمه للمتورق

وقد ذكر الدكتور سامي بن إبراهيم السويلم فروقاً ثلاثة بين الفردي والمنظم

وهي:

1. توسط البائع في بيع السلعة بنقد لمصلحة المتورق في المنظم، في حين أن البائع في التورق الفردي لا علاقة له ببيع السلعة مطلقاً، ولا علاقة له بالمشتري النهائي.

(1) د. موسى آدم عيسى، تطبيقات التورق واستخداماته في العمل المصرفي الإسلامي، ضمن أبحاث مؤتمر " دور المؤسسات المصرفية الإسلامية في الاستثمار والتنمية"، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الشارقة، (25-27 صفر 1423هـ - 7-9 مايو 2002م)، ص 463

2. استلام المتورق للنقد من البائع نفسه الذي صار مدينا له بالثمن الآجل في المنظم، في حين أن الثمن في التورق الفردي يقبضه المتورق من المشتري النهائي مباشرة دون أي تدخل من البائع.
3. قد يتفق البائع مسبقاً مع المشتري النهائي لشراء السلعة في المنظم، وهذا الاتفاق يحصل من خلال التزام المشتري النهائي بالشراء لتجنب تذبذب الأسعار⁽¹⁾.

ج- التورق المصرفي: الحصول على النقد عن طريق شراء سلعة مخصوصة من مكان مخصوص، بئمن آجل من المصرف، وتوكيل المصرف ببيعها لحساب العميل. إشارة إلى أن الفرض من شراء السلعة هو الحصول على النقد، وهذا يلتقي فيه التورق البسيط مع التورق المنظم، وهو "قيام المصرف بعمل نمطي يتم فيه ترتيب بيع سلعة (ليست من الذهب أو الفضة) من أسواق السلع العالمية أو غيرها، على المستورق بئمن آجل، على أن يلتزم المصرف - إما بشرط في العقد أو بحكم العرف والعادة - بأن ينوب عنه في بيعها على مشتر آخر بئمن حاضر، وتسليم ثمنها للمستورق.

الفرق بين العينة والتورق⁽²⁾:

العينة عند الحنفية، أن يشتري الرجل شيئاً بئمن معلوم ثم يبيعه من البائع قبل نقد الثمن بئمن أقل مما اشتراه من جنس الثمن الأول.

وعند المالكية، أن يبيع إنسان من إنسان سلعة بعشرة دنانير نقداً ثم يشتريها منه بعشرين إلى أجل أو عكس هذه الصورة.

وعند الحنابلة، أن يبيع الرجل السلعة بئمن مؤجل ثم يشتريها بأقل منه نقداً أو عكسها.

وعند الشافعية، أن يبيع الرجل من رجل سلعة بئمن معلوم إلى أجل ثم يشتريها منه بأقل من الثمن الذي باعها به.

(1) د. سامي إبراهيم السويلم، التورق والتورق المنظم، مرجع سابق، ص 15-57.

(2) د. علي السالوس، العينة والتورق والتورق المصرفي، مرجع سابق، ص 20.

فيظهر مما سبق في تعريف العينة عند الفقهاء أن الفرق بين العينة والتورق، أن العينة فيها طرفان يكون الطرف البائع مشترياً للسلعة نفسها بأقل ويكون المشتري وهو الطرف الثاني مشترياً للسلعة بأكثر إلى أجل. في حين أن التورق فيه أطراف ثلاثة، وهم البائع والمشتري وطرف ثالث، فيشتري الطرف الأول السلعة من البائع، وبعد ذلك يبيعها للطرف الثالث وهو غير البائع.

وبيع العينة منعه أكثر الفقهاء لأنه ذريعة إلى الربا، وسد الذرائع معتبر شرعاً، فالسبيل الذي يتخذ للوصول إلى الحرام، هو حرام أيضاً. وكون العينة ذريعة إلى الربا، لأن البائع استباح أخذ الثمن الأكثر بعد أجل بالثمن الأقل حالاً. وقد ورد النهي عن بيع العينة في حديث ابن عمر رضي الله عنهما قال. قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إذا تبايعتم بالعينة وأتبعتم أذناب البقر وتركتم الجهاد في سبيل الله، أرسل الله عليكم ذلاً لا يرفعه عنكم حتى ترجعوا دينكم) أخرجه أبو داود⁽¹⁾.

وكذلك حديث السيدة عائشة رضي الله عنها عن العالية بنت أيعف أنها قالت: (دخلت أنا وأم ولد زيد بن أرقم وامراته على عائشة، فقالت أم ولد زيد بن أرقم: إني بعت غلاماً من زيد بن أرقم بثمانمائة درهم إلى العطاء ثم اشتريت منه بستمائة درهم، فقالت لها بئس ما اشتريت أبلغني زيد بن أرقم أنه أبطل جهاده مع رسول الله صلى الله عليه وسلم إلا أن يتوب) رواه الإمام أحمد⁽²⁾.

الفرق بين التورق والتوريق:

يخلط الكثيرون بين مصطلحي التورق والتوريق، فالتورق هو ما اشار اليه الباحث له أنفاً، أما التوريق فيعني التسنيذ أو التصكيك الذي يعني تحويل الموجودات العينية أو المنافع إلى صكوك قابلة للتداول ويحتاج إلى بعض القيود والإجراءات لتحقيق الضوابط الشرعية التي تقوم على أساس ملكية المستثمر أصولاً دائرة للدخل الذي يمثل عائد السند، كما أن هناك آلية مقبولة شرعاً من شأنها توفر التحوط (الحماية والأمان) للعميل دون الضمان الممنوع شرعاً في المشاركات. وتتنوع الصكوك المشروعة إلى صكوك الإجارة والسلم والمضاربة، وتحكم هذه الصكوك جملة من الضوابط الشرعية. كما أن لعملية التصكيك

(1) البخاري (الفتح) 399/4 ط السلفية - والمصنف لابن أبي شبة 593/6 - والمصنف لعبد الرزاق 188/8

(2) كشاف القناع 186/3 مكتبة النصر - فتح القدير 425/5 ط بولاق - حاشية ابن عابدين 279/4 ط بولاق - الروضة 416/3 - أوجز المسالك 128/11 ط المعارف.

أطرافاً مختلفة لحماية حملة الصكوك وتيسير تداولها، مع الإشارة إلى أن صكوك الإجارة تتوفر لها قابلية التطبيق الملائم للمدة الطويلة عن طريق الأجرة المتغيرة التي تتفق مع الضوابط الشرعية وتوفر عائداً متغيراً لحامل الصك، والصكوك تحقق للشركات السيولة على وجه مشروع، كما أنها تتيح للبنك توظيف السيولة، أما التورق المنظم إنما يقع في سلع يصعب على العميل قبضها أو التصرف فيها، ولهذا لو اختار العميل قبض السلعة فسيجد أمامه كثيراً من العقبات، أقلها أنه سيخسر في السلعة خسارة مضاعفة، مما يضطره حتماً إلى توكيل البنك أو من يختاره البنك في بيع السلعة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول - هل بيع التورق المصرفي الذي تجريه المصارف اليوم والذي أطلقت عليه تسميات عدة هو جائز شرعاً في الصيرفة الإسلامية ؟ للإجابة على هذا التساؤل نرجع على تاريخ التورق ودوافعه، أساليب عملية التورق التجارية في المصارف ، وحكم التورق ودليل جوازه.

التورق المصرفي، تاريخه:

التورق المصرفي وإن بدأ معاملة جديدة، إلا أنه امتداد وتطور للمرابحة سلباً، وكانت الريادة فيه للبنك الأهلي الإسلامي ثم تلتها البنوك ومعظمها فروع ونوافذ إسلامية لبنوك تجارية. فانطلق التورق المصرفي في البنك السعودي البريطاني في أكتوبر عام 2000م وفي بنك الجزيرة في آخر عام 2002م وفي التاريخ ذاته برز في البنك السعودي الأمريكي⁽¹⁾.

دوافع عملية التورق:

الغاية من التورق بالنسبة للأفراد، هو الحصول على السيولة النقدية، وهذا ما ذكرته صراحة إعلانات البنوك الإسلامية ومطوياتها.

أما السبب الرئيسي الذي حدا بالمصارف والمؤسسات المالية لعمليات التورق فيتمثل غالباً في التحرر من قيود الميزانية العمومية حيث تقضي القواعد المحاسبية والمالية مراعاة مبدأ كفاية رأس المال، وتدبير مخصصات لمقابلة الديون المشكوك فيها، وهو ما يعرقل أنشطة التمويل بشكل عام ويبطئ بالضرورة من دورة رأس المال ويقلل بالتبعية من ربحية المصرف، والتورق في هذه الحالة يعد بديلاً مناسباً، إذ يسمح بتدوير جزء من

(1) د. أحمد محيي الدين أحمد، التطبيقات المصرفية لعقد التورق وآثارها على مسيرة العمل المصرفي الإسلامي، ضمن أبحاث مؤتمر دور المؤسسات المصرفية الإسلامية في الاستثمار والتنمية، الشارقة، (25-27 صفر 1423هـ - 7-9 مايو 2002م)، ص 5.

الأصول السائلة عن تورق أصوله غير السائلة الضامنة لديونه لدى الغير دون أن يحتم ذلك زيادة في الجزء المخصص للمخاطر في ميزانية المصرف، أي دون الحاجة لمخصصات مناظرة في الميزانية العمومية⁽¹⁾.

أساليب عملية التورق الجارية في المصارف:

1- استبدال الدين: إن تحقيق عملية التورق من خلال هذا الأسلوب يسمح باستبدال الحقوق والالتزامات الأصلية بأخرى جديدة، غير أنه يقتضي الحصول على موافقة جميع الأطراف ذات الصلة بالقرض على إمكانية تحويله كلياً أو جزئياً إلى ورقة سائلة.

2- التنازل عن الأصول لمصلحة الدائنين أو المقرضين، ويشيع استخدام هذا الأسلوب في تورق الذمم الناشئة عن بيع الأصول أو إيجارها، ففي عقدي الإيجار والبيع يتم الاستمرار في دفع الأقساط إلى الممول الأصلي الذي يقوم بدوره إما بتحويلها إلى مشتري الذمم المدينة أو تسديدها ضمن سلسلة من الحوالات متفق عليها عند التعاقد على التورق، وفي المقابل يقوم باسترداد المبلغ من المؤجرين.

3- المشاركة الجزئية من قبل الدائن الأصلي إلى مصرف متخصص بشراء الذمم وبتحويلها، فلا يتحمل بائع الدين بعدها أي مسؤولية إذا عجز المدين عن التسديد، لذا يجب على مشتري الدين التأكد من أهلية المدين وجدارته الائتمانية. ويلاحظ أن هناك طرقات عديدة لحماية هذا المشتري تتراوح بين حصوله على ضمانات عقارية وحقوق إدارة الدين كوصي عليها.

حكم التورق:

أجاز أكثر الفقهاء الصورة الأولى من التورق - التورق الحقيقي - إذا تحققت فيه

الشروط الآتية:

- 1- أن يملك البنك السلعة المشتراة ويتم قبضها من قبله قبل بيعها للعميل.
- 2- ألا يبيع العميل السلعة التي اشتراها من البنك إلا بعد قبضها القبض المعتبر شرعاً.

(1) د. عبد الله بن محمد السعيد، التورق كما تجرّيه المصارف في الوقت الحاضر (التورق المصرفي المنظم دراسة تصورية فقهية، مجلة المجمع الفقهي الإسلامي، العدد الثامن عشر، 1425هـ - 2004م، ص 178).

- 3- أن يبيع العميل السلعة لجهة لم تكن طرفاً في تحويلها له سواء كان الممول الأول أو الثاني لئلا يقع في العينة المحرمة شرعاً. فعلى هذا لو توسط مصرف في شراء سلعة من مؤسسة ممولة وباعها للعميل بالتقسيط فلا يجوز له بيعها إلى الجهة الممولة الأولى.
- 4- لا مانع من توكيل العميل البنك لبيع تلك السلعة نيابة عنه إلى جهة ليست طرفاً في الصفقة التي يجري فيها التورق بشرط أن لا يكون البيع إلى العميل مشروطاً بتوكيله البنك في البيع، بل تكون الوكالة مستقلة عن البيع وأن تقع بعد توقيع عقد الصفقة مع البنك⁽¹⁾.

دليل الجواز:

- من الأدلة التي يستدل بها على جواز التورق الحقيقي ما يأتي⁽²⁾:
- 1- أن السلعة قد يشتريها الإنسان لغرض مقصود بعين السلعة كالرجل الذي يشتري سيارة لغرض استعمالها، أو يكون غرضه أحياناً قيمة السيارة فيشتريها لأجل أن يبيعها ويتوسع بالثمن فهذا الغرض يماثل الغرض الأول، وهو قصد الانتفاع في الحالتين، ولا فرق بينهما.
- 2- إن البيع تم بأركانه وشروطه فيكون صحيحاً بمقتضى قول الله تعالى: (وأحل الله البيع وحرم الربا)
- 3- إن التورق يختلف عن العينة التي هي ذريعة للربا، لأن العينة محرمة بسبب اشتراط عودة المبيع إلى صاحبها وزيادة المال له بسبب المال، فقد جاء في رواية عن ابن عباس أن رجلاً باع من رجل حريرة بمئة، ثم اشتراها بخمسين، فسنل ابن عباس عن ذلك، فقال: دراهم بدراهم متفاضلة دخلت بينهما حريرة، وهذا المعنى غير موجود في التورق.
- هذه وجهة نظر جمهور أهل العلم فقد قال بالجواز مجموعة كبيرة من علماء الحنفية والمالكية والشافعية والمذهب عند الحنابلة.

(1) د. محمد العلي القري، التورق كما تجرّبه المصارف دراسة فقهية اقتصادية، مقدم للدورة السابعة عشرة للمجمع الفقهي الإسلامي، مكة المكرمة (19-24/10/1424هـ - 13-18/12/2003م)، ص 3.

(2) د. عز الدين محمد خوجة، ملخص أبحاث في التورق، مقدم إلى ندوة البركة الثانية والعشرين للاقتصاد الإسلامي، مرجع سابق، ص 10.

وقال بالجواز الكثير من الهيئات الرقابية الشرعية للمؤسسات المالية، واللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء بالمملكة العربية السعودية، وكذلك مجمع الفقه التابع لرابطة العالم الإسلامي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني - إذا كان التورق المصرفي جائزاً شرعاً فهل يمكن اعتباره أداة من أدوات توفير السيولة؟

أنواع التورق⁽¹⁾ :

إن المصارف الإسلامية تجري نوعين من عقود التورق.

النوع الأول: التورق الحقيقي، وصورته ، أن يشتري شخص سلعة من البنك بثمن مؤجل ثم يبيعها على جهة أخرى نقداً، ليحصل بذلك على حاجته من النقود.

النوع الثاني: التورق المنظم وتتم هذه المعاملة بشراء شخص سلعة من إحدى المصارف الإسلامية بالأجل ، ومن ثم يوكله ببيعها قبل أن يقبضها، وأحياناً يكلف المصرف بائع السلعة ببيعها لصالح العميل والتمن بعد قبضه يسلمه للعميل مباشرة. والأغلب أن التورق المنظم يجري في السلع المحلية كالحديد والأرز والآلات الميكانيكية والسيارات وغيرها. والفرق بين التورق المنظم والحقيقي، أن العميل في المنظم لا يقبض السلعة ولا يتولى بيعها بنفسه، في حين أن العميل في الحقيقي بالخيار بين أن يحتفظ بالسلعة أو يبيعها بنفسه في السوق، لأن قبضه لها قبضاً حقيقياً يمكنه من التصرف فيها كما يشاء. وقد تضع بعض البنوك خيارات متعددة للعميل في نماذج التورق المنظم، بأن تخيره بين قبض السلعة بنفسه أو يوكل البنك أو طرفاً ثالثاً له علاقة بالبنك ببيعها، وهذا التخيير في الواقع شكلي ، لأن التورق المنظم إنما يقع في سلع يصعب على العميل قبضها أو التصرف فيها، ولهذا لو اختار العميل قبض السلعة فسيجد أمامه كثيراً من العقبات، أقلها أنه سيخسر في السلعة خسارة مضاعفة، مما يضطره حتماً إلى توكيل البنك أو من يختاره البنك في بيع السلعة.

الخطوات المتبعة في الشركات والبنوك الإسلامية في إجراء عملية التورق:

عندما يحتاج إنسان أو شركة أو مؤسسة إلى مبلغ من المال لشراء سلعة أو إقامة تجارة أو شيء آخر ولا يجد المبلغ الكافي في ماله، ولا يرتضي الاقتراض بالربا توقياً

(1) د. موسى آدم عيسى، تطبيقات التورق واستخداماته في العمل المصرفي، مرجع سابق، ص 461.

لحرمة، يعتمد إلى بعض البنوك الإسلامية أو الشركات الإسلامية التي تتعامل بالتورق الإسلامي، ليحصل منها على المبلغ الذي يحتاج إليه، فيتقدم نحو هذه الشركة أو البنك بطلب الحصول على المبلغ المطلوب، وبعد موافقة الشركة على تلبية طلبه تتجه الشركة أو البنك معه لاتخاذ الخطوات التالية⁽¹⁾ :

- 1- أخذ تعهد منه على أنهم إذا اشتروا سلعة ما بقيمة ما يحتاجه من النقد أن يشتريها منهم بالأجل، وقد يبينون له هذه السلعة وقد لا يبينونها له، لأن ذلك لا يهمه، حيث إن مقصده قيمة ما يبيعونه له وليس عينه، وذلك ضماناً لعدم اعتذاره عن شراء السلعة منهم بعدما يتورطون في شرائها من أجل بيعها له، وهذا قد يلحق بهم ضرراً، لإمكان أن لا يجدوا من يشتريها منهم بعد ذلك.
- 2- بعد ذلك يقوم البنك أو الشركة بشراء مادة ما من السوق تساوي قيمتها المبلغ الذي يحتاجه هذا الطالب للتورق منهم، ثم يقبضونها أو لا يقبضونها في بعض الأحوال.
- 3- ثم يقومون ببيع هذه السلعة له بعقد يسجلونه بينهم وبينه بثمن مؤجل ومقسط بحسب الاتفاق بينهم وبينه، وبحسب ما تقتضيه مصلحته وإمكاناته المالية في المستقبل، وقدرته على الوفاء بهذا الثمن المقسط.
- 4- ثم يأخذون منه توكيلاً ببيع هذه السلعة عنه للغير نقداً بسعر أقل مما باعوها له به، ويعدونه بدفع ثمن هذه السلعة له في وقت لاحق قريب، ربما بعد يوم أو يومين غالباً.
- 5- ثم يحضر المستفيد (المتورق) إليهم ويأخذ ثمن هذه السلعة منهم بعدما يكونون قد باعوها بالوكالة عنه.
- 6- ثم يقوم هو بعد قبض المبلغ منهم بالتصرف به وشراء ما يحتاجه، أو الاتجار به، بحسب ما يراه من المصلحة.
- 7- ثم يقوم هو بوفاء ثمن السلعة المقسط إليهم في مواعيدها المتفق عليها بينه وبينهم مسبقاً.

(1) د. أحمد محيي الدين أحمد، التطبيقات المصرفية لعقد التورق وآثارها على مسيرة العمل المصرفي الإسلامي، مرجع سابق، ص 32

وهكذا يكون البنك أو الشركة الإسلامية قد حققاً ربحاً مناسباً، وهو الفرق بين ثمن السلعة الذي دفعوه عند شرائها نقداً، و ثمنها الذي قبضوه من المتورق مقسطاً بعد بيعها له ووفائه بالأقساط في مواعيدها، ويكون المتورق قد كسب أيضاً وهو الحصول على النقد اللازم لقضاء حوائجه أو إنقاذ أو زيادة تجارته.

حكم التورق المصرفي المنظم:

ذكرنا فيما سبق أن السلعة في التورق المنظم لا يتم قبضها من قبل العميل الراغب في الشراء ولا من قبل البنك أحياناً. فربما يقوم العميل بتوكيل البنك مسبقاً بشراء السلعة وبيعها نيابة عنه قبل أن تتم الصفقة بينه وبين البنك، وأحياناً يخول البنك الجهة البائعة للسلعة ببيعها لصالح العميل وقبض ثمنها وتسليمه إليه.

والأغلب كما ذكرنا فيما مضى أن التورق المنظم يجري في السلع الدولية كالمعادن وقد يكون في السلع المحلية كالحديد والأرز والمكيفات والسيارات وغيرها. وقد ذهبت أكثر المراجع الفقهية وهيئات الرقابة الشرعية إلى تحريم هذا النوع من التورق، معطين ذلك بما يأتي⁽¹⁾:

1- إن العقد المذكور من العقود التي تنضوي تحت الربا، فالعميل لم يقبض من البنك إلا نقوداً، ومن ثم يرد تلك النقود بعد أجل بزيادة، فحقيقة المعاملة، قرض من البنك للعميل بفائدة، والسلعة المسماة في العقد جيء بها لإضفاء صفة الشرعية على العقد. ولهذا فإن العميل لا يرى السلعة ولا يعلم حقيقتها ولا يساوم في بيعها، لأنها غير المقصودة أصلاً، وإنما المقصود من المعاملة هو النقود، ويقتصر دور العميل على التوقيع على أوراق يزعم فيها أنه ملك السلعة ثم بيعت لصالحه ومن ثم أودع ثمنها في حسابه.

2- إن هذا العقد يؤدي إلى العينة الثلاثية وهي محرمة، ففي السلع المحلية كالسيارات مثلاً، يشتري البنك السيارة من المعرض ثم يبيعها على العميل بالأجل ثم يوكل العميل المعرض ببيعها ثم يبيعها المعرض على البنك وبعد ذلك يقوم البنك ببيعها على عميل آخر، وهكذا تدور أوراق السيارات مرات عديدة بين البنك والعميل

(1) د. سامي بن إبراهيم السويلم، التورق والتورق المنظم، مرجع سابق، ص 64-65.

والمعرض، والسيارة ما تزال في مكانها لم تتحرك. مما يؤكد أن المعاملة هي عبارة عن مبادلة مال بمال وإن السلعة أدخلت حيلة.

3- إن كلاً من البنك والعميل يبيع السلعة قبل قبضها، وفي حديث حكيم بن حزام رضي الله عنه.

4- مرفوعاً "ابن أخي إذا ابتعت شيئاً فلا تبعه حتى تقبضه" وقبض صورة من شهادة الحياة للمعدن أو صورة من البطاقة الجمركية للسيارة لا يكفي في تحقيق القبض الشرعي، لأن الصورة لا تعد وثيقة بالتملك، بل المشاهد أن المعرض الذي يتعامل مع البنوك في التورق المنظم يبيع السيارة الواحدة في وقت واحد لعدة بنوك، دون أن يحصل القبض المطلوب شرعاً. وتوكيل البنك أو المورد الأول بالقبض لا يصح أيضاً، لأن كل منهما بائع، فالسلعة مقبوضة له أصلاً، فلو صح توكيله لم يكن لا اشتراط القبض أي معنى.

حكم التورق العكسي أو المراجعة العكسية :

المقصود بالتورق العكسي ويسمى أيضاً بالمراجعة العكسية، والصورة الشائعة لهذه المعاملة تقوم على ما يلي:

1- توكيل العميل (المودع) المصرف في شراء سلعة محددة، وتسليم العميل للمصرف الثمن حاضراً.

2- ثم يقوم المصرف بشراء السلعة من العميل بثمان مؤجل وبهامش ربح يجري الاتفاق عليه.

وتجري بعض المصارف هذه المعاملة في الوقت الحاضر تحت أسماء عديدة منها :

المراجعة العكسية والتورق العكسي أو مقلوب التورق، والاستثمار المباشر والاستثمار بالمراجعة، ونحوها من الأسماء المحدثّة أو التي يمكن أحداثها.

ولدى النظر في هذه الصورة من التورق لا نجد فرقاً بينها وبين التورق المنظم، والذي سبق أن بينّا وجهة نظر الفقهاء المعاصرين فيه. والجزم بحرمة. وقد صدر قرار من مجمع الفقه الإسلامي التابع لرابطة العالم الإسلامي، يقضي بحرمة التورق العكسي، معللاً ذلك بما يلي⁽¹⁾:

(1) د. أحمد محيي الدين أحمد، التطبيقات المصرفية لعقد التورق وآثارها على مسيرة العمل المصرفي الإسلامي، مرجع سابق ص 36.

- 1- إن هذه المعاملة مماثلة لمسألة العينة المحرمة شرعاً، من جهة كون السلعة المباعة ليست مقصودة لذاتها فتأخذ حكمها، خصوصاً أن المصرف يلتزم للتعامل مسبقاً بشراء هذه السلعة منه.
 - 2- إن هذه المعاملة تدخل في مفهوم (التورق المنظم) وما علة به منع التورق المصرفي من علة يوجد في هذه المعاملة.
 - 3- إن هذه المعاملة تنافي الهدف من التمويل الإسلامي القائم على ربط التمويل بالنشاط الحقيقي بما يعزز النمو والرخاء الاقتصادي.
- تقييم مبررات دواعي الحاجة إلى التورق المصرفي في ضوء الواقع:
- يذكر أنصار تطبيق صيغة التورق في المؤسسات المالية الإسلامية بعض المبررات التي تؤكد الحاجة إليه، على سبيل المثال ما يلي⁽¹⁾:
- 1- يقوم بعض عملاء المراجعة لأجل للأمر بالشراء بالتورق بعيداً عن البنك ويقعوا في خسائر فادحة، لذلك يمارس البنك صيغة التمويل بالتورق لتقليل الخسارة.
 - 2- يتواطأ بعض عملاء المراجعة لأجل للأمر بالشراء مع بعض الموردين والقيام بالتورق بصيغة العينة المنهى عنها شرعاً، ويقوم البنك بمساعدتهم لتجنب هذه الصيغة المحرمة.
 - 3- هناك بعض العملاء الذين يتعاملون مع البنوك التقليدية بنظام الائتمان بفائدة وعليهم ديون لها، ويريدون تحويل معاملاتهم إلى المؤسسات المالية الإسلامية وهذا يتطلب الحصول على نقد لسداد المديونيات القديمة، وبذلك يقوم البنك الإسلامي بتمويلهم بصيغة التورق ليتحولوا للتعامل معه.
 - 4- حاجة بعض العملاء إلى نقد وليس سلعاً لتمويل بعض معاملاتهم ولا تصلح صيغة المراجعة لذلك بل الأنسب لهم وللبنك صيغة التورق وذلك للمحافظة عليهم بدلاً من اللجوء إلى البنوك التقليدية.
 - 5- قلة مخاطر التمويل بصيغة التورق من منظور المصرف الإسلامي إذا ما قورنت بصيغ المضاربة أو المشاركة أو ما في حكم ذلك ولا سيما في التمويل قصير الأجل.

(1) د. أحمد محيي الدين أحمد، التطبيقات المصرفية لعقد التورق وآثارها على مسيرة العمل المصرفي الإسلامي، مرجع سابق ص 36.

6- سرعة إجراءات تنفيذ صيغة التورق للوفاء بحاجة بعض العملاء المستعجلة إذا ما قورنت بصيغ التمويل الأخرى مثل المضاربة والمشاركة والإجارة والاستصناع والسلم .
تفنيذ مبررات أنصار التورق المصرفي :
من منظور التدقيق الشرعي والمالي والإجرائي تبين أن بعض هذه المبررات مردود عليها على النحو التالي⁽¹⁾ :

- يحكم المصرفية الإسلامية قواعد شرعية كلية منها ((قاعدة مشروعية الغاية ومشروعية الوسيلة))، وأن الوسيلة غير المشروعة تفسد الغاية المشروعة، ويكون الكسب حراماً، فلا يجوز للبنك الإسلامي أن يختار وسيلة أو صيغة محفوفة عملياً بالشبهات لتحقيق غاية مشروعة ومنها خدمة ومصلحة العملاء والمحافظة عليها وتحفيزها للتعامل معه.
- يعتبر الدافع والحافز والباعث للمصرف الإسلامي للتعامل بصيغة التورق المصرفي هو الكسب السريع، والمخاطر القليلة أو المنعدمة وسهولة الإجراءات التنفيذية، وسرعة دوران المال المستثمر وليس في المقام الأول هو مصلحة العميل وإنقاذه من التعامل مع البنوك التقليدية ، ولذلك فإن الباعث مادي وليس باعثاً شرعياً كما يبررون.
- تبين من الواقع العملي أن بعض العملاء يتجهون إلى المصارف الإسلامية للتعامل بصيغة التورق حينما تقفل أمامهم سبل الائتمان من البنوك التقليدية، كما تبين أيضاً أن بعضهم لم يتوب توبة صادقة خالصة بعدم التعامل بالفائدة بل يتعامل مع هؤلاء وهؤلاء.
- من الحقائق في الواقع العملي أن الممارسين لصيغة التورق المصرفي يجهلون تماماً المعايير والضوابط الشرعية له، وينظرون إليه أنه سلسلة إجراءات تتعلق بإعطاء العميل تمويلاً بصرف النظر عن الجانب الشرعي.
- وفي ضوء التفنيذ السابق من منظور التدقيق الشرعي والمالي والإجرائي نجد العديد من الشبهات تدور حول صحة المبررات السابقة في الواقع العملي.

(1) المجمع الفقهي الإسلامي، الدورة الخامسة عشرة، مكة المكرمة (1419/7/11هـ - 1998/10/31م)، وذلك بالإضافة إلى عدد من الهيئات الشرعية في البنوك الإسلامية.

ملاحظات وتحفظات على تنفيذ صيغة التمويل بالتورق:

لقد أسفر التدقيق الشرعى والمالى لملفات عملاء التورق كما تقوم بها بعض المؤسسات المالية، ولا سيما فروع المعاملات الاسمية للبنوك التقليدية إلى وجود العديد من الملاحظات والتحفظات الشرعية والإجرائية التى جعلت الهوة شاسعة تماما بيمن المعايير والضوابط التى وضعها الفقهاء وبين الممارسة العملية، بل أن بعض المنفذين يؤكدون على صعوبة الالتزام ببعضها عملياً، ويطبقون القاعدة الشرعية: ((الضرورات تبيح المحظورات)) بدون ضوابط شرعية للضرورة، ويقول بعضهم التنظير شئ والتطبيق شئ آخر.

ومن أمثلة هذه الملاحظات والتحفظات ما يلى⁽¹⁾:

أولاً : التواطؤ الجلي بين العميل وبين بعض موظفي المصرف الإسلامى على صورية الإجراءات والمعاملات إلى المدى أن يقوم العميل بالتوقيع على بعض النماذج والعقود على بياض بدون إستيفاء البيانات أو معلومات ويقولون سوف تستوفى لاحقاً، والمبرر لذلك هو تعجل العميل في الحصول على النقد، ومن قرائن ثبوت ذلك وجود خلل في تتابع التواريخ لتتناسب مع زمن الإجراءات التنفيذية ويعتبر الالتزام بتسلسل وتتابع الإجراءات ضرورة شرعية.

ثانياً : صدور فواتير شراء السلعة للعميل مرابحة لأجل بعد تواريخ فواتير بيع السلعة للعميل نقداً (بيع ما لا يملك)، وذلك بسبب الخلل في تسلسل الإجراءات، أو بسبب التواطؤ بين أطراف عقود التورق المختلفة، وهذا ظهر من خلال تدقيق تواريخ العقود والنماذج وهذا يدخل المعاملات في نطاق الصورية أو الشكلية المنهى عنه شرعاً ولا يختلف عن بيع العينة، وهذا يظهر من خلال تدقيق البيانات والمعلومات الواردة في عقود التورق.

ثالثاً : أحيانا لا توجد وثائق قوية تفيد تملك وحياسة البنك للسلعة موضوع التورق بصفته وكيل عن العميل، قبل بيعها نقداً لآخر لحساب العميل، لأن معظم هذه المعاملات تتم بواسطة إشعارات أو ما في حكمها من الأوراق، فأحيانا يستخدم المستند

(1) المجمع الفقهي الإسلامي لرابطة العالم الإسلامي في دورته السابعة عشرة المنعقدة بمكة المكرمة، في المدة من 19- 23 / 10 / 1424 هـ الموافق 13-17 / 12 / 2003 م.

الواحد لأكثر من عملية تورق، وأحياناً تتضمن بعض العقود شرط عدم التسلم ، أى معاملات على الورق فقط.

رابعاً : أحياناً تكون السلعة موضوع التورق ذهباً أو فضة أو ما في حكمهما وهذا لا يجوز التعامل به نسيئة (بالأجل) وتلجأ البنوك الإسلامية لذلك لسهولة التسليم والتسلم إن تطلب الأمر.

خامساً : أحياناً تكون السلعة موضوع التورق منتجة بواسطة دول محاربة (إسرائيل) ويوجد في بعض العقود شرط عدم ذكر دولة المنشأ لأغراض سياسية، وهذا يوقع المصارف الإسلامية في قضية التطبيع مع الصهاينة مما يسئ إليها.

سادساً : يشوب التعامل بصيغة التورق بالسلع الدولية الكثير من الشبهات أدناها دعم اقتصاد دول غير عربية وغير إسلامية بدون ضرورة معتبرة شرعاً وهذا يتعارض مع فقه أولويات التعامل.

سابعاً : ما زال هناك العديد من الشبهات الشرعية حول أسلوب التوكيل الشامل الذى يُعطى للبنك للبيع والشراء لحساب العميل، وهذا هو المطبق في مجال التورق كما يحدث عملياً.

ثامناً : وجود ارتباط تعاقدى سابق بين عميل التورق وبين بعض الموردين لضرورة الشراء منه والبيع لآخر معين لوجود ارتباط تعاقدى سابق وبذلك تصبح عملية عقود التورق صورية (تحصيل حاصل) ، ومما يزيد الأمر سوءاً أن يكون المصرف الإسلامى على يقين بهذه الارتباطات ، وبذلك تصبح العقود صورية وشكلية.

تاسعاً : أصبحت المنافسة بين بعض المصارف الإسلامية وفروع المعاملات الإسلامية التابعة للبنوك التقليدية على سرعة خدمة العميل في الحصول على ما يحتاجه من النقد بصيغة التورق تحت مظلة (النقد الحلال) و(التورق الحلال) وهذا واضح في صيغ الإعلانات والتسويق المصرفي لهذه المصارف.

من محدثات المصرفية الإسلامية التي تطبقها بعض المصارف الإسلامية وفروع المعاملات الإسلامية التابعة للبنوك التقليدية ما يطلق عليه : التورق، أو التورق المصرفي، أو التورق المنتظم، أو التورق المصرفي المنضبط، إلى غير ذلك من هذه التسميات، وثار الجدل بين الفقهاء ومجامع الفقه الإسلامي حول مشروعيته وآلية تنفيذه كما تقوم به المصارف

الإسلامية، وما زال الجدل محتدماً وسوف يظل لأن بعض الفقهاء تقدم لهم معلومات مضللة عن الواقع العملي.

وفي ضوء ما وضعه أنصار التورق المصري المنظم أو المنضبط من معايير وضوابط ونظم ضبط للتنفيذ، إلا أن الإجراءات التنفيذية، وطبيعة البيئة، وسبل التحايل والالتفاف حول هذه الضوابط هو السائد فعلاً وبقيناً سواء تم بقصد أو بدون قصد.

وفي ضوء تدقيق الواقع العملي للمفاتيح التورق المصري كما تقوم به بعض المصارف الإسلامية، من المنظور الشرعي والمالي لبعض المؤسسات المالية التي تمارس التورق تبين العديد من الملاحظات والتي من الأمانة الشرعية الإفصاح عنها حتى ينجلي هذا الواقع أمام الفقهاء ، لأن تصور الشيء فرع من الحكم عليه، ويجعلهم على علم بما ينفذ في الواقع العملي ، وهذا ما سوف تناوله في هذا البحث .

الدراسة الميدانية :

منهج الدراسة The Methodology of the Study: انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو دراسة الحالة ، والذي يهتم بدراسة حالة واحدة قائمة مثل دراسة فرد أو أسرة أو مؤسسة أو مدرسة، وهذا يتم من خلال جمع معلومات وبيانات تفصيلية عن الظاهرة حول الوضع الحالي والسابق للظاهرة ومعرفة العوامل التي أثرت وتؤثر عليها والخبرات الماضية لهذه الظاهرة (ذوقان وآخرون، 1998).

قائمة المراجع

- (1) د. علي السالوس، العينة والتورق والتورق المصرفي، بحث مقدم للدورة السابعة عشرة للمجمع الفقهي الإسلامي، مكة المكرمة، 1424هـ.
- (2) د. سامي بن إبراهيم السويلم، التورق.. والتورق المنظم دراسة تأصيلية، بحث مقدم للدورة السابعة عشرة للمجمع الفقهي الإسلامي، مكة المكرمة، 1424هـ.
- (3) عبد الله بن سليمان المنيع، حكم التورق كما تجريه المصارف الإسلامية في الوقت الحاضر، مقدم للدورة السابعة عشرة للمجمع الفقهي الإسلامي، مكة المكرمة (19-1424/10/24هـ - 2003/12/18م).
- (4) د. محمد العلي القرني، التورق كما تجريه المصارف دراسة فقهية اقتصادية، مقدم للدورة السابعة عشرة للمجمع الفقهي الإسلامي، مكة المكرمة (19-1424/10/24هـ - 2003/12/18م).
- (5) د. موسى آدم عيسى، تطبيقات التورق واستخداماته في العمل المصرفي الإسلامي، ضمن أبحاث مؤتمر " دور المؤسسات المصرفية الإسلامية في الاستثمار والتنمية"، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة الشارقة، (25-27 صفر 1423هـ - 7-9 مايو 2002م).
- (6) مجمع الفقه الإسلامي، دورة المؤتمر الخامس، الكويت (1-1409/5/6هـ - 1988/11/15م).
- (7) المجمع الفقهي الإسلامي لرابطة العالم الإسلامي في دورته السابعة عشرة المنعقدة بمكة المكرمة، في المدة من 19-23 / 10 / 1424 هـ الموافق 13-17 / 12 / 2003 م.
- (8) د. عز الدين محمد خوجة، ملخص أبحاث في التورق، مقدم إلى ندوة البركة الثانية والعشرين للاقتصاد الإسلامي، 8-9/4/1423هـ - 19-20/6/2002م، البحرين.
- (9) د. عبد الله بن محمد السعيد، التورق كما تجريه المصارف في الوقت الحاضر (التورق المصرفي المنظم دراسة تصويرية فقهية، مجلة المجمع الفقهي الإسلامي، العدد الثامن عشر، 1425هـ - 2004م).
- (10) د. أحمد محيي الدين أحمد، التطبيقات المصرفية لعقد التورق وآثارها على مسيرة العمل المصرفي الإسلامي، ضمن أبحاث مؤتمر دور المؤسسات المصرفية الإسلامية في الاستثمار والتنمية، الشارقة، (25-27 صفر 1423هـ - 7-9 مايو 2002م).

قراءة في أثر البرامج التنموية في الجزائر على قطاع الصناعة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة إحصائية للفترة (2000-2016)

الدكتور: نوفل سمايلي Naoufel Smaili

الدكتورة: فضيلة بوطورة Fadila Boutora

جامعة العربي التبسي - تبسة

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التركيز على البرامج التنموية الثلاث التي مرت بها الجزائر خلال الفترة (2001-2014) وأثرها على دعم الناتج المحلي الإجمالي من جهة وتطوير قطاع الصناعة من جهة أخرى وواقع معدلات تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لقطاع الصناعة في نفس الفترة، وبينت الدراسة أن مساهمة البرامج لم تصل للمستوى المطلوب في قطاع الصناعة بجميع فروعها طوال فترة الدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن الجزائر في برامجها التنموية لم تركز على المردود الاقتصادي للصناعة بقدر ما ركزت على المردود الاجتماعي ما نتج عنه اقتصاد هش لإرتباط البرامج بإيرادات البترول، وأوصت الدراسة بضرورة اتخاذ القرارات المناسبة لتطوير قطاع الصناعة بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع النسيج لتكون قاطرة للنمو الاقتصادي الحقيقي. الكلمات المفتاحية: برامج التنمية، الصناعة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البطالة.

Abstract

This Study aimed to focus on the three Development Programs that Algeria experienced during the period (2001-2014) and its impact on supporting the GDP on the one hand and the development of the Industrial Sector on the other hand and the reality of the rates of development of SME for the Industrial Sector in the same period. The study showed that the contribution of the Programs did not reach the required level in the Industry Sector in all branches throughout the study period, The Study concluded that Algeria in its development Programs did not focus on the economic returns of the Industry as it focused on the Social returns, Resulting in a fragile economy for program linkages with oil revenues, The Study recommended that decisions should be taken to develop the Industry by supporting SME in the textile Sector as a locomotive for real economic growth.

Keywords: Development Programs, Industry, Small and Medium Enterprises (SME), Unemployment.

تمهيد

تتحقق التنمية الاقتصادية من خلال وجود قطاع صناعي قادر على الخروج بمنتجاته إلى الأسواق العالمية منافسا لمنتجات الدول المتقدمة والدول النامية، ويكون ذلك دافعا على زيادة الإنتاج والارتفاع بجودته، لذلك تزايد الإدراك في الجزائر في السنوات الأخيرة بأهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق الأهداف الإنمائية العامة كونها تمثل جزء كبير من الطاقات الاقتصادية في معظم البلدان. إلا أن الجزائر في سياساتها التنموية خلال الفترات السابقة والتي عرفت ببرامج تنمية معتبرة لم توجه الاهتمام اللازم لاستراتيجيات التنمية الصناعية والتي هي أساسا تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية الحقيقية لأي دولة كونها تسمح بإرساء قواعد الإنتاج المحلي والتقليل من التبعية الاقتصادية وتعظيم القدرات التصديرية وتحسين وضعية الميزان التجاري وبالتالي تحقيق الاستقرار الاقتصادي. ومع ذلك أولت الجزائر اهتماما بالغاً بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لاسيما خلال العقدين الأخيرين، وقد كان ذلك نتيجة منطقية للانتقال من الاقتصاد الموجه، إلى اقتصاد السوق الأمر الذي سمح ببروز المؤسسات الخاصة بشكل ملحوظ. إلا أن المؤشرات الخاصة بالقطاع الصناعي تبين عدم تجاوبه مع البرامج التنموية بالشكل المطلوب والذي من المفروض أن يؤدي أدائه إلى تحقيق معدلات نمو حقيقية ومستدامة.

1- إشكالية الدراسة :

من خلال ما تقدم ذكره يمكن طرح سؤال الإشكالية الآتي: ما هو أثر البرامج التنموية في على قطاع الصناعة وما تضمنه من مؤسسات صغيرة ومتوسطة في الجزائر خلال الفترة (2000-2016) ؟

2- أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة من منطلق أنه بعد عودة الاستقرار السياسي والأمني نسبيا بدرجة عالية سنة 1999، شرعت الجزائر في تطبيق وتنفيذ مجموعة من البرامج التنموية الهامة ابتداء من سنة 2001، هذه البرامج ركزت في مجموعها على تحسين إطار معيشة السكان وبعث التشغيل وتوفير شروط استقرار النشاطات وإعادة التوازن الجهوي، وفي سبيل تحقيق ذلك وجهت أحجاما مالية كبيرة، ومع ذلك لم تحقق تقدما ملحوظا في

القطاعات الحيوية وذات القيمة المضافة كالصناعة، في حين أن النمو المطرد للدول المتقدمة كان مرتبطاً تاريخياً بالتوسع في الأنشطة الصناعية. وفي هذا السياق تأتي أهمية التركيز على التصنيع في البرامج التنموية المستقبلية وبصفة خاصة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا القطاع المهم من أجل التنوع وخلق مصادر دخل جديدة بعيداً عن أزمات أسعار النفط المتتالية، فرغم السياسات الاقتصادية التي نفذت لم تؤدي لإنشاء قطاع صناعي متطور بل أن الأسواق الداخلية في حد ذاتها ضعيفة التغطية بالإنتاج الصناعي الوطني، فتحاول الدراسة توضيح التغيرات الهيكلية للبرامج التنموية من حيث المبالغ المتزايدة والتي يصاحبها ركود لقطاع حيوي مثل الصناعة واقتصاد أقل من معايير التصنيع.

3- أهداف الدراسة : تتمثل بعض أهداف الدراسة في ما يلي:

- إبراز دور البرامج التنموية الثلاث وما تضمنته من مخصصات إنفاق حكومي لكل القطاعات.
- تحليل أهمية البرامج التنموية في تخفيض معدلات البطالة وأثرها على قطاع الصناعة.
- تسليط الضوء حول الأهمية النسبية التي تكتسبها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعة من خلال مجموع المؤسسات المكونة للنسيج الوطني لهذه المؤسسات ككل.

4- فرضية الدراسة : يمكن صياغة الفرضيات التالية :

- يعاني قطاع الصناعة في الجزائر من محدودية رؤوس الأموال ونقص الموارد المستدامة مما يضعف قدرته على تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا القطاع.
- أتاحت البرامج التنموية في الجزائر (2000-2014) مخصصات تمويلية لقطاع الصناعة غير كافية ولا تتلاءم مع احتياجات وخصوصيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

5- منهج الدراسة :

نظرا لطبيعة موضوع البحث ومحاولة للوصول إلى كافة تطلعاته، تم الإعتماد على المنهج الإحصائي الإستعراضي من خلال الإستعانة بمختلف الإحصائيات للفترة (2000-2016)، إضافة إلى إستخدام بعض الأدوات كالجداول والإعتماد كذلك على المنهج الوصفي التحليلي حسب الحاجة البحثية لدور البرامج التنموية في التأثير وعدمه على القطاع الحيوي الحامل للنمو الاقتصادي ألا وهو القطاع الصناعي في الجزائر.

6- خطة الدراسة :

للإجابة على هذه الإشكالية تم التطرق إلى المحاور الآتية :
المحور الأول: الواقع الإحصائي للبرامج التنموية في الجزائر للفترة (2000-2014).
المحور الثاني: أثر البرامج التنموية في الجزائر على الصناعة والمؤسسات ص و م الصناعية.

المحور الأول: الواقع الإحصائي للبرامج التنموية في الجزائر للفترة (2000-2014)

أولا- المؤشرات الاقتصادية والمالية الكلية للجزائر قبل البرامج التنموية
إن اعتماد الاقتصاد الجزائري على المحروقات بنسبة تفوق 95% أحدثت له صدمة حقيقية بعدما انخفضت أسعار المحروقات سنة 1986، حيث انخفضت طاقة المصانع إلى ما دون 50% مع تدني مخزون المواد الإنتاجية بـ 159.6% وظهور حالة من الركود الاقتصادي مقابل انخفاض معدل النمو الاقتصادي من 3.5% إلى 1% بين سنتي 1985 و1986، كما انخفضت نسبة الجباية البترولية من إجمالي المحلي بنسبة 56.53%. وكان معدل التضخم في مستويات عالية حيث وصل سنة 1978 نحو 17.2% إلا أن هذا المعدل عرف انخفاضا فيما بعد ووصل سنة 1983 إلى 6%، لذلك فقد شهدت فترة بداية الثمانينات معدلات منخفضة نسبيا بلغ متوسطها 9.05%، وباعتبار أن الاقتصاد الجزائري في هذه الفترة اتبع سياسة انكماشية الهدف منها التقليل من السيولة النقدية، مع رفع الدعم على الكثير من السلع الضرورية، فقد ارتفع التضخم بشكل كبير ووصل إلى 12.4% سنة 1986¹. في ما بعد سجلت المؤشرات الاقتصادية الجزائرية تحسنا بفضل الارتفاع الغير مسبق في أسعار النفط وهو ما مكن الجزائر من مسح ديونها

الخارجية وكذا مضاعفة استثماراتها العمومية مما أدى إلى ارتفاع نسبة النمو، كما سجلت انخفاض معدل التضخم إلى 0.3% سنة 1999، عن طريق استخدام العوائد النفطية في تدعيم الجانب الإنتاجي عن طريق الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتشجيع عمليات الشراكة والخصخصة.² ولكن عندما انخفض سعر البترول إلى 70 دولار للبرميل الواحد من جديد خلال 2014 سجل إجمالي ميزان المدفوعات عجزا خلال السداسي الأول من سنة 2014 م قدر بـ 1.32 مليار دولار ونتيجة لذلك تقلصت الاحتياطات الرسمية للصرف حيث تراجع احتياطي الجزائر من العملة الصعبة إلى 193 مليار دولار في نهاية جوان 2014 بعد أن بلغ في نهاية 2013 حوالي 194 مليار دولار. وبدأت معدلات التضخم بالانخفاض في النصف الأول من 2014، بعد أن كان معدل المتوسط السنوي للتضخم 3.3% سنة 2013.³ فلقد أدى تطبيق برنامج التعديل الهيكلي للفترة (1998/1994) والمتميز بالسياسة الاقتصادية الانكماشية إلى التأثير على مجموعة من المؤشرات الاقتصادية والمالية الكلية.

الجدول (1): يوضح أهم المؤشرات الكلية للاقتصاد الجزائري قبل برنامج الانعاش الاقتصادي

المؤشرات الاقتصادية	1999	2000
معدل التضخم (%)	2.6	0.3
رصيد الميزانية العامة (مليار د.ج)	-11.2	400
حجم المديونية (مليار دولار أمريكي)	28.315	25.261
احتياطي الصرف (مليار دولار أمريكي)	4.4	11.9
رصيد ميزان المدفوعات (مليار دولار أمريكي)	-2.38	7.57
سعر البرميل من البترول (دولار أمريكي)	18,03	28
معدل نمو الإنتاج المحلي الإجمالي PIB خارج قطاع المحروقات (%)	3.2	2.2

المصدر: إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات ONS على الرابط الإلكتروني: <http://www.ons.dz/>

من خلال الجدول رقم (01) يتضح لنا تحسن المؤشرات الاقتصادية الكلية، بحيث انخفض معدل التضخم إلى 0.3% سنة 2000 وهو تحسن كبير في معدل التضخم الذي كان يشهد معدلات قياسية خلال التسعينات حيث بلغ سنة 1994 (29%) والذي بدأ في الانخفاض من خلال تطبيق السياسة الاقتصادية الانكماشية خلال فترة التعديل الهيكلي.⁴ كما نلاحظ تحسن ملحوظ في رصيد الميزانية العامة الذي كان في حالة عجز

سنة 1999 ثم تحول إلى فائض سنة 2000. أما حجم المديونية فقد انخفض سنة 2000 مقارنة بسنة 1999 بنسبة 10.78%، كما ارتفع احتياطي الصرف بنسبة كبيرة بلغت 170.45% وذلك راجع إلى ارتفاع أسعار البترول الذي ارتفع كذلك بنسبة 55.29% سنة 2000، كما تحسن رصيد ميزان المدفوعات بعدما كان في حالة عجز سنة 1999 إلى فائض سنة 2000. أما فيما يخص معدل النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات فقد انخفض سنة 2000.⁵ وإن تحسن المؤشرات الاقتصادية الكلية جعل الحكومة تدعم الإنعاش الاقتصادي ببرامج إنفاقية تعمل على حفز النمو الاقتصادي المنخفض وخلق مناصب عمل في القطاعات الإنتاجية.

ثانياً- البرامج التنموية للإنعاش الاقتصادي والنمو في الجزائر (2001-2014)

شرعت الجزائر، منذ سنة 2001 في انتهاز سياسة مالية (توسعية) لم يسبق لها مثيل من قبل، لاسيما من حيث أهمية الموارد المالية المخصصة لها وذلك عبر برامج تنموية:

1- مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004): تعتبر سياسة الإنعاش الاقتصادي إحدى أهم وسائل التأثير على الوضع الاقتصادي في المدى القريب، وتهدف إلى دعم النشاط الاقتصادي بوسائل مختلفة، وتزامن هذا البرنامج مع شروع الحكومة في تطبيق إصلاحات رئيسية شملت النظام المصرفي، القطاع المالي، القطاع الاقتصادي العام، الإدارة الجبائية، العقار الصناعي.

ويعتبر مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي الذي أقر في أفريل 2001 عبارة عن مخصصات مالية موزعة على طول الفترة (2001-2004) بنسب متفاوتة وتبلغ قيمته الإجمالية حوالي 525 مليار دينار جزائري أي ما يقارب 7 مليار دولار، قبل أن يصبح غلافه المالي النهائي مقدرا بحوالي 1.216 مليار دينار (ما يعادل 16 مليار دولار)، وذلك بعد إضافة مشاريع جديدة له وأجراء تقييمات لمعظم المشاريع المبرمجة سابقا. وهو يعتبر برنامجا ضخما قياسا باحتياطي الصرف المتراكم آنذاك قبل إقراره والذي قدر ب 11,9 مليار دولار⁶. وقد جاء هذا المخطط في إطار السياسة المالية التي بدأت الجزائر في انتهاجها على شكل توسع في الإنفاق العام مع بداية تحسن وضعيتها المالية قصد تنشيط الاقتصاد الوطني. ويعتبر هذا البرنامج كأداة مرافقة للإصلاحات الهيكلية التي التزمت بها بلادنا قصد إنشاء محيط ملائم لاندماجه في الاقتصاد العالمي. وترتكز المخصصات

المالية لمخطط دعم الإنعاش الاقتصادي بالأساس على أربعة أوجه رئيسية كما يوضحه الجدول:

الجدول رقم (02): مخصصات المخطط المالي لدعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)
(الوحدة: مليار دج)

المجموع %	المجموع (مبالغ)	2004	2003	2002	2001	السنوات القطاعات
40.1	210.5	2.0	37.6	70.2	100.7	أشغال كبرى وهياكل قاعدية
38.8	204.2	6.5	53.1	72.8	71.8	تنمية محلية وبشرية
12.4	65.4	12.0	22.5	20.3	10.6	دعم قطاع الفلاحة والصيد البحري
8.6	45.0	/	/	15.0	30.0	دعم الإصلاحات
100	525.0	20.5	113.9	185.9	205.4	المجموع

المصدر: تقرير الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 2001، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة 20، ص: 139.

نلاحظ أن نسبة 40.1% من مخصصات هذا البرنامج أي 210.5 مليار دينار وجهت للأشغال الكبرى والهياكل القاعدية لأن دور هذا القطاع هو تحسين النشاط الاقتصادي من خلال دعم النشاط الخاص وتوفير وتهيئة المناخ المناسب للاستثمار والإنتاج، كما يعمل على خلق مناصب عمل يتولد عليها دخول، ونجد أن دعم الإصلاحات خصص له مبلغ 45.0 مليار دج أي نسبة 8.6% وكان الهدف من هذه الإصلاحات هو تهيئة الظروف المناسبة والمشجعة على الاستثمار والإنتاج لتوفير مناصب شغل. ونلاحظ أن أكثر من 90% من الغلاف المالي المخصص لبرنامج الإنعاش الاقتصادي وجهت لإنعاش مختلف القطاعات الاقتصادية المحركة للشغل كما هو مخطط له في البرنامج، أما المتبقي من الغلاف المالي فقد اقترب من 10% وهو ما يقارب 80 مليار دج وقد وجه مباشرة لتعزيز السياسات التشغيلية ومؤسساتها لتتمكن من تعديل سوق العمل بصورة فعالة. ومن أجل إنجازه وبأقل تكلفة والحصول على نتائج مرضية، وجب تطبيق مجموعة من التعديلات المؤسسية والهيكلية التي سوف تسمح بإنشاء محيط يسهل تطبيق قوى السوق بصفة فعالة، وفي هذا الإطار تم اتخاذ مجموعة من التدابير الجبائية المالية⁷:

الجدول رقم (03): السياسات المصاحبة لبرنامج الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004)

المجموع	2004	2003	2002	2001	القطاعات
20	9.8	7.5	2.5	0.2	عصرنة إدارة الضرائب
22.5	5	5	7	5.5	صندوق المساهمة و الشراكة
2	0.4	0.5	0.8	0.3	تهيئة المناطق الصناعية
2	-	0.7	1	0.3	صندوق ترقية المنافسة الصناعية
0.08	-	-	0.05	0.03	نموذج التنبؤ على المدى م وط
46.58	15.2	13.7	11.35	6.33	المجموع

المصدر : أحمد ضيف، اثر برامج الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو على التشغيل في الجزائر، ملتقى سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والانعاش الاقتصادي في الجزائر، جامعة بويرة خلال يومي 11 و12 نوفمبر 2014، ص: 05.

يتبين لنا من الجدول رقم (03) أنه من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة في البرنامج ثمة عدة تغييرات وجب التطرق إليها لجعل المحيط الاقتصادي يتلاءم مع الاقتصاد العالمي، ومن أجل ذلك قامت الحكومة بتبني مجموعة من السياسات المصاحبة لبرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي أي تخصيص الموارد المالية التي ترمي إلى تشجيع الاستثمار وتحسين عمل المؤسسة والإسراع في إجراءات الشراكة وفتح رأس المال، بالإضافة إلى التحضير للانضمام للمنظمة العالمية للتجارة والشراكة مع الاتحاد الأوروبي. وقد بلغ عدد المشاريع المدرجة في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي حوالي 15974 مشروعاً وزعت كالتالي:

جدول رقم(04): مشاريع برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)

المشاريع	عدد المشاريع المدرجة	النسبة (%)
الري، الفلاحة والصيد البحري	6312	39.51
السكن، العمران والأشغال العمومية	4316	27.01
تربية، تكوين، مهن وتعليم عالي وبحث علمي	1369	8.61
تربية، تكوين، مهن وتعليم عالي وبحث علمي	1369	8.61
هياكل قاعدية، شبانية وثقافية	1296	8.11
أشغال المنفعة العمومية والهياكل الإدارية	982	6.14
اتصالات وصناعة	623	3.90
صحة، بيئة ونقل	653	4.08
حماية اجتماعية	223	1.39
طاقة ودراسات ميدانية	200	1.25
المجموع	15974	100

المصدر: بوفليخ نبيل، آثار برامج التنمية الاقتصادية على الموازنات العامة في الدول النامية، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة حسينة بن بوعلي، 2005، ص: 106، بتصرف.

في هذه الفترة (2001-2004) ومن خلال هذه المشاريع سجل النمو الاقتصادي في الجزائر تحسنا مطردا على مدى أربع سنوات متتالية من خلال هذه المشاريع، حيث تعدى نسبة 5 % خلال سنتي 2004 و2005، بالتزامن مع التحكم في التضخم، وتضاعف الناتج الداخلي الخام للبلاد خلال نفس الفترة، إذ انتقل من قرابة 3000 مليار دينار إلى حوالي 6000 مليار دينار، في حين شهدت المداخيل واستهلاك العائلات زيادة معتبرة. وقد تم التركيز في هذه الفترة على كل من: عصنة قطاع النقل تحديث وعصرنه المطارات والموانئ محاولة تحديث الموانئ مع متطلبات اقتصاد السوق، الاهتمام بالمنظومة التربوية ومحاولة تحديثها، تحسين الظروف المعيشية وتدنيه مستويات الفقر، إدراج البيئة كبعد استراتيجي يجب الاهتمام به، تفكيك احتكار القطاع العمومي وتوسيع حقل الخصوصية، الاهتمام بالطاقة البديلة كمصدر جديد للطاقة غير مستغل. وأما ما يخص مشاريع الاتصالات والصناعة فبلغت 3.9% فقط من عدد المشاريع الكلية.

2- البرنامج التكميلي لدعم النمو خلال الفترة (2005-2009): هو برنامج مكمل للإنعاش الاقتصادي، ويهدف إلى انجاز أكبر قدر ممكن من الاستثمارات المحلية والأجنبية لتسريع وتيرة النمو، ومن ثم تخفيض معدلات البطالة، وذلك عن طريق إنشاء مناصب شغل جديدة في مختلف القطاعات. واعتبر هذا البرنامج خطوة غير مسبقة في التاريخ الاقتصادي الجزائري وذلك من حيث قيمته المرتفعة والتي بلغت ما يقارب 4203 مليار دج أي ما يعادل 55 مليار دولار. ويتضمن هذا البرنامج خمس محاور أساسية يوضحها الجدول رقم (05) التالي:

الجدول رقم (05): يبين محاور برنامج دعم النمو للفترة (2005-2009)

النسبة %	المبلغ (مليار دج)	محاور البرنامج
45.41	1.908.5	تحسين ظروف معيشة السكان
40.53	1.703.1	تطوير المنشآت الأساسية
8.03	337.2	دعم التنمية الاقتصادية
4.85	203.9	تطوير الخدمة العمومية
1.18	50.0	تطوير التكنولوجيات الجديدة والاتصال
100	4.202.7	مجموع البرنامج الخماسي

المصدر: تقرير عرض قانون المالية التكميلي لسنة 2005، البرنامج التكميلي لدعم النمو، الجزائر، أفريل 2005، ص: 06.

خصص لمحو دعم التنمية الاقتصادية بنسبة 8.03% والذي يستهدف مباشرة كل من قطاع الفلاحة والصناعة، والصيد البحري والسياحة، وهي قطاعات تعكس الاقتصاد الحقيقي، من شأنها أن تحسن من قدراتها الإنتاجية، وبالتالي تلبية جزء هام من الطلب الداخلي والخارجي. وتحديث وتطوير البنى التحتية التي كانت تشهد فيها الجزائر تراجعا حادا نظرا للظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها في العشرية الأخيرة من التسعينيات، خصوصا وأنها تمثل دعما وحافزا قويا للاستثمار والتنمية الاقتصادية. وسجل قطاع الأشغال العمومية معدلات نمو قياسية للقوى العاملة مقارنة بالقطاعات الأخرى خاصة خلال فترة تطبيق برنامجي دعم الإنعاش والنمو الاقتصادي باعتبارهما برنامجين اتفاقين شمالا إنشاء وتوسيع البنية التحتية، وقد بلغ عدد العاملين في هذا القطاع 1,371 بمعدل نمو سنوي قدره 18,18% سنة 2008، ورغم الزيادة الكبيرة في حجم القوى العاملة في هذا القطاع إلا أنها تبقى مناصب عمل مؤقتة في أغلبها اعتبارا إلى خصوصيات القطاع، بالإضافة إلى اعتماد القطاع على التدخل الحكومي من خلال زيادة نفقات التجهيز⁸، لذا يمكن اعتبار أن هذا القطاع هو الوحيد من استفاد من التأثير الإيجابي لبرنامجي دعم الإنعاش والنمو على تخفيض معدلات البطالة بشكل مباشر وكبير.

وقد خصص لقطاع الصناعة 13.5 مليار دج وذلك قصد تحسين التنافسية بين المؤسسات الصناعية وكذا تطوير الملكية الصناعية، وأما ترقية الاستثمار خصص لها ما يقارب 4.5 مليار دج قصد توفير أوفر السبل وتهيئة المناخ لجلب الاستثمارات سواء كانت محلية أو أجنبية. وبالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية خصصت لها 4 مليار دج⁹.

3- برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014): خصصت الجزائر غلafa ماليا لم يسبق لبلد سائر في طريق النمو أن خصصه حتى الآن والمقدر بحوالي 286 مليار دولار والذي من شأنه تعزيز الجهود التي شرع فيها منذ سنوات في دعم التنمية المستدامة للبلاد، وفي هذا الإطار فإن برامج دعم استحداث مناصب الشغل ستستفيد من غلاف مالي قدره 350 مليار دج لمرافقة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي والتكوين المهني، ودعم استحداث المنشآت الصغيرة وبرامج التشغيل الانتظاري، ونتائج الدعم العمومي للتشغيل ستضاف لحجم التوظيفات التي تتم في إطار تنفيذ البرنامج

الخماسي إلى جانب تلك التي يفرضها النمو الاقتصادي. وقد تم تقسيم هذا المبلغ على برنامجين¹⁰ : استكمال المشاريع الموجودة قيد الإنجاز بغلاف مالي قيمته 130 مليار دولار، تخصيص مبلغ 155 مليار دولار للمشاريع الجديدة، أكثر من 20% من الاستثمارات العمومية لهذا المخطط توجه نحو تحسين الظروف الاجتماعية وبهدف تعزيز التنمية البشرية. وتم تقسيم هذا البرنامج إلى 6 محاور أساسية وتوزيع اعتماداتها حسب الجدول التالي¹¹ :

الجدول رقم (06): توزيع اعتمادات برنامج توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014)

البيان	القيمة : مليار د.ج	النسبة %
التنمية البشرية	10122	49,59
المنشآت الأساسية	6448	31,59
تحسين الخدمة العمومية	1666	8,16
التنمية الاقتصادية	1566	7,67
مكافحة البطالة	360	1,76
البحث العلمي والتكنولوجيات الجديدة للاتصال	250	1,22
المجموع ¹²	20412	100

المصدر ملحق ببيان السياسة العامة، مصالح الوزير الأول، أكتوبر 2010، على الرابط الإلكتروني:

<http://www.premier-ministre.gov.dz/arabe/media/PDF/declarationpg2010ar.pdf>

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06)، توزيع الاعتمادات لهذا البرنامج بأنه أولى أهمية كبيرة للتنمية البشرية¹³، حيث خصص لها تقريبا نصف قيمة البرنامج، وذلك استكمالا لما حققته الجزائر في مجال التنمية البشرية باعتبارها الركيزة الرئيسية للتنمية وإحداث نمو اقتصادي مستديم. كما أعطى هذا البرنامج لقطاع المنشآت الأساسية أهمية كذلك حيث قدرت نسبة الاعتمادات المخصصة لهذا القطاع بـ 31.59%، وهذا لتحسين البيئة التحتية حتى تكون مواتية لتشجيع الاستثمارات وتحفيز النمو. أما بقية المجالات فقد خصصت لها مبالغ متفاوتة ولكنها ضئيلة مقارنة بمخصصات التنمية البشرية والمنشآت الأساسية اللذين مثالا في مجموعهما أكثر من 80% من حجم البرنامج. والجدول رقم (07) يبين المبالغ المخصصة للقطاعات:

الجدول (07): البرنامج الخماسي للفترة (2010-2014)

القطاع	المبلغ	عدد المشاريع	الهدف
السكن	3700 مليار دج	إنجاز 2 مليون وحدة سكنية منها 1.2 مليون سيتم تسليمها خلال الفترة الخماسية على أن يتم الشروع في الجزء المتبقي.	تحسين ظروف السكن للسكان
قطاع الفلاحة	2000 مليار دج	إنجاز 35 سدا، 25 نظام خاص بتحويل المياه إضافة إلى استكمال كل محطات تحلية مياه البحر الجاري إنجازها. والرفع من نسبة الربط بشبكات المياه الصالحة للشرب لتبلغ 98 % في أفاق سنة 2014، وزيادة حجم المياه الشروب المنتجة.	هذا الدعم المالي الهام للنشأط الفلاحي سيعمل إلى تحسين الأمن الغذائي
قطاع الصيد البحري	308.2 مليار دج	إنجاز 6 موانئ صيد جديدة، واستحداث 4,557 منصب شغل مباشر و13,671 منصب شغل غير مباشر.	استحداث مناصب شغل، وكذا تحقيق الأمن الغذائي.
قطاع العدالة	379 مليار دج	إنشاء 110 مجلس قضاء ومحاكم ومدارس تكوينية وأزيد من 120 مؤسسة عقابية إلى جانب عصرة وسائل العمل بقطاع العدالة.	مواجهة الحجم المتزايد من الطعون المرفوعة
قطاع تهيئة الإقليم والبيئة	500 مليار دج	إعادة رسكلة النفايات، إنجاز المساحات الخضراء وحماية 1795 مساحة خضراء موازية مع تطبيق القانون الخاص بالمساحات الخضراء وتوسيع للمساحات المحمية.	الحفاظ على التوازنات البيئية، والنجاعة الاقتصادية والاستقطاب الإقليمي
قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي	40 مليار دج	إنجاز أكثر من 70 مؤسسة متخصصة في فائدة المعوقين استحداث ثلاثة ملايين منصب شغل على مدى الخماسية. 400000 عملية توظيف سنوي.	حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة، والتقليل من نسبة البطالة.
قطاع التجارة	39 مليار دج	تحديث مصالح و وسائل المراقبة وتعزيزها وإعادة تأهيل أكثر من 250 سوقا للجملة والتجزئة	/
قطاع النقل	2816 مليار دج	إنجاز 6561 كلم من خطوط السكك الحديدية. وإنجاز خط للسكك الحديدية ذي السرعة العالية "تي جي في" بكل من الجهتين شمال-جنوب و شرق-غرب	فك العزلة عن السكان في كل مناطق البلد.
قطاع الأشغال العمومية	3100 مليار دج	إتمام شبكة الطريق السيار شرق-غرب واستكمال ربطها ب 830 كلم من الطرق وازدواجية الطرق الوطنية على طول 700 كلم. وإنجاز مشاريع أخرى.	تعزيز المنشآت الأساسية.
قطاع الطاقة والمناجم	350 مليار دج	توصيل مليون بيت بشبكة الغاز الطبيعي وتزويد 220000 سكن ريفي بالكهرباء. وإنشاء ثلاث محطات شمسية.	عقلنة استهلاك الطاقة
قطاع الصناعة والمؤسسات ص. م. وترقية الاستثمار	150 مليار دج	تجنيد الشركاء الأجانب الراغبين في الاستفادة من السوق المحلية. وتوسيع كذلك الهامش التفضيلي الممنوح للمؤسسات الجزائرية في العقود العمومية. وترقية 200 ألف مؤسسة مدرة لمناصب شغل	تنويع الإنتاج الصناعي، وجذب الاستثمارات الأجنبية للمساهمة في النمو الاقتصادي

المصدر: ملحق بيان السياسة العامة، مصالح الوزير الأول، أكتوبر 2010، ص ص: 38-40 على الرابط:

<http://www.premier-ministre.gov.dz/arabe/media/PDF/declarationpg2010ar.pdf>

من خلال الاعتمادات المخصصة لهذا البرنامج نلاحظ بأنه ركز على الأهداف التالية¹⁴: التركيز على التنمية البشرية باعتبارها ركيزة أساسية لهذا البرنامج، التركيز على المنشآت الأساسية وقطاع الأشغال العمومية، تحسين الخدمة العمومية فخصت لهذا البند نسبة 8.16% من حجم البرنامج، وهذا لأنها في مجملها متعلقة بجانب التسيير وليس الاستثمار في البناء والتشييد، والمساهمة في دعم التنمية الاقتصادية باعتبار الدولة متابع ومدعم للنشاط الاقتصادي فإن حجم المخصصات لهذا البند لم يكن كبيرا حيث مثل 7.67% من حجم البرنامج الإجمالي، كما تم التركيز في هذا المجال على قطاع الفلاحة والذي خصص له أكثر من 63% من مخصصات دعم التنمية الاقتصادية، بالإضافة إلى نسبة 25.54% لأجل تحديث المؤسسات العمومية، وكذا نسبة 6.39% لأجل دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

والبرنامج لم يغفل ملف البطالة حيث خصصت له نسبة 1.76% من البرنامج الإجمالي لمكافحة البطالة، وذلك من خلال إدماج حاملي شهادات التعليم العالي والتكوين المهني، وكذا استحداث مؤسسات ونشاطات مصغرة، بالإضافة إلى التشغيل المؤقت. والبرنامج دعم البحث العلمي والتكنولوجيات الجديدة للاتصال حيث خصصت له 250 مليار د.ج (1.22% من حجم البرنامج)، حيث تم تخصيص 100 مليار د.ج لتطوير البحث العلمي و50 مليار د.ج للتجهيزات الموجهة لتعميم الإعلام الآلي ضمن كامل المنظومة التربوية ومنظومة التعليم والتكوين، بالإضافة إلى 100 مليار د.ج لإقامة الحكامة الالكترونية.

المحور الثاني: أثر البرامج التنموية في الجزائر على الصناعة وعلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الصناعية.

أولا- قطاع الصناعة والنتائج المحلي الإجمالي خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001-2004): حيث ساهم البرنامج في فترة تطبيقه في تحقيق متوسط معدل نمو حقيقي قدر بـ 4.8% مع تسجيل إنخفاض في معدل البطالة من 27.3% إلى 17.7% سنة 2004، ولذلك سنتطرق للواقع الإحصائي لقطاع الصناعة في خضم هذه الفترة وهذا البرنامج التنموي.

1- تطور الصناعة والقيمة المضافة للقطاع من الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل خلال الفترة (2004-2000): يبين الجدول رقم (08) ذلك خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي.

الجدول رقم (08): تطور مداخيل قطاع الصناعة لفترة برنامج الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة (2004-2000)

السنوات	تطور القيمة المضافة لقطاع الصناعة (%)	تطور القيمة المضافة للناتج المحلي الإجمالي (%)	تطور مداخيل قطاع الصناعة (مليون دينار)	الناتج المحلي الإجمالي (مليون دينار)	نسبة مساهمة قطاع الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي %	نسبة مساهمة قطاع الصناعة في خلق مناصب الشغل %	معدلات البطالة %
2000	1.9	3.8	290750	4123514	7.05	-	28.71
2001	5.1	3.0	315231	4227113	7.5	13.81	27.3
2002	4.7	5.6	337556	4522773	7.5	13.01	25.93
2003	2.4	7.2	355371	5252321	6.8	12.03	23.7
2004	2.8	4.3	388193	6149117	6.3	13.6	17.7

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على التقارير الثلاثية لبنك الجزائر للسنوات 2008-2015 على الرابط الإلكتروني: www.bank-of-algeria.dz

من بين بعض نتائج البرنامج على بعض المؤشرات الاقتصادية فقد ساهم هذا البرنامج في ارتفاع معدلات النمو خارج قطاع المحروقات من 4.7% سنة 2005 إلى 6.3% سنة 2007 ثم إلى 10.5% سنة 2010. ولكن بسبب معدلات النمو السلبية في قطاع المحروقات جاء معدل النمو الاقتصادي ككل متذبذبا، إذ سجل سنة 2005، 5.1% ثم سنة 2007 ما قدر بـ 3.0% ثم سنة 2010 ما قدر بـ 2.1%. كما ساهم البرنامج في انخفاض معدلات البطالة نتيجة التأثير الإيجابي له في عودة الانتعاش الاقتصادي خاصة في قطاعي الخدمات و البناء والأشغال العمومية، إذ انخفض معدل البطالة من 15.3% سنة 2005 إلى 11.8% سنة 2007 ثم إلى 11.3% سنة 2008. وإن الأثر السلبي لهذا البرنامج تمثل بالخصوص في ارتفاع قيمة الواردات بشكل كبير نظرا لضعف الجهاز الإنتاجي المحلي وعدم قدرته على تلبية الطلب المتزايد، إذ ارتفعت قيمتها من 19.8 مليار دولار سنة 2005 إلى 26.3 مليار دولار سنة 2007 ثم إلى 37.9 مليار دولار سنة 2008¹⁵.

وفي المقابل، تراجعت نسبة مساهمة كل من القطاع الصناعي وقطاع الفلاحة في الناتج بالقيم الجارية، وبلغ عدد القوى العاملة في هذين القطاعين 2,371 مليون عامل، أي ثلث القوى العاملة سنة 2008، إلا أن القطاع الصناعي يمكن له استقطاب حجم أكبر من القوى العاملة الدائمة - عكس القطاع الفلاحي الذي تأثر بالظروف المناخية أو قطاع البناء أو قطاع التجارة أو قطاع الخدمات الحكومية التي عادة ما تخلق فرص عمل مؤقتة - لم يحض بدعم كبير من برنامجي دعم الإنعاش والنمو الاقتصادي، وعرف القطاع الصناعي العام معدلات نمو سلبية - باستثناء سنتي 2008 و2009 - خلال الفترة 2001-2011، عكس القطاع الصناعي الخاص الذي شهد معدلات نمو مرتفعة خلال هذه الفترة إلا أن حجمه يبقى صغيرا مقارنة بالقطاع الصناعي العام، ويمكن القول أن برنامجي دعم الإنعاش والنمو الاقتصادي لم يكن لهما مساهمة فعلية في زيادة مستويات التشغيل في القطاع الصناعي الذي يحتاج إلى دعم حكومي أكبر من أي وقت مضى¹⁶. وتعد مشكلة قلة أو ضعف مرونة الجهاز الإنتاجي وعدم قدرته على توظيف كل طاقاته الإنتاجية ظاهرة هيكلية لم تسمح للعرض الكلي من مواجهة الطلب الكلي الذي تزايد نتيجة لسياسات الاقتصادية التوسعية التي صاحبت تطبيق برنامجي دعم الإنعاش والنمو الاقتصادي، وتوجد عدة أسباب حالت دون زيادة مرونة العرض الكلي من أهمها أن أغلب القطاع الصناعي لا يزال عمومي، ويسجل معدلات نمو سلبية، ويعاني من مشاكل مالية وإدارية كبيرة، ولم يسمح للقطاع الصناعي الخاص من التوسع أكثر، مما انعكس سلبا على ارتفاع معدلات التضخم وزيادة الواردات من السلع والخدمات الاستهلاكية. ولقد كان لهذا البرنامج أثرا إيجابيا على سوق الشغل، حيث ساهم في تخفيض معدل البطالة خلال هذه الفترة، واستطاع أن يحقق بعض النتائج الإيجابية على مستوى التشغيل. فبعد أن كان عدد البطالين سنة 2001 يقدر بـ 2.3 مليون بطلان بنسبة 27.3٪، انخفض إلى 2078270 بطلان بنسبة 23.7٪ سنة 2003، لينخفض إلى 17.7٪ سنة 2004، حيث تم استحداث حوالي 720000 منصب عمل جديد منها 230000 منصب عمل مؤقت¹⁷. تجدر الإشارة أن هذه المناصب تبقى كحل مؤقت للعمل،

كون بقاؤها مرهون بالاستمرار في سياسة الإنفاق العمومي على تلك القطاعات وبنفس الوتيرة، لأنها ناتجة عن السياسة الإنفاقية للحكومة لأجل تحفيز النمو الاقتصادي.

ومن خلال الجدول رقم (08) نسبة مشاركة قطاع الصناعة في التشغيل فإنها تبقى ضعيفة مستقرة بين 12% و13% خاصة وهو القطاع الذي لم يتأثر كثيرا ببرنامج الإنعاش الاقتصادي، وهذا ما يدل على أن زيادة الطلب الكلي عن طريق هذا البرنامج لم تؤدي إلى زيادة الطلب على السلع الصناعية المحلية، وهذا ما يؤكد بقاء ركود هذا القطاع وضعف مشاركته في استيعاب اليد العاملة. ومن ثم فإن خلق مناصب العمل يجب أن يتزامن مع ارتفاع في مستوى الإنتاج، وإلا فإنه يؤدي إلى عدم استقرار هذه المناصب في حالة توقف الإنفاق على معظم القطاعات. وبالتدقيق في حصيلة قطاع الصناعة (2000-2004) المتزامنة مع برنامج الإنعاش الاقتصادي نجده يسجل تذبذب واضح في معدل نموه ومدى مساهمته في النمو الاقتصادي رغم الثبات النسبي في نسبة مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي التي لم تتجاوز في المتوسط عتبة 7%.

2- تطور القيمة المضافة لفروع قطاع الصناعة خلال الفترة (2000-2004) مع برنامج الإنعاش الاقتصادي؛ يمكن الإشارة إلى ذلك من خلال الجدول رقم (09) في مايلي؛
الجدول رقم (09) : تطور القيمة المضافة لفروع قطاع الصناعة خلال الفترة (2000-2004)

السنوات	2000	2001	2002	2003	2004
الطاقة	3.5	8.0	4.3	6.5	5.0
المناجم والمقالع	8.0	22.6	-18.8	1.0	-1.0
الحديد والصلب والميكانيك والكهرباء	2.0	-2.0	0.7	8.0	3.2
أدوات البناء	16.0	24.2	6.0	-0.6	17.0
البناء والأشغال العمومية	6.5	5.5	10.6	5.9	7.0
الكيمياء، المطاط، البلاستيك	5.0	-11.2	17.9	-4.4	6.2
الصناعات الغذائية	-1.0	-1.2	3.2	1.7	2.8
النسيج والملابس	-27.0	-2.3	5.8	2.1	-0.4
الجلود والأحذية	-7.0	3.0	14.2	-6.2	5.0
الخشب، الفلين، الورق	1.0	17.1	6.6	1.4	3.9
صناعات أخرى	5.0	22.8	2.2	6.8	-11.8
المجموع	1.9	5.1	4.7	2.4	2.8

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على التقارير الثلاثية لبنك الجزائر للسنوات 2008-2015 على الموقع

الإلكتروني: www.bank-of-algeria.dz

Et Evaluation des dispositifs d'emplois, CNES, 20ème session, Juin 2002, P22.

Et Enquête emploi au prés des ménages, ONS, Algérie, 2005.

بالاعتماد على الجدولين (08) و(09) نجد أن قطاع الصناعة نما في سنة 2000 بمعدل 1.9% بالمقابل سجل النمو الاقتصادي معدل 3.8% وهو مؤشر يعكس الوتيرة الضعيفة للقطاع ويرجع ذلك أساسا للصدمة القوية التي سجلها قطاع النسيج والملابس بنسبة تراجع تقدر بـ (-27%) وقطاع الجلود والأحذية بنسبة تراجع (-7%)، إضافة لتدهور قطاع الصناعات الغذائية. أما سنة 2004 فكانت الأفضل خلال البرنامج على الإطلاق فالصناعة انتعشت وحقت معدل نمو عال عند حدود 5.1% أكبر بكثير من معدل النمو الاقتصادي المسجل عند نسبة 3% فقط، ويرجع ذلك أساسا إلى مساهمة قطاع أدوات البناء الذي نما بنسبة 24.2%، إضافة إلى قطاع المناجم والمقاع بنسبة 22.6% وكذا الفترة النوعية والاستثنائية لقطاع الخشب والفلين والورق التي سجلت معدل نمو تاريخي بنسبة 17.1%. من دون أن نهمل قطاع الطاقة بنسبة 8%. أما الفترة (2002-2004) فشهدت استقرار نسبي في مؤشرات قطاع الصناعة بمعدل نمو أقل من معدل النمو الاقتصادي نتيجة للتدهور الواضح لقطاع المناجم والمقاع الذي تراجع منذ سنة 2002 بنسبة (-18.8%)، وكذلك قطاعات أخرى كقطاع النسيج والجلود... ويبقى قطاع أدوات البناء يسجل تحسن ليبلغ معدل نموه (17%) سنة 2004.

ثانيا- واقع قطاع الصناعة والنتائج المحلي الإجمالي خلال البرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009): بالنظر إلى النتائج المحققة من البرنامج لهذه الفترة ومقارنة مع ما تم إنفاقه من مبالغ وما تم توجيهه للقطاع الصناعي المنتج نسجل نقاطا إيجابية عديدة ترافق التوسع في الإنفاق الحكومي مع غياب شبه تام للجهاز الإنتاجي المحلي الذي يترجمه التأخر في القطاع الصناعي الوطني.

1- تطور قطاع الصناعة والقيمة المضافة للقطاع من الناتج المحلي الإجمالي والتشغيل (2005-2009): يبين الجدول رقم (10) تطور قطاع الصناعة والقيمة المضافة للقطاع خلال فترة البرنامج التكميلي لدعم النمو.

الجدول رقم (10): تطور مداخل قطاع الصناعة لفترة البرنامج التكميلي لدعم النمو خلال الفترة (2005-2009)

السنوات	تطور القيمة المضافة لقطاع الصناعة (%)	تطور القيمة المضافة للناجح المحلي الإجمالي (%)	تطور مداخل قطاع الصناعة (مليون دينار)	الناجح المحلي الإجمالي (مليون دينار)	نسبة مساهمة قطاع الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي %	نسبة مساهمة قطاع الصناعة في خلق مناصب الشغل %	معدل البطالة %
2005	3.4	5.9	418295	7561984	5.6	13.1	15.3
2006	3.5	1.7	449581	8501636	5.2	14.2	12.3
2007	3.0	3.4	479791	9352886	5.1	12.00	13.8
2008	6.2	2.4	519632	11043703	4.7	12.5	11.3
2009	8.5	1.6	570673	9968025	5.7	12.6	10.2

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على التقارير الثلاثية لبنك الجزائر للسنوات 2008-2015 على الرابط الإلكتروني: www.bank-of-algeria.dz

Et Evaluation des dispositifs d'emplois, CNES, 20ème session, Juin 2012, P22.

Et Enquête emploi au près des ménages, ONS, Algérie, 2010.

من خلال الجدول رقم (10)، نلاحظ أن قطاع الصناعة في مجموعه خلال برنامج دعم النمو لهذه الفترة جد إيجابية مقارنة بالبرنامج الأول لإنعاش الاقتصادي، فمعدل تطور القيمة المضافة للقطاع كان جد إيجابي ومتزايد باستثناء سنة 2007، وكان تزايد بوتيرة أعلى من معدل النمو الاقتصادي ونسبة مساهمة لا تتعدى 5 % في المتوسط خلال الفترة (2005-2009)، بتحليل الوضعية بعمق نجد تباين كبير في وتيرة تطور فروع قطاع الصناعة وتأثيرها المباشر على نمو القطاع.

سجل قطاع الصناعة في سنة 2005 معدل نمو 3.4% وهو معدل أقل بكثير من معدل النمو الاقتصادي المحقق عند 5.9% ويرجع ذلك دوما إلى قطاع النسيج والملابس وقطاع الجلود والأحذية اللذان تراجعا بنسبة (1%-، -3.6%) على الترتيب. وهو ما يدل على أن القطاعين قد أصبحا عبئ ثقيل على كاهل الصناعة الوطنية، إضافة إلى التدهور الحاد لقطاع الخشب والفلين والورق الذي إنكمش بنسبة (4.1%-)، ليسجل البرنامج مع نهايته خلال سنتي 2008 و2009 نتائج سلبية تزامنا مع تدويل الأزمة المالية العالمية وانخفاض أسعار البترول في الأسواق الدولية مما أثر سلبا على معدل النمو الاقتصادي الذي بلغ أدنى مستوياته 2.4% و1.6%.

ونلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أيضا أن النسبة المساهمة لليد العاملة لقطاع الصناعة الذي يخلق القيمة المضافة ويرفع من النمو الاقتصادي الحقيقي نسبتها منخفضة جدا مقارنة ببقية القطاعات الأخرى لنفس الفترة كقطاع التجارة والخدمات والإدارة العمومية. ولا يعتبر هذا القطاع قطاعا منتجا للقيمة المضافة وإنما مساعدا فقط للقطاعات الإنتاجية (الفلاحة والصناعة)، ويأتي بعد هذا القطاع مباشرة قطاع البناء والأشغال العمومية ونعلم بأن هذا القطاع ممول بالكامل من طرف الدولة وبالتالي مناصب الشغل فيه مرهونة بمدى استمرار الإنفاق على هذا القطاع، وهذا ما يجعل النمو الاقتصادي مرتبطا أساسا بالقطاع الحكومي والقدرة على ضخ المزيد من الأموال في الاقتصاد، كما أن مناصب الشغل تبقى مهددة بالزوال في حالة حصول عجز في الميزانية¹⁸.

وكنتيجة من هذا التحليل يمكن القول بأن البرامج التنموية المطبقة في السنوات الأخيرة في الجزائر استطاعت أن تخلق مناصب شغل جديدة دون أن ترفع معدل النمو الاقتصادي.

2- تطور القيمة المضافة لفرع قطاع الصناعة (2005-2009) مع البرنامج التكميلي لدعم النمو: يوضح الجدول تطور القيمة المضافة لفرع الصناعة:

الجدول رقم (11): تطور القيمة المضافة لفرع قطاع الصناعة خلال الفترة (2005-2009)

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
الطاقة	9.5	3.4	4.5	7.5	9.7
المناجم والمقالع	16.0	37.0	-0.7	2.5	-8
الحديد والصلب والميكانيك والكهرباء	-1.0	0.9	5.1	19.8	23.0
أدوات البناء	13.0	8.0	7.6	1.8	5.6
البناء والأشغال العمومية	9.7	12.5	8.3	9.5	9.1
الكيمياء، المطاط، البلاستيك	0.3	8.9	12.0	6.1	8.8
الصناعات الغذائية	0.3	2.9	2.6	4.8	7.6
النسيج والملابس	-1.0	-0.5	0.0	-1.5	0.6
الجلود والأحذية	-3.6	-7.1	-4.0	3.8	-2.3
الخشب، الفلين، الورق	-4.1	4.0	-6.4	1.7	1.1
صناعات أخرى	2.6	-3.2	-7.0	2.7	7.7
المجموع	3.4	3.5	3.0	6.2	8.5

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على التقارير الثلاثية لبنك الجزائر للسنوات 2008-2015 على الموقع الإلكتروني:

www.bank-of-algeria.dz

بالاعتماد على الجدولين (10) و(11) نجد أن لكن مساهمة القطاع غير النفطي كان له أثر بارز في تحقيق مؤشرات أخرى جد إيجابية وبالتركيز في قطاع الصناعة نجد أن تطور القيمة المضافة له ارتفع إلى 6.2% ووصل إلى 8.5% خلال السنتين، ويرجع ذلك إلى تراجع الناتج المحلي الإجمالي بسبب تدهور أسعار البترول، إضافة إلى التحسن الكبير في قطاع الحديد والصلب والميكانيك والكهرباء الذي كان يسجل معدلات نمو سلبية وجد ضعيفة ليعرف قفزة عملاقة من 5.1% سنة 2007 إلى 19.8% في سنة 2008، ليصل إلى 23% في سنة 2009، إلى جانب تحسن قطاع الصناعة الغذائية الذي انتقل من 0.3% في سنة 2005 إلى 4.8% سنة 2008، ثم إلى 9.1% سنة 2009.

إلى جانب استقرار قطاع البناء والأشغال العمومية في حدود 9% خلال نفس الفترة، وقطاع الكيمياء، المطاط والبلاستيك عند نسبة 8.8% عند سنة 2009. بالمقابل يجب الإشارة إلى تراجع بعض القطاعات التي لم تخدم الاقتصاد والصناعة على غرار قطاع المناجم والمقالع (-8%)، وقطاع الجلود والأحذية (-2.3%).

ثالثا- واقع قطاع الصناعة والناتج المحلي الإجمالي خلال برنامج توطيد النمو (2010-2015): إندرج هذا البرنامج ضمن ديناميكية إعادة الإعمار الوطني التي انطلقت قبل عشر سنوات ببرنامج دعم الإنعاش الاقتصادي الذي تمت مباشرته سنة 2001 على قدر الموارد التي كانت متاحة، ثم البرنامج التكميلي لدعم النمو للفترة (2005-2009)، ليأتي بعدها برنامج التنمية الخماسي للفترة (2010-2014)، والذي خصص له حوالي (21.214 مليار دج) وإن تقييم هذه البرامج يتوقف على مدى تحقيق هذا البرنامج للأهداف المسطرة بما فيها من مخصصات لدفع قطاع الصناعة والتنمية المستدامة.

1- تطور قطاع الصناعة والقيمة المضافة للقطاع من الناتج المحلي الإجمالي (2010-2015): يبين الجدول رقم (12) ذلك خلال فترة برنامج توطيد النمو الاقتصادي.

الجدول رقم (12): تطور مداخيل قطاع الصناعة لفترة برنامج توطيد النمو الاقتصادي خلال الفترة (2005-2009)

السنوات	تطور القيمة المضافة لقطاع الصناعة (%)	تطور القيمة المضافة للناتج المحلي الإجمالي (%)	تطور مداخيل قطاع الصناعة (مليون دينار)	الناتج المحلي الإجمالي (مليون دينار)	نسبة مساهمة قطاع الصناعة في الناتج المحلي الإجمالي %	نسبة مساهمة قطاع الصناعة في خلق مناصب الشغل %	معدل البطالة %
2010	3.4	3.6	617405	11991564	5.1	13.7	10.0
2011	4.2	2.9	663757	14588532	4.6	14.2	10.0
2012	5.1	3.4	728615	16208698	4.5	13.1	11.0
2013	4.1	2.8	771787	16650181	4.6	13.0	9.8
2014	3.8	3.8	838505	17242545	4.9	12.6	10.6
2015	4.3	3.8	900871	16591875	5.4	13.0	11.2

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على التقارير الثلاثية لبنك الجزائر للسنوات 2008-2015 على الموقع الإلكتروني: www.bank-of-algeria.dz

من خلال الجدول رقم (12)، نلاحظ أن خلال البرنامج التنموي الثالث أي برنامج توطيد النمو الاقتصادي للفترة (2010-2014)، حافظت الصناعة على نسبة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي في المتوسط عند نسبة 5%، وبمعدلات نمو للقطاع تتجاوز معدلات النمو الاقتصادي ابتداء من سنة 2011، أين تطورت القيمة المضافة للقطاع لتبلغ 4.2%، في حين كان معدل النمو الاقتصادي 2.9%. بالتدقيق في وضعية الصناعة خلال هذه المرحلة نلمس بوضوح التدهور الكبير والخطر للقطاع بأغلب فروعه ومكوناته، ساهم في ذلك بشكل كبير وضعية الانكماش الاقتصادي مع منتصف سنة 2014 وبداية تدهور أسعار البترول.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) بأن الاتجاه العام لمعدل البطالة في تناقص حيث انخفض من 10.2 % سنة 2011 إلى 9.7 % سنة 2013، إلا أننا نلاحظ كذلك بأن الاتجاه العام لمعدل النمو الاقتصادي متوافق مع الاتجاه العام لمعدل البطالة، وهذا يتناقض مع النظرية الاقتصادية التي تنص على وجود علاقة عكسية بين النمو الاقتصادي والبطالة، حيث كلما ارتفع معدل النمو الاقتصادي وانتعش الاقتصاد سيؤدي إلى خلق مناصب شغل جديدة.

ويمكن تفسير العلاقة الطردية بين النمو الاقتصادي ومعدل البطالة في الجزائر، بعدم تأثر النمو الاقتصادي بمستوى التشغيل والعكس صحيح، حيث أصبح المحدد الرئيسي

للتشغيل في الجزائر السياسات التي تقوم بها الحكومة لمواجهة البطالة دون مراعاة قدرة الاستيعاب للاقتصاد الجزائري، وذلك نتيجة الضغوطات الاجتماعية على الحكومة من خلال طلبات العمل الكبيرة وخاصة من خريجي الجامعات الذين في الغالب يحصلون على مناصب عمل مؤقتة في عقود ما قبل التشغيل ومختلف الصيغ التي أحدثتها الحكومة لأجل التخفيف من حدة البطالة. كما أن مناصب الشغل التي تفتح في القطاع العمومي دون دراسة جدوى اقتصادية ستؤدي إلى تضخيم الميزانية المخصصة للأجور دون تحقيق مردودية اقتصادية مما يحدث زيادة في الطلب الكلي، ومع ضعف الجهاز الإنتاجي سيؤدي ذلك بالضرورة إلى حدوث تضخم في الأسعار يرافق التخلف في القطاعات المنتجة للقيمة المضافة كالزراعة والصناعة¹⁹.

2- تطور القيمة المضافة لفروع قطاع الصناعة خلال الفترة (2010-2015): مع برنامج توطيد النمو: يوضح الجدول رقم (13) تطور القيمة المضافة لفروع قطاع الصناعة: الجدول رقم (13): تطور القيمة المضافة لفروع قطاع الصناعة خلال الفترة (2005-2009)

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	2015
الطاقة	5.4	7.4	10.2	5.5	7.1	6.8
المناجم والمقالع	15.0	-5.7	0.9	1.9	3.3	-2.7
الحديد والصلب والميكانيك	2.4	4.2	7.4	5.5	0.7	11.0
أدوات البناء	-0.8	2.0	1.3	0.6	2.4	-0.2
البناء والأشغال العمومية	9.6	5.2	8.6	7.1	6.9	5.6
الكيمياء، المطاط، البلاستيك	3.7	11.7	6.3	1.9	1.4	3.1
الصناعات الغذائية	4.5	5.4	5.4	7.0	6.3	5.8
النسيج والملابس	-2.4	-2.0	1.5	0.3	-0.1	3.6
الجلود والأحذية	0.0	-0.6	2.8	-0.5	4.9	-4.9
الخشب، الفلين، الورق	3.3	0.8	2.3	3.6	1.2	2.7
صناعات أخرى	1.3	-4.9	-3.8	-7.8	-5.3	-24.3
المجموع	3.4	4.2	5.1	4.1	3.8	4.3

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على التقارير الثلاثية لبنك الجزائر للسنوات 2008-2015 على الموقع

الإلكتروني: www.bank-of-algeria.dz

من خلال الجدولين رقم (13) و(12)، نلاحظ أنه وبالتدقيق في وضعية الصناعة خلال هذه المرحلة نلمس بوضوح التدهور الكبير والخطير للقطاع بأغلب فروع ومكوناته، ساهم في ذلك بشكل كبير وضعية الانكماش الاقتصادي مع منتصف سنة 2014 وبداية تدهور أسعار البترول بشكل واضح، فأهم فروع قطاع الصناعة تسجل تراجع كبير فقطع المناجم والمقالع الذي عرف نموا 37% سنة 2006 أصبح يسجل نتائج ضعيفة من نسبة 15% سنة 2010 إلى (-5.7%) بسنة 2011، ليتدهور إلى (-2.7%) سنة 2015، أما قطاع أدوات البناء فقد عرف تدهورا مستمرا طوال هذه الفترة بنتائج سلبية تراوحت بين (-0.8%) سنة 2010 إلى (-0.2%) سنة 2015، وأما قطاع الجلود والأحذية الذي استمر في الانهيار ليصل إلى القاع بنسبة تراجع (-4.9%) سنة 2015. أما باقي القطاعات فقد حافظت على وتيرة مساهمتها في الصناعة التي تبقى جد متواضعة فنجد الصناعات الغذائية في حدود نسبة 6%، الخشب والفلين والورق في حدود نسبة 3.0%.

رابعا- تطور عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الكلية والصناعية (2006-2016) عرف التشريع الجزائري المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حسب ما جاء في القانون (17-02) المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة فإنها مهما كانت طبيعتها القانونية، تعرف بأنها مؤسسة إنتاج السلع أو الخدمات وتتوفر فيها الشروط التالية²⁰:

- يجب أن تشغل من واحد (01) إلى مائتين وخمسين (250) شخصا.
 - يجب أن لا يتجاوز رقم أعمالها السنوي أربعة (04) ملايين دينار جزائري، أو لا يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية مليار (01) دينار جزائري.
 - يجب أن تستوفي معيار الاستقلالية.
- وقد أولت الجزائر اهتماما بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لاسيما خلال العقدين الأخيرين، وقد كان ذلك نتيجة منطقية للانتقال من الاقتصاد الموجه، خاصة وقد برمجت أكثر من برنامج للتنمية الاقتصادية، في ظل موارد النفط التي طالما اعتبرت الجزائر موارد استراتيجية.

جدول رقم (14): تطور حجم المؤسسات ص و م في الجزائر وحجم الصناعية منها
(2006-2016)

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
الخاصة	269806	293946	392013	408155	482892	511856	550511	601583	656949	716895	786599
العومية	739	666	626	598	557	572	561	557	542	532	390
الحرفية	106222	116347	126887	162085	135 623	146881	160764	175676	194562	217142	235242
الإجمالي	376767	410959	519526	570838	619 072	659309	711836	777816	852053	934569	1022621
معدل تطور إجمالي المؤسسات (%)	-	9.07	26.41	9.87	8.44	6.49	7.96	9.26	9.54	9.68	9.42
تطور مؤسسات قطاع الصناعة (%)	51595	54525	58425	60763	63277	65738	69740	75454	80698	86501	92464
معدل تطور المؤسسات قطاع الصناعة (%)	-	5.67	7.15	4.00	4.13	3.88	6.08	8.19	6.94	7.19	6.89
معدل تطور من إجمالي المؤسسات (%)	13.69	13.26	11.24	10.64	6.88	9.97	9.79	9.70	9.47	9.25	9.04

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على التقارير السنوية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة 2006-2016
على الرابط التشعبي: www.mdipi.gov.dz

من خلال الجدول رقم (14) يتضح لنا الارتفاع المستمر في إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة، وكذلك عدد المؤسسات التابعة لقطاع الصناعة من جهة أخرى، لكن لتحليل الوضع بشكل أعمق يتضح أن هذا النمو كان بوتيرة متناقصة في قطاع الصناعة، وهو ما يبرر الانخفاض المستمر في حصة المؤسسات الصناعية إلى إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث كانت تمثل 13.69% في سنة 2006 لتتخفف بشكل تدريجي ومستمر لتصل نسبتها إلى 6.88% في سنة 2010، وتعد نسبة جد ضعيفة لتشهد بعد ذلك تجسن بسيط وتستقر في حدود 9.53% كمتوسط خلال الفترة (2011-2016)، وتعد هذه النسبة غير كافية وغير مقبولة نظرا لحجم التمويل والجهود المبذولة وفق إستراتيجية الدولة أثناء تنفيذها للمخططات التنموية السابقة، وقصد ترقية قطاع الصناعة بما يدعم تحقيق التنمية.

وما يؤكد التدهور المستمر لقطاع الصناعة معدل نمو مؤسساته بوتيرة أقل بكثير من معدل نمو إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، فعندما كان ينمو قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 9.07% في سنة 2007 كانت مؤسسات قطاع الصناعة

منها بنسبة 5.67%، وعندما تطور عدد المؤسسات في أعلى مستوياته في سنة 2008 بمعدل نمو 26.41% فإن المؤسسات الصناعية نمت فقط وللأسف بنسبة 7.15%، أما منذ فترة (2012-2016) فإن معدلات نمو إجمالي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يتراوح سنويا في المتوسط في حدود 9.17% بالمقابل لا يتعدى 7.05% بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعة.

النتائج والتوصيات

أولا - نتائج الدراسة: من خلال ماسبق يمكن إدراج العديد من النتائج من بينها:

- البرامج التنموية الثلاثة المطبقة في الجزائر، المتمثلة في برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي (2001-2004)، والبرنامج التكميلي لدعم النمو (2005-2009)، وكذا توطيد النمو الاقتصادي (2010-2014)، كانت كلها تسعى إلى الرفع من النمو الاقتصادي من خلال التركيز على دعم القطاعات المنتجة للقيمة المضافة، حيث تم التركيز على البنية التحتية باعتبارها المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي، كما تم التركيز كذلك في البرنامج الأخير على العنصر البشري من خلال توفير التكوين والتعليم المناسبين للدخول لسوق العمل. إلا أن هذه البرامج لم تستطع تطوير واستقطاب اليد العاملة بقطاع الصناعة، وهذا ما يجعل إنتاجية اليد العاملة ضعيفة، وبالتالي لا تساهم في رفع النمو في هذا القطاع الحيوي ولا في النمو الاقتصادي.
- البرامج التنموية في الجزائر ركزت في مجموعها على تحسين إطار معيشة السكان وبعث التشغيل وتوفير شروط استقرار النشاطات وإعادة التوازن الجهوي، وفي سبيل تحقيق ذلك وجهت أحجاما مالية كبيرة، ومع ذلك لم تحقق تقدما ملحوظا في القطاعات الحيوية وذات القيمة المضافة كالصناعة، فبقي الاقتصاد الوطني من أكثر الاقتصاديات ذات معايير تصنيع ضعيفة.
- إن النتائج المحققة من البرامج التنموية الثلاث بالملاحظة على معدل البطالة تظهر إيجابية، إلا أن الحكم على إيجابية وفعالية هذه الاستراتيجيات القائمة على السياسة التوسعية المدعمة للطلب الكلي في التأثير الإيجابي على معدلات النمو الاقتصادي يجزم على فشل هذه السياسة بالمقارنة مع حجم الإنفاق العام من جهة

وما هو موجه للقطاع الصناعي من جهة أخرى وحتى عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في هذا القطاع لم يرقى إلى المستوى المطلوب فكيف سترتقي الصناعة الجزائرية يوما إلى درجة التصدير إن لم تتمكن من تغطية الإنتاج المحلي فهي في برامجها التنموية لم تركز على المردود الاقتصادي للنسيج الخاص بهذا القطاع بقدر ما ركزت على المردود الاجتماعي مما نتج عنه لإقتصاد هش خاضع للهزات لإرتباط برامجها التنموية السابقة بمصدر تمويل من إيرادات البترول الذي هو عرضة لعدم الاستقرار أساسا، فنحن اليوم أمام صناعة خفيفة جد قليلة وندرة في المنتجات الصناعية ذات الاستهلاك العريض.

ثانيا - توصيات الدراسة: من خلال ما سبق يمكن طرح بعض التوصيات كمايلي:

- رغم النتائج الإيجابية التي تم تحقيقها من خلال البرامج التنموية الثلاث في الجزائر، نلاحظ أنها لا تستجيب أو ترتقي في كل الأحوال إلى المستوى المطلوب لذلك وجب على السلطات العمومية الجزائرية الوقوف أمام النقائص الموجودة والنتيجة عن غياب إستراتيجية واضحة وسياسة رشيدة متبعة للنهوض بالتنمية الاقتصادية الحقيقية من خلال القطاعات المنتجة للقيمة المضافة كقطاع الصناعة لأن دعم القطاع الصناعي والارتقاء بمستوى الصناعات الموجودة يجب أن يكون من الأهداف الأساسية لأية سياسة تنمية شاملة، لاسيما وهذا القطاع له وزن نسبي كبير بين القطاعات الاقتصادية، مع التركيز على الصناعات التحويلية التي تعد من الفروع الأساسية الهامة للقطاع الصناعي، والتأكيد على أن السياسات الإصلاحية القطاعية لا يمكن أن تنجح دون إصلاح للمحيط والانفتاح على الشراكة الدولية وتحديد القطاعات الحاملة للنمو وإشراك القطاع الخاص في تطوير نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر.

- على السلطات المعنية بالتخطيط الاستراتيجي للتنمية في الجزائر التعرف بشكل صحيح وبشفافية على واقع الصناعات الموجودة والخيارات والبدائل لتحسين الكفاءة الإنتاجية في فروعها المختلفة ومن ثم اتخاذ القرار المناسب في وضع السياسات العامة التي تستهدف تطوير قطاع الصناعة. والتركيز على دعم النسيج الوطني من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعة والذي يجب أن يؤمن أصحاب القرار

بالجزائر بأن هيكله يركز بوضوح على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث يمثل هذا القطاع بالذات ذا أولوية كبيرة ضمن أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية بأية دولة في العالم حاليا، والتي أيضا تلعب دور بتحفيز النمو الاقتصادي والإسراع بمعدلاته وتوظيف أكبر عدد من العمالة في مناصب عمل دائمة ومستقرة وتكون قاطرة للنمو الاقتصادي الحقيقي في الجزائر بشكل مستدام بعيدا عن الحلول الوقتية التي قد تعطي نتائج غير واقعية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن خلق مناصب العمل يجب أن يتزامن مع ارتفاع في مستوى الإنتاج، وإلا فإن ذلك يؤدي إلى عدم استقرار هذه المناصب وزوالها في حالة توقف الإنفاق الحكومي على كل القطاعات.

— إن تدخل الدولة ضروري من أجل التوجه للتنمية الصناعية بدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودعم تنافسياتها وجعل السوق يتكفل بتخصيص الاستثمار بشكل فعال، لأن رسم سياسات قطاعية كان دائما محل انتقاد فلا توجد طريقة متفق عليها لتحديد القطاعات الحاملة للتنويع الاقتصادي في نظريات التنمية، لذلك يجب الأخذ بتجارب الدول الناجحة في تنويع اقتصاداتها لتحديد أسباب وعوامل ومتطلبات النجاح، خاصة وموارد النفط بدأت تفقد أهميتها الاستراتيجية فالطاقة تشهد اختراقات تكنولوجية متزايدة من قطاع الصناعة بحد ذاته، لذلك فالسياسات المطبقة مستقبلا يجب أن يخطط لها بأكثر واقعية بعيدا عن التوازنات غير المدروسة وقصيرة المدى.

الهوامش والمراجع

1. زغيب شهرزاد، حليمي حكيم، "القطاع النفطي بين واقع الارتباط وحتمية الزوال في الاقتصاد الجزائري"، على الرابط الإلكتروني: <http://mrooad.net/print>.
2. Banque d'Algérie. Tendances Financières et Monétaires au Premier Semestre 2015. Rapport (Septembre 2015). P :02.
3. سميرة موري، "أثر تقلبات أسعار البترول على التنمية الاقتصادية في الجزائر: دراسة قياسية"، (أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان، 2014-2015، ص: 18).
4. أحمد ضيف، انعكاس سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي والتشغيل في الجزائر (1994-2004)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة حسبة بن بوعلـي - الشلف، 2004/ 2005، ص: 169.
5. أحمد ضيف، أثر برامج الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو على التشغيل في الجزائر، ملتقى سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر، جامعة بـويرة خلال يومي 11 و12 نوفمبر 2014، ص: 05.
6. كريم. زران، التنمية المستدامة في الجزائر من خلال برنامج الإنعاش الاقتصادي (2001 - 2009)، أبحاث اقتصادية وإدارية، المركز الجامعي خنشلة، العدد السابع جوان 2010 ص ص: 200 - 204.
7. أحمد ضيف، أثر برامج الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو على التشغيل في الجزائر، ملتقى سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والإنعاش الاقتصادي في الجزائر، جامعة بـويرة خلال يومي 11 و12 نوفمبر 2014، ص: 05.
8. سجل قطاع الأشغال العمومية معدلات نمو قياسية مقارنة بالقطاعات الأخرى خاصة خلال فترة تطبيق البرنامجين، وحقق قطاع الخدمات الحكومية معدلات نمو موجبة و مقبولة خلال الفترة 2001-2011 تراوحت بين 2% و9%.
9. ¹ - بودلال علي، عبد الصمد سعودي، إصلاحات السياسة النقدية في ظل برامج الاستثمار العمومية وانعكاساتها على التضخم والكتلة النقدية وسعر الصرف في الجزائر (2001-2014) دراسة تحليلية كلية، الملتقى الدولي الثامن حول: إدارة الاتحادات النقدية في ظل الأزمات المالية يومي: 07-08 ماي 2013، جامعة أوت 1955، ص: 2.
10. أحمد نصير، رياض زلاسي، التحليل الكمي لأثر برامج الإنعاش ودعم النمو الاقتصادي على معدلات البطالة في الجزائر دراسة تطبيقية للفترة: 2001-2014، كلية العلوم

- الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بويرة خلال يومي 11 و12 نوفمبر 2014، ص: 08.
11. بيان اجتماع مجلس الوزراء، المنعقد يوم الاثنين 10 جمادى الثانية 1431 هـ الموافق لـ 24 مايو 2010، المتضمن برنامج التنمية الخماسي 2010-2014، ص: 02.
12. نلاحظ بأن مجموع الاعتمادات (20412) لا يساوي قيمة البرنامج الخماسي للتنمية 2010-2014 والمقدر بـ 21.214 مليار دج، وهذا لأن بيان السياسة العامة لم يعطي قيمة النفقات بالضبط ولكن أعطاها تقريبية (حوالي، أكثر... الخ) ، وهذا ما أعطى لنا مجموع تقريبي غير مطابق لقيمة البرنامج.
13. ركزا البرنامجين السابقين (2001-2004 و 2005-2010) على البنية الأساسية والمنشآت القاعدية بالدرجة الأولى، لتأتي بعدها التنمية البشرية.
14. بيان اجتماع مجلس الوزراء، مرجع سبق ذكره، ص: 02.
15. رابحي بوعبدالله، البطالة والتشغيل في الجزائر من خلال البرامج التنموية للفترة 2001-2014 الملتقى الوطني الثالث حول: سياسات التشغيل في إطار برامج التنمية والانعاش الاقتصادي في الجزائر 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بويرة خلال يومي 11 و12 نوفمبر 2014، ص: 14.
16. محمد مسعي، سياسة الانعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، العدد 10، السنة 2012، ص: 147.
17. أحمد ضيف، مرجع سابق، ص: 14.
18. نفس المرجع السابق، ص: 15.
19. المادة 05 من القانون رقم (17-02) المؤرخ في 10 جانفي 2017، المتضمن القانون التوجيهي لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 02، الصادرة في 11 جانفي 2017، ص: 05.

التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية

د. ياسي إلهام

قسم علوم التسيير بجامعة باجي مختار- عنابة-

الملخص

أمام الانفتاح العالمي، اشتداد المنافسة وظهور اقتصاد المعرفة، احتلت نظم المعلومات وعلى رأسها نظام معلومات الموارد البشرية مكانة واسعة وذات أهمية بالغة في المؤسسة، وهذا باعتبار أن الموارد البشرية أصبحت تمثل المحرك الأساسي والحيوي الذي يتوقف عليه نجاح المؤسسات وبقائها. غير أن افتقار هذا النظام لاحتساب تكاليف المعلومات التي يوفرها لمتخذي القرارات أثار انشغال الميسرين والمدراء، الشيء الذي يستدعي ضرورة ربطه بمحاسبة الموارد البشرية لتكملة النقص والفصول الذي يعاني منه هذا النظام. من هذا المنطلق تأتي هذه الورقة البحثية لتسليط الضوء الذي تلعبه محاسبة الموارد البشرية وعلى العلاقة التكاملية بينها وبين نظام معلومات الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: نظام المعلومات- نظام معلومات الموارد البشرية- محاسبة الموارد البشرية- التكامل.

Abstract

In front of global openness and the emergence of the knowledge economy, the information systems of human resources information system occupied stature and great importance in the organization, considering that human resources has become the primary and the dynamic engine and power on which depends the success of institutions and survival. However, This system lacks to costing of information raised the concern of the managers and directors, the thing that calls the need to linked it by the Human Resource Accounting to supplement the shortage of this system. From this point, This paper comes to highlight the role which play the human resources accounting and the complementary relationship between it and the human resources information system.

Key words: information system - humain resources information system - humain resource accounting – the integration

المقدمة

إن نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها، يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة و فعالية الموارد البشرية و هذا لما تملكه من مهارات وأفكار ورغبة في العمل، و بقية العوامل المادية ماهي إلا عوامل مساعدة فقط.

في هذا الإطار تعد إدارة الموارد البشرية كأهم وظيفة في المؤسسة، كونها تهتم بتسيير أثنى موارد لديها لاعتبارها المفكرة، المبدعة والوحيدة الخلاقة للميزة التنافسية المستدامة. لذا تنفق المؤسسات أموالاً طائلة من أجل جلب، اكتساب، تدريب، والحفاظ على هذه الموارد. فزيادة أهمية الموارد البشرية في المؤسسة، باعتبارها مورد وأصل من أصول المؤسسة، دفع إلى ظهور فرع من المحاسبة يهتم بهذه الموارد، يُدعى بمحاسبة الموارد البشرية هدفه حساب تكلفة، و عائد الموارد البشرية، و وضع الموازنات الخاصة بها.

فموضوع محاسبة الموارد البشرية ليس بالحدث، بل يرجع إلى الستينات من القرن الماضي مروراً بعدة مراحل خلصت إلى أن لمحاسبة الموارد البشرية دور في اتخاذ القرارات، وبالرغم من هذا إلا أن هذا الموضوع لم يلقى الاهتمام اللازم و ظل موضوع الاستثمار في الموارد البشرية وزيادة الانفاق عليها دون احتساب تكاليفها يشغل تفكير مسيري المؤسسات. فظهور محاسبة الموارد البشرية يعود إلى رغبة المؤسسات في قياس و التحكم في التكاليف المختلفة المتعلقة بالموارد البشرية. حيث تركز و تقوم هذه المحاسبة على مختلف أنظمة المؤسسة منها نظام معلومات الموارد البشرية الذي ستقتصر عليه الدراسة الحالية.

نظراً لأهمية نظام معلومات الموارد البشرية ودوره في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، إلا أنه لا يحقق الغاية منه على أكمل وجه وهذا لعدم احتسابه للتكاليف. الشيء الذي يستدعي تدعيمه بمحاسبة الموارد البشرية.

فعلى أساس ما سبق، تأتي هذه الورقة البحثية لتناول هدف محاسبة الموارد البشرية وأهمية نظام معلومات الموارد البشرية، ومن ثم تسليط الضوء على العلاقة المتداخلة والمتكاملة بينهما.

بعبارة أخرى تتبلور معالم الاشكالية في السؤال الجوهرى التالي:

فيما يكمن التكامل بين محاسبة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية؟

وقصد الإجابة على ذلك سيتم التطرق إلى النقاط التالية :

أولاً : أساسيات نظام معلومات الموارد البشرية

ثانياً : محاسبة الموارد البشرية و مزاياها

ثالثاً : علاقة التداخل و التكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية و محاسبة الموارد البشرية

I-أولاً : أساسيات نظام معلومات الموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية أحد أنواع نظم معلومات المؤسسة، ويقصد بنظام المعلومات مجموعة الإجراءات والوحدات الإدارية الخاصة بجمع البيانات، معالجتها وإبلاغ النتائج إلى مستخدميها¹. أي أنه مجموعة من الوسائل التي تسمح بتسجيل المعلومات ثم استخدامها بالشكل المطلوب في المكان والزمان المناسبين. وتحتوي نظم المعلومات على معلومات عن التنظيم والبيئة المحيطة²، و تعمل على تلبية حاجات المديرين من المعلومات في الوقت المناسب بغية استخدامها بفعالية كبيرة من أجل تقليل حالة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات، الأمر الذي من شأنه تحسين أداء المؤسسة و بالتالي الرفع من تنافسيتها.

1- تعريف نظام المعلومات الخاص بالموارد البشرية (S.I.R.H) :

ينظر إلى نظام المعلومات الخاص بالموارد البشرية، على أنه انعكاس واضح لاهتمام المؤسسات بالموارد البشرية وتنمية استخدامها، وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين (ملف دقيق خاص عن كل عامل، ومؤهلاته، وخبراته، ونتائج تقييم أدائه، وإبداعاته في مجال عمله)³، والوظائف والأنشطة، وسياسات التوظيف، ومعالجتها للحصول على المعلومات والتقارير التي تمكن من اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية⁴. حيث يعرف " بأنه مجموعة الأنظمة المناسبة التي تسمح للمؤسسة من تسيير إجمالي المعلومات المتعلقة بمواردها البشرية، وكذلك تحسين جودة القرارات الخاصة بها سواء كانت إستراتيجية أو تشغيلية، وذلك عبر أتمتة الإجراءات الإدارية"⁵. كما يعرف " بأنه نظام يعمل على اكتساب، وتخزين، واسترجاع، معالجة، وتحليل وتوزيع المعلومات المفيدة والمتعلقة بالموارد البشرية"⁶. وبأنه " كل ما يتعلق بسيرورات أو عمليات جمع، و معالجة، ونشر المعلومات الاجتماعية من طرف مسيري الموارد البشرية، والمديرين، والعمال ذلك لدعم القرارات ورقابة العمليات

التشغيلية، والتكتيكية والإستراتيجية المتعلقة بهذه الموارد⁷، ويستند في ذلك على أدوات التحليل، ولوحات القيادة التي تسمح بتحديد مؤشرات الموارد البشرية⁸. بذلك يمكن اعتباره كقاعدة بيانات تسمح بمتابعة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية بما يمكن من التكيف أكبر مع احتياجاتها المتزايدة في المؤسسة⁹.

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص أن نظام المعلومات الخاص بالموارد البشرية هو نظام كغيره من الأنظمة، قائم على مجموعة موارد تتفاعل فيما بينها لتحقيق هدف المؤسسة، بصفة متكاملة مع باقي الأنظمة. هذا النظام يزود المؤسسة وكل أفرادها بالمعلومات المناسبة، وفي الوقت المناسب للوصول إلى أحسن قرار متعلق بالموارد البشرية. فليضمن الوصول إلى قرارات رشيدة من الضروري بناء قاعدة بيانات شاملة لجل أنشطة الموارد البشرية، تخزين البيانات المكتسبة بعد تجميعها، إضافة إلى المعلومات الأخرى التي تتم معالجتها وتحليلها. إن هذه القاعدة تسهل استرجاع المعلومات مما يزيد من فعالية نظام المعلومات الخاصة بالموارد البشرية وبالتالي رفع الكفاءة التنظيمية.

2- أهمية نظام معلومات الموارد البشرية :

- في ظل التحديات، يستحيل تصور استجابة مناسبة في غياب نظام معلومات للموارد البشرية فعال وكامل، إذ يمكن إدراج أهميته في النقاط التالية :
1. يساعد على تجنب الآثار السلبية للقرارات الخاطئة التي تتخذها إدارة الموارد البشرية نتيجة لنقص المعلومات المتاحة عن هذه الموارد¹⁰؛
 2. يعمل هذا النظام على تخفيض التكاليف الإدارية حيث يكون الأداء الإداري بطريقة أسرع وبتكلفة أقل¹¹؛
 3. يعمل على دعم وتعاضد جميع جوانب إدارة الموارد البشرية¹²؛
 4. يكشف عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية ؛
 5. تحسين جودة المصلحة، الرفع من القيمة المضافة لهذه الوظيفة؛
 6. يساعد في إدارة الرأسمال الفكري للمنظمة بكفاءة¹³، من خلال الاحتفاظ ببيانات عن الوظائف والخبرات السابقة والكفاءات ؛
 7. تساعد على تحقيق الأداء الأمثل للمنظمة بتحسين أداء الأفراد العاملين فيها من خلال التقويم الصحيح لها؛

8. تجميع البيانات اللازمة وحفظها وتقديمها للمستفيدين وإمداد المسؤولين بكافة المعلومات المتعلقة بالأفراد؛

9. القيام بخدمة أهم مورد من موارد المنظمات وهو المورد البشري من خلال تكامل عناصر النظام المعلوماتي (المدخلات-عمليات التحويل-المخرجات-التغذية المرتدة).

10. المساهمة في التنبؤ باحتياجات العمالة¹⁴؛

11. السرعة في انجاز عمليات الخزن والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات¹⁵.

فمن خلال هذه الأهمية يمكن للمؤسسة توجيه مواردها البشرية نحو الاستخدام الأمثل الذي بدوره يقود إلى اتخاذ أحسن القرارات ورفع الأداء وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية على المنظمات الأخرى.

3- مكوناته و مجالاته؛

3-1- مكوناته: يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من العناصر التالية؛

1. المدخلات: تتمثل في جميع المعلومات التي تتعلق بالأفراد والوظائف المتاحة في المؤسسة¹⁶. ومن أهم مدخلاته: سياسات المؤسسة وما يتعلق بالاحتياجات الحرجة من الموارد البشرية-قواعد دفع الأجور أو أشكال التعامل مع عملية دفع الأجور-المصادر الداخلية والخارجية للحصول على القوى العاملة-البيانات الشخصية عن الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة-وصف دقيق للوظائف في المؤسسة- قواعد مقياس الأداء المستعملة في المؤسسة¹⁷.

2. المخرجات: تنقسم إلى معلومات وتقارير تحقق الأهداف الشخصية للأفراد إلى جانب تحقيق الأهداف التنظيمية¹⁸. ومن أهم مخرجاته: خطة الموارد البشرية-اختيار وطلب الموارد البشرية- خطة التدريب والاحتياجات التدريبية للمؤسسة- نتائج تقييم الأداء للعاملين في مختلف المستويات-يساعد في اعداد تقارير السلامة المهنية¹⁹.

3. عمليات التحويل: تتعلق بتكوين قاعدة بيانات الموارد البشرية والتي تشمل على البيانات الشخصية وبيانات المهارات وبيانات تقييم الأداء، بيانات تخطيط الموارد

البشرية، بيانات الرواتب والمزايا، تفيد في العمل على رفع إنتاجية الأفراد من خلال برامج تخطيط المسار الوظيفي، التحفيز، التدريب و تقييم الاداء والرواتب والمزايا والبرامج التشجيعية²⁰.

4. بالإضافة إلى ذلك هناك عمليات المراجعة المستمرة لأداء إدارة الموارد البشرية وتقييم نظام معلوماتها، على أن يتم ذلك في ضوء سياسات و إجراءات إدارة الموارد البشرية، وهذا ما يقصد به التغذية الراجعة لمخرجات النظام²¹. فهي المسئولة عن تقييم جودة وفاعلية مخرجات نظام المعلومات في اتخاذ قرارات أنشطة الموارد البشرية. فعلى ضوء استخدام هذه النتائج يتم الإبقاء على النظام كما هو أو إجراء أي تعديل في أي من عناصره حتى يتماشى مع حاجات المستفيدين والمستخدمين له²².

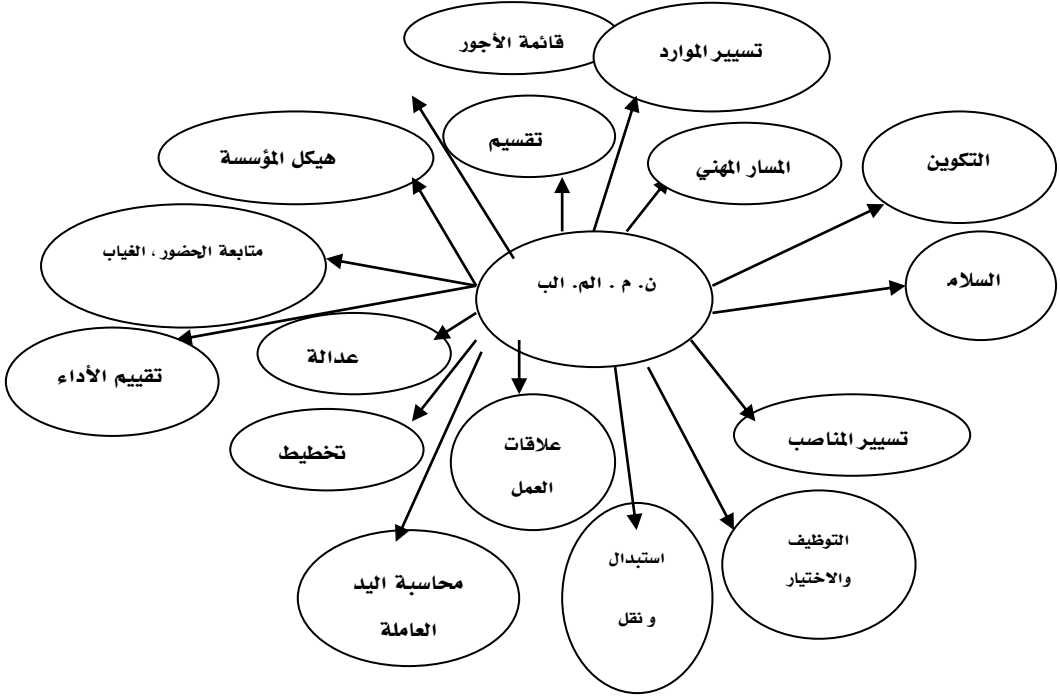
5. التحكم: هو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها، وينبئ عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مجريات البرنامج، أو في توظيف البيانات المدخلة بالتحكم والسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها. وينبئ عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مجريات البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة²³.

6. الذاكرة: هي الوعاء الذي تخزن فيه مخرجات ومدخلات النظام²⁴ وتختلف أشكالها، فقد تكون: الوعاء الورقي، الوعاء الفيديومي المصغر، الأشرطة المغنطة والأقراص الضوئية.

• إن نظام معلومات الموارد البشرية يعمل بصفة مستمرة، إذ أن عجلة سيره لا تتوقف كونه يعالج البيانات المخزنة أو التي تم استحداثها من المحيط المتسم بالتغيرات المؤثرة فيه. كما يؤثر هذا النظام عليه بواسطة المخرجات التي تستغل مباشرة أو تخزن إلى حين الحاجة إليها ضمن الذاكرة، إضافة إلى هذا فنظام معلومات الموارد البشرية يتميز بالصيانة الذاتية الشيء الذي يساعد في السيطرة على سير العمليات و تصحيح الانحرافات على مستواها بصفة فورية.

3-2- مجالات نظام معلومات الموارد البشرية: يمس نظام معلومات الموارد البشرية مختلف الأنشطة المتعلقة بهذه الوظيفة، بهدف توفير المعلومات المختلفة عن كل ما يتعلق بالموارد البشرية لجميع الأقسام قصد رفع أداء المؤسسة، وفيما يلي تحديد لأهم مجالاته:

شكل رقم (01) : مجالات نظام معلومات الموارد البشرية



la source : Shimon I.Dolan et d'autres(2002):la gestion des ressources humaines,3ème édition, Pearson Education ,paris-France, p603.

أ- تخطيط الموارد البشرية: يعتبر ملف الفرد ركيزة كل سيرورات نظام معلومات الموارد البشرية²⁵ فتخطيط الموارد البشرية يستلزم استخدام العديد من الملفات مثل: ملف التوظيف، ملف محددات دوران العمل، ملف أنواع الترقيات وغيرها....، ذلك للقيام بالمعالجات المختلفة لاستنباط المؤشرات ذات الأهمية في توجيه سياسات الموارد البشرية مستقبلاً²⁶.

ب- توظيف الموارد البشرية: يساعد نظام معلومات جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية، مما يعمل على تكافؤ فرص العمل وتوفير قاعدة بيانات تدريبية للعاملين. وتعتمد المؤسسات الحديثة على تكنولوجيا المعلومات في إجراءات التوظيف سواء كان

توظيف عن بعد أو اختيار المترشحين من الكم الذي يتم تلقيه من طلبات التوظيف، مما يوفر عليها الوقت ويسهل من اتخاذ القرار الملائم لذلك²⁷.

ج- الأجور: يتم جمع كل البيانات التي تخص العمال مهما كان نوع العمل المؤدى²⁸ والبيانات الخاصة بساعات العمل المنجزة (عادية وإضافية)، إضافة إلى المعلومات المتعلقة بالغيابات²⁹، فتطبيقات الأجور والرواتب توفر للإدارة معلومات حول معدلات الدفع وحدود الراتب والتغيير من فترة لأخرى، ولذلك فهي ذات أهمية للتخطيط المستقبلي للزيادات في معدلات الدفع، فيمكن إذن ربط الراتب بأنظمة بيانات الموارد البشرية الأخرى، كونه يتكامل معها³⁰.

د- إدارة الأداء: يتم تخزين بيانات تقييم أداء وإنتاجية العاملين وسلوكياتهم في قاعدة بيانات تساعد الإدارة على تحقيق الملائمة بين تقييم الأداء وطبيعة الوظائف والسمات المميزة لها، ومعرفة الفروقات بين الأداء المحقق والمعايير المحددة له³¹.

ر- التدريب و تطوير المسار المهني: يستخدم نظام المعلومات بصفة أساسية في مجال التدريب للمساعدة في إدارته من خلال المعلومات التي تتضمنها قاعدة البيانات، كعدد المشاركين في التدريب، محتوى البرامج التدريبية وإعداد ميزانية العملية التدريبية وغيرها..³²

ز- الأمن الصناعي: من المجالات الجديدة التي يغطيها نظام معلومات الموارد البشرية هو الأمن الصناعي والسلامة المهنية، يتم نشر الإرشادات والمعلومات التي تجنب الأخطار وتقلل من الحوادث (سواء كانت ملصقات أو أقراص مضغوطة، أو شبكات داخلية .. الخ) بين مختلف المستويات ليتمكن كل العمال من الاطلاع عليها والعمل بها.

س- العلاقات المهنية: إن نظام معلومات الموارد البشرية يعمل على توطيد العلاقات بين العمال، تكثيف الاتصالات بينهم ونشر الثقافة الموحدة، ففي هذا المجال ساعدت تكنولوجيا المعلومات (شبكات معلوماتية، هواتف نقالة) على سرعة تفاعل ودوام العلاقات بين الأفراد، داخل التنظيم وخارجه³³.

من خلال ما تم إيضاحه من تطبيقات لهذا النظام يبرز أن هذا الأخير مس كل جوانب إدارة الموارد البشرية ولم يكتفي بالمجالات التقليدية بل مس الحديثة منها، ذلك لارتباط كل هذه الأنظمة الفرعية ببعضها البعض وتداخلها. فهذا التكامل بين هذه الأنظمة يعمل على ترشيد القرارات وبالتالي تحسين أداء المؤسسة ككل.

II- ثانياً: محاسبة الموارد البشرية

1- ماهية محاسبة الموارد البشرية

في بدايات سنوات 1960، بعد أن بدأ اهتمام الاقتصاديين ينصب على الرأسمال البشري، بعض المحاسبين ارتثوا إلى الأثر المنجر من عدم الأخذ بعين الاعتبار لهذا الرأسمال عند اتخاذ القرارات المالية. هذا الانشغال قاد إلى ظهور ميدان وحقل بحث جديد ومعقد في المحاسبة ألا وهو محاسبة الموارد البشرية³⁴.

في هذا الصدد يشار إلى أن مفهوم محاسبة الموارد البشرية مفهوم فلسفي، وليس نظرية أو طريقة لها ثوابت أو مبادئ معينة، بل هو مختلف العمليات الحسابية للمؤسسة وغير المؤسسة التي تقوم بها المؤسسة لتقييم رأسمالها الفكري، وهذا اعتماداً على مختلف الانظمة المتواجدة في المؤسسة³⁵. ولقد تعددت التعاريف التي تناولت محاسبة الموارد البشرية بين التقليدي الذي اهتم بالناحية المادية فقط، والحديث الذي تناول كلا الجانبين الملموس المضاف إلى المعنوي، واعتبار المورد البشري أصل كبقية أصول المؤسسة. من بينها نجد مجمع المحاسبة الأمريكية الذي يعرف محاسبة الموارد البشرية، بأنها سيورة تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية، وتوصيل تلك المعلومات إلى الأطراف المعنية والمستفيدة منها. كما تعرف حسب Flamhotz بأنها وحدة قياس الاستثمار في المورد البشري، هذا القياس يأخذ بعين الاعتبار مختلف التكاليف التي تتحملها المؤسسة المتعلقة بالتوظيف، الاختيار، التكوين و تطوير الأصل البشري، وهذا بقياس القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة للمؤسسة³⁶.

كذلك تعتبر عملية قياس وإعداد التقارير عن الديناميكيات البشرية في المنظمة، وهي عملية تقييم حالة الموارد البشرية في المنشأة وقياس التغير في هذه الحالة على مدار الزمن، كما أنها عملية توفير معلومات عن الأفراد والجماعات للمنشأة لمتخذي القرارات سواء داخل المنشأة أو خارجها³⁷. كما عرفت بأنها "امتداد للمبادئ الحسابية الخاصة بمقابلة التكاليف بالإيرادات، وتنظيم البيانات المتعلقة بالموارد البشرية لتوصيلها للمختصين معبرا عنها بقيم نقدية"³⁸.

من خلال ما سبق، يبدو أن الفكرة الأساسية لمحاسبة الموارد البشرية تدور حول قياس ومتابعة القيمة الاقتصادية للموارد البشرية في المؤسسة، واعتبار التكاليف

الناجمة عن الموارد البشرية استثماراً طويلاً الأجل، يحتاج إلى رسملة وإطفاء حسب العمر الإنتاجي لهذه الموارد البشرية.

2- أهداف و أدوار محاسبة الموارد البشرية

تهدف محاسبة الموارد البشرية إلى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن القوى العاملة بالمؤسسة كما تساهم في قياس تكلفة الموارد البشرية، لتساعد الإدارة في اختيار الأفراد الملائمين وتدريبهم وتطويرهم وتحفيزهم، فمحاسبة الموارد البشرية تسعى إلى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة والمتمثلة في الاستخدام الأفضل للعنصر البشري. وبالتالي يمكن إبراز أهدافها في الآتي:

1- جمع البيانات الخاصة بالموارد البشرية، مثل بيانات الأفراد العاملين في الوحدة الاقتصادية ومؤهلاتهم ودرجاتهم المالية والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم والأجور المدفوعة لهم وتكاليف عمليات التدريب والبعثات.

2- تبويب البيانات المتعلقة بالموارد البشرية التي تعمل بالوحدة مثل تبويب تكاليف القوى البشرية بالوحدة إلى أجور، وتكاليف تدريب وتكاليف اختبار ... إلخ.

3- توصيل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للجهات الداخلية والخارجية التي تهتمها هذه المعلومات في الوقت الملائم وبالدفقة المطلوبة³⁹.

ولا يخرج هدف محاسبة الموارد البشرية عن جوهر ذلك فقد حددت جمعية المحاسبة الأمريكية ثلاثة أهداف رئيسية لمحاسبة الموارد البشرية وهي:

أ. القياس: أي تقدير تكلفة وقيمة العنصر البشري، باستخدام طرق ونماذج ومعايير موضوعية؛

ب. التطبيق: ويعني تصميم النظام المحاسبي الملائم للاستفادة من المقاييس الموضوعية؛

ج. النتائج الإنسانية: وتتضمن تحليل أثر محاسبة الموارد البشرية على التنظيم الإنساني للمنظمة، من حيث اتجاهات العاملين وسلوكهم وأدائهم⁴⁰.

كما يمكن الإشارة إلى أهم الأدوار المناطة بمحاسبة الموارد البشرية فيما يلي⁴¹:

أ- تستخدم كوسيلة تخطيطية ورقابية لنشاطات إدارة الموارد البشرية إذا ما توفر نظام المعلومات الدقيق الخاص بهذه الموارد⁴².

ب- توفير الإطار الذي يساعد على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية، كإكتساب أفراد جدد، تنمية قدراتهم ومهاراتهم، ترقيةهم..

- ت- تحديد أثر محاسبة الموارد البشرية على سلوك الأفراد في المؤسسة؛
- ث- وضع نماذج قياس للتكاليف المحاسبية في مجال الموارد البشرية؛
- ج- تحسيس الإدارة العليا للمؤسسة بضرورة الاهتمام برأس المال البشري عند اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية؛
- د- الرقابة على الموارد البشرية لتحديد التكاليف التي تتطلبها المعلومات الخاصة بالرقابة على الوظائف وقد تتمثل في استخراج التكاليف المعيارية لحيازة وتدريب الأصل البشري، استخراج مجموعة من النسب المالية مثل نسبة رأس المال البشري، استخراج التغيرات في تركيب القوى العاملة عبر الزمن؛
- ر- تقديم المعلومات الكمية لتكلفة، وقيمة الموارد البشرية في شكل بيانات. وفي هذا الاطار أشار Guthrie⁴³ إلى أن إن توفير معلومات عن الموارد البشرية يساعد في تخصيص هذه الموارد داخل المنشأة بطريقة أكثر فعالية ويمكن أن تساعد في تحديد الفجوات في المهارات والقدرات بطريقة أسهل . بالإضافة إلى أنها توفر بيانات أكثر شمولاً للمستثمرين.
- 3- المزايا التي تحققها محاسبة الموارد البشرية :
- تحقق محاسبة الموارد البشرية عدة مزايا للإدارة يمكن تلخيصها في الآتي⁴⁴ :
1. التخطيط السليم للقوى العاملة لمواجهة الابعاء الحالية والمتوقعة ؛
 2. عدم تحميل حسابات النتيجة بكافة المصروفات المرتبطة بالموارد البشرية التي تستنفذ خلال الفترة المالية مما يترتب عليه زيادة الأرباح؛
 3. تقدير القيمة الانتاجية للأصول الانسانية وتخصيص الأجزاء المستفادة من هذه القيمة لكل سنة مالية ؛
 4. تقدير التكاليف الحقيقية للأعمال مما يساعد على اتخاذ القرارات الملائمة، "المالية والانتاجية والانسانية " ؛
 5. إظهار إيجابيات في جميع نسب التحليل المالي الذي يمثل البسط فيها صافي الأرباح أو أصول المنشأة ؛
 6. تساعد محاسبة الموارد البشرية الإدارة على حسن استخدام قواها العاملة، واتخاذ القرارات الملائمة بشأن توظيفهم وتوجيه جهودهم؛

7. تسهم محاسبة الموارد البشرية في تحويل النظرة إلى العاملين من أنهم أعباء إلى أنهم أصول، ومن ثم فإنها تجعل الإدارة تزيد اهتمامها بتطوير الموارد البشرية، واعتبار الأفراد العاملين ليسوا أدوات إنتاجية فحسب بل أنهم أعضاء مشاركون يساهمون في تحقيق أهداف المنظمة إلى جانب أهدافهم الشخصية.

III- ثالثاً: علاقة التكامل والتداخل ببين نظام معلومات الموارد البشرية

ومحاسبة الموارد البشرية

يرى أحد الباحثين أن المنشآت تفقد جزءاً من نظام المعلومات الخاصة بها إذا لم تكن لديها أية بيانات محاسبية عن الموارد البشرية، وربما كان ذلك سبباً لقيام العديد من المنشآت الأمريكية بتكوين نظم محاسبية متخصصة في الموارد البشرية لمعالجة مشكلات الأفراد بها ولتد الإدارة بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات⁴⁵.

إن محاسبة الموارد البشرية تسعى إلى حصر كافة النفقات التي يتم إنفاقها أو يتوقع إنفاقها في المستقبل على الموارد البشرية بدءاً من لحظة الإعلان عن الوظائف التي يمكن أن تشغلها أو تكاليف استئجارها من الوحدات الاقتصادية الأخرى مروراً بكافة ما ينفق عليها في سبيل تنميتها وتطويرها من خلال برامج التدريب والدورات التي تساهم فيها حتى لحظة الاستغناء عنها (سواءً بإحالتها على التقاعد أو إنهاء خدمتها لأي سبب آخر)، الأمر الذي يستلزم معه الاهتمام بكافة البيانات التي تتعلق بتلك الموارد وضرورة تنظيمها بصورة جيدة ودقيقة لكي يكون بالإمكان المساهمة في تحقيق أهداف الوحدة الاقتصادية في اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية من خلال تزويد الجهات التي يهتمها أمر تلك الوحدات بالمعلومات اللازمة عنها بمرور الزمن وبما يعني معه ضرورة أن ينظر إلى محاسبة الموارد البشرية بمثابة نظام متكامل للمعلومات⁴⁶ فهي تقدم المعلومات اللازمة لإدارة تلك الموارد بكفاءة وفعالية المعلومات اللازمة عن "تكلفة" و "قيمة" الفرد في التنظيم⁴⁷. ومن ناحية أخرى تعد المحاسبة عن الموارد البشرية من أهم أدوات تطوير إدارة البشر على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لأنها تعتبر الأفراد عناصر تنظيمية ذات مستوى عال من الخبرة والمعرفة العلمية والعملية وليست طاقة إنتاجية فقط. الأمر الذي يتطلب محاولة تطوير أساليب تقويم الموارد البشرية والتقارير

عنها لتلبية احتياجات المستخدمين؛ وذلك لاستكمال المعلومات الواردة في القوائم المالية بما يؤدي إلى توفير الثقة والمصداقية لهذه القوائم⁴⁸.

وفقا لمقاربة النظم التي تنظر إلى الكل على أنه متكون من مجموعة من الأجزاء الفرعية التي تقوم على علاقات مترابطة، متناسقة ومتكاملة التي تشكل في مجملها ذلك الكل. وعلى هذا الأساس يمكن تحديد العلاقة التكاملية بين كل من نظام معلومات الموارد البشرية ومحاسبة الموارد البشرية باعتبارها نظاما للمعلومات.

فكما سبقت الإشارة أن محاسبة الموارد البشرية تعتمد على مختلف أنظمة المؤسسة لكي تحقق الغاية منها، من بين هذه الأنظمة نجد نظام معلومات الموارد البشرية. كذلك نجد من بين مجالات تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية الموضحة في الشكل (01) مجال محاسبة الموارد البشرية.

حيث في إطار اكتساب الموارد البشرية تستخدم محاسبة الموارد البشرية في تجهيز المعلومات المطلوبة عن موازنة برامج اكتساب الموارد البشرية، ولا شك أن هذه الموازنة تساهم في تحديد المعلومات التكاليفية لبرامج الحصول على الأفراد الجدد. أي أن محاسبة الموارد البشرية تفيد الوجهة التخطيطية لإدارة الموارد البشرية، كما تفيد الإدارة العليا في تقدير المبالغ المتوقعة هذه الإدارة.

وفيما يخص تنمية الموارد البشرية فمحاسبة الموارد البشرية يمكن أن تفيد من زاوية تخطيط نفقات برامج التنمية من أجل الموازنة العامة للمؤسسة فضلا عن تقديم قياس لها، وتسهيل اتخاذ القرارات الخاصة ببرامج التدريب.

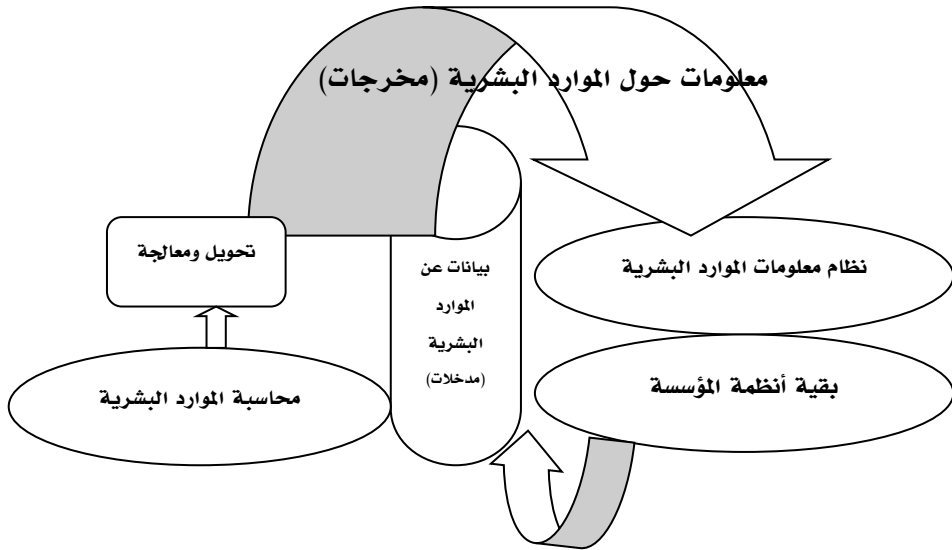
وبالنسبة لتخصيص وتوزيع الموارد البشرية الذي يقوم على انتاجية الوظيفة، تنمية الموارد البشرية والرضا الفردي، فمحاسبة الموارد البشرية تكون مفيدة للإدارة في اتخاذ مثل هذا القرار، وهذا بترجمة المتغيرات الثلاثة إلى بيانات كمية ثم التعبير عنها ماليا، ومن ثم استخدام أساليب البرمجة الخطية للوصول إلى الحل الأمثل لمشكلة تخصيص الموارد البشرية.

أما في مكافأة الموارد البشرية وتحفيزهم، بوجود محاسبة الموارد البشرية تصبح دراسة المكافآت والحوافز على ضوء تكلفة المورد البشري في قسم معين، وتكاليف حالته بغيره، وبالتالي يكون تخطيط علمي لأجر وراتب كل وظيفة منذ البداية.

وفيما يتعلق بالاحتفاظ بالموارد البشرية، تأتي محاسبة الموارد البشرية لتفادي استنزاف رأس المال البشري عبر دراسة هذه المشكلة و حلها قبل حدوثها⁴⁹.

يمكن تحديد العلاقة بينهما في الشكل الموالي، حيث تعد مخرجات محاسبة الموارد البشرية مدخلات لنظام معلومات الموارد البشرية، وكذلك تعتبر مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية، والتي يمكن أن تشمل كلاً من: معلومات تخطيط الموارد البشرية، وتوصيف الوظائف، معلومات لتقويم الأداء، وغيرها مدخلات لمحاسبة الموارد البشرية. تقوم محاسبة الموارد البشرية بمعالجة هذه المدخلات إضافة إلى مجموعة البيانات التي يتم الحصول عليها من المستندات المؤيدة للأحداث المالية المتعلقة بكافة ما يتفق على الموارد البشرية وتحويلها إلى مخرجات قد تكون في شكل موازنات تخطيطية، تدريبية أو غيرها..

الشكل رقم (02): العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ومحاسبة الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الباحثة

من خلال الشكل يبدو أنه إضافة إلى التداخل والترابط الموجود بين مختلف الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، إلا أن لمحاسبة الموارد البشرية دور تكميلي في ذلك، من أجل ترشيد قرارات المؤسسة وتحقيق أهدافها. حيث ان نظام معلومات الموارد البشرية يعمل على جمع، تخزين ومعالجة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية من

أجل ترشيد القرارات المتعلقة بالموارد البشرية سواء تعلق الأمر بالتخطيط، أجور، ترقية، تدريب.. تقاعد و غيرها. إلا أن ذلك غير كاف في غياب محاسبة الموارد البشرية لعدم اهتمامه بالناحية المالية. إذ تساعد هذه الأخيرة من خلال البيانات والمعلومات التي يمكن أن يقدمها في المجالات الآتية⁵⁰ :

أ . توفير بيانات عن تكاليف طلب الموظفين واختيارهم وتعيينهم، إضافة إلى توفير بيانات تكاليف معيارية للعمليات السابقة يمكن استخدامها في إعداد الموازنة لتخطيط أنشطة القوى العاملة ولأغراض الرقابة وتقدير كلفة إحلال الأفراد في المواقع المختلفة ؛

ب. توفير بيانات يمكن من خلالها المفاضلة بين تكلفة تدريب العاملين بالوحدة الاقتصادية إلى المستوى المرغوب الوصول إليه وبين تكلفة تدريب على نفس المستوى من الخارج ؛

جـ. المساعدة على الاستفادة المثلى من العاملين المستخدمين في أعمال لا تتناسب مع مهاراتهم (إمكاناتهم) عن طريق إظهار قيمة الخسارة الناجمة عن ذلك ؛

د. توفير بيانات عن قيمة العاملين ومدى كفاءة استخدامهم والتغيرات التي تحدث على تلك القيمة بمرور الوقت، الأمر الذي يساعد على تحسين نوعية التخطيط واتخاذ القرارات بالوحدة الاقتصادية.

من خلال ما سبق يبدو أنه بإمكان نظام معلومات إدارة الموارد البشرية أن يكون نظاماً فاعلاً بصورة أكبر إذا ما تم التكامل بينه وبين نظام معلومات المحاسبة عن الموارد البشرية، حيث يمكن تحديد نقاط التكامل في الآتي:

1- إن محاسبة الموارد البشرية يمكنها التعبير بصورة مالية وكمية عن كافة البيانات والمعلومات التي يمكن أن يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية بحيث تكون لها قدرة تفسيرية أكبر عندما يتم استخدامها من قبل متخذي القرارات سواء في داخل الوحدة الاقتصادية أو خارجها ؛

2- إن إنتاج الكثير من المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق محاسبة الموارد البشرية مباشرة سوف يساهم في تقليل الجهد الذي يمكن أن يبذل في إعداد البيانات والمعلومات اللازمة، إضافة إلى تقليل التكاليف التي يمكن أن تنفق في تجميع البيانات وتحليلها ومن ثم إنتاج المعلومات منها، مع إمكانية توفيرها في الوقت المناسب دون انتظار الحصول عليها من قبل نظام معلومات الموارد البشرية أولاً، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل الازدواجية في عمل النظامين أيضاً.

الختامة

إن إدارة الموارد البشرية تساهم في زيادة الأداء و في ايصال المؤسسة لوضع تنافسي في السوق. وهذا يمكن التوصل اليه من خلال مراقبة الاتجاهات السائدة في السوق وبالتعامل مع التقارير المالية حتى يمكن اتخاذ القرارات المناسبة للتطوير والتحسين. وهذا ما يتأتى بطبيعة الحال سوى بمحاسبة الموارد البشرية. فمما تم تناوله في هذه الورقة البحثية يمكن ايجاز أبرز النتائج فيما يلي:

- تساهم محاسبة الموارد البشرية في قياس قيمة الموارد البشرية وتحليلها بصورة مالية إضافة إلى المساهمة في تخطيط تلك الموارد على مستوى المؤسسة؛
- يوجه نظام معلومات الموارد البشرية المؤسسة إلى أحسن استغلال لهذه الموارد، مما يرفع من أدائها ويعمل على تحقيق الميزة التنافسية؛
- يبدو جليا أن التكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية ومحاسبة الموارد البشرية هو سر ترشيد قرارات المؤسسة وبالتالي تحقيق أهدافها، فكل منها يتناول ويهتم بما يفتقره الآخر؛
- فزيادة عن أهمية نظام معلومات الموارد البشرية ودورها في ترشيد القرارات المتعلقة بها، تأتي محاسبة الموارد البشرية لتكميل وتدعيم دور، بهدف تحقيق أقصى الرشادة وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة، وهذا ما حاولت هذه الدراسة تحديده.

التوصيات:

- وانطلاقا مما سبق يمكن وضع بعض المقترحات:
- ايلاء نظام معلومات الموارد البشرية أهمية بالغة باعتباره المحرك والقلب النابض لتسيير الموارد البشرية؛
- الاعتماد على محاسبة الموارد البشرية من أجل نجاعة التخطيط والوصول إلى أرشد القرارات؛
- ضرورة الربط والتكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية ومحاسبة الموارد البشرية، وهذا لما له من دور في المؤسسات.

الاحالات والمراجع

1. حيدر شاكر البرنيجي و محمود حسن جمعة (2014): تكنولوجيا و نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة (منظور اداري-تكنولوجي)، مكتبة ابن العربي، بغداد، ص 50.
2. البكري، سونيا، (2005)، نظم المعلومات الادارية "المفاهيم الأساسية"، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر، ص 14.
3. عبد الرحمن تيشوري، نظام موارد بشرية متكامل لا بد منه، تم الاطلاع على الموقع: <http://www.ydbyd.net/>، 2010.
4. نظم معلومات الموارد البشرية، تم الاطلاع على الموقع في 2012/02/20 على الساعة 16.30 <http://www.edarta3mal.com/t-1364.html>.
5. Mouna Zgheib et Loubna Tahssain, (2008) : Performane perçue des SIRH et performance perçue de la DRH, in Comportement et ressources humaines : La GRH au kaléidoscope, collection AGRH, édition Vuibert, paris, p 145.
6. Kavanagh M.J et d'autres, (1990): "Human information Systems: development and application", Boston, PWS-Kent, P: 29.
7. Sadé Laamami, Zeynib Kaâniche, Manoubia Labidi: « Système d'information des ressources Humaine », <http://www.facebook.com/topic.php?uid=186957154505&topic=17418> consulté le 12 avril 2011.
8. IBM Software : étude 2008 > [Business Analytics](#) > [Cognos Software](#) : « Solution de pilotage de la performance RH : Voir et savoir pour mieux prévoir ! » <http://www-01.ibm.com/software/fr/data/cognos/pilotage-rh/>
9. quel-est-le-sirh <http://www.patofa.com/french/9251/quel-est-le-sirh> consulté le 12 avril 2011.
10. حمزة الجبالي (2016): تنمية و إدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 41
11. سيد جاب الرب سيد محمد جاب الرب: إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، حقوق الطبع و النشر محفوظة للمؤلف، جامعة قناة السويس، 2009/2008، ص: 471.
12. اطار استراتيجيات الموارد البشرية من أجل إدارة الموارد البشرية المجلس - الدورة 174 <http://www.icao.int/icdb/HTML/Arabic/Representative%20Bodies/Council/Working%20Papers%20by%20Session/174/C.174.WP.12418.ar/C.174.wp.12418.ar.htm>

13. معراج هوارى ومصطفى الباهي، (2009): أثر نظام معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة - ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات المنتدى الدولي: صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية جامعة محمد بوضياف - الجزائر أفريل 2009، ص4.
14. Alexandre Le Clainche Gestion de projet dans les nouvelles technologie de l'information et de la communication le sirh• 1 mar, 2009 <http://www.alexandre-le-clainche.com/miage/le-sirh>
15. Informatiser l'organisation de l'entreprise Dossier technologie, N° 42, juin 2006, evolution & technologie, p2
16. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2002) : " نظم المعلومات الإدارية "، المكتبة العصرية، المنصورة- مصر، ص 333
17. معراج هوارى ، مرجع سبق ذكره، ص5
18. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص 333.
19. معراج هوارى، مرجع سبق ذكره، ص5.
20. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص 333.
21. مرجع سبق ذكره، <http://www.edarta3mal.com/vb/archive/index.php/t-1364.html>
22. سيد محمد جاد الرب، (2009): إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلف، جامعة قناة السويس، ص478.
23. عباس حسن محمد مجلي: نظم المعلومات إدارة الموارد البشرية: الاطلاع على الموقع في 2014/03/1 على الساعة 9.00 سا. <http://abas505.blogspot.com/2010/01/blog-post> الخميس، 7 يناير، 2010 ، تم
24. صلاح الدين عبد الباقي، (2000): إدارة الموارد البشرية، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 103.
25. [Bernard Just](http://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/pas-de-drh-sans-sirh-9782878808025?PHPSESSID=) pas de DRH sans SIR <http://www.eyrolles.com/Entreprise/Livre/pas-de-drh-sans-sirh-9782878808025?PHPSESSID=>
26. نبيل الحسنى النجار، (2008): إدارة الموارد البشرية بين أصول النظرية وجذور التطبيق، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، ص107.
27. Shimon I.Dolan et d'autres,(2002): la gestion des ressources humaines, 3ème édition, Pearson Education, paris-France, p611

28. Système d'information de gestion des ressources humaines Dernière modification de cette page le 16 mai 2011 à 18:32
http://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me_d'information_de_gestion_des_ressources_humaines
29. Jean .Marie .Peretti, (1999), Gestion des ressources humaines, 5^{ème} édition ; éditions Vuibert, Paris, France, p 52.
30. سهيلة محمد عباس (2003): إدارة الموارد البشرية-مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان - الأردن، ص 334.
31. زاوي صورية وتومي ميلود، (2010)؛ دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة بسكرة - الجزائر، ص7.
32. نفسه، ص7.
33. Shimon.l.dolan, Opcit, p p614-615 .
34. Amokrane Abdelaziz(2012) : la comptabilité des ressources humaines : des fondement historiques et théoriques de la valorisation du capital humain aux prises de decisions, office des publications universitaires- Alger, p41
35. قورين حاج قويدر (2014)؛ التأصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، كلية العلوم الاقتصادية - بسكرة - الجزائر، العدد 15 جوان 2014، ص122
36. Amokrane Abdelaziz , opcit, p 42
37. سمية أمين علي (2003): المحاسبة عن راس المال الفكري، دراسة تحليلية مع التطبيق على راس المال البشري)، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد(60)، 2003، جهاز الدراسات العليا والبحوث كلية التجارة - جامعة القاهرة، مصر، ص: 280.
38. Aruna Dhade (2005), A Human Resource Accounting: A Way to Succeed in Labour Studies Driven, Vol 30, Management and Economy-Knowledge: 383.
39. جابر، علي فاضل، (2007)، " تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية"، مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، العدد الثاني 2007، ص ص 29 - 59
40. طارق عبد الحفيظ الشريف(2013)؛ مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية "دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي"، مجلة المختار للعلوم الاقتصادية، المجلد الثاني العدد الثالث السنة الثانية، ماي 2013 كلية الاقتصاد/جامعة عمر المختار، البيضاء-ليبيا. ص9-45.

41. عبد القادر شلالي (2009): دور الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية - حالة مؤسسة POVAL\spa وحدة المضخات بالبرواقية -، ورقة بحثية مقدمة ضمن فعاليات الملتقى العلمي الدولي حول: "صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية" يومي: 14-15 أفريل 2009 بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ص 4.
42. صلاح هاشم (2018): الإدارة في النظم الخدمية، الجيزة: اطلس للنشر والانتاج الإعلامي، مصر، ص 238
43. Guthrie James; Ricceri, Federica; Dumay, John (2012) Reflections and projections: A decade of Intellectual Capital Accounting Research, the British Accounting review, vol 44, p 68-82
44. أيمن عبدالله محمد أبوبكر: محاسبة الموارد البشرية، تم الاطلاع على الموقع التالي في 2015/12/20 على الساعة 11.00 سا
<https://ay83m.wordpress.com/> -
45. عبدالسلام، محمد ابراهيم: أهمية البيانات التي توفرها المحاسبة عن الموارد البشرية للمستفيدين منها، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر، العدد 3، ص 322 - 342
46. نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، تم الاطلاع على الموقع التالي في 2015/12/12، على الساعة 15.00 سا <http://www.hrdiscussion.com/hr66212.html> :
47. محمد صلاح الدين خضر (2005): نحو إطار مقترح للمحاسبة عن الموارد البشرية القومية لدول الجامعة العربية، ملتقى أدوار المحاسبين و مراقبي الحسابات، المنظمة العربية للعلوم الادارية، القاهرة ص 6.
48. رشا حمادة (2002): القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثره في القوائم المالية: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانون (سوريا) العدد 1، المجلد الثامن ص ص 143- 182
49. فضل كمال سالم (2008): مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية - دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم التمويل والمحاسبة، الجامعة الإسلامية غزة، ص ص 43-46.
50. نظام المحاسبة عن الموارد البشرية، تم الاطلاع على الموقع التالي في 2015/12/12، على الساعة 15.00 سا <http://www.hrdiscussion.com/hr66212.html>

واقع تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية حالة مؤسسة ميناء عنابة

المخبر L.A.R.M.O

بن عيسى الهام أ.د حمادة كمال

جامعة باجي مختار عنابة

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى ابراز أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمات، باعتبار العنصر البشري الركيزة الأساسية والموارد الأساسي في نجاح وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. كما تهدف الى التعرف على واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية التي تعاني معظمها من عدة مشاكل متعلقة بالبحث عن تطوير من مستوى أدائهم وخلق الرغبة لديهم على الأداء الجيد وذلك من خلال تكوينهم وتدريبهم وكذا متابعتهم وتحفيزهم وتدور أهم النتائج المتوصل اليها من خلال الدراسة الميدانية حول اهتمام إدارة المؤسسة بإدارة الموارد البشرية من استقطابها للعاملين لتدريبهم وكذا متابعتهم وصيانتهم وتحفيزهم، كما توصلت الدراسة الى جملة من التوصيات متضمنة في متن الدراسة. الكلمات المفتاحية: تسيير الموارد البشرية، الاستقطاب والاختيار، التدريب، أمن وسلامة الموظفين، التحفيز

Abstract

The following study aims to highlight the importance of human resource management in organizations as the human element is considered as the primary resource to achieve strategic objectives

This study also to identify the reality behind applying the human resource management in the Algerian companies, which suffer from many problems most of them related to developing their performance and to creating a real desire to performance well and that through training and motivating them.

The crucial results obtained from the case study, the importance given by the administration to human resource management through staff recruitment, staff training then following and motivating then, the study has also reached a number of recommendations embodied in this study

Key words: Human resource management, Recruitment and selection, training, Employee safety and health, motivation

مقدمة

مهما اختلفت آراء الباحثين حول تسيير الموارد البشرية فيما اذا كان علم أو فن ، فانه لا يمكن الاختلاف حول أنه أساس التميز داخل المنظمات، فحتى لو كانت الفكرة جيدة وكان الفرد يمتلك القدرات والمهارات والكفاءات الا أن هناك بعض الممارسات التي تتبعها إدارة الموارد البشرية من شأنها أن تضع تلك الموارد على نهج التميز، الامر الذي أضحى يتطلب حتمية تطبيق التسيير الجيد للموارد البشرية من خلال وضع سياسات واضحة في استقطاب العاملين، تدريب وتكوينهم، متابعتهم وصيانتهم، تحفيزهم، والمؤسسة الجزائرية هي الأخرى مطالبة بمعرفة مكانة هذه الإدارة وواقع تطبيقها، وبناءا على ما تقدم يمكن حصر مشكلة الدراسة بالسؤال الجوهرى التالي:

ماهو واقع تسيير الموارد البشرية داخل المؤسسة الجزائرية ؟

ومن خلال التساؤل الرئيسى يمكننا طرح الأسئلة الفرعية :

- هل تقوم إدارة الموارد البشرية باختيار أفضل الكفاءات الإدارية والفنية لشغل الوظائف؟
- هل إدارة الموارد البشرية تساهم في الكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الأداء؟
- هل إدارة الموارد البشرية تساهم في الكشف عن أسباب الغياب المتكرر وتتبعها؟
- هل تقوم إدارة الموارد البشرية بإجراءات سلامة العمال من الحوادث والتدابير اللازمة لتجنبها؟
- هل تعمل إدارة الموارد البشرية على تحديث نظام الرواتب والترقيات وفقا لنظام عادل وصريح؟

الفرضيات :

قصد الإجابة على الاشكالية المطروحة تم صياغة الفرضيات التالية :

- الفرضية 01: لا توجد سياسات واضحة يتم اتباعها من أجل عملية استقطاب واختيار وتعيين العاملين داخل المؤسسات الجزائرية.
- الفرضية 02: لا يوجد نظام يكشف عن الاحتياجات التدريبية داخل المؤسسات الجزائرية
- الفرضية 03: تقوم المؤسسة بمتابعة التغيب العمال في حين لا تقوم بالكشف عن أسبابها

الفرضية 04: لا تقوم إدارة الموارد البشرية بتوفير السلامة والمناخ المناسب للعمل
الفرضية 05: لا يوجد نظام رواتب و ترقيات عادل و صريح في المؤسسة الجزائرية
أهمية البحث:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية إدارة وتسيير الموارد البشرية كونها محركا
جوهريا لأداء الموارد البشرية من خلال حيازتها تم صيانتها وتطويرها، ففوة الموارد
البشرية وفعالية أدائها تعني قوة المنظمة وقدرتها على البقاء والاستمرار ولا يأتي ذلك
الا من خلال إدارة الموارد البشرية التي تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد
البشرية.

تساهم هذا الدراسة في معالجة موضوع تسيير الموارد البشرية وتطبيقها في
المؤسسة الجزائرية.

أهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الأهداف وهي :

- التعرف على إدارة الموارد البشرية ومفهومها.
- ابراز عناصر إدارة الموارد البشرية ووظائفها .
- الكشف عن واقع تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية

الجانب النظري للدراسة :

أولا : مفاهيم عامة عن إدارة الموارد البشرية :

1-1 مفهوم تسيير الموارد البشرية

يعرف تسيير الموارد البشرية على أنه نظام الفلسفات، البرامج، السياسات،
الممارسات، والقرارات التي من شأنها التأثير على سلوكيات أو مواقف وأداء الافراد في
المنظمة، حتى تكون راضية وذات أداء جيد ومشاركة في المساهمة في تحقيق أهدافها
الاستراتيجية¹.

يعد تسيير الموارد البشرية من أحدث الأنظمة الفرعية للتسيير في المؤسسة، فهو
يهتم بالموارد البشرية باعتبارها أحد أهم أصولها الاستراتيجية حيث يقوم باستقطاب،
وتنمية، وصيانة الموارد البشرية، وتوفير عمالة منتجة، مستقرة وراضية².

1-2 أنشطة ومهام تسيير الموارد البشرية :

1-2-1 الاستقطاب والاختيار :

تهتم بالبحث عن العاملين في سوق العمل، وتصنيفهم من خلال طلبات التوظيف والاختبارات والمقابلات، وذلك ضمانا لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب³، وتعتمد على خطوات التالية :

- القيام بعملية التنبؤ و تخطيط القوى العاملة من أجل تحديد مهام وواجبات الوظيفة المراد شغلها
- تحديد مصدر الحصول على المترشحين لشغل هذه الوظائف سواء تمثل ذلك في الاستقطاب الداخلي أو الخارجي
- مطالبة طلاب الوظيفة باستيفاء نماذج شغل الوظيفة، وربما مطالبتهم باجتياز مقابلة شخصية أولية بهدف التصفية
- الاعتماد على أساليب الاختيار المختلفة مثل: الاختبارات، تحليل طلبات التوظيف، الكشف الطبي، لتحديد مدى ملائمة طلاب الوظيفة
- ارسال واحد أو أكثر من طلاب الوظيفة الملائمين الى المشرف المسئول عن الوظيفة
- إتاحة الفرصة لطلاب الوظيفة للمرور بمقابلة أو أكثر من مقابلات الاختيار مع المشرف / أو الأطراف ذات العلاقة بالوظيفة المراد شغلها، بهدف تحديد الموقف النهائي بشأن أي المرشحين سيحظى بالوظيفة المعروضة⁴.

1-2-2 التكوين والتعليم :

يهتم هذا العنصر بتطوير الشخصي والمهني للعاملين بطريقة عقلانية تساهم في تحسين أدائهم، ولا شك أن وسائل تنمية وتطوير الموارد البشرية عديدة ومتنوعة ولعل أبرزها التعليم والتدريب، التلمذة الصناعية، التناوب الوظيفي، المحاضرات الى غير ذلك نذكر منها :

يشير تكوين الموارد البشرية، الى تلك العملية التي تستهدف اجراء تغيير وتدعيم الفرد بالقدر الذي يمكنه من أداء مهامه بالقدر الذي يمكنه من أداء مهامه بطريقة أفضل، ويعد التعليم أوسع نطاق و أشمل من التكوين، فهو يشير الى توسيع مدارك الفرد ومجالات المعرفة لديه في مجالات علمية مختلفة وغير محددة ، تسمح له بإرساء عمليات و أساليب التفكير المنطقي السليم ، عكس التكوين الذي يكون في مجال محدد⁵.

وحتى يؤتى برنامج التدريب ثماره ينبغي أن يبنى على أسس علمية و منهجية ، وهذا يتطلب وضع مخطط محكم لبرنامج العملية التدريبية يحتوى على الافراد المراد تدريبهم (أو الاحتياجات التدريبية) ونوعية برامج التدريب (تصميم) ومن تم تنفيذ البرامج وأخيرا عملية متابعة العملية التدريبية (تقييم)⁶ .

1-2-3 الأجور و الحوافز :

يعرف برسلون وستاير الحوافز على أنها: "شعور داخلي لدى الفرد، يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط، أو سلوك معين ، يهدف منه للوصول الى تحقيق أهداف محددة"⁷ وهناك العديد من الخطط التي يمكن استخدامها في تحفيز العاملين، فهناك برامج التحفيز الفردية والتي تمنح بمقتضاها الفرد دخل يزيد عن راتبه الأساسي بسبب وفائه لمعايير الأداء الموضوعه، وأخرى جماعية تمنح لكافة العاملين بالمنظمة للوفاء بمعدلات الأداء المعيارية الموضوعه⁸

1-2-4 أمن وسلامة العاملين :

من الأسباب الرئيسية للحوادث نجد عوامل الصدفة، الظروف الغير أمنة، الإجراءات أو الأفعال الغير أمنة، وعوامل الصدفة (مثل إصابة الفرد بسبب سيره على زجاج شبك مكسور)، تساهم في الحوادث التي تقع الا أنها بعيدة عن إرادة وتحكم الإدارة، أما بالنسبة للظروف الغير أمنة فتشمل عوامل مثل الآلات غير محصنة جيدا أو بها عيوب، التخزين الخطر مثل الازدحام والتكدس والتحميل الزائد، الإضاءة والتهوية الغير مناسبة، أما بالنسبة للأفعال الغير أمنة فهي تلك التي يتسببون فيها الأفراد مثل القاء الأدوات والمواد في الطرقات، العمل أو التشغيل بسرعة غير أمنة، استخدام إجراءات غير أمنة في التحميل أو الوضع أو الخلط أو التجميع⁹

يأتي دور الإدارة هنا في توجيه العاملين باستمرار نحو اتباع العادات السليمة أثناء العمل حفاظا على أمنهم وسلامتهم، التأكد من المعاملة العادلة لجميع لجميع الموظفين سواء فيما يتعلق بنظم التأديب أو الفصل أو الأمان الوظيفي، الفحص الفوري للحوادث والتعرف على أسبابها ووضع التوصيات لضمان عدم تكرارها ووضع النظم التي تضمن الأمان والسلامة المهنية¹⁰ .

الجانب التطبيقي للدراسة :

أولاً : الاطار المنهجي للدراسة :

1- منهج الدراسة :

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحديد عناصر المشكلة المراد بحثها، إضافة الى منهج دراسة حالة الذي يسمح باسقاط البحث العلمي على الواقع الميداني

2- مجتمع وعينة الدراسة :

1-2 مجتمع الدراسة : بناء على طبيعة موضوع الدراسة وأهدافها والإشكالية المطروحة واشتات فرضياته تم اختيار احدى المؤسسات العمومية الاقتصادية "ميناء عنابة" كموقع للدراسة

2-2 عينة الدراسة : لقد اختيرت العينة بصفة عشوائية حيث شملت 100 عامل من المؤسسة

3- أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا وبشكل أساسي على الاستبيان كأداة قياس متغيرات الدراسة، حيث قسم الى جزئين :

- الجزء الأول: والذي خصص للتعرف على خصائص مفردات العينة وهي: المديرية، نوع العقد، الجنس، العمر، المستوى التعليمي.
- الجزء الثاني: يشمل متغيرات الدراسة الأساسية التي من خلالها يتم استطلاع اراء مجتمع الدراسة حول المحاور الرئيسية والتي تمثلت في :

المحور الأول: الاستقطاب و التعيين ويشمل هذا البعد 11 عبارة قياس و تم ترميزها x_1

المحور الثاني: محور التدريب ويشمل هذا البعد 08 عبارات قياس و تم ترميزها x_2

المحور الثالث: محور متابعة التغيب ويشمل هذا البعد 06 عبارات قياس ويتم ترميزها x_3

المحور الرابع: محور السلامة المهنية ويشمل هذا البعد 09 عبارات قياس ويتم ترميزها x_4

المحور الخامس: محور الرواتب والحوافز ويشمل هذا البعد 10 عبارات قياس ويتم

ترميزها x_5

وقد تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي نظرا لسهولة استخدامه حيث أشار Andreasen Alan R¹¹ ان هذا المقياس من أكثر المقاييس شيوعا لأنه سهل الاعداد والتفسير وسهل الاستخدام حيث انه يقوم على إعطاء مفردات العينة مجموعة من العبارات ويطلب منهم التعبير على درجة موافقتهم من عدمها على سلم مدرج (1) غير موافق اطلاقا الى (5) موافق بشدة على كل عبارة من العبارات المعطاة و العكس بالنسبة للفقرات السلبية، وبعد تجميع كل الاستبيان ومعالجتها عن طريق spss قمنا بحساب المتوسط الحسابي ليصبح التوزيع حسب الجدول التالي :

جدول فئات مقياس LIKERT الخماسي

الفئات	المستوى
من 1 الى 1.79	غير موافق اطلاقا
من 1.80 الى 2.59	غير موافق
من 2.60 الى 3.39	محايد
من 3.40 الى 4.19	موافق
من 4.20 الى 5	موافق بشدة

4- ضبط الاستبيان قبل التطبيق الفعلي (اختبار صدق و ثبات أداة الدراسة) : ان عملية ضبط الاستبيان قبل تطبيقه على الفئة المستهدفة تعد عملية هامة لأنها تؤدي الى أداة قياس عملية يعتمد عليها في جمع البيانات و بالتالي تعميم النتائج وعملية ضبط الاستبيان تتطلب:

4-1 صدق الاستبيان: ويقصد به ان الاستبيان يقيس ما وضع لقياسه، ولعرفة ذلك يتم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مناهج البحث واعداد الاستبيانات وكذلك المتخصصون في موضوع البحث، وذلك لإقرار أو حذف أو تعديل أو إضافة فقرات للاستبيان، فقمنا في بحثنا هذا بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وكذلك المحكمين من إدارات المؤسسة بالإضافة الى مراجعة الأستاذ المشرف بغية التحقق من صياغة ومستوى وضوح ودرجة مناسبة البنود مع إشكالية البحث بالإضافة الى مدى كفايتها وعلاقتها بالمحور الذي أدرجت فيه، وبناءا على

الملاحظات والآراء والاقتراحات المقدمة في اجراء التعديلات الضرورية والالتزام بالملاحظات.

2-4 تطبيق الاستبيان: على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة البحث وتكون متفقة في خواصها مع عينة البحث، حيث قمنا باختبار الاستبيان على 20 عامل وذلك لحساب معامل الثبات للاستبيان وكذا معامل الصدق.

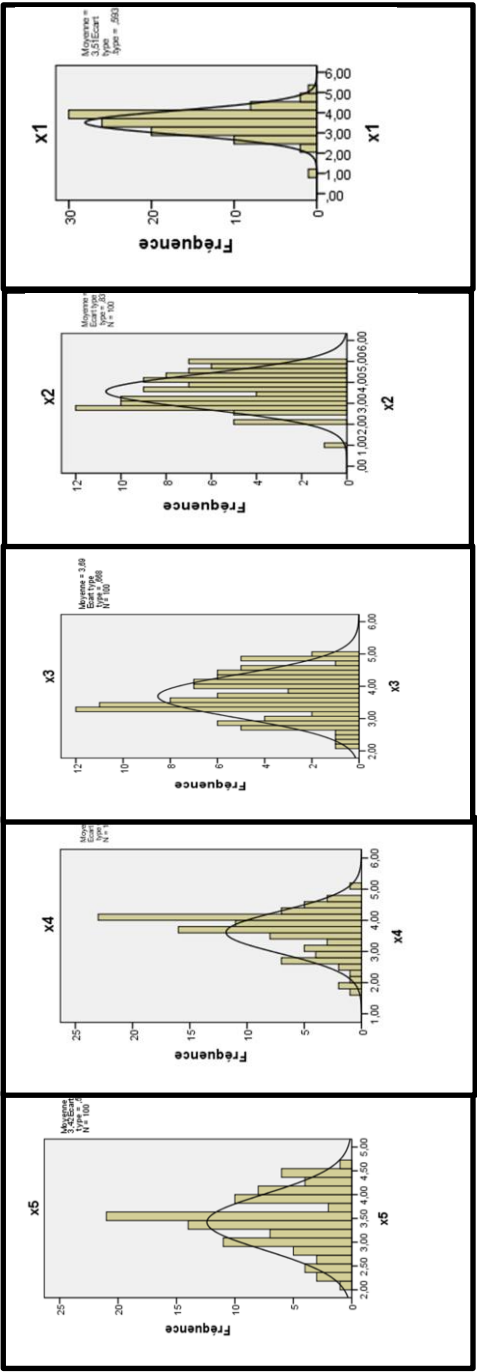
1-2-4 معامل الثبات: ويقصد به استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، ولإجراء الثبات على أسئلة الاستبيان نستخدم أحد معاملات الثبات مثل "كرومباغ ألفا"، والذي يأخذ قيما تتراوح بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد كان الثبات مرتفعاً والعكس، ولقد قمنا بحسابه فأخذ القيمة 0.913 وهذا ما يؤكد أن جميع العبارات مقبولة ومتناسقة مع البعد.

2-2-4 معامل الصدق: ويقصد به أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، ويساوي رياضياً الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وقد أخذ قيمة 0.955 وهذا يؤكد وجود درجة اتساق عالية بالنسبة للمقياس الدراسة المستخدمة، وجميع عبارات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

5- الاختبارات الإحصائية المستخدمة :

تم استخدام الإحصاء الوصفي والتحليلي وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss20 والتي نوردتها فيما يلي حسب ترتيب استخداماتها في الدراسة المتمثلة في :

1-5 مقاييس الإحصاء الوصفي Statistique Descriptive: وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه عن طريق إظهار التكرارات والنسبة المئوية، وكذا ترتيب متغيرات الأبعاد حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وكما قمنا باختبار توزيع الطبيعي للعينة والذي يعد من أهم فروض الاختبارات الإحصائية العلمية حيث أن يكون التوزيع الاحتمالي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي و بدون هذا الشرط لا يمكن تطبيق الاختبار من الناحية العلمية، ومن هذا المنطلق قمنا باختبار أولاً كل من محاور الدراسة.



حيث قمنا بإسقاط عموديا من قمة المنحنى فوجدنا أن كل المنحنيات متماثلة، وبذلك فإن البيانات تتوزع طبيعيا.

2-6 مقاييس الإحصاء الاستدلالي Statistique inferential : وهو هي مجموعة الطرق للتعرف على خصائص المجتمع معتمدة على طرق إحصائية محددة، مثل الارتباط Corrélacion تستخدم لتحديد قوة ونوع العلاقة التي تربط بين متغيرين فقمنا باعتماد معامل الارتباط الخطي لبيرسون Person فاعتمدنا على معامل الفا كرومباغ وذلك لقياس ثبات أداة البحث، كما قمنا باختبار Chi-square للاستقلالية وذلك لمعرفة مدى استقلالية المتغيرات عن بعضها البعض،

اختبار الفرضيات Test of Hypothèses : و يستخدم هذا الاختبار للتأكد من دقة المعلومات عن مجتمع معين حيث يقوم على فرضيتين :

فرضية صفرية H_0 : تعني عدم وجود تطبيق لإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة (النتائج المتحصل عليها ليس لها دلالة إحصائية).

والفرضية البديلة H_1 : تعني وجود تطبيق لإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة (النتائج المتحصل عليها لها دلالة إحصائية).

حيث نقوم بقبول أو رفض الفرضية بعد تحديد مستوى الدلالة والذي يعبر عن احتمال تحمل الخطأ وفي دراستنا أخذنا $\alpha=0.05$

ثانياً : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة :

أسست مؤسسة ميناء عنابة EPAN في 29 فيفري 1989 برأس مال قدره 10 ملايين، يقع مقره بالجنوب الغربي من خليج عنابة بالقرب من مصب واد سيبوس ، قدر رأس مالها بـ 3 مليار دج تقدر مساحته بـ 76 هكتار من الأراضي العادية، و 9 هكتار من سطح الماء المحمي، وهو من أهم الموانئ في افريقيا الشمالية، تضم المؤسسة حالياً 08 مديريات، 03 مديريات تشغيلية و 05 مديريات تنفيذية وهي كالتالي: المديريات التشغيلية وهي مديرية أملاك الدولة D.DOM، مديرية الشحن والتفريغ DMA، مديرية قيادة البناء D.CAP، ومديريات تنفيذية: مديرية الأشغال والصيانة DTM، مديرية الإدارة والموارد البشرية DRH، مديرية المالية والمحاسبة DFC، المديرية التجارية DC .

ثانيا : تحليل خصائص العينة :

- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس :

تتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس كالآتي 68 ذكر أي 68% و 32 أنثى أي 32%

حيث نلاحظ أن نسبة المستجيبين أكبر من نسبة المستجيبات وذلك راجع لطبيعة العمل الذي يحتاج الى جهد عضلي في معظم مصالح المؤسسة بينما اغلب الإناث يزاولون عملا إداريا

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر :

تتوزع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر بنسب متفاوتة كالتالي أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30-34 سنة بنسبة 23%، تليها الفئة العمرية من 25-29 والفئة 35-39 سنة بنسبة متماثلة قدرت بـ 18%، تليها الفئة العمرية الأقل من 25 سنة بنسبة 13% أما الفئات الأخرى من 40-60 سنة بنسب متفاوتة من 6 الى 9 %، ومن خلال نتائج الجدول نلاحظ أن مؤسسة ميناء عنابة تعتمد على العاملين من فئة 30-34 لما يتميزون بالقدرة العضلية وكذا المعرفة العلمية والعملية، كما نلاحظ تنوع في متوسط أعمار مجتمع الدراسة .

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي :

تتوزع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي كالتالي نسبة الغالبة لأفراد العينة هي 52 % ذوي مستوى جامعي، تليها 28% ذوي مستوى ثانوي، وفي الأخير 20% ذوي مستوى متوسط، وهذا يدل على قدرة المؤسسة على استقطاب حاملي الشهادات الجامعية

- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع العقد :

تتوزع أفراد العينة حسب متغير نوع العقد كالتالي أغلبهم مرسمين بنسبة تفوق 70% أما المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل بنسبة 29 % وهذا يدل على قدرة المؤسسة على تنصيب عملها .

- توزيع عينة الدراسة حسب المصالح :

تتوزع أفراد العينة حسب متغير المصالح بين مختلف مديريات المؤسسة بنسب متفاوتة منحصرة بنسبة 10% الى 20% من كل مصلحة

ثالثا : عرض و تحليل نتائج الدراسة :

3-1 عرض محاور الدراسة :

من أجل التوصل الى أهداف الدراسة يتناول هذا المحور عرض نتائج المتوصل اليها :

1- محور الاستقطاب و التعيين

السؤال الأول: هل تقوم إدارة الموارد البشرية باستقطاب واختيار أفضل الكفاءات الإدارية والفنية لشغل الوظائف ؟

جدول (01): الاستقطاب والتعيين داخل المؤسسة اعداد الطالبة

الترتيب	معامل الاختلاف	الانحراف	المتوسط	العبارات	محاور الدراسة
5	0.337	1,23	3,65	قياس درجة الاستقطاب الداخلي	محور الاستقطاب و التعيين
10	0.315	1,09	3,48	قياس درجة الاستقطاب الخارجي	
9	0.326	1,13	3,47	الاختيار على أساس التأهيل العلمي	
2	0.368	1,24	3,38	الاختيار على أساس الخبرة المهنية	
4	0.343	1,21	3,55	اختيار العاملين على أساس الوساطة	
11	0.312	1,10	3,54	اختبار وسائل اختيار العاملين مقابلات، اختبارات...	
1	0.391	1,23	3,15	مدى قياس وسائل الاختيار لكفاءة طالبي الشغل	
8	0.330	1,11	3,38	خبرة القائمين على عملية التوظيف	
3	0.347	1,06	3,07	موضوعية وحيافة القائمين على عملية التوظيف	
7	0.3365	1,27	3,80	ارتباط العمل بالتخصص العامل	
6	0.3367	1,14	3,40	ارتباط التعيين بمدة التربص	

قبل القيام بتحليل استجابات عينة الدراسة قمنا بتعرف الاستقطاب نظرا لأهميته واعتباره محور هام الذي بموجبها يتم جذب أكبر عدد ممكن من القوى العاملة حسب المواصفات التي تحددها المنظمة، ليضع أمام نشاط الاختيار البدائل المختلفة لانتقاء أفضل منها لذا نشاط الاستقطاب ينعكس على نشاط الاختيار إيجابيا أو سلبا وفي مصادر القوى العاملة المستقطبة :

• مصادر داخلية: حيث تفضل غالبية المنظمات تأمين المطلوب من القوى من داخل المنظمة، وهذا المصدر تولي له مؤسستنا أهمية نسبية بمتوسط 3.65 وانحراف 1.23

- مصادر خارجية: وقد لا تفي المصادر الداخلية بحاجة المنظمة و تحتاج الى مؤهلات وكوادر من الخارج ومن المصادر الأكثر شيوعا نجد: وكالات التشغيل، وطلبات الشخصية، وتوظيف عبر موقعا الكتروني ... والذي تعتمد عليه المؤسسة بمتوسط 3.48 بانحراف 1.09

أما عملية الاختيار تبدأ حين تنتهي عملية استقطاب القوى العاملة من عملها، هذه العملية التي تنتهي بعملية المفاضلة بينهم للتعين ومن أسس الاختيار في مؤسستنا وحسب الترتيب نجد:

- الاختيار على أساس الوساطة بمتوسط 3.61 وانحراف 1.19 مما يفقدها القدرة على الاختيار السليم للعامل المناسب لشغل المنصب المناسب .
 - تليها الاختيار على أسس المؤهلات العلمية بمتوسط 3.45 وانحراف 1.14.
 - فتليها الاختيار على أساس الخبرة المهنية بمتوسط 3.34 و انحراف 1.25.
- في حين تولي أهمية نسبية للوسائل اختبار العاملين (مقابلة، اختبارات) بمتوسط 3.54 و انحراف 1.11 ، وبما ان صدق الأداة لوحده لا يكفي اردنا اختبار ان كانت المؤسسة تقوم بتوفير القائمين على هذه العملية يتميزون في وضع أدوات اختبار مناسبة إضافة لموضوعية وعدم تحيز في اصدار الحكم على صلاحية او عدم صلاحية طالبي الشغل وذلك بمتوسط 3.06 بانحراف 1.06

وبعد عمليتي الاستقطاب والاختيار تأتي كمرحلة لمالية عملية التعيين فاردنا دراسة مداخلها داخل المؤسسة من مدخل الكفاءة العلمية، الجنس، العمر، حيث قمنا بإجراء اختبار Chi-square مدى استقلالية التعيين عن الكفاءة العلمية، وكذلك قمنا بنفس الاختبار لتبيان هل هناك علاقة بين التعيين والعمر، وكذلك أردنا معرفة ان كان التعيين في مؤسستنا يعتمد على الجنس أم لا، فنبين أن التعيين في مؤسسة ميناء عنابة يعتمد بنسبة معتبرة على المستوى التعليمي والعمر في حين لا يعتمد على الجنس

ومن خلال نتائج جدول تحليل استجابات أفراد العينة نحو عبارات محور الاستقطاب والتعيين حقق متوسط اجمالي قدر بـ 3.44 الذي يقع في مجال [3.40-4.19] مما يعني أن هناك درجة عالية من الموافقة وكذا انحراف معياري 0.61 حيث احتلت العبارة قدرة وسائل اختبار العاملين (مقابلة واختبار) على قياس قدرة طالبي الشغل في شغل الوظيفة بكفاءة وفعالية داخل المؤسسة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3.15

وانحراف 1.11 فمؤسسة ميناء عنابة تحرص على وضع وسائل اختيار العاملين لضمان استقطاب عاملين اكفاء وحتى تضمن تكيف عاملها مع المهام الموكلة لهم ، واحتلت عبارة درجة قدرة المؤسسة على استقطاب عاملين خارجيا المرتبة الأخيرة بمتوسط 3.48 وانحراف 1.09 وهذا يعني وجود سياسات واضحة يتم اتباعها من أجل استقطاب العاملين حيث تعتمد على استقطاب داخلي بنسبة معتبرة هذا ما يوفر للمؤسسة مصاريف تكوين عمالة جديدة ويفوت عليها فرصة الحصول على عمال ذوي كفاءة عالية خارجيا وكذا توسيع دائرة الاختيار، كذا توجد سياسات واضحة للاختيار وتعيين العاملين.

2- محور التدريب :

السؤال الثاني: هل إدارة الموارد البشرية تساهم في الكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير أداء العاملين ؟

الجدول (02) : التدريب داخل مؤسسة - اعداد الطالبة

الترتيب	معامل الاختلاف	الانحراف	المتوسط	العبارات	محاور الدراسة
2	0.275	1,04	3,80	تحديد الاحتياجات التدريبية	محور التدريب
3	0.273	1,04	3,83	مميزات القائمين على البرنامج التدريبي	
5	0.268	,96	3,60	تفاعل المتدربين اثناء التدريب	
7	0.355	1,24	3,50	جهود المؤسسة نحو وضع نظام تدريب مدروس	
8	0.335	1,18	3,53	متابعة المؤسسة لتنفيذ برامجها التدريبية	
6	0.362	1,20	3,33	متابعة المؤسسة لدى تطبيق ما تعلموه	
4	0.371	1,18	3,19	متابعة ردات فعل المتدربين	
1	0.386	1,21	3,15	تقييم مدى تعلم المشاركين في الدورات بعد انتهاءها من خلال اختبارات او ملاحظة سلوكيات	

بعد قيام المؤسسة بالاستقطاب العاملين وتعيينهم تأتي كمرحلة موائية عملية تدريب العمال والتي بدورها تمر هذه الاستراتيجية بعدة مراحل متتابعة أهمها:

- مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية للعمال حيث يعتقد عمال مؤسستنا محل الدراسة أن هذه الأخيرة تقوم بتحديد احتياجاتها التدريبية اعتمادا على أسس

علمية من نتائج تقييم الأداء، متطلبات عمل مستقبلية، ...، بمتوسط 3.8 وانحراف 1.04

- مرحلة متابعة تنفيذ البرامج التدريبية وهنا تكون على 03 مستويات القبلية التي عبرنا عنها بجهود المؤسسة في وضع نظام تدريبي مدروس بمتوسط 3.50 وانحراف 1.24، أثناء التدريب بعبارتين من جهة متابعة المؤسسة لتنفيذ برامجها التدريبية وكانت بمتوسط 3.53 وانحراف 1.18 ومن جهة أخرى مدى مشاركة وتفاعل المتدربين أثناء التدريب وكانت بمتوسط 3.60 وانحراف 0.94، وبعدياً بعبارة متابعة مدى تطبيق للمتدربين ما تعلموه ميدانياً بمتوسط 3.33 وانحراف 1.20

- مرحلة التقييم المؤقت لبرنامج التدريب وهنا قمنا بالوقوف على مدى تدخل إدارة الموارد البشرية في تقييم مدى تعلم المشاركين في الدورات بعد انتهاءها من خلال اختبارات أو ملاحظة سلوكيات الى غير ذلك وكانت النتائج بمتوسط 3.15 وانحراف 1.21

ومن خلال الجدول حقت هذا البعد متوسط اجمالي قدر ب 3.49 وانحراف 0.87 حيث احتلت العبارة تقوم ادارتنا بالوقوف على تقييم مدى تعلم المشاركين في الدورات بعد انتهاءها من خلال اختبارات او ملاحظة سلوكيات العبارة المرتبة الأولى بمتوسط 3.150 وانحراف 1.217 وهذا يعني أن مؤسسة ميناء عنابة تحرص على متابعة تقييم المتدربين للتأكد من فعالية تحسين أدائها التدريب قبل وبعد القيام به و تسعى للاستثمار الأفضل في مواردها البشرية من أجل تحقيق نتائج أفضل، في حين لا تولى أهمية للمتابعة تنفيذ البرامج

3- متابعة التغيب :

السؤال الثالث: هل إدارة الموارد البشرية تساهم في الكشف عن أسباب الغياب المتكرر وتتبعها؟

جدول 03 : متابعة التغيب داخل المؤسسة - اعداد الطالبة

المحور	العبارات	المتوسط	الانحراف	م.الاختلاف	الترتيب
محور التغيب	انعدام خدمات الاطعام كسبب للتأخر والخروج المبكر	3,59	1,31	0,36	2
	ضغوطات العمل المتواصلة كسبب للتغيب	3,90	1,13	0,29	6
	مشاكل العمل المتواصلة سبب التغيب	3,32	1,27	0,38	1
	انخفاض المكانة المهنية للعامل كسبب للتغيب	3,57	1,25	0,35	3
	تغيب رئيس الفريق أو مصلحة كسبب للتغيب	3,73	1,23	0,332	4
	فرض العقوبات على الغيابات و التأخرات	3,67	1,16	0,317	5

وفي محاولة منا لمعرفة أسباب التغيب سنقوم بعرضها وفقا لترتيبها مايلى :

- تأتي كسبب أول أن مشاكل العمل المتواصلة بمتوسط 3.32 وانحراف 1.27
- انعدام خدمات الاطعام الداخلي مما يجعلهم أكثر تأخر عن العمل وكذا خروج مبكرا بمتوسط 3.61 وانحراف 1.19
- انخفاض المكانة المهنية للعمال والذي اعتقد أنه يزيد من شعورهم بعدم الأهمية فتزداد تغيبهم عن العمل وذلك بمتوسط 3.57 وانحراف 1.25
- انخفاض رئيس المصلحة أو الفريق عن العمل بمتوسط 3.73 وانحراف 1.23
- وكذلك نسبة معتبرة من العمال يعانون من كثرة الأعمال الموكلة اليهم داخل المؤسسة وهذا يؤدي الى شعورهم بالإرهاق و التعب و عدم الرغبة في استمرارهم في ممارسة عملهم

- اغفال الإدارة في فرض توبيخات أو عقوبات على المتغيبين ومن خلال الجدول حقق هذا البعد متوسط اجمالي قدر ب 3.63 وانحراف 0.72 الذي يقع في مجال [3.40-4.19] مما يعني أن هناك درجة عالية من الموافقة مما يعني أنه هناك أسباب عديدة للتغيب تغفل المؤسسة عن متابعتها وتحكم بها جذريا حيث احتلت المرتبة الأولى عبارة أن المشاكل المتواصلة تسبب التغيب بمتوسط 3.32 وانحراف 1.27 وعبارة الأخيرة قدرة الإدارة على فرض عقوبات مما يعني أن المؤسسة لا تقوم متابعة التغيبات ولا الكشف عن مسبباتها

4- السلامة المهنية :

السؤال الرابع: هل تقوم إدارة الموارد البشرية بإجراءات سلامة العمال من الحوادث والتدابير اللازمة لتجنب الإصابة بها؟

الجدول 04: صيانة العاملين اعداد الطالبة

محاو الدراسة	العبارات	المتوسط	الانحراف	م الاختلاف	الترتيب
محور السلامة المهنية	التفتيش المنتظم على مواطن الخطر	3,61	1,22	0,338	4
	تخصيص معدات الوقاية والسلامة المهنية	3,71	1,09	0,295	7
	توفير لوائح خاصة بالسلامة المهنية	3,56	1,16	0,328	6
	توفر لجان الرقابة على السلامة المهنية	3,44	1,14	0,334	5
	تدريب العاملين على طرق العمل الفنية السليمة	3,66	1,06	0,291	8
	توفر الإسعافات الملائمة مباشرة عند حدوث حادث مهني	3,91	1,02	0,262	9
	تهيئة بيئة عمل صحية و امنة	3,38	1,19	0,354	2
	فرض عقوبات صارمة على غير الملتزمين باستخدام وسائل الوقاية	3,21	1,09	0,341	3
	دراسة أسباب الحادث لتأمين عدم تكراره	3,21	1,20	0,376	1

حقق بعد السلامة المهنية متوسط اجمالي قدر ب 3.52 و انحراف 0.74 الذي يقع في مجال [3.40-4.19] مما يعني أن هناك درجة عالية من الموافقة مما يعني ان المؤسسة تحرص على توفير الظروف الملائمة للعمل، حيث حققت عبارة المؤسسة تقوم بدراسة أسباب الحوادث لتأمين عدم تكرارها المرتبة الأولى بمتوسط 3.21 و انحراف 1.20، في حين العبارة عبارة توفر الإسعافات الملائمة مباشرة عند حدوث حادث مهني المرتبة الأخيرة

5- الرواتب والترقيات

السؤال الخامس: هل تعمل إدارة الموارد البشرية على تحديث نظام الرواتب والترقيات وفقا لنظام عادل وصريح؟

الجدول 05 : تحفيز العاملين اعداد الطالبة

المحور	العبارات	المتوسط	الانحراف	معامل الاختلاف	الترتيب
محور الرواتب و الترقيات	يستند نظام الحوافز والمكافآت على تقييم أداء العاملين	3,31	1,21	0.366	5
	الحوافز و امكافآت تزيد من أداء العاملين	4,15	1,03	0.250	10
	يحدد المرتب على أساس تقييم الوظيفة	3,44	1,22	0.356	6
	مرتبي لا يتناسب مع ما أبذله من جهد	2,74	1,34	0.491	1
	يزيد راتب بالتقدم في العمل	3,75	1,14	0.304	9
	يزيد الراتب بحسب كفاءة تسيير الأعمال	3,09	1,26	0.409	4
	إمكانية الانتقال من قسم لآخر داخل المؤسسة	3,41	1,17	0.343	7
	تتم الترقية على حسب الأقدمية	3,17	1,33	0.421	3
	تتم الترقية على أساس كفاءة	2,83	1,20	0.426	2
	تتم الترقية على أسس مبهمه	3,48	1,06	0.307	8

يعرف التحفيز على أنه عبارة عن مجموعة الدوافع التي تدفع الشخص للعمل شيء ما ومن القوى المحفزة نذكر العلاوات والرواتب، حقق محور الرواتب والتحفيز متوسط اجمالي قدر ب 3.33 بانحراف قدر ب 0.63 والذي يقع في المحايد حيث كانت معظم الإجابات تؤكد أن الراتب لا يتناسب مع ما أبذله من جهد وذلك بمتوسط 2.55 وانحراف 1.28 ، وكذلك بنسبة معتبرة أن الترقية في المؤسسة تقوم على أسس مبهمه وذلك بمتوسط 3.86 وانحراف 3.89، حقق بعد التحفيز والرواتب في مؤسسة ميناء عنابة متوسط اجمالي قدر ب 3.42 وانحراف 0.58 حيث احتلت العبارة مرتبي لا يتناسب مع ما أبذله من جهد المرتبة الأولى بمتوسط 2.74 وانحراف 1.34 مما يعني أن إدارة الموارد البشرية لا تعمل على تحديث نظام الرواتب و الترقيات .

من خلال الجدول يتضح أن هذه الدراسة حققت متوسطا اجماليا قدر ب 3.4844 والذي يقع في مجال [3.40 الى 4.19] مما يعني أن هناك درجة عالية من الموافقة و بانحراف معياري قدر ب 0.52375 ، وبدلالة إحصائية 0.000 وهي اقل من 0.05 وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية ومنه نقبل h_1 ونرفض h_0 يعني وجود تطبيق لإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الجزائرية

الخاتمة

ان ما يمكن استنتاجه أو الوصول اليه من خلال هذه الدراسة على عينة من المؤسسة أن هناك جهود تبذل على الأقل من اجل ادماج العامل كشريك اجتماعي في المؤسسة الجزائرية، كما تسعى الى تطوير عمالها من خلال تدريبهم وتكوينهم، الا انه الوعي المسيرين لأهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في الرفع من أداء عاملها وخلق جو تنظيمي مناسب وتسهيل مهامهم وزيادة ولائهم لا زال مفقود .

بناء على ما تم التوصل اليه من نتائج ، يمكن تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية :

- التركيز الدائم على بناء قدرات وكفاءات بشرية، وتوظيف أشخاص يتمتعون بالكفاءة العالية في أداء الاعمال
- ضرورة الاهتمام لعوامل الرضا للعاملين السلامة المهنية والمناخ الملائم للعمل لزيادة رضاهم وكذا التركيز على عوامل التحفيز لرفع من أدائهم وتسهيل مهامهم و تطويرهم
- ضرورة التركيز على تطوير العمالة عن طريق التدريب وكذا تبادل الخبرات ونقل واشراك العمال في تحقيق الأهداف

قائمة المراجع

1. Trevor Amos, Human Resource management , Fourth edition , Juta and company LTD , 2016, p 09
2. عقون شراف، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006 ص 10
3. عزيزة عبد الرحمن العتيبي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الاكاديمية الدولية الاسترالية، 2010، ص 46
www.abahe.co.uk
4. جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال وعبد المحسن جودة، دار المريخ للنشر، الرياض، 2003، ص 148
5. عقون شراف مرجع سبق ذكره ص 66
6. عزيزة عبد الرحمن العتيبي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الاكاديمية الدولية الاسترالية، 2010، ص 48
7. نادر حامد أبو شرح، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من جهة نظر العاملين، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، 2010 ص 9
8. معاذ نجيب غريب، الحوافز وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين بالإدارة العامة للمصرف الصناعي السوري، مجلة الإدارة والاقتصاد، عدد 93، 2012، ص 05
9. جاري ديسلر، مرجع سبق ذكره، ص 534-535 بالتصرف
10. جاري ديسلر، مرجع سابق، ص 42 بتصرف
11. Andreasen Alan R, Marketing Research That Won't Break the Bank Second Edition, Jossey-Bass Francisco.USA, 2002 ,p 194

تكنولوجيا الصحة: مزايا الاستخدام وتحديات التبني

شحات شهر الدين

د. تباني رزيقة

طالب دكتوراه جامعة باجي مختار عنابة

أستاذة محاضرة بجامعة باجي مختار عنابة

ملخص الدراسة

أصبح الحديث عن تكنولوجيا جديدة في المجال الصحي، سواء تعلق الأمر بالأدوات والأساليب والمعارف الطبية، أو التقنيات المساعدة، خبر شائع في مختلف المصادر الإعلامية، وهذا ما جعل من تبني مفهوم تكنولوجيا الصحة هو التوجه المعاصر لهذه القطاع، فالحكومات على اختلافاتها تكاد تشترك في هدف واحد هو تحسين القطاع الصحي في الدولة وصحة الشعب، باعتبار هذا القطاع هو المقوم الأساسي لنجاحها، وقد رأت في التكنولوجيا الحديثة أو ما يعرف "بتكنولوجيا الصحة" الوسيلة الأمثل لتحقيق هذا الهدف.

هذا العمل هو محاولة للبحث بشكل معمق في تكنولوجيا الصحة، من خلال التعرف على مزاياها واستخداماتها في النظام الصحي، وبالتحديد تطبيقات كل من الذكاء الاصطناعي، التكنولوجيا المساعدة وكذا الصحة الإلكترونية، دون إهمال التطرق للتحديات المختلفة التي تحد من استخدام واستغلال التكنولوجيا في القطاع الصحي.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا، الصحة، تكنولوجيا الصحة، الذكاء الاصطناعي، التكنولوجيا المساعدة، الصحة الإلكترونية

Health technology :The advantages of use and the challenges of adoption

Abstract:

Technology in the medical field has become a very wide spread notion in the media nowadays. This is what made the concept of Health technology a modern tendency of this sector. Most of the governments work for the aim of developing the health sector and the well-being of the citizen, because the health sector is a base of success for these governments which consider that the health technology is the best way to achieve their goals.

This paper attempts to conduct a thorough research in the field of health Technology by exploring its advantages and usages in the health systems. More precisely, it deals with the application of artificial intelligence, the assisting technology and the electronic health without avoiding mentioning the different barriers that limit the use of technology in the health sector.

Key-Words: Technology, health, health technology, artificial intelligence, Assistance technology, electronic health

مقدمة

يعرف العالم ثورة تكنولوجية كبيرة مست شتى ميادين الحياة، حتى أصبحت من أولويات وضروريات الحياة موكبت تطوراتها، بسبب أهميتها ودورها البالغ في تحسين حياة الناس، وزيادة رفاهيتهم، الأمر الذي لم تغفل عنه مختلف المنظمات بغض النظر عن مجالات نشاطاتها، فالآلات والمعدات الحديثة والمعارف سهلت بشكل كبير أداء الأعمال، وأنظمة المعلومات والاتصالات سهلت العمليات الإدارية المختلفة، وقللت التكاليف والوقت، والتحديات البيئية والتنافسية حركت الجمود، ودفعت الجميع للاهتمام بالجانب التكنولوجي كمصدر أساسي للميزة التنافسية.

ويعتبر قطاع الصحة من أبرز القطاعات التي تلعب التكنولوجيا الحديثة دورا فاعلا ومؤثرا فيها، رغم الضعف والتأخر الكبير في استخدامها مقارنة مع القطاعات الأخرى، ما يجعل مواكبة التطورات الحاصلة، وتفعيل ما يعرف "بالتكنولوجيا الطبية" ضرورة ملحة تحركها المزايا الكبيرة التي تمنحها، والاستخدامات الواسعة التي تغطيها، لكن يتطلب النجاح في تبنيها واستخدامها وجود رغبة قوية يغذيها التعرف على مجالات الاستخدام المزايا المترتبة عن ذلك والتحديات التي يجب رفعها، أي تأثير "التكنولوجيا الطبية" على قطاع الصحة بشكل عام أولا، وتحديد المشاكل التي تواجه تفعيلها وتبنيها وإيجاد حلول لها ثانيا، ومعالجة إشكالية الدراسة سنحاول الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي أوجه استخدامات التكنولوجيا الحديثة في القطاع الصحي؟
 - ما المزايا التي يوفرها تبني التكنولوجيا الصحية في القطاع الصحي؟
 - ما هي أهم تحديات تبني التكنولوجيا الحديثة في القطاع الصحي؟
- ولمعالجة إشكالية الدراسة والإجابة على أسئلتها الفرعية، قسمنا الدراسة إلى

ثلاث نقاط أساسية، كما يلي:

- I. مدخل عام لتكنولوجيا الصحة.
- II. الاستخدامات المختلفة للتكنولوجيا الحديثة في قطاع الصحة.
- III. تحديات تبني التكنولوجيا الحديثة في قطاع الصحة.

I. مدخل عام لتكنولوجيا الصحة

إن الحديث عن تكنولوجيا الصحة، يدفعنا أولاً للحديث عن مفهوم التكنولوجيا بشكل عام، وما عرفه هذا المصطلح من آراء وتوجهات مختلفة، من أجل الوصول إلى التعريف الدقيق له في مجال الصحة، وهذا ما سنتطرق له بالتحديد في هذه النقطة.

2. التكنولوجيا وإشكالية تحديد المفهوم

يعتبر الجانب التكنولوجي أحد الجوانب الرئيسية في أي منظمة أو هيئة، شأنه في ذلك شأن الجانب البشري والمالي، إلا أنه يختلف عنهم في التحديد الدقيق للمفهوم، وجرّد عناصره ومكوناته وما يحدثه ذلك من إشكالية، فمصطلح التكنولوجيا من المصطلحات العامة الواسعة الاستخدام، التي تعطي انطباعاً عن شيء إلكتروني قائم على الكمبيوتر والآلات الحديثة، وهي نظرة صحيحة ولكنها ضيقة ومحدودة جداً، أو لنقل أن هذه النظرة هي الجيل الأول لتعريف التكنولوجيا، القائمة -هذه النظرة- على الجانب المادي، في هذا الإطار عرفها (Mueller) بأنها: "الطرائق والأساليب التي يؤدي استخدامها إلى تحويل مواضيع العمل من مواد خام إلى قيم استعمالية" (المنصور 2009، 95)، في الحقيقة هناك العديد من الآراء والتوجهات في تحديد المفهوم انطلاقاً من التوجهات الفكرية لكل باحث والاتجاه السائد في وقته، فبالإضافة إلى التوجه المادي السابق يرى (Geisler) أن التكنولوجيا تثير ثلاث انطباعات أخرى، الأولى باعتبارها كإدارة معلومات تتكون من مختلف المعلومات والتقنيات والطرق التي تعمل على تقليل التكاليف والوقت اللازم، وزيادة فاعلية العمليات، أما الثاني فيعتبر التكنولوجيا عبارة عن عمليات لتحويل الأفكار لتصبح واقعاً، وفي الأخير يعتبر التكنولوجيا بعداً من أبعاد المنظمة التي تحتوي على الكفاءات الأساسية ونقاط القوة بالإضافة إلى تطلعاتها والتي تعمل على تحسين القدرة التنافسية في السوق (Fett 2000, 5).

ويرى (Lovell) أن التكنولوجيا "لا تتعلق فقط بالتكنولوجيا التي تجسد في المنتج ولكنها ترتبط أيضاً بالمعرفة أو المعلومات التي يستخدمها وتطبيقها وعمليات تطوير المنتج" (Wahab, Rose et Osman 2012, 95)، ومن ذلك يرى غابرت بأنها "التطبيق النظامي للمعرفة العلمية وإقامة معرفة أخرى لأجل تحقيق مهام عملية".

أما (توشمان وأندرسون) فيعرفانها بأنها نموذج من المعرفة النظرية والممارساتية، والمعرفة الفنية، والمهارات والبراعة في التعامل مع شيء أو صنعة (توشمان و أندرسون 2000، 29)، وهو تعريف يبتعد كثيرا عن المنظور المادي السابق للتكنولوجيا. ويجزئ (Kumar et. Al) المصطلح إلى مكونين رئيسيين هما: مكون مادي يتكون من عناصر مثل المنتجات والأدوات والمعدات والتقنيات والعمليات والمكون المعلوماتي الذي يتكون من المعرفة أو الدراية الإدارية والتسويقية والإنتاجية (Wahab, Rose et Osman 2012, 62).

وفي تعريف شامل يرى بعض الباحثين أن التكنولوجيا هي عبارة عن " تطبيق العلم/العلوم الحديثة على الإنتاج ووسائله أي أنه تطبيق كل ما هو مستحدث وجديد في مجال العلوم النظرية، لأن العلم يقوم بإمدادنا بالمعرفة والفهم الأساسي للحقائق، كما أن التكنولوجيا تعتمد على الاستفادة من هذه المعرفة وتطبيقها في المجالات المختلفة" (الهادي 1995، 48).

ومما سبق ذكره حول المفاهيم السابقة لمفهوم التكنولوجيا على القطاع الصحي يمكن تعريفها بأنها جميع المعارف والمعلومات والطرق والاساليب التي تستعمل في تطوير الأدوات والمعدات الطبية وكذا تحسين إدارة الهياكل والهيئات الطبية.

وقد حددت لجنة الانتاجية الاسترالية* مصطلح التكنولوجيا الطبية في جملة من العناصر تشمل المعدات الطبية، الأدوات والمستحضرات الصيدلانية، الإجراءات بالإضافة إلى نظم المعرفة والدعم في مجال العناية الصحية، والتكنولوجيات العامة المطبقة في الصناعة الصحية (مثل تكنولوجيات الاعلام والاتصال أو أنظمة إدارة المرضى) (Productivity Commission 2005, 7).

3. مزايا استخدام التكنولوجيا الحديثة في قطاع الصحة

شأنه في ذلك شأن جميع المجالات الأخرى يعتبر استعمال التكنولوجيا في القطاع الصحي ضرورة حتمية، وأمر لا بد منه، مدفوعة بالمزايا الكثيرة التي تحققها، والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية: (شعيب 2014، 82)

* لجنة الإنتاجية الاسترالية The Productivity Commission هي وكالة استرالية مستقلة تقدم استشارات للحكومة الاسترالية معنية بسياسات الاقتصاد الجزئي وتنظيمه، حيث تجري تحقيقات وابحات في طائفة واسعة من القضايا الاقتصادية والاجتماعية في استراليا.

- السرعة في أداء الخدمات الصحية وفي تقديمها أو تسليمها.
 - قلة الأخطاء في أداء وتقديم الخدمات الصحية، وتقليل المخاطر إلى حد كبير بالإضافة إلى تنوع الخيارات المتاحة.
 - خفض تكاليف أداء الخدمة مع الأخذ بالاعتبار المميزات السابقة.
- ولعل أبرز مثال لمزايا استخدامات التكنولوجيات الحديثة، ما قامت به هيئة الصحة بدبي حيث أطلقت أول روبوت ذكي لصيدلياتها، يقوم بصرف الدواء من دون تدخل بشري، بقدرات هائلة وتقنيات فائقة لصرف 12 وصفة طبية في أقل من دقيقة واحدة، ويستوعب تخزين أكثر من 35 ألف علبة دواء، من خلال باركود خاص لكل صنف دواء، ويبدأ بصرف الأدوية بضغط زر من دون احتمالات لأية أخطاء (عبد الحميد 2018).
- فهذا المثال يبين كيف أن الاعتماد على التكنولوجيات الحديثة ساهم في: سرعة تقديم الخدمة الصحية المتمثلة في صرف الدواء، بدون أخطاء، وبدون تكاليف تقريبا.

II. الاستخدامات المختلفة للتكنولوجيات الحديثة في قطاع الصحة

رغم أن التكنولوجيات الحديثة يمكن أن تتمثل في كثير من نواحي المجال الطبي كالمعدات الطبية، الأدوات، المستحضرات الصيدلانية إلخ.. إلا أننا سنركز على أربعة عناصر باعتبارها المثال الأبرز لتوضيح أثر التكنولوجيات الحديثة في المجال الصحي، وهذه العناصر هي الذكاء الاصطناعي في المجال الصحي، الصحة الإلكترونية، التكنولوجيا المساعدة، شبكات التواصل الاجتماعي.

1. تطبيقات الذكاء الاصطناعي

الذكاء واشكالاته الفلسفية المتعددة، وجد بدوره حيزا كبيرا في الجانب التكنولوجي، إذا أن مصطلح الذكاء يفسر "بالقدرة على التعلم بالخبرة والقيام باستجابات تتوافق مع المواقف الجديدة" (غانم 2015، 41) هذا التفسير يشير إلى القدرة الذاتية للعقل أو الإنسان لمواجهة التحديات التي يواجهها، وبالحرية في اتخاذ القرار لذلك عن طريق التعلم. ومن ذلك كيف يمكن وصف الذكاء الاصطناعي بأنه ذكاء إذا كان يتبع البرمجة البشرية؟، أليس مجرد تجسيد إلكتروني للذكاء البشري، ونقل المكتسبات المعرفية البشرية للألة لتتصرف وفقها؟، الإجابة عن ذلك تكمن في المفهوم الحديث لمصطلح الذكاء

الاصطناعي حيث يعرف بأنه " علم يهدف إلى فهم طبيعة الذكاء الإنساني عن طريق عمل برامج للحاسب الآلي قادرة على محاكاة السلوك الإنساني المتسم بالذكاء، وتعني قدرة برنامج الحاسب على حل مسألة ما أو اتخاذ قرار في موقف ما، -بناء على وصف لهذا الموقف- أن البرنامج نفسه يجد الطريقة التي يجب أن تتبع لحل المسألة أو للتوصل إلى القرار بالرجوع إلى العديد من العمليات الاستدلالية المتنوعة التي غذي بها البرنامج" (بوني 1993، 11)، فالكمبيوتر هنا له الحرية في اتخاذ القرار الذي يرى بأنه الأنسب، ويجد الطريقة المناسب لذلك بغض النظر عن الطريقة التي استعملها مبرمجوه مثلا، كما يمتلك القدرة على التعلم.

لكن كيف يمكن أن يساعدنا الذكاء الاصطناعي في المجال الصحي؟، هذا السؤال حاول الكثير من الخبراء والباحثين الإجابة عنه من خلال مجموعة من المقالات والمشاريع التي تعالج موضوعه لأهميته البالغة، تشير (مارغريت تشان*) إلى أن "الذكاء الاصطناعي هو بمنزلة حدود جديدة أمام قطاع الصحة" (تشان 2017)، فقبل مدة قصيرة قام (رينير مالول) وهو مهندس كمبيوتر من جمهورية الدومينيكان بمساعدة الطبيب المايزي (ديسي راجا) ببناء برنامج يعتمد على خوارزميات ذاتية التعلم أطلقا عليه اسم "الذكاء الاصطناعي في مجال الأوبئة" يقوم بالتنبؤ بالأماكن الأكثر عرضة لانتشار بعوضة "ايديس ايجبتي" التي تحمل معها فيروسات حمى الضنك، الحمى الصفراء، وفيروس زيكا، وقد أثبتت التجارب التي أجريت في ماليزيا والبرازيل أن دقة النظام في التنبؤ بتفشي الأوبئة المرتبطة بهذه البعوضة بلغت 88 بالمئة قبل 3 أشهر من حدوثها (gray 2017)، كما قام معهد L V PRASAD الأمريكي للعناية بالعيون بالتعاون مع شركة مايكروسوفت باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتوجيه التدخلات السريرية وتحسين نتائج المرضى، والتنبؤ بنتائج الجراحة الانكسارية ودراسة معدل التغير في قصر البصر عند الأطفال، والتشخيص الأفضل أليا للمشاكل التي تؤدي إلى اختلال البصر، وعلى وجه التحديد إنتاج مؤشرات للجراحة المثلى وبالتالي تخصيص العمليات الجراحية وزيادة فرصة نجاحها (مرصد المستقبل 2016)، بالإضافة إلى ذلك طور مستشفى "جون

* المديرية العامة لمنظمة الصحة العالمية.

رادكيلف" في أكسفورد بإنجلترا نظام ذكاء اصطناعي أكثر دقة من الأطباء في تشخيص أمراض القلب وسرطان الرئة (مرصد المستقبل 2018).

2. التكنولوجيات المساعدة

نشر تعريف التكنولوجيا المساعدة لأول مرة مع قانون المعاقين بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1988، والذي تم استبداله بقانون التكنولوجيا المساعدة عام 1998، حيث تعرف في القسم الثالث منه بأنها: "أي بند أن قطعة من المعدات أو أي نظام منتج حديثاً أو معدل سواء المتاح تجارياً أو حسب الطلب، يستخدم لزيادة أو تحسين القدرات الوظيفية للأفراد ذوي الإعاقة" (عبده 2018، 14)، بينما عرفت منظمة الصحة العالمية سنة 2017 بأنها "مجموعة فرعية من التكنولوجيا الصحية تشير إلى المنتجات المساعدة والنظم والخدمات ذات الصلة التي يتم استحداثها للناس بهدف المحافظة على الأداء أو تحسينه وبالتالي تعزيز الرفاهية" (منظمة الصحة العالمية 2017، 1).

ومن هذه التكنولوجيات المساعدة نجد العصا البيضاء التي يمكن أن يستخدمها شخص كفيف، أو طاحونة الدوس وجهاز التمرين الذي يمكن استخدامه كجهاز لتعزيز الصحة (منظمة الصحة العالمية 2013، 34)، كما قد نجد مجموعة من المنتجات الإبداعية في مثال عدسة لاصقة مصممة لقياس مستوى الجلوكوز لدى مرضى السكري عن طريق مستشعرات متطورة من خلال الدموع وإرسال تنبيهات بحالة الشخص إلى الهاتف الذكي (فؤاد 2014).

ويتجاوز تأثير التكنولوجيا المساعدة بكثير الفوائد التي تعود بها الصحة والرفاهية على آحاد المستخدمين وأسرهم. إذ إن لها أيضاً فوائد اجتماعية اقتصادية، بخفض التكاليف المباشرة المتعلقة بالصحة والمعاقاة (من قبيل تكاليف دخول المستشفيات أو الإعانات الرسمية)، مما يسفر عن توافر قوى عاملة أعلى إنتاجية ويحفز النمو الاقتصادي. وفيما يلي بعض الأمثلة على ذلك:

- يؤدي استعمال صغار الأطفال للمعينات السمعية استعمالاً ملائماً إلى تحسين المهارات اللغوية، ودونها يعاني المصابون بفقدان السمع محدودية شديدة في فرص الالتحاق بالتعليم والتوظيف.

- تزيد الكراسي المتحركة المناسبة من الوصول إلى التعليم والتوظيف، ويقلل استخدامها تكاليف الرعاية الصحية بفضل انخفاض مخاطر الإصابة بقرح الفراش وتقلص العضلات.
- من الممكن أن تنخفض مخاطر حوادث السقوط لدى المسنين بفضل التدابير العلاجية لتدهور القدرات الأساسية، بما في ذلك ضعف النظر والسمع والقدرة على الحركة (منظمة الصحة العالمية 2017).

3. الصحة الإلكترونية

يعرف الاتحاد العالمي للاتصالات، الصحة الإلكترونية بأنها " نظام متكامل لتوصيل الرعاية الصحية يقوم على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كبديل للاتصال المباشر بين الأطقم الطبية والمرضى، وهي تضم تطبيقات عديدة مثل الطب عن بعد والسجلات الطبية الإلكترونية، والاستشارات الطبية عن بعد والمشاورات الطبية بين المراكز الطبية الريفية والمستشفيات الحضرية وما إلى ذلك " (الاتحاد العالمي للاتصالات)، وفي تعريف آخر يرى (محمد السديري) بأنها "استخدام البيانات الرقمية المرسلة والمخزنة والتي يمكن استرجاعها آلياً للاستخدامات الطبية والتعليمية والإدارية محلياً أو خارجياً ولمسافات متباعدة" (السديري 2014) فالصحة الإلكترونية إذا بكل بساطة هي استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في جميع الخدمات الطبية بما فيها العمليات الإدارية، والتوجيه والمتابعة الصحية.

وتلعب الصحة الإلكترونية دوراً هاماً في المجال الصحي حيث تساهم في تحقيق جملة من الأهداف تلخص في النقاط التالية: (العوضي 2015، 10)

- تسهيل عملية التحليل لمجموعة كبيرة من البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.
- زيادة سرعة الأداء واتخاذ القرار دون الرجوع لكميات كبيرة من الورق والملفات.
- إنتاج عدد كبير من المخرجات مما يسهل عملية التغذية الراجعة والحد من تكرار العمل والمعلومات، حيث يتم ادخال البيانات من أي وحدة طرفية مرة واحدة ويستفيد منها باقي أفراد المركز الصحي.
- دعم جودة البيانات من خلال وضع قيود على ادخال البيانات لإجبار مستخدم النظام على ادخالها بالشكل والأسلوب المطلوب.
- مراقبة سير العمل في المنظمة الصحية، والتخطيط والتطوير للبرامج الصحية.

- التكاملية من خلال ربط الأنظمة الصحية الفرعية معا.
 - نشر المعلومات الصحية والتعليم الصحي من خلال برامج التدريب والتطوير.
- كما تلعب الصحة الالكترونية دورا هاما لتوصيل الرعاية الصحية في البلدان النامية التي تعاني من نقص حاد في الأطباء والممرضات والمساعدین الطبيين، وتهدف الصحة الالكترونية على نحو خاص إلى الحد من التفاوتات فيما يتعلق بالخدمات الصحية بين المناطق الريفية والحضرية (الاتحاد العالمي للاتصالات).
4. شبكات التواصل الاجتماعي
- تعتبر شبكات التواصل الاجتماعي التجسيد الأبرز لثورة تكنولوجيا المعلومات والأنترنت، ويشير المصطلح بشكل عام إلى "مجموعة واسعة من العمليات والأدوات والتطبيقات القائمة على الأنترنت" (Emily, Susan et Leanne 2018, 92)، والتي تسمح للمستخدمين بإنشاء المحتوى ومشاركته وتلقيه والتعليق والتفاعل معه (Carol, et al. 2016, 50)، ومن ذلك تعرف شبكات التواصل الاجتماعي بأنها شكل من أشكال الاتصالات الالكترونية والتي يقوم من خلالها المستخدمون بإنشاء مجتمعات الكترونية لمشاركة المعلومات والأفكار والرسائل الشخصية والمحتويات الأخرى (Watson 2018, 126)، ويندرج تحتها كل من الشبكات الاجتماعي (مثل: Facebook)، مواقع التدوين المصغر (مثل twitter)، الشبكات المهنية (مثل linkedIn)، مشاركة الوسائط والمحتوى (youtube)، تجمعات المعرفة (wikipedia) والمشاريع التعاونية (Emily, Susan et Leanne 2018, 92) (Carol, et al. 2016, 50).
- وقد عرفت شبكات التواصل الاجتماعي بمختلف أشكالها انتشارا كبيرا حيث قدر عدد المستخدمين لها بأكثر من 3.196 مليار شخص سنة 2018 بنمو 13% عن سنة 2017 (We Are Social 2018)، هذا الانتشار الواسع بالإضافة إلى مزاياها العديدة جعل منها "عنصرا أساسيا في الصحة الاجتماعية" (Zhou, et al. 2018, 139)، ومن هذا المنطلق حاولت العديد من الدراسات تحديد الدور الذي تلعبه شبكات التواصل الاجتماعي في الرعاية الصحية وأشكال الممارسات الصحية من خلال هذه الشبكات، حيث يتصورها participants للبحث عن حلول أو ردود فعل على مجموعة واسعة من القضايا أو المشاكل الصحية problem من خلال منصات وسائل التواصل الاجتماعي social media platforms

وهي ما أطلق عليها اختصاراً (4P)، والتي تهدف لتحقيق أربعة أهداف وهي تحسين: تحسين الرعاية (care) الصحية، كفاءة الاتصالات (communication efficiency)، التكلفة (cost) وأريحية الوصول (convenience of access)، وهي ما أطلق عليها اختصاراً (4C).

أما دراسة (Li, et al. 2018, 29) فخلصت إلى تحديد أربعة فئات من السلوكيات بناءً على أنواع المستخدمين للشبكات الاجتماعية وأدوارهم مثلما يوضحه الشكل (01)

الشكل رقم (01): نموذج سلوكيات المستخدمين الصحية لشبكات التواصل الاجتماعي

الفاعلين (الممارسين)			
أخصائي الرعاية الصحية		المرضى أو المهتمين أو المستخدمين العاديين	
الأدوار	مساهم المحتوى	التواصل مع المرضى والإجابة على أسئلتهم، التعاون وتبادل المعلومات والخبرات بينهم.	مشاركة المعارف المتعلقة بالرعاية الصحية، أعراض الأمراض، مراجعات حول المنتجات الصحية أو الأدوية أو الأطباء.
	مستهلك المحتوى	الحصول على معلومات صحية لأغراض التعلم أو التدريب أو ...	الحصول على المعلومات متعلقة بالصحة عن طريق أصدقائهم أو باستخدام ميزات البحث المضمنة في وسائل التواصل الاجتماعي.

Source : Li, Yibai, Xuequn Wang, Xiaolin Lin, et Mohammad Hajli. «Seeking and sharing health information on social media: A net valence model and cross-cultural comparison.» *Technological Forecasting & Social Change* 126 (2018): 30.

هذا النموذج يمكن تفصيله أكثر إلى أربعة فاعلين هم المرضى والمستخدمين العاديين، الأطباء ومقدمي الخدمات الصحية، الباحثين وشركات المنتجات الصيدلانية والطبية، هيئات الرعاية العامة، وهي الأطراف التي تطرقت لها جل الدراسات السابقة:

- المرضى والمستخدمين العاديين:

أصبحت شبكات التواصل الاجتماعي الطريق الأسهل للمرضى والمستخدمين للحصول على المعلومات المختلفة المتعلقة بالجانب الصحي، وتحسينه وتعزيز السلوكيات

الصحية، ففي دراسة مؤسسة Pew Internet Project ومؤسسة كاليفورنيا للرعاية الصحية وجدت أن 51% من البالغين في الولايات المتحدة ممن يعيشون مع أمراض مزمنة بحثوا على الإنترنت عن المعلومات المتعلقة بالصحة مثل العلاجات والإجراءات والأدوية (Mahmoud 2018, 1107)، وفي تقرير لبرائيس ووترهاوس كوبرز سنة 2012 أفاد أكثر من 40 % من المجيبين أن المعلومات التي يتم العثور عليها عبر وسائل التواصل الاجتماعي من شأنها أن تؤثر على طريقة تعاملهم مع الأمراض المزمنة، النظام الغذائي وممارسة الرياضة (Laura 2017, 2193) كما يقر 99 % من المستجوبين في استبيان NEJM Catalyst Insights Council بأن الشبكات الاجتماعية قد تكون مفيدة في تقديم الرعاية الصحية 78 % بأنها تساهم في تعزيز السلوكيات الصحية مثل فقدان الوزن والنشاط البدني والأكل الصحي (Volpp et Mohta 2018) ، بالإضافة إلى ذلك توفر وسائل التواصل الاجتماعي قناة اتصال عبر الإنترنت بين المريض والطبيب دون قيود الزمان والمكان (Zhou, et al. 2018, 140)، وتحسين التواصل واتخاذ القرارات المشتركة، والتفاعل الإيجابي والتحول نحو علاج المريض بأكمله بدلاً من المرض فقط (Hagg, Dahinten et Currie 2018, 93) كما تشير الدراسات إلى أن التفاعل الاجتماعي بين الأفراد من خلال شبكات التواصل الاجتماعي يؤثر تأثيراً إيجابياً على النتائج الصحية (Lin et Chang 2018, 771) من خلال تمكين المرضى من إجراء اتصالات مع الآخرين لتبادل الخبرات وتقديم الدعم العاطفي (Zhou, et al. 2018, 140).

• الأطباء ومقدمو الخدمات الصحية:

تساهم شبكات التواصل الاجتماعي بشكل كبير في جودة خدمات مقدمي الخدمات الصحية، حيث يرى 60% من الأطباء في استطلاع Allied Health World أنها قد حسنت نوعية الرعاية المقدمة للمرضى (Li, et al. 2018, 28)(Arnold 2018) ، بالإضافة إلى ذلك تعتبر شبكات التواصل الاجتماعي مكان ملائم يسهل الوصول إليه للتدخل الصحي، وتنقيف المريض، والإعلان عن خدمات الرعاية الصحية (Zhou, et al. 2018, 140)، ما من شأنه أن يزيد العملاء بشكل كبير إذ قال ما يقارب 41% يعتبرون أن وسائل التواصل الاجتماعي أثرت كثيراً في اختيارهم للطبيب أو منشأة طبية معينة (my practice reputation 2018)، ومن جانب آخر يستخدم 88 % من الأطباء وغيرهم من مؤسسات الرعاية الصحية وسائل التواصل الاجتماعي للبحث عن الأجهزة الطبية

والمعلومات الدوائية وبيانات التكنولوجيا الحيوية، والوصول إلى المختصين الآخرين الممارسين لتبادل المعارف والخبرات المختلفة (Arnold 2018).

• الباحثين وشركات المنتجات الطبية والصيدلانية:

تساهم شبكات التواصل الاجتماعي في تزويد الباحثين والمطورين للمنتجات الطبية والصيدلانية بكم هائل من المعلومات الصحية، حيث يمكن تفاعل التفاعل الباحثين من التزود بردود فورية من الأفراد للمساعدة في فهم ردود الفعل الشائعة تجاه الأدوية، والتقنيات الجديدة في الصناعة (Parke 2018) التفاعلات الدوائية غير المعروفة، الاحتياجات غير الملباة للمرضى، والحصول على لقطة فورية لآراء الجمهور ومخاوفه بشأن القضايا المتعلقة بالصحة (Zhou, et al. 2018, 140)، ما يسمح بالتعلم من ردود أفعال المريض والتكيف وفقا لذلك (Parke 2018) كما تشكل مجتمعات المرضى عبر الشبكات الاجتماعية، وخاصة الأمراض النادرة، فرصا لشركات الأدوية التي لديها تجارب اكلينيكية تعتمد على وسائل التواصل الاجتماعي وتستفيد منها (Laura 2017, 2191).

• هيئات الصحة العامة:

أعطت وسائل التواصل الاجتماعي هيئات الصحة العامة أدوات فعالة للتواصل مع السكان لغرض تعزيز الصحة وتعليم المرضى، (Emily, Susan et Leanne 2018, 93)، وتوفير معلومات دقيقة لهم (Parke 2018)، كما يمكن استخدام بيانات وسائل التواصل الاجتماعي في الوقت الحقيقي لبناء أنظمة لمراقبة الصحة العامة لاكتشاف الأمراض المعدية وتتبعها والاستجابة لها (Zhou, et al. 2018, 140)، بالإضافة إلى ذلك يسمح وجود وسائل التواصل الاجتماعي النشطة لموظفي الرعاية الصحية بتمرير المعلومات التي تتقاسمها منظمات مثل الصليب الأحمر ومراكز السيطرة على الأمراض (Parke 2018).

III. عوائق تبني التكنولوجيا الحديثة في قطاع الصحة

على الرغم من الأهمية الكبيرة للتكنولوجيا الحديثة في المجال الصحي، إلا أن استعمالها متأخر بشكل كبير مقارنة بالمجالات الأخرى، أو لنقل أنها غير مستغلة بشكل كامل، وهذا الأمر لا يتعلق فقط بالدول النامية بل هي حقيقة أشار إليها المختصين في أغلب دول العالم بما فيها تلك الدول التي تحتل مواقع متقدمة في تطوير واستغلال التكنولوجيا، ففي بلد مثل كندا لا يزال أكثر من 25 بالمئة من المراكز الصحية تستعمل

السجلات الورقية" (3, Christodoulakis, Asgarian et Easterbrook 2017)، وهو رقم وإن لم يكن كبيراً، إلا أن وجود هذه النسبة في بلد متطور مشهود لنظام رعايته الصحية بالمثالية يطرح تساؤلاً عميقاً عن مدى ونسبة تطبيق ذلك في الدول النامية مثل الدول الإفريقية مثلاً، هذا الأمر يدفعنا للتحري والبحث حول أسباب هذا التأخر، حيث حددت البحوث والدراسات السابقة حسب (Paula Garrett et. al) ستة عوائق أو حواجز رئيسية أمام اعتماد التكنولوجيا في المجال الصحي وهي: التكلفة، الشرعية، الوقت، الخوف، الجدوى، بالإضافة إلى التعقيد (2, Garrett, et al. 2006)، على العموم يمكن تحديد موانع اعتماد التكنولوجيا الجديدة في المجال الصحي بالنقاط التالية:

1. التكلفة:

تعتبر التكنولوجيا الجديدة ذات تكلفة مرتفعة في أغلب الأحيان، وهذا ما يخلق العديد من التحديات في المجال الطبي، خصوصاً ما يتعلق منها بتكاليف بدأ التشغيل، المتعلقة بشراء الأنظمة أو المعدات، وتنصيبها وتدريب العاملين عليها، "علاوة على ذلك فإن نتائجها وفوائدها بالنسبة للمريض أو المؤسسات الصحية لا يمكن تقييمها بشكل مباشر، ما يصعب تبرير نفقاتها الكبيرة" (3, Garrett, et al. 2006)، بالإضافة إلى ذلك هناك تكاليف الصيانة والدعم، ورفع مستوى النظام وتخزين البيانات، ما يجعلها في غير متناول المؤسسات الصحية الصغيرة والمتوسطة الحجم، وتخلق حاجزاً كبيراً لاعتماد التكنولوجيات الجديدة بها (4, Christodoulakis, Asgarian et Easterbrook 2017).

2. الوقت:

بالإضافة إلى التكلفة هناك عامل الوقت الذي لا يقل أهمية، في هذا الصدد يقول (3, Garrett, et al. 2006) "إذا كانت التكلفة هي أهم حاجز تنظيمي، فالوقت هو أهم حاجز من وجهة نظر مقدمي الرعاية الصحية" فاعتماد التكنولوجيا الجديدة لا يعتبر أمراً سهلاً ولا يمكن إتمام ذلك "بشكل كامل في فترة قصيرة" (Anwar et Shamim 2011, 41)، حيث تحتاج عملية الاعتماد والتنصيب إلى وقت كبير، إلا أن هذا الأمر ليس هو العائق الأكبر هنا بل يتعلق الأمر بتعليم وتدريب العاملين على استخدام هذه التكنولوجيات الجديدة، ومدى تقبلهم لها، وتعودهم عليها ومن ذلك مثلاً يرى (pearl) أن الطبيب العادي

يواجه صعوبة في إدخال البيانات إلى السجل الطبي الإلكتروني، ويستغرق وقتاً أطول من وقت كتابتها على الورق" (Pearl 2014) .

3. ضعف البنية التحتية؛

وهي مشكلة تعاني منها أغلب الدول النامية ولو بشكل متفاوت، ففي غياب البنية التحتية الأساسية سواء الصحية أو الطرقات مثلاً، لا يمكن أن نتوقع وجود بنية تحتية تكنولوجية تستوعب اعتماد التكنولوجيا الجديدة، ورغم أن الأمر متفاوت من بلد لآخر، ومن منطقة لأخرى داخل البلد نفسه، إلا أن الأمر بشكل عام يعتبر إحدى أكبر عوائق اعتماد التكنولوجيا الجديدة، "فمعظم البلدان النامية لا تملك الهياكل الأساسية اللازمة مثل أجهزة الحاسوب والبرمجيات وقنوات الاتصال السلكية واللاسلكية والإنترنت والموارد البشرية المهنية الماهرة" (Anwar et Shamim 2011, 41) وهي عناصر لا غنى عنها.

4. الخوف؛

وهذا العائق يتعلق بجوانب متعددة فمن جهة المسؤولين مبالغون إلى عدم التغيير والبقاء على ما ألفوا استخدامه، كما أنهم لا يثقون بشكل كبير في مدى فعالية ونجاعة التكنولوجيا الجديدة، " لذلك يجب أن يكون للتكنولوجيا تأثير ملحوظ على تحسين سير العمل ورعاية المرضى، عن طريق التغذية المرتدة لمختلف العمال والأطباء عن استخدامهم الشخصي لها للاطلاع على الفوائد العملية من حيث تقليل الوقت وتحسين رعاية المرضى .. إلخ" (Garrett, et al. 2006, 3).

الجانب الآخر يتعلق بخصوصية وأمن هذه التكنولوجيات الجديدة، فاستخدام نظام معلومات إلكتروني يعرض خصوصية المريض للخطر، وحسب فوربس فقد شهدت سنة 2015 لوحدها أكثر من 112 مليون اختراق لبيانات سجلات الرعاية الصحية في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها (Christodoulakis, Asgarian et Easterbrook 2017, 4).

خاتمة

يعتبر إيجاد الحلول الفعالة لجميع القضايا الصحية والمشاكل الإدارية، هو الهدف الذي تسعى لتحقيقه الأطراف الفاعلة في جميع مجالات الحياة بشكل عام وقطاع الصحة بشكل خاص، ومن هنا ظهرت ضرورة تبني الحلول التكنولوجية الحديثة، أو ما يعرف بتكنولوجيا الصحة في هذا القطاع، لقدرتها الكبيرة على تخطي وحل هذه القضايا والمشاكل، حيث تساهم تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في التشخيص الدقيق للأمراض والأوبئة، والتنبؤ بتطورها وانتشارها، والمساعدة في إنجاح التدخلات الطبية المختلفة، كما تؤدي التكنولوجيا المساعدة دورا كبيرا في تعزيز وتحسين صحة ورفاهية المستخدمين والمجتمع ككل، بينما تساهم نظم الصحة الالكترونية في تسهيل جميع العمليات الإدارية والطبية المختلفة، إلا أن تطبيق هذه التكنولوجيات الحديثة يواجه العديد من العوائق التي يمكن حصرها في التكاليف، الوقت، ضعف البنية التحتية، بالإضافة إلى الخوف وعدم الثقة، الذي يغديه خصوصيات قطاع الصحة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

1. الاتحاد العالمي للاتصالات». المعلومات والاتصالات /تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض الصحة الالكترونية (accès le 2, 2018). s.d. <https://www.itu.int> «مارس».
2. السديري، محمد». مدى استخدام الأعمال الالكترونية في المستشفيات السعودية «مجلة جامعة الملك عبد العزيز:الاقتصاد والإدارة» (2014) 1 n° 28.
3. العوضي، رأفت محمد». دور شبكات نظم المعلومات الصحية في تطوير قدرات العاملين الوظيفية «تنمية الموارد البشرية في القطاع الصحي الفلسطيني: واقع وتطلعات. جامعة القدس المفتوحة. 2015.
4. المنصور، كاسر نصر. إدارة العمليات الإنتاجية: الأسس النظرية والطرائق الكمية. عمان: دار الحامد للنشر. 2009.
5. الهادي، محمد. تكنولوجيا المعلومات في مصر. القاهرة: المكتبة الأكاديمية. 1995.
6. بوني، آلان. الذكاء الاصطناعي: واقعة ومستقبله. Traduit par علي صبري فرغلي . الكويت: عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب. 1993.

7. تشان, مارغريت». ملاحظات استهلاكية في القمة العالمية للذكاء الاصطناعي لخدمة الصالح العام «منظمة الصحة العالمية. <http://www.who.int>. 2017.
8. توشمان, ميخائيل et, فيليب أندرسون. إدارة الابتكار الاستراتيجي والتغيير. القاهرة: المكتبة الأكاديمية. 2000.
9. شعيب, محمد عبد المنعم. إدارة المستشفيات: منظور تطبيقي (الإدارة المعاصرة, اللوجستيات الصحية, حل المشكلات). القاهرة: دار النشر للجامعات. 2014.
10. عبد الحميد, عماد». صحة دبي «تسخر التقنيات الحديثة والذكاء الاصطناعي في تحسين الخدمات الطبية». جريدة البيان <http://www.albayan.ae/health/features/2018-01-14-1.3158247>. 2018.
11. عبده, فاطمة الزهراء محمد. الإعاقة البصرية والتكنولوجيا المساعدة في المكتبات ومراكز المعلومات. القاهرة: العربي للنشر والتوزيع. 2018.
12. غانم, محمد حسن. الذكاء كيف تنمي ذكائك؟. القاهرة: مكتبة الأنجلومصرية. 2015.
13. فؤاد, أحمد». غوغل تطور عدسات "ذكية" لمرضى السكر «سكاي نيوز عربية». 2014. <https://www.skynewsarabia.com>.
14. مرصد المستقبل». الذكاء الاصطناعي يساعد على الشفاء من العمى «مؤسسة دبي للمستقبل». <https://mostaqbal.ae/artificial-intelligence-is-helping-restore-vision/>. 2016.
15. الذكاء الاصطناعي يشخص أمراض القلب وسرطان الرئة بنتائج أدق من الأطباء «مؤسسة دبي للمستقبل». <https://mostaqbal.ae/ai-diagnose-heart-disease-lung-cancer-more-accurately-doctors/>. 2018.
16. منظمة الصحة العالمية. تحسين إتاحة التكنولوجيا المساعدة «جنيف». 2017.
17. Anwar, Fozia, et Azra Shamim. «Barriers in Adoption of Health Information Technology in Developing Societies.» *International Journal of Advanced Computer Science and Applications* 2, n° 8 (2011).
18. Arnold, Andrew. *Can Social Media Have A Positive Impact On Global Healthcare?* 2018.
19. Carol, Maher, Ryan Jillian, Kernot Jocelyn, Podsiadly James, et Keenihan Sarah. «Social media and applications to health behavior.» *Current Opinion in Psychology* 9 (2016).
20. Christodoulakis, Christina, Azin Asgarian, et Steve Easterbrook. «Barriers to Adoption of Information Technology in Healthcare.» *CASCON*, 2017.

21. Emily, Hagg, Dahinten Susan, et M. Currie Leanne. «The emerging use of social media for health-related purposes in low and middle-income countries: A scoping review.» *International Journal of Medical Informatics* 115 (2018).
22. Fett, Michael. «Technology, Health and Health Care.» *Health Financing Series* 5 (2000).
23. Garrett, Paula, et al. «Identifying Barriers to the Adoption of New Technology in Rural Hospitals: A Case Report.» *Perspect in Health Informatin Management* 3, n° 9 (2006).
24. gray, Richard. «treating cancer, stopping violence how al protects us.» *BBC* . 2017. <http://www.bbc.com/future/story/20170914-spotting-cancer-stopping-shootings-how-ai-protects-us>.
25. Hagg, Emily, V. Susan Dahinten, et Leanne M. Currie. «emerging use of social media for health-related purposes in low and middle-income countries: A scoping review.» *International Journal of Medical Informatics* 115 (2018).
26. <https://www.forbes.com/sites/andrewarnold/2018/06/05/can-social-media-have-a-positive-impact-on-global-healthcare/#40b7c32f18a0> (accès le janvier 2, 2019).
27. Laura, T. Housman. «I'm Home(screen)!: Social Media in Health Care Has Arrived.» *Clinical Therapeutics* 39, n° 11 (2017).
28. Li, Yibai, Xuequn Wang, Xiaolin Lin, et Mohammad Hajli. «Seeking and sharing health information on social media: A net valence model and cross-cultural comparison.» *Technological Forecasting & Social Change* 126 (2018).
29. Lin, Hsien Cheng, et Chun Ming Chang. «What motivates health information exchange in social media? The roles of the social cognitive theory and perceived interactivity.» *Information & Management* 55, n° 6 (2018).
30. Mahmoud, Alhaddad. «The use of social media among Saudi residents for medicines related information.» *Saudi Pharmaceutical Journal* 26, n° 8 (2018).
31. my practice reputation. *10 Stats on How Social Media is Changing Healthcare*. 2018. <https://www.mypracticereputation.com/blog/10-stats-on-how-social-media-is-changing-healthcare/> (accès le janvier 2, 2019).

32. Parke, Jeff. *Take two and Tweet me in the Morning: How Social Media is Reshaping Health Care*. 2018.
<http://www.appliedclinicaltrials.com/take-two-and-tweet-me-morning-how-social-media-reshaping-health-care> (accès le janvier 3, 2019).
33. Pearl, Robert. «5 Things Preventing Technology Adoption In Health Care.» *forbes*. 2014. <https://www.forbes.com/>.
34. Productivity Commission. «Impacts of Advances in Medical Technology in Australia.» Australia, 2005.
35. Volpp, Kevin G., et Namita Seth Mohta. *Patient Engagement Survey: Social Networks to Improve Patient Health*. 2018.
<https://catalyst.nejm.org/survey-social-networks-patient-health/>.
36. Wahab, Sazali Abdul, Raduan Che Rose, et Suzana Idayu Wati Osman. «Defining the Concepts of Technology and Technology Transfer: A Literature Analysis.» *International Business Research* 5 (2012).
37. Watson, Joni. «Social Media Use in Cancer Care.» *Seminars in Oncology Nursing* 34, n° 2 (2018).
38. We Are Social. «DIGITAL IN 2018: WORLD'S INTERNET USERS PASS THE 4 BILLION MARK.» 30 01 2018.
<https://wearesocial.com/uk/blog/2018/01/global-digital-report-2018>.
39. Zhou, Lina, Dongsong Zhang, Christopher C.Yang, et YuWang. «Harnessing social media for health information management,» *Electronic Commerce Research and Applications* 27 (2018).

استراتيجيات التحول نحو الطاقات المستدامة المعتمدة في الجزائر:

الواقع والمكاسب

د. سنوسي سعيدة / دكتوراه علوم اقتصادية

استاذ محاضر قسم .ب.

قسم: العلوم الاقتصادية/كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة: الشاذلي بن جديد-الطارف-

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعريف بواقع استراتيجيات الطاقة المستدامة المعتمدة في الجزائر، وذلك من خلال ابراز السياسات والتدابير المعتمدة في مجالي الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، مع تحديد مدى فعالية هذه الاستراتيجيات في تحقيق مسعى الاستدامة. ومن أهم النتائج التي أفضت إليها الدراسة، أن الحكومة الجزائرية كرست جهود إيجابية من أجل تعزيز استدامة قطاع الطاقة، حيث اعتمدت قائمة واسعة من السياسات والإجراءات التشريعية والمؤسسية والتمويلية والتحفيزية لتحقيق الأهداف المنشودة، وأن هذه الأخيرة ساهمت في تحقيق طيف واسع من المكاسب الآنية والمستقبلية على مختلف الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية، التي تدعم بلا شك الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات الطاقة المستدامة، كفاءة الطاقة، تقنيات الطاقة المتجددة،

المكاسب الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية، مسعى الاستدامة

Strategies of transfer toward accredited sustainable energies in Algeria: Actuality and Benefits

Abstract

The present paper aims to define the actuality of sustainable energy strategies adopted in Algeria, by Highlighting the policies and propositions accredited in both fields of renewable energy and energy efficiency, while highlighting their effectiveness in achieving sustainability.

The most important results which study reaches that, The Algerian government devoted substantial effort to promoting the sustainability of the energy sector, where it adopted an extensive list of legislative, institutional, financing and incentive policies and procedures to achieve the desired objectives, which contributed to realize a wide range of immediate and future gains at various economic, social and environmental levels, which undoubtedly supports efforts to achieve sustainable development.

Keywords : strategies of sustainable energy, energy efficiency, techniques of renewable energy, economic, social and environmental gains , sustainability target

مقدمة

مما لا شك فيه أن الانشغال باستدامة الطاقة لا يرتبط ببلد دون آخر، بل أصبح من أهم التحديات التي تواجه جميع دول العالم، سواء كانت الدولة متقدمة كانت أو نامية، خاصة في ظل صدور دراسات وتقارير تشير إلى أن استمرار سيناريو الطاقة الحالي، سيؤدي في العقود القليلة القادمة إلى أزمة طاقة تفوق تلك التي حدثت في السبعينات، وذلك لأن موارد الطاقة المستخدمة حالياً (موارد تقليدية أحفورية) تواجه العديد من التحديات فهي موارد ناضبة مهددة بالفاء من جهة، حيث تشير آخر الإحصائيات إلى أن مخزونها العالمي سينفذ خلال ما يقارب الستين عام، كما أنها تسبب أضرار بيئية خطيرة تخلق اضطرابات اجتماعية وأزمات اقتصادية تمزق التنمية الاقتصادية. وفي سياق الحديث عن التنمية المستدامة، تنامي اهتمام صانعي القرارات وواضعي السياسات والاستراتيجيات على المستويات المحلية، الإقليمية والدولية بأهمية إيجاد مزيج طاقة متوازن يحقق الاستخدام المستدام والأنسب للموارد المتاحة، ويراعي احتياجات الأجيال القادمة ويحقق التنمية المستدامة، وتبعاً لذلك فقد أولت الجزائر منذ الثمانينات - شأنها في ذلك شأن العديد من دول العالم - أهمية كبيرة لموضوع الطاقة المستدامة التي يمكن الحصول عليها بطرق مأمونة، بأسعار معقولة، وعلى نحو سليم اقتصادياً، وطريقة مقبولة اجتماعياً وبيئياً، ومن دون الانقاص من حقوق الأجيال القادمة، وتلخص هذا الاهتمام من خلال تبني إستراتيجيات طاقوية مستدامة تهدف إلى ترشيد استخدام الطاقة وتحسين كفاءة استخدامها، وتنمية وتطوير استخدامات مصادر الطاقة المتجددة، وحددت هذه الإستراتيجيات قائمة من الخيارات السياسية والبرامج لضمان تحقيق الأهداف المنشودة.

مشكلة الدراسة :

ان خيار استدامة الطاقة الذي يمكن تحقيقه من خلال ترشيد استهلاك الطاقة وتنمية الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة، ليس خياراً ممكناً فقط، وإنما خيار مطلوب لضمان تحقيق التنمية المستدامة سواء كانت الدولة مستوردة أو مصدرة للطاقة (كما هو الحال النسبة للجزائر)، وعلى هذا الأساس تمثلت إشكالية هذه الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

ما مدى فعالية الإستراتيجيات الوطنية المعتمدة في مجال ترشيد استهلاك الطاقة وتنمية استخدام المصادر المتجددة في تحقيق التنمية المستدامة في الجزائر؟

أهداف الدراسة :

- تسعى الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف يمكن تلخيصها في النقاط التالية:
- عرض وتوصيف السياسات والتدابير المعتمدة في الجزائر من أجل ترشيد استهلاك الطاقة وتنويع المصادر البديلة للنفط؛
- معرفة أهم المكاسب المحققة من البرامج المعتمدة في مجالي الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة على الصعيد الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي؛
- محاولة نشر الوعي وتكوين أساس لقاعدة معلومات عن مختلف السياسات وتدابير الطاقة المستدامة؛

أهمية الدراسة :

تتلخص أهمية الدراسة في الآتي:

- أن الموضوع الطاقة المستدامة يلقي في الحاضر اهتماما على الصعيد الدولي يوازي ماله من أهمية قصوى على المستوى العربي والمحلي في ظل التحولات الراهنة؛
- تبرز أكثر أهمية الدراسة في كونها تناول أحد العناصر الأساسية في تحقيق التنمية المستدامة، فالطاقة تعتبر من أهم الموارد الطبيعية والاجتماعية والاقتصادية؛

منهجية الدراسة :

للإجابة على إشكالية هذه الدراسة ارتأينا الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى جمع بيانات وحقائق تصور واقع سياسات وبرامج ترشيد استهلاك الطاقة وتنمية استخدام البدائل المتجددة المعتمدة في الجزائر وتحديد مدى فعاليتها في تحقيق التنمية المستدامة. كما استخدمنا المنهج التحليلي، وذلك بغرض التعمق في فهم وتبيان العناصر المكونة للموضوع بتحليلها وتحديد أثارها واستنباط التفسيرات والاستنتاجات ذات الدلالة.

خطة الدراسة :

لإحتواء موضوع هذه الدراسة، وللإحاطة بجميع المعلومات التي تمكننا من تحقيق أهدافها قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى محورين رئيسيين، المحور الأول استعرض

استراتيجيات الطاقة المستدامة المعتمدة في الجزائر، وذلك من خلال التطرق إلى السياسات والتدابير المعتمدة، أما المحور الثاني فقد تم فيه مناقشة مدى فعالية وجودة الخيارات السياسية المعتمدة في مجالي الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال إبراز مختلف المكاسب المحققة من خلال تبني هذه الاستراتيجيات على الصعيد الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي.

I. إستراتيجيات الطاقة المستدامة المعتمدة في الجزائر: السياسات والتدابير

في إطار تحقيق إدارة أكثر استدامة لقطاع الطاقة، اعتمدت الجزائر استراتيجيات طاقوية تستهدف كافة القطاعات الاقتصادية، تتمحور حول ترشيد استعمال الطاقة والنهوض بالطاقات المتجددة والرفع من مساهمتها في الاستهلاك الوطني، وذلك تحقيقا لما يلي:

- محاولة مضاعفة العمر الافتراضي للمدخرات الوطنية لموارد الطاقة التقليدية (النفط والغاز الطبيعي)، والحفاظ على العوائد المالية المتأتية من الصادرات البترولية؛
- تلبية متطلبات الاستهلاك الداخلي من الموارد الطاقوية، دون إهمال حق الأجيال القادمة في هذه الموارد، وتحقيق أمن الطاقة؛
- مكافحة التلوث البيئي الناتج عن الإسراف في استهلاك الوقود الأحفوري؛
- الحد من الهدر والإسراف في استعمالات الطاقة وتقليل الخسارة الاقتصادية في استهلاكها؛

وقبل البدء في عرض استراتيجيات الطاقة المستدامة المعتمدة في الجزائر، كان لابد من عرض مفهوم الطاقة المستدامة.

1- مفهوم الطاقة المستدامة:

أدى التفكير في تطوير استراتيجية طاقة تتماشى ومتطلبات التنمية المستدامة، من شأنها أن تؤمن الإحتياجات البشرية، وتحقق الرفاهية الاجتماعية والنمو الاقتصادي، وتحافظ على البيئة ولا تعرض الأجيال الحاضرة للخطر وتحفظ حق الأجيال القادمة، إلى بروز مفهوم جديد ألا وهو: "الطاقة المستدامة"، التي يمكن تعريفها بما يلي:

«الطاقة المستدامة تعني استخدام الطاقة استخداما أكثر كفاءة مع ضرورة استخدام مصادر الطاقة النظيفة والمتجددة التي تراعي نظافة البيئة، لتأمين الحاجات

الفعلية مع امكانية تجنب الإسراف في استهلاك الطاقة وبما يؤمن امدادها للأجيال القادمة»، وتتحقق استدامة قطاع الطاقة من خلال التركيز على الاعتبارات المحورية المتمثلة باستخدام التكنولوجيا المتقدمة، والاستثمار في المشاريع الأقل تلويثا للبيئة، وترشيد الطاقة ورفع كفاءتها من خلال أسعار الطاقة الحقيقية، واستخدام مصادر الطاقة النظيفة والمتجددة، فضلا عن المخاطر الناجمة عن الإسراف في استهلاك الطاقة الاحفورية (هيثم عبد الله سلمان، 2007 م، ص 140).

ومن خلال التعريف السابق ذكره، يمكن القول أن تحقيق الطاقة المستدامة يرتكز على تطبيقات ترشيد استهلاك الطاقة ورفع كفاءة استخدامها وتنمية استخدام المصادر المتجددة، وهو ما يعرف بهرم الطاقة المستدامة (أنظر الشكل رقم 1 الموضح أدناه)

الشكل رقم 1: هرم الطاقة المستدامة



المصدر: مؤتمر الطاقة العربي العاشر، 2014، ص 46.

ومن خلال الشكل السابق يتضح أن الطاقة المستدامة تتركز على ثلاث محاور

أساسية، وهي: الترشيد، الكفاءة والبدائل.

أ. ترشيد استهلاك الطاقة: لترشيد استهلاك الطاقة تعاريف كثيرة، منها ما يلي:

الترشيد في استهلاك الطاقة يجب أن يكون بالإستغلال الأمثل، والحد من سوء الاستعمال والتبذير. كما يجب أن يكون بإيجاد بدائل أخرى من أهمها الطاقات المتجددة مثل الطاقة الشمسية، طاقة الرياح، وغيرها من البدائل التي من شأنها التقليل من الاستهلاك في المصادر البترولية من النفط والغاز (نوري عياد زربية والصابي سعد فتحي، 2014 م، ص 1)

وباستعراض التعريف السابق لترشيد استهلاك الطاقة يتضح أن الترشيح يتم من خلال طريقتين، الأولى من خلال تحسين كفاءة استخدام موارد الطاقة التقليدية، والثانية من خلال استخدام بدائل للطاقة.

ب. كفاءة الطاقة: تتضمن كفاءة الطاقة بوجه عام مكونين أساسيين، وهما (دبيان العوفي عبد اللطيف، 2014 م، ص 19):

- الكفاءة الفنية للطاقة: يقصد بها كمية الطاقة المستهلكة من أجل إنتاج وحدة واحدة من المنتج، وتحسين الكفاءة الفنية للطاقة تعني تخفيض كمية الطاقة المستهلكة لإنتاج وحدة واحدة من المنتج مع المحافظة على المستوى الفني للخدمات، وذلك من خلال تحسين كفاءة التقنيات المستخدمة، أو استخدام تقنيات حديثة ذات كفاءة عالية لاستخدام الطاقة.

- الكفاءة الاقتصادية للطاقة: يقصد بها كمية الطاقة المستخدمة لإنتاج وحدة إنتاج أو خدمات، ولكن بكلفة أقل، وذلك من خلال استخدام مصادر طاقة رخصية مثلاً.

ج. البدائل: أي استبدال مصادر الطاقة المستخدمة ببدائل أخرى، ومنها البدائل المتجددة كالطاقة الشمسية وطاقة الرياح.

2- سياسات وبرامج الطاقة المستدامة المعتمدة في الجزائر:

لا شك أن قضايا المحافظة على الموارد الطاقوية الوطنية، وضمان الاستقلالية الطاقوية للبلاد أصبح يمثل الهاجس الرئيسي للمسؤولين والحكومة، وتبعاً لذلك فقد أعلنت الجزائر منذ الثمانينات عن إستراتيجيات طموحة متوسطة وطويلة الأجل في مجال ترشيح استهلاك الطاقة وتنمية وتطوير استخدام الطاقات المتجددة، وحددت كل إستراتيجية حزمة متكاملة من السياسات (منها التشريعية والمؤسسية والتمويلية والتحفيزية) والبرامج الطاقوية التي تستهدف كافة القطاعات الاقتصادية لضمان تحقيق الهدف المنشود.

أ- الإطار التشريعي الصادر في مجال الطاقة المستدامة:

قامت الحكومة الجزائرية بتأطير السياسة الطاقوية الوطنية بمجموعة من النصوص التشريعية والتنفيذية المتخصصة في الطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة، ويمكن تصنيف هذه النصوص على النحو الآتي (المركز الإقليمي للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، 2014 م، ص 13):

- النصوص التشريعية والتنفيذية المتعلقة بالطاقات المتجددة: تتناول هذه النصوص المواضيع المتعلقة فقط بالطاقة المتجددة، من حيث آليات ادخال هذه التقنيات وادماجها في أنظمة الطاقة الحالية وطرق تسعيرها وتنظيم مشروعاتها.
 - النصوص التشريعية والتنفيذية المتعلقة بكفاءة الطاقة: تتناول هذه النصوص كل ما يهم كفاءة الطاقة، وآليات تطبيقها ووسائلها في مختلف القطاعات الاقتصادية (كالقطاع الصناعي، الزراعي والنقل مثلا).
 - النصوص التشريعية والتنفيذية الإطارية: تتناول هذه النصوص كل ما يتعلق بالتحكم والحفاظ على الطاقة (كفاءة الطاقة والطاقات المتجددة)، وآليات الإشراف عليها.
 - النصوص التشريعية والتنفيذية المكملة: تتناول هذه النصوص موضوعات الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة معا، مثل قوانين الكهرباء والطاقة، إنشاء صناديق لدعم التحكم في الطاقة، انشاء هيئات متخصصة في الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة.
- والجدول رقم 1 الموضح أدناه يبين البنية التشريعية المتعلقة بالطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة المعتمدة في الجزائر

الجدول رقم 1: البنية التشريعية المتعلقة بالطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة المعتمدة في الجزائر

التصنيف	المضمون
الطاقة المتجددة	1- القانون رقم 04-09 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بتعزيز الطاقات المتجددة في اطار التنمية المستدامة: نص هذا الأخير على صياغة برنامج وطني لترقية الطاقات المتجددة، وعلى انشاء هيئة وطنية تتولى تطوير استعمال الطاقات المتجددة « المعهد الجزائري للطاقات المتجددة». 2- المرسوم التنفيذي رقم 11-423 المؤرخ في 08 ديسمبر 2011 الذي يحدد كفاءات تسيير الصندوق الوطني للطاقات المتجددة والإنتاج المشترك (FNERC).
كفاءة الطاقة	1- مرسوم تنفيذي رقم 90-2000 الصادر في 24 افريل 2000، يتضمن التنظيم الحراري في البناءات الجديدة. 2- المرسوم التنفيذي رقم 16-05 الصادر في 11 جانفي 2005، يحدد القواعد الخاصة بالفعالية الطاقوية المطبقة على الأجهزة المشتعلة بالكهرباء والغازات والمنتجات البترولية، وقد نص هذا المرسوم على قياس الأداء الطاقوي للأجهزة المشتعلة بالكهرباء والغازات والمنتجات البترولية الموجه للإستعمال داخل التراب الوطني، سواء ان كانت مستوردة أو مصنعة محليا، وتصنيف الأجهزة من خلال بطاقة كفاءة الطاقة (بطاقيات

(الوسم) إلى الأصناف الاقتصادية للطاقة، أو الأصناف قليلة أو عديمة الاقتصاد للطاقة، مع التدقيق في البيانات المذكورة في بطاقات الوسم. 3- المرسوم التنفيذي رقم 495-05 المؤرخ في 26 ديسمبر 2005، المتعلق بالتدقيق الطاقوي للمنشآت الأكثر استهلاكاً للطاقة. 4- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 3 نوفمبر 2008، المتعلق بتحديد الأجهزة وأصناف الأجهزة ذات الإستعمال المنزلي الخاضعة للقواعد الخاصة بالفعالية الطاقوية والمشتعلة بالطاقة الكهربائية. 5- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 29 نوفمبر 2008، يحدد تصنيف الفعالية الطاقوية للأجهزة ذات الإستعمال المنزلي المشتعلة بالطاقة الكهربائية، ويحدد الأحكام العامة المتعلقة بكيفيات تنظيم وممارسة رقابة الفعالية الطاقوية لهذه الأجهزة.	
1- القانون رقم 09-99 المؤرخ في 28 جويلية 1999 والمتعلق بالتحكم في الطاقة، ويهدف هذا الأخير إلى التعريف بالسياسة الوطنية للتحكم في الطاقة، وتحديد كيفيات تجسيدها ووسائل تأطيرها ووضعها حيز التنفيذ. 2- المرسوم التنفيذي رقم 149-04 المؤرخ في 19 ماي 2004، المتعلق بكيفية إعداد البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة "PNME".	النصوص التشريعية والتنفيذية الإطارية
1- المرسوم التنفيذي رقم 116-2000 المؤرخ في 29 ماي 2000، المتعلق بكيفية تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-101 الذي عنوانه الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة "FNME". 2- القانون رقم 02-01 المؤرخ في 05 فيفري 2002 المتعلق بالكهرباء والتوزيع العمومي للغاز الطبيعي عبر الانابيب، نص هذا الأخير على تحرير القطاع من خلال فتح المجال أمام المستثمرين الخواص، وذلك بهدف تخفيض التكلفة وتحسين نوعية الخدمات المقدمة للمستهلك، كما وضع إجراءات من أجل ترقية إنتاج الكهرباء انطلاقاً من الطاقات المتجددة. 3- المرسوم التنفيذي رقم 04-92 المؤرخ في 25 مارس 2004 يتعلق بتكاليف تنويع إنتاج الكهرباء: نص هذا المرسوم على تقديم منح لمنتجي الكهرباء انطلاقاً من موارد متجددة، وتختلف قيمة هذه العلاوة باختلاف التكنولوجيا المستخدمة في إنتاج الطاقة وكذلك نسبة مساهمة المصادر المتجددة. 4- المرسوم التنفيذي رقم 11-33 المؤرخ في 27 جانفي 2011 يتضمن إنشاء المعهد الجزائري للطاقات المتجددة وتنظيمه وسييره. 5- المرسوم التنفيذي رقم 13-218 المؤرخ في 18 جوان 2013 المتعلق بشروط منح العلاوات بعنوان تكاليف تنويع إنتاج الكهرباء.	النصوص التشريعية والتنفيذية المكاملة

المصدر: المركز الإقليمي للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، 2014، ص 40

ب- القدرات المؤسساتية :

لضمان فعالية الجهود الرامية لتعزيز كفاءة الطاقة وتبني الطاقات المتجددة، قامت الحكومة الجزائرية منذ الثمانينات بإنشاء مؤسسات وهيئات متخصصة تعمل على صياغة، وتنفيذ السياسات والبرامج التي تضمن الإدارة السليمة للطاقة من جهة، وإيجاد الآليات الحاكمة والداعمة للأسواق من جهة أخرى، فضلا عن مسؤوليتها في تطوير البنى التشريعية الناعمة لقطاعي الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، وتفعيل عمليات التقييم والمتابعة للتأكد من تحقيق الأهداف الوطنية.

• مؤسسات الطاقة المتجددة: صادقت الجزائر منذ عام 1982 على ميلاد المحافظة السامية للطاقات المتجددة، ومن مهام هذه الأخيرة القيام بأعمال البحث والتكوين والإعلام والمساهمة في تنمية الطاقات المتجددة، وبعد ثلاث سنوات من العمل (عام 1985) قامت المحافظة بتركيب لوحة فوتوفولطية للمركب الإلكتروني بسيدي بلعباس، وهو ما جعل الجزائر تحتل الصدارة إفريقيا في مجال تركيب الخلايا الشمسية، وتدخل مصاف الدول المتحكمة في التكنولوجيا العالية في مجال تصنيع الخلايا الشمسية (عمر الشريف، 2007 م، ص 312، 313)، كما تم إنشاء عدة هيكل مؤسساتية متخصصة في البحث والتطوير في هذا المجال، ومنها:

- المركز الوطني لتطوير الطاقات الجديدة والمتجددة (CDER)، وحدة تطوير المعدات الشمسية (UDES)
- وحدة تطوير تكنولوجيات السليسيوم (UDTS)
- وحدة البحث في الطاقات المتجددة (URAER)
- وحدة البحث في معدات الطاقة المتجددة بجامعة تلمسان (URMER)
- وحدة البحث في الطاقات المتجددة بالمنطقة الصحراوية (URERMS)
- مركز البحث في تكنولوجيا نصف النواقل الطاقوية الجزائر (CRTSE)
- مركز البحث و تطوير الكهرباء والغاز (CREDEG)

• مؤسسات متخصصة في كفاءة الطاقة: تم إنشاء الوكالة الوطنية لترقية وترشيد استخدام الطاقة "APRUE" عام 1985 طبقا للمرسوم رقم 235-58 المؤرخ في 25 أوت 1985، وهذه الأخيرة عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تعمل

تحت تصرف وزارة الطاقة والمناجم، مهمتها الأساسية تتمثل في تنفيذ سياسة وطنية للحفاظ على الطاقة والتقليل من آثارها السلبية على البيئة. وبموجب قانون رقم 99-09 المؤرخ في 28 جويلية 1999 السابق ذكره، أوكل للوكالة المهام الآتية: تنسيق وتسهيل النشاطات الوطنية المتعلقة بالتحكم في الطاقة على المستوى الوطني، تنفيذ ومتابعة البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة "PNME"، تحسيس وتوعية المستهلك بأهمية التحكم في الطاقة، إعداد دراسات ميدانية، وتطوير أشكال جديدة للطاقة أكثر توفرا وأقل تلويثا للبيئة خاصة الطاقات المتجددة، تكوين وتدريب مهندسي المؤسسات الصناعية في مجالات إدارة الطاقة وإجراء الفحوص الطاقوية، جمع ومعالجة دورية للمعلومات الخاصة بالطاقة، وهذا بإنشاء بنك لمعلومات الطاقة بهدف وضع خطة بشأن الطلب عليها. تتحصل الوكالة على مواردها المالية من العائدات الخاصة بالدراسات وتجارب الطاقة التي تنجزها الوكالة لصالح المؤسسات الأخرى (الوكالة الوطنية لترقية وترشيد استخدام الطاقة، <http://www.aprue.org.dz/maitrise-energetique.html>).

ج- الآليات التمويلية

- آلية تمويل مشاريع الطاقة المتجددة: سعيًا لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المعتمدة لتطوير استخدامات الطاقات المتجددة في الجزائر، تم إنشاء الصندوق الوطني للطاقات المتجددة والإنتاج المشترك (FNERC) وفقا للمرسوم التنفيذي المرسوم التنفيذي رقم 11-423 المؤرخ في 08 ديسمبر 2011، يهدف الصندوق إلى تمويل النشاطات والمشاريع المدرجة في إطار ترقية الطاقات المتجددة والإنتاج المزدوج، تتمثل هذه المشاريع في:
 - مشاريع إنتاج الكهرباء من مصادر الطاقة المتجددة أو أنظمة التوليد المشترك
 - شراء تجهيزات إنتاج الكهرباء من مصادر الطاقة المتجددة أو أنظمة التوليد المشترك
 - النشاطات التكوينية ذات الصلة الطاقات المتجددة أو أنظمة التوليد المشترك
- يستمد الصندوق موارده المالية من خلال (الجريدة الرسمية، 2011 م، ص 22):

الجبابة البترولية، بالإضافة إلى موارد ومساهمات أخرى

- آلية تمويل كفاءة الطاقة في الجزائر: تم إنشاء الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة "FNME" عام 1999 بموجب قانون رقم 99-09 المؤرخ في 28 جويلية 1999 السابق ذكره، والمرسوم رقم 116-2000 الصادر بتاريخ 28 ماي 2000 حدد تفاصيل عمل هذا الأخير. يهدف الصندوق لتشجيع الاستثمار في تحقيق كفاءة استخدام الطاقة من

جهة، والإسهام في خلق وتطوير سوق للتحكم في الطاقة من جهة أخرى، وذلك بتخصيص جزء من موارده لتمويل الوكالة الوطنية لترقية وترشيد استهلاك الطاقة "APRUE"، في حين تستخدم معظم موارده لتمويل جميع إجراءات ومشروعات البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة كالتدريب والتثقيف في مجال التحكم في الطاقة وتطوير وابتكار تكنولوجيات جديدة أكثر كفاءة، وذلك من خلال منح قروض حسنة (التي لا تستهدف الربح) بأسعار منخفضة، وتقديم ضمانات قروض من أجل تسهيل الحصول على قروض. يستمد الصندوق موارده المالية من خلال:

- الضرائب على استهلاك الطاقة: تعتبر ضرائب استهلاك الطاقة من أهم موارد الصندوق، وقد حدد قانون المالية لعام 2000 مستويات هذه الضرائب، التي لا يتأثر بها حاليا سوى الكهرباء والغاز الطبيعي، وأيضا لا تفرض إلا على كبار المستهلكين (أي لا تتأثر بها الأسر ومؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة)، وتبلغ مستويات هذه الضرائب التي تحصل من طرف الشركة الوطنية للكهرباء والغاز "SONELGAZ" وشركة سوناطراك "SONARACH" كما يلي (كامل دالي، 2008، ص 11-21):

- 0.0015 دينار جزائري / للوحدة الحرارية بالنسبة للغاز الطبيعي
- 0.02 دينار جزائري / كيلو واط ساعة

- موارد أخرى: إلى جانب ضرائب استهلاك الطاقة يمكن أن يستفيد الصندوق من بعض الموارد الأخرى تتمثل في: الإعانات الحكومية، حصيلة الضرائب المفروضة على الأجهزة الكهربائية المستهلكة للطاقة التي نص عليها قانون التحكم في الطاقة، العائدات المتأتية من سداد القروض، موارد ومساهمات أخرى.

د- الإجراءات التحفيزية

لضمان تحقيق أهداف الإستراتيجية الوطنية المتعلقة بالطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة التي تم الإعلان عنها من خلال برنامج تطوير الطاقات المتجددة والنجاعة الطاقوية، قامت الحكومة الجزائرية بتصميم حوافز مالية لتشجيع المستثمرين المحليين والدوليين على الإستثمار في مشاريع الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، وتتمثل هذه الحوافز في:

- في مجال الطاقة المتجددة: تتمثل هذه الحوافز في:
 - تبني نظام تسعيرة الشراء المضمونة (Feed in Tariff): قامت الجزائر بإعتماد نظام تعريفة الشراء المضمونة بموجب القانون رقم 01-02 المؤرخ في 05 فيفري 2002 المتعلق بالكهرباء والتوزيع العمومي للغاز الطبيعي عبر الأنابيب، وبموجب هذا القانون تم منح منتجي الكهرباء من مصادر الطاقة المتجددة أو من نظم الإنتاج المزدوج ضمان شراء الكهرباء المنتجة بأسعار تفضيلية مرتفعة نسبيا، وذلك لمدة تصل إلى 20 سنة لصالح منشآت الطاقة الكهروضوئية وطاقة الرياح، و15 سنة لصالح منشآت التوليد المشترك، وقد تم تحديد هذه الأسعار بالتفصيل في المرسوم التنفيذي رقم 92-04 المتعلق بتكاليف تنويع إنتاج الكهرباء.
 - منح إمتيازات مالية، جبائية وجمركية للأنشطة والمشاريع التي تساهم في ترقية الطاقات المتجددة، كالإستفادة من تخفيض جمركي عند إستيراد المكونات والمواد الخام والمنتجات الشبه مصنعة المستخدمة في تصنيع معدات وتجهيزات الطاقات المتجددة.
- في مجال كفاءة الطاقة: قامت الحكومة الجزائرية بتصميم حوافز مالية، يتولى الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة المساهمة في تمويلها، وذلك على النحو الآتي (Ministère de l'énergie et des mines, 2006, p 7)
 - المصابيح الاقتصادية: يقوم الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة بتقديم دعم مباشر يبلغ 50% من سعر بيع المصابيح المقدر بـ 300 دينار جزائري؛
 - مصابيح الصوديوم للإضاءة العمومية: يقوم الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة بتقديم دعم مباشر يبلغ نسبة 100% من سعر بيع المصابيح المقدر بـ 1000 دينار جزائري؛
 - سخان الماء الشمسي: يقوم الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة بتقديم دعم مباشر يبلغ نسبة 45% من سعر بيع السخان المقدر بـ 60.000 دينار جزائري؛
 - العزل الحراري للمباني: يمول الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة حوالي 80% من التكاليف الإضافية التي يتم تحملها نتيجة إدخال جوانب التحكم في الطاقة، سوى أثناء التصميم أو أثناء البناء؛

- إقتناء حافلات تعمل بالغاز الطبيعي المضغوط: يتحمل الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة نسبة 100% من التكاليف الشراء الإضافية بالمقارنة مع كلفة شراء حافلات الديزل؛
- تحويل الحافلات لتعمل بوقود الغاز الطبيعي: يساهم الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة بنسبة 50% من كلفة تركيب أجهزة الغاز الطبيعي المضغوط، المقدرة بـ 150.000 دينار جزائري؛
- تحويل السيارات الفردية لتعمل بغاز البترول المسال (GPL): يغطي الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة بنسبة 50% من كلفة تركيب أجهزة غاز البترول المسال، المقدرة بـ 50.000 دينار جزائري؛
- الإعفاء من قسيمة السيارات للمركبات التي تسير بغاز البترول المسال والغاز الطبيعي المضغوط؛
- مشاريع القطاع الصناعي: يقوم الصندوق الوطني للتحكم في الطاقة بتقديم دعم مباشر يبلغ 70% من تكلفة عملية التدقيق الطاقوي (المقدرة بـ 1 مليون دينار جزائري)، بالإضافة إلى دعم مباشر لكلفة الاستثمار في الأجهزة الأكثر كفاءة.
- هـ- البرامج الوطنية لتطوير الطاقات المتجددة وتحسين الكفاءة الطاقوية: «برنامج تطوير الطاقات المتجددة والنجاعة الطاقوية»
- برنامج تطوير الطاقات المتجددة (EnR): قامت الجزائر عام 2011 في إطار تطبيق سياسة واضحة لترقية الطاقات المتجددة، بإطلاق برنامج طموح يشكل رهنا أساسيا قصد دخول عهد جديد من الطاقة المستدامة، وتأمين موارد طاقة غير ناضبة (كالموارد الشمسية، والرياح)، مع توفير حلول شاملة ودائمة للتحديات البيئية، وضمان ديمومة الإستقلالية الطاقوية للبلاد من جهة، ولخلق حركية اقتصادية وتنموية من جهة أخرى. وتم تحديد أهداف طموحة من خلال هذا البرنامج لإنتاج الكهرباء من تقنيات متجددة، وفق الجدول الزمني الآتي:

الجدول رقم 2: أهداف البرنامج الوطني لتطوير الطاقة المتجددة طبقا لنوع التكنولوجيا

الوحدة: ميغا واط

2030	2020	2015	2011		
2000	270	50	10	الرياح	
7200	1500	325	25	مركزات شمسية	شمسية
2800	831	182	6	خلايا كهروضوئية	

المصدر: إبراهيم عبد الجليل، محمد العشري، ونجيب صعب، 2013 م، ص 60.

من خلال الجدول السابق يتضح أن الجزائر تطمح من خلال هذا البرنامج لتأسيس قدرة إجمالية مركبة من أصل متجدد تصل بحلول 2030 إلى 12000 ميغا واط، كما أن التحكم في التكنولوجيا الشمسية، وبالتحديد تكنولوجيا المركزات الشمسية تمثل الهدف الرئيسي للبرنامج الوطني لتطوير الطاقة المتجددة.

وبعد حوالي أربع سنوات من إطلاق البرنامج الوطني للطاقات المتجددة، ظهر خلال المرحلة التجريبية والإختبار التكنولوجي، عناصر جديدة وملحة على الساحة الطاقوية، سواء منها الوطنية أو الدولية، أدت إلى مراجعة وتحسين البرنامج، ومن بين هذه العناصر، نذكر ما يلي:

- معرفة أفضل للقدرات الوطنية في مجال الطاقات المتجددة، من خلال دراسات أجريت خاصة على القدرات الشمسية والرياح
- انخفاض تكلفة صناعات الخلايا الشمسية وتجهيزات طاقة الرياح، التي باتت تفرض نفسها أكثر فأكثر في السوق لتشكل صناعات قابلة للاستمرار وعليه قامت الحكومة الجزائرية بمراجعة الأهداف الاستراتيجية المعتمدة في البرنامج الوطني لتطوير الطاقات المتجددة المعتمد عام 2011، وسطرت نسخة جديدة من الأهداف العامة للبرنامج الوطني المحين للطاقات المتجددة على مرحلتين:
- المرحلة الأولى (2015-2020): ستري هذه المرحلة تأسيس قدرة إجمالية تقدر بنحو 4525 ميغا واط
- المرحلة الثانية (2021-2030): تأسيس قدرة إجمالية تقارب 17475 ميغا واط

والجدول رقم 3 يوضح أهداف البرنامج الوطني المحين لتطوير الطاقة المتجددة طبقاً لنوع التكنولوجيا.

الجدول رقم 3: أهداف البرنامج الوطني المحين لتطوير الطاقة المتجددة طبقاً لنوع التكنولوجيا

المجموع (ميغاواط)	المرحلة الثانية (2021-2030)	المرحلة الأولى (2015-2020)	
13575	10575	3000	الخلايا الكهروضوئية
5010	4000	1010	الرياح
2000	2000	-	مركزات شمسية
400	250	150	التوليد المشترك
1000	640	360	الكتلة الحيوية
15	10	05	الحرارة الجوفية
22000	17475	4525	المجموع

Source: Ministère de l'énergie et des mines, 2016, p 11.

الجدول السابق يؤكد أن البرنامج الوطني المحين للطاقات المتجددة يركز بشكل رئيسي على تطوير مشاريع الطاقة الشمسية الكهروضوئية وطاقة الرياح، وذلك بقدرة مركبة تصل إلى 18585 ميغا واط، أي ما يعادل 85% من إجمالي القدرات المتجددة المركبة بحلول عام 2030، وهذا يعزى كما سبق وأشرنا إلى انخفاض تكاليف الخلايا الشمسية وتجهيزات طاقة الرياح، كما تم إدخال مشاريع الكتلة الحيوية ونظم التوليد المزدوج بالإضافة إلى مشاريع الطاقة الجيوحرارية، أما مشاريع الطاقة الشمسية الحرارية فتم تأجيل إنطلاقها إلى غاية 2021، وهذا لأن تكاليفها لا تزال مرتفعة.

• البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة "PNME" 2007-2030؛ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 149-04 المؤرخ في 19 ماي 2004، قامت الوكالة الوطنية لترقية وترشيد استخدام الطاقة بتحديد وضبط محتوى البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة، من خلال ضبط وتقرير مختلف المشاريع والتدابير المقرر إنجازها على جميع القطاعات (صناعة، البناء والتعمير، زراعة، نقل، خدمات إلى آخره)، وفي 30 نوفمبر 2005 تمت الموافقة على مشروع البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة من طرف الحكومة، والبرنامج

الوطني للتحكم في الطاقة يمثل التجربة الأولى من نوعها في الجزائر في مجال التحكم في الطاقة، ومن بين المشاريع والبرامج التي تضمنها "PNME" نذكر (centre régional pour les énergies renouvelable et l'efficacité, 2010, p16. :

❖ برنامج الاقتصاد في الإنارة "programme Eco-Lumière" : يعمل هذا البرنامج على :

أ- تعميم استعمال المصابيح ذات الاستهلاك المنخفض للطاقة (LBC)؛ وذلك بإحلال المصابيح ذات النجاعة من حيث استهلاك الطاقة (LBC) محل المصابيح ذات التوهج، ومن المقرر منع وقف استرداد المصابيح ذات التوهج في المرحلة الأولى من البرنامج، ومنع تسويقها في المرحلة الثانية، وتسعى الحكومة من خلال هذا البرنامج إلى توزيع نحو 10 مليون مصباح سنويا حتى عام 2030.

ب- إدخال الأداء الطاقوي في الإنارة العمومية؛ وذلك من خلال استبدال مجموع المصابيح الزئبقية بمصابيح أكثر نجاعة (مصابيح الصوديوم)، وتسعى الحكومة من خلال هذا البرنامج إلى توزيع نحو مليون مصباح سنويا.

❖ برنامج شمس الجزائر "programme Alsol" : تنمية استخدام سخان الماء الشمسي كبديل تدريجي للسخان التقليدي (التسخين بالغاز)، وترمي الحكومة من خلال هذا البرنامج إلى تركيب 100 ألف وحدة سنويا حتى عام 2030.

❖ برنامج الهواء النقي "programme Prop-air" : يعمل هذا البرنامج على تحويل مركبات السيارات التي تعتمد على المواد البترولية خاصة البنزين، وذلك بتركيب أجهزة غاز البترول المسال GPL، أو الغاز الطبيعي، والهدف المنتظر من هذا البرنامج إلى غاية 2030 هو تحويل 1.3 مليون سيارة للعمل بغاز البترول المسال، ونحو 11000 حافلة للعمل بالغاز الطبيعي المضغوط، واقتناء نحو 11000 حافلة تعمل بالغاز الطبيعي المضغوط.

❖ برنامج الاقتصاد في البناء "programme Eco-Bat" : يعمل البرنامج على :

أ- انجاز مساكن بكفاءة طاوقية عالية؛ بناء نحو 600 مسكن ذو كفاءة طاوقية عالية، يتوزع عبر 11 ولاية من البلاد (وهي: الجزائر، سكيكدة، وهران، البليدة، تمنراست، مستغانم، بشار، الاغواط، الجلفة، الوادي وسطيف)، وذلك بالتعاون مع دواوين الترقية والتسيير العقاري لتلك الولايات.

ب- العزل الحراري للمباني: يعمل هذا البرنامج على إدخال ونشر ممارسات وتكنولوجيات مبتكرة في العزل الحراري للمباني القديمة والجديدة (استخدام العوازل الحرارية سواء في الجدران والأسطح)، تصبو الحكومة من خلال هذا البرنامج إلى عزل 100 ألف سكن في السنة إلى غاية 2030.

❖ برنامج أوج الصناعة "programme Top-Industrie": يعمل البرنامج على تحسين الفعالية الطاقوية في المنشآت الصناعية الأكثر استهلاكاً للطاقة (التي يبلغ استهلاكها الكلي 2000 طن مكافئ نفط كحد أدنى)، والتي تم الكشف عنها من خلال استبيان قامت الوكالة الوطنية للترقية وترشيد استهلاك الطاقة بإرساله لمختلف المنشآت الصناعية، حيث فرض هذا البرنامج على المنشآت الصناعية الأكثر استهلاكاً للطاقة انجاز عمليات التدقيق الطاقوي، وتنصيب تكنولوجيات أكثر كفاءة، ومن المسطر انجاز نحو 50 إلى 100 عملية تدقيق في السنة، واستثمار ما بين 200 إلى 300 مشروع سنوياً في مشاريع الفعالية الطاقوية (كمشاريع التوليد المشترك).

II. مكاسب إستراتيجيات الطاقة المستدامة المعتمدة الجزائر: على الصعيد الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي

أثبتت استراتيجيات الإدارة المستدامة المعتمدة في قطاع الطاقة الجزائري فعاليتها في تحقيق طيف واسع من المكاسب الآنية والمستقبلية على مختلف الأصعدة الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية، والتي تدعم بلا شك الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة، وفيما يلي سنحاول إبراز أهم المكاسب المحققة.

1- نتائج البرنامج الوطني المحين لتطوير الطاقات المتجددة (EnR): تصبو الجزائر من خلال البرنامج الوطني المحين لتطوير الطاقات المتجددة إلى تحقيق ما يلي (Portail Algerien des Energies Renouvelables, 2017, p 3, 4):

- أن تصل القدرة الوطنية المركبة من الطاقات المتجددة إلى حوالي 4500 ميغا واط بحلول عام 2020، وإلى 22000 ميغا واط بحلول عام 2030، أي ما يقارب 37% من مجمل القدرات الوطنية المركبة؛

- أن يصل الإنتاج الكهربائي من مورد قابل للتجدد إلى 90 تيرا واط ساعي في 2020، وإلى حوالي 170 تيرا واط ساعي في 2030، وهو ما يعادل 27% من مجمل الإنتاج الوطني للكهرباء؛

- اقتصاد نحو 300 مليار متر مكعب من الغاز الطبيعي (وهو ما يعادل ثمانية مرات مجمل الاستهلاك الوطني من الغاز لعام 2014)؛

- استحداث عشرات الآلاف من مناصب الشغل المباشرة و غير المباشرة؛

2- نتائج البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة (PNME)؛

- النتائج المحققة إلى غاية 2013، قامت الوكالة الوطنية لترقية وترشيد استخدام الطاقة بتقييم الحصيلة الطاقوية للبرنامج الوطني للتحكم في الطاقة في مختلف القطاعات الاقتصادية إلى غاية 2013، والجدول رقم 4 يلخص ذلك.

الجدول رقم 4: الحصيلة الطاقوية للبرنامج الوطني للتحكم في الطاقة عام 2013

المشروع	ما تحقق	اقتصاد الطاقة (طن.م.ن)	الانبعاثات المتجنبة (طن مكافئ CO2)
الاقتصاد في الإنارة	3750000 مصباح	138500	318550
السخانات الشمسية الجماعية	10000 م ²	2154	4954
السخانات الشمسية الفردية	12000 م ²	2871	6603
العزل الحراري للبنىات الجديدة	600 مسكن	80	184
العزل الحراري للبنىات القديمة	1500 سكن	678	1559
الإنارة العمومية	150000 مصباح	24256	55789
قطاع البنىات		168539	387640
اتخاذ القرار	50 دراسة		
الاستثمار	100 مشروع	133000	305900
قطاع الصناعة		133000	305900
التدقيق الطاقوي في قطاع الخدمات	55 تدقيق	2000	4600
التدقيق الطاقوي في قطاع الصناعة	130 تدقيق	27000	62100
التدقيق الطاقوي في قطاع النقل	4 تدقيق	300	690
التدقيق الطاقوي		29300	67390
غاز البترول المسال للخواص	5000 سيارة	375000	862500
غاز البترول المسال للمؤسسات		37500	86250
قطاع النقل		412500	948750
المجموع		743339	1709680

المصدر: مؤتمر الطاقة العربي العاشر، 2014 م، ص 63.

وفق معطيات وأرقام الجدول السابق، فإن برامج ومشاريع البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة (PNME) أظهرت نتائج إيجابية في مختلف القطاعات الاقتصادية، وذلك من خلال تحقيق أهداف خفض استخدام الطاقة بما يقارب 750 ألف طن مكافئ نفط، بالإضافة خفض الانبعاثات الغازية بما يفوق 1.7 مليون طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

– النتائج المتوقعة في آفاق 2030، كما سيساهم البرنامج بحلول عام 2030 في تحقيق ما يلي:

▪ تحقيق وفورات في استخدام الطاقة بما يقارب 63 مليون طن مكافئ نفط (أي ما يمثل قيمة 38 مليار دولار)؛

▪ تجنب بناء محطات جديدة لتوليد الطاقة الكهربائية بقدرة إنتاجية تفوق 1500 ميغا واط (أي ما يمثل قيمة 2 مليار دولار)؛

▪ خفض الانبعاثات الغازية بما يفوق 193 مليون طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون، أي تجنب إنفاق نحو 1.1 مليار دولار؛

▪ خلق نحو 500 ألف منصب عمل جديد

ومن خلال التمعن في النتائج المحققة والمتوقع تحقيقها من خلال برامج تطوير الطاقات المتجددة وتحسين كفاءة استخدام الطاقة، يمكن التأكيد على أن هذه الأخير تخلق بلا شك العديد من المكاسب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

أ. المكاسب الاقتصادية:

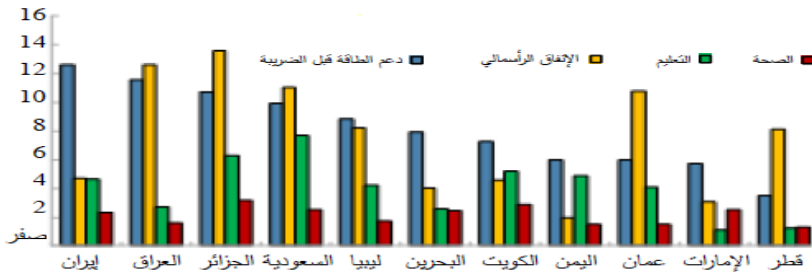
إن الاستثمار في مشاريع البرنامج الوطني لتطوير الطاقات المتجددة والفعالية الطاقوية بإمكانها تحقيق وفر كبير في الطاقة - كما سبق وأشرنا - وتؤدي بالتالي إلى وفرة النفط والغاز الطبيعي، وهو ما يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق وفورات اقتصادية وذلك من خلال:

– تخفيض فواتير الطاقة بالنسبة لمستهلكي الاستخدام النهائي، وبالتالي تخفيض كلف الإنتاج مما يساعد على مضاعفة الأرباح وزيادة القدرة الإنتاجية (المنتدى العربي للبيئة والتنمية "AFED"، 2011، ص 6).

– تحقيق وفورات في المالية العامة مع تحسين أرصدها بسبب تخفيض أعباء الدعم المالي للطاقة: حيث يأخذ دعم الطاقة (المقدر على أساس الفجوة السعرية أي الفرق بين

أسعار الطاقة في الأسواق المحلية والأسعار المرجعية مثل الأسعار العالمية أو سعر كلفة الإنتاج، وهو بمثابة إيراد اقتصادي ضائع بالنسبة للجزائر وجميع الدول المنتجة للنفط) حصة كبيرة من الانفاق الحكومي الجزائري، حيث تشير إحصائيات عام 2011 أن نفقات دعم الطاقة في الجزائر تمثل نحو 13.33% من الناتج المحلي الاجمالي، وتشكل كذلك مستويات مرتفعة من الإيرادات العامة وذلك بنسبة 33.6% (محمد اسماعيل وهبة عبد المنعم، 2014 م، ص 60، 61)، وهو ما يشكل عبء ثقل على الموازنة العامة، والشكل رقم 2 يوضح حجم الإنفاق على دعم الطاقة، الإنفاق الرأسمالي والاجتماعي في بلدان الشرق الأوسط وشمال افريقيا المصدرة للنفط.

الشكل رقم 2: بلدان الشرق الأوسط وشمال افريقيا المصدرة للنفط: دعم الطاقة الكلي، الإنفاق الرأسمالي والاجتماعي عام 2011 (% من الناتج المحلي الاجمالي)



مصدر: كارلو سدرافيتش، 2014 م، ص 2.

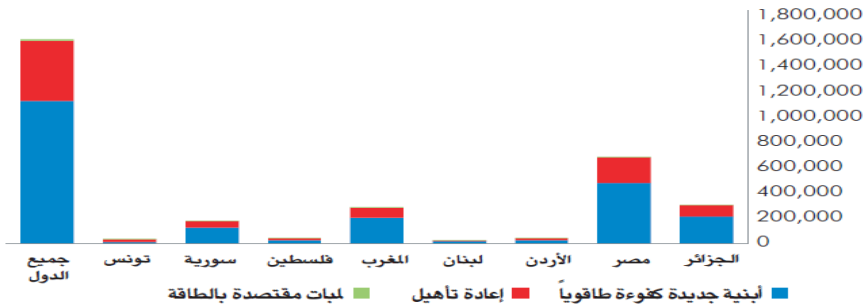
يظهر الشكل أعلاه أن الجزائر إحدى أكبر الدول الداعمة للطاقة، كما أن الجزائر تنفق على دعم الطاقة أكثر مما تنفق على التعليم والصحة، مما يؤثر على رأس المال البشري. وبالتالي فإن تقليل أعباء دعم الطاقة (لسبب بسيط هو ترشيد استخدام الطاقة) سيؤدي إلى زيادة تحصيل جزء (أو حتى كل) من الإيرادات الضائعة، وهو ما يحقق وفورات في الموازنة العامة.

- الاستغلال الأمثل لمصادر الطاقة الأحفورية وهو ما يساعد على زيادة القدرة التصديرية للنفط فبدلاً من استهلاكه محلياً بأسعار رمزية مدعومة من قبل الدولة يمكن تسويقه بالسعر العالمي.

- زيادة تحصيلات العملة الصعبة وهو ما يؤثر إيجاباً على ميزان المدفوعات.

- تحقيق الوفورات الناتجة عن تجنب تخصيص مبالغ إضافية لمعالجة أو حتى التقليل من التلوث كنفقات تنقية الهواء وخفض تراكيز الغازات الملوثة.
- خلق نشاطات اقتصادية ذات قيمة مضافة ووظائف جديدة نتيجة توطين صناعات محلية للتجهيزات ذات النجاعة من الناحية الطاقوية.
- ب. المكاسب الاجتماعية: من الفوائد الاجتماعية التي تتولد نتيجة الاستثمار في مثل هذه البرامج، نذكر الآتي:
 - تحسن الأوضاع الصحية نتيجة التقليل من نسبة التلوث الجوي وتوفير المناخ الملائم (وذلك من خلال تجنب انبعاث كميات كبيرة من ثاني أكسيد الكربون) والتي قاربت 2 مليون طن حتى 2013).
 - التقليل من أعباء الطاقة وتحسين الظروف المعيشية للأفراد.
 - توفير فرص عمل جديدة نتيجة الاستثمار في مشاريع البرنامج، حيث يؤدي الاستثمار في مشاريع البرنامج الوطني للتحكم في الطاقة إلى خلق الكثير من فرص العمل في مجال إنتاج وتركيب وخدمة تقنيات الطاقة المتجددة وتحسين كفاءة الطاقة، والشكل رقم 3 يوضح فرص العمل المقدرة من الاستثمار في كفاءة الطاقة في المباني.

الشكل رقم 3: فرص العمل المقدرة من الاستثمار في كفاءة الطاقة في المباني



المصدر: المنتدى العربي للبيئة والتنمية "AFED"، 2014 م، ص 123

يشير الشكل السابق أن الاستثمار في برامج كفاءة الطاقة في قطاع المباني (فقط) بالجزائر مكن من خلق ما يقارب 300 ألف منصب شغل (أغلبها في مشاريع الأبنية الجديدة ذات الكفاءة الطاقوية).

- التحكم في استخدام الطاقة يساهم في إطالة المخزون النفطي، وهو ما يقود إلى تحقيق العدالة في توزيع موارد الطاقة (الناضبة) بين الجيل الحالي والأجيال القادمة.
- زيادة الخبرة والمعرفة التكنولوجية للمجتمع، وذلك من خلال تنفيذ العديد من البرامج والدورات التدريبية من بين هذه الدورات:
- 1. دورة التدريب " الإنسان والطاقة في الصناعة (Agence Nationale pour la) (Promotion et la Rationalisation de l'Utilisation de l'Energie, 2009, p 11. تهدف هذه الدورة التي انطلقت منذ 25 إلى غاية 29 أفريل 2009 بالجزائر العاصمة والمعدة خصيصا لمهندسي وتقني المنشآت الصناعية إلى تحقيق ما يلي:
- إعداد كوادر وطنية متخصصة في مختلف مجالات إدارة الطاقة.
- توعية العناصر المشاركة وتمكينهم من التحكم في أجهزة إدارة الطاقة.
- نشر الجوانب القانونية والتنظيمية المتعلقة بالتحكم في الطاقة.
- تحليل ومراقبة التكاليف الخاصة بالطاقة (الفواتير).
- التعرف على أساليب وإمكانيات الاستفادة المثلى من فاتورة الطاقة.
- 2. دورة تدريب المدققين؛ قامت الوكالة الوطنية لترقية وترشيد استخدام الطاقة في إطار تنفيذ أحكام المرسوم التنفيذي رقم 05-495 المؤرخ في 26 ديسمبر 2005 الخاص بالتدقيق الطاقوي بتنظيم دورات تدريبية لمدقي الطاقة، انطلقت الدورة الثالثة منها منذ 16 إلى غاية 26 نوفمبر 2009 تهدف الأخيرة إلى ما يلي:
- تجهيز وتدريب المشاركين على الأدوات اللازمة لإجراء عمليات التدقيق الطاقوي في الوحدات الصناعية.
- نشر الجوانب القانونية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الطاقة.
- معرفة الخطوات اللازمة لإجراء التدقيق الطاقوي في المنشآت الصناعية.
- تدريب موظفي التدقيق الطاقوي على كيفية دراسة وتحليل نتائج التدقيق وكتابة تقرير حوله.
- ج. المكاسب البيئية: يساهم البرنامج الوطني للتطوير الطاقات المتجددة والفعالية الطاقوية في:
- حماية البيئة والحد من انبعاث الغازات الملوثة
- المساهمة في المحافظة على المخزون الاحتياطي النفطي
- التخفيف من وطأة مختلف المشاكل البيئية

الخلاصة

يعد قطاع الطاقة ركيزة أساسية من ركائز دعم الاقتصاد ورافد من روافد التنمية، ولا يمكن تحقيق تنمية مستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بدون طاقة، وقد سعت الحكومة الجزائرية - شأنها في ذلك شأن العديد من دول العالم - جاهدة لتكريس مقاربة طاقوية مستدامة تجمع بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وذلك تماشياً مع متطلبات ضمان استغلال نقاط القوة لناحية توافر الوقود الأحفوري (البتروال والغاز الطبيعي) فيها وعدم تحويلها إلى نقاط ضعف من خلال التعجيل بنضوبه، خاصة وأن الاقتصاد الجزائري يعتمد على العائدات المالية من مبيعات قطاع المحروقات في بناء وإرساء قواعد التنمية الاقتصادية، وفي نفس الوقت يعتمد عليه بشكل كامل في تلبية متطلباته الوطنية الطاقوية، وهو ما يبرز الحاجة إلى اتخاذ سياسات رشيدة وخطط متكاملة لتحسين كفاءة الطاقة وترشيد الاستهلاك والإعتماد أكثر على مصادر الطاقة المتجددة، وذلك استجابة للانشغال الكبير المتعلق بتأمين الإحتياجات الوطنية من الطاقة، وتلافي استنزاف الموارد الطاقوية المرشحة للنضوب (النفط والغاز الطبيعي)، والمحافظة على البيئة من خلال تحاشي انبعاث الغازات الملوثة للبيئة. وتحقيقاً لهذا المسعى شرعت الجزائر في تبني إطار تشريعي ملائم، وإنشاء العديد من الهيئات والأجهزة العاملة في هذا القطاع، وإطلاق برامج الطاقات المتجددة (EnR) والفعالية الطاقوية (PNME). ورغم الجهود التي بذلتها الحكومة الجزائرية في هذا المجال، والتي أثبتت فعاليتها في تحقيق مكاسب على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها توصلنا إلى العديد من الاستنتاجات أهمها:

- تبني الجزائر (رغم توفرها على كميات كبيرة من المصادر الطاقة الهيدروكربونية) لسياسات وبرامج ترشيد استهلاك الطاقة جاء نتيجة لـ:
- الاهتمام المتنامي بمشكلة النقص المستمر في موارد الطاقة النفطية التي تغذي الاقتصاد العالمي، خاصة في ظل الطلب المتزايد على مصادر الطاقة الأحفورية، ومحاولة مضاعفة العمر الافتراضي للموارد التقليدية؛

- محاولة التخفيف من حدة التحديات التي تواجه قطاع الطاقة، والحفاظ على العوائد المالية المتأتية من الصادرات البترولي؛
- التكاليف الباهظة التي تدفع لقاء أجور الطاقة المستهلكة خاصة أن الجزائر تنفق على دعم الطاقة أكثر مما تنفق على التعليم والصحة؛
- الحد من الهدر والإسراف في استعمالات الطاقة وتقليل الخسارة الاقتصادية في استهلاكها؛

- مكافحة التلوث البيئي الناتج عن الإسراف في استهلاك الوقود الأحفوري؛

- في إطار تحقيق إدارة أكثر استدامة لقطاع الطاقة، أعلنت الجزائر عن إستراتيجيات طموحة متوسطة وطويلة الأجل في مجال ترشيد استهلاك الطاقة وتنمية وتطوير استخدام الطاقات المتجددة، وحددت كل إستراتيجية قائمة واسعة من السياسات والإجراءات التشريعية والمؤسسية والتمويلية والتحفيزية لتحقيق الأهداف المنشودة.
- لإستراتيجيات ترشيد استهلاك الطاقة و تحسين كفاءة استخدامها في أثر ايجابي وفعال في الحفاظ على الطاقة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، حيث تساهم في تحقيق العديد من المكاسب الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية.

وعلى ضوء النتائج المتوصل اليها، سنحاول تقديم مجموعة من التوصيات التي

نراها مهمة لدعم توجه الاستدامة لقطاع الطاقة في الجزائر، ومنها ما يلي:

- 1- الاهتمام بمؤسسات ومراكز بحوث الجامعات العاملة على تعزيز نشر ثقافة الحفاظ على الطاقة وتنمية مصادرها خاصة المتجددة منها، مع توفير الدعم المادي والفني والمعنوي لها وتنمية روح التعاون فيما بينها.
- 2- ضرورة متابعة النصوص التشريعية من حيث صلاحيتها وإدخال التعديلات المناسبة عليها، والعمل على إنشاء مؤسسات وهيئات تكون مسؤولة على تطوير النصوص التشريعية والإشراف على تنفيذها بالشكل الأمثل.
- 3- توجيه الدعم المالي من الحكومة والقطاع الخاص لمشاريع الطاقة المستدامة، وتوفير وسائل الإقراض بشروط ميسرة.
- 4- تنفيذ برامج توعوية وحملات إعلامية لتوعية وتثقيف المستهلكين (سواء على مستوى الأفراد أو قطاع الأعمال) بقضايا الطاقة وأساليب استدامتها، والعمل على اعلام الجمهور بمنافع اعتماد تقنيات تحسين كفاءة الطاقة واستخدام الطاقات المتجددة.

المراجع

أولا - المراجع باللغة العربية :

- 1- هيثم عبد الله سلمان (2007): مؤشرات الطاقة المستدامة في دول الخليج العربي، مجلة الاقتصاد الخليجي (العدد 14).
- 2- مؤتمر الطاقة العربي العاشر (2014): الورقة القطرية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 3- نوري عياد زربية و الصلابي سعد فتحي (2014): فرص ترشيد استهلاك الطاقة في الدول العربية، مؤتمر الطاقة العربي العاشر: أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 4- دبيان العوفي عبد اللطيف (2014): المستويات المعرفية والاتجاهية والسلوكية تجاه الطاقة وترشيد استهلاكها في المملكة العربية السعودية دراسة مسحية تحليلية، المركز السعودي لكفاءة الطاقة، المملكة العربية السعودية.
- 5- المركز الإقليمي للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة (2014): النصوص التشريعية والتنفيذية المتعلقة بالطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة في الدول العربية «دراسة تحليلية مقارنة»، القاهرة، مصر.
- 6- عمر الشريف (2007): استخدام الطاقات المتجددة ودورها في التنمية المحلية المستدامة (دراسة حالة الطاقة الشمسية في الجزائر)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر: باتنة، الجزائر.
- 7- الوكالة الوطنية لترقية وترشيد استخدام الطاقة، <http://www.aprue.org.dz/maitrise-energetique.html>، تاريخ الإطلاع: 2014/02/26.
- 8- الجريدة الرسمية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 14 ديسمبر 2011.
- 9- كامل دالي (2008): آليات تمويل التحكم في الطاقة في الجزائر، حلقة عمل تشاورية بشأن كفاءة استخدام الطاقة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تونس.

- 10- إبراهيم عبد الجليل، محمد العشري، ونجيب صعب (2013): الطاقة المستدامة: التوقعات، التحديات والخيارات، التقرير السنوي للمنتدى العربي للبيئة والتنمية (AFED)، بيروت، لبنان.
- 11- المنتدى العربي للبيئة والتنمية "AFED" (2011): دليل كفاءة الطاقة: مبادئ التدبير البيئي لمباني المكاتب في البلدان العربية، بيروت، لبنان.
- 12- محمد اسماعيل وهبة عبد المنعم (2014): اصلاح دعم الطاقة في الدول العربية، صندوق النقد العربي، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة.
- 13- كارلو سدرافيتش (2014): اصلاح الدعم في الشرق الاوسط وشمال افريقيا: عرض موجز للتقدم في الالة الأخيرة وتحديات الفترة المقبلة (ملخص التقرير)، صندوق النقد الدولي، الولايات المتحدة الأمريكية.

ثانيا- المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Ministère de l'énergie et des mines (2006) : **Programme National de l'Efficacité Energétique**, Algérie.
- 2- Ministère de l'énergie et des mines, (2016): **Programme des Energies renouvelables et de l'Efficacité Energétique 2016**, Algérie.
- 3- Centre régional pour les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique (2010): **Evaluation de l'impact économique, technologique et environnemental de la réglementation et des incitations relatives aux ER et à l'EE: Etude documentaire – Algérie** (projet), Egypt.
- 4- Portail Algerien des Energies Renouvelables, **Nouveau Programme de Développement des Energies Renouvelables (2015-2030)**, p 3-4, site : http://portail.cder.dz/IMG/article_PDF/article_a4446.pdf, 20/03/ 2017.
- 5- Agence Nationale pour la Promotion et la Rationalisation de l'Utilisation de l'Energie (2009) : **La lettre- Bulletin trimestriel de l'Aprue- (n°15)**, Algérie.

دور ادارة المعرفة في الرفع من كفاءة اداء العاملين

(دراسة تطبيقية في شركة التأمين الوطنية)

مروه جمال عمر ملوزم

الوظيفة: تدريسية

المؤهل العلمي: ماجستير

المؤسسة: كلية دجلة الجامعة الاهلية _ بغداد

The role of knowledge management in raising the efficiency of employees

Applied study in the National Insurance Company

المستخلص

اكتسب موضوع الرفع من كفاءة العاملين أهمية كبيرة لدى منظمات الاعمال خاصة في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات في يومنا هذا ومدى مقدرتها على التكيف مع المتغيرات التكنولوجية. وهنا برز دور ادارة المعرفة في تقديم تصور جديد وطرق مستحدثة عن كيفية تنمية العنصر البشري لاي في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة كما تعد احد ابرز الوسائل التي ترفع من كفاءة العاملين وتزيد من انتاجيتهم , لذلك وجدت الباحثة ان شركات التأمين تعاني من عدم اعطاء أهمية لفهوم ادارة المعرفة وكيفية الاستفادة من المعرفة لتحسين مستوى اداء العاملين ورفع كفاءة وانتاجية العامل مما سينعكس على اداء الشركة ككل. ولمعرفة اسباب المشكلة ووضع حلول لها تم اختيار عينة قوامها 40 مديرا في شركة التأمين الوطنية شملت المدراء العاملين وروؤساء الاقسام ومدراء الادارات والفروع لاختبار فرضية البحث التي نصت على (توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين ادارة المعرفة وبين رفع كفاءة اداء العاملين). وهدف البحث الى توضيح دور ادارة المعرفة في الرفع من كفاءة العاملين وزيادة انتاجيته والتوصل الى مقترحات تحاول ان تساعد الشركة محل البحث على تحسين مفهوم ادارة المعرفة وكيفية تطبيقها. كما توصل البحث الى جملة من التوصيات ابرزها ان تحاول شركات التأمين رسم طريق واضح لتطبيق وتنمية ادارة المعرفة وكيفية الاستفادة منها في رفع كفاءة العاملين كما على الشركة ان تعمل بشكل دائم على توليد المعرفة ومحاولة تطبيقها على الافراد العاملين في الشركة.

Abstract

The importance of increasing the efficiency of employees has become of great importance to business organizations, especially in view of the challenges facing institutions today and their ability to adapt to technological changes. The role of knowledge management has emerged in presenting a new vision and innovative ways of developing the human element in the transition to an economy. Knowledge is also one of the most prominent means that raise the efficiency of workers and increase their productivity, so the researcher found that insurance companies suffer from not giving importance to the concept of knowledge management and how to benefit from knowledge to improve the level of performance of workers and raise the efficiency and productivity of the worker, A sample of 40 managers of the National Insurance Company was selected, including general managers, heads of departments, department managers and branches to test the hypothesis of the research, which stipulated (there is a significant relationship with statistical significance between knowledge management and raising the efficiency of workers' performance) . The research aims at clarifying the role of knowledge management in raising the efficiency of employees and increasing productivity and finding proposals that try to help the company in the search to improve the concept of knowledge management and how to apply them. The research also reached a number of recommendations, And how to benefit from them in raising the efficiency of employees as the company to work permanently on the generation of knowledge and try to apply to individuals working in the company.

مقدمة

يعد موضوع رفع كفاءة انتاجية العاملين وتطوير مهاراتهم من اولويات ادارات المنظمات اذ ان العنصر البشري يعد من أهم عناصر الانتاج ولهم دور كبير في مستقبل المنظمات. وتعد ادارة المعرفة في عصرنا الحالي من المواضيع الاساسية كما انها تحتل الصدارة في اولويات المنظمات العالمية كما تعد احدى الوسائل التي تضمن مواجهة التغيرات البيئية السريعة والمستمرة اذ ان المعرفة هي الاستثمار الامثل للمهارات والخبرات لفهم الاحداث والظواهر. ويقترن زيادة انتاجية المنظمة بقدرتها على استغلال المعرفة وتطويرها لتحقيق الاهداف وبالتالي ترتفع انتاجية العامل الذي سينعكس على انتاجية المنظمة بشكل عام. بناء على ذلك تضمن هذا البحث ثلاث مباحث تناول المبحث الاول منهجية البحث اما المبحث الثاني فخصص لجانب النظري للبحث اما المبحث الثالث فكان لتحليل نتائج البحث التطبيقية وقياس علاقات الارتباط والاثر بين ادارة المعرفة ورفع كفاءة انتاج العاملين.

الفصل الاول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تنبع مشكلة البحث من الخطى المتسارعة للتقدم التكنولوجي اذ تمر المنظمات اليوم بمتغيرات تكنولوجية واقتصادية كبيرة. وتعد المعرفة واحدة من احدث العوامل الاساسية لتحقيق التميز في العمل وتعزيز القدرات الانتاجية للأفراد العاملين مما سينعكس على اداء المنظمة ككل. وشركات التأمين كغيرها من الشركات حتمت عليها هذه المتغيرات المتسارعة ادراك اهمية ادارة المعرفة ودورها في تعزيز قدرات العاملين فيها. والاختفاق في فهم هذا الدور يؤثر سلباً على القدرات التنافسية وهذا حال اغلب شركات التأمين العاملة في البيئة العراقية. بناء على ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث بالسؤال الاتي:

"كيف يمكن الاستفادة من ادارة المعرفة من رفع كفاءة العاملين في شركات التأمين"

ثانياً: أهداف البحث

1. تسليط الضوء على الدور المتزايد لإدارة المعرفة في تحقيق وتعزيز فاعلية وكفاءة المنظمات.
2. التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة والرفع من كفاءة العاملين في الشركة محل البحث.
3. محاولة التعرف على مستوى تطبيق إدارة المعرفة في شركة التأمين محل البحث.
4. تحديد الأساسيات التي تستند عليها إدارة المعرفة وأثرها على العمليات التشغيلية وتحسين الانتاجية.
5. تقديم توصيات في مجال إدارة المعرفة لمحاولة تحسين العمل ورفع انتاجية الفرد.

ثالثاً: أهمية البحث

1. أهمية العنصر البشري (العاملين) وتنميته بأعتباره حجر الأساس لعمل المنظمات.
2. محاولة البحث لفت انتباه المنظمات بشكل عام والمنظمات الخدمية بشكل خاص لأهمية إدارة المعرفة وحجم الفائدة التي يمكن ان تحققها اذا ما تم استخدامها بالشكل الصحيح للرفع من كفاءة الموارد البشرية العاملة في المنظمة.
3. الأهمية المتزايدة لإدارة المعرفة وتأثيرها الحيوي في تطوير المنظمات ورفع اداء العاملين فيها. استوجب دراسة تأثيرها على القطاع التأميني.

رابعاً: فرضية البحث

يستند البحث على الفرضية الرئيسية التالية :

- الفرضية الرئيسية : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والرفع من كفاءة العاملين في شركات التأمين
- ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية :
- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين خلق المعرفة واداء العاملين.
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تخزين المعرفة واداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين نشر المعرفة واداء العاملين.

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين استخدام المعرفة واداء العاملين.

خامسا: منهج البحث

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والتحليلي، إذ يقوم بوصفها، ودراسة العلاقة بين متغيراتها، وتقديم البيانات عنها مبينا أسبابها ونتائجها وتحليلاتها من اجل التوصل إلى استنتاجات يمكن عن طريقها الباحثة أن تقدم توصيات تتلاءم معها.

الفصل الثاني

الجانب النظري

اولا: ادارة المعرفة

1. مفهوم ادارة المعرفة:

يعتبر الاستخدام المتزايد لتقنية الاتصالات والمعلومات احدى اهم العوامل التي دفعت الى نشوء ادارة المعرفة ويعتبر (Don Marchand) اول من قام بأستخدام مصطلح ادارة المعرفة (باسردة:2006:32) وقد عرفها (الملكاوي، 2004:30) بأنها الفهم الواضح للاشياء، التعلم، الفهم، اي كل مايقوم العقل بأستيعابه وادراكه. سواء كان مهارة مهارة. خبرات علمية، ادراك المعلومات لكي تطبق على مشكلة معينة لحلها. اما (العتيبي، 2009:58) هي استخدام المعرفة، الخبرات، الموجودة خارجيا وداخليا لتحقيق الاهداف

2. أهمية ادارة المعرفة:

تعد المعرفة اساسا حيويا وهاما في عصر المعلومات الذي نعيشه اليوم . اذ يمكن ان نوجز أهمية ادارة المعرفة بالنقاط الاتية(قحموش،2012:58):

- أ- المعرفة لا تتناقص . وتعد المورد الوحيد الذي يزداد بالاستخدام.
- ب- ادارة المعرفة هي الاساس للميزة التنافسية وديمومتها.
- ت- تساعد ادارة المعرفة المدراء على اداء مهامهم بشكل اكثر كفاءة.
- ث- تعزز قدرات المنظمة على الاحتفاظ بالعنصر البشري وزيادة خبرته والمعرفة لديه كما تعمل على تحسين ادائه.

- ج- تساهم في تحفيز المنظمة لمواجهة التغيرات البيئية المضطربة.
ح- تعتبر ادارة المعرفة وسيلة لدى المنظمات لخفض الكلفة وزيادة قيمة الموجودات الداخلية.

3. اسباب ظهور ادارة المعرفة

توجد أسباب متعددة شجعت وحفزت على ظهور ادارة المعرفة منها (الفارس، 2010: 69)

- أ- الزيادة المضطربة للمنافسة وزيادة براءات الاختراع.
ب- انخفاض دورة حياة المنتج أو الخدمة.
ت- عد استمرارية الموارد البشرية التي تمتاز بالكفاءة بالعمل.
اما (الساعد وحريم، 2004: 83) فقد وضع بعض اسباب ظهور ادارة المعرفة بالاتي:
أ- التطور السريع للتقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات قد فاقت قدرة العاملين على استيعابها وفهمها.

ب- التغيرات البيئية المتسارعة وازدياد حدة المنافسة بين المنظمات كذلك الابتكارات العديدة في شتى المجالات.

ت- سرعة انتقال المعلومات وتحول الاقتصاديات الى اقتصاد المعرفة.

4. انماط المعرفة:

فيما يلي انماط المعرفة كما حددها (العلي وقنديلجي، 2006: 37):

أ- المعرفة الضمنية: تعد المصدر الاساسي لأية معرفة أخرى وبدون المعرفة الضمنية لا يمكن لاية معرفة ان تنشأ. وتعتبر هذه المعرفة نماذج ذهنية أو خبرات وشعور حدسي وهي من تقود الافراد في سلوكياتهم أو افعالهم . والتحدي الابرز الذي تواجهه المنظمات هو تحويل المعرفة الضمنية الى معرفة صريحة.

ب- المعرفة الصريحة: وهي المعرفة التي يمكن ان يعبر عنها بشكل رسمي عن طريق العمليات التعليمية أو الرسومات ويمكن تخزينها بشكل الكتروني أو ورقي وبلاستطاعة نقلها بشكل مستمر.

5. مراحل ادارة المعرفة:

اختلف الكتاب والباحثين في تحديد مراحل او عمليات ادارة المعرفة تحديدا دقيقا. لكن اتفق اغلبهم على اربع مراحل او عمليات للمعرفة وهي:

أ- خلق المعرفة: وهي مرحلة ملاحظة الاحتياجات المعرفية. ثم تبدأ مرحلة تصحيح ما يدعى "الضجوة المعرفية" عن طريق المشاركة بين فرق العمل لبناء قدرات معرفية تساعد على حل المشاكل التي تواجه المنظمة، ثم بناء خطة عمل تساعد في تطوير مهارات العاملين (الجنابي، 2013:80)

ب- تخزين المعرفة: ان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أصبح لها دور مهم في تحسين عملية الاحتفاظ بالمعرفة وجعلها بمتناول الجميع عند الحاجة، اذ ان المنظمات تواجه خطراً حقيقياً وهو فقدان المعرفة التي يحملها الافراد الذي قد يتركز العمل لاي سبب كان، بحيث اصبح لزاما للمنظمات في خزن المعرفة والاحتفاظ بها (عامر، 2011:45)

ت- نشر المعرفة: وتعني مشاركة المعرفة بين جميع الافراد العاملين، لكي لا تفقد المعرفة وهذا يستلزم مخطط لاعادة نشرها هذا بالنسبة للمعرفة الضمنية، اما المعرفة الصريحة فيمكن اعادة نشرها عن طريق نظم الاتصالات الرسمية كالوثائق، النشرات الداخلية، مشاركة الافكار والخبرات والاتصالات (البشاشة، 2009:47)

ث- استخدام المعرفة: يعد استخدام المعرفة هو المقياس الحقيقي لمرحلة نشر المعرفة، اذ ان المنظمات الناجحة هي من تستطيع استخدام المعرفة وتطبيقها على جميع اجزاء المنظمة وكذلك ايصالها الى كل الافراد العاملين.

6. عناصر ادارة المعرفة:

توجد اربع عناصر اساسية لادارة المعرفة هي (منصور، 2012:15):

أ- الاستراتيجية: هي ايجاد الطرق المثلى لمواجهة التهديدات أو اغتنام الفرص البيئية اضافة الى تشخيص نقاط القوة والضعف الداخلية. وتعمل على تحديد أهم اجزاء المنظمة حيث يتم التركيز عليها لجمع المعرفة لكي تدفع المنظمة الى توليد المعرفة.

ب- الكفايات البشرية: وتمثل أهم عناصر ادارة المعرفة لأنه يعد العنصر الاساسي الذي عن طريقه المنظمة تنتقل من المعارف الفردية الى المعارف التنظيمية اذ أن الافراد هم المكون الرئيسي في ادارة المعرفة ولا يمكن تحقيق المعرفة بدونهم.

ت- التقنية: تلعب التقنية دوراً هاماً في ادارة المعرفة في مرحلة توليدها أو خزنها أو استخدامها، اذ تقوم التقنيات بالتنسيق مع العنصر البشري في أنظمة المعلومات ودعم القرارات وعمليات ادارة المعرفة.

ث- العمليات: تقوم بتوفير الحرفة والمهارة اللذان تعدان من أساسيات مصادر المعرفة ويتم تحقيقها عن طريق تنمية ممارسات العمل الحديثة وبالتالي تزيد من التبادل والترابط للأفراد العاملين كما تقوم بتحديد الادوار والمهام في ادارة المعرفة.

ثانيا: دور ادارة المعرفة في الرفع من كفاءة اداء العاملين

تلعب ادارة المعرفة دورا هاما في تنمية الكفاءات البشرية العاملة في المنظمات اذ انها تؤثر تأثيرا مباشرا على العاملين وتعد أحد أهم مصادر انتاج الثروات في المنظمات وتكتسب أهميتها عن طريق اكتشاف مصادر المعرفة الداخلية المتضمنة في الافراد العاملين أصحاب القدرات المتميزة في العمل الذين كلما زادت نسبتهم كلما زادت قيمة المنظمة وبين (حبيب, 2011: 7) دور المعرفة في تنمية اداء العاملين:

1. استثمار رأس المال الفكري: ويتم ذلك عن طريق اوصول المعرفة التي تم توليدها الى العاملين المفتقدين لها. ان رأس المال الفكري يكون عادة شهادات العاملين في المنظمة اضافة الى الخبرة العملية في سوق العمل. ومن عيوبه انه تفقده المنظمة مجرد ترك العاملين العمل لأي سبب كان. ويعتبر الاستثمار في الرأس المال الفكري من أهم اسباب ارتفاع كفاءة العاملين وزيادة انتاجيتهم. وهذا يحفز المنظمة والعاملين على حد سواء.

2. تنمية التعلم: وهو عملية نقل المهارات أو المعارف أو الخبرات عن طريق التشارك أو التفاعل بين اطراف مختلفة ويمكن ان تتم بطرق رسمية أو غير رسمية. ويمكن ان يتم النقل من الحاسبة الى العاملين أو بالعكس. وتتسم المنظمات التي تمارس التعلم بالميزة التنافسية التي تستند على المعرفة عن طريق توليدها من داخل المنظمة أو أكتسابها من الخارج وتساعد تكنولوجيا المعلومات في نشر المعرفة بين المستخدمين.

3. تطوير وظيفة ادارة الموارد البشرية: ان قسم ادارة الموارد البشرية حتى وقت قريب كانت وظائفه الروتينية تتعلق بالاجور. التدريب. معايير التوظيف. تطوير الكفاءات عن طريق التدريب. لكن مع ظهور ادارة المعرفة أصبح هذا الموضوع يشغل تفكير اغلب مديري الموارد البشرية وبدأت تظهر افكار جديدة مثل التوجه للعمل الجماعي. زيادة المعرفة الداخلية لحل المشاكل. كما تم اعتبار العاملين طاقات

فكرية ومصدر لتوليد وتنمية القدرات التنافسية . وبدأت المنظمات تؤسس بيئة داخلية من أجل نمو مصادر المعرفة.

بالامكان الاستفادة من ادارة المعرفة في مساعدة الافراد العاملين على التدريب والتعلم وهذا يحفز المعرفة المتجددة لديهم وتستطيع المنظمة تحقيق ذلك عن طريق جعل العاملين مشاركين ومتفاعلين اجتماعيا بالتالي يحقق دمج المعرفة وانتشارها. عليه سيكون العاملين اكثر قدرة للتعامل مع المتغيرات وهذا سيدعم مهاراتهم وسينعكس ايجابا على اداء اعمالهم بفاعلية وكفاءة وهذا سيولد شعورا بالرضا لدى العاملين . وعندما يتولد هذا الشعور سيكون العاملين أكثر قدرة على الابتكار والتميز (السلي، 2000:30)

بناء على ما تقدم تولدت لدى المنظمات رؤية جديدة لعملية تنمية الموارد البشرية . اذ اصبحت اليوم مقدرت المنظمات على تحقيق الميزة التنافسية تعتمد بشكل كبير على تطبيق ادارة المعرفة خاصة مع التحولات الكبيرة للأقتصاد المعرفي وذلك لا يتم دون اثره العاملين بالمعرفة.

الفصل الثالث

الجانب العملي

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الجوانب ذات العلاقة بوصف استمارة الإستبانة، ومن ثم التعرف على خصائص العينة المختارة، فضلاً عن الوسائل الإحصائية التي استعانت بها الباحثة في تحليل البيانات المتاحة. وعلى وفق تلك الإشكالية قسم إلى:
أولاً: تصميم الإستبانة ووصف العينة

اعتمد البحث في منهجيته على وسائل متعددة لجمع البيانات إذ تم جمع البيانات من الدراسات والبحوث السابقة وبعض الأدبيات والدوريات والتقارير بهدف بناء الإطار النظري للبحث، وكانت استمارة الاستبانة لبناء الجانب العملي للبحث، إذ قامت الباحثة وبعد الاطلاع على اغلب الأدبيات، والدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية فضلاً عن استطلاع آراء القائمين على أعمال التأمين والمتخصصين، ثم قامت الباحثة بوضع الاستبانة، والعبارات الملائمة لكل محور، إذ استعمل مقياس ليكرت (Likert) التدريجي الخماسي من (1-5)، وبعد إعداد استمارة الاستبانة بصيغتها الأولية بما تتعلق

بمدى ملائمة فقرات المقياس مع الأهداف التي أعدت من أجلها ، وفعلا وزعت عن طريق القيام بالخطوات الآتية :

اختيار أفراد العينة التي يمكن أن تحقق أهداف البحث، والتي تمثلت بالسادة (مدير عام شركة التأمين الوطنية ، وأعضاء مجلس الإدارة في شركة التأمين الوطنية، ومدراء الفروع ورؤساء الأقسام ، أو من ينوب عنهم في مقر الشركة).
توزيع استمارات الاستبانة على عدد أفراد العينة البالغ (40) فرد ، أعيد منها (35) استمارة وبعد إجراء عمليات التدقيق والفرز من قبل الباحثة تبين وجود (3) استمارات غير صالحة لذا استبعدت ، وبهذا بلغ العدد النهائي للاستمارات الصالحة (32) استمارة اعتمدت في تحليل نتائج البحث.

أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية

لقد جرى إتباع عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ، وتم انتقاء أدوات إحصائية ملائمة لتحليل ومعالجة البيانات واختبار الفرضيات. وعلى هذا الأساس أن البحث الحالي استخدم الأدوات الآتية :

أ- أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic

- 1) التوزيع التكراري (Frequency) والنسبة المئوية (Percentages)
- 2) الوسط الحسابي (Arithmetic Mean)
- 3) الانحراف المعياري (Standard Deviation)

ب- أساليب الإحصاء الاستدلالي Statistical Inference

- 1) معامل الثبات بطريقة (ألفا - كرونباخ / Cronbach - Alpha) ،
- 2) معامل الاختلاف (Coefficient of Variation)
- معامل ارتباط سبيرمان (SPERMAN Correlation Coefficient)

ثانياً: تحليل بيانات عينة البحث

1.البيانات الشخصية

جدول (1) يبين توزيع البيانات الشخصية لعينة البحث

ت	المتغيرات	توزيع الخاصية	التكرار	النسبة %
		إعدادية	0	0%
1	التحصيل الدراسي	دبلوم فني	17	53%
		بكالوريوس	13	41%
		ماجستير أو ماعادله	2	6%
		الدكتوراه أو ماعادله	0	0%
		المجموع	32	100%
2	الجنس	ذكر	14	44%
		انثى	18	56%
		المجموع	32	100%
3	العنوان الوظيفي	معاون مدير	16	50%
		مدير	11	34%
		مدير أقدم	5	16%
		المجموع	32	100%
4	التحصيل الدراسي	دبلوم فني	17	53%
		بكالوريوس	13	41%
		ماجستير او ماعادله	2	6%
		الدكتوراه او ماعادله	0	0%
		المجموع	32	100%
5	العمر	25-20	0	0%
		30-26	0	0%
		40-31	9	28%
		40 فأكثر	23	72%
		المجموع	32	100%

المصدر: إعداد الباحث. اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي, 2018,

يلاحظ من الجدول (1) إن المتغيرات الشخصية لأفراد العينة بين إن مجموع الحاصلين على الدبلوم الفني 17 شخص بنسبة 53% أما حملة شهادة البكالوريوس كانت 13 فرد بنسبة 41% وحملة شهادات الماجستير فكانت بنسبة 6% أما لمتغير الجنس فحققت فئة الذكور 14 فرد بنسبة 44% أما الإناث حقق نسبة 56% وبالنسبة لمتغير العنوان الوظيفي فكان معاون مدير ومدير اقدم فكانت نسبها على التوالي (50%, 34%, 16%) أما متغير العمر فحققت الفئة 31-40 بتكرار 9 مرة بنسبة 28% أما أعلى نسبة حققتها الفئة 40 فما فوق إذ حققت 72% .

المحور الاول: ادارة المعرفة

جدول(2) يبين نسب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات خلق المعرفة

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تشجيع العاملين على تطوير المهارات والقدرات	4.70	0.61
2	يتم اجراء حلقات التعلم والبحوث بشكل دوري	4.10	0.54
3	هناك خبراء خارجيين يعملون في الشركة	4.22	0.67
4	يتم تشجيع وتحفيز الكفاءات والطاقات الداخلية	4.26	0.60

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss 2018,

يتضح من الجدول رقم (2) ان التساؤل رقم 1 حصل على اكبر وسط حسابي واقل انحراف معياري وان التساؤل رقم 2 حصل على اقل وسط حسابي واعلى انحراف معياري وهذا يدل على ان العينة المستجوبة تعتقد بان الشركة لديها توجه نحو تشجيع العاملين على تطوير مهاراتهم هذا وان الاوساط الحسابية لجميع اسئلة الفقرة كانت اكبر من 4.5 اي ان المستجوبين اتجهوا نحو الاجابة اتفق بشدة.

جدول (3) يبين نسب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات خزن المعرفة

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تقوم الادارات بتشجيع اسلوب تبادل الخبرات وتهيئة المناخ الملائم لذلك	4.24	0.74
2	تعتمد الشركة في خزن المعرفة على السجلات والوثائق الورقية	4.40	0.73
3	توثق الشركة البحوث والدراسات التي تطرح في الجامعات والمؤتمرات والمجلات العلمية	4.26	0.69
4	تتوفر أنظمة الالكترونية تسهل عملية استرجاع المعرفة	4.23	0.59

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss 2018,

يتضح من الجدول رقم (3) ان السؤال رقم 2 حصل على اكبر وسط حسابي واقل انحراف معياري وان التساؤل رقم 4 حصل على اقل وسط حسابي واعلى انحراف معياري وهذا يدل على ان الشركة لاتمتلك انظمة الكترونية متطورة تسهل عملية استرجاع المعرفة كما تدل اجابات العينة على ان الشركة محل البحث تعتمد في خزن المعرفة على السجلات الورقية هذا وان الاوساط الحسابية لجميع اسئلة الفقرة كانت اكبر من 4.5 اي ان المستجوبين اتجهوا الاجابة اتفق بشدة.

جدول (4) يبين نسب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات نشر المعرفة

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	عقد ندوات وورش عمل بشكل دوري	4.34	0.63
2	قواعد المعلومات الداخلية متاحة لجميع العاملين	4.34	0.77
3	عقد دورات تدريبية للعاملين داخلية وخارجية	4.28	0.76

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss, 2018,

يتضح من الجدول رقم (4) ان السؤال رقم 2,1 حصل على اكبر وسط حسابي واقل انحراف معياري وان التساؤل رقم 3 حصل على اقل وسط حسابي واعلى انحراف معياري وهذا يدل على ان الشركة لا تعقد دورات تدريبية للعاملين

جدول (5) يبين نسب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات استخدام المعرفة

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	توفر الشركة متطلبات استخدام المعرفة العادية والبشرية	4.38	0.75
2	تحت الادارات العاملين على تطبيق واستخدام معارفهم المكتسبة	3.86	0.57
3	يعد تطبيق المعرفة من اولويات الادارات العليا	4.00	0.78
4	وجود نظم تحكم ورقية على المعارف التي تمتلكها الشركة	3.96	0.93

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss, 2018,

يتضح من الجدول رقم (5) ان السؤال رقم 1 حصل على اكبر وسط حسابي واقل انحراف معياري واتفقت عينة البحث ان الشركة تحاول ان توفر متطلبات استخدام المعرفة العادية والبشرية وان الاوساط الحسابية لجميع اسئلة الفقرة كانت اكبر من 4.5 اي ان المستجوبين اتجهوا الاجابة اتفق بشدة.

جدول (6) يبين نسب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات اداء العاملين

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ضروف العمل الحالية تساعد على الاداء الفعال	3.82	0.92
2	تجري الشركة تغيرات دورية في الانظمة والحواسيب	3.52	0.74
3	اشعر بحب وحماس للعمل بشكل كبير	3.66	0.94
4	يوجد تزايد مستمر في الانتاج والعمل	3.56	0.95
5	وقت انجاز الاعمال بانخفاض مستمر	3.46	1.12
6	لا اتغيب عن العمل الا للضرورة القصوى	3.56	0.95
7	مهاراتي وقدراتي بحاجة الى تطوير مستمر	3.60	1.05
8	لا احتاج الى المساعدة في عملي الا نادرا	3.66	1.02

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات spss, 2018,

يتضح من الجدول رقم (6) ان السؤال رقم 1 حصل على اكبر وسط حسابي واقل انحراف معياري وان التساؤل رقم 5 حصل على اقل وسط حسابي واعلى انحراف معياري وهذا يدل على ان الشركة توفر ظروف عمل مثالية للاداء الفعال كما تدل اجابات العينة على ان وقت انجاز العمل يتزايد هذا وان الاوساط الحسابية لجميع اسئلة الفقرة كانت اكبر من 4.5 اي ان المستجوبين اتجهوا نحو الاجابة اتفق بشدة.

جدول (7) معامل الارتباط بين توليد المعرفة واداء العاملين

ت	الفقرة	معامل الارتباط	Sig
1	تشجيع العاملين على تطوير المهارات والقدرات	0.83	0.000
2	يتم اجراء حلقات التعلم والبحوث بشكل دوري	0.74	0.000
3	هناك خبراء خارجيين يعملون في الشركة	0.76	0.000
4	يتم تشجيع وتحفيز الكفاءات والطاقات الداخلية	0.78	0.000

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم 7 ان جميع اسئلة الفقرة حصلت على معاملات ارتباط قوية وهذا يدل على ان هذه الاسئلة قادرة لقياس ماوضعت اليه، وان الفقرة لم تحتوي على اسئلة خارج موضوعة البحث.

جدول (8) معامل الارتباط بين تخزين المعرفة واداء العاملين

ت	الفقرة	معامل الارتباط	Sig
1	تقوم الادارات بتشجيع اسلوب تبادل الخبرات وتهيئة المناخ الملائم لذلك	0.74	0.000
2	تعتمد الشركة في خزن المعرفة على السجلات والوثائق الورقية	0.84	0.000
3	توثق الشركة البحوث والدراسات التي تطرح في الجامعات والمؤتمرات والمجلات العلمية	0.78	0.000
4	تتوفر انظمة الالكترونية تسهل عملية استرجاع المعرفة	0.60	0.000

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم 8 ان جميع اسئلة الفقرة حصلت على معاملات ارتباط قوية وهذا يدل على ان هذه الاسئلة قادرة لقياس ماوضعت اليه، وان الفقرة لم تحتوي على اسئلة خارج موضوعة البحث.

جدول (9) معامل الارتباط بين نشر المعرفة واداء العاملين

ت	الفقرة	معامل الارتباط	Sig
1	عقد ندوات وورش عمل بشكل دوري	0.69	0.000
2	قواعد المعلومات الداخلية متاحة لجميع العاملين	0.85	0.000
3	عقد دورات تدريبية للعاملين داخلية وخارجية	0.78	0.000

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم 9 ان جميع اسئلة الفقرة حصلت على معاملات ارتباط قوية وهذا يدل على ان هذه الاسئلة قادرة لقياس ما وضعت اليه، وان الفقرة لم تحتوي على اسئلة خارج موضوعة البحث.

جدول (10) معامل الارتباط بين استخدام المعرفة واداء العاملين

ت	الفقرة	معامل الارتباط	Sig
1	توفر الشركة متطلبات استخدام المعرفة العادية والبشرية	0.84	0.000
2	تحث الادارات العاملين على تطبيق واستخدام معارفهم المكتسبة	0.80	0.000
3	يعد تطبيق المعرفة من اولويات الادارات العليا	0.85	0.000
4	وجود نظم تحكم ورقية على المعارف التي تمتلكها الشركة	0.87	0.000

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم 10 ان جميع اسئلة الفقرة حصلت على معاملات ارتباط قوية وهذا يدل على ان هذه الاسئلة قادرة لقياس ماوضعت اليه، وان الفقرة لم تحتوي على اسئلة خارج موضوعة البحث.

جدول (11) معامل الارتباط بين فقرات اداء المعرفة

ت	الفقرة	معامل الارتباط	Sig
1	ضروف العمل الحالية تساعد على الاداء الفعال	0.88	0.000
2	تجري الشركة تغيرات دورية في الانظمة والحواسيب	0.85	0.000
3	اشعر بحب وحماس للعمل بشكل كبير	0.88	0.000
4	يوجد تزايد مستمر في الانتاج والعمل	0.85	0.000
5	وقت انجاز الاعمال بانخفاض مستمر	0.91	0.000
6	لا اتقيب عن العمل الا للضرورة القصوى	0.87	0.000
7	مهاراتي وقدراتي بحاجة الى تطوير مستمر	0.89	0.000
8	لا احتاج الى المساعدة في عملي الا نادرا	0.86	0.000

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم 11 ان جميع اسئلة الفقرة حصلت على معاملات ارتباط قوية وهذا يدل على ان هذه الاسئلة قادرة لقياس ماوضعت اليه، وان الفقرة لم تحتوي على اسئلة خارج موضوعة البحث.

جدول (12) معامل الثبات بين فقرات توليد المعرفة

ت	الفقرة	معامل الفا كورنباخ
1	تشجيع العاملين على تطوير المهارات والقدرات	0.68
2	يتم اجراء حلقات التعلم والبحوث بشكل دوري	0.74
3	هناك خبراء خارجيين يعملون في الشركة	0.76
4	يتم تشجيع وتحفيز الكفاءات والطاقات الداخلية	0.72
اجمالي		0.80

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

حصل التساؤل رقم 1 على اقل معامل الفا كورنباخ وهذا يدل على ان هذا التساؤل يسهم بدرجة اكبر من غيره في ثبات اسئلة الفقرة .

جدول (13) معامل الثبات بين فقرات خزن المعرفة

ت	الفقرة	معامل الفا كورنباخ
1	تقوم الادارات بتشجيع اسلوب تبادل الخبرات وتهيئة المناخ الملائم لذلك	0.68
2	تعتمد الشركة في خزن المعرفة على السجلات والوثائق الورقية	0.57
3	توثق الشركة البحوث والدراسات التي تطرح في الجامعات والمؤتمرات والمجلات العلمية	0.63
4	تتوفر انظمة الالكترونية تسهل عملية استرجاع المعرفة	0.75
اجمالي		0.73

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

حصل التساؤل رقم 2 على اقل معامل الفا كونيخ وهذا يدل على ان هذا التساؤل يسهم بدرجة اكبر من غيره في ثبات اسئلة الفقرة .

جدول (14) معامل الثبات بين فقرات نشر المعرفة

ت	الفقرة	معامل الفا كونيخ
1	عقد ندوات وورش عمل بشكل دوري	0.66
2	قواعد المعلومات الداخلية متاحة لجميع العاملين	0.42
3	عقد دورات تدريبية للعاملين داخلية وخارجية	0.59
اجمالي		0.67

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

حصل التساؤل رقم 2 على اقل معامل الفا كونيخ وهذا يدل على ان هذا التساؤل يسهم بدرجة اكبر من غيره في ثبات اسئلة الفقرة .

جدول (15) معامل الثبات بين فقرات استخدام المعرفة

ت	الفقرة	معامل الفا كونيخ
1	توفر الشركة متطلبات استخدام المعرفة العادية والبشرية	0.80
2	تحت الادارات العاملين على تطبيق واستخدام معارفهم المكتسبة	0.82
3	يعد تطبيق المعرفة من اولويات الادارات العليا	0.80
4	وجود نظم تحكم ورقية على العراف التي تمتلكها الشركة	0.81
اجمالي		0.85

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

حصل التساؤل رقم 1 على اقل معامل الفا كونيخ وهذا يدل على ان هذا التساؤل يسهم بدرجة اكبر من غيره في ثبات اسئلة الفقرة .

جدول (16) معامل الثبات بين فقرات اداء العاملين

ت	الفقرة	معامل الفا كونيخ
1	ضروف العمل الحالية تساعد على الاداء الفعال	0.95
2	تجري الشركة تغيرات دورية في الانظمة والحواسيب	0.95
3	اشعر بحب وحماس للعمل بشكل كبير	0.95
4	يوجد تزايد مستمر في الانتاج والعمل	0.95
5	وقت انجاز الاعمال بانخفاض مستمر	0.95
6	لا تغيب عن العمل الا للضرورة القصوى	0.95
7	مهاراتي وقدراتي بحاجة الى تطوير مستمر	0.95
8	لا احتاج الى المساعدة في عملي الا نادرا	0.95
اجمالي		0.96

المصدر : من اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات

بناء على ما تقدم توصل البحث الى النتائج الاتية:

1. تعد ادارة المعرفة احدى المجالات العلمية الحديثة التي تعمل على تعزيز قدرة المنظمة على الابداع والتميز .
2. بناء على اجابات عينة البحث تفتقر الشركة الى وسائل تكنولوجيا متطورة تعمل على نشر المعرفة واستخدامها على الرغم من ان الشركة تعمل على توليدها وتخزينها.
3. تعمل الشركة على توليد و خزن المعرفة الظاهرية سواء ورقيا أو الكترونيا , لكنها تفتقر الى خزن المعرفة الضمنية.
4. بينت اجابات عينة البحث وجود علاقة ارتباط و اثر قوية ذات دلالة احصائية بين متغيري رفع كفاءة اداء العاملين وادارة المعرفة .اي لكي ترفع الشركة من اداء العاملين عليها ان تحسن اولاً من تطبيق ونشر ادارة المعرفة بين العاملين

ثانيا: التوصيات

بناء على النتائج السابقة تم وضع التوصيات التالية:

1. أعطاء أهمية اكثر من قبل ادارة الشركة لتطوير ادارة المعرفة لكي ينعكس ايجابا على العاملين لديها وبالتالي على اداء الشركة بشكل عام.
2. خلق بيئة داخل الشركة تعمل على تطوير امكانيات العاملين واستثمار افكارهم من اجل تطوير العمل.
3. ضرورة الاهتمام بعقد المؤتمرات والندوات وعقد الدورات التدريبية لتعزيز الجانب التطبيقي للمعرفة.
4. العمل على ابتكار اساليب لقياس الانتاج الفكري للعاملين وعمل نام مكافآت لاکثر العاملين انتاجا فكريا.

المصادر

1. الملكاوي، ابراهيم الخلوف، ادارة المعرفة الممارسات والمفاهيم، عمان الاردن، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2007
2. باسردة، توفيق سريع، تكامل ادارة المعرفة والجودة الشاملة دائرة على الاداء، رسالة دكتوراه، جامعة دمشق، 2006.
3. العنبي، ياسر عبدالله، ادارة المعرفة وامكانية تطبيقها في الجامعات السعودية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في كلية التربية، جامعة ام القرى، 2009.
4. قحموش، ايمان، دور ادارة المعرفة في تحسين ادارة علاقات الزبائن رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص ادارة المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2012.
5. منصور، ليليا، مبارك بو عيشة، ادارة المعرفة كتوجه اداري حديث للمنظمات في عصر المعرفة، المؤتمر العلمي الدولي حول عولمة الادارة في عصر المعرفة كلية ادارة الاعمال، جامعة الجنان، لبنان، سوريا، 15-17 ديسمبر 2012
6. حبيب، بن باير، دور ادارة المعرفة في تنمية الموارد البشرية، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية، 2011.
7. السلمي، علي، ادارة الموارد البشرية بالمعرفة، ورقة علمية في الملتقى العربي الثاني لادارة الموارد البشرية، 2001.
8. العلي، عبد الستار وعامر ابراهيم القنديلجي، المدخل الى ادارة المعرفة، عمان - الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2006
9. الساعد، رشاد محمد وحريم، حسين محمود، (2004)، دراسة بعنوان: "علاقة إدارة المعرفة وتقنيات المعلومات والميزة التنافسية في المنظمة" بحث ميداني على قطاع الصناعات"، دورية المجلة الأردنية، المجلد 8، عدد 1.
10. البشابشة، سامر عبد المجيد، اثر ادارة المعرفة في زيادة فاعلية المديرين في الوزارات الاردنية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز الادارة والاقتصاد، 2009
11. الفارس، سليمان، دور ادارة المعرفة في الرفع من اداء المنظمات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26 العدد الثاني، 2010
12. الجنابي، اميرة هاتف، التوجه نحو الزبون وولائه، رسالة ماجستير في علوم ادارة الاعمال، جامعة الكوفة، 2005

إشكالية مساهمة موارد قطاع النفط في تمويل الاقتصاد بين لعنة الفجوات التضخمية والعجز المزمّن في الاقتصاديات العربية المصدرة للنفط

- الجزائر نموذجا -

الدكتور: محمد بن عزة - استاذ محاضر -

- كلية الاقتصاد - المركز الجامعي مغنية - تلمسان - الجزائر -

الأستاذة: جهيدة العياطي

كلية الاقتصاد - جامعة تلمسان - الجزائر -

ملخص

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحليل موضوع النفط وأثرها على اقتصاديات الدول العربية، والجزائر نموذجا. بالتركيز على الجانب النظري للظاهرة وتفسيرها علميا.

وأظهرت النتائج أن هناك آثار سلبية للمداخيل النفطية على الاقتصاديات العربية من خلال ظهور الفجوات التضخمية والعجز المزمّن في الميزان التجاري وذلك راجع للإعتماد المفرط على هذه المداخيل في الإنفاق العام بشقيه الجاري والاستثماري. الكلمات المفتاحية: قطاع النفط، الميزانية العامة، الدول العربية، الجزائر.

Abstract

The main objective of this study is to analyze the subject of oil and its impact on the economies of Arab countries and algeria model. Focus on the theoretical aspect of the phenomenon and scientifically explainable

The results showed that there was a negative impact of oil revenues on Arab economies through the emergence of inflationary gaps and chronic deficit in the balance of trade and see it to rely on this income excessive public spending, both current and investment.

Key words: the oil sector, the public budget, the Arab countries, Algeria.

يقول "جون هوبيرتس" في مطلع إحدى كتاباته "رغم تغير دور النفط مع الزمن، إلا أنه لا يغيب أبداً عن الصفحات الأولى للصحف، فالغزو العراقي للكويت عام 1990 قاد إلى حرب الخليج عام 1991، والتي أثارت جدلاً عنيفاً حول "الحرب من أجل النفط"

ويؤكد البعض أن الحرب على العراق عام 2003 واستمرار التواجد الأمريكي فيه هو أيضاً بسبب النفط. إن اعتماد الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها من البلدان المتطورة الرئيسية على النفط المستورد يعني أن هذه السلعة تلعب دوراً مهماً في اعتبارات الأمن القومي وفي العلاقات الدولية"

مقدمة

تعتبر الإيرادات النفطية كمصدر هام للتمويل بمختلف أشكاله في الأنظمة المالية للدول العربية المنتجة والمصدرة للنفط، باعتباره المورد الأساسي فيها، وأصبحت من الدول ذات الاقتصاد الريعي. كما أصبح أداء الاقتصاد الكلي يعتمد بدرجة كبيرة على ارتفاع أو انخفاض سعر البترول وكذا حصص الإنتاج

وباعتبار أن الميزانية العامة للدولة تعبر عن تلك الخطة المالية التي تتضمن إيرادات ونفقات عامة لفترة مالية مقبلة عادة ما تكون سنة، فإن الدور المتزايد لقطاع النفط في اقتصاديات الدول العربية جعلها تعتمد بنسبة كبيرة على عائدات هذا القطاع في هندسة ميزانياتها وبرمجة إنفاقها العام، وما لذلك من عواقب مستقبلية. بالإضافة إلى إهمال قطاع خارج المحروقات (قطاع الزراعة والصناعة خاصة) بالنظر على نسب مساهمته في الناتج الداخلي الخام لهذه الدول.

والجزائر كغيرها من الدول العربية كانت نسبة قطاع المحروقات في الناتج الداخلي الخام (PIB) في بداية سنوات الاستقلال جد متواضعة تقارب 16% من PIB سنة 1969 لترتفع سنة 1979 إلى ما يقارب 30%، وتستمر في الارتفاع وأصبح لقطاع المحروقات وزن ثقيل في تكوين الناتج الداخلي الخام بنسبة 36.7 % سنة 2011.

ومن هذا المنطلق سوف نعالج الموضوع بطرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة قطاع النفط في التأثير على المتغيرات الاقتصادية في الجزائر؟

أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث من خلال إبراز الدور الذي يلعبه قطاع النفط والمساهمة العوائد النفطية في ميزانيات الدول العربية المنتجة والمصدرة للنفط، والتي تعتبر دول ريعية تعتمد بشكل كبير على هذا المصدر، وما لذلك من عواقب ترجع بالدرجة الأولى إلى التذبذب المستمر لأسواق النفط (جانب الأسعار، وإنتاج النفط).

فرضية البحث:

إن الاعتماد بنسب كبيرة على الإيرادات النفطية في صياغة الميزانية العامة للدولة يساهم في تعريض هذه الأخيرة والاقتصاد ككل لصدمات ناتجة عن التذبذب الحاصل في قطاع النفط الناتج عن ارتفاع وانخفاض سعر البترول وكذا حصص الإنتاج المفروضة من طرف OPEC

I- توصيف حجم قطاع النفط في الاقتصاديات النفطية:

I-1- حجم الطلب العالمي على النفط: النفط يعتبر سلعة عالمية يكثر الطلب عليه نظرا لكونه الأكثر استعمالا في العالم، والأقل تكلفة، اما من الناحية الاقتصادية فهو مورد اقتصادي طبيعي طارئ أو فاني لأنه يتمتع بمخزون أو احتياطي غير متجدد،¹ ويتوقع أن يتزايد استهلاك هذه المادة بصورة متسارعة في السنوات المقبلة، وخاصة في دول مثل الصين التي تعرف معدلات استهلاك متسارعة من سنة لأخرى، ومن هذا المنطلق يعرف الطلب في الاقتصاد على وجه العموم بأنه الكميات التي يرغب ويقدر المستهلك على اقتنائها من سلع أو خدمات²، والجدول الموالي يوضح معدلات الطلب المرتفع على النفط بالمقارنة مع مصادر الطاقة الأخرى في العالم.

¹ - أحمد رمضان شقيلة، النفط العربي وصناعة تكرير، دار تهامة للنشر، جدة، 1980، ص31.

² - Joseph Whelan, Kamil Msefer, "Economic Supply & Demand", Prepared for the MIT System Dynamics in Education Project, January 14, 1996 Copyright ©1994 by MIT, P6. 2

الجدول رقم (01): الطلب العالمي على الطاقة الأولية وتوقعاته 2030/1971 (MTOE):

2036	2016	2006	1971	
5769	4272	3604	2450	نفط
4203	2794	2085	895	غاز
3606	2702	2355	1449	فحم
703	753	674	29	طاقة نووية
366	274	228	104	هيدروجين
618	366	233	73	أنواع أخرى متجددة
15267	11132	9179	4999	المجموع

المصدر: جون روبرتس، مرجع سبق ذكره ، ص 09.

I-2- الاحتياطي النفطي في المنطقة العربية:

لقد تطور إنتاج النفط في العالم منذ أواسط القرن الماضي تطور ملفتا وانتشرت مناطق الإنتاج في أرجاء المعمورة في صناعة النفط، ويجري التفرقة في مفهوم العرض بين تعبئين، أولهما: القدرة الإنتاجية (Productive capacity Oil) وثانيها إنتاج النفط للنفط (Oil Production). ويقصد بتلك التفرقة إبراز أحد الأعراف التي جرى عليها العمل في الصناعة وهو الاحتفاظ بقدرة احتياطي مغلق (Reserve)¹ لمواجهة الطوارئ غير المتوقعة. وتعتبر المنطقة العربية من أهم مصادر النفط في العالم، باحتياطيات ضخمة، ساهمت في تدعيم الطلب العالمي المتزايد وذلك ما يرجعه المتتبعون للموضوع لزيادة التنقيبات والاكتشافات النفطية في المنطقة، والجدول الموالي يوضح هذا التطور:

الشكل البياني رقم (02): الاحتياطيات النفطية المؤكدة حسب تصنيف OPEC لسنة 2016؛

البلد	برميل
فنزويلا	298,400,000,000
السعودية	268,300,000,000
كندا	171,000,000,000
إيران	157,800,000,000
العراق	144,200,000,000
الكويت	104,000,000,000
روسيا	103,200,000,000

¹ - حسين عبد الله، مستقبل النفط العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الاولى، بيروت، 2006، ص 136. -

97,800,000,000	الامارات
48,360,000,000	ليبيا
37,070,000,000	نيجيريا
26,520,000,000	الولايات المتحدة الأمريكية
30,000,000,000	كزخستان
25,240,000,000	قطر
24,650,000,000	الصين
15,310,000,000	البرازيل
12,200,000,000	الجزائر
9,812,000,000	المكسيك

Source : opec.

فالملاحظ أن بعض الدول تمتلك احتياطات مهمة من النفط، استحوذت فنزويلا على حصة الأسد من الاحتياطي. وتلتها المملكة العربية السعودية، صاحبتا أضخم الاحتياطات النفطية حسب آخر الإحصائيات الصادرة عن منظمة الدول المصدرة للبترول OPEC، وتحتل الجزائر المرتبة السابعة (07) عربيا و16 عالميا في هذا التصنيف. والجزائر كغيرها من الدول العربية ذات الاحتياطي الكبير من النفط، تعرف معدلات انتاج بنسب متفاوتة ، فقد ارتفع بدرجة كبيرة خاصة بعد تأمين قطاع النفط في البلاد، ليستقر بعد ذلك ، إلى أن انخفض إلى أدنى مستوياته في سنوات الثمانينات بسبب الأزمة الناتجة عن انخفاض أسعار البترول، وما أنجر عنه من تخفيض الإنتاج. والجدول الموالي يوضح تطور انتاج النفط في الجزائر.

I-4- حصة قطاع النفط في ميزانيات الدول العربية: تحتل الجباية البترولية قسما هاما من الإيرادات العامة للدول العربية، وذلك بفضل ارتفاع أسعار البترول المستمرة، هذا من جهة ومن جهة أخرى انخفاض معدل الاقتطاع الضريبي الذي قدر في حدود 15% من PIB¹

1 - الوالي محمد إبراهيم، علم المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987 ص 69.

وإن الاعتماد على الإيرادات النفطية في تمويل النفقات العامة، له آثار على الاقتصاديات العربية، لأنه متعلق بتصدير منتج واحد (النفط) الأمر الذي يضاعف من تبعية اقتصاديات الدول المصدرة للمواد الخام إلى الدول الصناعية¹. والمتتبع لهذا الشأن فإن الدول العربية تخصص ما نسبته 10.9% للنفقات الإنشائية الخاصة ببرامج الاستثمارية، و 17.7% للإستهلاكات، وما قيمته 19.8% مخصص للإحتياطي العام، والمثير للجدل أن حصة الأسد والمقدرة بـ 51.5% يخصص للنفقات الجارية والتي هي في مجملها نفقات أجور ورواتب الموظفين.

II- قطاع النفط ... هل هو نعمة أو نقمة على الدول العربية؟

إن الارتفاع المتزايد لتكاليف استخراج النفط وكذا أسعار النفط أثر على زيادة أسعار مختلف الخدمات والسلع في عديد الدول العالمية مما سبب ضغوط تضخمية، وقد تأثرت بها حتى الدول المصدرة للنفط نفسها. وقد أجمع المحللون على أن سعر النفط رغم ارتفاعه، إلا أنه لن يؤثر على اقتصاديات البلدان الكبرى لأنها بلغت درجة من التنوع والقوة تسمح لها بعدم التأثر بالمتغيرات الظرفية والخارجية.²

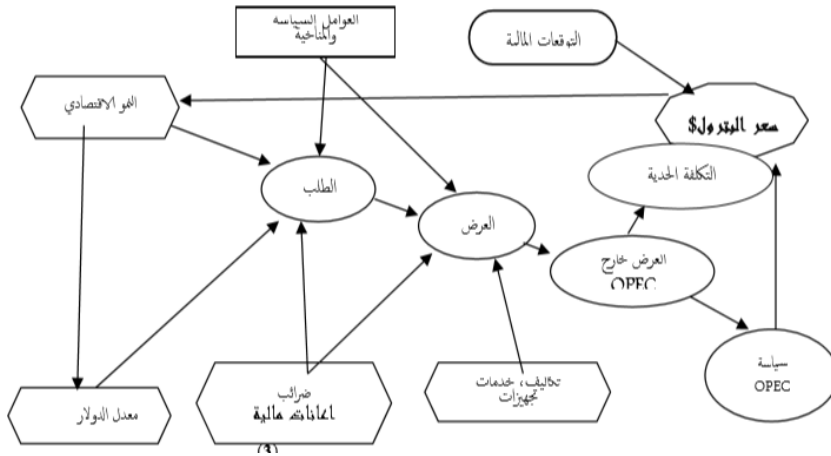
فقد قال رئيس الولايات المتحدة الأمريكية "جيمي كارتر" أثناء تقديمه برنامجه لتقليص استهلاك الطاقة وكان ذلك سنة 1977 "تهددنا كارثة قومية في المستقبل القريب، إن أزمة الطاقة لم تقهرنا بعد، لكنها ستقهرنا حتما إذا لم نتخذ التدابير على الفور"³، لكن من وجهة تحليل اقتصادي فإن العامل المتقلب في مورد النفط هي الأسعار ذات البعد العالمي والتي تتحكم فيها عدة محددات ذات طابع اقتصادي ومالي، محددات سياسية، وبيئية. يمكن توضيحها في الشكل البياني الموالي :

1 - أنظر: يونس أحمد البطريق، مقدمة في النظم الضريبية، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1972، ص ص: 203 - 205.

2 - عابد شارف، أغاز النفط وأسعاره، مقال منشور في جريدة الشروق بتاريخ 26 جوان 2008، العدد 2337، ص 14.

3 - محمد الرميحي، النفط والعلاقات الدولية، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت، 1982، ص 171.

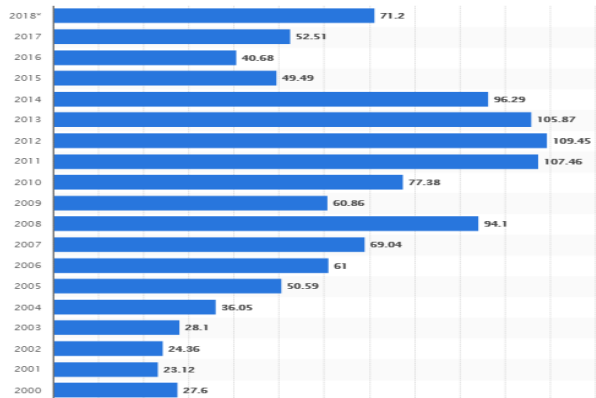
الشكل البياني رقم (01): محددات سعر النفط :



Source : Nathalie Alazard & Guy Maisonnier, «L'offre et la demande de pétrole», Panorama Le Point Sur, Innovation Energie Environnement, France, 2009, P2

كما هو ملاحظ فإن قطاع النفط تتحكم فيه عدة محددات اقتصادية كتكلفة الانتاج، العرض والطلب وتعتبر محددات مباشرة ، بينما تتدخل عوامل سياسية ومالية هي الاخرى لها نصيب من هذه العوامل . وبالنسبة للدول المنظمة لل OPEC فهي تتقيد بتعاليم وسياسة المنظمة في تنظيم الانتاج والعرض. وهذا ما يساهم في تطوّر أسعار البترول عالميا والشكل البياني يوضح تدرج اسعار البترول حتى يومنا هذا:

الشكل البياني رقم (02): تطور أسعار البترول 2000/2018



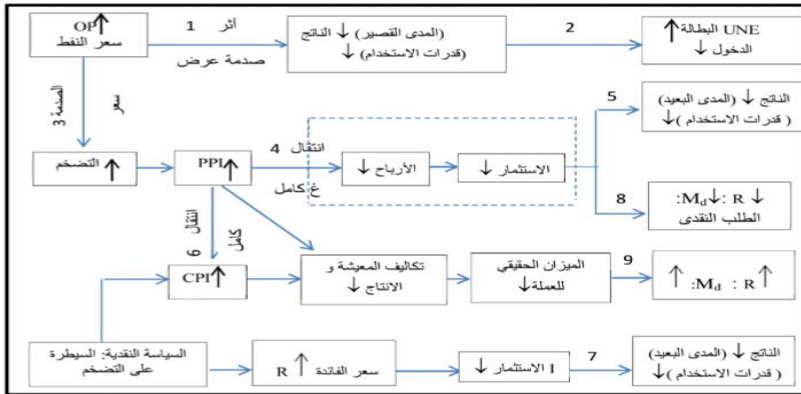
source: statista , Average annual OPEC crude oil price from 1960 to 2016 (in U.S. dollars per barrel), in the web site <https://www.statista.com/statistics/262858/change-in-opec-crude-oil-prices-since-1960/>

كما أن زيادة مساهمة القطاع النفطي في نمو الناتج القومي أدى إلى تدني دور القطاعات غير النفطية لأغلب الدول العربية والخليجية خاصة. وقد أطلق على هذا بالمرض الهولندي.¹ ومن هذا المنطلق فإن التذبذب الحاصل في اسعار النفط أحدث خلا هيكليا في الاقتصاد وظهور أزمات اقتصادية عديدة، سوف نعرض عليها بالتحليل.

II-1- ظهور خلل وتدني مؤشرات الاقتصاد الكلي:

أثبتت العديد من الدراسات حدوث خلل وتذبذب في المتغيرات الاقتصادية الكلية جراء الاعتماد المفرط على الإيرادات النفطية في رسم السياسات الاقتصادية للدولة، فالبداية من ارتفاع في اسعار النفط (صدمة إيجابية) والتي تؤدي بالدولة إلى التوسع في الانفاق العام نظرا لوجود وفرة في الموارد وبالتالي يخلق فجوات تضخمية الناتجة عن الزيادة في الانفاق، بينما من جهة أخرى ارتفاع الاسعار سوف يساهم في التقليل من الطلب على هذه المادة والذي بدوره يساهم في اقبال الدول المصدرة على النفط إلى ضرورة التقليل من العرض للوصول إلى وضع التوازن، والكثير من الاحيان تقع في فخ هبوط الاسعار مثلما حدث في سنة 2014، والذي يكون له تداعيات في انتهاج سياسة انكماشية تؤثر على الوضع الاجتماعي كارتفاع في معدلات البطالة وأثار عديدة .

الشكل البياني رقم (03): الآثار الجانبية لتقلبات سعر النفط في الاقتصاد:



حيث أن PPI مؤشر أسعار الإنتاج و CPI مؤشر أسعار الاستهلاك

المصدر: إدريس اميرة، تقلبات أسعار البترول وأثرها على السياسة المالية دراسة قياسية على الاقتصاد الجزائري (1980/2014)، أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2016، ص 238 نقلا عن (Weiqi Tang, Libo Wu,)
ZhongXiang Zhang, 2010, P3

¹ - أحمد حسين على الهيتي، بختيار صابر محمد، أثر تقلبات الإيرادات النفطية في مؤشرات الاقتصاد الكلي وأداء أسواق الأوراق المالية في دول مجلس التعاون الخليجي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4/ العدد 7، 2011، ص 4.

فمن الناحية النظرية بالاعتماد على دراسة Yücel&Brown التغيرات في أسعار النفط تؤثر على أداء متغيرات الاقتصاد الكلي من خلال قنوات ستة أساسية هي:¹

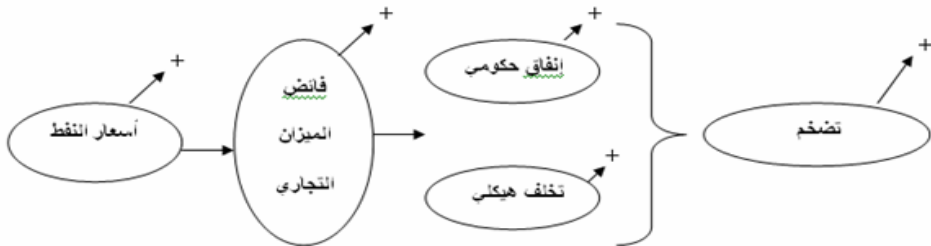
- أثر الصدمة من جانب العرض - أثر نقل الثروة.
- أثر الصدمة من جانب التضخم. - أثر التوازن الحقيقي
- أثر التكيف القطاعي. - الأثر غير المتوقع.

II-2- ظهور الفجوات التضخمية و العجز المزمّن في الاقتصاديات النفطية:

لقد تطرق كل من "Michael Sturn and Juan Gonzalez (2009)" إلى نقطة مهمة وهي أن جل الدول التي تعتمد بصورة كبيرة على المداخل النفطية في دعم ميزانياتها العمومية ، بتخصيص جانب مهم من إنفاقها العمومي من مصدر نفطي ، فإن هذه الدول تعاني من جانب آخر من مشكل الفجوات التضخمية المزمّنة في اقتصادياتها. كما وضع الأستاذ "محمد خالد الحريري" العلاقة الموجودة بين زيادة وانخفاض أسعار البترول وأثر ذلك على الاقتصاد الوطني من خلال ظهور نوبات الاختلال في الاقتصاد كما يلي:

II-2-1- ظاهرة التضخم: حيث أن ارتفاع أسعار البترول تساهم في إحداث فائض في الميزان التجاري ، مما يدفع الدولة إلى رفع معدلات الإنفاق الحكومي والذي يعتبر من أسباب ظهور الفجوات التضخمية ، كما أن هذا الوضع يؤدي إلى خلل هيكلي في الاقتصاد ناتج عن تخلف القطاع الإنتاجي. وذلك ما يوضحه الشكل البياني الموالي:

الشكل البياني رقم (04): استفعال ظاهرة التضخم جراء ارتفاع إيرادات البترول:



مصدر: محمد خالد الحريري، دور السياسة المالية العامة في تحقيق الإصلاح الاقتصادي، أطروحة الدكتوراه، جامعة دمشق، 2005، ص8.

¹ - إدريس اميرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 238 نقلا عن

Stephen P. A. Brown and Mine K. Yücel, "Energy Prices and Aggregate Economic Activity: An Interpretative Survey". Federal Reserve Bank of Dallas, Quarterly Review of Economics and Finance, 42, 02/2002

II-2-2- عجز مزمن في الميزانية العامة والحساب الجاري:

كما أن انخفاض أسعار البترول له آثار سلبية على الدول المصدرة للنفط من خلال انخفاض دخولها، باعتبارها اقتصاديات ريعية، فقد أثبتت تداعيات الأزمة البترولية في الثمانينات، هشاشة الاقتصاديات النفطية، حيث انخفضت أسعار النفط وتدهورت أسعار الصرف وأسعار الفائدة الحقيقية، وأدت هذه الوضعية إلى انخفاض الدخل النفطي من 900 مليار دولار عام 1980 ليصل إلى 60 مليار دولار وتبعها حدوث عجز شديد في الحساب الجاري وقد ترددت معظم الحكومات بين سياسة تخفيض الطلب الكلي وبين متابعة السياسة الانفتاحية التي اعتادت عليها، وأما البلدان غير النفطية فقد استفادت من فاتورتها النفطية ولكنها بالمقابل انخفضت عائداتها من الدعم المالي ومن تحويلات عملاتها من الخارج مما أدى إلى زيادة عجوزاتها في الميزانية العامة لتصل إلى 20% من الناتج المحلي. ويمكن توضيح هذه الآثار من خلال الشكل البياني الموالي:

الشكل البياني رقم (05): عجز في الحساب الجاري والميزانية العامة جراء انخفاض

أسعار النفط:



مصدر: محمد خالد الحريري، دور السياسة المالية العامة في تحقيق الإصلاح الاقتصادي، مرجع سبق

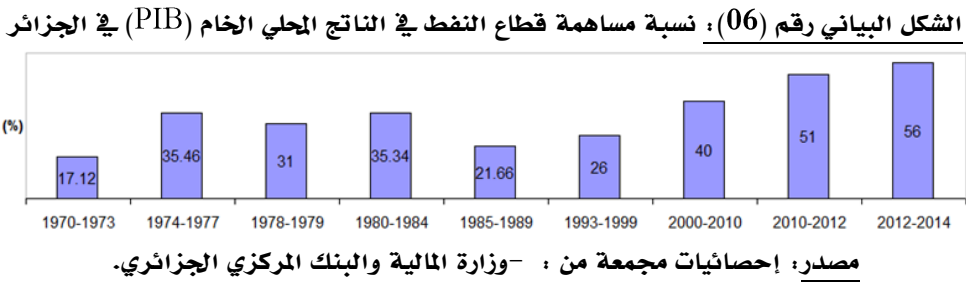
ذكره، ص 8.

والعديد من الدول النامية التي تعتمد على العوائد النفطية في الانفاق العام تعرف مشاكل في ميزانياتها العامة نظرا لتفاقم العجز وانقطاع العلاقة بين حجم الانفاق ومعدل النمو الاقتصادي، نظرا سوء تسيير المخصصات المالية نظرا لعدم التحديد الدقيق لأولويات البرامج التنموية مما أدى في الكثير من الدول النامية إلى التخبط في التأخير في الانجاز أو عدم كفاية الميزانيات المخصصة، فقد أشار صندوق النقد الدولي " FMI

(2010) " في دراسته حول المالية العامة في الدول النامية أن أغلب هذه الدول تحتاج لتغطية برامجها الانفاقية الموجهة إلى لتحقيق أهداف التنمية إلى ما يقارب 4% من إجمالي الناتج المحلي وذلك بخلق أوعية ضريبية جديدة.¹ وهذا ما يخالف توجه Barro(1981)² ، والذي انطلق من فكرة أن الزيادة في الإنفاق العام يجب أن يكون له اثار منتجة من خلال زيادة الدخل .

III- واقع قطاع النفط في الاقتصاد الجزائري وتأثيراته الهيكلية على المتغيرات الاقتصادية الكلية :

III - 1- حجم قطاع النفط ودوره في تكوين الناتج الداخلي الخام: بسبب ثقل فرع "المحروقات" في تكوين القيمة المضافة، وله وزن ثقيل كذلك في تكوين الناتج الداخلي الخام حاليا مثلما يوضحه الشكل البياني الموالي :



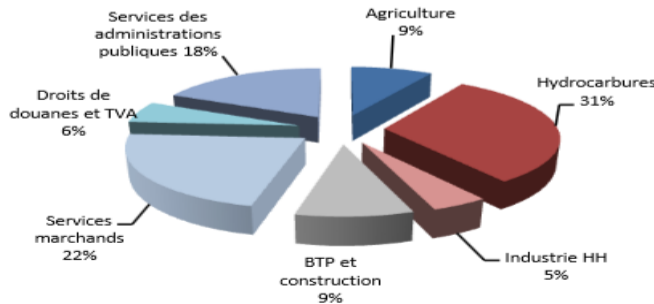
والملاحظ أن نسبة تكوين قطاع النفط للناتج المحلي الخام هي معتبرة خاصة في فترة الرواج النفطي أي في حالة انتعاش أسعار النفط بالارتفاع نظرا لاعتماد الجزائر الكبير على هذا المورد في تدبير شؤون الاقتصاد، وخاصة في بداية اللقبة الثالثة أين بدأت النسبة في الارتفاع المتزايد من 26% في الفترة من 1999/1993 إلى أكثر من 56% في الفترة الأخيرة 2014/2012. وهذا الارتفاع أثر على مساهمة الطاعات الأخرى في الناتج وبالتالي زوال فكرة التنوع في الدخل بالنسبة للجزائر وصعوبة تجسيد الفكرة. مثلما يوضحه تكوين الناتج المحلي في الآونة الأخيرة للفترة ما بين 2015/2010 أين تقلصت

¹ - صندوق النقد الدولي، تقرير تعبئة الإيرادات في البلدان النامية ، إدارة شؤون المالية العامة، 2011، ص.08.

² - Louis phaneuf; etienne Wasmer; une étude économétrique de l'impact des dépenses publiques et des prélèvements fiscaux sur l'activité économique au québec et au canada ; Montréal; octobre 2005, p10

نسب مساهمة القطاعات التي كانت في بدايات الاستقلال نعبّر عن قطاعات استراتيجية للاقتصاد الجزائري كقطاعي الفلاحة والصناعة

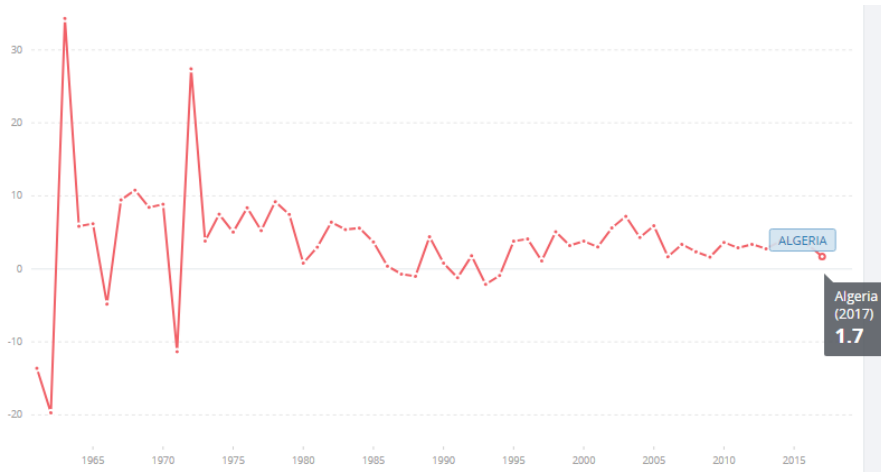
الشكل البياني رقم (07): التكوين القطاعي للناتج الداخلي الخام:



Source: Direction général de trésor, indicateurs économiques et financiers de l'algérie, publication des services économiques, 2013, p02.

ولقد عرف معدل النمو الاقتصادي تطورا منذ الاستقلال ويعتبر النفط العامل الأساسي في هذا التطور مثلما يوضحه الشكل البياني الموالي:

الشكل البياني رقم (08): تطور معدل النمو من سنة 1962 إلى 2017:



مصدر: إحصائيات البنك الدولي على الموقع

<http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=DZ>

III - 2- الاعتماد على قطاع النفط وصور الخلل الهيكلي في الاقتصاد الجزائري :

إن مفهوم الاقتصاد النفطي الذي يعبر عن "الاقتصاد الذي يتضمن جميع الأنشطة المتعلقة بالنفط من أول التنقيب الجيوفيزيائي حتى جمع الانتاج وتحميله وتكريره وتسويقه هو ومشتقاته، ونقله إلى مناطق الاستهلاك¹، فمن هذا المنطلق فإن الاقتصاد الجزائري فقد اقترن تحقيقه للعوائد النفطية المتزايدة خلال ارتفاع سعر النفط بتحقيق البرامج التنموية من سنة لآخرى ، لكن هذا الاقتران أصبح مضر في الكثير من الأحيان وتسبب في خلق مشاكل دورية للاقتصاد الجزائري كلما حدثت أزمات وتقلبات في أسعار النفط من فترة لأخرى ، وفيما يلي نوضح أهم هذه الاختلالات الحاصلة والتي أصبحت مزمنة .

IV - تحديات تقلبات أسعار النفط والأثار على متغيرات السياسة المالية :

تتميز متغيرات السياسة المالية في الاقتصاد الجزائري بهيمنة الجباية البترولية من جهة والاستعمال المفرط لهذا المورد في الانفاق العام من جهة أخرى مما أوقع القائمين على الميزانية العامة في الحرج أثناء وقوع الأزمات الناتجة عن تقلبات اسعار النفط الذي له أثر بالغ في انخفاض العوائد النفطية وبالتالي إعادة النظر في ترتيب أولويات الميزانية العامة .

IV - 1- هيمنة الجباية البترولية على الميزانية العامة :

تعتمد الدولة من أجل ضمان سيرورة المصالح العمومية وتنفيذ مخططاتها التنموية على مصادر متنوعة لضمان الإيرادات اللازمة لتغطية نفقاتها، هذه الإيرادات تتمثل أساسا في إيرادات الجباية العادية، وإيرادات الجباية البترولية. وباعتبار أن الجباية البترولية تمتاز بعدم الاستقرار، وتذبذب حصيلتها، وفقا لتذبذب الأسعار البترول وحصص الإنتاج المفروضة من طرف منظمة الدول المصدرة للبترول OPEC، إلى جانب تأثير حصيلتها بتغير سعر صرف الدينار بالدولار

¹ - A.Clo and L.Ornadi, « Petroleum Engineering –Petroleum Economics », Encyclopedia Of Life Support (EOLSS), Mai 2003, P3.

الجدول رقم (09) : تطور مساهمة الجباية البترولية ضمن الميزانية العامة.

السنوات	الجبائية البترولية	الجبائية العادية	الإيرادات العامة	الجبائية البترولية %	الجبائية العادية %
2000	1213.2	349.5	1562.7	77.4	22.6
2001	1001.4	398.2	1399.6	71.55	28.45
2002	1007.9	482.9	1490.8	67.61	32.39
2003	1350.0	524.9	1874.9	72.01	27.99
2004	1570.7	580.4	2151.1	73.02	26.98
2005	2352.7	640.4	2993.1	78.61	21.39
2006	2799.0	720.8	3519.8	79.53	20.47
2007	2796.8	766.7	3563.5	78.49	21.51
2008	4088.6	965.2	5053.8	86.25	13.75
2009	2412.7	1146.6	3559.3	67.79	32.21
2010	2905.0	1298.0	4203.0	69.12	30.88
2011	3979.7	1448.9	5428.6	73.01	26.69
2012	4192.0	1863.0	6055.0	69.93	30.76
2013	4399.0	1972.0	6371.0	69.05	30.95
2014	3388.3	2078.7	5466.7	61.98	38.02

مصدر : تقارير البنك المركزي الجزائري.

ورغم الإصلاح الضريبي الذي تم الشروع فيه في بداية التسعينيات، إلا أن المعادلة لم تتغير. ولم يستطع تجاوز إشكالية ثنائية الإقتصاديين النفطي وغير النفطي، وهذا ما يتجلى من خلال هيكل النظام الضريبي حيث أن الجباية العادية على مدار الفترة الممتدة من سنة 1990 وسنة 2000 كانت تتراوح ما بين 33,2 % و 39,2 %، بمعنى أن وزن الجباية النفطية مازال مهيمن¹. وبعد عودة ارتفاع أسعار النفط عرفت الجباية البترولية خلال الفترة 2008/1980 تطورا من حيث مردوديتها، مما جعل نسبة مساهمتها في تمويل الميزانية العامة للدولة كبيرة جدا.

لكن في حالة الأزمات الاقتصادية دائما يتكرر الواقع المرير ففي أزمة انخفاض اسعار النفط بداية سنة 2015 شهدت ميزانية الدولة انهيار غير مسبوق بسبب انخفاض مساهمة الجباية البترولية في الميزانية العامة، مما لزم على الدولة اخذ تدابير استعجالية تلخصت معظمها في زيادة الضرائب لتعويض الخسائر.

¹ - عبد المجيد قدي، رابح شريط، الإصلاح الضريبي في الجزائر " السياق والمضمون، الملتقى الوطني حول السياسة

الجبائية في الألفية الثالثة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البلدة ماي 2003

فقد وصل العجز الموازني إلى 20 % من PIB سنة 2015 ، وبالمقابل عرف القطاع الحقيقي نسبة نمو جد متواضعة قدرت ب 3.9 % ، ووفق الرؤية الاقتصادية.

IV - 2- تأثر صندوق ضبط الموارد (ملجأ للفوائض البترولية) بصدمات اسعار النفط؛
إن الضعف الهيكلي للميزانيات الجزائرية على مدى كل المراحل السابقة يتمثل أساسا في ضعف مساهمة الجباية العادية ، وارتفاع حصة النفقات الضرورية ، بالإضافة إلى ضرورة ضمان الموارد المالية اللازمة بالنسبة للدولة لإنهاء مشاريع التجهيز والنفقات المتكررة الناتجة عنها ... ومن أجل الإستجابة لهذه الإنشغالات ، وعلى غرار ما يجري في الدول المنتجة للبترول، فقد تم إنشاء صندوق ضبط الموارد¹ بواسطة قانون المالية التكميلي لسنة 2000.²
إن موارد صندوق ضبط الموارد تتكون من فائض إيرادات الجباية البترولية ، وتخصص هذه الموارد لضبط توازن الميزانية العامة للدولة (تسديد العجز في الميزانية) وتسديد الديون.

¹ - تم إنشاء صندوق ضبط الموارد خلال سنة 2000 ، وتعتبر وزارة المالية الهيئة المكلفة بتسيير الصندوق حيث نص قانون المالية على أن وزير المالية هو الأمر بالصرف الرئيسي لهذا الصندوق وتتمثل مصادر تمويل الصندوق في:

- فائض قيمة الجباية البترولية الناتج عن تجاوز هذه الأخيرة لتقديرات قانون المالية
- كل الإيرادات الأخرى المتعلقة بسير الصندوق

وتتمثل الأهداف التي أشق لأجلها صندوق ضبط الموارد في:

- تمويل عجز الميزانية العامة للدولة الناتج عن انخفاض
- إيرادات الجباية البترولية لمستوى أقل من تقديرات قانون المالية.
- تخفيض المديونية العمومية.

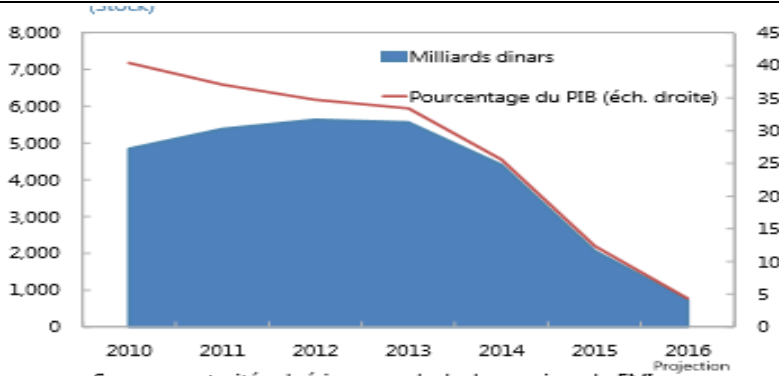
² - ولمزيد حول الموضوع يمكن الإطلاع على:

- بوفليح نبيل، فعالية صناديق الثروة السيادية كأداة تسيير مداخل النفط في الدول العربية، الأكاديمية

للدراستات الإجتماعية والإنسانية 2010 - 4 ص 9 - 82

- لعمارة جمال، منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر، دار الفجر للنشر والتوزيع، ص 152.

الشكل البياني رقم (10): حالة صندوق ضبط الموارد إلى نهاية حتى سنة 2016،



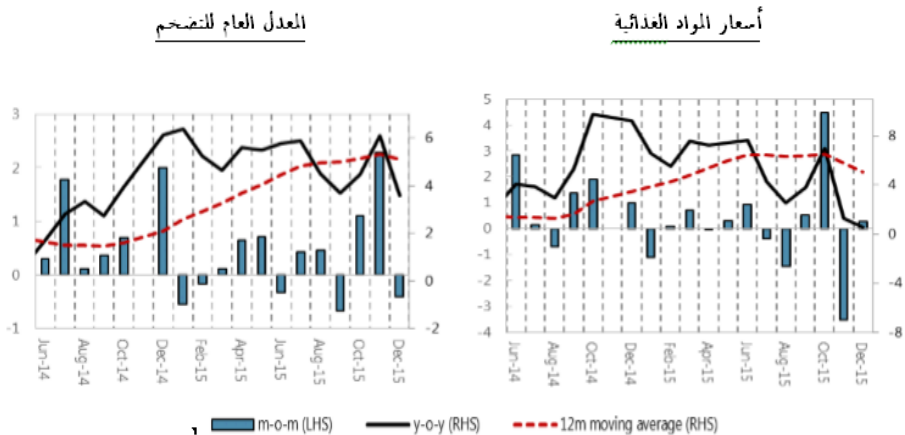
Source: services de FMI.2016

لقد ساعدت موارد الصندوق بفعل انتعاش سعر البترول من قيام الدولة بتسديد المديونية الخارجية التي تراجعت بنسب كبيرة .

IV - 3- الإخلل في المستوى العام للأسعار ... ارتفاع معدلات التضخم:

ساهمت التقلبات الحاصلة في أسعار البترول سواء بالارتفاع أو الانخفاض في إحداث نوع من الفجوات التضخمية في الاقتصاد نظرا لارتباط الاقتصاد الجزائري على الخارج من خلال زيادة وتيرة الواردات وقلة الصادرات التي تنحصر كلها في المحروقات.

الشكل البياني رقم (11): ارتفاع أسعار المواد الغذائية وتزايد المعدل العام للتضخم ما بين 2014 و 2016 خلال أزمة انخفاض أسعار النفط:



Source: FMI, ALGÉRIE CONSULTATIONS DE 2016 AU TITRE DE L'ARTICLE IV — COMMUNIQUÉ DE PRESSE; RAPPORT DES SERVICES DU FMI, Rapport du FMI 16/127, mai 2016.p69

IV - 4- الخلل في الصادرات من خلال هيمنة الصادرات النفطية على إجمالي الصادرات؛ فقد أصبحت الصادرات الجزائرية تهيمن عليها الصادرات النفطية، ورغم أن الميزان التجاري صار يحقق فائضا تجاريا معتبرا ومستمر إلا أن تحليله يؤدي إلى استنباط نقطة ضعف تتمثل في هشاشة موقفه بهيكلة المتكون من 98 % من صادرات المحروقات، وهذه الأخيرة تتأثر بعامل مهم وهو سعر النفط الذي يعرف تذبذب كبير. والجدول الموالي يوضح تطور صادرات المحروقات وعلاقتها بتطور سعر النفط.

الجدول رقم (12) : تطور صادرات المحروقات وسعر النفط:

السنوات	قيمة الصادرات	سعر النفط \$
2000	14204	28.8
2001	11736	24.86
2002	12370	25.00
2003	12300	28.99
2004	12559.7	38.5
2005	19340.7	54.6
2006	22697.4	65.7
2007	25373.7	74.9
2008	30513.7	99.9
2009	16855.6	62.3
2010	20724.9	80.2
2011	28744.8	112.9
2012	27750.4	111.0
2013	24326.5	109.0
2014	18343.2	100.2

مصدر: تقارير البنك المركزي الجزائري.

فهذه الهيمنة النفطية كان لها اثر بالغ على الصادرات غير النفطية من خلال تدني مساهمتها في الصادرات الاجمالية والجدول الموالي يبين بوضوح ذلك

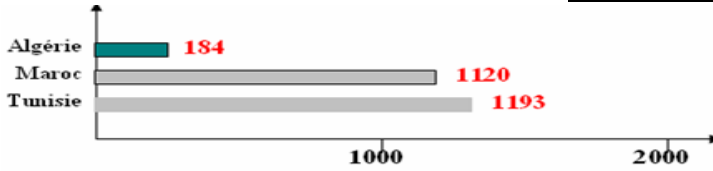
الجدول رقم (13) : نسبة مساهمة الصادرات خارج المحروقات في الصادرات الكلية.

السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
نسبة الصادرات من غير المحروقات	1.5	1.6	1.5	1.8	1.8	1.8	1.1.7	1.7	1.6

مصدر: صندوق النقد الدولي 2016.

المنتج لهذا الشأن يلاحظ أمرين مهمين: الأول وهو وضوح الخلل الحادث في جانب الصادرات وعدم وجود التنوع الذي يمكن أن يساهم في امتصاص الصدمات الحاصلة في أحد القطاعات، أما الأمر الثاني فهو أن الهيمنة النفطية ساهمت في الحد من المساهمة المهمة لباقي القطاعات الاقتصادية كالصناعة، الفلاحة والخدمات التي أصبحت تساهم بدرجة جد ضئيلة في عدد المنتجات المصدرة بالمقارنة مع دول الجوار.

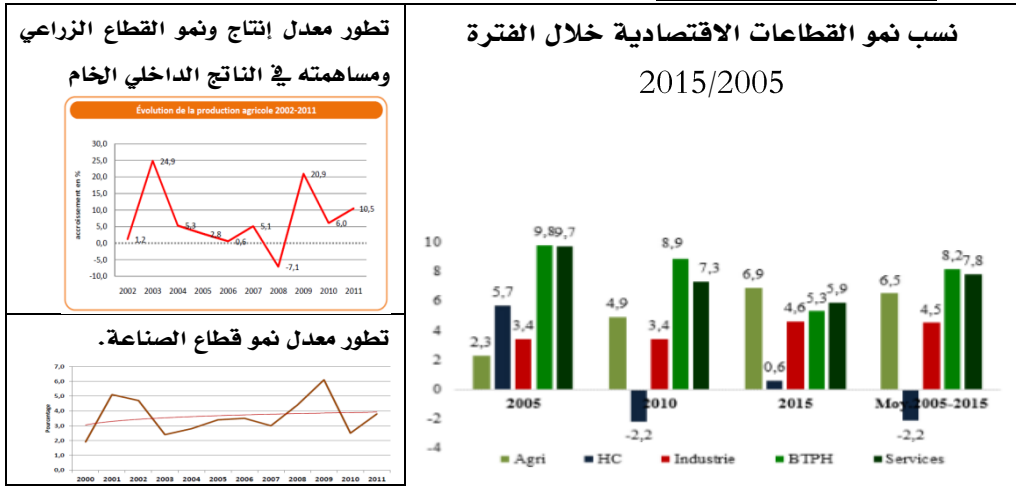
الشكل البياني رقم (14): عدد المنتجات المصدرة في دول المغرب العربي من غير المحروقات.



Source: Cinquantenaire de l'indépendance : enseignements et vision pour l'Algérie de 2020, Chapitre Economie, Rapport NABNI 2020 Janvier 2013, p26

IV - 5- الخلل في تدني نسب نمو القطاعات الاقتصادية المساهمة في الناتج المحلي: إن الاعتماد على النفط في تدبير شؤون الميزانية العامة والهيمنة التي شهدتها الجباية البترولية على موارد الدولة من شأنه أن يؤثر على القطاعات الاقتصادية الأخرى كالزراعة، الصناعة، الأشغال العمومية والخدمات التي تعتبر المكون الأساسي للناتج المحلي الخام

الشكل البياني رقم (15): نسب نمو القطاعات المكونة للناتج المحلي الخام PIB



Source: - BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT, DOCUMENT DE STRATEGIE PAYS INTERIMAIRE-2016 2018 , Octobre 2016,p02.

أ-قطاع الفلاحة: عرف هذا القطاع هو الآخر تذبذب في نسب ومعدلات الانتاج والنمو

المسجلة حيث كانت اعلى معدلات سجلت في هذا القطاع سنتي 2003 و2008

وعن أسباب هذا الارتفاع في موسم 2008/2009 الذي قاربت نسبة نمو القطاع

19 % وكذلك سنة 2003 ب17%، ويرجع ذلك لسببي هما: ¹ موسم الأمطار الذي سجلته

هذه السنة والنتائج الأولية لبرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (PNDRA)، وبرنامج

الوطني للتنمية الريفية والفلاحية (PNDRA).

ب-قطاع الصناعة: لوحظت نسب نمو منخفضة جدا في إنتاج القطاع الصناعي العمومي من

سنة لأخرى مع استثناء النشاطات المرتبطة بقطاع البناء والأشغال العمومية.²

واستمرت هذه الوضعية للقطاع الصناعي بدون تدخل للسلطات العمومية في تحسين هذا

القطاع بدليل نسب النمو جد المتواضعة التي سجلت في سنتي 2010 و2011.

وبالرغم من تسجيل بعض النتائج الإيجابية مثل ارتفاع إنتاج قطاع الصناعات

الغذائية 21% سنة 2011 مقابل 3.3% سنة 2010، وارتفاع إنتاج الحليب سنة 30.1%

سنة 2011 مقابل 10.6 سنة 2010.³، وحسب آخر التقارير لديوان الوطني للإحصائيات

لسنة 2012 أنه تم تسجيل ارتفاع النمو الإجمالي للقطاع الصناعي ب1.2% بينما

القطاع الصناعي خارج المحروقات نما ب4.6% بالمقارنة بسنة 2011 الذي شهد انخفاضا

ملحوظا، ودعم ذلك نمو قطاع صناعة الجلود والأحذية بنسبة 12.4% وكذا نمو

قطاعات المعدنية. بينما شهدت جل القطاعات الصناعية الأخرى تأخرا ملحوظا.

رغم بعض التطورات الحاصلة إلا أنه يبقى القطاع الصناعي جد متأخر، فقد تم

ترتيب الجزائر في المرتبة الأخيرة بين الدول العربية من خلال مساهمة القيمة المضافة

للسانعة التحويلية في الناتج المحلي الإجمالي من خلال تصنيف الذي وضعته المنظمة

العربية للتنمية الصناعية والتعدين في تقريرها تحت عنوان التقرير الصناعي العربي

¹ - Ministère des Finances , La situation Economique et Financier en 1999 et 2004,P4

² - شيببي عبد الرحيم ، السياسة المالية والقدرة على تحمل العجز: حالة الجزائر ، مذكرة ماجستير في العلوم

الاقتصادية ، جامعة تلمسان ، 2007 ، ص 243

³ - Ministère de la prospective et des statistiques, op.cit, p23.

سنة 2007¹، ويتجلى ذلك كذلك في مساهمة الصناعة في الصادرات الاجمالية الذي عرف تدهورا ملموسا رغم الجهود المبذولة بين الفترة 2010 و 2015.

الشكل البياني رقم (06): مساهمة الصادرات الصناعية في إجمالي الصادرات .

الوحدة: مليون دولار أمريكي						
2015	2014	2013	2012	2011	2010	
35724	58362	63327	70584	71661	56121	الصادرات النفطية
2062	1634	1050	1152	1227	967	صناعية
1	-	-	-	-	3	غير صناعية
2063	1634	1050	1152	1227	970	المجموع
37787	59996	64377	71736	72888	57091	إجمالي الصادرات
%5.3	%2.7	%1.6	%1.6	%1.7	%1.7	نسبة ص من خ م من الإجمالي

Source : Banque d'Algérie, Rapport sur l'évolution économique et monétaire en Algérie, Juillet 2015,p166.

الملاحظ في الجدول أن الصادرات الجزائرية أغلبها محروقات بينما الصادرات الصناعية هي جد ضئيلة وصلت أعلى قيمة لها سنة 2015 بنسبة 5.3% من إجمالي الصادرات وهو ما يفسر الصعف الكبير الذي يعاني منه قطاع الصناعة، والتفسير المقنع لارتفاع النسبة سنة 2015 هو انخفاض سعر النفط الذي تدرج إلى أقل من 40 دولار للبرميل سنة 2015 مما لزم على الدولة إيجاد بديل من خلال تشجيع الصادرات الفلاحية والنصف مصنعة التي غطت ولو قليلا عن النقص الفادح في الاعتماد على النفط كسلعة أساسية.

ج-قطاع الأشغال العمومية : عرف تنمية كبيرة بتسجيله معدلات نمو جيدة بلغت أقصاها 8.2% سنة 2002 وهي أعلى نسبة في جميع القطاعات، تطور بمعدل 11.6 %، ومن ناحية حصته في تكوين الناتج المحلي الإجمالي فقد ارتفعت من 8.5% سنة 2003 (13.2% خارج المحروقات) إلى 8.7% سنة 2007 (17.5% خارج المحروقات). بينما انخفضت قيمة نمو هذا القطاع في سنة 2011 إلى 3%² بالمقارنة مع الفترة 2006/2009 التي وصلت إلى 8.4%، وعموما يرجع هذا الارتفاع لأسباب أهمها

¹ - المنظمة العربية للصناعة والتعدي، التقرير الصناعي العربي، العدد الأول، ديسمبر 2007، ص36.

² -ibid.

الزيادة في الانفاق الرأسمالي بـ 23% نظير الزيادة في نسبة الاستثمار في البنية التحتية، بحيث ارتفعت نسبة الاستثمارات الموجهة للبنية التحتية مقارنة بإجمالي ميزانية التجهيز ضمن برنامجي الإنعاش الاقتصادي وبرنامج دعم النمو من 8.9 % سنة 2000 إلى 47.5% سنة 2006 وشملت عدة قطاعات حيوية.

كما أكد تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لسنة 2009 أنه تم انجاز ما يفوق مليون سكن مع نهاية سنة 2009 موضحا أن وتيرة الانجاز انتقلت من 110000 سكن/سنويا سنة 2004 إلى 220000 سكن سنة 2008 ثم إلى 275000 سكن سنة 2009، وبلغت ميزانية وزارة السكن خلال سنتي 2009 و2010 حوالي 9.9 مليار دج و10.7 مليار دج على التوالي.¹ كما أن المجهود الاستثماري الجبار المبذول في مجال المنشآت بدأ يعطي ثماره، سواء من خلال توسيع شبكات الطرقات وتكثيفها، ومن خلال إنشاء الطريق السريع شرق غرب، يبلغ طوله 1.216 كلم، ليكون همزة وصل بين ولايتي عنابة وتلمسان مروراً بـ 24 ولاية من البلاد. إذ هناك ما لا يقل عن 538 جسراً و13 نفقا وعشرات المفارق التي تربط المدن النائية البعيدة عن خط الطريق السريع. وإستفاد الطريق السريع السيار شرق غرب من غلاف مالي يزيد عن 800 مليار دينار. وبالتالي يظهر جليا أثر مضاعف الإنفاق العام على هذا القطاع.

د- قطاع الخدمات: بينما قطاع الخدمات هو الآخر ظهر عليه جليا تأثير مضاعف الإنفاق العام من خلال تسجيله معدلات نمو جد مقبولة وصلت أقصاها إلى 7.7 سنة 2004 و6.9 سنة 2008

¹ - Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, rapport sur la situation des droits économiques, sociaux et culturels en algérie, p17.

خاتمة

وخلاصة القول أن القطاعات المساهمة في النمو الإجمالي وخاصة قطاع المحروقات يتأثر بعوامل خارجية ناتجة عن التغيرات التي تطرأ على أسعار البترول ومعدلات الإنتاج المفروضة من OPEC، أما قطاع الفلاحة فيعرف هو الآخر تذبذب بسبب تأثره بموسم الجفاف والأمطار، بينما قطاع الصناعة يلاحظ نسب نمو متواضعة جدا، ولكن يعرف هذا القطاع ارتفاع إنتاج القطاع الخاص. بينما عرف إنتاج القطاع الصناعي العمومي تدهورا وانخفاضا كبيرا من سنة لأخرى مع استثناء النشاطات المرتبطة بقطاع البناء والأشغال العمومية.

وبتواضع مساهمة القطاعات خارج المحروقات في الناتج الداخلي الخام ، مما انعكس سلبا على مردودية الجبائية العادية.¹ بينما يؤثر مجهود للدولة ويظهر مضاعف الإنفاق فقط على قطاع الأشغال العمومية الذي عرف تسجيل معدلات نمو جيدة وارتفاع حصته في الناتج الداخلي الخام وصلت أقصاها إلى 8.5% سنة 2003، وهذا راجع لأسباب أهمها الزيادة في الانفاق الرأسمالي في مجال المنشآت السكنية، و توسيع شبكات الطرقات وتكثيفها، وإنشاء الطريق السريع شرق غرب كما أن قطاع الخدمات هو الآخر ظهر عليه جليا تأثير مضاعف الإنفاق العام من خلال تسجيله معدلات نمو جد مقبولة وصلت أقصاها إلى 7.7 سنة 2004 و 6.9 سنة 2007 . وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية الموضوع.

وما يؤكد ذلك من دراسة أعدها البنك الدولي سنة 2008 على 93 دولة شملتها الدراسة فيما يخص الإنتاجية الإقتصادية أن الجزائر تأتي في المرتبة 85، رغم الاستثمارات الضخمة والتي تعتبر الأحسن في المنطقة.²

¹ - ناصر مراد، فعالية النظام الضريبي بين النظرية والتطبيق، دار هومة للطبع والنشر، الجزائر، 2003، ص145.
FMI, Bulletin Economique N°6 Novembre/Décembre 2007..

قائمة المراجع

I- المراجع باللغة العربية:

- (1) أحمد حسين على الهيتي ، بختيار صابر محمد، أثر تقلبات الإيرادات النفطية في مؤشرات الاقتصاد الكلي وأداء أسواق الأوراق المالية في دول مجلس التعاون الخليجي،مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4/العدد 7، 2011، ص4.
- (2) أحمد رمضان شقلية، النفط العربي وصناعة تكرير، دار تهامة للنشر، جدة، 1980، ص31.
- (3) بوفليح نبيل، فعالية صناديق الثورة السيادية كأداة تسيير مداخيل النفط في الدول العربية، الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية 2010 - 4 ص 82
- (4) حسين عبد الله، مستقبل النفط العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الاولى، بيروت، 2006، ص136.
- (5) شبيبي عبد الرحيم ، السياسة المالية والقدرة على تحمل العجز: حالة الجزائر ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة تلمسان ، 2007 ، ص 243
- (6) صندوق النقد الدولي، تقرير تعبئة الإيرادات في البلدان النامية ، إدارة شؤون المالية العامة، 2011، ص08.
- (7) عابد شارف، أغاز النفط وأسعاره، مقال منشور في جريدة الشروق بتاريخ 26 جوان 2008 ، العدد 2337، ص14.
- (8) عبد المجيد قدي ، رابع شريط ، الإصلاح الضريبي في الجزائر " السياق والمضمون، الملتقى الوطني حول السياسة الجبائية في الألفية الثالثة ،كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب ، البليدة ماي 2003 ص306 :
- (9) لعمارة جمال، منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر، دار الفجر للنشر والتوزيع، ص152.
- (10) محمد الرميحي، النفط والعلاقات الدولية، عالم المعرفة للنشر والتوزيع، الكويت، 1982، ص171.
- (11) المنظمة العربية للصناعة والتعدي، التقرير الصناعي العربي، العدد الأول ، ديسمبر 2007، ص36.

- 12) ناصر مراد، فعالية النظام الضريبي بين النظرية والتطبيق، دار هومة للطبع والنشر، الجزائر، 2003، ص145.
- 13) الوالي محمد إبراهيم، علم المالية العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987، ص69.
- 14) يونس أحمد البطريق، مقدمة في النظم الضريبية، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1972، ص: 203 – 205.

المراجع باللغة الأجنبية :

- 15) A.Clo and L.Ornadi, « Petroleum Engineering –Petroleum Economics », Encyclopedia Of Life Support (EOLSS), Mai 2003, P3.
- 16) BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT, DOCUMENT DE STRATEGIE PAYS INTERIMAIRE-2016 2018 , Octobre 2016,p02.
- 17) Banque d'Algérie, Rapport sur l'évolution économique et monétaire en Algérie, Juillet 2015,p166.
- 18) Cinquantenaire de l'indépendance :enseignements et vision pour l'Algérie de 2020 , Chapitre Economie, Rapport NABNI 2020 Janvier 2013,p26
- 19) Federal Reserve Bank of Dallas وEconomic Activity: An Interpretative Survey”, Quarterly Review of Economics and Finance, 42, 02/2002
- 20) Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, rapport sur la situation des droits économiques,sociaux et culturels en algérie,p17.
- 21) FMI, Bulletin Economique N°6 Novembre/Décembre 2007..
- 22) Joseph Whelan, Kamil Msefer, “ Economic Supply & Demand”, Prepared for the MIT System Dynamics in Education Project, January 14, 1996Copyright ©1994 by MIT, P6. 2
- 23) Louis phaneuf; etienne Wasmer;une étude économétrique de l'impact des dépenses publiques et des prélèvement fiscaux sur l'activité économique au québec et au canada ; Montréal;octobre 2005, p10
- 24) Ministère des Finances , La situation Economique et Financier en 1999 et 2004,P4

البحث العلمي في الجزائر بين ضمان الجودة وتثمين النتائج Scientific research in Algeria between quality assurance And revalue of findings

الدكتور محمد شابي CHABBI Mohamed

قسم التنمية الاقتصادية والاجتماعية

مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة - عمر البرناوي - بسكرة - الجزائر

ملخص:

يتناول المقال مقارنة نظرية لمفهوم ضمان الجودة وعلاقته بتثمين نتائج البحث العلمي باعتباره مفهوم يتداخل كثيرا مع مخرجات البحث العلمي، فالتنمية المنشودة في الكثير من دول العالم الثالث لا سيما العربية منها تفرض على المعنيين برسم سياسات المجتمع وضع خطة دقيقة ومدرسة لتسيير وإدارة البحث العلمي حتى نضمن جودة في مخرجاته تكون قابلة للتأمين، فالتحدي المطروح حاليا هو كيفية تحويل المنتج العلمي الأكاديمي إلى منتج اقتصادي واجتماعي وتحويل المعرفة إلى تكنولوجيا كي تصبح مشاريع اقتصادية ربحية حقيقية. الكلمات المفتاحية: ضمان الجودة، البحث العلمي، تثمين النتائج.

Abstract

This article deals with approaching the theory of the concept « quality assurance » and its link the revalue of the scientific research findings, as the above concept interverres a lot with the scientific research exists.

In the third world especially in the Arab countries, the development targeted oblige the local authorities set a detailed plan to manage the scientific research to ensure quality for its existence. A today challenge resides in how to change the scientific product into an economic and social one.

Key words: quality assurance, scientific research, revalue of findings.

مقدمة

لقد أولت الجزائر أهمية بالغة للبحث العلمي خلال السنوات الأخيرة عن طريق إنشاء مخابر للبحث العلمي وكذا مراكز للبحث العلمي وتخصيص ميزانية لمختلف البرامج البحثية فإن التحدي المطروح حاليا هو كيفية تحويل المنتج العلمي الأكاديمي إلى منتج اقتصادي واجتماعي وتحويل المعرفة إلى تكنولوجيا كي تصبح مشاريع اقتصادية ربحية حقيقية.

غير أن التشخيص المنطقي لواقع البحث العلمي في الجزائر يدرك جازما أن الرابط بين منظومة البحث والمنظومة الإنتاجية للإقتصاد هو الحلقة الضعيفة في سلسلة الابتكار في الجزائر على غرار معظم دول العالم الثالث، ومن ثمة كان من الضروري التفكير في تثمين نتائج البحث العلمي والعمل على تدعيم تلك الحلقة الضعيفة في سلسلة الابتكار العلمي، غير أن هذا الأخير لا يتأتى إلا بضمان جودة مخرجات البحث العلمي ومن ثمة كانت الجدلية القائمة بين ضمان الجودة وتثمين نتائج البحث العلمي.

الإشكالية :

بالرغم من الغلاف المالي الذي أولته الجزائر لمشاريع البحث العلمي خلال السنوات الأخيرة التي عرفت بحبوحة مالية، إلا أن نتائجها على أرض الواقع لم ترق لمستوى التطلعات والأهداف المرجوة من البحث العلمي وفي مقدمتها تحريك الإقتصاد الوطني وإيجاد بدائل للمحروقات من شأنها تقديم إضافة للواقع التنموي المتخبط في الكثير من المشاكل والعوائق لعل من أهمها هي كيفية تحويل المعرفة إلى منتج اقتصادي أو خدمي يسهم في التنمية السوسيو اقتصادية. ومن ثم برزت أهمية ضمان الجودة في مخرجات البحث العلمي حتى يتسنى تثمينها وتحويلها إلى منتج اقتصاد حقيقي وواقعي.

وعليه كان السؤال الرئيسي للدراسة :

❖ ما هو واقع البحث العلمي في الجزائر من حيث ضمان جودته وتثمين النتائج؟

لنجيب على الأسئلة الفرعية :

- هل تتوفر البحوث العلمية على الجودة المطلوبة؟
- ما مدى فعالية أجهزة ضمان الجودة في المؤسسات الجامعية الجزائرية؟
- ما هي العوائق التي تحول دون تثمين نتائج البحث العلمي في الجزائر؟

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى تقديم مقارنة نظرية لمفهوم ضمان الجودة وكذا تثمين نتائج البحث العلمي، بالإضافة إلى تشخيص واقع البحث العلمي في الجزائر لاسيما ما تعلق بالجودة وتضمين النتائج لنحدد جملة العوائق التي تحول دون النهوض بواقع البحث العلمي، هذا الأخير الذي لا يتم إلا بضمان الخطوات التالية:

- المرافقة لتثمين نتائج البحث.
 - القيام بكل نشاط من شأنه تثمين نتائج البحث
 - جمع ونشر المعلومات الخاصة بأنشطة البحث التي ينجزها المركز وذلك بعد تحصيلها من رؤساء أقسام البحث.
 - تطوير نظم ومناهج استغلال نتائج البحث العلمي.
 - التحلي باليقظة التكنولوجية وتنظيم نشاطات نقل التكنولوجيا.
 - مساندة ومرافقة الأفكار المبدعة وحملها من المخابر إلى الأسواق.
- إن ضمان جودة مخرجات البحث العلمي يواجه صعوبات عديدة لاسيما في دول العالم الثالث على غرار الجزائر بالرغم من الغلاف المالي المعتبر الذي خصص للبحث العلمي في الجزائر خلال السنوات الأخيرة.

مفهوم ضمان جودة البحث العلمي:

يعتبر مفهوم ضمان الجودة من المفاهيم الحديثة في حقل البحث العلمي على مستوى البلدان السائرة في طريق النمو باعتبار أن البحث العلمي في حد ذاته لم يأخذ حصته في الاهتمام سوى في السنوات الأخيرة وفي بعض الدول التي عرفت طفرة مالية" مما لا شك فيه أن أهمية ضمان جودة البحوث العلمية تستمد في جوهرها من أهمية البحوث العلمية ذاتها، إذ لا يمكن تصور وجود أمة ولا ديمومتها من دون جهود البحث العلمي، ولا نقالي إذا قلنا أن الفضل في كل ما وصلت إليه الإنسانية من حضارة وتقدم ورفي يعود إلى البحث العلمي"¹.

غير أن البحث العلمي الذي يغير واقع الشعوب والأمم ليس أي بحث علمي وإنما ما توفرت فيه تلك الجودة المنشودة وكانت مضمونة وفق معايير ومقاييس محكمة ومتفق عليها. ومنه كانت أهمية ضمان الجودة كما يذهب إليه محمد عبد حسين "فإن ضمان جودة البحوث العلمية يشكل الأساس لجميع أنواع التنمية التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية

والثقافية التي يحتاجها الوطن العربي، ذلك لارتباط أولويات البحث العلمي بأولويات خطط التنمية، كما تتأثر بمستوى البحث المطلوب وحجم الموارد المتاحة له.²

مفهوم البحث العلمي:

تعددت تعريفات البحث العلمي من مدرسة لأخرى، فالبعض يعتبره عملية فكرية يقوم بها الباحث وفق موضوع بحث معين يتبع خلالها منهجا واضحا قصد الحصول على نتائج قابلة للتثمين، كما يعرفه خبير اليونسكو في مجال البحث العلمي (جون ديكنسون) البحث العلمي بأنه: (استقصاء منهجي في سبيل زيادة مجموع المعرفة)، ويعرفه آخرون بأنه: "استقصاء دقيق نافذ وشامل يهدف إلى تحصيل حقائق جديدة تساعد على وضع فرض جديد موضع الاختبار أو مراجعة نتائج مسلم بها) مع العلم أنه لا يوجد تعريف شامل للبحث العلمي، لكن ذلك لا يعني تعريفه بأنه: (الوسيلة للوصول إلى الحقيقة النسبية واكتشاف الظواهر ودرجة الارتباط فيما بينها، وذلك في مختلف مجالات المعرفة، والبحث العلمي لا يقتصر على أسرار المادة والكون المحيط بنا بل يشمل الأحداث اليومية لحياة الإنسان.³

أهمية البحث العلمي:

عرفت البلدان التي تفتنت باكرا للاستثمار في البحث العلمي والتطوير التكنولوجي قفزة نوعية في نمو اقتصادياتها وبوتيرة متسارعة، حيث أعطت أهمية بالغة للبحث العلمي وفي جميع الميادين بدءا من البحث العلمي القاعدي مروراً بالتطبيقي ووصولاً إلى ابتكارات واختراعات تثمن وتتحول إلى منتج يسهم في تحريك عجلة التنمية. وهذا ما دفع العديد من الدول الصناعية لإنفاق مبالغ هائلة تتراوح ما بين 10 بالمائة إلى 20 بالمائة من نفقات البحث العلمي والتطوير على الأفكار المبدعة والمنتجة والاختراعات العلمية التي تختزل الزمان والمكان.

ضمان الجودة في الجامعة الجزائرية:

عرفت الجامعات الجزائرية خلال السنوات الأخيرة برنامج وطني تحت إشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي يعنى بضمان جودة التعليم العالي والبحث العلمي، حيث تم تنصيب لجنة تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي ومن ثم تنصيب خلية ضمان الجودة على مستوى معظم جامعات الوطن وكذا مراكز البحث العلمي، على غرار

مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة - عمر البرناوي - بسكرة - وقد تركز عمل اللجنة في تصميم المرجع الوطني لضمان الجودة.

هيكلية المرجع الوطني لضمان الجودة:

تم تقسيم نموذج الدليل الوطني لضمان الجودة إلى ميادين و مجالات، مراجع ومعايير.

(1) الميادين: تضمن المرجع 07 ميادين وهي كالتالي:

- 1- التكوين
- 2- البحث العلمي
- 3- المنشآت القاعدية
- 4- الحياة الجامعية
- 5- الحکامة
- 6- العلاقة مع المحيط
- 7- التعاون

(2) المجالات: وقد توزعت على مختلف الميادين وفي المجمل كان عددها 31 حقل.

(3) المراجع: وعددها 123. موزعة على الميادين حسب الضرورة.

(4) المعايير: وقد توزعت هي الأخرى على المراجع ليصل عددها الإجمالي 219. معيار

(5) الأدلة: حيث لكل معيار دليلين أو أكثر ليصل العدد إلى المجموع إلى 563 دليل.

هذه الهيكلية المبنية على المنهجية والتراتبية تكون الدليل المرجعي لضمان الجودة في مؤسسات التعليم الجامعي والمراكز البحث العلمي في الجزائر وهي تجربة حديثة وقد أتت ثمارها في العديد من المؤسسات الجامعية.

عوائق تهمين نتائج البحث العلمي في الجزائر:

يجمع الكثير من الباحثين والأكاديميين بأن معوقات تهمين نتائج البحث العلمي في بلدان العالم الثالث عموما تقسم إلى ثلاث أبواب رئيسية:

- 1- معوقات خاصة بالباحثين
- 2- معوقات خاصة بالقائمين على رسم سياسات البحث العلمي
- 3- معوقات خاصة بالمحيط والمجتمع (البيئة السوسيو ثقافية)

في حين يعزى ضعف تثمين نتائج البحث العلمي في البلدان المتخلفة إلى ما يلي:

- 1- ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي.
- 2- غياب القطاع الخاص وعدم تفاعله مع مشاريع البحث العلمي.
- 3- عدم توفر استراتيجيات شاملة ودقيقة لتسويق نتائج التثمين مما ساهم في عدم تحمس ومغامرة القطاع الخاص.
- 4- لا يتوفر عامل التعاون والتنسيق بين مختلف القطاعات المعنية بنتائج البحث العلمي.
- 5- البيئة الاجتماعية المخططة والنظرة السلبية للمجتمع لكل ما يتعلق بالبحث العلمي.

خاتمة:

إن الأزمة المالية التي يشهدها العالم والبلدان المصدرة للبترول خصوصا على غرار الجزائر يضغط باتجاه تبني سياسة البحث العلمي وتثمين نتائجه لحل قوي وسريع للخروج من نفق الأزمة الاقتصادية والمالية. والمباشرة في نهضة المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة التي يتكلم عليها الكثير من المختصين والخبراء، فالجزائر تبنت فكرة التنمية المستدامة واعتماد على اقتصاد خارج المحروقات و بالتحديد الفلاحة والسياحة اللذان يعتبران جناحي التنمية المستدامة.

فالباحث العلمي الجاد والمدرس يعطي نتائج قابلة للتثمين، تضمن الجودة الكافية للمنافسة في السوق ومن ثمة خلق فرص عمل وتحريك عجلة التنمية غير أن هذا لا يتأتى إلا بتوفير مقومات لذلك نوجزها في التوصيات التالية:

- ✓ تقديم الدعم المالي الكافي لمؤسسات البحث العلمي.
- ✓ بذل المنح الوافية لبرامج البحث العلمي.
- ✓ المشاركة الفعالة للقطاع الخاص في تمويل الأنشطة العلمية.
- ✓ استثمار البحوث العلمية استثماراً حقيقياً في خدمة المجتمع.
- ✓ إنشاء قاعدة علمية قوية لبناء استراتيجيات تهدف إلى تطوير البنية التحتية لمؤسسات البحث العلمي وصولاً إلى جني النتائج المرجوة.

- ✓ تنمية التواصل بين قطاع البحث العلمي والمنشآت الصناعية
- ✓ تقوية العلاقات بين الجامعات ومراكز البحث من جهة وبين القطاع الخاص من جهة أخرى، سعياً لحل مسائل تكنولوجية معينة.
- ✓ الاستفادة العملية من النشاطات البحثية لتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتوفير حرية التواصل والاطلاع للباحثين على أعمال وبرامج المنشآت الصناعية لتطويرها.
- ✓ استقلال الجامعات والمؤسسات البحثية عن نفوذ السلطة، وإعطاء الحرية الكاملة للمؤسسة العلمية في رسم سياساتها ووضع برامجها وتعيين من تشاء في سلمها الوظيفي اعتماداً على الكفاءات وبعيداً عن المحسوبيات.
- ✓ أهمية العمل على تحسين وتطوير طاقات البيئات العربية مالياً واجتماعياً وأكاديمياً وتشريعياً ولاسيما في ما يتعلق بحقوق الملكية الفكرية، لتحسين مستوى البحث العلمي ورفع مردوده وتنمية إيراداته⁴

الهوامش :

- 1- محمد عبد حسين الطائي، نحو استراتيجية فاعلة لضمان الجودة في البحث العلمي بالوطن العربي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد 10- 2012، ص 131.
- 2- المرجع السابق ، ص 131 .
- 3- يوسف محلو، البحث العلمي في الجزائر: رؤية في رؤيا، العدد 2015، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ص 63.
- 4- د. كسرى خليل حرسان - سوريا، ملتقى شذرات <http://www.shatharat.net>

المراجع

- 1- عصام الجوهري: «تحقيق.. عن التكنولوجيا المتقدمة في إسرائيل» (مقال مترجم عن الألمانية)، صحيفة «النهار»، 15 أيلول/سبتمبر 1999م، ص 12.
- 2- د. يوسف محلو، البحث العلمي في الجزائر: رؤية في رؤيا-.
- 3- منصور بن عوض القحطاني: الإنفاق على البحث العلمي الجامعي: الواقع والمأمول، بحث مقدم لورشة عمل «طرق تفعيل وثيقة الآراء للملك عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود حول التعليم العالي»، المنعقدة بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة في الفترة من 19-21 ذو الحجة 1425هـ الموافق 30 يناير-1 فبراير 2005م.
- 4- جمال أبو شنب، العلم و التكنولوجيا و المجتمع منذ البداية و حتى الآن، دار المعرفة الجامعية، الجزائر،
- 5- محمد سعيد أوكيل، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،
- 6- عماري عمار، بوسعدة سعيدة، الابداع التكنولوجي في الجزائر: واقع وآفاق، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، الجزائر، العدد 1770،
- 7- سميرة البدري، على أبو محمد، واقع البحث العلمي في العالم العربي ومعوقاته، المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي،
- 8- مكتب التربية لدول الخليج العربية: «واقع البحث العلمي في الوطن العربي»، وقائع ندوة: «تطبيق نتائج البحوث لتنمية المجتمع العربي»، مكتب التربية العربي، الرياض، 1990م. المصدر: مجلة المعرفة، الرياض، العدد 136 - أغسطس 2006م.
- 9- المرجع الوطني لضمان الجودة - وزارة التعليم العالي و البحث العلمي - الجزائر.

*The Impact of Micro and Small Enterprises on the Economic
development and fighting Unemployment in the Hashemite Kingdom
of Jordan*

Ismail Ahmad Hamdan Abu Teeneh

*Faculty of Educational Sciences and Arts/UNRWA
Jordan*

Introduction

Despite the proliferation of multi-billion dollar multi-billion dollar institutions, the economic and social balance in countries requires them to pay attention to entrepreneurs and Micro & small entrepreneurs who venture to create small businesses that provide the national economy with administrative and technical capabilities and balance society economically and socially. Micro & Small enterprises have there before becoming the focus of efforts of most Governments of both developed and developing countries.

In this research the researcher will try to answer the following questions:

- What is the concept of Micro & Small Enterprises? What are the criteria used to classify them?
- What is the role of Micro & small enterprises to achieve economic development?
- What is the impact of these Enterprises on value-added, facing unemployment, and providing jobs?
- What is the reality of Micro & Small Enterprises in Jordan?
- What are the prospects for these Enterprises in Jordan, and their impact on economic development?

At the end of the research, the researcher will make some recommendations based on the research results.

Research problem

Those commercial and public enterprises around the world will do its part to achieve economic and global mining. For all States. However, it is noted that the situation appears for economic development in developing countries and is hesitant at the level of the world to achieve a high level of economic development phenomenon limit, limit, and the search for related programs.

The importance of research

The importance of this research lies in the vision that all societies and countries seek for economic development. Economic development is based on building the possibilities that increase the national income and thereby increase the share of per capita income. This is reflected in the increase in its welfare and the usefulness of supporting, activating and leading Micro & Small Enterprises to achieve this development. Therefore, this research is important through the following points:

- 1 - It may be a theoretical addition to what is written from previous literature on the subject of Micro & small Enterprises and their role in achieving economic development.
2. This research sheds light on one of the most important subjects of concern to economists and management scientists, which is the study of Micro & small Enterprises and their impact on economic development.
3. The importance of this research is growing at present as economic development rates have declined in most countries of the world, including Jordan, on the one hand, and the importance of small enterprises has increased on the other.

4. To benefit from the experiences and experiences of developed countries in activating the role of Micro & small legislations and achieving their developmental impact, which enhances the importance of increasing on these enterprises at the present time in achieving the desired development rates.

Research Objectives

The location required to achieve the main objective is: -

The current status of small capacities in Jordan as appropriate in the case of economic development rates, and then studies the future prospects of this subject.

Under the previous main objective, some of the following could be included:

1. Highlighting the concept of Micro & small enterprises.
2. Statement of the economic effects of Micro & small Enterprises on the Jordan economy.
3. To clarify the official extent between the success of Micro & small economic Enterprises.
4. Provide a range of proposals and solutions.

Research hypotheses

Accordingly, it is active in the development of the economy as follows:

- First: the operation of Micro & small enterprises in the words of a new job, and lower unemployment rate reduction.

- Second, Micro & small businesses contribute to improved incomes
- Third: Micro & Small enterprises are an opportunity for safe investment.

1-6: Research Methodology

The research is based on the method of inductive analysis, where a research study was carried out in the literature on the literature of micro-Enterprises of economic development and their correlation together with studies on the economic effects of small Enterprises in the national economy. To this end, references and previous studies have been used as secondary sources of information.

1.7: Research Definitions

1. Economic development

Economic Development: Deviations of the Statutes in order to Achieve the Transition from Underdevelopment to the Financial Situation Revitalize the increase in the production capacity of weather factors. It is also defined as a process of raising the level of national income to profit at this level in the average per capita income Initial resources.

Economic development helps to achieve better and scientific results. In general, their size may be higher than the required level over a specified period of time.

Schumpeter is the first to try to distinguish between economic growth and development. Growth usually occurs because of population growth, wealth and savings, while the development of knowledge and ability to grow. Development results in qualitative changes in these variables. It is clear that economic growth in the

short term, while survival is only possible in the long term, and can be judged only after a reliably long period of time.

Both growth in growth from stagnation and underdevelopment to the state of progress and growth. The UN report notes that the concept of underdeveloped countries is not in need. The important difference between development and growth is that development is based on building the potential and then exploiting it while the potential damage is the ability to grow or lose all its results, and development - in the sense stated - means that it works for continuity while growth does not help it.

2. Small Enterprises

The profile of America, human rights studies, administrative and national affairs and consulates that define the characteristics and nature of industries. The definition also varies according to its purpose, whether it is for statistical purposes or for financing purposes or for any other purposes.

In the reformist sense of reading in industrialized countries, many developed and developing countries, according to Enterprises with fewer than 10 workers and Enterprises with between 10 and 99 workers, and more than 99 are large enterprises.

1-8: previous studies

The previous studies examined the importance and role of the Enterprises. And through comparison and research in books and the Internet in order to arrive at studies that speak in a closed framework of this study

1. The study of Maysa Habib Salman (2009) entitled "Development evaluation of small Enterprises funded under the strategy" - an

- applied study on Enterprises funded by the Labor and Enterprise Development Authority in the Syrian Arab Republic: - (which works after the strategy Surah in Syria.
2. Economic surveys and policies for the emergence of small images and English (an applied study in the city of Cairo) (Twelfth Annual Conference: Managing the investment crisis in the light of global economic blocs). We deal with this every time. It also differs from the knowledge on the development of small industries and their importance, the detection of the impact and defines the role of major industries in the development and consolidation of small industries, identifies the advantages and advantages of small industries, the difficulties encountered,
 3. The study of Idris Mohamed Saleh (2009): (Small Enterprises in Libya and its role in the development process): This study aims at clarifying the role of small Enterprises and their importance in achieving economic development from their role in the development process. next: There is no fixed classification that can be defined as small to .-sized enterprises in Libya. And that the problem of entrepreneurs - from their point of view - is not in the lack of fertility. As for the tough. Few entrepreneurs.
 4. Stoner's Study (1983): This study confirmed the importance of planning in small Enterprises. It studied 451 small industrial establishments in the United States of America, and vice versa between planning processes and medical factors, such as industry/technology, manpower, economic factors, and the impact on the survival and continuity of these institutions, the researcher found moral relations between the circumstances of the environment and its factors in advance strategic planning institutions.

5. The study of Decarlo and Lyons (1980): A study of a number of small Enterprises in Britain, between study and artist (1980): It depends on its ability to analyze the biological and strategic results we have achieved in achieving the results.

Research framework

Small enterprises and their impact on economic development
Driving small businesses in your opinion? Current global Jing towards interpretation in the world.

2.1 Small Business

We have made great efforts in this area, and many standards have been developed, but we have not been able to achieve them better. Or social status.

And technical support from the Chief Executive Officer.

The enterprises being implemented in the United States may be a large-scale enterprises in another developing country, even within the state. The United Nations Industrial Development Organization (UNIDO) ("small enterprises") manages small enterprises (10% 50%).

Criteria for classification of small enterprises

The requirements on which business classifications depend can be divided into two types of classification criteria, which can be summarized as follows:

Standards In the example, the volume, operations, production, etc., the capital base invested.

Quality standards

Along with standards according to market quality standards, and the nature of a particular form. The United Nations Economic Development Committee defines the small enterprises of this enterprises:

1. No separation of ownership from the administration, usually the manager of the enterprises owner.
2. Test ownership and capital in an individual or a small group of individuals.
3. The field of enterprises activity most often, where workers and owners live in one community, markets are not required to be local.
4. The size of the enterprises is small compared to the shops.

And through these descriptive organizations

The Small Business: A Real Estate Marketing Facility.

Small-scale Enterprises

Small enterprises in a number of industrial Enterprises in several Enterprises represent the size of some statistics to less than 40% (50-80%) of total employment and employ 50% to 60% of the world's labor force. These Enterprises contribute about 46% of the world GDP, and tolerance for achieving them from countries, equivalent to 80% of the total achieved (%).

Available statistics from some Arab countries show that the number of industrial enterprises is less than 10 workers, representing 95% in Egypt, 42% in Tunisia and 50% in Morocco. Clarify available data: other than ours. Governments of both developed and developing countries have emerged in their economies.

Whether in developed countries or at much higher levels, after they have reached a level higher than the minimum or more. In the local environment and the most used technology. It is also appropriate to the conditions of the Arab region, which suffer from high rates of employment. Even in 2004, humanity may need to generate 74 million jobs over the next 20 years. This is the opportunity to study a recent Kuwaiti study that achieves Arab integration and the return of Arab funds. Abroad are not enough recently to manage away these millions of jobs.

The Arab States and Small Enterprises

The degree of interest of Arab countries in small businesses and industries varies:

In Jordan, the number of sponsors of small industries is almost the same. However, there is no special law such as the one-stop system to receive applications for licenses for Enterprises in the governors. The establishment of special funds for small Enterprises in the governors. However, this law is devoid of any tax or insurance benefits for small enterprises, making them immeasurable.

The cabinet/ cabinet/cabinet / antitrust bill for Enterprises is subject to many conditions and controls, many of which I cannot do on small industries.

In Yemen, the Social Fund for Development (SFD), established in 1997 for the development of small enterprises and weapons, has been in operation since 2000. 20% and loans were distributed between 50% for trade, 43% for industry, and 7% for services. Women accounted for 86% of borrowers, as shown by the Microfinance Fund in 2002 under the supervision of the Minister of Industry.

International Labor Organization in the Kingdom of Saudi Arabia.

In Morocco, the establishment of the National Council for Youth and the Future in 1991, which prepared a national charter for youth employment and human resources development, has been appointed responsible for youth in the regions run and formed local committees for the same purpose.

In Algeria, it was created Mndobaat youth employment mandates, the reception of young people, and provide guidance and information on various operational programs services, and are giving loans without the benefits of cooperatives established by, but the limited financial resources has limited its activities in 1996, and here was the establishment of national agencies Support youth employment in the same year, especially in the area of youth-designed Enterprises.

In Tunisia, there are several tracks, including the arrangement of reinforcements for the Middle East and intermediaries for rehabilitation and employment.

In Sudan, the Industrial Bank to allocate the management of micro-finance units and the establishment of a private company keep track of the bank to bring in equipment for these Enterprises, in addition to the provision of production inputs, and allocated 15% of the credit limit of the bank for the benefit of small enterprises, as exempt small entrepreneurs from contributing to the requirement in the total one-third of the cost And the payment of the first installment immediately in the case of Murabaha financing. The financing model is divided between 78% for Murabaha financing and 22% for Musharaka financing.

Deaths of Saudi Arabia (%) 88-90% of total Enterprises operating in the Kingdom

Small Enterprises

It is common knowledge that the poor orientalist in the Middle East has more than 90% of all Enterprises in the world, approaching 60% to 60% of use. Of these, 80.3% are in the manufacturing sector. In LDCs, it is UNIDO's focus, and the limits of these Enterprises are increasingly being considered in the context of the real prospects for growth in use and value added. The global ranking of the SELA. These Enterprises will also contribute to the rapid revaluation of these Enterprises. Forum News The most developed Enterprises in the world. From the economic perspective in social development:

1. Increase average per capita income, changes in business structures and society

Increase the number of individuals in both the public and private sectors, while increasing the rate of economic growth.

Bid supply and demand supply birth

2- New capital insurance expands the growth side of supply, and increases the demand side, increasing both supply and demand.

3. Innovation, innovation and ability to bridge the gap between knowledge and market needs. Supporting development on creativity. Small enterprises are more than large enterprises. Entrepreneurship Enterprises bridge the gap between knowledge and market needs, which is the standard point in product development to provide the community with new creative products.

4. Direct activities to targeted development areas.

You can reassure your Enterprises to be relevant to Enterprises.

5. Developing exports and maintaining competitiveness

Can contribute to the development of financial resources. Can depend on achieving productivity in global Enterprises.

6. Integration with large enterprises and business interdependence

Enterprises are integrated with large Enterprises by assessing the underlying materials and tools. This is evidenced by the integration of the major Enterprises and small pilot Enterprises that General Motors deals with more than 37,000 small businesses to provide them with various goods and services.

7 - work on simulating the economy

Small enterprises are often the origin of bearing through their subsequent transformation into large Enterprises or ideas that are shown. While "Ford" was a mechanic, and "Christler" was also a mechanic in a railway factory before becoming an engineer, while "Gillman" was a mechanic, "The founder of the Atlantic and Pacific Tea Company has been selling tea around his job.

8. Maximizing the economic return

On the knowledge that the productivity of the worker in small enterprises, may to a certain extent maximize the economic surplus of the unit of capital, and capital invested.

Infiltration of small enterprises in the development process Small and Enterprises Institutes.

Effective honor information by the band.

They were affected by Enterprises. They tend to adopt little money. As these Enterprises expand into "informal" markets, the prices of large-scale Enterprises are recovering.

Search for previous results. It helps to absorb productive resources at all levels of the economy and to connect with dynamism and flexibility, in which small and large firms are interlinked. It is spread over a larger geographical range than large Enterprises, supports the growth and growth of entrepreneurship and its skills and helps to reduce economic disparities between urban and rural areas.

The Role of small enterprises in generating value added

Small enterprises contribute to generating value added, through which. The value added (income) generated by small enterprises can be measured, as is their share in the total value added of the industrial sector as a whole. The greater the value added.

The role of small enterprises in providing employment opportunities

There is no doubt that the employment of man does not benefit the individual in it. The higher the number of workers who start to search for small Enterprises, but the higher the percentage of wages paid to workers on the higher the economic return of small enterprises, it should be noted that the predominant percentage and origin in small enterprises that the workers are local workers, On the national economy.

The Role of Small Enterprises in Facing the Problem of Unemployment

Small industries use relatively simple productivity for work, and they improve job opportunities without incurring capital costs, these Enterprises. The mature frogs have absorbed 50% of Japan's industrial labor, contributing 50% of the total value of Japanese industrial production and 2 million 300,000 small individual users in Italy. In the United States, and in the period from 1992 to 1998, it had

more than 15 million job opportunities, which alleviated the severity of the work and its adverse effects. Small enterprises have absorbed 70% of the American workforce. In a study on the EU countries in 1998, it was found that small industries before 70% of employment opportunities in the Union.

The general strategic objectives for the development of small enterprises in Jordan

Objective 1: To diversify and expand the product mix. Second, the development of domestic savings: Small enterprises contribute effectively to the development of domestic savings, where this savings is encouraged to invest in. The return to the national economy from the development of domestic savings is multi-faceted. This means rationalization of consumption first. It also aims to curb inflation. Secondly, Local authorities required for new activities.

The third objective: the creation of the accumulation of capital and the activation of social mobility: After the Jordan economy after many years of central planning and market restricted to free market and liberalization forces supply and development in the field of development.

objective 4: Maximize the use of local raw materials: Small enterprises are the most capable and willing to local concessions, with the same . or high-quality materials, the important objectives of these works.

objective 5: Contribute to the policy of providing financial assistance abroad.

objective 6: Export Development: Diversification and expansion show more results in three directions: first, through the direct export of its products; and secondly, by providing high-quality

nutritious industries suitable for large industries whose products come. The third trend, through the competition of some enterprises products.

objective 7: Re-export activity: re-export activity is still re-export to this company or what is known anywhere. Export or re-export, which small enterprises can do efficiently.

Overcoming the problems facing Enterprises in Jordan

The search for a job must be through it. This information was seen to be that of Britain and Japan for example. In the field of human resource development personnel development in the industry, etc.

Who are qualified to date. The government must collect information and data according to the conduct of Enterprises.

Technical Needs of Small Business Owners

The technical needs of small business owners are summarized in the following points:

- Consulting services in the field of investment opportunities and feasibility studies.
- Facilitate communication and consolidation of ideas between economic institutions with the same activity and related transactions at home and abroad.
- Providing high-tech training services to workers in various economic sectors.
- Five Related Posts
- Providing information about companies, foundations, and procedures in all fields (Jordan).

Government role required

- Review and evaluation of economic policies in the United Kingdom.
- Spread the culture of leadership in the Jordanian society, decision and promote pioneering ideas applicable.
- Establishment of the American loan guarantees system.
- Create a legal and legislative environment for the word of small enterprises.
- Provide basic standards requirements.
- Participation with the concerned parties in the commercial Enterprises.
- Providing economic technical advice for Enterprises.

Results

After completing the descriptive display of information in this research, we can provide the following highlights:

- Law on the employment of small enterprises in Jordan.
- The small businesses sector in Jordan represents the next phase, which is considered to be highly oriented
- Access to finance is a major obstacle for entrepreneurs and small entrepreneurs in Jordan.
- Low performance of administrative staff.
- There is a weakness in the experience of excellence and benefiting from the experience of developed and emerging countries, which adopted and developed a strategic review. More to the big weakness in the world.

Recommendations and suggestions

- Training small entrepreneurs to develop modern project management.
- Organization of trade and marketing exhibitions
- Engage young people - as much as possible - in leading and managing Micro & small businesses, leading to management training, increased experience and increased productivity.
- Need to work on the discovery
- Establishment of project incubators to support initiators of new projects.

References

- Ibrahim, Ne'matullah Najib (2000), Foundations of Economics, University Youth Foundation, Alexandria.
- Al-Asraj, Hussein Abdulmutallab (2006), The Future of Small Enterprises in Egypt, Al-Ahram Economic Book, No. 229, Cairo, Al-Ahram Press.
- No. 141 of 2004, Economic Bulletin No. 4, Volume 57, Cairo.
- El-Sayyad, Mohamed Hamed (2006), Social Insurance and Small Business Workers, Arab Labor Organization.
- Al-Quraishi, d. Medhat (2005), Industrial Economics, Second Edition, Amman, Dar Wael Publishing, and Distribution.
- Najjar, d. Fayez Gomaa and Prof. Abdul Sattar Mohammed Al Ali (2010), Entrepreneurship and Small Business Management, 2, Amman, Dar Al Hamed Publishing, and Distribution.
- Khadr, d. Hassan (2002), Small Enterprise Development, Arab Planning Institute, Development Bridge Journal, Kuwait.
- Abdul Baqi, d. Saber Ahmed, Small Projects and its Impact on the Elimination of Unemployment, Faculty of Arts, Minia University, Egypt.

- Abdul Ghani, Samah Mostafa, activating the role of small projects for Egyptian economic development, Ministry of Finance, Cairo, Central Administration for Financial Research and Administrative Development.
- Maher, Ahmed, Small Industries in Egypt and its role in the repercussions of global events, an article on the Internet on the following link:
- <http://digital.ahram.org.eg/articles.aspx?Serial=97585&eid=52>
- Known, d. Hoshier (2005), Studies in Economic Development (Manufacturing and Structural Transformation Strategies), I 1, Balqa Applied University, Dar Safa Publishing.
- Nasrallah, Abdel Fattah Ahmed and Ghazi Sourani (2005), Small Projects in Palestine: A Reality and Critical Vision, Palestine.
- Hobom, d. Sarwar (2002), Small Contributions to Economic Development: The Experience of UNIDO, Journal of Economic Cooperation among Islamic Countries.
- Ministry of Foreign Trade, Facilitating Regulatory Procedures for Small Projects, One-Stop Model, Cairo, January 2002.
- Storey, D. J (2016), Understanding the small business sector, Routledge, London; New York
- Hillary, R (2017), Small and Medium-Sized Enterprises and the Environment: Business Imperatives, Routledge, London.

