

ردمد: 2253-0142
ردمد إلكتروني: 2602-5604



مجلة



التنظيم و العمل

مجلة علمية محكمة ربع سنوية تصدر عن مخبر تحليل
و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات
جامعة معسكر الجزائر

المجلد السادس / العدد الرابع (الخامس عشر)
ديسمبر 2017

ISSN: 2253-0142
E-ISSN: 2602-5604



Revue Organisation & Travail



Revue scientifique trimestrielle avec comité de lecture
éditée par la Laboratoire d'Analyse, de Prospective et
de Développement des emplois et des Compétences
(LAPDEC) Université de Mascara—Algérie

Vol. 06 / N° 04 (15)
Décembre 2017

Revue Organisation & Travail

المجلد 6 / العدد 4 - ديسمبر 2017

مجلة التنظيم و العمل

مجلة التنظيم و العمل
Revue Organisation & Travail

المجلد السادس
العدد الرابع

ديسمبر 2017

مجلة التنظيم و العمل

دورية علمية محكمة ربع سنوية تصدر عن مخبر تحليل و إستشراق و تطوير الوظائف و الكفاءات بجامعة معسكر –الجزائر- ، تهتم بنشر الأبحاث العلمية في مجالات إدارة الأعمال و إدارة الموارد البشرية و سوسيولوجيا العمل و التنظيم و اقتصاديات العمل كما تبقى المجلة منفتحة على مجالات أخرى ذات صلة بالعنوان.

ردمد ISSN 2253-0142

ردمد إلكتروني E-ISSN 2602-5604

<http://revue-organisation-travail.yolasite.com/>

الموقع الإلكتروني:

revue.orgettrav@yahoo.fr أو ishaq_zida@yahoo.fr

البريد الإلكتروني:

0554517809

الهاتف:

045707168

فاكس:

العنوان البريدي: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، القطب الجامعي سيدي سعيد ، معسكر. 2900

الرئيس الشرفي

أ.د. بن طاطة سمير

مدير جامعة مصطفى إسطمبولي – معسكر، الجزائر

مدير النشر

أ.د. ثابتي الحبيب

جامعة معسكر، الجزائر

رئيس التحرير

د. حسيني إسحاق

جامعة معسكر، الجزائر

رئيس التحرير المساعد

د. دحو خضرة

جامعة معسكر، الجزائر

رئيس اللجنة العلمية

أ.د. بندي عبد الله عبد السلام

جامعة تلمسان، الجزائر

اللجنة العلمية

- | | | |
|------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| د. أسعد الحميد العلي | د. حسيني إسحاق | أ.د. بندي عبد الله عبد السلام |
| جامعة الأهلية، الأردن | جامعة معسكر، الجزائر | جامعة تلمسان، الجزائر |
| د. بن سانية عبد الرحمن | د. دحو خضرة | أ.د. بومنجل سعيد |
| جامعة غرداية، الجزائر | جامعة معسكر، الجزائر | جامعة عنابة، الجزائر |
| د. مولود محمد غزيل | د. ستريبا لطيفة | أ.د. ثابتي الحبيب |
| جامعة غرداية، الجزائر | المدرسة الوطنية للتجارة و | جامعة معسكر، الجزائر |
| د. بلحاج فراحي | التسيير، أغادير، المغرب | أ.د. بن عبو الجيلالي |
| جامعة بشار، الجزائر | د. أنجاد خديجة | جامعة معسكر، الجزائر |
| | جامعة ابن زهر، المغرب | أ.د. صوار يوسف |
| | د. رائد العضيلة | جامعة سعيدة، الجزائر |
| | جامعة مؤتة، الأردن | أ.د. شليل عبد اللطيف |
| | د. فيروز الضمور | جامعة تلمسان، الجزائر |
| | جامعة مؤتة، الأردن | د. تشيكو فوزي |
| | | جامعة معسكر، الجزائر |

محتويات العدد

- أثر رأس المال الهيكلي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك- سكيكدة
بوشمال عبد الغاني & زرزاز العياشي 05
- الالتزام التنظيمي بين الحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح- ورقلة
سمية قداش، سميرة صالحى & عمارة بن عمارة 26
- قراءة تحليلية لمؤشرات التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2000-2016
فتوح خالد 61
- الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز في الوظيفة العمومية بالجزائر دراسة ميدانية بمقر ولاية أم البواقي
بغو هواري & مراد خلاصي 81
- قطاع الغاز الجزائري؛ تحديات الواقع ورهانات المستقبل
أوكيل رابح & عصماني مختار 101
- إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي
أبوبكر بوسالم & رحيمة غضبان 117
- تمويل انطلاق المشاريع المصغرة بين صندوق الزكاة و الأجهزة التقليدية دراسة حالة ولاية معسكر
بوحرزام سيد أحمد & حملات بن عاشور 130
- الحوكمة الرشيدة ومؤشرات التنمية الاقتصادية في الدول العربية
مكاوي مكي & بيدي عيساوي صورية 146

أثر رأس المال الهيكلي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية الصناعية سوناتراك- سكيكدة

بوشمال عبد الغاني * ، زرزار العياشي **

ملخص :

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر رأس المال الهيكلي في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية الصناعية سوناتراك- سكيكدة. حيث تم تطوير استمارة استبيان لهذا الغرض، وزعت بعد تحكيمها على إطارات المؤسسة البالغ عددهم (120) إطار. وبعد جمع البيانات وتحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS v.24)، تم استخلاص عدة نتائج أهمها: وجود أثر معنوي لرأس المال الهيكلي في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى الأداء الوظيفي تعزى إلى خصائص العينة.

الكلمات المفتاحية : رأس المال الهيكلي، الأداء الوظيفي، المديرية الجهوية الصناعية سوناتراك- سكيكدة.

تصنيف JEL : J24, M12, O15

The impact of structural capital on the job performance: a field study at the Regional Industrial Directorate Sonatrach-Skikda

Abstract:

The study aims at analyzing the impact of structural capital on the level of job performance of workers in the Regional Industrial Directorate Sonatrach-Skikda. The study was based on (120) questionnaires developed for this purpose, distributed after arbitration to the enterprise tires. After collecting data and analyzing it with the statistical programme (SPSS v.24), a number of results were obtained, the most important of which were: there is a significant impact of capital structural on the job performance in the enterprise, There weren't statistically significant differences in the answers of the respondents about the level of job performance are attributable to differences in sample characteristics.

Keywords: capital structural, job performance, Regional Industrial Directorate Sonatrach -Skikda.

JEL Classification: J24, M12, O15

* طالب دكتوراه "ل.م.د.", مخبر " ECOFIMA " ، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة،الجزائر، bou21agh@gmail.com
** أستاذ محاضر صنف "أ"، مخبر " ECOFIMA " ، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، الجزائر، zerzar_18@yahoo.fr

1. مقدمة:

في ظل التغيرات المتلاحقة في كافة مجالات الحياة الاقتصادية كانت أو سياسية أو تكنولوجية أو اجتماعية والتي تؤثر على أداء المؤسسات، يصبح استمرار ونمو هذه الأخيرة مرهوناً بقدرتها على فهم واستيعاب تلك التغيرات من خلال استغلال وإدارة المقومات والموارد المتاحة لديها بهدف تحقيق الاستغلال الأمثل لها لتحقيق التنمية المطلوبة.

وفي ظل هذه الصورة يرى كثير من الكتاب والباحثين في مجال الاقتصاد والإدارة أنه بالرغم من أهمية الموارد البشرية بصفة عامة إلا أنه ينبغي أن ينصب الاهتمام أكثر نحو فئة خاصة من الموارد البشرية يقوم عليها في الغالب نمو وتطور المؤسسات. هذه الفئة تمتلك الخبرة والمعرفة والقدرة الإبداعية، بما يجعل تنميتها واستثمارها والمحافظة عليها أمراً حتمياً في إطار ما يسمى "برأس المال الفكري"، الذي يقوم بالأساس على المعرفة.

ونتيجة لذلك فقد ظهرت المعرفة كأحد المتغيرات الأساسية لبقاء واستمرار المؤسسات بحسب قدرتها على التكيف والاستجابة السريعة للتغيرات، وفي هذا الإطار تقسم المعرفة في أغلب تصنيفاتها إلى قسمين: أولهما المعرفة الضمنية الكامنة في عقول ومهارات وخبرات وقدرات الأفراد العاملين بالمؤسسة، فهي مرتبطة ارتباط وثيقاً بالأفراد وتزول بفقدانهم منها وتكون بذلك خسارة كبيرة للمؤسسة؛ وثانيهما المعرفة الصريحة أو الظاهرة والتي يعبر عنها بالمعرفة الموثقة والمسجلة والتي تكون مستقلة عن الأفراد ولا تزول بزوالهم، فهي معرفة تراكمية يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات وسياسات المؤسسة، فهذه النوع من المعرفة يعتبر مكسب دائم للمؤسسة ويصطلح على تسميته "برأس المال الهيكلي" والذي يعبر عن المعرفة المرتبطة بالمؤسسة، وهو أحد المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري.

وإدراكاً لأهمية المورد البشري كونه الدعامة الأولى لأي اقتصاد، فإن لتنظيم هذا المورد من أجل رفع كفاءته وفعاليتها أثر عظيم في زيادة الطاقة الانتاجية ورفع مستوى الأداء المؤسسي. ومن هذا المنطلق بات تطوير أداء المؤسسة وتحسين مردوديتها مقروناً بتحسين "الأداء الوظيفي" للعاملين بها، بالاعتماد على توظيف المعرفة المكتسبة لديها وحسن استغلالها من خلال توفير رأس مال هيكلي قوي يضمن قدرتها على نقل ونشر وتوظيف المعرفة والمهارة والخبرة المتوفرة عند العاملين في المؤسسة إلى الواقع الفعلي أي إلى مواقع الإنتاج أين تكمن الحاجة إليها، وهذا النقل أو التوظيف والنشر يتم من خلال وجود هيكل تنظيمي ملائم وواضح الصلاحيات والمسؤوليات ولديه الكفاءة في تطبيق المعرفة والمهارة والخبرة في المؤسسة.

إشكالية الدراسة: استناداً إلى ما تقدم وللوقوف على درجة توفر رأس المال الهيكلي ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية الجهوية للصناعة سوناطراك - سكيكدة، وكذا العلاقة بين رأس المال الهيكلي الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة نطرح السؤال الجوهرى التالي: ما مدى أثر رأس المال الهيكلي في الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية

الجهوية للصناعة سوناطراك - سكيكدة؟

2. محتوى الدراسة:

1.2. فرضيات الدراسة: في محاولة للإجابة على إشكالية الدراسة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

H_{0A}: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي و الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية للصناعة سوناطراك - سكيكدة؛

H_{0B}: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية للصناعة سوناطراك - سكيكدة؛

H_0C : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية الصناعة سوناطراك- سكيكدة، تعزى إلى خصائص العينة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية).

2.2. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تسلط الضوء على الأثر الجوهرى للمعرفة الهيكلية أو ما يسمى برأس المال الهيكلية في تحقيق أهداف المؤسسة، حيث يعد رأس المال الهيكلية بمثابة قاعدة صلبة تسهم في الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة. كما أن لهذه الدراسة أهمية بالغة من الناحية التطبيقية، حيث أننا سندرس هذه الظاهرة في المديرية الجهوية الصناعة سوناطراك- سكيكدة أحد فروع مجمع سوناطراك، الذي يعد أحد الأقطاب الاقتصادية الهامة على الصعيد المحلي والدولي، والتي تسعى من خلال توجهاتها الاستراتيجية إلى تطوير رأس مالها الفكري عامة ورأس مالها الهيكلية خاصة، مما يجعلها أرضية خصبة لإسقاط الأبعاد النظرية للدراسة على الواقع.

3.2. أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال الهيكلية بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك-سكيكدة، وكذا التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بها، واستخلاص علاقة رأس المال الهيكلية بتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية، والتعرف على مدى اختلاف رؤية أفراد مجتمع الدراسة إزاء محاورها المختلفة.

4.2. منهج الدراسة وأدواتها:

للإجابة على إشكالية الدراسة تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع هذا النوع من الأبحاث. وتم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في الجانب الميداني، حيث تم إعدادها بالرجوع إلى أدبيات الموضوع من قبل الباحثين، وتم استخدام مختلف الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات المجمع واستخراج النتائج.

5.2. الدراسات السابقة:

تم الاطلاع عند إعداد هذه الدراسة وتماشيا مع طبيعتها والهدف منها على عدد من الدراسات الميدانية التي تقرب في مضمونها من متغيرات الدراسة أو أحدها. والتي نوجزها في ما يلي:

دراسة (بوقطف، 2014): وهي رسالة ماجستير، هدفت إلى التعرف على واقع برامج التكوين-أحد مكونات رأس المال الهيكلية- أثناء الخدمة وكذا مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بجامعة عباس لغرور- خنشلة، ومن ثم إبراز مدى تأثير التكوين أثناء الخدمة على مستوى الأداء الوظيفي، وتم تصميم استبانة لهذا الغرض وزعت على مجتمع الدراسة المتمثل في (46) موظف تلقوا تكوينا أثناء الخدمة خلال مساهم المهني بهذه المؤسسة، وخلصت الدراسة إلى وجود ارتباط قوي بين التكوين أثناء الخدمة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي، ومن هنا اقترحت الدراسة تكثيف وزيادة عدد الدورات التكوينية للموظفين وذلك بالاستعانة بالأساتذة الجامعيين في مختلف التخصصات والاستفادة من خبراتهم وكفاءاتهم.

دراسة (الغنيم، 2013): وهي رسالة ماجستير، هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق مفهوم وعمليات إدارة المعرفة وأثره على مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر موظفي إمارة منطقة القصم بالمملكة العربية السعودية. حيث تم تطوير استبانة لهذا الغرض، وزعت على عينة الدراسة المكونة من (217) موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المكون من (425) موظف. وخلصت إلى أن استخدام عمليات إدارة المعرفة في ميدان الدراسة كان مرتفعا

بمتوسط حسابي (3.88)، نفس الشيء بالنسبة لمستوى الأداء الوظيفي بمتوسط حسابي (3.57)، وأكدت الدراسة وجود أثر إيجابي لتطبيق عمليات إدارة المعرفة على الأداء الوظيفي عند مستوى معنوية (0.01).

دراسة (الخطيب، 2013): وهي رسالة ماجستير، هدفت إلى إبراز دور رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات) في تطوير الكفاءة الإدارية، بالتطبيق على وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة، عن طريق توزيع استمارات على عينة الدراسة التي بلغت (237) موظف وموظفة من العاملين الإداريين ما نسبته (20%) من مجتمع الدراسة. بينت الدراسة وجود ارتباط إيجابي بين أبعاد رأس المال الفكري والكفاءة الإدارية في المؤسسة محل الدراسة، كما حصل بعد رأس المال البشري على المرتبة الأولى من حيث نسبة توفره في ميدان الدراسة بوزن نسبي (72.80%) يليه رأس المال الهيكلي بوزن نسبي (72.05%) وفي المرتبة الثالثة رأس المال العلاقات بوزن نسبي (69.98%)، في حين كان مستوى توفر الكفاءة الإدارية في ميدان الدراسة بوزن نسبي (79.97%).

دراسة (عطية، 2012): وهي عبارة عن مقال علمي منشور، سعى إلى دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات -أحد مكونات رأس المال الهيكلي- على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، وطبقت الدراسة في جامعة ورقلة. حيث تم توزيع استمارات صممت لهذا الغرض على عينة عشوائية مكونة من (61) موظف أخذت من مجتمع قدره (1799) موظف وموظفة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج مفادها وجود علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و الأداء الوظيفي، وقد بلغت قوة هذه العلاقة (44.60%) وهذا ما يفسر أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في جامعة ورقلة سيؤدي إلى تحسين ورفع مستويات الأداء الوظيفي بها.

دراسة (الحمداني وأكرم عبد الله، 2010): وهي مقال علمي منشور، تناول بالدراسة مدى تأثير رأس المال الفكري في إدارة أداء العاملين في جامعة الموصل من خلال دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية بها، حيث تم توزيع (59) استبانة لجمع آراءهم حول متغيرات الدراسة. وأبرزت نتائج التحليل عن وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل متغيرات رأس المال الفكري وإدارة أداء العاملين، وكانت هذه العلاقة متباينة حيث كانت أقوى العلاقات بين رأس المال الهيكلي وإدارة أداء العاملين وأقل العلاقات مع رأس المال البشري.

أما بالنسبة للدراسة الحالية، فإن أهم ما يميزها يمكن جمعه في النقاط التالية:

- تعتبر مواصلة جهود البحث من قبل الدراسات السابقة في سبل تحسين الأداء الوظيفي؛
- دراسة تخصصت بالبحث في أثر أحد أبعاد رأس المال الفكري وهو رأس المال الهيكلي، في حين تناولت الدراسات السابقة أثر رأس المال الفكري بصفة كلية مثل دراسة (الحمداني وأكرم عبد الله، 2010) ودراسة (الخطيب، 2013)، ومن جهة أخرى نجد بعض الدراسات الأخرى تناولت أثر أحد المكونات الجزئية لرأس المال الهيكلي فقط كدراسة (بوقطف، 2014) ودراسة (عطية، 2012)؛
- دراسة تجري في السياق الجزائري، وميدان الدراسة عبارة عن مؤسسة اقتصادية (خدمائية)، في حين نجد أن الدراسات السابقة أجريت في إدارات عمومية؛
- تحاول هذه الدراسة صياغة نموذج انحدار خطي متعدد لأثر أبعاد رأس المال الهيكلي في الأداء الوظيفي.

3. الإطار النظري للدراسة:

يتناول هذا الجزء الجانب النظري لمتغيري الدراسة كالآتي:

1.3. رأس المال الهيكلي ومكوناته:

يعد رأس المال الهيكلي من المفاهيم التي ظهرت بظهور اقتصاديات المعرفة، القائمة على حقيقة مفادها أن المعرفة عامل من عوامل الإنتاج مثله في ذلك مثل الأرض والعمل. وبذلك أصبحت المعرفة جزء لا يتجزأ من رأس المال العام، أين أصطلح على تسميتها برأس المال المعرفي. وطور هذا المصطلح إلى "رأس المال الفكري" باعتبار أن المعرفة مصدرها الأفكار أو الفكر البشري. وتقتصر دراستنا هذه على رأس المال الهيكلي باعتباره أحد المكونات الأساسية لرأس المال الفكري.

1.1.3 مفهوم رأس المال الهيكلي:

يعتبر رأس المال الهيكلي أحد المكونات الأساسية لرأس المال الفكري إلى جانب كل من رأس المال البشري ورأس المال العلائقي، وكل هذه المفاهيم تتميز بالحركية نظراً لحداثتها وطبيعة البيئة سريعة التغير التي أفرزتها، لذا نجد أن رأس المال الهيكلي حاز على عدة تعاريف نذكر جملة منها كما يلي:

عرفه (McElory, 2002) على أنه: "عبارة عن كل الأشياء التي تدعم رأس المال البشري ولكنه يبقى في المؤسسة عندما يتركها الأفراد و يذهبون إلى بيوتهم". أما (Löthgren, 1999) فيعطي مفهوماً أكثر شمولاً لرأس المال الهيكلي بأنه "أي شيء في المؤسسة يدعم العاملين في أداء عملهم". فهو يتمثل في البنية التحتية الداعمة للعاملين، ويملك رأس المال الهيكلي من قبل المؤسسة ويبقى معها حتى عند مغادرة العاملين لها، ويتضمن رأس المال الهيكلي الأشياء التقليدية كالبنيات والأجزاء المادية للحاسبات والبرمجيات والعمليات وبراءات الاختراع والعلامات التجارية، فضلاً عن نظام المعلومات الخاص بها. (عطية، 2008)

أما (Mazlan, 2005) فقد قام بتعريف رأس المال الهيكلي على أنه: "عبارة عن القدرات التنظيمية التي تمكن المؤسسة من إنجاز أعمالها ويشتمل على الهيكل التنظيمي والإجراءات، وقواعد البيانات، وأنظمة المعلومات، وشبكة الاتصالات، و دليل إجراءات العمل للوظائف، والعلامة التجارية و حقوق الملكية الفكرية".

من خلال ما تقدم من تعاريف يمكن التعبير عن رأس المال الهيكلي على أنه القدرة الجوهرية للمؤسسة، و معرفتها الصريحة التي يتم الاحتفاظ بها داخل هيكلها وأنظمتها وهي كل ما نعرفه و نستطيع التعبير عنه، و يمكن أن يقال أو يكتب أو ينقل ليتحول وفق قواعد معينة إلى بيانات وتدابير وأساليب وعمليات وسياسات وإجراءات وبرامج، و بالتالي فهو يمثل القيم المعرفية التي تبقى في المؤسسة، وتسهم في دعم العاملين لأداء أعمالهم.

2.1.3 مكونات رأس المال الهيكلي:

تتميز المفاهيم المتعلقة برأس المال الفكري كما رأينا سابقاً بعدم ثباتها وعدم وحدتها فهي تتغير حسب وجهة نظر كل باحث، ويمكن أن تختلف لدى نفس الباحث خلال فترات مختلفة، لذا نجد أن هناك عدة تصنيفات لمكونات رأس المال الهيكلي. وقد بلغت مكونات رأس المال الهيكلي وبحسب توجيهات الأكاديميين والمهتمين في هذا المجال حوالي (35) مكون فرعي، إذ حصل مكون العمليات الداخلية على الاهتمام الأكبر، أما المكونات التي نالت أقل اهتمام من قبل الأكاديميين فهي كل من (الشكل القانوني، الرقابة، مقياس السيطرة النوعية، المعرفة التنظيمية، سجلات الملاحظات، المعلومات السوقية، أسرار المهنة، العلاقات التنظيمية بين المؤسسة والعاملين، التدريب، الأعمال اليدوية، الاستراتيجية، براءات الاختراع، التعلم التنظيمي، تطورات براءات وسائل المعرفة، وتطوير برامج التدريب، تطوير المعدات والمكانات)، إذ يتكون رأس المال الهيكلي بشكل عام من الأساليب والإجراءات الإدارية المستخدمة لإنجاز الأنشطة الداخلية. (جثير والريعاوي، 2015) وتم تحديد مكونات أساسية لرأس المال الهيكلي نذكرها في ما يلي: (بومنجل وراقية، 2011) (أبو سويح، 2015)

● الثقافة التنظيمية: وتتضمن طرق بناء ثقافة المؤسسة وتوافق العاملين مع تطورات المؤسسة، وتنقسم إلى شقين:

- فلسفة الإدارة: وتمثل فيما اعتقادات قادة المؤسسة عن مؤسستهم، وخصوصا فيما يتعلق برسالة المؤسسة والعاملين لديها؛
- الثقافة الكلية: وتعني كيفية أداء المؤسسة للأعمال وخصوصا الأنماط والقيم، وينبغي أن تعكس فلسفة الإدارة ويجب أن تكون متوافقة ومنسجمة مع الأهداف الشمولية للمؤسسة. وتظهر من خلال السياسات والإجراءات وكذا البرامج المسطرة؛
- **العمليات الإدارية:** وتتضمن آجال إنجاز الأعمال، ومختلف الأنشطة، ودرجة جودة المنتج، إضافة إلى مدى فعالية وكفاءة العمليات التشغيلية؛
- **أنظمة المعلومات وقواعد البيانات:** وتتضمن التنسيق بين العاملين، وتقديم الدعم المتبادل، ومدى توفير البيانات، والمعلومات ذات العلاقة بأنشطة المؤسسة، وأيضا مدى المشاركة في المعرفة؛
- **الهيكل التنظيمي:** ويتضمن فعالية نظام الرقابة بالمؤسسة، ووضوح العلاقة بين السلطة والمسؤولية.

2.3. الأداء الوظيفي ومحدداته:

1.2.3. تعريف الأداء الوظيفي:

يشير "Thomas Gilbert" إلى أهمية عدم الخلط بين السلوك وبين الإنجاز والأداء، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أنشطة في المؤسسة التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتائج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معاً، مع الميل إلى إبراز الإنجاز، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك وبين النتائج. (درة، 2003)

ويشير العوامل إلى الأداء الوظيفي بأنه مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص. (بنات، 2009)

كما عرّف أداء الفرد للعمل بأنه "قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد و نمط الأداء". (صقر، 2005)

ويعرفه آخرون على أنه: " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، وبالتالي فهو يشير إلى درجة تحقق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد". (سلطان، 2003)

ويرى آخرون أن "السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي للفرد، وهو محصلة التفاعل من طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه، وأن الأداء لا يظهر إلا نتيجة لضغوط أو قوى نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، وأن هناك تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به مما يؤدي إلى ظهور الأداء". (هلال، 1996)

من خلال ما سبق نعرف الأداء الوظيفي بأنه: سلوك وظيفي يتأثر بتفاعل ثلاثة محددات رئيسية هي القدرة، الدافعية وبيئة العمل، يهدف لإنجاز المهام من خلال الأنشطة التي يزاوها الموظف في المؤسسة، ويظهر من خلال النتائج الفعلية التي ينجحها في مجال عمله لتحقيق أهداف المؤسسة، وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل.

3.2.2. محددات الأداء الوظيفي

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي المرغوب فيه معرفة العوامل التي تحدد المستوى وكيفية التفاعل بينها، وهذا ليس بالأمر السهل وذلك لتعدد هذه العوامل من جهة، إضافة إلى أن دور كل عامل من هذه العوامل في علاقته بمستوى الأداء غير معروف، وليس هذا كل ما بالأمر بل إن ظاهرة الأداء تزداد تعقيدا نظراً لتضارب النتائج التي توصل إليها الباحثون في هذا المجال، ومازال اتجاه الباحثين ينصب للتعرف على محددات الأداء من أجل الخروج بمزيد من الاسهامات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي.

فمنهم من يرى أن الأداء يتأثر القدرة والدافع المتوفران لدى العامل وهما المتغيران الرئيسيان في محددات الأداء، فأحياناً يمتلك العامل أفضل القدرات والمهارات، ولكنها ستكون بلا جدوى دون توفر الدافعية للعمل والعكس صحيح، فقد يتوفر لدى العامل الدافع القوي للعمل، ولكن دون قدرته على العمل سينعدم توفر العلاقة بين الدافع والقدرة والأداء. (الخلف وعامر سعيد، 1983)

ويرى البعض أن الأداء لا يتحدد بناء على توفر أو عدم توفر بعض المحددات، بل هو نتيجة لمحصلة التفاعل بين محددات ثلاثة رئيسية هي: الدافعية الفردية، مناخ العمل، القدرة على أداء العمل: (بن عمارة، 2014)

- الدافعية الفردية تعبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسة وإقباله على العمل الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته؛

- مناخ العمل يعبر عن الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية، وهو إحساسه بالرضا عن عمله بعد أن يكون قد حقق رغباته وأهدافه وأشبع حاجاته جميعها؛

- القدرة لدى الفرد على أداء العمل، هذه القدرة يستطيع الفرد تحصيلها بالتعليم والتدريب واكتساب الخبرات والمهارات والمعارف المتخصصة المرتبطة بالعمل.

فالمقدرة والرغبة في العمل يتفاعلا معاً في تحديد مستوى الأداء، أي أن تأثير المقدرة على العمل في مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل، وبالعكس فإن تأثير الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على مدى مقدرة الشخص على القيام بالعمل. (السلمي، 1995)

3.3. العلاقة بين رأس المال الهيكلي والأداء الوظيفي:

أصبح رأس المال الفكري بصفة عامة ورأس المال الهيكلي بصفة خاصة عاملاً محفزاً للمؤسسات الباحثة عن المنافسة والتميز في إنتاجها ومخرجاتها وعن الكفاءة والفعالية في أداءها، لذا سارعت المؤسسات لتهيئة الأرضية الكفيلة بتوفير هذا المورد لما له من مزايا في مجالات عدة مثل رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسن القرارات الإدارية وتبسيط وتسهيل الإجراءات والاستغلال الأمثل للقوى العاملة فضلاً عن اسهامه الكبير في تحسين المردودية المالية للمؤسسة، من خلال تطبيق العديد من الإجراءات والتغييرات في جوانب عدة (أنظمة المعلومات وقواعد البيانات، السياسات والإجراءات، العمليات الإدارية، البرامج، الهيكل التنظيمي) وذلك لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بما يضمن تحقيق معايير الأداء الكفؤ التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

لذا يمكن إيجاز العلاقة القائمة ما بين مكونات رأس المال الهيكلي والأداء الوظيفي على النحو التالي:

- تؤدي أنظمة المعلومات وقواعد البيانات في المؤسسة بشكل واضح إلى تحسين الأداء الوظيفي، وذلك من خلال تحطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة وتكلفة منخفضة، كم تؤدي إلى تحسين عمليات التعلم ونقل المعرفة واستخدام شبكات الاتصال المحلية والعالمية بما

- يسهم في تحسين عملية اتخاذ القرار وتحسين عملية التنسيق بين مختلف المستويات والوحدات الإدارية بما يضمن الرفع من مستويات الأداء الوظيفي للمعاملين؛ (عطية، 2012)
- تعمل المؤسسة على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بها من خلال السياسات التي تنتهجها في شكل مجموعة من المبادئ والتوجهات العملية التي تحكم سير المؤسسة وأدائها وآليات اتخاذ القرارات، فهي بمثابة خارطة طريق للعمل، يتم تفصيلها وتوضيحها من خلال الإجراءات التي تضعها المؤسسة في شكل سلسلة من الخطوات التنفيذية المحددة أو مجموعة من العمليات المنظمة التي يجب اتخاذها في تسلسل سليم وواضح، لكي تصل إلى الأداء المطلوب؛
 - تجعل البرامج الفعالة التي تضعها وبالخصوص البرامج التكوينية من تحسين مستوى الأداء الوظيفي أمراً ممكناً، إذا أن طبيعة التغيرات التي تعيشها المؤسسات في الوقت الراهن سواء كانت تكنولوجيا أو تنظيمية أصبحت تفرض عليها ضرورة توافق قدرات الموظفين مع ما يستجد من هذه التطورات، وأصبح لزاماً عليها أن تبحث عن برامج التكوين المناسبة للموظفين في مؤسسات التكوين والتدريب المؤهلة؛ (بوقطف، 2014)
 - تؤدي جودة العمليات الإدارية إلى التحسين المستمر في الأداء الوظيفي سواء تعلق الأمر بالجودة أو التكلفة أو الوقت، من خلال تبسيط أساليب العمل وتوفير أدواته المناسبة وتمكين العاملين من تصميم العمل والقيام به وفق احتياجات وأهداف المؤسسة؛
 - يساهم الهيكل التنظيمي الجيد في الرفع من مستويات الأداء الوظيفي، من خلال تشجيع التفاعل والاتصال والعمل الجماعي والاعتمادية المتبادلة بين الأفراد والوحدات وضمن مستويات عالية من المشاركة والثقة. (حرتم والحشالي، 2006)

4. الدراسة الميدانية:

بعد ما تم التطرق إلى متغيرات الدراسة من الجانب النظري تأتي مرحلة التحسيد الميداني:

1.4. الإجراءات المنهجية للدراسة:

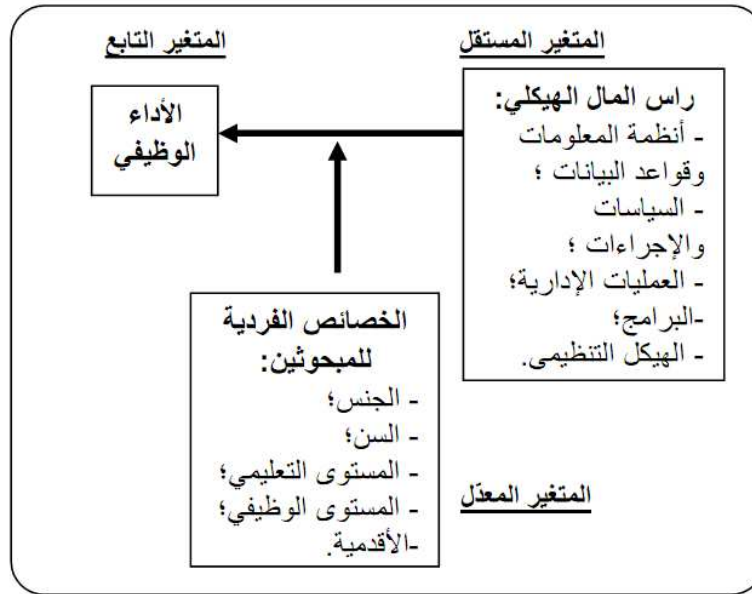
في ما يلي وصف للإجراءات التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة:

1.1.4. بناء نموذج الدراسة:

بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة، وبهدف الإجابة على إشكالية الدراسة من خلال اختبار

فرضياتها، تم وضع النموذج التالي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة.



المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة.

2.1.4. مجالات الدراسة: وتمثلت في:

أ. **المجال المكاني**: تمت إجراء الدراسة الميدانية على مستوى المديرية الجهوية الصناعية سوناطراك - سكيكدة (DRIK)، وهي مؤسسة خدمتية تقوم بتقديم خدمات (الأمن، الصيانة، تنسيق المخططات للوقاية من مخاطر التلوث ...) للمنطقة الصناعية بسكيكدة التابعة لمجمع سوناطراك، والتي تأسست سنة 2009 بدمج مؤسسة تسيير المنطقة الصناعية بسكيكدة (EGZIK) إلى مجمع سوناطراك أين أصبحت مديرية تابعة للمؤسسة الأم.

ب. **المجال الزماني**: أنجزت الدراسة خلال التربص التطبيقي بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك - سكيكدة (DRIK)، المحدد بالفترة الممتدة من 15 مارس 2017 إلى غاية 14 سبتمبر 2017.

ج. **المجال البشري**: تكون مجتمع الدراسة من جميع الإطارات في المديرية الجهوية الصناعية سوناطراك سكيكدة (DRIK) خلال فترة الدراسة والبالغ عددهم (120) إطار من إجمالي (615) عامل، ويعود اختيارنا لهذه الفئة إلى الدور الهام الذي تلعبه الإطارات في مجال الإشراف على العاملين وإدراكهم لأهمية رأس المال الهيكلي ومعرفتهم الجيدة بمؤشرات المؤسسة وقدرتهم على تقييمه، إضافة إلى أنهم يمثلون أصحاب القرار في المؤسسة، وسيكون رأيهم بمثابة إجابة لتساؤلاتنا والتي سيتم اعتمادها في دراستنا هذه.

3.1.4. مصادر جمع المعلومات:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات والمعلومات على مصادر ثانوية تمثلت في الكتب، المقالات، الأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. ومصادر أولية تمثلت في الاستبانة وهي المصدر الأساسي لجمع البيانات في هذه الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة من أجل تفسير أفضل للنتائج. وقد تكونت الاستبانة - التي تم تطويرها اعتمادا على مجموعة من الدراسات السابقة - من ثلاثة محاور، هي:

المحور الأول: الخاص بالبيانات الفردية للمستجوبين (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية)؛

المحور الثاني: الخاص برأس المال الهيكلي، تكون من (20) عبارة لقياس هذه المتغير ومختلف أبعاده (أنظمة المعلومات وقواعد البيانات، السياسات والإجراءات، العمليات الإدارية، البرامج، الهيكل التنظيمي) من وجهة نظر الإطارات؛

المحور الثالث: الخاص بالأداء الوظيفي، وقد تكون من (16) عبارة لقياسه من وجهة نظر الإطارات.

وعند توزيع الاستبانات على مستجوبي الدراسة تم استرجاع (98)، استبعدت (05) استبانات منها لأنها غير صالحة للاستعمال ولا تتناسب مع شروط القبول، لذلك تم قبول (93) استبانة صالحة لتحليل النتائج، أي ما نسبته (77.5%) من مجتمع الدراسة.

4.1.4. اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة:

أ. اختبار الصدق:

من أجل التحقق من صدق الاستبانة، والتأكد من أنها تقيس (بالفعل) ما وضعت من أجل قياسه، تم عرضها على بعض الأساتذة من ذوي الكفاءة العلمية والخبرة المهنية، وقد قمنا بإدخال التعديلات والتصحيحات اللازمة على ضوء آراء وتوجيهات المحكمين.

ب. اختبار الثبات:

أما بالنسبة لثبات أداة القياس، فقد قمنا باختبارها من خلال استخراج معامل (ألفا كرونباخ)، وذلك من أجل التأكد من الاتساق الداخلي لل فقرات، وتبين أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، لأن معاملات الثبات لجميع فقرات وأبعاد الدراسة أكبر من القيمة المقبولة (0.70)، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لجميع فقرات الاستبانة (0.950).

2.4. تحليل بيانات متغيري الدراسة في الميدان المدروس:

فيما يتعلق بتفسير نتائج العبارات، لم نكتف باستخدام قيم المتوسط الحسابي، بل اعتمدنا أيضا على تحديد معيار درجة الانطباق على واقع المؤسسة ومعيار نسبة التوفر. ولتوضيح كيفية قياسنا لدرجة الانطباق، فقد اعتمدنا على سلم (ليكرت الخماسي) حيث تم تقسيم الإجابات إلى خمس فئات، وعلى أساسها نحكم على درجة الانطباق، سواء كانت منخفضة جدا، منخفضة، متوسطة، مرتفعة، مرتفعة جدا. و تم تحديد درجات انطباق أبعاد ومتغيرات الدراسة على واقع ميدان الدراسة بتخصيص مستويات أساسية، وذلك بالاعتماد على المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئته} = (\text{القيمة العليا} - \text{القيمة الدنيا}) / \text{عدد المستويات} \dots\dots\dots (01)$$

$$\text{أي: } 0.80 = 5 / (1-5)$$

وعليه تكون درجات الانطباق كما يلي:

الجدول رقم (01): درجات الانطباق لتصورات أفراد العينة.

السلم	1	2	3	4	5
الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الانطباق	منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
فئات المتوسطات	[1 - 1.80]	[1.80-2.60]	[2.60-3.40]	[3.40-4.20]	[4.20 - 5]

المصدر: إعداد الباحثان.

أما في ما يتعلق بنسبة توفر المؤشر في ميدان الدراسة، فتم حسابها من خلال العلاقة التالية:

$$\text{نسبة التوفر} = (\text{المتوسط الحسابي لكل عبارة} / \text{عدد المستويات}) \times 100 \dots\dots\dots (02)$$

حيث أن: عدد المستويات = 5.

1.2.4. تحليل مدى توفر رأس المال الهيكلي في ميدان الدراسة:

بعد جمع البيانات الخاصة برأس المال الهيكلي وتحليلها، تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية لتصورات المستجوبين عن توفر رأس المال الهيكلي بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك - سكيكدة.

الترتيب حسب الأهمية	درجة الانطباق	نسبة التوفر (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	محتوى العبارة	الرقم
3	مرتفعة	70.80	0.96	3.54	تحرص مؤسستنا على تزويد العاملين بكافة التجهيزات الخاصة بأنظمة المعلومات اللازمة لأداء العمل.	1
4	مرتفعة	70.20	0.89	3.51	تمتلك مؤسستنا قاعدة بيانات تتضمن معلومات عن كل أنشطتها.	2
6	متوسطة	66.80	0.94	3.34	يقدم نظام المعلومات بمؤسستنا المعلومات المطلوبة بالوقت المناسب.	3
2	مرتفعة	72.60	0.91	3.63	تتخذ مؤسستنا الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات والمحافظة على أمنها.	4
مرتبة أولى	مرتفعة	70.11	0.74	3.51	بعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات.	
7	متوسطة	65.40	0.87	3.27	تعتمد مؤسستنا على سياسة واضحة في تقييم الأداء ومعالجة أي انحرافات.	5
10	متوسطة	64.40	0.91	3.22	تسعى مؤسستنا إلى اعتماد كل السياسات والإجراءات والطرق والأساليب الكفيلة بتسهيل العمليات وتنفيذها بكفاءة وفعالية.	6
18	متوسطة	59.20	1.01	2.96	تشرح مؤسستنا السياسات والإجراءات المتبعة لجميع العاملين بوضوح.	7
15	متوسطة	60.40	1.30	3.02	تعتمد مؤسستنا سياسة واضحة في تعيين أو تكوين أو مكافأة أو تعويض أو فصل العاملين لديها.	8
مرتبة ثالثة	متوسطة	62.31	0.79	3.12	بعد السياسات والإجراءات.	
12	متوسطة	63.20	0.90	3.16	تقوم مؤسستنا بمراجعة وتقييم العمليات الإدارية بشكل مستمر.	9
11	متوسطة	64.00	0.89	3.20	تقوم مؤسستنا بتطوير العمليات الإدارية باستمرار لتقليل الأخطاء في العمل.	10
16	متوسطة	60.20	0.99	3.01	تقارن مؤسستنا أداء عملياتها الإدارية مع مؤسسات أخرى بهدف تحسينها.	11
19	متوسطة	56.80	0.94	2.84	تتم بمؤسستنا العمليات الإدارية بين مختلف المستويات الإدارية بسرعة.	12
مرتبة خامسة	متوسطة	61.08	0.78	3.05	بعد العمليات الإدارية.	
14	متوسطة	61.00	0.99	3.05	تسعى مؤسستنا إلى بناء برامج وخطط تهدف إلى حفظ وتطوير جميع المكونات المادية والبشرية فيها.	13
1	مرتفعة	73.00	1.00	3.65	تخصص مؤسستنا ميزانية كافية لبرامج تطوير وتكوين العاملين.	14

15	تخصص مؤسستنا كثيراً من الوقت والجهد من أجل شرح برامج وخطط العمل باستمرار.	2.97	0.99	59.40	متوسطة	17
16	توفر مؤسستنا البرامج التكوينية بناء على تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين.	3.25	1.03	65.00	متوسطة	8
بعد البرامج.						
17	تعتمد مؤسستنا على هيكل تنظيمي مناسب يمنح العاملين التسهيلات اللازمة لأداء مهامهم بشكل جيد.	3.13	1.07	62.60	متوسطة	13
18	يتملك العاملون بمؤسستنا حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم اليومية عن طريق تفويض واسع للسلطات.	2.65	0.99	53.00	متوسطة	20
19	طبيعية العلاقات بين الرؤساء والمؤوسين محددة بشكل واضح، وفق تدرج الهيكل التنظيمي .	3.46	0.93	69.20	مرتفعة	5
20	تسعى مؤسستنا إلى تطور هيكلها التنظيمي بما يتناسب وتطوير الأداء الوظيفي في بيئة العمل.	3.23	0.97	64.60	متوسطة	9
بعد الهيكل التنظيمي.						
متغير رأس المال الهيكلي.		3.20	0.63	64.08	متوسطة	/

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبانات باستخدام برنامج (SPSS. v24).

انطلاقاً من الجدول رقم (02)، يتبين أن مؤشر "تخصص مؤسستنا ميزانية كافية لبرامج تطوير وتكوين العاملين" (ضمن بعد البرامج) حل في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (3.65) وبانحراف معياري (1.00) ونسبة توفر (73.00%) ودرجة انطباق مرتفعة على واقع المؤسسة، يليه من حيث الأهمية مؤشر "تتخذ مؤسستنا الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات والمحافظة على أمنها" (ضمن بعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات) بمتوسط حسابي (3.63) وبانحراف معياري (0.91) ونسبة توفر (72.60%) ودرجة انطباق مرتفعة، ثم مؤشر "تحرص المؤسسة على تزويد العاملين بكافة التجهيزات الخاصة بأنظمة المعلومات اللازمة لأداء العمل" (ضمن بعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات) في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (3.54) بانحراف معياري (0.96) ونسبة توفر (70.80%) ودرجة انطباق مرتفعة. وهذا ما يدل على أن المؤسسة المدروسة تخصص جانبا مهما من الانفاق المالي على برامج التكوين والتجهيزات الخاصة بأنظمة المعلومات.

وحل في المراتب الثلاثة الأخيرة من حيث الأهمية مؤشر "تشرح مؤسستنا السياسات والإجراءات المتبعة لجميع العاملين بوضوح" (ضمن بعد السياسات والإجراءات) بمتوسط حسابي (2.96) وبانحراف معياري (1.01) ونسبة توفر (59.20%) ودرجة انطباق متوسطة على واقع المؤسسة، يليه من حيث الأهمية مؤشر "تتم بمؤسستنا العمليات الإدارية بين مختلف المستويات الإدارية بسرعة" (ضمن بعد العمليات الإدارية) بمتوسط حسابي (2.84) وبانحراف معياري (0.94) ونسبة توفر (56.80%) ودرجة انطباق متوسطة، ثم مؤشر "يتملك العاملون بمؤسستنا حرية اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم اليومية عن طريق تفويض واسع للسلطات" (ضمن بعد الهيكل التنظيمي) في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (3.23) وبانحراف معياري (0.97) ونسبة توفر (64.60%) ودرجة انطباق متوسطة. وهو ما يشير إلى أن المؤسسة المدروسة يغلب عليها طابع المركزية، مما ينعكس سلباً على سرعة ومرونة العمليات الإدارية.

أما بالنسبة للأبعاد ككل ضمن متغير رأس المال الهيكلي، فقد حل بعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (3.51) وبانحراف معياري (0.74) ونسبة توفر (70.11%) ودرجة انطباق مرتفعة، وفي المرتبة الثانية من حيث الأهمية بعد البرامج بمتوسط حسابي (3.23) وبانحراف معياري (0.80)

ونسبة توفر (64.57%) ودرجة انطباق متوسطة، ثم يليه في المرتبة الثالثة بعد السياسات والإجراءات وبعد الهيكل التنظيمي بنفس المتوسط حسابي (3.12) وبانحرافين معياريين على التوالي (0.79 ، 0.75) ونفس نسبة التوفر (62.31%) ونفس درجة الانطباق على واقع المؤسسة وهي متوسطة، وحلّ في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية بعد العمليات الإدارية بمتوسط حسابي (3.05) وبانحراف معياري (0.78) ونسبة توفر (61.08%) ودرجة انطباق على واقع المؤسسة متوسطة. مما يظهر اهتمام المؤسسة بعصرنة إدارتها وتزويدها بأحدث تكنولوجيات أنظمة المعلوماتية وقواعد البيانات، في حين أنها تعاني من نقص في فعالية السياسات والإجراءات المتبعة من طرف قادتها والتي يغلب عليها طابع المركزية في التسير، مما يقلل من مرونة هيكلها التنظيمي.

وعموما جاءت درجة انطباق رأس المال الهيكلي على واقع المؤسسة محل الدراسة متوسطة، بمتوسط حسابي عام (3.20) وبانحراف معياري (0.63) ونسبة توفر عامة (64.08%)، وهو دليل على وجود قيمة لا بأس بها لرأس المال الهيكلي بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك سكيكدة (DRIK)، وسنحاول في العناصر الآتية من هذا البحث اكتشاف انعكاس ذلك على مستوى الأداء الوظيفي.

2.2.4. تحليل مستوى الأداء الوظيفي في ميدان الدراسة:

بعد جمع البيانات الخاصة بالأداء الوظيفي وتحليلها، تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية لتصورات المستجوبين عن الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك - سكيكدة (DRIK).

الرقم	محتوى العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التوفر (%)	درجة الانطباق	الترتيب حسب الأهمية
1	يملك العاملون بمؤسستنا المعرفة الكافية عن كيفية أداء أعمالهم وعن طبيعة وظائفهم.	3.46	0.88	69.20	مرتفعة	2
2	يتابع العاملون بمؤسستنا باستمرار ما يواكب التطور الحاصل في مجال تخصصهم الوظيفي لغرض تحسين أدائهم.	3.24	0.93	64.80	متوسطة	8
3	يملك العاملون بمؤسستنا القدرة على اختيار الإجراءات المناسبة حسب طبيعة المهام المختلفة الموكلة إليهم.	3.23	0.90	64.60	متوسطة	9
4	يملك العاملون بمؤسستنا الرغبة والحماس لإنجاز ما يطلب منهم من أعمال.	2.94	1.00	58.80	متوسطة	15
5	يتقبل العاملون بمؤسستنا الأساليب الجديدة في العمل.	3.35	0.88	67.00	متوسطة	7
6	يتحمل العاملون بمؤسستنا المسؤولية عن نتائج أعمالهم الشخصية.	3.49	0.83	69.80	مرتفعة	1
7	يتميز العاملون بمؤسستنا بالقدرة على تطوير أساليب العمل والسعي من أجل تحسين أدائهم.	3.41	0.86	68.20	مرتفعة	4
8	حجم الأعمال التي يكلف بها العاملين بمؤسستنا يتناسب مع قدراتهم ومهارتهم.	3.05	1.00	61.00	متوسطة	13
9	يوجد عدد كافي من العاملين بمؤسستنا للقيام بالأعمال المطلوبة.	3.23	0.99	64.60	متوسطة	10
10	يلتزم العاملون بمؤسستنا بالأوقات الرسمية للعمل بالمؤسسة.	3.15	1.07	63.00	متوسطة	12
11	يجرّص العاملون بمؤسستنا على استغلال وقت العمل.	3.05	0.95	61.00	متوسطة	14
12	ينجز العاملون بمؤسستنا الأعمال الموكلة إليهم في الوقت المحدد وبأقل التكاليف.	2.91	0.97	58.20	متوسطة	16

13	ينجز العاملون بمؤسستنا الأعمال الموكلة إليهم بالترتيب حسب الأولوية.	3.43	0.95	68.60	مرتفعة	3
14	ينجز العاملون بمؤسستنا الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية.	3.37	0.78	67.40	متوسطة	6
15	يتميز أداء العاملين بمؤسستنا بالإتقان وقلة الأخطاء.	3.18	0.90	63.60	متوسطة	11
16	يطبق ويحترم العاملون بمؤسستنا جميع المعايير والإجراءات والقواعد المرتبطة بأعمالهم.	3.41	1.00	68.20	مرتفعة	5
	متغير الأداء الوظيفي	3.24	0.58	64.88	متوسطة	/

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبانات باستخدام برنامج (SPSS. v24).

يبدو من خلال الجدول رقم (03) أن مؤشر "يتحمل العاملون بمؤسستنا المسؤولية عن نتائج أعمالهم الشخصية" حلّ في المرتبة الأولى من حيث الأهمية بمتوسط حسابي (3.49) وبانحراف معياري (0.83) ونسبة توفر (69.80%) ودرجة انطباق مرتفعة، يليه مؤشر "يملك العاملون بمؤسستنا المعرفة الكافية عن كيفية أداء أعمالهم وعن طبيعة وظائفهم" بمتوسط حسابي (3.46) وبانحراف معياري (0.88) ونسبة توفر (69.20%) ودرجة انطباق مرتفعة، وفي المرتبة الثالثة من حيث الأهمية مؤشر "ينجز العاملون بمؤسستنا الأعمال الموكلة إليهم بالترتيب حسب الأولوية" بمتوسط حسابي (3.43) وبانحراف معياري (0.95) ونسبة توفر (68.60%) ودرجة انطباق مرتفعة. مما يدل على أن العاملين بالمؤسسة يتحلون بروح المسؤولية والمعرفة الكافية لإنجاز أعمالهم حسب تدرجها في الأولويات.

في حين حلّ في المراتب الثلاثة الأخيرة من حيث الأهمية مؤشر "يحرص العاملون بمؤسستنا على استغلال وقت العمل" بمتوسط حسابي (3.05) وبانحراف معياري (0.95) ونسبة توفر (61.00%) ودرجة انطباق متوسطة، يليه مؤشر "يملك العاملون بمؤسستنا الرغبة والحماس لإنجاز ما يطلب منهم من أعمال" بمتوسط حسابي (2.94) وبانحراف معياري (1.00) ونسبة توفر (58.80%) ودرجة انطباق متوسطة، يليه مؤشر "ينجز العاملون بمؤسستنا الأعمال الموكلة إليهم في الوقت المحدد وبأقل التكاليف" بمتوسط حسابي (2.91) وبانحراف معياري (0.97) ونسبة توفر (58.20%) ودرجة انطباق متوسطة. مما يدل على انخفاض الدافعية والسرعة لدى العاملين بالمؤسسة في إنجاز أعمالهما، الأمر الذي يثر التساؤل حول سبب ذلك، وهل هو متأثر -راجع إلى- بقلة فعالية العمليات الإدارية والسياسات والإجراءات وانخفاض مرونة الهيكل التنظيمي ضمن المتغير المستقل (رأس المال الهيكلي)، وهذا ما سيتم الإجابة عنه في الاختبارات الموالية.

وإجمالاً جاء مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك سكيكدة (DRIK) بدرجة انطباق متوسطة وبتوسط حسابي عام (3.24) وبانحراف معياري (0.58) ونسبة توفر عامة (64.88%)، وهي نسبة لا بأس بها وقريبة من نسبة توفر متغير رأس المال الهيكلي في المؤسسة محل الدراسة، وهو ما يطرح التساؤل حول أثر هذا الأخير في الأداء الوظيفي للمعاملين بها، وهو ما سيتم اختباره في العناصر الموالية.

3.4. الاختبار الإحصائي لفرضيات الدراسة:

تمت الاستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS v24) في اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

1.3.4. اختبار الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه " لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي و الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك سكيكدة ". وتم اختبار هذه الفرضية من خلال تحليل معاملات الارتباط للعلاقة بين متغير رأس المال الهيكلي ومختلف أبعاده وبين متغير الأداء الوظيفي، حيث ترفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى المعنوية أقل أو يساوي 0.01، والنتائج موضحة في الجدول رقم (04):

الجدول رقم (04): معاملات الارتباط بين رأس المال الهيكلي وأبعاده وبين الأداء الوظيفي.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي			المتغير المستقل وأبعاده
القرار	مستوى المعنوية	معامل الارتباط	
H ₁ وقبول H ₀	0.000	*0.550	أنظمة المعلومات وقواعد البيانات
H ₁ وقبول H ₀	0.000	*0.635	السياسات والإجراءات
H ₁ وقبول H ₀	0.000	*0.654	العمليات الإدارية
H ₁ وقبول H ₀	0.000	*0.604	البرامج
H ₁ وقبول H ₀	0.000	*0.769	الهيكل التنظيمي
H ₁ وقبول H ₀	0.000	*0.782	متغير رأس المال الهيكلي

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.01$)

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبانات باستخدام برنامج (SPSS v24).

يتضح من خلال الجدول رقم (04) وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغير المستقل (رأس المال الهيكلي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.782). في حين بلغت قيمة معامل الارتباط على صعيد البعد المنفرد للمتغير المستقل (الهيكل التنظيمي) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) (0.769) والتي تعبر عن وجود علاقة قوية بينهما، في حين كانت العلاقة متوسطة بين باقي الأبعاد منفردة والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، كانت فيها أقل قيمة لمعامل الارتباط مع البعد المنفرد (أنظمة المعلومات وقواعد البيانات) (0.550). حيث كانت كل المعاملات موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01)، ومن هذا المنطلق نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة أي هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي والأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية للصناعة سوناطراك-سكيكدة. وهذا النتيجة تعتبر المنطلق الأساسي للاختبار الموالي حول أثر رأس المال الهيكلي في الأداء الوظيفي.

2.3.4. اختبار الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية للصناعة سوناطراك-سكيكدة ". حيث تم اختبار هذه الفرضية على مرحلتين، في المرحلة الأولى باستخدام الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر المتغير المستقل (رأس المال الهيكلي) في المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وفي المرحلة الثانية باستخدام الانحدار الخطي المتعدد لاختبار أثر أبعاد المتغير المستقل في المتغير التابع، وفي كلا الاختبارين ترفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى المعنوية أقل أو يساوي 0.05، والنتائج موضحة في الجدولين رقم (05) و(06):

الجدول رقم (05): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر رأس المال الهيكلي في الأداء الوظيفي.

القرار	مستوى المعنوية	معلمة فيشر (F)	معامل التحديد	معامل الارتباط	المتغير التابع	المتغير المستقل
رفض H ₀ وقبول H ₁	0.000	*143.61	0.612	0.782	الأداء الوظيفي	رأس المال الهيكلي

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$)

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبانات باستخدام برنامج (SPSS v24).

يتضح من الجدول رقم (05) وجود علاقة بين رأس المال الهيكلي والأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، وهي علاقة طردية قوية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.782) أي 78.2%. كم تشير قيمة معامل التحديد

(0.612) إلى أن التغيير الذي يطرأ على الأداء الوظيفي يتأثر بالتغيير في رأس المال الهيكلي بنسبة 61.2%، وتعتبر هذه النسبة عن مدى قوة هذا الأثر. كم تشير قيمة معلمة فيشر (F) التي بلغت (143.61) عند مستوى معنوية 0.000 إلى جودة ومعنوية نموذج الاختبار. وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة، أي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمدى توفر رأس المال الهيكلي في مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (06): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر أبعاد رأس المال الهيكلي في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك سكيكدة (DRIK).

أبعاد المتغير المستقل	معلمة ستيوذنت (T)	معلمة المعنوية	معامل الارتباط	معامل التحديد	معلمة فيشر (F)	مستوى المعنوية	القرار
الثابت	*5.001	0.000					
بعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات	**0.849	0.398					
بعد السياسات والإجراءات	*2.249	0.027	0.819	0.671	*35.490	0.000	رفض H_0 وقبول H_1
بعد العمليات الإدارية	*2.574	0.012					
بعد البرامج	**0.123-	0.903					
بعد الهيكل التنظيمي	*5.211	0.000					

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$)

** : غير دالة إحصائياً.

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبانات باستخدام برنامج (SPSS v24).

يتبين من نتائج التحليل الإحصائي في الجدول رقم (06) ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية، أي أن المعطيات في الجدول المذكور تؤيد وجود أثر معنوي لمكونات رأس المال الهيكلي في مستوى الأداء الوظيفي، وذلك عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$). وتعتبر العلاقة إيجابية وقوية لأن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.819) وهي مرتفعة، كما تشير قيمة معامل التحديد (0.671) إلى أن التغيرات التي تطرأ على مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة تكون متأثرة بالمتغيرات المستقلة مجتمعة بنسبة (67.10%)، وهي نسبة جيدة، كما أكدت قيمة معامل التباين (F) معنوية هذا الأثر والتي بلغت قيمتها (35.49) وبمستوى معنوية (0.000) وتدلل نتيجة هذا اختبار على رفض الفرضية العدمية التي استندت عليها الدراسة وقبول الفرضية البديلة، أي أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال الهيكلي في مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة.

وبالنسبة لاختبار جودة معلمات النموذج (T_{test}) فقد أظهرت النتائج معنوية كل من معلمة بعد السياسات والإجراءات وبعد العمليات الإدارية و بعد الهيكل التنظيمي، مما يدل على أن هذه الأبعاد الثلاثة يمكن أن تؤثر في المتغير التابع (الأداء الوظيفي) باستقلالية كلا على حدى، حيث كان الأثر الأقوى لبعده الهيكل التنظيمي في حين كان الأثر الأقل لبعده السياسات والإجراءات. كما أظهرت النتائج عدم معنوية كل من معلمة بعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات وبعد بعد البرامج، مما يدل على أن هذين البعدين للمتغير المستقل لا يكون لهما أثر في المتغير التابع إلا إذا تفاعلا مع باقي الأبعاد وعملت معا، لأن النموذج ككل معنوي حسب اختبار (F_{test}).

3.3.4 اختبار الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على أنه: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية للصناعة سوناطراك- سكيكدة، تعزى إلى خصائص العينة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية)". وتم اختبارها باستخدام اختبار (T_{test}) بالنسبة لمتغير الجنس، واختبار تحليل التباين (ANOVA) بالنسبة لباقي المتغيرات، حيث ترفض الفرضية العدمية إذا كان مستوى المعنوية أقل أو يساوي (0.05). والنتائج موضحة في الجدولين رقم (07) و(08):

الجدول رقم (07): نتائج تحليل اختبار (T_{test}) لاختبار الدلالة الإحصائية للفروق في إجابات المستجوبين حول مستوى الأداء الوظيفي، والتي تعزى لمتغير الجنس.

الخاصية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى المعنوية	القرار
الجنس	ذكر	3.16	0.580	-1.418**	0.159	قبول H ₀
	أنثى	3.33	0.560			ورفض H ₁

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$)

** : غير دالة إحصائياً.

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبانات باستخدام برنامج (SPSS v24).

من خلال الجدول رقم (07) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية للصناعة سوناطراك- سكيكدة تعزى لمتغير الجنس. وهذا يدل على أن تصورات المستجوبين من الجنسين حول مستوى الأداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة، تتجه باتجاه واحد وأن خاصية الجنس لا تحدث فرقا معنويا في هذه التصورات.

الجدول رقم (08): نتائج تحليل اختبار التباين الاحادي (ANOVA) لاختبار الدلالة الإحصائية للفروق في إجابات المستجوبين حول مستوى الأداء الوظيفي، والتي تعزى إلى متغيرات (السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية).

الخصائص	المتوسط الحسابي	العدد	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى المعنوية	القرار
السن	3.03	3	0.60	**0.242	0.867	قبول H ₀ ورفض H ₁
	3.26	20	0.43			
	3.25	45	0.57			
	3.17	25	0.70			
المستوى التعليمي	3.29	3	0.92	**0.497	0.686	قبول H ₀ ورفض H ₁
	3.24	14	0.65			
	3.23	74	0.56			
المستوى الوظيفي	2.73	2	0.30	**1.787	0.155	قبول H ₀ ورفض H ₁
	3.24	17	0.62			
	2.99	11	0.49			
	3.39	31	0.50			
	3.14	34	0.61			

قبول H_0 ورفض H_1	0.530	**0.742	0.65	3	3.17	أقل من 5 سنوات	الأقدمية
			0.71	4	2.83	من 5 إلى 09 سنوات	
			0.52	15	3.17	من 10 إلى 14 سنة	
			0.58	71	3.26	15 سنة فأكثر	

*: ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$)

** : غير دالة إحصائياً.

المصدر: نتائج تحليل بيانات الاستبانات باستخدام برنامج (SPSS v24).

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08)، عدم تسجيل أية فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك- سكيكدة (DRIK)، والتي تعزى إلى متغيرات (السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية). ويعزو الباحثان هذا التجانس في اجابات المستجوبين إلى كون الفئة المستجوبة تتكون كلها من فئة الإطارات التي تتميز بمستوى معرفي لا بأس به يجعلها على قدر كافي من الادراك بأهمية المعرفة في تسيير المؤسسات، التي من ضمنها رأس المال الفكري وبالتحديد في هذه الدراسة رأس المال الهيكلي، بالإضافة إلى ومستواها الوظيفي العالي وقربها من الإدارة العليا ومعرفتها بحيثيات المؤسسة. كما أن الميزة الثانية التي تتميز بها الفئة المبحوثة أن أغلبها تتقلد المناصب الاشرافية أو قريبة منها وتقوم دوريا بمهمة تقييم أداء العاملين التي على أساسها تمنح منحة المردودية، ضف إلى ذلك أن أغلب مؤشرات الاستبانة الخاصة بقياس متغير الأداء الوظيفي تتوافق مع مؤشرات تقييم أداء العاملين الخاصة المؤسسة محل الدراسة، ما يجعل الاجابات أكثر موضوعية ودقة لأنها تحوي على مؤشرات تقيس واقع معروف بالنسبة لديهم، ليس فيه مجال للريبة ولا للشك الذي يجعل الاجابات مخلفة إلى حد كبير.

5. خاتمة:

سعيًا في هذه الدراسة إلى إبراز دور وأهمية رأس المال الهيكلي في تحسين الأداء الوظيفي، ومدى انطباق ذلك على واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. من خلال استعراض الإطار النظري والمفاهيمي للموضوع قصد الوقوف على خلفيته النظرية وتمحيص الدراسات السابقة بشأنه والاستفادة منها في تحديد المتغيرات المؤثرة في إشكالية الدراسة بوضوح، وقد تم التوصل في هذا الجانب إلى إجماع الكتاب والباحثين في مجال الإدارة والتسيير في ظل الاقتصاد المعرفي على أهمية رأس المال الهيكلي باعتباره التنظيم الهيكلي للمؤسسة وبيتها التحتية الداعمة لأداء الأفراد، من خلال الدور الإيجابي لكل بعد من أبعاده (أنظمة المعلومات وقواعد البيانات، السياسات والإجراءات، العمليات الإدارية، البرامج، الهيكل التنظيمي) في الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي. حينها استعرضنا الإطار الميداني والذي يعد تحسيدا للإطار النظري على أرض الواقع، باختيار إحدى أهم المؤسسات الاقتصادية الجزائرية كنموذج تطبيقي للدراسة وهي مؤسسة سوناطراك ممثلة بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك- سكيكدة (DRIK)، ومن خلال التحليل الاحصائي لتصورات إطاراتها واتجاهاتهم حول أثر رأس المال الهيكلي في الأداء الوظيفي للعاملين بها، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج المهمة نذكرها فيما يلي:

- ◀ وجود علاقة ارتباط قوية ودالة احصائياً لرأس المال الهيكلي بالأداء الوظيفي، وتحمل هذه العلاقة مدلولات منطقية تشير إلى دور وأهمية رأس المال الهيكلي في دعم الأداء الوظيفي؛
- ◀ وجود علاقات ارتباط متفاوتة القوة بين أبعاد رأس المال الهيكلي والأداء الوظيفي، كانت أقواها مع بعد الهيكل التنظيمي، مما يدل على أن للهيكل التنظيمي دور مهم في الرقي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين؛

- ◀ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في الأداء الوظيفي، أي عند زيادة اهتمام إدارة المؤسسة المدروسة برأس مالها الهيكلي وتنميته سيؤدي بالنتيجة إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بها؛
- ◀ وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال الهيكلي مجتمعة في مستوى الأداء الوظيفي، وكان هناك أثر إيجابي منفرد ذو دلالة إحصائية لكل من بعد السياسات والإجراءات وبعد العمليات الإدارية وبعد الهيكل التنظيمي، حيث كان الأثر الأقوى لبعدها الهيكلي التنظيمي، وهذا ما يتوافق مع الأسس النظرية للموضوع؛
- ◀ في حين أشارت النتائج الإحصائية إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها أنظمة المعلومات وقاعد البيانات منفردا في الأداء الوظيفي، وهو عكس ما كان متوقع نظريا، رغم ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر "حرص المؤسسة على تزويد العاملين بكافة التجهيزات الخاصة بأنظمة المعلومات اللازمة لأداء العمل"، وهذا ما يدعو المؤسسة للقيام بتنفيذ هذا البعد من خلال رفع مهارات العاملين وتدريبهم لإكسابهم الخبرة كي تكون هناك موائمة ما بين أنظمة المعلومات وقاعد البيانات وكيفية استخدامها بالشكل الأمثل؛
- ◀ كما أشارت النتائج الإحصائية إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها البرامج منفردا في الأداء الوظيفي رغم ارتفاع المتوسط الحسابي لمؤشر "تخصص المؤسسة لميزانية كافية لبرامج تطوير وتكوين العاملين"، ويمكن تفسير ذلك بانخفاض مؤشر "توفر المؤسسة البرامج التكوينية بناء على تحديد الاحتياجات التكوينية للعاملين" الأمر الذي يضيف على هذه البرامج صبغة الشكلية ويفقدها الفعالية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؛
- ◀ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المستجوبين حول مستوى الأداء الوظيفي، تعزى إلى خصائص العينة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الأقدمية)، وهذا يعزز من صحة النتائج، أي أن التغيير الذي يطرأ على الأداء الوظيفي يرجع فعلا إلى التغيير في رأس المال الهيكلي من دون أن يكون متأثر بخصائص العينة.
- واستنادا إلى هذه النتائج، نقترح على أصحاب القرار بالمديرية الجهوية الصناعية سوناطراك- سكيكدة (DRIK)، بعض الإجراءات والتعديلات التي نعتقد أنها ستؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بها، وذلك من خلال زيادة الاهتمام برأس مالها الهيكلي، كما يلي:
- ✓ العمل على توفير بيئة عمل مرنة محفزة ومشجعة على التجديد والابتكار وأداء الأعمال بطريقة ابتكارية والتقليل من الأعمال الروتينية، وتطبيق ما ثبت نجاحه من أفكار جديدة ومبتكرة؛
 - ✓ اعتماد هيكل تنظيمي مرن يمنح الموظفين مزيدا من الحرية في طرح أفكارهم ومقترحاتهم ومشاركتهم في عملية صنع القرار؛
 - ✓ تقليل الحواجز بين القادة والمرؤوسين في المؤسسة، والاهتمام أكثر بالجوانب الاجتماعية للعاملين من أجل كسب ثقتهم؛
 - ✓ دمج التكنولوجيات الحديثة في العملية الإدارية بشكل مكثف، مع زيادة حصة كل فرد بالمؤسسة من الأنشطة التدريبية، خاصة فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيات الحديثة.

المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

- أبو سويح، أيمن سليمان. (2015). العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري -دراسة تحليلية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية-غزة، 23(01)، 371-337.

- بومنجل، السعيد ورقايقية، فاطمة الزهراء. (2011). مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق التميز التنافسي في منظمات الأعمال، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول بعنوان: *إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية*، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، الجزائر، يومي 13-14 ديسمبر.
- بوقطف، محمود. (2014). *التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور- خنشلة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر.
- بن عمارة، سعيدة. (2014). انعكاسات الإصلاح التربوي على الأداء الوظيفي للأستاذ، *مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف*، العدد 19، متوفر بالموقع: <http://revues.univ-setif2.dz/index.php?id=1270>، تم الاطلاع بتاريخ: 2017/06/02
- بنات، عبد القادر سعيد. (2009). *ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- جثير، سعدون حمود والربيعاوي، عباس. (2015). *رأس المال الفكري، دار المنهل، الأردن*.
- درة، عبد الباري إبراهيم. (2003). *تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأساس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة*، المؤسسة العربية للتنمية، القاهرة.
- هلال، محمد عبد الغني حسن. (1996). *مهارات إدارة الأداء*، مركز تطوير الأداء، القاهرة.
- الحمداني، ناهدة إسماعيل عبد الله وعلي، أكرم عبد الله علي. (2010). *رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل، مجلة تنمية الرفاهين*، 32(98)، 119-145.
- حريم، حسين محمود والحشالي، شاكرا جار الله. (2006). *أثر أبعاد الهيكل التنظيمي في بناء المعرفة التنظيمية: دراسة ميدانية في مستشفيات الأردنية الخاصة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات*، جامعة الزرقاء، 8(01)، 141-171.
- سلطان، محمد سعيد أنور. (2003). *السلوك التنظيمي*، الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية.
- السلمي، علي. (1995). *إدارة الأفراد والكفاية الإنتاجية*، مكتبة غريب، القاهرة.
- عطية، لطيف عبد الرضا. (2008). *رأس المال الفكري و إدارة المعرفة، العلاقة والأثر: دراسة استطلاعية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 10(03)، 146-167.
- صقر، عاشور أحمد. (2005). *السلوك الإنساني في المؤسسات*، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- الخطيب، معززة عبد الله. (2013). *دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الإدارية لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- الخلف، خالد يوسف وعامر، سعيد ياسين. (1983). *الانتاجية القياسية: معايير الأداء و قياس الأداء الفعلي*، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض.

- الغنيم، سامي بن ابراهيم بن عبد العزيز. (2013). *عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتطوير مستوى الأداء من وجهة نظر موظفي إمارة منطقة القصيم*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، قسم العلوم الإدارية ، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية

- Löthgren, A. (1999). *The legal protection of Structural Capital*, School of Economics and Commercial Law, Gothenburg University. Retrieved: October 10, 2017, from CORE, Web site: <https://core.ac.uk>.
- Mazlan, I. (2005). *The Influence of intellectual Capital on the Performance of Telecom Malaysia*, Unpublished Doctoral Dissertation, Engineering Business Management, Business & Advanced Technology Centre, University Technology, Malaysia.
- McElory, M. W. (2002). Social Innovation Capital, *Journal of Intellectual Capital*, 3(1), 30-39.

الالتزام التنظيمي بين الحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح- ورقلة

سمية قداش*، سميرة صالحى**، عمارة بن عمارة***

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على إستبانة مكونة من 62 بندا أعدت بغرض هذه الدراسة، حيث اشتملت عينة الدراسة على 72 أستاذًا، وتم تحليل البيانات الواردة في الإستبانات عن طريق استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS الإصدار 23) بالإعتماد على الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية، معامل ارتباط بيرسون، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين استخدام الكلية للحوافز السلبية والالتزام التنظيمي لدى أساتذة الكلية وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل سواء من طرف الإدارة أو الأساتذة والالتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاح: إلتزام تنظيمي، حوافز سلبية، مسؤولية أخلاقية.

تصنيف JEL: M12, M52

The relationship between organizational commitment and negative incentives and ethical responsibility in work in faculty of economic sciences and commercial, management sciences -university Kasdi Merbah Ouargla- from professors point view.

Abstract: The study aims at identifying the relationship between organizational commitment and negative incentives and ethical responsibility at work in faculty of economic sciences and commercial, management sciences -university kasdi merbah Ouargla- from professor's point view. this study is applied on a sample consisting of 72, to achieve the objectives of the study the researcher used questionnaire to collect data, the data is analyzed by using the statistical package for social sciences. Depending on the means, standard deviation, Pearson correlation coefficient. The study concluded with the following results: there is a positive correlation between negative incentives and organizational commitment of professors, and there is a positive correlation between ethical responsibility and organizational commitment in work either by administration or professors.

Keywords: organizational commitment, negative incentives, ethical responsibility.

JEL Classification: M12, M52

* أستاذ محاضر ب، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، keddechsoumia@gmail.com

** أستاذ محاضر ب، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، gest_samira@yahoo.fr

*** أستاذ مساعد أ، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، amaraogx@gmail.com

1. مقدمة

إن مناقشة الدور الاجتماعي الذي تلعبه منظمات الأعمال في المجتمع الذي تنشط فيه، يعتبر من المواضيع التي أثارت ولا زالت تثير جدلاً كبيراً، منذ الثورة الصناعية، ففي سنة 1953 م وصف روبرت هايلبرونر في كتاب له الفضاء الاجتماعي التي كانت تدور في مناخ الفحم في نورث كمبرلاند ببريطانيا إبان الثورة الصناعية، مستاءاً من الآثار السلبية لهذه المنظومة الصناعية، أما جاك دنكان فتكلم كثيراً عن التجاوزات الإنسانية التي خلفتها الثورة الصناعية، لكن في ذات الوقت قدم نموذجاً خيراً للقائد الرأسمالي الذي يتحلى بأخلاق عالية ومسؤولية اجتماعية كبيرة في عصر لا يؤمن إلا بتعظيم الأرباح وباستغلال البشر، وهو روبرت أوين Robert Owen "المنتج الذي يهدف إلى الربح المالي" ولكنه في ذات الوقت يهتم بالملكية الخاصة، مما أدى به إلى تشكيل "قرية التعاون" في نيولينارك باسكتلندا، وهي عبارة عن مكان يؤخذ فيه الأطفال من آبائهم إلى حيث يتلقون التعليم الذي يضمن أنهم سيكتسبون "القيم المثلى"، كما اشترى أوين مصنعا للنسيج وعمل كل ما في وسعه لتحسين حالة العمال به، حيث منع استغلال الأطفال وإساءة معاملتهم وصدرت قوانين تشغيل الأحداث وطبقت، كما أقام العديد من المدارس وشق الطرق؛ فأصبحت قرية نيولينارك بأكملها موضعاً لطيفاً وجذاباً بفضل روبرت أوين؛ الأطفال يتلقون التعليم بدلاً من الإيذاء والعمال يعاملون برقة حتى ولو كانت هذه الرقة متمسكة بطابع السطوة الأبوية (دنكان، 1991، بتصرف).

دعا أوين إلى تكريس المزيد من الوقت والالتفات للكائن البشري أو كما أطلق عليه " الآلة الحية"؛ فيجب أن يحتفظ بالفرد أيقناً ونظماً وأن يعامل برقة ويمد بكل أساسيات الحياة؛ ساعات عمل محددة للجميع، قوانين لتشغيل الأحداث، تعليم عام، وجبات تقدم أثناء العمل على حساب الشركة ومشاريع تقوم بها الشركة لخدمة المجتمع. ومن خلال هذه القراءة في إنجازات أوين يبقى السؤال مطروحاً بعد تحلي أوين بكل هذه المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية بمصنعه هل التزم العاملين به بالأهداف التنظيمية والربحية التي وضعها أوين؟ ومنه يمكن أن نطرح إشكالية هذا البحث ممثلة في السؤال التالي: إلى أي مدى يساهم التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في تعزيز قيم الالتزام التنظيمي لدى العاملين؟

وللإجابة على هذا السؤال الرئيسي اخترنا كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ميداناً لدراستنا كما قمنا بتجزئة هذا السؤال الرئيسي إلى أسئلة فرعية على النحو التالي:

1. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ؟
2. ما هو مستوى المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين؟
3. ما هي الحوافز السلبية الأكثر تطبيقاً على مستوى الكلية محل الدراسة؟
4. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة؟
5. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين.

فرضيات الدراسة:

1. يعتبر مستوى الالتزام التنظيمي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة عالي؛
2. إن مستوى المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين كبير؛
3. يعتبر الإنذار الكتابي أكثر الحوافز السلبية تطبيقاً على مستوى الكلية محل الدراسة؛
4. هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة؛
5. هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في معرفة واقع مستوى الالتزام التنظيمي لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة وعلاقته بالمسؤولية الأخلاقية وأبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر تطبيقاً وتوجهاً من طرف أساتذة الكلية وكذا اثر الحوافز السلبية عليها كأحد السبل التي تلجا إليها كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة ورقلة.

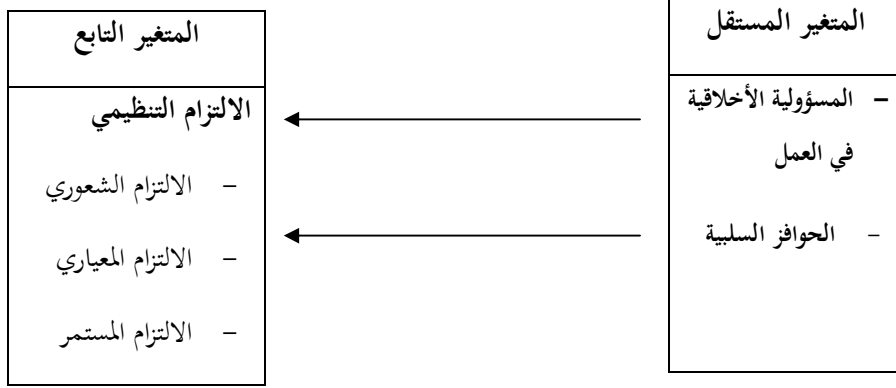
أهداف الدراسة: تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛
- التعرف على واقع الحوافز السلبية المطبقة على أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛
- التعرف على مستوى المسؤولية الأخلاقية وأخلاقيات العمل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؛
- معرفة ما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة؛

مخطط الدراسة:

تحقيقاً لأهداف البحث ثم صياغة نموذج البحث لتوضيح العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل كما يلي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: إعداد فرقة البحث.

هيكل الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث أقسام، القسم الأول تمثل في المقدمة أين تم من خلالها استعراض إشكالية الدراسة، الفرضيات، الأهمية والأهداف ومخطط الدراسة، القسم الثاني تم تخصيصه للإطار النظري من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع والمتغير المستقل وكذا الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، والدراسة التطبيقية لواقع العلاقة الارتباطية بين الالتزام التنظيمي وكل من المسؤولية الأخلاقية والحوافز السلبية، وأحر قسم تم تخصيصه لخلاصة الدراسة وأهم النتائج.

2. محتوى الدراسة:

2-1 الدراسات السابقة

في ضوء مراجعتنا للأدبيات التطبيقية، وفي حدود اطلعنا تبين وجود عدة دراسات متعلقة بالالتزام التنظيمي وعدة دراسات متعلقة بموضوع أخلاقيات العمل، لكن الدراسات التي تناولت المتغيرين معا شبه نادرة، حيث يمكن عرض بعض هذه الدراسات على النحو التالي:

هدفت دراسة (صقر محمد أكرم حلس، 2012) إلى التعرف على دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية غزة والمساهمة في تطوير الأداء الإداري من خلال تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي لدى العاملين وصناع القرار في هذه المؤسسة، توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة متوسطة موجبة بين محاور التغيير التنظيمي في (الهيكل التنظيمي، الحوافز والمكافآت، التكنولوجيا، النظم والإجراءات الإدارية، الموارد البشرية) والالتزام التنظيمي لدى العاملين، حيث كانت أكبر المحاور ارتباطا وتأثيرا محوري التكنولوجيا والموارد البشرية.

واستهدفت دراسة (جمال عبد الحميد داهش، 2014) إلى بحث العلاقة بين استخدام البنوك التجارية العامة والخاصة للحوافز السلبية وتأثيرها على سلوك العاملين بتلك البنوك، الإيجابي والمتمثل في الالتزام التنظيمي والسلبي والمتمثل في مجموعة من السلوكيات السلبية، وتوصلت الدراسة من خلال استقصاء 307 موظف بهذه البنوك إلى وجود علاقة عكسية

قوية بين استخدام البنوك التجارية للحوافز السلبية والالتزام التنظيمي، وارتباط طردي قوي بين استخدام البنوك التجارية للحوافز السلبية وانتشار السلوكيات السلبية بأبعادها المختلفة، كما تبين أن الحوافز السلبية تفسر ما يقرب من 92% من التغييرات في الالتزام التنظيمي للعاملين و 95% من التغييرات في انتشار السلوكيات السلبية للعاملين في البنوك التجارية.

أما دراسة (بلال خلف السكارنة، 2012) فهدفت إلى معرفة مدى اهتمام شركة الاتصالات الخلوية الأردنية بتطبيق أخلاقيات العمل ضمن الأبعاد التالية: (احترام القوانين والأنظمة، العدالة وعدم التحيز، السرعة والإتقان، احترام الوقت)؛ كما هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر أخلاقيات العمل في إدارة الصورة الذهنية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية لأخلاقيات العمل بأبعادها مجتمعة في إدارة الصورة الذهنية الذاتية والمرغوبة والكلية.

وهدفت دراسة (رياض ضياء عزيز الصفو وعلاء عبد السلام مصطفى العباسي، 2016) إلى معرفة أثر أخلاقيات العمل في تعزيز فاعلية أمن المعلومات حيث توصلت هذه الدراسة إلى: تباين أهمية أبعاد أخلاقيات العمل من حيث التأثير في أمن المعلومات إذ يمكن ترتيبها من حيث الأهمية بدءاً بأنظمة المنظمة ثم الثقافة التنظيمية ثم القيم، إضافة على أن علاقة الارتباط والتأثير الضعيفة التي أظهرتها عملية تحليل إجابة العينة المبحوثة تشير إلى ضعف ثقافة العاملين حول أهمية الحفاظ على أمن المعلومات بالإضافة إلى انخفاض مستوى إدراكهم لمفهوم أخلاقيات العمل.

بينما هدفت دراسة (شهاب الدين أحمد النعيمي، 2016) إلى معرفة مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده (الشعوري، المعياري، المستمر) ومستوى الانضباط بأبعاده، (الواجبات الوظيفية، المسؤولية المهنية والأخلاقيات المهنية) لدى الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي لما لهما من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها وتحقيق الأهداف المخطط لها، حيث توصلت هذه الدراسة أن الالتزام الشعوري والمعياري كان فوق المتوسط أما الالتزام المستمر ظهر ضعيف بسبب خطورة الوضع الأمني كما يوجد تأثير قوي للالتزام التنظيمي في انضباط الأطباء.

كما هدفت دراسة (جنان حاتم كامل، 2016) إلى التعرف على أخلاقيات المهنة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونيهم، وكذا التعرف على ضغوط العمل التي يتعرض لها المديرين من وجهة نظر معاونيهم، بالإضافة إلى الكشف على نوع العلاقة بين أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري لدى المديرين من وجهة نظر معاونيهم، حيث استعملت الباحثة استبيانين إحداهما خاصة بأخلاقيات العمل والأخرى خاصة بضغوط العمل الإداري؛ وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تشير وجهات نظر معاونيهم إلى أن هناك ضعف في أخلاقيات المدير تجاه المعلمين، في حين أن أخلاقيات المدير مرتفعة تجاه التلاميذ والمجتمع المحلي، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر معاونيهم حول أخلاقيات المهنة لدى المديرين، كما تشير وجهات نظر معاونيهم إلى تعرض المديرين إلى ضغوط العمل الإداري، كما تشير الدراسة إلى أن هناك علاقة دالة موجبة بين أخلاقيات المهنة وضغوط العمل الإداري.

واستهدفت دراسة (جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، 2007) التعرف على العلاقة بين أبعاد سلوك القيادة الأخلاقي والالتزام التنظيمي لعينة من مدرسي كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية، حيث تم توزيع استبانة الدراسة على عينة قوامها 34 مدرساً، أي ما يمثل 50 بالمائة من مدرسي الكلية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يتمتع عميد الكلية بمستوى متوسط من أخلاقيات العمل، وإن مستوى الالتزام التنظيمي لدى مدرسي الكلية كان متوسطاً، وأن هناك علاقة

متوسطة القوة بين توافر السلوك الأخلاقي وممارسات السلوك الأخلاقي من قبل القائد والالتزام التنظيمي لدى المدرسين، وأن هناك علاقة ضعيفة بين متغير تعزيز السلوك الأخلاقي وبين الالتزام التنظيمي للمدرسين، كما أشارت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد السلوك الأخلاقي للقائد على مستوى الالتزام التنظيمي للمدرسين.

2-2 الأدبيات النظرية للالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في العمل والحوافز السلبية

أولاً: الالتزام التنظيمي

1- مفهوم الالتزام التنظيمي: دخل الالتزام التنظيمي في اهتمام الباحثين في نهاية الستينيات وأوائل السبعينيات، أين برز هذا المفهوم في السلوك التنظيمي وأختلف الباحثون والكتاب في تحديد مفهوم الالتزام التنظيمي لاختلاف وجهات النظر وزاوية الإسقاط، ومراجعة الأدبيات النظرية للموضوع نجد أن تحديد مفهوم دقيق للمصطلح في العلوم السلوكية فيه نوع من الصعوبة نظراً لتعدد العوامل والمتغيرات المؤثرة فيه والنتيجة عنه.

يرى (Streers R.m, 1977, pp46-56) أن الالتزام التنظيمي: "هو قوة تطابق الفرد مع المنظمة وارتباطه بها" وهو ما يتفق مع تعريف (Mowday et al) الذي يعتبر الالتزام التنظيمي القوة النسبية لتطابق وارتباط واندماج الموظف ومشاركته في منظمة معينة وهذا ما أكدته كل من (Newstrom & Daivis, 2002) و (Wright & Kenoen) (عباس سحر قدوري، 1996، بتصرف) أما (Porter et al, 1974, pp603-609) فقد أضاف إلى قوى تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، أن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام التنظيمي للأفراد وهي:

- الاعتقاد القوي بقبول أهداف المنظمة وقيمتها؛

- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة؛

- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة.

وأضاف (Buchana b, 1974, p533) بوصفه للالتزام التنظيمي بأنه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وأنه نتاج

ثلاث عناصر هي:

- التطابق (identification) والذي يعني تبني الفرد لأهداف وقيم المنظمة باعتبارها أهدافاً وقيماً له باعتباره جزءاً منها؛

- الانهماك (involvement) أي الاستغراق في أنشطة المنظمة؛

- الولاء (Loyalty) أي شعور الفرد بالارتباط العاطفي باتجاه المنظمة.

2- أنواع الالتزام التنظيمي: يتفق الكتاب والباحثين على وجود ثلاث أنواع من الالتزام التنظيمي - شعوري ومعيارى

ومستمر - (Brown, Barbara, 2003, p30) وهي:

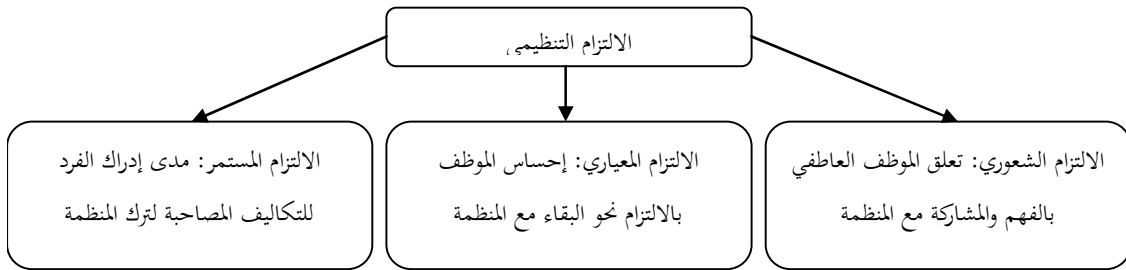
الالتزام الشعوري (العاطفي): يشير الالتزام الشعوري إلى تعلق الموظف العاطفي بالفهم والمشاركة مع المنظمة في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما تعلق بالعمل أو ما يخصه، ويستمر الموظف الذي يحمل التزام عاطفي قوي بالاستمرار في العمل مادامت المنظمة تحتاجه للعمل.

الالتزام المعياري (الولاء): ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء في المنظمة، وغالبا ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لمنسوبيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم.

الالتزام المستمر: ويشير إلى مدى إدراك الفرد للتكاليف المصاحبة لتركه المنظمة، ويستند هذا النوع من الالتزام إلى أن الالتزام التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة مثل (التعويضات، الكفاءات، الترقيات) بين الفرد والمنظمة، أكثر من كونها عملية عاطفية أو أخلاقية.

ففي الوقت الذي يشير فيه الالتزام التنظيمي إلى درجة انغماس الفرد في عمله وارتباطه القوي بالمنظمة وقيمها، من جهة أخرى يشير مفهوم الالتزام الوظيفي إلى تمسك الفرد بوظيفته أو مهنته الخاصة به مثل وظيفة الطب، المحاماة، النجارة، التلحيم، التدريس... الخ، من المهن التي تعزز رغبته في الاستمرار بها (عادل عبد الرحمان، 2013، ص14). ومنه يمكن القول أن الالتزام التنظيمي هو المسار الذي يجعل الموظف يهتم بوظيفته ويشعر أن المنظمة التي يعمل بها جزءا لا يتجزأ منه وكأنها ملكا له، بينما يدل مفهوم الالتزام الوظيفي على الإلتقان والتفاني في الوظيفة التي يؤديها الفرد؛ وبما أن الالتزام التنظيمي ظاهرة سلوكية نفسية فهي تتطلب التعامل معها بعناية وحرص من أجل تحقيق نجاح واستمرار المؤسسة.

الشكل رقم(02): الالتزام التنظيمي



المصدر: إعداد فرقة البحث

3-أهمية الالتزام التنظيمي: لقد أكدت العديد من الدراسات الأهمية الكبيرة للالتزام التنظيمي باعتباره ظاهرة سلوكية، حيث أوضحت الدراسات أن ارتفاع الالتزام التنظيمي في بيئة العمل، ينتج عنه مجموعة من الظواهر الايجابية مثل انخفاض معدل الغياب ودوران العمل، كما أن للالتزام التنظيمي أهمية على عدة مستويات يمكن توضيحها من خلال الشكل الموالي.

الشكل رقم (03): الالتزام التنظيمي



المصدر: (شهاب الدين أحمد النعيمي، 2016، ص 96).

من خلال الشكل السابق نجد أن للالتزام التنظيمي تأثير على عدة مستويات، فعلى مستوى الفرد يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران العمل والغياب ويساهم في الاستقرار الوظيفي، أما على مستوى المنظمة فهو يساهم في رفع مستوى الانتماء للمنظمة وبالتالي تخفيض التكاليف الناجمة عن الغياب ودوران العمل مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمة؛ وعلى مستوى المجتمع يعمل على زيادة الروابط والعلاقات الاجتماعية بين العمال، أما على المستوى القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي الناجم عن محصلة الالتزام على مستوى الفرد والمنظمة والمجتمع، الذي يؤدي إلى رفع مستوى الأداء لدى العاملين كما يحقق الأهداف العامة للمنظمة ككل.

ثانيا: المسؤولية الأخلاقية وأخلاقيات العمل

1- مفهوم المسؤولية الأخلاقية وأخلاقيات العمل

تعد الأخلاق مجموعة المبادئ والقيم والمعايير التي توجه وتقود سلوكيات الأفراد داخل المجتمع وما ينعكس عنها من تصرفات اتجاه المجتمع ككل حيث تعرف الأخلاق على أنها: "صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة" (سعيد بن ناصر الغامدي، 2010، ص 11)، أما (Robbins & Decenzo) فقد عرفا الأخلاق على أنها: "مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ" (نجم عبود نجم، 2010، ص 310). أما أخلاقيات العمل أو أخلاقيات المهنة فقدمت لها عدة تعاريف حيث عرفها (السكرانة، 2009، ص 40): "بأنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا للسلوك المستحب من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها، وللمهنة آداب سلوك، أو آداب لياقة، وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددها ألواح وقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة، ومخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنبد من الأعضاء الآخرين بل يصل لحد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان".

أما (الشيبيكي والجازي، 2005، ص3) فعرفها: "بأنها مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الموظف وترتبط هذه المبادئ والمعايير العامة بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين"، وهذا التعريف يتفق مع تعريف (Hellriegel & Slocum, 1996, p146) الذي ربط مفهوم أخلاقيات العمل بمجموعة القواعد الأخلاقية والقيم الميدانية التي تحكم سلوك الفرد والجماعة بالشأن الصحيح والخاطئ من التصرفات، كما أنها تساهم في تحديد المعايير اللازمة، لما هو جيد وسيء من التصرفات والأفعال التي يقوم بها الأفراد.

وعرفها (سعيد بن ناصر الغامدي، 2010، ص30): "بأنها مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل"، كأن الغامدي في هذا التعريف رأى أن توافر الأخلاق في العاملين شرطا لا بد منه لإتقان العمل.

بينما يرى (بيتر دريكر) أن أخلاقيات المهنة: "هي جزء من أخلاقيات الإدارة، وأن المهني المحترف سواء كان محاميا أو طبيبا لا يمكنه الوعد بأنه سوف يصنع الخير لزيونه، وإن كل ما يمكنه هو محاولة ذلك بالوعد بأنه لن يقوم بالإضرار به عن علم وقصد، أي أن الولاء للمهنة وشرف احترافها يعني قبل كل شيء عدم تعمد الإضرار" (نجم عبود نجم، 2010، ص313).

بينما يشير مصطلح أخلاق الأعمال أو أخلاقيات الأعمال حسب (جيمس فوركاد وآخرون) إلى أنه: "تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات الأعمال، ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والاختلاس والاحتيال وإهدار الأموال والممارسات غير الأخلاقية، فأخلاق الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية وبين مجريات الأنشطة الاقتصادية والمالية" (سعيد بن ناصر الغامدي، 2010، ص38)؛ وقد اعترض البعض عن استخدام هذا المصطلح ومنهم (روبرت أوستن) حيث يرى أن الأعمال الصحيحة والخاطئة يقوم بها الأفراد وليست الشخصيات الاعتبارية التي يخلقها القانون، فالشركة لا يمكن أن تكون فاسدة وإنما هي توظف أفراد فاسدين وهم الذين يقومون بإدارة الشركة ضد قواعد المجتمع (نجم عبود نجم، 2010، ص321).

مما تقدم ترى فرقة البحث بأن أخلاقيات العمل هي سلوكيات بشرية مبنية على مجموعة من المبادئ والقيم والمعتقدات والتي توجه الفرد نحو التصرفات الصحيحة لتفادي الوقوع في الخطأ وذلك في إطار عملي محدد أي المهنة المناطة به، ويشير مصطلح أخلاقيات الأعمال إلى مجموعة المبادئ والقيم التي تتبناها منظمات الأعمال والموضوعة من طرف المؤسسين أو المالكين أو/ والقادة الإداريين وعادة ما يتم تدوينها ضمن مدونة سلوك خاصة بالمنظمة، أما مصطلح المسؤولية الأخلاقية في العمل فهو أحد مستويات المسؤولية الاجتماعية للمنظمة كما وضحتها (كاروول) في هرم المسؤولية الاجتماعية، والتي تؤكد على أنها ترجمة فعلية للممارسات الأخلاقية سواء من طرف العاملين والإدارة تجاه ذوي المصلحة والمجتمع ككل، وهكذا نكون أمام مصطلح جديد وهو المنظمة المتخلقة **l'organisation stricte**: "وهي المنظمة التي يتحلّى كل فرد بها من

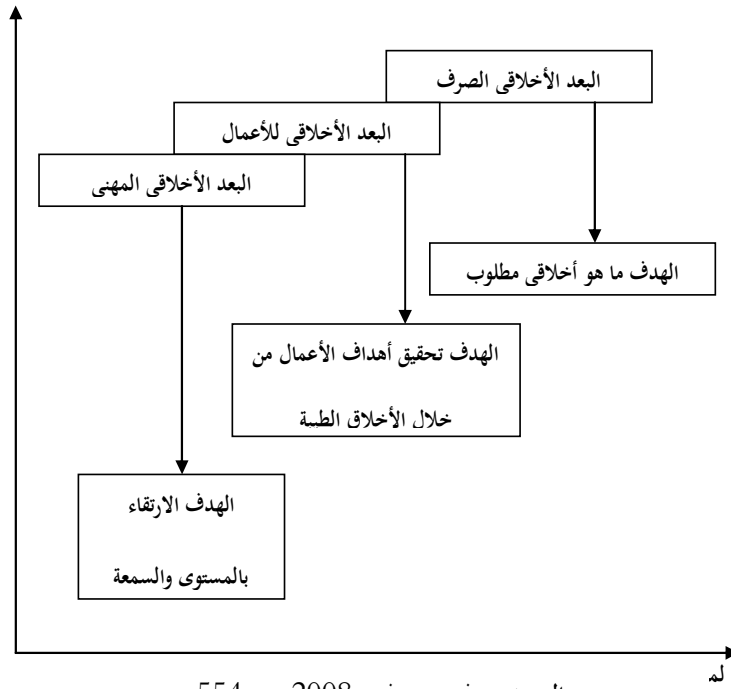
الحاجب إلى المدير بمسؤولية أخلاقية عالية، قد تكون لها مدونة سلوك واضحة وقد لا تكون هناك مدونة سلوك محررة، لكن يؤمن كل شخص بها بالأخلاق السامية ويتصرف على أساسها، عادة ما تكون هذه الأخلاق السامية صالحة لكل زمان ومكان" (فرقة البحث سميرة صالحى وسمية قداش وبن عمارة عمارة، 2017).

2- أهمية أخلاقيات العمل: من خلال التعاريف المقدمة لأخلاقيات العمل نجد أن أهميتها تكمن في أنها أداة لتحقيق الالتزام بمختلف المبادئ والقوانين المنصوص عليها في المؤسسة في إطارها الضيق والمجتمع في الإطار الواسع، وذلك لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها المؤسسة والمجتمع. وتكمن أهمية أخلاقيات العمل فيما يلي (عيشوش خيرة وكرزاي عبد اللطيف، 2013، ص5):

- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم، بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم؛
- تسهل عملية صنع القرار وتحقيق احترام لكل الأطراف سواء من داخل ومن خارج المؤسسة؛
- تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر والانتماء للمؤسسة؛
- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والروحية، وهذا أيضا له مردود إيجابي على المؤسسة؛
- إن الحصول على شهادات عملية أو جوائز الجودة الشاملة، يقترن بالالتزام من قبل المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاعتراف بالخصوصيات، والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات، بمعنى آخر الشهادة الدولية بالالتزام بالمعايير الفنية في الإنتاج تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي مهم أظهرته منظمة الأعمال.

3- مدونة وأبعاد أخلاقيات العمل: إن مدونة أخلاقيات العمل وثيقة تصدرها المنظمة تتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمة في توجيه وممارسة أعمالها والتي تساعد العاملين في مواجهة القضايا والمشكلات (رياض ضياء عزيز الصفو وعلاء عبد السلام مصطفى العباسي، 2016، ص5) وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى ثلاث أبعاد في علاقة الأخلاقيات بالأعمال من خلال مدونات الأخلاق من خلال الشكل الموالي.

الشكل رقم (04): الأبعاد الأخلاقية الثلاثة



المصدر: (نجم عبود نجم، 2008، ص 554).

وهذه الأبعاد هي:

– **البعد الأخلاقي المهني:** إن الجمعيات المهنية تصدر مدونات قواعد وآداب المهنة يلتزم أعضاؤها بها، وهذا ما تجده في الجمعية الطبية وجمعية المحامين أو المحاسبين كما نجد في جمعيات الحاسوب أو العاملين في مجال علوم أو مهن الحاسوب وغيرها من مجالات المعرفة والمعلومات؛ ومما يلاحظ أن هذا البعد مقصور على أعضاء المهنة وغرضه الارتقاء بها وإن كانت بعض مبادئه الأخلاقية مرتبطة بتوخي المنافع وتجنب الضرر للمجتمع والعملاء.

– **البعد الأخلاقي للأعمال:** تصدر منظمات الأعمال مدونتها الأخلاقية التي تلزم جميع العاملين في مجال المعرفة بجمع ومعالجة وتخزين المعلومات على الحاسوب وشبكة الشركة؛ وهذا يعني أن المدونة الأخلاقية للمنظمة تميل لتوسيع مجال اهتمامها الأخلاقي لتعطي مهنا ووظائف عديدة ومختلفة في إطار رؤية المنظمة للأخلاقيات في مجال عملها.

– **البعد الأخلاقي الصرف:** وهذا ما يمثل الأخلاقية المثالية التي ترتبط بعمل ما هو صواب وليس لأنه الأفضل للأعمال أو المهنة.

وتجدر الإشارة إلى أن بعض المنظمات من أجل إبراز مسؤولياتها الأخلاقية أصدرت خلال العقد الماضيين مدونات أخلاقية، وأن هذه المدونات تميل لأن تتحول إلى المجال الدولي؛ وأن المنظمات أصبحت توزع هذه المدونات على العاملين فيها

على نطاق واسع وتقييم الحلقات الدراسية والبرامج التدريبية من أجل التوعية بها. كما لجأت المنظمات بهدف التأكيد على اهتمامها بالقضايا الأخلاقية إلى تشكيل لجنة الأخلاقيات في المنظمة أو مكاتب تعمل بدوام كامل من أجل أن تتبنى المدونة الأخلاقية في الحالات الآتية: عند حدوث كارثة تنظيمية، الحاجة إلى اللوائح القانونية، تساؤلات العاملين الجدد مما يجب عمله في حالات معينة، أخيرا الشكوك الداخلية حول ممارسات معينة.

4- مصادر أخلاقيات العمل:

تستمد أخلاقيات العمل مصادرها من ثلاثة أركان أساسية (Daft Richard L, 2003, p49):

- القوانين والتشريعات التي تتمثل في المعايير القانونية الموثقة، إذ تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين؛

- العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد؛

- الاعتقادات الشخصية للفرد، والتي من خلالها تتعدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرته في التصرف المناسب وفقا لذلك، وفي ذات السياق يضيف (جون سوليفان، 2006، ص9) تشكل قوانين ولوائح كل بلد مصادر تستقي منها القيم الأخلاقية، إلا أنه من المهم أن ندرك أن الشركات لم تعد مقيدة بالقوانين المحلية فقط بل يجب أن تأخذ في الاعتبار مجموعة الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية مكافحة الرشوة التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إذ تسعى القوانين المحلية في بلدان عديدة الآن للتماشي مع تلك المعايير العالمية.

5- وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل:

هناك العديد من الوسائل التي يمكن إتباعها لغرض ترسيخ أخلاقيات العمل ومنها (رياض ضياء عزيز، 2016،

ص7):

- تنمية الرقابة الذاتية: فالموظف الناجح هو الذي يضع ضميره مراقبا لذاته ويراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المنظمة بلا شك، هذه الرقابة تمنع من الخيانة، وتساعد الفرد على تبني مفهوم الأمانة، لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم.

- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: لان الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج من ضعف النظام أو عدم وضوحه ويمكن لمنظمة أن تخصص مكتبا خاصا للاهتمام بأخلاقيات المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق، وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل عالي.

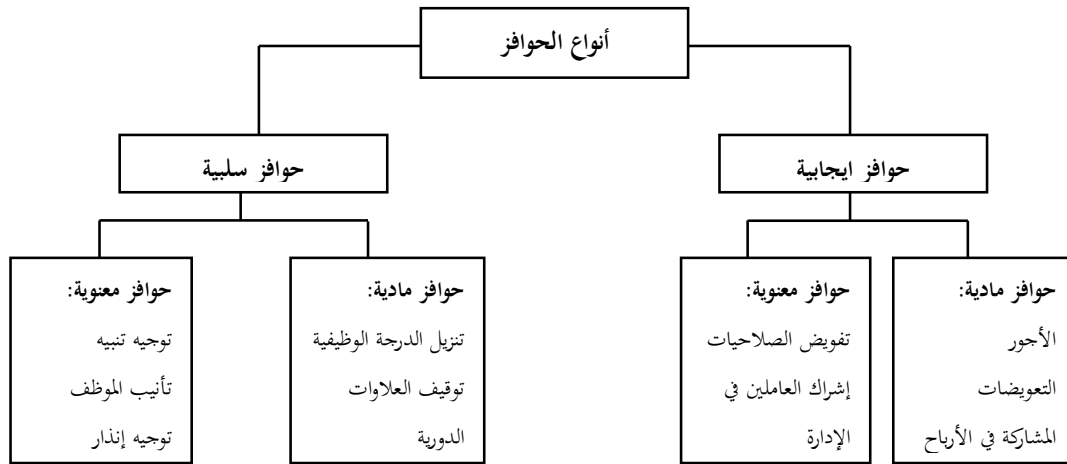
ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة ما ورد في نظام العمل والعمال بأنه يجب على صاحب العمل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياتها، ليكون كل منهما على بينة من أمره، وعالما بما له وما عليه. كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمنظمة لائحة للجزاءات عن الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العمال.

- القدرة الحسنة: فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة لتنمية الوظيفية، وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل، زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.
- محاسبة الموظفين والمسؤولين: فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام.
- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفز الموظفين على تطوير أنفسهم إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يساعد المسؤولين على معرفة مستويات موظفيهم وكفاءتهم ونقاط إبداعهم.

ثالثاً: الحوافز السلبية

بعد الحرب العالمية الثانية ازداد الاهتمام أكثر فأكثر بالعوامل التحفيزية، التي تحرك دوافع العمال نحو أداء مهامهم داخل المؤسسة، حيث ظهرت عدة نظريات في هذا المجال ابتداء من نظرية ابراهام ماسلو 1943م ونظرية الدفر ونظرية هرزبيرج ونظرية مايكيلاند للانجاز. إن إثارة موضوع الحاجات دفع المؤسسات نحو التفكير في نوع الحوافز الواجب تطبيقها، لتوجيه سلوكيات العمال والرفع من مستوى التزامهم التنظيمي نحو تحقيق أهداف المؤسسة. وفي هذا الإطار اتفقت العديد من الدراسات على كون الحوافز تلك الخطط الأدوات والوسائل والمواقف والمثيرات الخارجية التي تثير وتحرك الدوافع (الحاجات والرغبات) لدى الفرد لتقوية سلوك ما وتشجيعه أو إيقافه أو تغييره، كما وارتبط مفهوم الحافز بالمقابل المادي المدفوع للعامل لقاء أداءه للأعمال المناطة به على أحسن وجه. وقد لخص (زوبليف مهدي) أنواع الحوافز من خلال الشكل الموالي.

الشكل رقم(05): أنواع وتقسيمات الحوافز



المصدر: (زوبليف مهدي، 1994، ص270).

من خلال الشكل يمكن تصنيف الحوافز إلى:

- حوافز ايجابية: وهي الحوافز التي تنمي روح الإبداع والتحديد وتنقسم إلى حوافز مادية ممثلة في الأجور والعلاوات السنوية، الزيادات في الأجر، المكافآت والمشاركة في الأرباح أما الحوافز المعنوية فتتمثل في تفويض الصلاحيات وإشراك العاملين في الإدارة (زويلف، 1994، ص276).

- الحوافز السلبية: من تسميتها نجد أنها تحمل في طياتها كل معاني العقاب التي قد تطبقها المؤسسة على العامل، ويقصد بها "عقوبات مختلفة يتم إيقاعها على المرؤوسين، قد تؤدي في النتيجة إلى تغيير الموظف للسلوك الذي عوقب عليه، أو تحسين الصورة المأخوذة عنه، وبالتالي تكون دافعا يعمل على شحن الموظف لتحسين أداءه وتصرفاته" (الدردوري، 2006). وتنقسم الحوافز السلبية بدورها إلى حوافز مادية ممثلة في تنزيل الدرجة الوظيفية، والعمل على توقيف علاوته الدورية أو المستحقة، والعزل المؤقت للموظف والحرمان من الترقية، أما الحوافز السلبية المعنوية فتتمثل في العمل على حرمان الشخص من نشر إسمه على لوحة الشرف في المؤسسة، أو توجيه التنبيه للمقصر في عمله، ونشر على لوحة الإعلانات تأنيب الموظف (ربابعة، 2003، بتصرف).

2-3 الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهذا من خلال مرحلتين رئيسيتين، حيث تم إجراء المسح المكتبي، والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، وهذا لبلورة الفرضيات والمنطلقات الأساسية للدراسة، وكذا الوقوف عند أهم الدراسات السابقة ونتائجها، أما في الدراسة الميدانية، فقد اعتمدنا على أسلوب المسح باستخدام العينات وذلك من خلال تصميم إستبانة لأغراض هذه الدراسة وتوجيهها إلى عينة من الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير خلال شهر ماي 2017، وبعدها قمنا بتحليل كافة البيانات المجمعة من خلال الإجابة على هذه الإستبانة، وهذا باستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لإثبات صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة مستعينين ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار 23، ثم حاولنا تفسير وتحليل نتائج هذه الدراسة على ضوء المقابلات والملاحظات التي أجريناها بكلية محل الدراسة إلى جانب نتائج الدراسات السابقة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والبالغ عددهم 126 أستاذاً وهذا حسب الإحصائيات المقدمة من طرف مصلحة المستخدمين. حيث تم توزيع 126 إستبانة على إجمالي مجتمع الدراسة، وقد بلغ العدد الإجمالي للإستبانات الواردة والقابلة للمعالجة الإحصائية 72 إستبانة أي بنسبة إسترداد 57.14% من إجمالي الإستبانات الموزعة.

• الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

الجنس: يتبين من خلال الشكل أدناه أن نسبة الذكور قد بلغت 70.83% من مجموع الباحثين، أما نسبة الإناث فقد بلغت 29.17% من مجموع الباحثين، وهذا يعني أن أغلبية أفراد العينة ذكور، وهذا ما يعكس الواقع الفعلي للكلية حيث أن أغلب الأساتذة في الكلية هم من الرجال.

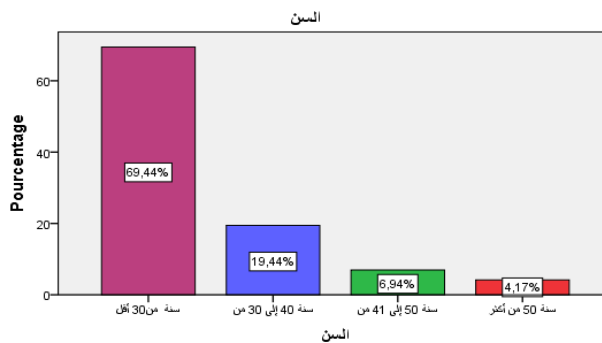
الشكل رقم (06): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

السن: يلاحظ من خلال الشكل أدناه أن 69.44% من أفراد عينة الدراسة تقل أعمارهم عن 30 سنة، و 19.44% تتراوح أعمارهم بين 30-40 سنة، وهذا يعني أن أكثر من 80% من الأساتذة الباحثين هم من فئة الشباب، ولعل هذا ينسجم مع الواقع إذ أن الجزء الأكبر من الموارد البشرية في المنظمات عادة ما يكون ضمن هذه الفئة العمرية، بينما تبلغ نسبة الأساتذة الباحثين الذين تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة 6.94% فقط، وفي المقابل تبلغ نسبة الباحثين الذين تزيد أعمارهم عن 50 سنة 4.17% فقط.

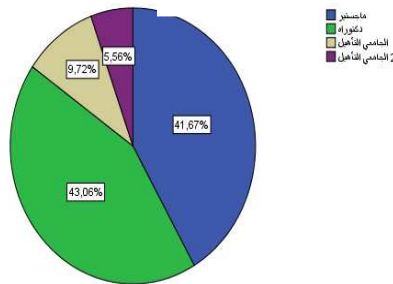
الشكل رقم (07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

المؤهل العلمي: يبين الشكل أدناه نسبة 43.06 % من الأساتذة الباحثين يحملون شهادة دكتوراه، وأن 41.67 % من أصل الباحثين يحملون شهادة الماجستير، وأن 09.72 % منهم يحملون شهادة التأهيل الجامعي، بينما يحمل شهادة دكتوراه دولة 04 أساتذة فقط من أصل الأساتذة الباحثين.

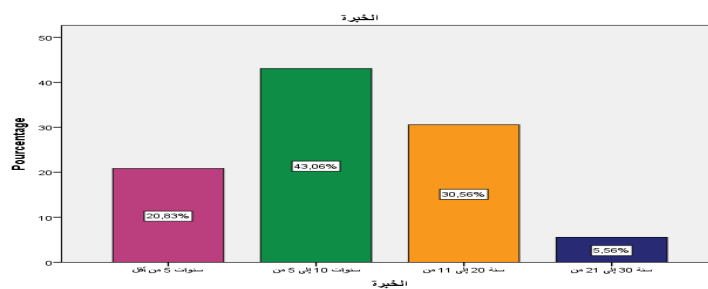
الشكل رقم (08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

سنوات الخبرة: تبين من خلال الشكل أدناه أن 43.06 % من الأساتذة الباحثين تتراوح خبرتهم المهنية من 5 إلى 10 سنوات، تليها نسبة 30.56 % للأساتذة الذين تتراوح خبرتهم المهنية من 11 إلى 20 سنة، ثم نسبة 20.83 % بالنسبة للأساتذة الذين تقل خبرتهم المهنية عن 5 سنوات، بينما بلغت نسبة الأساتذة الباحثين الذين تزيد خبرتهم المهنية عن 20 سنة 5.56 % فقط.

الشكل رقم (09): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

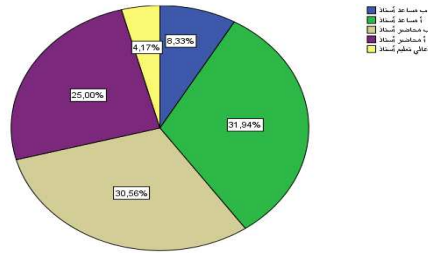


المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

الرتبة العلمية: من خلال الشكل أدناه، تبين أن نسبة الأساتذة المساعدين صنف "أ" قد بلغت 31.94 % من إجمالي الأساتذة الباحثين، بينما بلغت نسبة الأساتذة المحاضرين صنف "ب" 30.56 %، بينما بلغت نسبة الأساتذة المحاضرين

صنف "أ" 25%، وهذا يدل على التجاوب الجيد لهذه الفئات مع هذه الدراسة، بينما سجلت فئة أستاذ تعليم عالي ما نسبته 4.17% فقط.

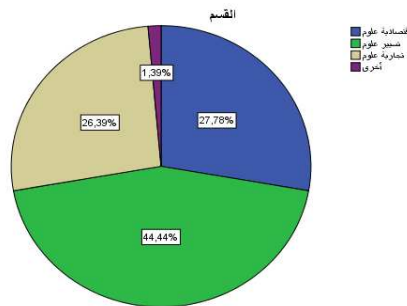
الشكل رقم (10): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الرتبة العلمية



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

القسم الأصلي: يبين الشكل أدناه نسبة 44.44% من الأساتذة الباحثين ينتمون إلى قسم علوم تسيير، وأن نسبة 27.78% من أصل الباحثين ينتمون إلى قسم علوم إقتصادية، وأن 26.39% من قسم علوم تجارية، ويعتبر هذا التوزيع جيد لأداة الدراسة بين الأقسام المختلفة للكلية.

الشكل رقم (11): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير القسم الأصلي



المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

ثالثاً: الأداة المستخدمة في الدراسة

استخدمنا في هذه الدراسة إستبانة صممت بناء على الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة (كدراسة جواد محسن راضي وعبد الله كاظم حسن، دراسة جنان كامل ودراسة جمال عبد الحميد داهش) وقد تكونت هذه الإستبانة من جزئين رئيسيين، تضمن الجزء الأول فقرات الإستبانة وعددها 62 فقرة موزعة على مجالات الدراسة (مجال الالتزام

التنظيمي، مجال الحوافز السلبية ومجال المسؤولية الأخلاقية)، بينما خصص الجزء الثاني لبعض الأسئلة المفتوحة وكذا لبعض المعلومات الديموغرافية والتنظيمية لعينة الدراسة كما هو موضح في (الملحق 01).

علما بأن إجابات أفراد العينة ستخضع لمقياس ليكارت الخماسي لبيان درجة الموافقة، حيث تعطى درجة (1) لعبارة غير موافق عليها بشدة، ودرجة (2) لعبارة غير موافق عليها، بينما تمنح درجة (3) لعبارة محايد في إجابتها، وتمنح درجة (4) لعبارة موافق عليها، بينما يتم منح درجة (5) لعبارة موافق عليها جدا هذا بالنسبة للعبارة الإيجابية؛ أما بالنسبة للعبارة السلبية فتعطى درجة (1) لعبارة موافق عليها بشدة، ودرجة (2) لعبارة موافق عليها، بينما تمنح درجة (3) لعبارة محايد في إجابتها، وتمنح درجة (4) لعبارة غير موافق عليها، بينما يتم منح درجة (5) لعبارة غير موافق عليها بشدة.

رابعا: صدق وثبات أداة الدراسة

للتأكد من الصدق الظاهري للإستبانة، فقد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين والمتخصصين في إدارة الأعمال وتسيير الموارد البشرية من جامعة قاصدي مرباح ورقلة إلى أن تمت صياغتها بشكلها النهائي، بعد تعديل بعض أجزائها وفق ما أشارت إليه ملاحظات الأساتذة المحكمين، وقد تم التأكد من ثبات الإستبانة عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ، وذلك بعد توزيع قوائم الإستبانة على عينة استطلاعية قوامها 30 أستاذا من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وبعدها تم حساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات الإستبانة ومجالاتها وكانت مرتفعة، كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكافة فقرات الإستبانة بشكل إجمالي حيث بلغت نسبته 87.4% وهي قيمة مرتفعة جدا لثبات الاتساق الداخلي وكافية لأغراض الدراسة والتحليل.

الجدول رقم (01): معامل ألفا كرونباخ بمجالات وأبعاد الإستبانة

المجالات والأبعاد	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
بعد الالتزام الشعوري	09-01	0.762
بعد الالتزام المعياري	20-10	0.825
بعد الالتزام المستمر	32-21	0.427
مجال الالتزام التنظيمي	32-01	0.824
مجال الحوافز السلبية	42-33	0.786
مجال المسؤولية الأخلاقية	62-43	0.827
الأداة ككل	62-01	0.874

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

خامسا: المعالجة الإحصائية لمتغيرات الدراسة

استخدمنا في هذه الدراسة عدة مقاييس إحصائية بمساعدة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS الإصدار 23، ومن بين هذه المقاييس ما يلي:

- معامل ألفا كرونباخ وهذا للوقوف على درجة ثبات الإستبانة ومدى الاتساق الداخلي لمجمل أبعادها وفقراتها.
- القيمة الإجمالية والنسب المئوية وهذا لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهذا لحساب متوسط إجابات كل أفراد العينة على كل فقرة من فقرات الإستبانة وكذا الانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على المتوسط الحسابي، ثم إيجاد الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الإستبانة وكذا الأهمية النسبية لكل أبعاد الإستبانة، ليتسنى لنا ترتيب الفقرات والأبعاد حسب أهميتهم النسبية من وجهة نظر عينة الدراسة.
- معامل الارتباط R وهذا للكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من مستوى الالتزام التنظيمي وبين التحلي بروح المسؤولية الأخلاقية في العمل؛ وكذا للكشف عن طبيعة العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي وبين تطبيق الحوافز السلبية بالعمل.

1- عرض ومناقشة نتائج الدراسة

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى للدراسة على أنه: "يعتبر مستوى الالتزام التنظيمي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة عالي"، وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (02): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين حول مستوى الالتزام التنظيمي بالكلية محل الدراسة

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
الالتزام الشعوري	3.67	0.51	ثانيا	عالية
1. أشعر بانتماء قوي لهذه الجامعة.	4.05	0.86	02	عالية
2. هذه الجامعة تستحق ولائي وإخلاصي.	4.06	0.87	01	عالية
3. أشعر بأن هذه الجامعة كمؤسستي الخاصة.	3.60	1.05	06	متوسطة
4. لا يهمني ترتيب هذه الجامعة وطنيا ودوليا.	4.05	0.88	03	عالية
5. لا أتمني سمعة هذه الجامعة في المجتمع.	3.67	0.87	05	عالية
6. أشعر بجدية وكان مشاكل العمل في هذه الكلية مشاكلتي الخاصة.	3.57	0.91	07	متوسطة
7. أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في هذه الجامعة.	3.99	0.79	04	عالية
8. أشعر بأننا نعمل كعائلة واحدة في هذه الكلية.	3.22	1.20	08	متوسطة
9. أشعر أنني محل سخرية زملاء عندما ألتزم بالعمل.	1.96	0.84	09	ضعيفة

عالية	أولا	0.46	3.89	الالتزام المعياري
متوسطة	09	1.18	3.40	10. أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل.
عالية	06	0.64	4.11	11. أنا أقوم بعملتي حسب الأهداف المخططة.
متوسطة	10	1.21	3.38	12. أنا أقوم بأعمالي بشكل تلقائي ولا توجد معايير وأهداف في العمل.
ضعيفة	11	1.16	2.26	13. أشارك في وضع الخطط والأهداف الداخلية للقسم الذي أُنتمي إليه.
عالية	02	0.64	4.31	14. أنا أحترم معايير وبرامج التدريس وفق الآجال المحددة.
عالية	04	0.69	4.26	15. أنا أحترم أوقات الدخول والخروج من العمل.
عالية	08	0.88	3.68	16. أنا أعمل أكثر مما هو متوقع مني من أجل مساعدة هذه الجامعة في تحقيق أهدافها.
عالية	05	0.79	4.22	17. هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات المنصب الذي أشغله.
عالية	01	0.73	4.33	18. ألتزم بإتمام البرنامج المحدد ضمن مدونة التدريس.
عالية	07	0.95	3.96	19. أبدأ إلى برحلة حصص إضافية لإتمام البرنامج المحدد.
عالية	03	0.63	4.29	20. في حالة غياب حصص أحاول برحلة تعويضية بشكل مباشر.
متوسطة	ثالثا	0.37	3.50	الالتزام المستمر
عالية	03	0.53	4.26	21. أقدم المساعدة لزملائي في العمل
عالية	02	0.63	4.28	22. أوجه الأساتذة الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني
عالية	04	1.09	4.11	23. إن عملي في هذه المؤسسة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن
عالية	01	0.68	4.40	24. أحافظ على موجودات الجامعة من كتب ومعدات في حال استخدمتها
متوسطة	09	1.08	3.32	25. هناك صرامة في التسيير الداخلي تفرض علينا العمل بجد
ضعيفة	10	1.05	2.30	26. أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات
ضعيفة	12	1.10	2.19	27. هناك وضوح في تقسيم المهام والمقاييس والبرامج في هذه الجامعة
متوسطة	07	1.07	3.44	28. هناك فوضى في تحديد المهام وهناك تداخل كبير يعيق الالتزام
عالية	05	1.05	3.71	29. يتكاسل بعض الأساتذة والمسؤولين في المؤسسة عن القيام بأعمالهم (إن أمكن تحديد نسبة الأساتذة المتكاسلين..... والمسؤولين المتكاسلين.....)
متوسطة	08	0.86	3.36	30. أشارك في الأعمال التطوعية التي تقوم بها الجامعة لصالح المجتمع
عالية	06	1.01	3.66	31. هناك زملاء يتغيبون عن العمل دون مبرر أو عذر (إن أمكن تحديد النسبة)
ضعيفة	11	1.10	2.26	32. لا يستاء المسؤولون في هذه المؤسسة من غياب الأساتذة دون مبرر أو عذر
عالية		0.31	3.67	مجموع المجال

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات المتغير المتعلق بالالتزام التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بلغ 3.67 بانحراف معياري قدره 0.31، أي بدرجة عالية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى لهذه الدراسة، وقد احتلت الفقرة 24 (أحافظ على موجودات الجامعة من كتب ومعدات في حال استخدمتها) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.40 و بانحراف معياري قدره 0.68، تليها الفقرة 18 (ألتزم بإتمام البرنامج المحدد ضمن مدونة التدريس) بمتوسط حسابي 4.33 وانحراف معياري قدره 0.73، وهذا يدل على الوعي الكبير للأساتذة الباحثين بالمهام السامية المناطة بهم، والتزامهم بالمحافظة على موجودات الكلية من جهة والحرص الشديد على إتمام البرامج المحددة ضمن مدونة التدريس من جهة ثانية، رغم أنهم يرون أن هناك عدم وضوح في تقسيم المقاييس والمهام والبرامج ما يقف حاجزا أمام التزامهم التنظيمي (كل من الفقرة 27 والفقرة 28)، كما يبدي الأساتذة الباحثون إستياء لعدم مشاركتهم في وضع الخطط والأهداف الداخلية للأقسام (الفقرة 13)، كون المشاركة في التخطيط الداخلي ستزيد حتما من التزامهم واهتمامهم في تحقيق الأهداف الموضوعية سواء للقسام أو الكلية ككل؛ كما يظهر الجدول أن الأساتذة الباحثين يولون أهمية كبيرة لبعث الالتزام المعياري والالتزام الشعوري مقارنة بالالتزام المستمر الذي كان بمستوى متوسط وهذه النتائج تتفق ونتائج دراسة شهاب الدين أحمد النعيمي.

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية للدراسة على أنه: "إن مستوى المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة الباحثين كبير"، وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (03): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين حول مستوى المسؤولية الأخلاقية

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
متوسطة	12	1.08	3.51	43. يصف بعض الأساتذة هذه الجامعة للغير بشكل سيء.
عالية	01	0.88	4.00	44. يسئ بعض الأساتذة بالقول لزملائهم في العمل.
ضعيفة	20	1.22	2.24	45. يوجد عدالة في توزيع المعلومة في الجامعة.
عالية	05	0.98	3.82	46. يطلق البعض إشاعات على الكلية أو الجامعة لتشويه سمعتها.
متوسطة	11	1.05	3.62	47. لا يهتم بعض الأساتذة بمصلحة هذه الجامعة رحت أم خسرت.
عالية	06	1.01	3.81	48. لا يحافظ بعض الزملاء على الحالة الجيدة لكتب المكتبة أو المخابر التي تم استعارتها.
متوسطة	16	1.18	3.00	49. لا يحترم بعض الزملاء تاريخ إرجاع الكتب المستعارة سواء للمكتبة أو للمخابر.
متوسطة	09	1.06	3.65	50. لا يحافظ بعض الزملاء على معدات وأجهزة الجامعة ولا تهمهم

استمراريتها.				
51. غياب الوازع الديني لدى بعض الزملاء هو السبب في إهمالهم لأعمالهم.	متوسطة	13	1.24	3.36
52. غياب الضمير المهني لدى بعض الزملاء هو السبب في عدم التزامهم.	متوسطة	15	1.24	3.08
53. يعود إهمال بعض الزملاء لعملهم نتيجة غياب العقوبات والحوافز السلبية.	متوسطة	17	1.22	3.00
54. لا يلتزم البعض بعمله نتيجة غياب سياسة التحفيز الإيجابي العادل.	عالية	08	2.59	3.66
55. عدم وجود مدونة سلوك واضحة في الكلية هي السبب وراء عدم التزام بعض الأساتذة بأعمالهم.	متوسطة	18	1.21	2.93
56. هناك أساتذة يقومون بعملهم بكل جد واجتهاد.	عالية	03	0.90	3.93
57. هناك أساتذة يحترمون أوقات الدخول والخروج من العمل.	عالية	02	0.95	3.96
58. هناك زملاء يعملون أكثر مما هو متوقع منهم.	متوسطة	10	1.15	3.63
59. هناك أساتذة يلتزمون بعملهم نتيجة قيمهم الثقافية وضميرهم المهني.	عالية	04	1.00	3.83
60. هناك أساتذة يلتزمون لتفادي الإنذارات والعقوبات والخصم من الراتب.	متوسطة	14	1.04	3.25
61. هناك أساتذة يتحرون الصدق والأمانة في عملهم إرضاء لله سبحانه وتعالى.	عالية	07	1.03	3.78
62. هناك أنانية لدى بعض الأساتذة ومن مصلحتهم عدم تقدم الغير.	ضعيفة	19	1.13	2.30
مجموع المجال	متوسطة		0.57	3.44

المصدر: إعداد فرقة البحث بالاعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات المتغير المتعلق بالمسؤولية الأخلاقية في العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بلغ 3.44 بانحراف معياري قدره 0.57 أي بدرجة متوسطة، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية، وقد احتلت الفقرة 44 (يسئ بعض الأساتذة بالقول لزملائهم في العمل) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.00 و بانحراف معياري قدره 0.88، وهذا نظرا لاختلاف وجهات النظر العلمية والمنهجية وانسداد لغة الحوار بين الأساتذة الذين ينتمون لمدارس مختلفة مما يقع البعض منهم في هذه الهفوات الأخلاقية التي يجب الحذر منها، ثم المرتبة الثانية كانت للفقرة 57 (هناك أساتذة يحترمون أوقات الدخول والخروج من العمل) بمتوسط حسابي 3.93 وانحراف معياري قدره 0.95، وهذا يدل على الوعي الكبير للأساتذة بقيمة الوقت واحترامه خاصة وأن المقاييس أصبحت تدرس ضمن سداسي واحد أي 14 أسبوعا تقريبا، مما يحتم على الأساتذة احترام الوقت وبرمجة حصص إضافية إن استدعى الأمر؛ واحتلت الفقرة 54 (لا يلتزم البعض بعمله نتيجة غياب سياسة التحفيز الإيجابي العادلة) المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره 3.66 وانحراف معياري قدره 2.59 وهذا ما يدل على التشتت العالي في اتجاهات الأساتذة المبحوثين حول هذه الفقرة رغم مستوى الموافقة العالي حسب المتوسط الحسابي، بالمقابل احتلت الفقرة 45 (يوجد عدالة في توزيع المعلومة في الجامعة) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.24 وانحراف معياري قدره 1.22، رغم التشتت الكبير حول اتفاق الأساتذة المبحوثين على هذه الفقرة لكن يظهر المتوسط الحسابي

مستوى ضعيف من الموافقة حول توزيع المعلومات بعدالة وشفافية، مما يحتم على إدارة الجامعة بكل مستوياتها التفعيل من أنظمة توزيع المعلومات والتخلي بمبادئ الشفافية والعدالة والاستجابة كأهم ركائز المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية.

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الثالثة: نصت الفرضية الثالثة للدراسة على أنه: "يعتبر الإنذار الكتابي أكثر الحوافز السلبية تطبيقاً على مستوى الكلية محل الدراسة"، وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (04): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الباحثين حول الحوافز السلبية المطبقة بالكلية

درجة الموافقة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
ضعيفة	09	1.00	2.32	33. تقوم الإدارة بتنزيل الدرجة لبعض الأساتذة لارتكابهم أخطاء مهنية.
متوسطة	03	1.00	3.40	34. تقوم الإدارة بمعاينة الأساتذة عن طريق خصم جزء من الراتب.
عالية	02	0.96	3.68	35. تعاقب الإدارة الأساتذة المخالفين عن طريق الخصم من المردودية.
متوسطة	05	1.17	2.61	36. إن العقوبات في هذه المؤسسة هي التي تجعل الأساتذة يعملون بجد.
ضعيفة	10	0.96	2.23	37. هناك صرامة في تطبيق العقوبات.
متوسطة	06	0.93	2.56	38. يجرم الأستاذ من الترقية كعقوبة على بعض الأخطاء المهنية.
عالية	01	0.97	3.69	39. يوجه للأساتذة المخالفين للنظام إنذار كتابي.
متوسطة	04	0.93	2.92	40. يجرم الأساتذة المخالفون للنظام من الجوائز الشرفية.
متوسطة	07	0.90	2.54	41. يجرم الأساتذة المخالفون للنظام من الاستفادة من منح التكوين بالخارج.
متوسطة	08	0.83	2.42	42. يمنع الأساتذة المخالفون للنظام من المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.
متوسطة		0.57	2.83	مجموع المجال

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات المتغير المتعلق بالحوافز السلبية في العمل بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بلغ 2.83 بانحراف معياري قدره 0.57 أي بدرجة متوسطة، وقد احتلت الفقرة 39 (يوجه للأساتذة المخالفين للنظام إنذار كتابي) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3.69 وانحراف معياري قدره 0.97، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة للدراسة، أما المرتبة الثانية فكانت للفقرة 35 (تعاقب الإدارة الأساتذة المخالفين عن طريق الخصم من المردودية) بمتوسط حسابي 3.68 وانحراف معياري قدره 0.96، وهذا إجراء طبيعي لفرض الانضباط في العمل؛ بالمقابل احتلت الفقرة 37 (هناك صرامة في تطبيق العقوبات) المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.23 وانحراف معياري قدره 0.96، وهذا يدل على عدم وجود صرامة في تطبيق العقوبات وهناك تقاعس من طرف الإدارة في تطبيقها للحوافز السلبية حسب اتجاهات العينة محل الدراسة.

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الرابعة: نصت الفرضية الرابعة للدراسة على أنه: "هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة"، ولاختبار هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين الحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة.

H_1 : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين الحوافز السلبية المطبقة في الكلية محل الدراسة. وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (05): معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الالتزام التنظيمي والحوافز

السلبية

		الحوافز	الالتزام
الحوافز	Corrélation de Pearson	1	,563**
	Sig. (49ilateral)		,000
	N	72	72
الالتزام	Corrélation de Pearson	,563**	1
	Sig. (49ilateral)	,000	
	N	72	72

** . La 49ilateral49n est significative au niveau 0.01

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين استخدام الكلية للحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الكلية، وهي علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.563 عند مستوى المعنوية 0.000؛ ومنه تم قبول الفرضية البديلة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة للدراسة، أي أن إدارة الكلية تلجأ لبعض الحوافز السلبية كالإنذار الكتابي والاقطاع من المردودية وهذا لضمان الالتزام التنظيمي لدى بعض الأساتذة. وتختلف نتائج هذه الدراسة والنتائج التي توصل لها (جمال عبد الحميد داهش) في دراسته والتي تؤكد على وجود علاقة عكسية قوية بين استخدام البنوك التجارية للحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى عاملها.

الجدول رقم(06): معامل الارتباط بيرسون لمتغيري الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية لدى الأساتذة المبحوثين حسب الأقسام				
القسم		الحوافز	الالتزام	
علوم إقتصادية	الحوافز	Corrélation de Pearson	1	,759**
		Sig. (unilatérale)		.000
		N	20	20
	الالتزام	Corrélation de Pearson	,759**	1
		Sig. (unilatérale)	0.000	
		N	20	20
علوم تسيير	الحوافز	Corrélation de Pearson	1	,297*
		Sig. (unilatérale)		0,49
		N	32	32
	الالتزام	Corrélation de Pearson	,297*	1
		Sig. (unilatérale)	0,49	
		N	32	32
علوم تجارية	الحوافز	Corrélation de Pearson	1	,557**
		Sig. (unilatérale)		,007*
		N	19	19
	الالتزام	Corrélation de Pearson	,557**	1
		Sig. (unilatérale)	,007*	
		N	19	19

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (unilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (unilatéral).

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين استخدام الحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى أساتذة قسم العلوم الاقتصادية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.759 عند مستوى المعنوية 0.000؛ كما يظهر الجدول أن هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين استخدام الحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى أساتذة قسم العلوم التجارية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.557 عند مستوى المعنوية 0.007؛ أما بالنسبة لقسم علوم تسيير فالعلاقة بين استخدام الحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لأساتذته فكانت علاقة ارتباطية ضعيفة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.297 عند مستوى المعنوية 0.049.

عرض نتائج ومناقشة الفرضية الخامسة: نصت الفرضية الخامسة للدراسة على أن: "هناك علاقة طردية بين الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين"، ولاختبار هذه الفرضية قمنا بصياغة الفرضية الصفرية والفرضية البديلة على النحو التالي:

H_0 : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين.

H_1 : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الالتزام التنظيمي وبين المسؤولية الأخلاقية في هذه الكلية من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين. وبعد القيام بالدراسة الميدانية تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (07): معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة المبحوثين

	الالتزام	المسؤولية
الالتزام	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (unilatérale)	,380**
	N	,000
		72
المسؤولية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (unilatérale)	,380**
	N	,000
		72

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (unilatéral).

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل سواء من طرف الإدارة أو الأساتذة وبين الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة، وهي علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.380 عند مستوى المعنوية 0.000؛ ومنه تم قبول الفرضية البديلة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الخامسة للدراسة، أي أن التحلي بالأخلاق العالية سواء من طرف إدارة الكلية أو الزملاء في العمل سيزيد من ولاء وانضباط الفرد في عمله مما يعزز التزامه التنظيمي، خاصة إذا زادت الإدارة من الشفافية والعدالة من حيث توزيع المعلومات، وكذا إشراك الأساتذة في التخطيط الداخلي سواء للكلية أو للأقسام، بالإضافة إلى تحرير مدونة سلوك واضحة على مستوى الجامعة ككل والكلية بشكل خاص؛ أما من ناحية الأساتذة ففتح الحوار وحسن الإصغاء للرأي الآخر واحترامه والإيمان بأن التكامل يكون في الاختلاف والتنوع، كلها مبادئ يجب التحلي بها للتقليل من التصادم والتشاحن بين الأساتذة الباحثين، والتركيز على بناء العقول البشرية والسمو بأخلاق الأستاذ الجامعي وأخلاق طلبته، بدلا من لغة التصعيد لإثارة الفتن والمشاكل داخليا وخارجيا.

الجدول رقم (08): معامل الارتباط بيرسون بين متغيري الالتزام التنظيمي والمسؤولية الأخلاقية في العمل حسب اختلاف المؤهل العلمي

الشهادة			الالتزام	المسؤولية
ماجستير	الالتزام	Corrélation de Pearson	1	,439**
		Sig. (unilatérale)		,008
		N	30	30
المسؤولية	المسؤولية	Corrélation de Pearson	,439**	1
		Sig. (unilatérale)	,008	
		N	30	30
دكتوراه	الالتزام	Corrélation de Pearson	1	,220
		Sig. (unilatérale)		,117
		N	31	31
المسؤولية	المسؤولية	Corrélation de Pearson	,220	1
		Sig. (unilatérale)	,117	
		N	31	31
التأهيل الجامعي	الالتزام	Corrélation de Pearson	1	,483
		Sig. (unilatérale)		,136
		N	7	7
المسؤولية	المسؤولية	Corrélation de Pearson	,483	1
		Sig. (unilatérale)	,136	
		N	7	7
التأهيل الجامعي ²	الالتزام	Corrélation de Pearson	1	,913*
		Sig. (unilatérale)		,043
		N	4	4
المسؤولية	المسؤولية	Corrélation de Pearson	,913*	1
		Sig. (unilatérale)	,043	
		N	4	4

** La corrélation est significative au niveau 0.01 (unilatéral).

* La corrélation est significative au niveau 0.05 (unilatéral).

المصدر: إعداد فرقة البحث بالإعتماد على برنامج SPSS إصدار 23.

يظهر الجدول السابق أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل وبين الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة المحصلين على شهادة دكتوراه دولة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.913 عند مستوى المعنوية 0.043؛ كما يظهر الجدول أن هناك علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل وبين الالتزام

التنظيمي لدى الأساتذة الحاملين لشهادة الماجستير، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.439 عند مستوى المعنوية 0.008؛ أما بالنسبة لباقي الفئات فالعلاقة لم تكن دالة إحصائياً.

الإستنتاجات:

من خلال هذه الدراسة سجلنا بعض الإستنتاجات وهي على النحو التالي:

- إن مفهوم أخلاقيات العمل يختلف عن مفهوم أخلاقيات الأعمال، حيث يركز المفهوم الأول على الفرد العامل ومدى التزامه بأداء وظيفته على درجة عالية من التفاني والدقة وبشكل أخلاقي، بينما يشير المفهوم الثاني إلى التصرف الأخلاقي لمنظمات الأعمال تجاه ذوي المصلحة والمجتمع بأكمله، خاصة أن هذه المنظمات ربحية ولم تنشأ بهدف خدمة المجتمع؛

- إن مصطلح "المنظمة المتخلقة" **l'organisation stricte** هو مصطلح تم طرحه من طرف فرقة البحث، حيث يشير هذا المصطلح إلى: "المنظمة التي يتحلى كل فرد بها من الحاحب إلى المدير بمسؤولية أخلاقية عالية، قد تكون لها مدونة سلوك واضحة وقد لا تكون هناك مدونة سلوك محررة، لكن يؤمن كل شخص بها بالأخلاق السامية ويتصرف على أساسها، عادة ما تكون هذه الأخلاق السامية صالحة لكل زمان ومكان؛"

- إن التحلي بالمسؤولية الأخلاقية العالية في العمل سواء من قبل القادة أو من قبل زملاء العمل يعد من العوامل المشجعة على الالتزام التنظيمي، خاصة إذا كان العاملون على درجة عالية من النضج التنظيمي (أي توفر الرغبة في العمل والقدرة على العمل).

- تساهم الحوافز السلبية إذا تم تطبيقها بعدالة كبيرة في تشجيع العاملين على الالتزام التنظيمي على اختلاف نضجهم التنظيمي.

3- الخاتمة

حاولنا من خلال هذه الدراسة الكشف عن طبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والحوافز السلبية والمسؤولية الأخلاقية في العمل، من وجهة نظر الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة، وذلك من خلال توزيع استبانة مكونة من 62 بنداً معدة لأغراض هذه الدراسة، حيث اشتملت عينة الدراسة على 72 أستاذاً من مختلف الأقسام بهذه الكلية، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: إن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أستاذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة كان بدرجة عالية، حيث يولي الأساتذة أهمية كبيرة لكل من بعدي الالتزام الشعوري والمعياري مقارنة بالالتزام المستمر، أما بالنسبة لمستوى المسؤولية الأخلاقية في العمل من وجهة نظر الأساتذة فكان بدرجة متوسطة، نظراً لإساءة الأساتذة لبعضهم البعض بالقول في العمل كما يرى البعض منهم عدم وجود عدالة في توزيع

المعلومات بين الأساتذة، كما أظهرت النتائج أن الإنذار الكتابي والخضم من المردودية تعتبر من أكثر لحوافز السلبية تطبيقاً على مستوى الكلية، رغم أن معظم الأساتذة يرون أن هناك تقاعس في تطبيق هذه الحوافز في جل الأحيان، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين استخدام الكلية للحوافز السلبية وبين الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الكلية، وكان هذا الارتباط قوي من وجهة نظر أساتذة قسم علوم اقتصادية بينما كان هذا الارتباط بدرجة متوسطة بالنسبة لأساتذة قسم علوم تجارية وكان ضعيفاً من وجهة نظر أساتذة قسم علوم التسيير، كما بينت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية بين التحلي بالمسؤولية الأخلاقية في العمل سواء من طرف الإدارة أو الأساتذة وبين الالتزام التنظيمي لدى الأساتذة، وكان هذا الارتباط قوي من وجهة نظر الأساتذة الحاصلين على درجة دكتوراه دولة وكان متوسطاً من وجهة نظر الأساتذة الحاصلين على شهادة ماجستير، ولم يكن معنوي من وجهة نظر الفئات الأخرى.

توصيات الدراسة:

ومن خلال ما تقدم يمكن اقتراح التوصيات التالية:

- إن التحلي بالأخلاق العالية سواء من طرف إدارة الكلية أو الزملاء في العمل سيزيد من ولاء وانضباط الفرد في عمله مما يعزز التزامه التنظيمي، خاصة إذا زادت الإدارة من الشفافية والعدالة من حيث توزيع المعلومات، الترقيات والعقوبات؛
- إشراك الأساتذة في التخطيط الداخلي سواء للكلية أو للأقسام سيزيد من التزامهم التنظيمي؛
- تعميم مدونة السلوك الخاصة بمهنة الأستاذ الجامعي وبصفة واضحة على مستوى الجامعة ككل والكلية بشكل خاص، لتوضح الالتزامات والواجبات كما توضح المخالفات لتجنبها والعقوبات في حال ارتكابها؛
- فتح لغة الحوار بين الأساتذة على اختلافهم وحسن الإصغاء للرأي الآخر واحترامه والإيمان بأن التكامل يكون بالاختلاف والتنوع، للتقليل من التصادم والتشاحن بين الأساتذة الباحثين، والتركيز على بناء العقول البشرية والسمو بأخلاق الأستاذ الجامعي وبأخلاق طلبته، بدلا من لغة التصعيد لإثارة الفتن والمشاكل داخليا وخارجيا.

المراجع العربية:

1- الكتب:

- الشبيكي، الحازي، (2005). *ندوة أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي*، دون ناشر، الأردن.
- السكارنة، بلال خلف، (2009). *أخلاقيات العمل*، دار المسيرة للطباعة والنشر، عمان.
- دنكان، جاك، ترجمة محمد الحديدي، (1991). *أفكار عظيمة في الإدارة: دروس من مؤسسي ومؤسسات العمل الإداري*، الدار الدولية للنشر، القاهرة.
- رابعة، علي، (2003). *إدارة الموارد البشرية: تخصص نظم المعلومات الإدارية*، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- زويليف، مهدي، (1994). *إدارة الأفراد من منظور كمي والعلاقات الإنسانية*، ط1، دار مجدلاوي، عمان.
- الغامدي، سعيد بن ناصر، (2010). *أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصالحة شرعية*، الإدارة العامة للإعلام والثقافة، مكة المكرمة.
- عبد الرحمان، عادل محمد، (2013). *أبعاد جودة الحياة الوظيفية الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.
- نجم، عبود نجم، (2010). *القيادة الإدارية في القرن الواحد والعشرين*، دار الصفاء، عمان.

2- المقالات والمدخلات:

- أبو رمان، أسعد حماد موسى وخلف أحمد، علاء الدين، (2012). *العلاقة بين التسويق الداخلي والالتزام التنظيمي للعاملين في الفنادق الأردنية*، مجلة تنمية الرادين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العدد 109، مجلد 34.
- السكارنة، بلال خلف، (2012). *أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات العمال - دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الأردنية*، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية: بغداد، العدد 33.
- الصفو، رياض ضياء عزيز والعباسي، علاء عبد السلام مصطفى، (2016). *دور أخلاقيات العمل في تعزيز فعالية آمن المعلومات - دراسة استطلاعية في جمعية الهلال الأحمر العراقي*، ميسان، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة واسط: الكويت، العدد 21.
- النعيمي، شهاب الدين أحمد، (2016). *تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي*، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، بغداد، العدد 91.
- داهش، جمال عبد الحميد، (2014). *أثر استخدام الحوافز السلبية على الالتزام التنظيمي وانتشار السلوكيات السلبية - دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع البنوك التجارية*، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، المجلد 54، العدد 03.
- راضي، جواد وحسن، عبد الله، (دون سنة). *العلاقة بين السلوك الأخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي دراسة اختبارية في كلية الإدارة والاقتصاد*، مجلة العزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 21، السنة السابعة.
- سوليفان، جون، (2006). *أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات*، مركز المشروعات الدولية الخاصة (CIPE)، دون بلد.
- عيشوش، خيرة وكزاي، عبد اللطيف، (2013). *المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين في إطار أخلاقيات العمل*، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية يومي 14/15 فيفري 2013، جامعة بشار.
- كامل، جنان، (2016). *أخلاقيات المهنة وعلاقتها بضغط العمل الإداري لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر معاونين*، مجلة لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، دون ناشر، العدد 23، 2016.

3- الرسائل والأطروحات:

- أبو سنينة، محمد حسن عبد المحسن، (2013). *أثر التسويق الداخلي في الالتزام التنظيمي مع وجود الرضا الوظيفي متغيرا وسيطا، دراسة في عينة من العاملين في المستشفيات الأردنية الخاصة*، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان.

- الشوابكة، رائد ضيف الله، (2010). *أثر التسويق الداخلي في تحقيق التزام التنظيمي متعدد الأبعاد للعاملين في أمانة عمان الكبرى*، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان.
- علي، صقر محمد أكرم حلس، (2012). *دور إدارة التغيير في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين في بلدية غزة والمساهمة في تطوير الأداء الإداري*، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة.
- قدوري، عباس سحر، (1996). *أثر قيم العمل في الالتزام التنظيمي وأداء العاملين، دراسة ميدانية في المنشأة العاملة للمعدات الهندسية الثقيلة*، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، غير منشورة، جامعة بغداد، بغداد.

المراجع الأجنبية:

- Brown, Barbara.B, (2003). *employees organizational commitment and their perception of supervisor, relations- oriented and task oriented leadership behavior*, virginia polytechnic institute, USA.
- Buchanan B, building, (1974). *Organizational commitment, the socialization of managers in work organization*, administrative science quarterly, vol 19.
- Daft Richard L, (2003). *Management*, south – western & college publishing, Canada.
- Porter et al, (1974). *rganisational commitment, job satisfaction and turnover among technicians*, jornal of applied psychiatric, vol 59, N⁰5.
- Streers.R.m, (1977). *antécédents and outcomes of organizational commitment*, administrative science quarterly, vol 22.

الملاحق:

الملحق رقم 1 : الاستبيان الموجه لأساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة، الجزائر.

الملحق رقم(1)

جامعة ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان

يرجى من الباحثين الكرام الإجابة على فقرات الاستبانة وذلك بالتأشير (X) على الإجابة التي تجدونها مناسبة، علما أنه سيتم استخدام هذه الإجابات لأغراض البحث العلمي وبكل سرية.

شكرا جزيلاً على حسن تعاونكم

- نرجو من الباحثين الكرام التأشير أمام العبارات الموائية حسب درجة موافقتهم عليها.

					العبارات
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الالتزام الشعوري (الانتماء)
					1. أشعر بانتماء قوي لهذه الجامعة.
					2. هذه الجامعة تستحق ولائي وإخلاصي.
					3. أشعر بأن هذه الجامعة كمؤسستي الخاصة.
					4. لا يهمني ترتيب هذه الجامعة وطنيا ودوليا.
					5. لا أتمني سمعة هذه الجامعة في المجتمع.
					6. أشعر بجدية وكأن مشاكل العمل في هذه الكلية مشاكلنا الخاصة.
					7. أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في هذه الجامعة.
					8. أشعر بأننا نعمل كعائلة واحدة في هذه الكلية.
					9. أشعر أنني محل سخرية الزملاء عندما ألتزم بالعمل.
					الالتزام المعياري
					10. أنا مستعد للقيام بأي مهمة من أجل الاستمرار في هذا العمل.
					11. أنا أقوم بعملتي حسب الأهداف المخططة.

					12. أنا أقوم بأعمالي بشكل تلقائي ولا توجد معايير وأهداف في العمل.
					13. أشارك في وضع الخطط والأهداف الداخلية للقسم الذي أنتهي إليه.
					14. أنا أحترم معايير وبرامج التدريس وفق الآجال المحددة.
					15. أنا أحترم أوقات الدخول والخروج من العمل.
					16. أنا أعمل أكثر مما هو متوقع مني من أجل مساعدة هذه الجامعة في تحقيق أهدافها.
					17. هناك توافق بين مؤهلاتي العلمية وبين متطلبات المنصب الذي أشغله.
					18. ألتزم بإتمام البرنامج المحدد ضمن مدونة التدريس.
					19. أبدأ إلى برحلة حصص إضافية لإتمام البرنامج المحدد.
					20. في حالة غياب حصص أحاول برحلة تعويضية بشكل مباشر.
					الالتزام المستمر
					21. أقدم المساعدة لزملائي في العمل.
					22. أوجه الأساتذة الجدد ولا أبخل عليهم بالنصح والإرشاد المهني.
					23. إن عملي في هذه الجامعة مؤقت إلى أن أجد فرصة أحسن.
					24. أحافظ على موجودات الجامعة من كتب ومعدات في حال استخدمتها.
					25. هناك صرامة في التسيير الداخلي تفرض علينا العمل بجد.
					26. أريد الالتزام في عملي لكن أجد صعوبات.
					27. هناك وضوح في تقسيم المهام والمقاييس والبرامج في هذه الجامعة.
					28. هناك فوضى في تحديد المهام وهناك تداخل كبير يعيق الالتزام.
					29. يتكاسل بعض الأساتذة والمسؤولين في المؤسسة عن القيام بأعمالهم (إن أمكن تحديد نسبة الأساتذة المتكاسلين..... والمسؤولين المتكاسلين.....).
					30. أشارك في الأعمال التطوعية التي تقوم بها الجامعة لصالح المجتمع.
					31. هناك زملاء يتغيبون عن العمل دون مبرر أو عذر (إن أمكن تحديد النسبة.....).
					32. لا يستاء المسؤولون في هذه المؤسسة من غياب الأساتذة دون مبرر أو عذر.
					الحوافز السلبية
					33. تقوم الإدارة بتنزيل الدرجة لبعض الأساتذة لارتكابهم أخطاء مهنية.
					34. تقوم الإدارة بمعاينة الأساتذة عن طريق خصم جزء من الراتب.
					35. تعاقب الإدارة الأساتذة المخالفين عن طريق الخصم من المردودية.
					36. إن العقوبات في هذه المؤسسة هي التي تجعل الأساتذة يعملون بجد.
					37. هناك صرامة في تطبيق العقوبات.

					38. يجرم الأستاذ من الترقية كعقوبة على بعض الأخطاء المهنية.
					39. يوجه للأساتذة المخالفين للنظام إنذار كتابي.
					40. يجرم الأساتذة المخالفون للنظام من الجوائز الشرفية.
					41. يجرم الأساتذة المخالفون للنظام من الاستفادة من منح التكوين بالخارج.
					42. يمنع الأساتذة المخالفون للنظام من المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية.
					أخلاقيات العمل
					43. يصف بعض الأساتذة هذه الجامعة للغير بشكل سيء.
					44. يسئ بعض الأساتذة بالقول لزملائهم في العمل.
					45. يوجد عدالة في توزيع المعلومة في الجامعة.
					46. يطلق البعض إشاعات على الكلية أو الجامعة لتشويه سمعتها.
					47. لا يهتم بعض الأساتذة مصلحة هذه الجامعة ربحت أم خسرت.
					48. لا يحافظ بعض الزملاء على الحالة الجيدة لكتب المكتبة أو المخابر التي تم استعارتها.
					49. لا يحترم بعض الزملاء تاريخ إرجاع الكتب المستعارة سواء للمكتبة أو للمخابر.
					50. لا يحافظ بعض الزملاء على معدات وأجهزة الجامعة ولا تهمهم استمراريتها.
					51. غياب الوازع الديني لدى بعض الزملاء هو السبب في إهمالهم لأعمالهم.
					52. غياب الضمير المهني لدى بعض الزملاء هو السبب في عدم التزامهم.
					53. يعود إهمال بعض الزملاء لعملهم نتيجة غياب العقوبات والحوافز السلبية.
					54. لا يلتزم البعض بعمله نتيجة غياب سياسة التحفيز الإيجابي العادل.
					55. عدم وجود مدونة سلوك واضحة في الكلية هي السبب وراء عدم التزام بعض الأساتذة بأعمالهم.
					56. هناك أساتذة يقومون بعملهم بكل جد واجتهاد.
					57. هناك أساتذة يحترمون أوقات الدخول والخروج من العمل.
					58. هناك زملاء يعملون أكثر مما هو متوقع منهم.
					59. هناك أساتذة يلتزمون بعملهم نتيجة قيمهم الثقافية وضميرهم المهني.
					60. هناك أساتذة يلتزمون لتفادي الإنذارات والعقوبات والخصم من الراتب.
					61. هناك أساتذة يتحرون الصدق والأمانة في عملهم إرضاء لله سبحانه وتعالى.
					62. هناك أنانية لدى الأساتذة ومن مصلحتهم عدم تقدم الغير.

- عموماً ما رأيك في الالتزام التنظيمي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟
.....
.....
.....
- هل هناك أخلاقيات عمل في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير؟
.....
.....
- ما رأيك في سياسة التحفيز السلبي في الكلية؟
.....
.....
- الجنس: ذكر..... أنثى.....
- السن:.....
- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات..... / من 5 إلى 10 سنوات..... / من 11 إلى 20 سنة..... / من 21 إلى 30 سنة..... / أكثر من 31 سنة.....
- الشهادة المحصل عليها:.....
- الرتبة العلمية:.....
- الاختصاص:.....
- القسم: علوم تجارية..... / علوم تسيير..... / علوم اقتصادية..... / أخرى.....

قراءة تحليلية لمؤشرات التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2000-2016

فتوح خالد*

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التطرق لمفهوم التنمية المستدامة و معايير اختيار مؤشراتها و تصنيفاتها وتحليل مدى التقدم الذي أحرزته الجزائر من خلال التطرق إلى مجموعة من المؤشرات الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية و المؤسسية و التي تسلط الضوء على ما حققته الجزائر خلال الفترة 2000-2016 ووفقا لما توفر من بيانات.

وقد خلصت الدراسة إلى أن الجزائر حققت مستوى مقبول إلى حد ما في التنمية المستدامة وهذا من خلال مؤشرات قياسها الكلمات المفتاحية : التنمية المستدامة ، المؤشرات الاقتصادية ، المؤشرات الاجتماعية ، المؤشرات البيئية ، المؤشرات المؤسسية

Analytical reading of indicators of sustainable development in Algeria during the period 2000-2016

Abstract:

This study aims at addressing the concept of sustainable development and the criteria for selecting its indicators and classification and analyzing the progress made by Algeria by addressing a set of economic, social, environmental and institutional indicators that highlight the achievements of Algeria during the period 2000-2016. Of data.

The study concluded that Algeria has achieved a fairly acceptable level of sustainable development through its indicators of measurement.

Keywords: sustainable development, economic indicators, social indicators, environmental indicators, institutional indicators.

* أستاذ محاضر صنف - ب-، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر، الجزائر، k.fettouh@yahoo.fr

1. مقدمة:

لقد عرف الفكر التنموي تطورات عديدة واهتمامات متزايدة من طرف العديد من الاقتصاديين رغم اختلاف توجهاتهم الفكرية والمدارس الاقتصادية التي ينتمون إليها، وبما أن النموذج التقليدي لم يعد مقبولا في ظل ما يشهده العالم من مشاكل بيئية كارثية تزداد يوما بعد يوم بسبب الاستغلال غير العقلاني للموارد الطبيعية ، إضافة إلى انعدام الوعي والثقافة البيئية من خلال اللامبالاة و اللامسؤولية التي يتمتع بها كل أفراد المجتمع و المؤسسات و الهيئات الفاعلة مما أدى إلى ضرورة التفكير في المستقبل و الأجيال المقبلة و حقها في العيش، وهذا ما دعى بضرورة الوقوف على دراسة وتحليل مؤشرات التنمية المستدامة للتخلص من هذه المشاكل التي تهدد الحياة البشرية و الحيوانية والنباتية وتمكين أصحاب القرار من معرفة ما إذا كانوا على الطريق الصحيح وتساعدهم على تحقيق التقدم و الاستمرار في سبيل التنمية المستدامة. وعليه تمثلت مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

مامدى تحقيق مؤشرات التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2000-2016 ؟

وتنفرع منه الأسئلة الآتية :

- ما هو مفهوم التنمية المستدامة؟
 - ما هي أهم مؤشراتنا ؟
 - ما هو التقدم الذي أحرزته الجزائر في ظل هذه الفترة ؟
- وبناء على ماسبق يمكن صياغة الفرضية التالية :

تحقيق مؤشرات التنمية المستدامة في الجزائر يعتمد على حسن تنويع الاستراتيجية الاقتصادية.

1.1. الدراسات السابقة:

- دراسة (وزاني محمد ، 2010) الموسومة بعنوان السياحة المستدامة ، واقعتها وتحدياتها بالنسبة للجزائر ، دراسة القطاع السياحي لولاية سعيدة ، حمام ربي تطرق فيها إلى الحديث عن التنمية المستدامة و السياحة المستدامة في الدول العربية و الجزائر خصوصا مبرزا واقعتها وتحدياتها معتمدا على المؤشرات والدراسة ميدانية للقطاع السياحي لولاية سعيدة.
- دراسة (سايع بوزيد ، 2012) الموسومة بعنوان دور الحكم الراشد في تحقيق التنمية المستدامة بالدول العربية -حالة الجزائر ، تطرق فيها إلى الحديث عن التنمية المستدامة و الحكم الراشد في العالم عموما و الدول العربية خصوصا مبرزا العلاقة الوطيدة الموجودة بين التنمية المستدامة و الحكم الراشد معتمدا على المؤشرات الدالة على كل منهما.
- دراسة (نورة عمارة ، 2012) الموسومة بعنوان النمو السكاني والتنمية المستدامة دراسة حالة الجزائر، تطرقت فيها إلى تسليط الضوء على النمو السكاني ومدى تأثيره على التنمية المستدامة من خلال عرض آثاره السلبية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية وكذا انعكاسه على البيئة والموارد الطبيعية كما تطرقت الدراسة إلى إبراز المراحل التي مر بها النمو السكاني في الجزائر وعلاقته بالتنمية المستدامة معتمدا في توضيح ذلك على المؤشرات البشرية .
- ويكمن الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في التعرف على مدى الاهتمام بمجالات مؤشرات التنمية المستدامة ومدى التقدم الذي حققته الجزائر في السنوات الأخيرة بناء على ما قامت به الجزائر من جهود في ظل الظروف الراهنة.

1.2. أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذا البحث من أهمية موضوعه وهو التنمية المستدامة الذي أصبح أسلوبا من أساليب التنمية التي يفرضها العصر الحاضر الذي يتصف بالتطور والتغير المتسارع، والذي يفرض على الدول والهيئات والمنظمات ومؤسسات المجتمع

المدني والأفراد مواكبته و تحقق التوازن الاجتماعي الناتج عن العولمة وتأثيراتها السلبية، فيسلط هذا البحث الضوء على قضية التنمية المستدامة ومفاهيمها المتعددة ومؤشراتها ، فكانت أهميته للاتي :

- اهتمام دول العالم بالقضايا البيئية والتنمية المستدامة مؤكدة من خلال عقد المؤتمرات والندوات والتي تؤكد على الوعي البيئي والاهتمام بالتنمية المستدامة .
- أصبحت حماية البيئة ومواردها وخلق الوعي البيئي والتفهم الصحيح لقضايا البيئة بالاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والبشرية في ظل التنمية المستدامة هدفا أساسيا للإنسان ولمنفعة المجتمع .

3.1. أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى :

- الوقوف على مفهوم التنمية المستدامة .
- التعرف على مؤشرات قياس التنمية المستدامة.
- تحليل مؤشرات التنمية المستدامة خلال الفترة 2000-2016 .

4.1. منهج الدراسة :

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي في مناقشة الأسئلة المنبثقة عن المشكلة الرئيسية باستعراض المفاهيم النظرية للتنمية المستدامة وتحليل مؤشراتها بحيث تم التركيز على بعض المؤشرات لأن في هذه الورقية البحثية لايسعنا إلى التطرق لجميع المؤشرات .

2. محتوى الدراسة:

1.2. تعاريف مختلفة للتنمية المستدامة:

استخدام علماء الاقتصاد تعبير الاستدامة لإضاحة التوازن المطلوب بين النمو الاقتصادي والحفاظة على البيئة ومن هنا تعددت تعريفات التنمية المستدامة ونذكر منها التعريفات التالية :

التنمية المستدامة : هي سيرورة تغيير بواسطة استغلال الموارد وتوجيه الاستثمارات والتغيرات التقنية و المؤسساتية التي تحدث التناسق أو التكامل وتدعم الطاقات الحالية والمستقبلية بهدف إرضاء الحاجات البشرية (beat burgenmeier ,2005 ,p 381)

عرفت Gro harlebruntland التنمية المستدامة بأنها، التنمية التي تلي احتياجات الجيل الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها (Corinne Gendron , 2006,p 166) تعرفها بأنها تلبية احتياجات الجيل الحالي دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة (Gélinier ,simon billard , 2005, p 21)

تعريف اللجنة العالمية للتنمية المستدامة 1987م: تعرفها بأنها تلبية احتياجات الحاضر دون أن تؤدي إلى تدمير قدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة .

تعريف الفاو (مجلس منظمة الأغذية والزراعة) : تعرفها بأنها إدارة قاعدة الموارد الطبيعية وصيانتها وتوجيه التغيرات التكنولوجية والمؤسسية بطريقة تضمن تلبية الاحتياجات البشرية الحالية والمقبلة بصورة مستمرة (محمد السيد عبد السلام ، 1998، ص 157)

تعريف البنك الدولي للتنمية المستدامة : يعرفها بأنها تتمم بتحقيق التكافؤ المتصل الذي يضمن إتاحة نفس الفرص التنموية للأجيال الحالية والقادمة وذلك بضمان ثبات رأس المال الشامل أو زيادته المستمرة عبر الزمن ،حيث يشير التقرير

أن رأس المال الشامل يتضمن رأس مال الصناعي (معدات وطرق) ، الفني (معرفة ومهارات) الاجتماعي (علاقات ومؤسسات) والبيئي (غابات موارد مائية) .

تعريف مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية ريو دي جانيرو 1992 (فادوبلاس موشيت، 2000، ص 13) بأنها إدارة الموارد الاقتصادية بطريقة تحافظ على الموارد البيئة أو تحسينها، لكي تمكن الأجيال المقبلة من أن تعيش حياة كريمة أفضل.

2.2. مؤشرات التنمية المستدامة :

تساهم مؤشرات التنمية المستدامة في تقييم الدول و المؤسسات في مجالات تحقيق التنمية المستدامة بصورة فعلية كما لمؤسسات المجتمع المدني دور في التخطيط و التنفيذ و التقييم و المحافظة على المحيط الملائم لذلك ، كما تعكس المؤشرات مدى نجاعة القرارات المتخذة مقارنة بالأهداف المسطرة ، وعليه ارتأينا التطرق إلى مؤشرات التنمية المستدامة

1.2.2. معايير اختيار مؤشرات التنمية المستدامة :

يجب وضع المؤشرات واختيارها بما يتفق مع معايير الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والتي يجب أن تكون كما يلي:

- أن ترتبط بالهدف الرئيسي لتقييم التقدم نحو التنمية المستدامة
- أن تكون واضحة وبسيطة يستطيع المجتمع فهمها وتقبلها
- أن يعتمد على البيانات المتاحة و الموثوقة وذات جودة علمية عالية
- أن تكون قابلة للقياس ويمكن التنبؤ بها
- أن يكون لها بعد زمني ومكاني يتوافق على مر الأجيال

2.2.2. مراحل إعداد مؤشرات التنمية المستدامة :

إن عملية إعداد مؤشرات دقيقة وبالشكل الذي يتوافق مع احتياجات وخصوصيات الاستراتيجية للتنمية المستدامة في المستويات الزمانية والمكانية وتمر في مجموعة من المراحل هي : (عثمان محمد غنيم، 2007، ص 255)

المرحلة الأولى : وتشمل الخطوات التالية :

- أ. تحديد الجهات ذات الصلة بعملية التنمية المستدامة بشقيها (الحكومية والخاصة)
- ب. تحديد دور كل جهة في عملية التنمية والأهداف التي تسعى لتحقيقها في ظل الأولويات الوطنية
- ت. وضع آليات لتحقيق التنسيق والتكامل بين أدوار هذه الجهات
- ث. تحديد المؤشرات التي تستخدمها هذه الجهات في تقييم إنجازاتها

المرحلة الثانية : وتشمل الخطوات التالية:

- أ- تحديد المؤشرات المستخدمة في الدولة أو الإقليم والوضع الحالي لهذه المؤشرات
- ب- بيان مدى انسجام هذه المؤشرات مع قائمة المؤشرات التي أعدتها الأمم المتحدة لقياس التنمية المستدامة
- ت- تحديد الجهات التي تستخدم هذه المؤشرات
- ث- تحديد الأهداف التي من أجلها تستخدم هذه المؤشرات

المرحلة الثالثة: وهي المرحلة التي يتم خلالها تقييم الوضع الراهن من حيث مدى استدامة أنماط التنمية الراهنة مع ضرورة التأكيد على ما يلي :

- أ. مدى توفر البيانات لهذه المؤشرات
- ب. امكانية جمع ما هو غير متاح من البيانات
- ت. مصدر البيانات

ث. استمرارية توفر البيانات
 ج. امكانية الحصول على البيانات بسهولة
 ح. مدة واقعية هذه البيانات
 خ. طريقة انتاج هذه البيانات (مطبوعات إلكترونية على شكل تقارير)

وقد حدد قسم التنمية المستدامة التابع لدائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة مجموعة المؤتمرات المتعلقة بقياس التنمية المستدامة هي مصنفة في أربع فئات رئيسية، اقتصادية، اجتماعية، بيئية، مؤسسية ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 01 مؤشرات التنمية المستدامة للأمم المتحدة

التسلسل	المؤشر	نوع المؤشر
1	نصيب الفرد من الدخل	اقتصادي
2	نسبة الاستثمار من الناتج الاجمالي	اقتصادي
3	الميزان التجاري	اقتصادي
4	نسبة الديون من الناتج الاجمالي	اقتصادي
5	كثافة استخدام المواد والمعادن	اقتصادي
6	نسبة المساعدات الخارجية من الناتج الاجمالي	اقتصادي
7	نسبة معدل استهلاك الطاقة السنوية للفرد	اقتصادي
8	نسبة استهلاك الطاقة من المصادر المتعددة	اقتصادي
9	كثافة استغلال واستهلاك الطاقة	اقتصادي
10	كميات النفايات الصناعية والمنزلية	اقتصادي
11	كميات النفايات الخطرة	اقتصادي
12	ادارة النفايات المشعة	اقتصادي
13	تدوير النفايات	اقتصادي
14	المسافة المقطوعة للفرد بواسطة وسائل النقل	اقتصادي
15	نسبة السكان تحت خط الفقر	اجتماعي
16	معامل جيني لتوزيع الدخل	اجتماعي
17	معدل البطالة	اجتماعي
18	نسبة معدل أحو الإناث إلى أحو الذكور	اجتماعي
19	مستوى التغذية للأطفال	اجتماعي
20	معدل الخصوبة	اجتماعي
21	العمر المتوقع عند الميلاد	اجتماعي
22	السكان المخدومون بالصرف الصحي	اجتماعي
23	السكان المخدومون بمياه الشرب	اجتماعي
24	الأطفال المحصنون ضد الأمراض	اجتماعي

اجتماعي	الأطفال في مرحلة التعليم الأساسي	25
اجتماعي	الشباب في مرحلة التعليم الثانوي	26
اجتماعي	معدل الأمية	27
اجتماعي	مساحة المسكن للفرد	28
اجتماعي	عدد الجرائم لكل ألف من السكان	29
اجتماعي	معدل النمو السكاني	30
اجتماعي	سكان الحضر في التجمعات الرسمية وغير الرسمية	31
بيئي	انبعاث غازات البيوت البلاستيكية	32
بيئي	درجة استهلاك طبقة الأوزون	33
بيئي	درجة تركيز الملوثات في المناطق الحضرية	34
بيئي	مساحة الأراضي الزراعية الدائمة	35
بيئي	استعمال المخصبات	36
بيئي	استعمال المبيدات الزراعية	37
بيئي	نسبة مساحات الغابات إلى المساحة الكلية	38
بيئي	كثافة استغلال أخشاب الغابات	39
بيئي	مساحة الأراضي المتصحرة	40
بيئي	نسبة السكان المقيمين في المناطق الساحلية	41
بيئي	معدلات الصيد حسب النوع	42
بيئي	معدلات تراجع مستوى المياه الجوفية	43
بيئي	نسبة مساحة المحميات الطبيعية من المساحة الكلية	44
بيئي	أنواع النباتات والحيوانات المنقرضة	45
مؤسسي	استراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة	46
مؤسسي	تطبيق المعاهدات الدولية الخاصة بالاستدامة	47
مؤسسي	نسبة عدد المشتركين لشبكة الأنترنت إلى مجموع السكان	48
مؤسسي	عدد خطوط الهاتف لكل ألف فرد	49
مؤسسي	نسبة الانفاق على البحث العلمي	50
مؤسسي	الحسائر البشرية والاقتصادية نتيجة الأخطار الطبيعية	51

المصدر : (وزابي محمد ، 2010 ، ص 88-89)

3.2. تحليل مؤشرات التنمية المستدامة:

1.3. المؤشرات الاقتصادية:

1.1.3. مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي:

يقصد به الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية مقسوما على عدد السكان الكلي، حيث يعد هذا المؤشر مقياسا مهما لمستوى التنمية الاقتصادية و الأداء الكلي للاقتصاد.

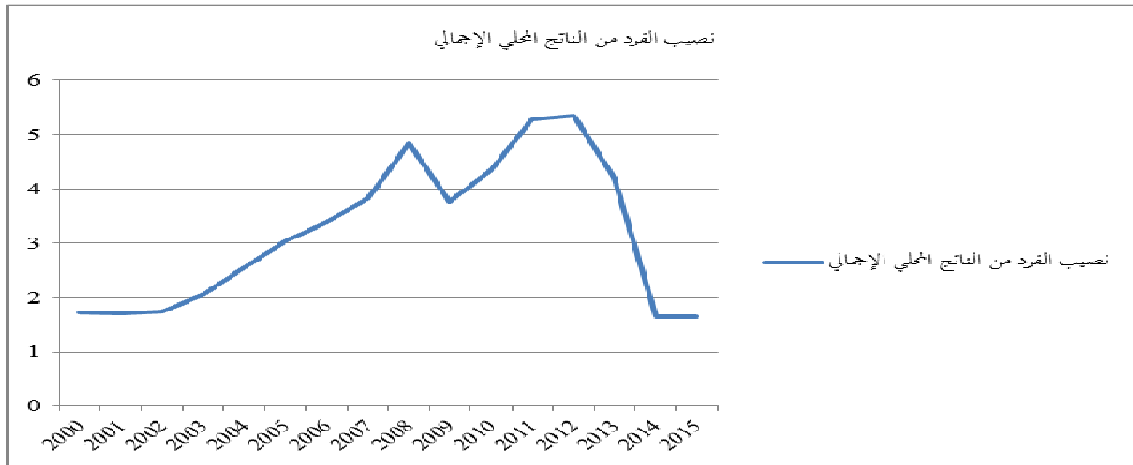
الجدول رقم: 02 نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2015/2000

الوحدة : دولار

السنوات	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي	السنوات	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي
2000	1,727	2001	1,703
2002	1,743	2003	2,056
2004	2,550	2005	3,039
2006	3,391	2007	3,846
2008	4,846	2009	3,771
2010	4,350	2011	5,272
2012	5,348	2013	4,2
2014	1,65	2015	1,65

المصدر: من سنة 2000 إلى 2008 البنك الدولي، من سنة 2009 -2013 تقرير البنك الجزائري 2013، سنتي 2014-2015 تقرير البنك الجزائري 2015

الشكل رقم: 01 نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2015/2000



المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول السابق

من خلال الشكل نلاحظ أن مؤشر نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في تطور مستمر خلال الفترة (2000 - 2015)، حيث ارتفع من 1,727 دولار سنة (2000) إلى 4,848 دولار سنة (2008) وسجل أعلى مستوى له سنة 2012 بـ 5,348 دولار سبب ذلك راجع إلى نجاعة السياسة الاقتصادية وزيادة أداء النمو في قطاع المحروقات ليعود إلى الانخفاض بداية من سنة 2014 وتفسير ذلك يعود إلى الصدمة البترولية والتمسك بالاقتصاد الريعي.

2.1.3. معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي:

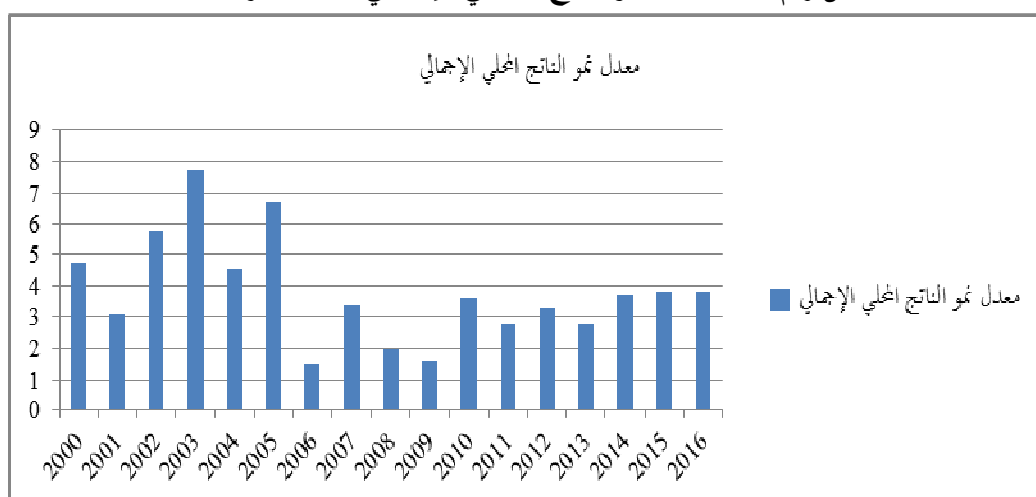
الجدول رقم: 03 معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2016/2000

الوحدة: نسبة مئوية

السنوات	معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي	السنوات	معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي
2000	4,7	2001	3,1
2002	5,8	2003	7,7
2004	4,5	2005	6,7
2006	1,5	2007	3,4
2008	2	2009	1,6
2010	3,6	2011	2,8
2012	3,3	2013	2,8
2014	3,7	2015	3,7
2016	3,8		

Source : www.ons.dz

الشكل رقم: 02 معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2016/2000



المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول السابق

نلاحظ من خلال المنحنى أعلاه أن معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي شهدت تحسنا ملحوظا وصلت نسبة 7,7 % سنة 2003م و التي تعتبر أكبر نسبة وسبب ذلك راجع إلى السياسة الانفاقية التوسعية و أقل نسبة سجلت سنة 2006م بنسبة 1,5% ليعود في الارتفاع بداية من سنة 2014 إلى أن وصل نسبة 3.8 سنة 2016 ولكن بنسبة أقل مقارنة بسنة 2003 متأثرا بالصدمة الخارجية المتمثلة في انخفاض سعر البترول.

3.1.3 مؤشر الميزان التجاري:

يوضح الميزان التجاري للسلع و الخدمات درجة الانفتاح الاقتصادي للدولة على العالم الخارجي و مستوى علاقاتها التجارية مع بلدان العالم المختلفة ومن خلال الجدول التالي سنعطي معطيات إحصائية للميزان التجاري خلال الفترة (2000 – 2016م)

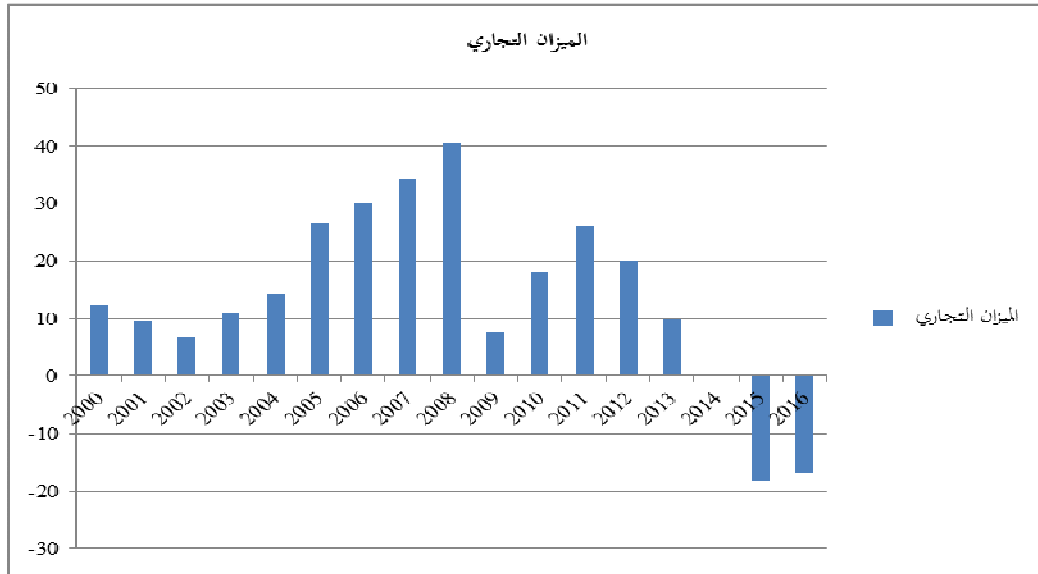
الجدول رقم : 04 الميزان التجاري خلال الفترة (2000 – 2016م).

الوحدة مليار دولار

السنوات	الميزان التجاري	السنوات	الميزان التجاري
2000	12,30	2001	9,61
2002	6,70	2003	11,14
2004	14,27	2005	26,47
2006	30,06	2007	34,24
2008	40,60	2009	27,78
2010	18,21	2011	25,96
2012	20,16	2013	9,88
2014	0,46	2015	18,08-
2016	16,82-		

المصدر: من سنة 2000 إلى 2008 البنك الدولي، من سنة 2009 -2013 تقرير البنك الجزائري 2013، سنتي 2014-2015 تقرير البنك الجزائري 2015، سنة 2016 تقرير البنك الجزائري 2017.

الشكل رقم : 03 الميزان التجاري خلال الفترة 2000-2016



المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول السابق

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن ميزان التجاري قد حقق فائضا خلال الفترة (2000 - 2011) إذ ارتفعت قيمة الفائض من 12,30 مليار دولار سنة 2000 إلى 40,60 مليار دولار سنة 2008 أي بفارق 28,3 مليار دولار وذلك راجع إلى انتعاش نشاط قطاع المحروقات، إلا أنه يسجل انخفاضا سنة 2009 ليصل 7,78 مليار دولار ، ليزيد في الارتفاع ولكن بقيمة أقل من سنة 2008 ليصل إلى 9,8 مليار دولار سنة 2013، في حين يسجل عجزا في الميزان التجاري خلال سنتي 2015 و 2016 وسبب ذلك راجع إلى هشاشة الإيرادات الخارجية إزاء انخفاض أسعار البترول وأمام الضعف الهيكلي في إيرادات الصادرات خارج قطاع المحروقات.

4.1.3. نسبة الديون من الناتج المحلي الإجمالي.

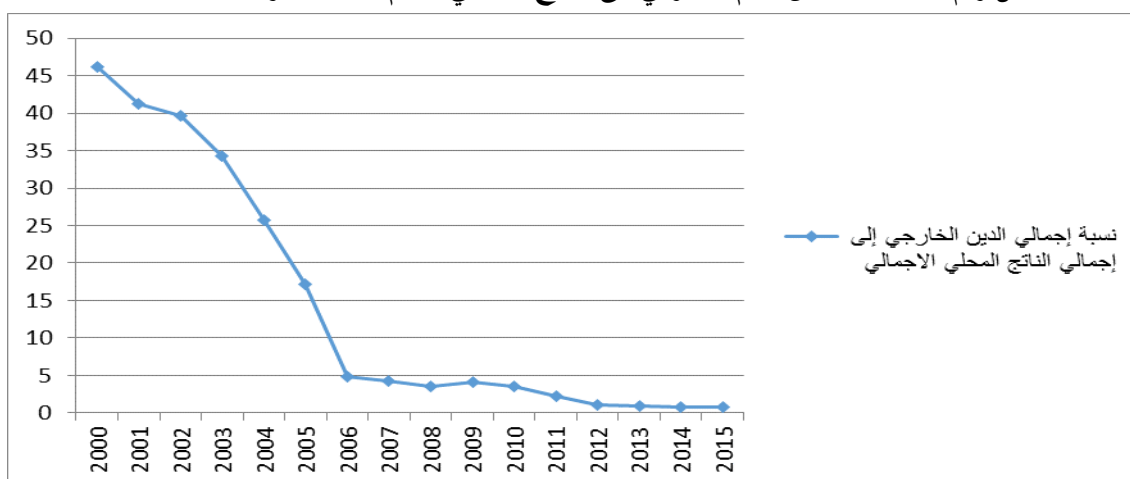
هو عبارة عن نسبة الدين الخارجي الكلي إلى الناتج المحلي الإجمالي ومن خلال الجدول التالي الذي يوضح نسبة الدين العام الخارجي و نسبتة من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي من 2007 و 2015

الجدول رقم: 05 نسبة الدين الخارجي من الناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2000-2015

السنوات	نسبة إجمالي الدين الخارجي إلى إجمالي الناتج المحلي	السنوات	نسبة إجمالي الدين الخارجي إلى إجمالي الناتج المحلي
2000	46,2	2008	3,5
2001	41,2	2009	4,1
2002	39,7	2010	3,5
2003	34,3	2011	2,2
2004	25,7	2012	1,12
2005	17,19	2013	0,98
2006	4,8	2014	0,82
2007	4,3	2015	0,72

المصدر: من سنة 2000 إلى سنة 2004 التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2005 ، سنة 2005 التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2006 ، سنة 2006 التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2007 ، من سنة 2007-2012 التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2012 ، من سنة 2013 إلى 2015 تقرير البنك الجزائر 2015 و 2017

الشكل رقم 04 نسبة الدين العام الخارجي إلى الناتج المحلي الخام خلال الفترة 2000-2015



المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول السابق

نلاحظ من خلال التمثيل البياني أعلاه أنه تم تسجيل أعلا نسبة لإجمالي الدين العام الخارجي إلى الناتج المحلي الإجمالي والتي قدرت بـ 46,2 بالمئة ليبدأ في الانخفاض إلى أن وصل إلى 0,72 بالمئة سنة 2015 و سبب ذلك راجع إلى توالي الحكومة في معالجة الديون عن طريق استخدام جزء من عوائد الصادرات النفطية خاصة في ظل ارتفاع سعر النفط الخام في الأسواق العالمية بداية من سنة 2006 إلى سنة 2013 وفي السنوات الأخيرة تم اللجوء المعترف لموارد صندوق ضبط الإيرادات ، وقروض مصارف الدولة عن طريق عمليات الاكتتاب في القرض الوطني .

5.1.3. معدل التضخم:

يقصد به معدل الزيادة السنوية في الرقم القياسي العام لأسعار المستهلك من السلع والخدمات و يعد أحد أهم مؤشرات قياس أداء الاقتصاد الكلي و الاستقرار الاقتصادي ، كما أنه أحد المؤشرات التي تتم متابعتها بواسطة السياسة النقدية. وعليه يبقى الهدف الأساسي للسياسة النقدية هو استقرار الأسعار ومراقبة وتيرة التضخم.

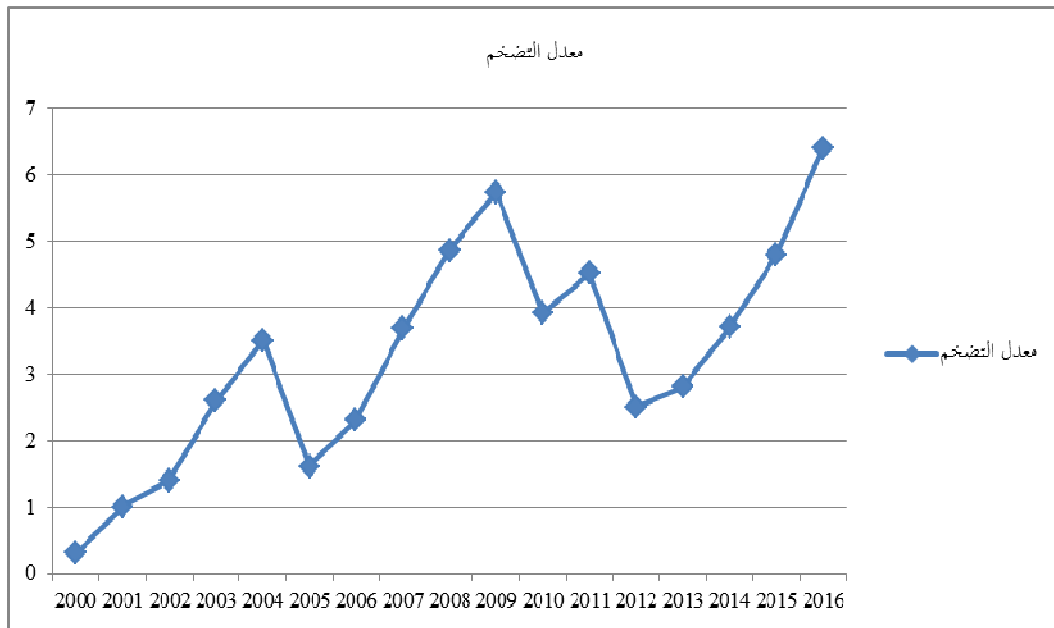
الجدول رقم : 06 معدلات التضخم خلال الفترة 2000-2016

السنوات	معدل التضخم	السنوات	معدل التضخم
2000	0,3	2001	1
2002	1,4	2003	2,6
2004	3,5	2005	1,6
2006	2,31	2007	3,68
2008	4,86	2009	5,74
2010	3,91	2011	4,52
2012	2,5	2013	2,8
2014	3,7	2015	4,8
2016	6,4		

Source :banque d'Algérie rapport, 2002 ,2003 ,2006 ,2008 ,2009,2010,2015,2017

www.statistique-mondiales.com

الشكل رقم : 05 معدلات التضخم خلال الفترة 2000-2016



المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول السابق

شهد معدل التضخم زيادة متذبذبة ابتداء من سنة 2001 و الذي قدر ب 1 % إلى سنة 2004 و الذي قدر ب 3,5 % و سبب ذلك راجع إلى انطلاق برنامج الإنعاش الاقتصادي، ثم انخفض سنة 2005 إلى معدل 1,6 % و سبب هذا الانخفاض راجع إلى نقص نسبة النفقات الجارية إلى إجمالي الناتج المحلي، ثم عاود معدل التضخم في الارتفاع من جديد سنة 2007 فسجل معدل 3,68 % و سبب ذلك راجع إلى السياسة التوسعية في الانفاق العام .

وسجل أعلى نسبة سنة 2016 و المقدرة ب 6.4 % و ذلك راجع إلى ارتفاع الرواتب و الأجور دون أن تقابلها زيادة في الإنتاج، زد إلى ذلك الأزمة المالية وارتفاع سعر الصرف و انخفاض قيمة العملة وعدم نجاعة السياسة النقدية جراء الاختلالات ووضعيات الهيمنة في بعض الأسواق .

2.3. المؤشرات الاجتماعية

1.2.3. معدل البطالة:

يقصد به عدد الأشخاص القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه دون أن يجدهم معبرا عنه بنسبة مئوية من العدد الكلي للأشخاص الذين يشكلون قوة العمل.

أو هو عدد الأشخاص من العاطلين الذين يبحثون عن عمل بعمر (15) سنة فأكثر مقسوما على عدد السكان النشطين اقتصاديا بعمر (15) سنة فأكثر مضروبا في 100

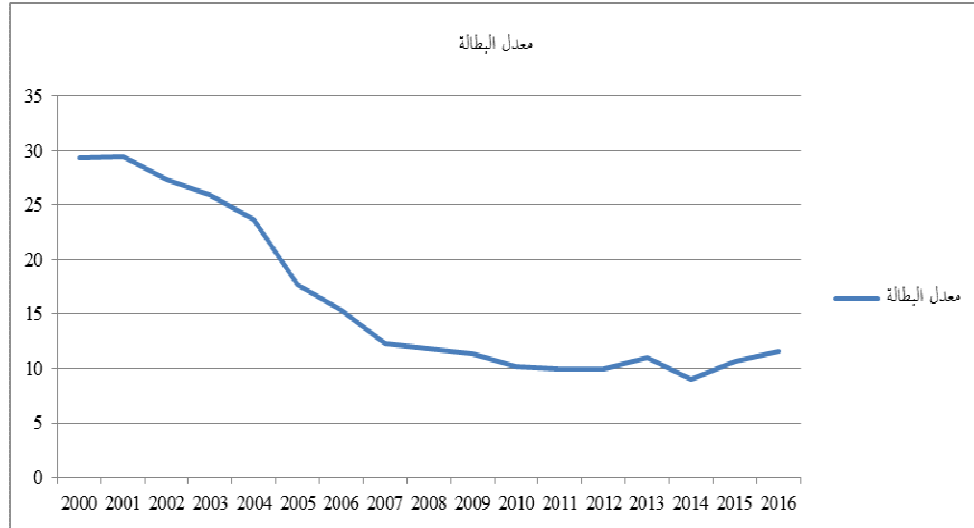
الجدول رقم : 07 معدل البطالة خلال الفترة (2000 / 2016)

السنوات	معدل البطالة %	السنوات	معدل البطالة %
2000	29,3	2001	29,5
2002	27,3	2003	25,9
2004	23,7	2005	17,7
2006	15,3	2007	12,3
2008	11,8	2009	11,3
2010	10,2	2011	10
2012	10	2013	11
2014	9	2015	10,6
2016	11,6		

Source : www.trading economies.com

www.ons.dz

الشكل رقم : 06 معدلات البطالة خلال الفترة 2000-2016



المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول السابق

من خلال التمثيل البياني الموضح أعلاه نلاحظ انخفاض معدلات البطالة ابتداء من معدل 29 بالمائة إلى أن وصل معدل 9 بالمائة سنة 2014 ويفسر هذا الانخفاض إلى نجاعة السياسة التوسعية المنتهجة من طرف الدولة في خلق مناصب شغل من خلال البرامج الاستثمارية كبرنامج الإنعاش الاقتصادي 2001-2004 و البرنامج التكميلي لدعم النمو 2005-2009 و البرنامج الخماسي 2010-2014، ونلاحظ من التمثيل البياني أن المعدل يعرف ارتفاعا خلال سنتي 2015-2016 سبب ذلك راجع إلى نقص مداخيل الدولة .

2.2.3. العمر المتوقع عند الولادة:

يقصد به عدد السنين المتوقعة للبقاء على قيد الحياة عند الميلاد للذكور و الإناث.

الجدول رقم: 08 العمر المتوقع عند الولادة خلال الفترة (2015/2000)

الوحدة : بالسنوات

السنوات	العمر المتوقع عند الولادة	السنوات	العمر المتوقع عند الولادة
2000	71	2001	71
2002	71	2003	69
2004	74,8	2005	74,6
2006	72,0	2007	75,7
2008	75,7	2009	75,7
2010	76,3	2011	71
2012	71	2013	77
2014	75,64	2015	75,86

المصدر: التقرير الاقتصادي العربي الموحد أعداد مختلفة (2003 ، 2012)

سنة(2015،2011) على الموقع www.statistique.mondiales.com

عرف مؤشر العمر المتوقع عند الولادة استقرار خلال السنوات الأولى ب 71 سنة عام 2000 إلى سنة 2002 ثم بدأ تدريجيا في التصاعد بداية من سنة 2004 من 74,8 سنة ثم بدأ في التناقص إلى غاية 76,3 سنة عام 2010 ثم عاود

في الاستقرار إلى 71 سنة عامي 2011 و 2012. حيث سجل أعلى قيمة عام 2015 وسبب هذه الارتفاع راجع إلى تحسن المستوى المعيشي الصحي إضافة إلى زيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي وقلت الوفيات بعد الاستقرار الأمني الذي عرفته الجزائر.

3.2.3. معدل المواليد الخام 1000 من السكان

يقصد به نسبة المواليد لكل 1000 من السكان الذي يولدون أحياء.

الجدول رقم: 09 معدل المواليد الخام لكل 1000 من السكان (2015/2000)

السنوات	معدل المواليد	السنوات	معدل المواليد
2000	25	2001	24
2002	19	2003	20
2004	20,7	2005	21,4
2006	21,0	2007	23,0
2008	23,0	2009	24,1
2010	24,7	2011	25
2012	25	2013	25
2014	24,52	2015	23,0

المصدر: من 2000-2010 التقرير الاقتصادي العربي الموحد أعداد مختلفة (2003، 2007، 2009، 2010، 2011)، من سنة (2011-2015) - البنك الدولي.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى معدل المواليد لكل ألف من السكان الذي بلغ 25%، ثم نلاحظ تقريبا قيم متقاربة و بأقل من المعدل المسجل إلى غاية سنة 2015 وهذا ما يعكس السياسة المنتهجة من طرف الدولة والمتمثلة في تدعيم قطاع الصحة .

4.2.3. معدل الخصوبة الكلي:

يقصد به متوسط عدد الأطفال الذين يمكن أن تنجبهم المرأة خلال فترتها الإنجابية الطبيعية.

أو هو متوسط عدد الولادات الحية للمرأة خلال سن الإنجاب في حالة ما إذا كانت المرأة ستعيش تلك الفترة مقارنة بمعدلات الخصوبة النوعية لسنة معينة و بوحدة قياس طفل لكل امرأة.

الجدول رقم: 10 معدل الخصوبة الكلي خلال الفترة 2015/2000.

السنوات	معدل الخصوبة الكلي	السنوات	معدل الخصوبة الكلي
2000	3,2	2001	2,4
2002	2,8	2003	2,5
2004	2,4	2005	2,5
2006	2,4	2007	2,4
2008	4,0	2009	2,3
2010	2,2	2011	2,1
2012	2,2	2013	2,8

2014	3,0	2015	3,1
------	-----	------	-----

المصدر: من (2000 إلى 2010) التقرير العربي الموحد أعداد مختلفة (2003، 2007، 2009، 2010، 2011، 2012)، سنة 2012، تقرير التنمية البشرية 2013، (سنة 2013، 2014، 2015) تقرير ديمغرافيا الجزائر 2015.

شهد مؤشر معدل الخصومة الكلي ثباتا و تقاربا و تراوح المعدل بين 2,1 و 2,5 ولادة حية للمرأة و لواحدة في سن الإنجاب باستثناء سنة 2008 ارتفع إلى أن وصل 4 ولادة حية للمرأة الواحدة في سن الإنجاب أي بزيادة تقدر تقريبا ب 2 ولادة حية للمرأة واحدة في سن الإنجاب ويرجع سبب انخفاض هذا المؤشر في الجزائر إلى تباعد بين الحمل و إطالة فترة الرضاعة و إلى استخدام وسائل منع الحمل.

5.2.3. نسبة الالتحاق (المرحلة الابتدائية ، الثانوية ، التعليم العالي)

هو جميع الطلاب و التلاميذ المتحقين بالتعليم على مختلف أطواره لصرف النظر عن السن معيرا عنه كنسبة مئوية من السكان.

و يمكن أن تتجاوز نسبة الالتحاق الإجمالي 100 في المائة بسبب قيد الأطفال الذين تحطوا العمر المدرسي المقرر و الأطفال الذين لم يبلغوا العمر المدرسي في سن متأخرة أو مبكرة أو سبب إعادتهم الصفوف.

الجدول رقم : 11 نسبة الالتحاق بالتعليم (المرحلة الابتدائي، الثانوية و التعليم العالي) خلال الفترة

2015/2000

السنوات	نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي	نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي	نسبة الالتحاق بالتعليم العالي	السنوات	نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي	نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي	نسبة الالتحاق بالتعليم العالي
2000	103	62	15	2001	103	65	15
2002	104	69	17	2003	105	71	18
2004	106	75	18	2005	107	77	20
2006	107	78	20	2007	107	69	22
2008	107	75	-	2009	110	92	29
2010	113	95	29	2011	115	98	30
2012	117	97.6	31	2013	119.75	-	33.97
2014	118.75	97.6	34.95	2015	116.15	-	36.92

المصدر : البنك الدولي، التقرير الاقتصادي العربي الموحد 2015

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معدل الالتحاق الإجمالي في المرحلة الابتدائية تجاوز المائة ليصل 116% سنة 2015 سبب هذا الارتفاع يفسر به اهتمام الدولة بالتعليم ومن أجل ذلك كثفت الدولة في سياستها الانفاقية على هذا القطاع.

أمام فيما يخص معدل الالتحاق الإجمالي في المرحلة الثانوية سجلت أعلى معدل له في السنوات الأخيرة ليصل سنة 2014 (97.6%) و أقل معدل سجل سنة (2000) ب 62% أما على صعيد التعليم العالي شهد تذبذبا حيث

سجل أقل معدل سنتي 2000 و 2001 و الذي قدر ب 15 % و أعلى معدل سجل سنة 2015 ب 36.92 % رغم الميزانية الكبيرة المخصصة لهذا القطاع خلال هذه السنة.

3.3. المؤشرات البيئية

تتضمن المؤشرات البيئية للتنمية المستدامة على المؤشرات المتعلقة بالغابات و الأرض و بالتنوع الإحيائي و بحالة الهواء ، و بالموارد المائية.

1.3.3. نسبة الأراضي الزراعية من المساحة الكلية:

تشير الأراضي الزراعية إلى نسبة الأراضي التي تكون صالحة للزراعة و مزروعة بمحاصيل دائمة أو تغطيها مزارع دائمة. وحسب تعريف منظمة الأغذية الزراعة تشمل الأراضي الصالحة للزراعة الأراضي التي تكون مزروعة بمحاصيل.

الجدول رقم: 12 نسبة الأراضي الزراعية من مساحة الأراضي خلال الفترة 2000-2015.

السنوات	نسبة الأراضي الزراعية من مساحة الأراضي	السنوات	نسبة الأراضي الزراعية من مساحة الأراضي
2000	16,8	2001	16,8
2002	16,7	2003	16,8
2004	17,3	2005	17,3
2006	17,3	2007	17,3
2008	17,3	2009	17,4
2010	17,4	2011	17,4
2012	17,4	2013	17,4
2014	17,4	2015	17,4

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2013-2014، البنك الدولي.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ نسبة الأراضي الزراعية من مساحة الأراضي قد بلغت أعلى نسبتها و قدرت ب 17,4 % سنة 2015 لو قرن هذا المعدل بمساحة الأراضي في الجزائر لوجدناها أنها قليلة مقارنة بما وجه لهذا القطاع من مبالغ مالية ضخمة من أجل الوصول إلى الأحسن .

2.3.3. نسبة مساحات الغابات إلى المساحة الكلية:

الجدول رقم: 13 مساحة الغابات (% من مساحة الأراضي) خلال الفترة 2000/2015

السنوات	نسبة مساحة الغابات من مساحة الأراضي	السنوات	نسبة مساحة الغابات من مساحة الأراضي
2000	0,7	2001	0,7
2002	0,7	2003	0,7
2004	0,6	2005	0,6
2006	0,6	2007	0,6
2008	0,6	2009	0,6
2010	0,6	2011	0,6

0,81	2013	0,81	2012
0,82	2015	0,82	2014

المصدر : البنك الدولي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه تسجيل نسب متقاربة خلال الفترة 2000-2015 حيث قدرت ما بين 0,6 و 0,82

3.3.3. أنواع التدييات و النباتات المهدة بالانقراض:

الجدول رقم: 14 أنواع التدييات و النباتات المهدة بالانقراض لسنة 2013 و 2016

السنة	2013	2016
أنواع التدييات المهدة	14	14
أنواع النباتات المهدة	14021	15056

المصدر : البنك الدولي

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أنواع التدييات المهدة كانت متساوية أما فيما يخص أنواع النباتات المهدة ارتفع من 14021 إلى 15056 سنة 2016 و سبب ذلك راجع إلى نقص الوعي من طرف أفراد المجتمع في المحافظة على البيئة ظف إلى الحرائق هذا من جهة ومن جهة أخرى نقص اهتمام الدولة بهذا المجال ، وتم الإشارة إلى هاتين السنتين إلى ما توفر لنا من بيانات اللازمة الخاصة بذلك .

4.3. المؤشرات المؤسسة:

1.4.3. مستخدمو الانترنت لكل 100 شخص:

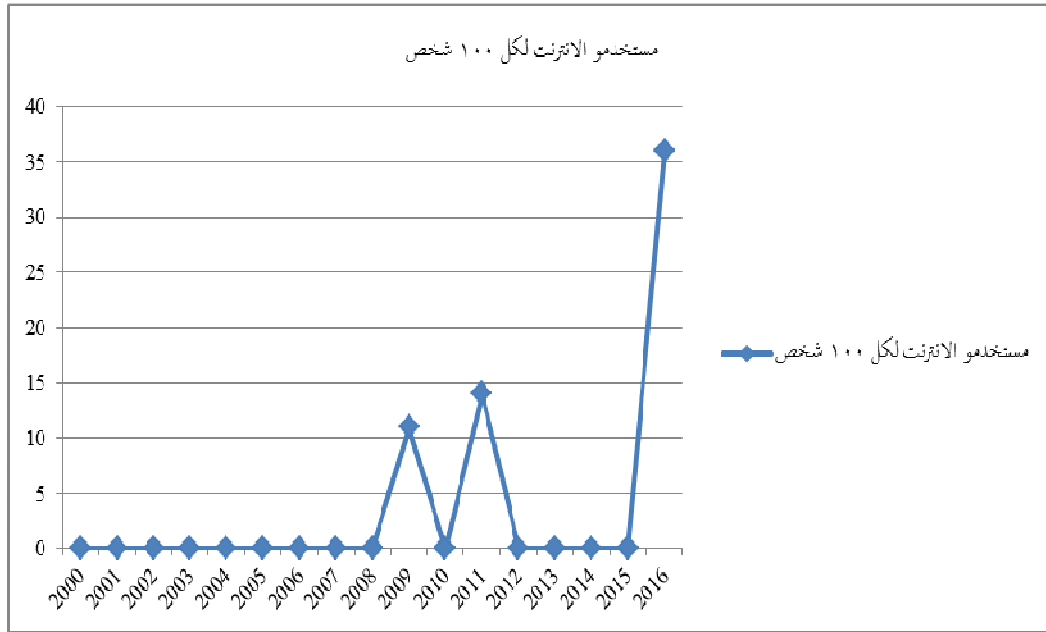
هو عبارة عن عدد مستخدمي الانترنت على مستوى الدولة مقسوما على مجموع عدد السكان مضروبا في 100 ، و يعد هذا المؤشر مقياسا لكثافة النفاذ لخدمات الشبكة العالمية للمعلومات، أي يشير إلى الأشخاص الذين يمكنهم استخدام الانترنت لكل 100 شخص .

الجدول رقم: 15 مستخدمو الانترنت لكل 100 شخص للفترة 2000 – 2016.

السنوات	مستخدمو الانترنت لكل 100 شخص	السنوات	مستخدمو الانترنت لكل 100 شخص
2000	0,5	2001	0,6
2002	1,6	2003	2,2
2004	4,6	2005	5,8
2006	7,4	2007	9,5
2008	10,2	2009	11
2010	12,5	2011	14
2012	15,2	2013	15,7
2014	19,7	2015	25,3
2016	36		

المصدر : البنك الدولي

الشكل رقم 07: مستخدمو الانترنت خلال الفترة 2000-2016



المصدر : من إعداد الباحث بناء على معطيات الجدول السابق.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معدل انتشار استخدام الانترنت كان في السنوات الأولى محتشما و الذي قدر ب 0,5 % سنة 2000 و بعدها بدأ يشهد ارتفاعا ملحوظا خلال الفترة الأخيرة إلى أن وصل سنة 2016 إلى 36 % أي بزيادة قدرت ب 21.3% مقارنة بنسبة 2000 و يعود ذلك تطوير خدمات الانترنت و التخفيضات التي شهدتها في انتشار و استعمال الانترنت.

2.4.3. الاشتراكات في خدمات الهاتف المحمول لكل 100 فرد

هو عبارة عن مجموع عدد مشتركى خدمة الهاتف النقال على مستوى الدولة مقسوما على عدد السكان مضروبا في 100 حسب تقرير التنمية البشرية لسنة 2007 ، 2008 يعتبر هذا المؤشر أهم مقياس لدرجة التطور الاتصالات السلكية و اللاسلكية في أي بلد.

بدأت خدمة الهاتف المحمول الجيل الثالث G 3 في الجزائر في ديسمبر كانون الاول عام 2013. وفي شهر واحد فقط تم تسجيل 308019 مشترك، و تضاعف هذا الرقم بنسبة 27 مرة في عام 2014 ووصل إلى أكثر من 25 مليون مشترك في عام 2016 محققا بذلك معدل انتشار يبلغ حوالي 64% حسب وزارة البريد والاتصال على موقعها . و هذا ما يعكس زيادة عدد السكان و تطور نمط الحياة و زيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي مما يعكس زيادة الطلب على الهاتف النقال .

شهد سوق الاتصالات في الجزائر نموا كبيرا ولا سيما في مجال الهاتف الثابت , وهذا بتحسّن جودة الخدمة و الارتفاع المستمر لعدد المشتركين حيث بلغ 3404709 مشترك سنة 2016 بعد أن كان في سنة 2010 حوالي 3026469 حسب وزارة البريد والاتصال على موقعها .

3. خلاصة :

من خلال تحليلنا لمؤشرات التنمية المستدامة في الجزائر و ذلك وفقا لتقسيمها إلى المؤشرات الاقتصادية ، الاجتماعية ، البيئية ، المؤسسية توصلنا إلى النتائج التالية :

على المستوى الاقتصادي سجلنا نموا بوتيرة متباطئة في زيادة نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي حيث ارتفع من 1,727 دولار سنة 2000 إلى 5,348 دولار سنة 2012 إلا أنه انخفض سنة 2015 ليصل إلى 1,65 مليار دولار.

أما معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي شهدت تحسنا ملحوظا وصلت نسبة 7,7 % سنة (2003م) والتي تعتبر أكبر نسبة وسبب ذلك راجع إلى السياسة الانفاقية التوسعية و أقل نسبة سجلت سنة 2006م بنسبة (1,5%) ليعود في الارتفاع بداية من سنة 2014 إلى أن وصل نسبة 3.8 سنة 2016 ولكن بنسبة أقل مقارنة بسنة 2003 متأثرا بالصدمة الخارجية المتمثلة في انخفاض سعر البترول.

سجل الميزان التجاري فائضا خلال الفترة (2000 – 2013)، في حين سجل عجزا في الميزان التجاري خلال سنتي 2015 و 2016 وسبب ذلك راجع إلى هشاشة الإيرادات الخارجية إزاء انخفاض أسعار البترول وأمام الضعف الهيكلي في إيرادات الصادرات خارج قطاع المحروقات.

انخفاض نسبة الدين العام الخارجي من 46,2 سنة 2000 إلى 0,72 سنة 2015 .

أما فيما يخص الجانب الاجتماعي قد واصلت الدولة في دعمها للمشاريع الاجتماعية من أجل الرفع من المستوى الصحي والتعليمي وكذا التقليل من معدلات البطالة بحيث عرف انخفاضا من 29,3 إلى 11.6% سنة 2016. أما على المستوى البيئي سجلنا زيادة في نسبة الأراضي الزراعية و الحفاظ على الغطاء الغابي هذا تجسيدا للسياسة البديلة المنتهجة أما على المستوى المؤسسي سجلنا الانتشار الواسع لشبكة الانترنت و زيادة في عدد الاشتراكات الهاتف النقال والمحمول خاصة خلال السنوات الأخيرة.

وبصفة عامة وبناء على النتائج السابقة نستنتج أن الجزائر حققت نتائج مقبولة إلى حد ما في ظل مؤشرات الدراسة و خلال هذه الفترة ، و أن الجزائر قد بدأت في العمل على الاهتمام بجميع مجالات التنمية المستدامة ، لاسيما أن تحقيقها يستلزم إدماج البيئة والاقتصاد في عملية صنع القرار، مع ضرورة الاهتمام بالتنمية البشرية .

وما نختتم به هذه الدراسة تقديم التوصيات التالية :

- ضرورة اتباع استراتيجية اقتصادية ذات بدائل اقتصادية متنوعة من أجل تحقيق تنمية مستدامة .

- ضرورة المساءلة و الشفافية بغية ضمان التحقيق الفعال لأهداف الاستراتيجية.

- العمل على ترقية عملية إعداد مؤشرات دقيقة بالشكل الذي يتوافق مع احتياجات وخصوصيات الاستراتيجية الخاصة بالتنمية المستدامة .

ولتوسيع آفاق البحث يمكن التطرق إلى مايلي :

- التعرف على بقيت المؤشرات المتعلقة بالتنمية المستدامة ،لأنه في هذه الورقة البحثية لايمكننا التطرق لكل المؤشرات لالتزامنا بالحجم المطلوب .

- التعرف على مدى إلتزام الدولة بتحقيق مؤشرات التنمية المستدامة خلال السنوات القادمة.

المراجع:المراجع باللغة العربية:الكتب:

- عثمان محمد غنيم ، ماجدة أحمد أبو زنت .(2007). *التنمية المستدامة فلسفتها ، وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها*، دار صفاء لنشر والتوزيع ، الأردن.
- فادوبلاس موشيت .(2000). *مبادئ التنمية المستدامة* ، ترجمة بهاء شاهين ، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ، القاهرة.
- محمد السيد عبد السلام .(1998). *الأمن الغذائي للوطن العربي* ، سلسلة عالم المعرفة ، الكويت .

الرسائل الجامعية:

- وزاني محمد .(2010). *السياحة المستدامة ، واقعها وتحدياتها بالنسبة للجزائر* ، دراسة القطاع السياحي لولاية سعيدة ، حمام ربي ، مذكرة ماجستير ، جامعة تلمسان.

التقارير:

- البنك الدولي .
- التقرير الاقتصادي العربي الموحد الأعداد 2003، 2006، 2005، 2007، 2010، 2009، 2012.
- تقارير البنك الجزائري الأعداد 2002، 2003، 2006، 2008، 2009، 2015، 2017.
- تقرير التنمية البشرية الأعداد 2013، 2014، 2015.
- تقرير ديمغرافيا الجزائر 2015.

المراجع باللغة الأجنبية:

- beat burgenmeier .(2005) . *economie du développement durable* eedboeck uersité, bruksellesniv.
- Corinne Gendron . (2006) . *le développement durable comme compromis* , Québec.
- Gélienier ,simon , billard, J-p Muler . (2005) . *développement durable pour une entreprise compétitive et responsable* éed ESF 3ème édition, paris

مواقع الانترنت:

www.ons.dz

www.statistique-mondiales.com

www.trading économiques.com

الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز في الوظيفة العمومية بالجزائر

دراسة ميدانية بمقر ولاية أم البواقي

بغو هواري * مراد خلاصي **

ملخص :

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن وجود علاقة بين الرضا الوظيفي و الدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي، إضافة إلى الوقوف على أسباب ارتفاع أو انخفاض الدافعية للإنجاز، أجريت الدراسة على عينة قوامها 60 موظف من إدارة مقر ولاية أم البواقي، و قد توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

الفرضية العامة: توجد علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة (معامل الارتباط = 0.340) بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.

- **الفرضيات الجزئية:**

1. توجد علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة (معامل الارتباط = 0.295) بين الرضا عن الأجر والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.

2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن فرص الترقية والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.

3. توجد علاقة إرتباطية موجبة ضعيفة (معامل الارتباط = 0.318) بين الرضا عن محتوى العمل والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الدافعية للإنجاز، الوظيفة العمومية

La satisfaction au travail et la motivation A l'accomplissement dans la fonction public

Resumé

Cette étude visait à détecter la présence de la relation entre La satisfaction au travail et la motivation a l'accomplissement chez les fonctionnaires de la wilaya d'Oum el Bouaghi, aussi de savoir les causes de la diminution ou l'augmentation de la motivation a l'accomplissement, l'échantillon de cette étude s'élève a 60 fonctionnaires appartenant au siège de la wilaya d'Oum el Bouaghi .

Les résultats :

-L'Existence d'une relation de corrélation positive faible (Coefficient de corrélation=0.340) entre la satisfaction au travail et la motivation à l'accomplissement chez les fonctionnaires de la wilaya d'Oum el Bouaghi.

-L'Existence d'une relation de corrélation positive faible (Coefficient de corrélation=0.295) entre la satisfaction au salaire et la motivation à l'accomplissement chez les fonctionnaires de la wilaya d'Oum el Bouaghi.

Aucune relation entre la satisfaction a la promotion et la motivation à la l'accomplissement chez les fonctionnaires de la wilaya d'Oum el Bouaghi.

-L'Existence d'une relation de corrélation positive faible (Coefficient de corrélation=0.318) entre la satisfaction au contenu du travail et la motivation à l'accomplissement chez les fonctionnaires de la wilaya d'Oum el Bouaghi.

Les mots clés : La satisfaction au travail, la motivation à l'accomplissement, la fonction publique

* طالب دكتوراه ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، الجزائر البريد الإلكتروني baghouhouari@yahoo.fr

** أستاذ محاضر أ ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، الجزائر البريد الإلكتروني khelassimourad@yahoo.fr

1. مقدمة

تشير معظم الدراسات المهمة بمجال العمل و المنظمات إلى أهمية العنصر البشري باعتباره اللبنة الأساسية التي تبنى عليها المؤسسات على اختلافها وهو الذي يرسم الأهداف ويخطط للوصول إليها وينفذها، فتمو المنظمات و نجاحها يرتبط بدرجة استقلال الموظفين و مدى شعورهم بالأمن الوظيفي و الرضا عن كل ما توفره المنظمة للأفراد سواء من الناحية المادية أو المعنوية، والرضا الوظيفي هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته و تعبير عن الإشباع الذي يستمده من هذا العمل.

كما يعتبر الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات الصحية للمنظمات و مدى فعاليتها، وبالتالي فهي تعمل جاهدة على تحقيق رضا أفرادها من أجل تنمية السلوك الإبداعي لديهم و تحريك الدافعية لديهم لبذل مزيد من الجهد، و القيام بأعمالهم على أحسن حال و بدرجة عالية من الإتقان و الجودة، وهذا ما يسمى بـ: "دافعية الإنجاز".

ولمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز خاصة في قطاع الوظيفة العمومية لما لها من خصوصيات تختلف عن باقي القطاعات الأخرى جاءت هذه الدراسة التي تحمل عنوان "الرضا الوظيفي و علاقته بالدافعية للإنجاز في الوظيفة العمومية" و كانت الدراسة الميدانية بمقر ولاية أم البواقي.

2. الجانب النظري

1.2. إشكالية الدراسة

تسعى الإدارة الجزائرية اليوم إلى تحسين مستوى أداء أجهزتها الإدارية لتصبح الخدمات التي تقدمها في مستوى النوعية والجودة المرجوة من طرف المواطنين، ولا شك أن قطاع الوظيفة العمومية " La fonction publique " هو عصب هذه الإدارة بالنظر إلى الأدوار والمهام الكبيرة المنوطة بها لتقديم خدمات ترقى لحاجيات المواطنين، و لظالما إشتكى المواطن من تدني الخدمات المقدمة من طرف الإدارة كمصالح البلدية او الولاية على السواء، و يشتكي الموظفين من جهة اخرى من قلة الإمكانيات و المادية و ظروف العمل المزرية التي لا تساعدهم على الرقي بالوظيفة إلى مستوى أعلى، هذا ما جعل الدولة تبادر بإدخال إصلاحات تدريجية عليه توجت بصدور الأمر رقم : 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينظم هذا القطاع و يحدد حقوق وواجبات الموظفين المنتميين إليه. و بالنظر الى الدراسات السابقة التي خصصت للوظيفة العمومية يتبين ان ذلك غير كاف خاصة مع التطور الكبير الذي عرفته المنظمات ، فأصبح من الضروري الاهتمام بالعنصر البشري ومعالجة كل المشاكل التنظيمية التي تعترضه من أجل الوصول إلى درجة معينة من الرضا للمورد البشري ومن ثمة المحافظة عليه و السعي الى تنمية قدراته تماشيا مع تطور الوظيفة.

يعتبر الرضا الوظيفي مصدر سعادة الإنسان يحقق من خلاله أهدافه ويشبع رغباته خاصة إذا علمنا أن الوقت الذي يمضيه الفرد في عمله يفوق ما يمضيه مع عائلته، وإذ رجعنا إلى مفهوم الرضا الوظيفي نجد أن والتعاريف كثيرة ومتعددة فغالبا ما يقابل عبارة الرضا الوظيفي ما يحققه العامل من أهداف وما يشبعه من رغبات عن طريق مجموعة من العوامل والمحددات كالأجر، فرص الترقية ومحتوى العمل ، فالرضا الوظيفي ليس بالضرورة هدفا في حد ذاته وإنما قد يكون وسيلة بيد المنظمة و محفز بالنسبة للعامل.

و الرضا الوظيفي علاج فعال لكثير من سوء السلوك التنظيمي كالتغيب ، التأخر عن العمل ، الإجهاد في العمل ، سوء الأداء ، و قلة اللدافعية للإنجاز. هذه الأخيرة تعتبر من أهم الدوافع الإنسانية التي حضت بقدر كبير من اهتمام العلماء والباحثين على غرار "أتكنسون" (Atkisson) (موراى) (Muray) و"ماكليلاند" (McLelland) الذي عرف

الدافع للإنجاز على أنه " الأداء في مستوى محدد من الامتياز والتفوق وبأنه حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجزه من قبل بكفاءة وسرعة وبأقل جهد ممكن وبأفضل نتيجة " (خليفة، 2000، ص89).

وانطلاقاً من أهمية الرضا الوظيفي في تنمية دافعية الانجاز عند أفراد المنظمة وضرورة إحداث التوازن بين الحاجات والرغبات وبين القيام بالواجبات المهنية على أكمل وجه وفي أفضل صورة ممكنة خاصة بالنسبة للموظفين المنتمين لقطاع الوظيفة العمومية في الجزائر.

و من أهم عناصر الرضا الوظيفي الأجر، الترقية و محتوى العمل التي تناولها الكثير من الدراسات كمحفز للعمل في المنظمات الإنتاجية خصوصا، و انطلاقاً من ملاحظتنا الشخصية كإطار حالي بالجماعات المحلية معايشة القطاع نتساءل: هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز من خلال الأجر، الترقية و محتوى العمل لدى منتسبي الوظيفة العمومي؟

3. الإطار النظري للدراسة

1.3. الرضا الوظيفي

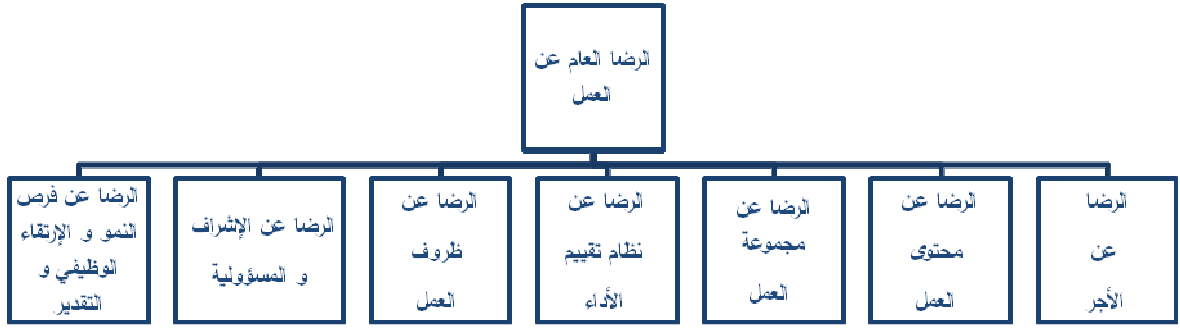
2.3. تعريف الرضا الوظيفي

إذا نظرنا إلى مفهوم الرضا الوظيفي نجده غامضا ومعقدا، و تعدد الدراسات و الأبحاث دليل على اجتهاد الباحثين في وضع تعريفات كثيرة و متنوعة، و غالبا ما تستعمل عبارة الرضا الوظيفي للدلالة على حالة العامل بعدما يحقق حاجة من حاجاته كالزيادة في الأجر، الترقية، رضا المشرفين عنه ... إلخ، أي لحاجات مادية وقد تكون لأسباب نفسية و اجتماعية.

و يرى "دويدار" أن الرضا الوظيفي هو مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا، و هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، فهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه عن عمله (دويدار، 1995، ص 45).

نفهم من هذا التعريف أن الفرد يكون راضيا عن عمله كلما كان تصوره أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته، أي مشاعره نحو عمله إيجابية، و يكون الفرد غير راض عن عمله كلما كان تصوره أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته، و كانت مشاعره نحو عمله سلبية، فدرجة الرضا هنا تمثل سلوكا ضمنيا أو مستترا يكمن في وجدان الفرد. و في نفس السياق عرف "هيليرجل" الرضا الوظيفي على أنه حالة انفعالية سارة أو إيجابية ناجمة عن انطباعنا الجيد الذي نتحصل عليه من عملنا أو تجاربنا المهنية، فأسباب الرضا الوظيفي والإستياء تختلف من فرد لآخر (HELLRIEGEL , P 65 , 1974).

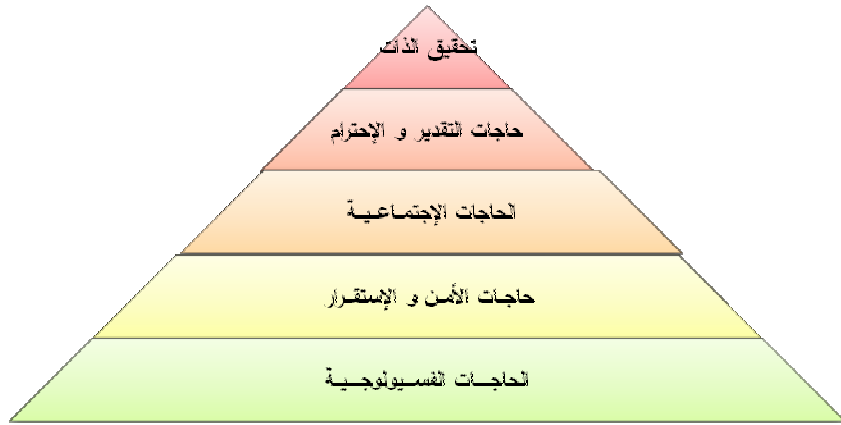
فالعامل غير الراضي عن ظروف معيشته من الصعب تحقيق رضاه في عمله، من هذا المنطلق تذهب بعض سياسات التسيير إلى الاهتمام بكل حياة العمل وتعمل على تحسينها، وأنه لا يمكن تحقيقه إلا باجتماع كل الجوانب، لذا يؤكدون على وجود الرضا الكلي و الرضا الجزئي، و من عوامل الرضا الفرعية كالرضا عن الأجر، محتوى العمل، مجموعة العمل، نظام تقييم الأداء، ظروف العمل، الإشراف و المسؤولية، فرص النمو والارتقاء الوظيفي و التقديري ويعتبرون درجة الرضا العام الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب في العمل، مثلما يوضحه الشكل التالي:



الشكل (1) : عوامل الرضا الوظيفي (عاشور، 1983، ص 140).

3.3. بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.

تعتبر نظرية ماسلو (Maslow)، نظرية ألدرفر (Alderfer) ونظرية ماكلياند (McClelland) من أهم نظريات الحاجات (Needs Theory) التي حاولت تفسير السلوك الإنساني بصفة عامة والرضا الوظيفي بصفة خاصة. تعتبر نظرية ابراهام ماسلو للحاجات من أولى النظريات التي فسرت سلوك الإنسان وكيفية إشباع حاجاته، حيث قام في 1954 بترتيب الحاجات ترتيباً هرمياً، تتدرج من الحاجات الدنيا إلى الحاجات العليا وهذا بعد إجراء لعدة تجارب في عبادة نفسية توصل من خلالها إلى الحاجات الخمسة التي يوضحها الشكل التالي:



الشكل (2) : هرم ماسلو للحاجات (السالم، 1997، ص 28)

تطويراً لها، والتي قدمها ألدرفر Alderfer عام 1972 المعرفة باسم "E.R.G Theory" والتي ترى أن و إنطلاقاً من الإنتقادات التي قدمت لنظرية ماسلو جاءت نظرية الحاجات لألدرفر (Alderfer Needs Theory) الحاجات يمكن أن تصنف ضمن ثلاث مجاميع هي: (العامري، 2007، ص 463) :

- الحاجة للوجود (Existence Need): وهي تماثل الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان عند ماسلو.
 - الحاجة للانتماء (Relatedness Need): وهي تماثل الحاجات الإجتماعية عند ماسلو.
 - الحاجة للنمو (Growth Need): وهي تمثل حاجات التقدير والاحترام وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو.
- حسب ألدرفر الحاجات الإنسانية تصنف في ثلاث مجموعات فقط وهي حاجة الوجود، حاجة الانتماء حاجة النمو، وخلافاً لـ ماسلو فإن ألدرفر لم يشترط ضرورة التدرج في إشباع هذه الحاجات الثلاثة حيث أنه يمكن أن

تنشط الحاجات الثلاثة في نفس الوقت، كما ذكر ألدرفر بأن أي موظف في المؤسسة لا يخرج في نشاطه الإشباعي عن هذه الحاجات الثلاثة .

أما ماكلييلاند Mclelland العالم النفساني الأمريكي قدم نظرية الحاجات الثلاثة (حاجات الإنجاز **Three Needs Theory**) سنة 1973 م المعروفة باسم نظرية الإنجاز، حيث صنف هذه الحاجات إلى ثلاث مجموعات وفيما يلي شرح لما تتضمنه الحاجات الثلاثة لمكلييلاند (القربوتي، 2009، ص 65-67):

- الحاجات للإنجاز (Need For Achievement) :

وتعكس رغبة الموظف في الإنجاز الأفضل بأكفأ الطرق وكذلك حل المشكلات المعقدة والتعامل مع المهام الصعبة، أي هي الرغبة في التميز.

- الحاجة للقوة (Need For Power) :

وهي تمثل رغبة الموظف في التحكم في سلوك الآخرين، أي هي الرغبة في ممارسة السلطة عليهم.

- الحاجة للانتماء (Need For Affiliation) :

وهي تمثل الرغبة في تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين والاحتفاظ بها.

لقد قدم فريدريك هرزبرج (Frédéric Herzberg) عام 1959 نظرية ذات العاملين (Two-Factor

Theory) ومنذ ذلك التاريخ ونظريته موضع اهتمام الكثير من الباحثين، وقبل ظهور نظريته كان الرأي الشائع النظر إلى الرضا الوظيفي باعتباره ذا بعد واحد فقط، أي العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي (درة، الصباغ، 2008، ص 392) .

صاغ "هرزبرج" نظريته هذه بناء على دراسة أجراها على 200 محاسب ومهندس، حيث طلب منهم تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم فيها الشعور بالرضا والفترات التي كان الشعور فيها بعدم الرضا وما الأسباب التي أدت إلى هذا الشعور، من خلال هذه الدراسة وجد أن هناك عوامل يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين، الأولى سماها العوامل الدافعة التي تؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي، وتتعلق بمحتوى الوظيفة، أما الثانية فهي العوامل الوقائية وهي مرتبطة بالظروف المحيطة بالوظيفة التي ينتج في حالة غيابها عدم الرضا الوظيفي.



أما نظرية العدالة (**Equity Theory**) التي تنسب للكاتب آدمز (Stacy Adams) وذلك عام 1965 وتقوم في تفسيرها للرضا الوظيفي على فرضية رئيسية هي أن درجة الرضا الوظيفي للموظف تتوقف على مقدار ما يشعر به من

عدالة بين الجهود التي يقدمها العامل لوظيفته، مقارنة مع العوائد التي يحصل عليها نتيجة هذه الجهود. وحسب آدمز فإن الموظف لا يقصر عملية المقارنة على نفسه فقط، بل يقارن أيضا بين الجهود التي يقدمها الآخرين وما يحصلون عليه من عوائد جراء ذلك، وكلما كانت نتيجة هذه المقارنة عادلة كلما زاد مستوى شعور الموظف بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح.

ما نستنتجه من هذه النظرية أهمية مبدأ العدالة الذي يحدد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف وكذلك يقلل الصراعات بين الموظفين وخلق جو تنظيمي سليم تسوده الثقة و التعاون بين الموظفين في المؤسسة.

تعتبر **نظرية القيمة (Value Theory)** التي قدمها إدوين لوك (Edwin Locke) عام 1976 من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي ويؤكد أن المسببات الرئيسية للرضا الوظيفي هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حدا، وكلما استطاع توفير عوائد ذات قيمة للفرد كلما كان راضيا عن عمله، فقبل كل شيء يقوم بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يتحصل عليه فعلا، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدتها ويشير لوك في نظريته إلى أن درجة رضا الموظف عن أحد عناصر وظيفته تحددها ثلاث أبعاد رئيسية هي:

- ✓ مقدار ما يرغب الموظف في الحصول عليه من عوائد لعنصر من عناصر الرضا الوظيفي.
- ✓ مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر.
- ✓ أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

والنقد الموجه لهذه النظرية أنها اعتمدت على الفرق بين ما يريد وما يتحصل عليه فعلا فهي تجاهلت الجانب الداخلي للموظف فقد تحركه مشاعر داخلية لا علاقة لها بالمحيط الخارجي كحبه لأداء عمله وشعوره بالرضا عند إنجاز المهام الموكلة إليه... إلخ، وكأن ما يحركه إلا العوائد، وما يشعره بالرضا إلا وجود تساوي بين ما يريد وما يحصل عليه فعلا أو ما يتحصل عليه أكبر مما يريد، ويقول إدوين لوك أن كل عنصر يكون ذو قيمة وأهمية كبيرة للموظف فإنه يؤدي إلى الشعور بالرضا الوظيفي.

اما **نظرية Z لـ وليام أوشي** فهي نابعة من الأسلوب الياباني في الإدارة، يركز فيها على التخطيط الطويل المدى و إنجاز قرارات بالإجماع، و وجود علاقة ولاء متينة شبه أسرية بين أرباب العمل و العمال.

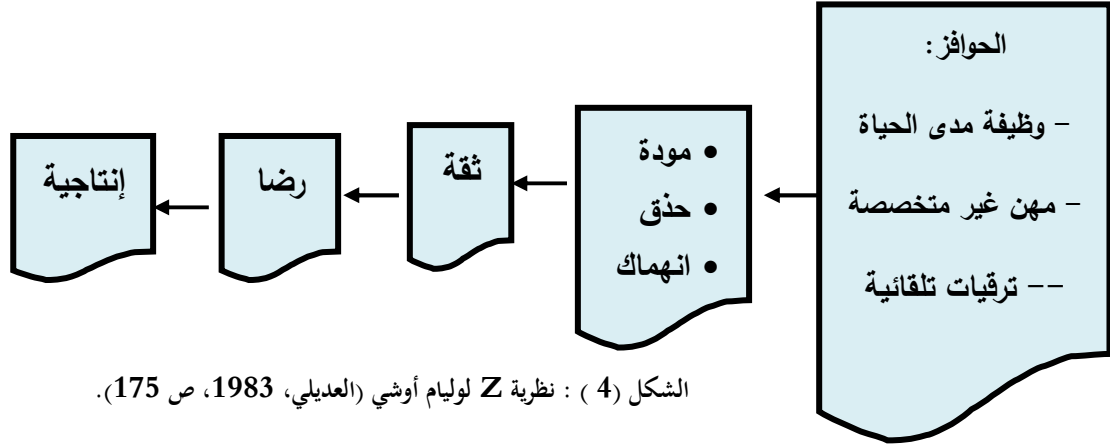
فهي تقوم على أساس الإهتمام بالجانب الإنساني للعامل، و يعتقد "أوشي" أن مسألة زيادة إنتاجية العامل (تحفيزه) لا ترتبط ببذل المال، أو تطوير البحوث فقط بل لا بد من تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تبعث فيهم الشعور بروح الجماعة. لذلك فإن المؤسسة اليابانية في نظره هي مؤسسة تتسم بإقامة علاقات اجتماعية متينة و صداقات حميمة يتقاسمون خلالها مسيراتهم و أحزانهم.

إن تطبيق نظرية Z في اعتقاد "أوشي" يؤدي إلى تحقيق نتائج هامة تكون في صالح العامل و رب العمل و هذا من خلال:

- زيادة الثقة و المودة و التفاعل في العمل و بالتالي زيادة الإنتاجية.
- زيادة الإستقلالية و الحرية و بالتالي زيادة الرضا لدى العاملين.

ويرى أن تحقيق هذه النتائج لا يتأتى إلا من خلال التوظيف الجيد لخطوات هذه النظرية و ذلك من خلال فهم نوع المؤسسة و دور المدير فيها، و معرفة فلسفة التعامل فيها، تطبيق مبدأ الإدارة بالأهداف، تطوير وتنمية مهارات و قدرات المدير الشخصية، اختبار المدير بشأن تفهم و تطبيق النظام الإداري الذي يعمل على أساسه، أهمية توفير الأمن و الإستقرار الوظيفي و ذلك بتطوير الولاء و الإنتماء بين الموظفين والمؤسسة، تطوير العلاقات الإنسانية غير الرسمية بين المدير و العمال.

وخلاصة القول أن هذه النظرية تندرج ضمن الاتجاهات الحديثة للإدارة، فهي تحقق الرغبات الإنسانية وتشبع الحاجات، و تخلق الولاء لدى العمال تجاه المؤسسة و بالتالي تفانيهم و حبهم للعمل ومحاولة الحفاظ على سلامة المؤسسة و الإدارة (العديلي، 1983، ص 174).



الشكل (4) : نظرية Z لوليام أوشي (العديلي، 1983، ص 175).

4.3. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

إن مجرد الرضا عن جانب معين من جوانب العمل، لا يستلزم الرضا عن باقي الجوانب الأخرى، حيث أثبتت بعض الدراسات وجود علاقة ارتباط قوية بين مختلف العناصر المشكلة للرضا . كذلك أكدت على أن العامل يشعر بالسعادة والاطمئنان في عمله، إذ توفر له الأجر المناسب وساعات العمل المناسبة، و المركز الاجتماعي و العلاقة الطيبة بين العمال و الرؤساء و الزملاء وظروف و طبيعة العمل الملائمة و فرص الترقى المتاحة للجميع كل حسب كفاءته و مؤهلاته، و التحرر من الإشراف المباشر و إشعار العامل بأنه له مستوى معين من الحرية، و إعطائه قدرا من المسؤولية ومشاركته في اتخاذ القرارات.

وهناك من يرى أن العوامل التي تؤثر في اتجاه العمال نحو أعمالهم، كالشعور بالأمان وثبات الوظيفة واستقرارها، ووجود فرص الترقية و التقدم في السلم المهني للوظيفة، و مدى ملائمتها (الوظيفة) لقدرات وإستعدادات وذكاء و ميول الفرد الذي يقوم بها، و كذلك مستوى الأجور و طرق الإدارة في التسيير والإشراف، و سمعة المؤسسة و شهرتها و وجود شبكات اتصال سهلة تتسم بالمرونة بين العمال ورؤسائهم في الإدارة.

ومن هنا يمكن القول أن: الرضا عن العمل هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله في صورة أكثر تحديدا، مسترشدين بالعوامل الفرعية للرضا (عاشور، 1979، ص 142).

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ظروف العمل.

1.4.3. الدافعية للإنجاز

2.4.3. تعريف الدافعية للإنجاز

يرى " دريفر 1971 " إن الدافع عبارة عن " عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين " (غباري، 2008، ص 156).

ويرى " اتكنسون 1976 " "إن الدافعية تعني استعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من اجل تحقيق هدف معين " (غباري، 2008، ص 16).

وتعرف الدافعية للإنجاز بأنها مثير داخلي يحرك سلوك الأفراد ويوجهه للوصول إلى هدف معين.

وقد عرفها "موراي" بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات و ممارسة القوى و الكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد و بسرعة كلما أمكن ذلك.

كما عرفها "ماكلياند" و زملاؤه: بأن الدافع للإنجاز يشير إلى استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرته في سبيل تحقيق و بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإرضاء.

5.3. بعض النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

تعددت النظريات المتناولة لدافعية الإنجاز و ذلك بحسب الأطر النظرية التي انطلق منها كل باحث لهذا الموضوع، فنظرية "ماكلياند" تعرف "دافعية الإنجاز" بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق. تتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤديون أعمالهم لأنه يفصح عن ظاهرة جديدة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف (عياصرة، 2006، ص 105).

وقد أشار "ماكلياند" وآخرون 1953 إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية ايجابية بالنسبة للفرد فانه يميل للأداء والاهتمام في السلوكيات المنجزة، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فان ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل. وقد اقترح "ماكلياند" هذه النظرية ويعتقد بأن في المنظمة يجب أن تتوفر فرص الإشباع في ثلاث حاجات هي (الخيري، 2008): الحاجة إلى الإنجاز / الحاجة للسلطة / الحاجة إلى الإنتماء.

أما نظرية أتكنسون تهدف إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز ويقول "أتكنسون" أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من اجل النجاح. هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يتقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازا (الكالدة، 2008، ص 214). كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة (إسماعيل، 2009، ص 118)، و قام "أتكنسون" بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل:

✦ منها عاملان يتعلقان بحصول الفرد.

✦ وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد إنجازها وذلك على النحو التالي:

فيما يتعلق بحصول الفرد:

هناك على حد تعبير "أتكنسون" نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز.

أ- النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.

ب- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما في الجدول التالي:

النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز

النمط	مستوى الحاجة للإنجاز	مستوى القلق أو الفشل
5- الدافع للإنجاز و النجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل.	مرتفع	منخفض
6- الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز و النجاح.	منخفض	مرتفع

الجدول (1): النمطان الأساسيان من الأفراد في الدافعية للإنجاز. (إسماعيل، 2009، ص 118).

أما "فكتور فروم" يعتبر من الباحثين الذين أسهموا بشكل فعال في تحديد مفهوم الدافعية، فقد وضع نظرية اصطلاح عليها بنظرية التوقع.

وتعتبر هذه النظرية من أحدث نظريات الدافعية و أكثرها قبولاً من الناحية العالمية بين الباحثين، و هي أكثر النظريات وضوحاً ودقة في تفسير سلوك الفرد و دوافعه و من حيث تطبيقاتها الميدانية.

ومضمون هذه النظرية إن قيام الفرد بمجهود أو عمل ما بطريقة معينة، يعتمد على قوة التوقع بأن ذلك المجهود أو العمل سستبعه نتائج معينة كما يعتمد أيضاً على رغبة الفرد في تلك النتائج. و بمعنى آخر أن قوة الحفز عند الشخص لبذل الجهد اللازم لإنجاز عمل ما تعتمد على مدى توقعه في النجاح للوصول إلى ذلك الإنجاز، وهذا هو التوقع الأول في نظرية "فروم" وإذا حقق الفرد هذا الإنجاز فهل سيكافأ أم لا، وهذا هو التوقع الثاني عند "فيكتور فروم".

4. الجانب التطبيقي

1.4. فرضيات الدراسة

الفرضية العامة :

توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.

الفرضيات الجزئية :

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر و الدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.
- 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن فرص الترقية و الدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.
- 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن محتوى العمل و الدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية أم البواقي.

2.4. أسباب اختيار الموضوع

➤ بحكم عملي في الإدارة وبالضبط في قطاع الوظيفة العمومية ومعايشتي اليومية واحتكاكي بالموظفين ومعرفتي لانشغالهم ومشاكلهم التنظيمية .

➤ رغبة مني في دراسة أكاديمية تفسر العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الموظف العمومي

4.3. أهمية الدراسة

- الرضا والدافعية للإنجاز من أهم المواضيع المتعلقة بالموارد البشري الذي يعتبر محرك التنمية والنمو سواء بالنسبة للمنظمة أو المجتمع بصفة عامة ونتائج هذه الدراسة لها أهمية بالغة في بعث الدراسات السلوكية داخل المنظمة
- حاجة الساحة العلمية لمثل هكذا دراسات خاصة مع شحها وفي قطاع الوظيف العمومي بالذات.
- تبصير وتوجيه أصحاب القرار في قطاع الوظيفة العمومية وفي وزارة الداخلية والجماعات المحلية على وجه الخصوص على أهمية هذه الدراسات.

5.4. أهداف الدراسة

➤ التعرف على وجود العلاقة من عدمها بين الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز والكشف عن طبيعة هذه العلاقة إن وجدت.

➤ إبراز قيمة الرضا الوظيفي في المنظمات خاصة في الوظيفة العمومية .

➤ التعرف على أسباب الدافعية للإنجاز المرتفعة والمنخفضة للموظفين في الوظيفة العمومية .

5.4. حدود الدراسة

-الحدود البشرية : موظفي ولاية أم البواقي موزعون على : ديوان السيد الوالي، المجلس الشعبي الولائي، المفتشية العامة، الأمانة العامة، مديرية الإدارة المحلية، مديرية التنظيم والشؤون العامة.

-الحدود المكانية : ولاية أم البواقي.

-الحدود الزمانية : من 01 أفريل 2017 إلى 12 ماي 2017.

6.4. مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة : موظفي مقر ولاية أم البواقي البالغ عددهم : 187 موظف.

عينة الدراسة : تم اعتماد العينة العشوائية البسيطة وهي التي يتم اختيارها بطريقة تنكافأ فيها الفرص أمام جميع

مفردات مجتمع البحث بأن يكونوا ضمن العينة وشملت 60 موظفا مما يمثل 32.08% من مجتمع البحث .

7.4. الأدوات المستعملة في الدراسة

استخدم الباحث الاستمارة كأداة لجمع البيانات بحيث شملت متغيري الدراسة، فبالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي

يتكون من ثلاث محاور : الأجر، فرص الترقية و محتوى العمل ، فقد تمت الاستعانة بمقياس "مينوسوتا" للرضا الوظيفي

في إعداد العبارات، أما متغير الدافعية للإنجاز فتمت الإستعانة بمقياس الدافعية للإنجاز " AMI " أما عدد البنود فكان 45 بندا.

1.7.4. صدق وثبات الإستمارة

➤ صدق الأداة

الصدق الظاهري: متمثلا في صدق المحكمين حيث تم عرض الاستمارة في صيغتها الأولية على أربعة محكمين ، حيث قام الباحث بإجراء التعديلات على ضوء توصيات و آراء هيئة التحكيم مثل تعديل محتوى بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة، حذف بعض الفقرات، تصحيح بعض الأخطاء في الصياغة اللغوية.... و بإجراء هذه التعديلات اعتبر الباحث الأداة صالحة لقياس ما وضعت للقياس له.

➤ الصدق الذاتي: متمثلا في صدق المحك.

$$\text{الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.78} = 0.88$$

و منه فإن أداة الدراسة (الاستبيان) صادقة.

➤ ثبات الأداة: تم اعتماد طريقة الاتساق الداخلي و ذلك عن طريق حساب معامل الثبات "ألفا كرونباخ"

بحيث يأخذ قيم من 0 إلى 1 حيث أن القيمة التي تساوي 0.6 مقبولة للحكم على ثبات الاستبيان و كلما

زادت قيمة معامل ألفا كلما زادت درجة الثبات.

وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS وجدنا : $0.78 = \alpha$

و منه فإن أداة الدراسة (الاستبيان) ثابتة.

2.7.4. الطرق الإحصائية المستخدمة

تم الإعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS لحساب:

- التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري، معامل الارتباط "سبيرمان"، معامل الثبات ألفا كرونباخ".

8.4. عرض النتائج و التعليق عليها

- قبل عرض النتائج سنحاول تقريب القيم المحصل عليها كإجابات إلى المقياس المعتمد ثم تحليلها كالأتي:
- ترميز البدائل و جعلها أرقاما من أجل تسهيل المعالجة الإحصائية للبيانات:
بالنسبة لمتغير "الرضا الوظيفي":
• تم إعطاء البديل "راضي" الرقم 01 في البرنامج الإحصائي "SPSS".
• تم إعطاء البديل "محايد" الرقم 02 في البرنامج الإحصائي "SPSS".
• تم إعطاء البديل "غير راض" الرقم 03 في البرنامج الإحصائي "SPSS".
بالنسبة لمتغير "الدافعية للإنجاز":
• تم إعطاء البديل "موافق" الرقم 01 في البرنامج الإحصائي "SPSS".
• تم إعطاء البديل "محايد" الرقم 02 في البرنامج الإحصائي "SPSS".
• تم إعطاء البديل "غير موافق" الرقم 03 في البرنامج الإحصائي "SPSS".
- حساب طول الفئة من أجل الحصول المجالات الفئات الثلاث التي ستستخدم كمرجع لتحليل البيانات المحصل عليها كما يلي:
• طول الفئة = المدى / قيمة الفئة الأعلى.

بالتعويض:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة}) \text{ بالتعويض: } 3 = (3 - 1) / 2 = 3 / 2 \approx 0.7$$

ومنه تنتج لنا ثلاث مجالات مرجعية:

[01 - 1.7] يحوي العبارات الأقرب إلى الرضا بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي و إلى الموافقة بالنسبة لمتغير الدافعية للإنجاز.

[1.7 - 2.4] يحوي العبارات الأقرب إلى المحايدة.

[2.4 - 3.1] يحوي العبارات الأقرب إلى عدم الرضا بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي و إلى عدم الموافقة بالنسبة لمتغير الدافعية للإنجاز.

1.8.4. الدراسة الإحصائية الوصفية للمتغير المستقل (الرضا الوظيفي) محور الرضا عن الأجر

الجدول (2): نتائج محور الرضا عن الأجر

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		العبارات
		النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية	التكرار	
0.854	2.48	71.7	43	05	03	23.3	14	1. الراتب الذي أتقاضاه مقارنة بالجهد الذي أبذله
0.799	2.15	40	24	35	21	25	15	2. فرصة الحصول على المال مثل بقية زملائي
0.891	2.45	71.7	43	1.7	01	26.7	16	3. راتي مقابل الوظيفة التي أشغلها

0.766	2.58	75	45	8.3	05	16.7	10	4. راتب مقارنة مع زملائي في إدارات أخرى في نفس الرتبة
0.810	2.57	76.7	46	3.3	02	20	12	5- كفاية الراتب لسد احتياجاتي
0.813	2.48	68.3	41	11.7	07	20	12	6- المكافآت والحوافز المادية
0.792	2.52	70	12	11.7	07	18.3	11	7- الراتب مقارنة مع أهمية العمل
2.46								المتوسط الحسابي الكلي لمحور: الأجر
0.608								الانحراف المعياري الكلي لمحور: الأجر

من خلال النتائج تلاحظ أن أفراد العينة يميلون إلى عدم الرضا عن الأجر و هذا ما تفسره قيمة المتوسط الحسابي الكلي لمحور الرضا عن الأجر، و التي تساوي 2.46 و هي توجد في المجال [2.4 – 3.1] حسب المقياس المستخدم في الدراسة.

أما قيمة الانحراف المعياري الكلي لمحور الرضا عن الأجر فقدرت بـ: 0.6 و هي أقل من 01 مما يشير إلى تركيز الإجابات و عدم تشتتها بمعنى تقارب في إجابات الأغلبية من أفراد العينة.

2.8.4. الدراسة الإحصائية الوصفية للمتغير المستقل (الرضا الوظيفي) لمحور فرص الترقية

الجدول (3): نتائج محور فرص الترقية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		العبارات
		النسب المئوية	التردد	النسب المئوية	التردد	النسب المئوية	التردد	
0.840	2.35	58.3	35	18.3	11	23.3	14	08. فرص الترقية في الرتب
0.885	2.28	56.7	34	15	09	28.3	17	09. تكافؤ الفرص في الترقية
0.819	2.20	45	27	30	18	25	15	10. معايير الترقية
0.909	2.23	55	33	13.3	08	31.7	19	11. إرتباط الترقية بالكفاءة العلمية
0.879	2.20	50	30	20	12	30	18	12. إرتباط الترقية بجودة الأداء
0.551	2.63	66.7	40	30	18	3.3	02	13. عدد المناصب المفتوحة للترقية الداخلية
0.739	2.38	53.3	32	31.7	19	15	09	14. كيفية الترقية إلى المناصب النوعية
0.860	2.35	60	36	15	09	25	15	15. المدة التي تستغرق في الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى
2.32								المتوسط الحسابي الكلي لمحور: فرص الترقية
0.573								الانحراف المعياري الكلي لمحور: فرص الترقية

فيما يخص محور فرص الترقية من خلال المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور الذي يساوي 2.32 و يقع في المجال [1.7 – 2.4] حسب مقياس المستخدم في الدراسة، نلاحظ أن أغلبية الموظفين من أفراد العينة يميلون إلى اختيار - محايد -، لا هم راضون و لا هم غير راضون عن فرص الترقية الوظيفية، لكن هذه القيمة تقع في حدود المجال و هي أقرب إلى مجال عدم الرضا.

وهذا ما تبينه النسب التي تفوق معظمها نسبة 50% فبالنظر إلى العبارة رقم (13) " عدد المناصب المفتوحة للترقية الداخلية"، نجد أن 66.7% من أفراد العينة غير راضين، و يرون أن عدد المناصب المفتوحة لا تكفي مقارنة مع عدد الموظفين كذلك الحال للفقرة رقم (15) "المدة التي تستغرق في الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى"، فنجد أن 60% من أفراد العينة غير راضون عنها، و هذا على اعتبار أن الموظف في الوظيفة العمومية عليه انتظار 05 سنوات كاملة من تاريخ

تنصيبه حتى يحق له المشاركة في مسابقة الترقية الداخلية و إن لم يساعفه الحظ ينتظر السنة الموالية فالسنة التي تليها و هكذا.

و إن حدث و إن حدث يجب عليه إجراء تريض ما قبل الترقية و يدوم 09 أشهر بالإضافة إلى إجراءات أخرى بعد التريض كتأشيرة المراقب المالي ومفتشية الوظيفة العمومية وما تأخذه من وقت . وعلى العموم فإن فرص الترقية في الإدارة العمومية حسب الدراسة لا ترضي الموظفين و هذا تفسره التكرارات و النسب المحصل عليها من خلال الدراسة الميدانية. أما قيمة الانحراف المعياري الكلية في هذا المحور 0.57 و هي أقل من 01، مما يشير إلى تركيز الإجابات و عدم تشتتها، بمعنى تقارب أغلبية أفراد العينة من الموظفين.

3.8.4. الدراسة الإحصائية للمتغير المستقل (الرضا الوظيفي) لمحور محتوى العمل

الجدول (4): نتائج محتوى العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غ. معارض		محايد		راض		العبارات
		النسبة المئوية	الترتيب	النسبة المئوية	الترتيب	النسبة المئوية	الترتيب	
0.736	2.37	51.7	31	33.3	20	15	1.9	16. حرية ممارسة النشاطات المهنية المتنوعة
0.804	2.38	58.3	35	21.7	13	20	12	17. لا أشعر بالروتين في العمل
0.890	2.23	53.3	32	16.7	10	30	18	18. فرص التحديد في عملي
0.770	2.50	66.7	40	16.7	10	16.7	10	19. الفرص المتاحة للإبداع
0.911	2.18	51.7	31	15	09	33.3	20	20. الفرص لتنفيذ آرائي وأفكاري الخاصة في العمل
0.880	2.07	41.7	25	23.3	14	35	21	21. الإستقلالية في أداء العمل
0.924	1.83	35	21	13.3	08	51.7	31	22. يتلائم عملي مع قدراتي الشخصية
2.22								المتوسط الحسابي الكلي لمحور : محتوى العمل
0.583								الانحراف المعياري الكلي لمحور: محتوى العمل

في محور محتوى العمل نجد أن قيمة المتوسط الحسابي تساوي 2.22% و هي توجد ضمن مجال [1.7 – 2.4] حسب المقياس المستخدم في الدراسة، مما يشير إلى أن أغلب أفراد العينة يميلون إلى رأي الحياد، لكن ما يلاحظ هنا مثلما ما هو الحال بالنسبة لفرص الترقية أن هذه القيمة قريبة من حدود المجال بمعنى ميل بعض أفراد العينة إلى عدم الرضا، و بالنظر إلى العبارة (19) "الفرص المتاحة للإبداع" نجد أن 40 فرد من أفراد العينة غير راضون، أي ما نسبته 66.7% و هذا واقع الوظيف العمومي فلا مجال للإبداع و الإختراع، فالموظف مقيد بحقوق وواجبات معينة يملئها عليه القانون متمثلا في الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، و هامش الإجتهد و الإبداع ضيق و يجب على الموظف بالإلتزام بالحدود التي رسمها له القانون، كذلك بالنسبة للعبارة رقم (17) "لا أشعر بالروتين في العمل"، فنجد أن 35 موظف من أفراد العينة ما يمثل نسبة 58.3% يميلون إلى عدم الرضا بمعنى أنهم

يشعرون بالروتين و هذا طبيعي في قطاع الوظيف العمومي، فالمهام التي تسند إلى الموظف روتينية و كذلك توقيت العمل الروتيني من الساعة 08 صباحا إلى 16.30 مساء.

كل هذه العوامل تجعل عمل الموظف روتينيا بامتياز، و هذا ما تدعمه الإجابات عن العبارة رقم (18) "فرص التحديد في عملي"، التي بلغ عدد الموظفين 32 أي 53.3% منهم غير راضون، بمعنى أن الفرص التي تتاح لهم للتحديد و التطوير غير مرضية نظرا للنمطية السائدة.

على العموم فمحتوى العمل في الوظيفة العمومية ليس في مستوى تطلعات أغلب الموظفين.

أما بالنسبة للانحراف المعياري الكلي لمحور الرضا عن الأجر يساوي 0.5 و هو أقل من الواحد وهذا معناه تركيز الإجابات و عدم تشتتها، أي تقارب في إجابات أغلبية الموظفين من عينة الدراسة.

الدراسة الإحصائية الوصفية لمتغير الرضا الوظيفي

الجدول (5): نتائج متغير الرضا الوظيفي

الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	
0.608	2.46	محور الرضا عن الأجر
0.573	2.32	محور الرضا عن فرص الترقية
0.583	2.22	محور الرضا عن محتوى العمل
0.505	2.33	متغير الرضا الوظيفي

بالنسبة لمتغير الرضا الوظيفي ككل نلاحظ أن المتوسط الحسابي يساوي 2.33 و هو يقع في المجال [1.7 – 2.4] بمعنى أن أغلب إجابات أفراد عينة الدراسة أقرب إلى المحايدة لكن الملاحظ أن هذه القيمة تقع في حدود المجال فهي إذا أقرب إلى المجال [2.4 – 3.1] الذي يعبر عن عدم الرضا.

و بالنظر إلى قيم المتوسط الحسابي للمحاور الثلاثة نجد أنها لا تنتمي إلى المجال الأول [1 – 1.7] بمعنى أن جل الموظفين لا يميلون إلى موقف الرضا سواء بالنسبة للأجر أو فرص الترقية أو محتوى العمل، فقيمة المتوسط الحسابي لكل من محور فرص الترقية و محتوى العمل تعبر عن ميل أغلب أفراد العينة إلى رأي المحايدة لكنها تقع في حدود المجال بمعنى أنها أقرب إلى عدم الموافقة، أما بالنسبة للرضا عن الأجر فقيمة المتوسط الحسابي تعبر عن رأي أغلبية أفراد العينة بعدم الموافقة. وعلى العموم وكما أسلفنا فإن موظفي ولاية أم البواقي حسب الدراسة الميدانية إلى موقف الرضا خاصة عن الأجر باعتباره الأضعف مقارنة بباقي القطاعات الأخرى خاصة الإقتصادية منها، و كذلك الحال بالنسبة لمحتوى العمل و فرص الترقية فأغلب الموظفين يميلون إلى موقف الحياد و أقرب إلى رأي عدم الموافقة.

أما بالنسبة للانحراف المعياري لمتغير الرضا الوظيفي فقيمته تساوي 0.5 و هي أقل من 01 بمعنى تركيز الإجابات و عدم تشتتها أي أن إجابات الأغلبية من أفراد العينة متقاربة.

4.4.8. الدراسة الإحصائية الوصفية لمتغير الدافعية للإنجاز

الجدول (6): نتائج متغير الدافعية للإنجاز

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معارض		محايد		موافق		العبارات
		النسب المئوية %	التكرار	النسب المئوية %	التكرار	النسب المئوية %	التكرار	
0.739	1.38	15	09	8.3	05	76.7	46	23. أعمل دائما على بذل جهد أكبر
0.791	1.53	18.3	11	16.7	10	65	39	24. كل ما قمت بإنجازه كان بفضل قدراتي
0.830	1.70	23.3	14	23.3	14	53.3	32	25. ما يدفعني أكثر في العمل هو الوصول إلى مكانة مرموقة
0.858	1.90	31.7	19	26.7	16	41.7	25	26. أختار المهمة الصعبة على المهمة السهلة
0.767	1.57	16.7	10	23.3	14	60	36	27. عندما أركز على عملي غالبا ما تصبح الأمور الأخرى غير مهمة بالنسبة لي
0.869	1.70	26.7	16	16.7	10	56.7	34	28. أتوقع المزيد من النمو والإرتقاء المهني
0.840	1.65	23.3	14	18.3	11	58.3	35	29. ما حققته مهم جدا في إثباتي لذاتي
0.745	1.43	15	09	13.3	08	71.7	43	30. أحب التنافس مع الآخرين في الأداء
0.701	1.32	13.3	08	05	03	81.7	49	31. يهمني تطوير كفاءاتي
0.769	1.53	16.7	10	20	12	63.3	38	32. أقوم بمضاعفة مجهوداتي حتى ينظر إلي بنظرة إيجابية
0.671	1.30	11.7	07	6.7	04	81.7	49	33. أحب إنجاز الأعمال المهمة في وقتها
0.926	1.92	38.3	23	15	09	46.7	28	34. أحب اتخاذ القرارات لوحدي
0.812	1.53	20	12	13.3	08	66.7	40	35. نحاحي يرجع إلى سلوكي الشخصي
0.769	1.47	16.7	10	13.3	08	70	42	36. أحب المهام التي فيها تحديات
0.696	1.30	13.3	08	3.3	02	83.3	50	37. أكون سعيدا عندما أنجز عملا يتطلب مني كل قدراتي
0.659	1.35	10	06	15	09	75	45	38. بدلا من أن أكون راضيا عن العمل الذي نجحت فيه أحاول القيام بعمل أفضل منه في المرة القادمة
0.851	1.77	26.7	16	23.3	14	50	30	39. يزعجني أن ينجز زملائي في العمل أحسن مني
0.694	1.40	11.7	07	16.7	10	71.7	43	40. أفتخر عند الإنتهاء من الأعمال الصعبة
0.666	1.28	11.7	07	5	03	83.3	50	41. أكون سعيدا عندما أستغل وقتي الاستغلال الأمثل
0.872	1.95	35	21	25	15	40	24	42. في بعض الأحيان أجد من الممتع أن أكون مسؤولا عن كل شيء
0.832	1.95	31.7	19	31.7	19	36.7	22	43. أعتقد أنني أحاول العمل أكثر من زملائي
0.847	2.17	45	27	26.7	16	28.3	17	44. *العمل قبل السعادة* مثل صحيح بالنسبة لي
0.843	1.63	223.3	14	16.7	10	60	36	45. أستمتع عندما أكون منهمكا في عملي

1.59	المتوسط الحسابي الكلي لمتغير : الدافعية للإنجاز
0.441	الانحراف المعياري الكلي لمتغير : الدافعية للإنجاز

بالنسبة لمتغير الدافعية للإنجاز نلاحظ موافقة العينة على أغلب العبارات حيث يشير المتوسط الحسابي إلى 1.59، هذه القيمة تقع في مجال [1-1.7] حسب المقياس المستخدم في الدراسة بمعنى أن جل الموظفين من العينة دافعيهم للإنجاز مرتفعة

من خلال هذه الإجابات نلاحظ ان الموظف لديه دافعية كبيرة للإنجاز بمعنى أنه يجب إنجاز أعماله في وقتها و في أفضل صورة و بذل جهد أكبر من اجل إتمامها و إتقانها مع العمل على إنجاز الأفضل فالأفضل و حبه للمهام التي فيها تحديات و حب التنافس و كذلك توقعه الإيجابي فيما يخص النمو والإرتقاء المهني. أما الانحراف المعياري فقيمته تساوي 0.4 و هي أقل من 01 و قريبة من 00 مما يشير إلى تركيز الإجابات و عدم تشتتها بمعنى تقارب في إجابات الأغلبية من أفراد العينة.

9.4. تفسير النتائج

1.9.4. الفرضيات الجزئية

الفرضية الجزئية الأولى:

الجدول (7): نتائج اختبار الفرض الصفري H_{01}

الرضا عن الأجر		المتغير المستقل	المتغير التابع
0.295	معامل الارتباط سبيرمان	الدافعية للإنجاز	
0.022	قيمة الدلالة (المعنوية) SIG		

بما أن قيمة المعنوية (sig) تساوي 0.022 و هي اقل من 0.05 و هو مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة بين الرضا عن الأجر و الدافعية للإنجاز ونقبل الفرض البديل الذي يقر بوجود العلاقة.

و بما أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين تساوي 0.295 و هي قيمة موجبة فإن العلاقة بين الرضا عن الأجر و الدافعية للإنجاز موجبة بمعنى أنها علاقة طردية لكنها ضعيفة لأن معامل الارتباط قريب من الصفر.

← وجود العلاقة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر و الدافعية للإنجاز.

نوع العلاقة: موجبة طردية أي كلما زاد الرضا عن الأجر زادت الدافعية للإنجاز.

شدة أو قوة العلاقة: علاقة ضعيفة أي درجة الارتباط بين المتغيرين ضعيفة.

الفرضية الجزئية الثانية:

الجدول (8): نتائج اختبار الفرض الصفري H_{02}

الرضا عن فرص الترقية		المتغير المستقل المتغير التابع
0.155	معامل الارتباط سبيرمان	الدافعية للإنجاز
0.238	قيمة الدلالة (المعنوية) SIG	

ما يلاحظ في هذا الجدول أن قيمة المعنوية (sig) تساوي 0.238 و هي أكبر من 0.05 و هو مستوى الدلالة المعتمد و بالتالي فإننا نقبل الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة بين الرضا عن فرص الترقية و الدافعية للإنجاز و نرفض الفرض البديل الذي يقر بوجود العلاقة.

● الفرضية الجزئية الثالثة:

الجدول (9): نتائج اختبار الفرض الصفري H_0

الرضا عن محتوى العمل		المتغير المستقل المتغير التابع
0.318	معامل الارتباط سبيرمان	الدافعية للإنجاز
0.013	قيمة الدلالة (المعنوية) SIG	

بما أن قيمة المعنوية (sig) تساوي 0.013 و هي اقل من 0.05 و هو مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة بين الرضا عن محتوى العمل و الدافعية للإنجاز و نقبل الفرض البديل الذي يقر بوجود العلاقة.

و بما أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين تساوي 0.318 و هي قيمة موجبة فإن العلاقة بين الرضا عن محتوى العمل و الدافعية للإنجاز موجبة بمعنى أنها علاقة طردية لكنها ضعيفة لأن معامل الارتباط قريب من الصفر.

وجود العلاقة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن محتوى العمل والدافعية للإنجاز.

نوع العلاقة: موجبة طردية أي كلما زاد الرضا عن محتوى العمل زادت الدافعية للإنجاز.

شدة أو قوة العلاقة: علاقة ضعيفة أي درجة الارتباط بين المتغيرين ضعيفة.

2.9.4. الفرضية العامة

الجدول (10): نتائج اختبار الفرض الصفري H_0

الرضا الوظيفي		المتغير المستقل المتغير التابع
0.340	معامل الارتباط سبيرمان	الدافعية للإنجاز
0.008	قيمة الدلالة (المعنوية) SIG	

بما أن قيمة المعنوية (sig) تساوي 0.008 و هي اقل من 0.05 و هو مستوى الدلالة المعتمد فإننا نرفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة بين الرضا الوظيفي و الدافعية للإنجاز و نقبل الفرض البديل الذي يقر بوجود العلاقة.

• و بما أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين تساوي 0.340 و هي قيمة موجبة فإن العلاقة بين الرضا الوظيفي و الدافعية للإنجاز موجبة بمعنى أنها علاقة طردية لكنها ضعيفة لأن معامل الارتباط قريب من الصفر.

⇐ **وجود العلاقة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و الدافعية للإنجاز.

نوع العلاقة: موجبة طردية أي كلما زاد الرضا الوظيفي زادت الدافعية للإنجاز.

شدة أو قوة العلاقة: علاقة ضعيفة أي درجة الارتباط بين المتغيرين ضعيفة.

5. الخاتمة:

نستنتج مما سبق انه توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الدافعية للإنجاز لدى موظفي ولاية ام البواقي وأن هذه العلاقة طردية، أي كلما زاد الرضا الوظيفي زادت الدافعية للإنجاز، لكن ما يلاحظ عن هذه العلاقة أنها ضعيفة بمعنى أن درجة الارتباط بين المتغيرين ضعيفة و هذا ما تفسره النتائج المحصل عليها ، بحيث نلاحظ عدم وجود العلاقة أصلا بين الرضا على فرص الترقية والدافعية للإنجاز وكذلك إجابات أفراد العينة على محاور الدراسة وهذا ما وقفنا عليه عند عرض النتائج والتعليق عليها بحيث أن الموظفين الذين شملتهم الدراسة دافعيتهم للإنجاز مرتفعة على الرغم من عدم رضاهم على جوانب عديدة في مجال عملهم، خاصة في محور الرضا عن الأجر، أما إجاباتهم على بنود محوري فرص الترقية ومحتوى العمل فكانت تميل إلى موقف الحياد وأقرب إلى موقف عدم الرضا.

وهذا الأمر إيجابي بالنسبة للإدارة الجزائرية بصفة عامة ، فالمجهودات التي يقوم بها الموظف وقيامه بالمهام المنوطة به على أكمل وجه واستمتاعه بالعمل، وحبه للتحديات، والمنافسة المهنية، وحبه للتطور وزيادة كفاءاته، وهذا ما وقفنا عليه من خلال إجابات العينة على محور الدافعية للإنجاز، كلها أدلة دامغة على أن ثمة أمور ومتغيرات أخرى تدخلت لتكوين هذه الدافعية للإنجاز المرتفعة، على الرغم من ما ذكرناه سابقا من عدم الرضا في العمل، لعلها التحفيز الذاتي وحبهم لوطنهم وقناعاتهم التي لم يؤثر فيها الأجر ولا محتوى العمل ولا فرص الترقية، أو ربما هناك جوانب أخرى في عملهم تلي حاجاتهم وتشبع رغباتهم وتحقق أهدافهم.

قائمة المراجع:

العربية:

كتب:

- الكلالدة طاهر محمود (2008)، تنمية وإدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع.
- القريوتي محمد قاسم، (2009)، السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الفردي و الجماعي في منظمات الأعمال، ط5، عمان، دار وائل للنشر.
- العديلي ناصر محمد، (1983)، الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، الرياض.
- العامري صالح محمد محسن، (2007)، الإدارة و الأعمال، عمان، دار وائل للنشر.
- السالم سالم محمد، (1997)، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالسعودية، مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
- اسماعيل وائل مختار، (2009)، إدارة و تنظيم المكتبات و مراكز المعلومات، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- غباري ثائر أحمد، (2008)، الدافعية النظرية و التطبيق، ط1، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.
- عياصرة علي أحمد عبد الرحمان، 2006، القيادة و الدافعية في الإدارة التربوية، ط1، عمان، الأردن، دار حامد للنشر و التوزيع.
- عاشور أحمد صقر، (1983)، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة و النشر.
- عاشور أحمد صقر، (1979)، إدارة القوى العاملة، ط1، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة و النشر.
- دويدار عبد الفتاح، (1995)، أصول علم النفس المهني و تطبيقاته، بيروت، دار النهضة العربية للطباعة و النشر.
- درة عبد الباري إبراهيم، زهير نعيم الصباغ، (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن 21، عمان، دار وائل للنشر.
- خليفة عبد اللطيف محمد، (2000)، الدافعية للإنجاز، القاهرة، مصر، دار غريب للطباعة و التوزيع.

رسائل جامعية:

- الخيري حسن بن حسين بن عطاس، (2008)، الرضا الوظيفي لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث و القنفذة، ماجستير علم النفس تخصص توجيه تربوي و مهني، جامعة أم القرى، العربية السعودية

قوانين:

الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل: 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

REFERENCES

- HELLRIEGEL.D; SLOCUM.J, (1974), Organizational climate: measures research and contingencies, in academy of management journal, vol:17, n°: 2. June.

قطاع الغاز الجزائري؛ تحديات الواقع ورهانات المستقبل

أوكيل رايح* ، عصماني مختار**

الملخص:

تعالج هذه الدراسة واقع قطاع الغاز الجزائري، الذي يمر بفترة تراجع الإنتاج وارتفاع تكاليفه، بالإضافة إلى مناقشة وتحليل أهم التحديات التي يواجهها من ارتفاع في الاستهلاك الداخلي للغاز وانخفاض صادراته بسبب دخول منافسين جدد في السوق الدولية، بالإضافة إلى انتقال تلك الأسواق إلى التعامل بالأسعار الفورية، كما تم التطرق إلى وضعية الاستثمارات الأجنبية في هذا القطاع.

الكلمات المفتاحية: تكاليف الإنتاج، صادرات الغاز، الاستهلاك الداخلي.

Algerian gas sector; actual challenges and future bets.

Abstract:

This paper focuses on the study of the Algerian gas sector fact, which is undergoing through a very severe period that is characterized mainly by the decline in gas production and its high costs. In addition, It discusses and analyzes the most important challenges of this sector, especially the increase of domestic consumption, and the decrease of exports due to the highest external competition in international market which witnesses a shift into transactions based on spot prices. As we have also talked, in this study, about the foreign investments in this sector.

Key words: production costs, gas exports, domestic consumption.

* أستاذ محاضر أ، جامعة البويرة، الجزائر، rabeh_pg@yahoo.fr

** طالب دكتوراه سنة 3 علوم، جامعة سطيف1، الجزائر، mokmok_@yahoo.fr

مقدمة:

يشكل الغاز الطبيعي من حيث الأهمية ثاني مصدر من مصادر الطاقة في غالبية الدول بعد النفط، وقد ارتفعت مساهمته في إجمالي استهلاك الطاقة في السنوات السابقة. ولا يزال هناك مجال واسع في زيادة واستغلال مواد الغاز الطبيعي لتلبية الطلب المتزايد على الطاقة من مختلف القطاعات والاستعاضة عن استخدام النفط والفحم ، وهذا من أجل التخفيض من انبعاثات الغاز المسببة للاحتباس الحراري.

لقد أولت الجزائر بعد أزمة النفط 1986 اهتماما كبيرا لاستغلال احتياطاتها من الغاز الطبيعي خاصة أن هذه الأخيرة تفوق الاحتياطيات النفطية، كما أن التوجهات الجديدة للدولة تهدف إلى تعظيم الدور الذي يلعبه الغاز الطبيعي في ظل تسارع وتأثر الطلب عليه ، وتطور تقنيات معالجته وتحويله إلى سوائل لذا سعت الجزائر إلى الرفع وتنويع صادراتها من الغاز الطبيعي، من خلال تكثيف جهود البحث والاستكشاف ورفع إنتاجها، علما أن الغاز يلعب دورا هاما و كبيرا في الميزان الطاقوي للاقتصاد الوطني، وحسب آخر الاحصائيات يمثل 51% من الإنتاج الأولي للطاقة ويوفر 90 بالمئة من الفيول اللازم لتوليد الكهرباء ويدخل في العديد من الصناعات البتروكيمياوية، ويمثل 56 بالمئة من صادرات الجزائر في مجال المحروقات.

إن ما يمثله قطاع المحروقات من أهمية كبرى بالنسبة للجزائر، يجعل أي وضع حرج أو تحديات يواجهها وبالأخص قطاع الغاز الذي تعتمد عليه الجزائر بصفة أكبر من النفط والتخوف من أن السياسات المنتهجة في هذا القطاع والتي قد تكون غير مدروسة وغير مستدامة ستكون تأثيراتها السلبية كبيرة على الاقتصاد الجزائري، وهذا ما يخلق هواجس ومشاكل عويصة للحكومة الجزائرية. فمع تقلص كمية الغاز المنتج والمصدرة وانخفاض أسعاره في الأسواق العالمية وعدم استقرارها بالإضافة إلى زيادة المنافسة، سيزيد من الضغط على الحكومة في مجال الدعم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، وهذا بفعل أن الميزانية العامة تعتمد اعتمادا كبيرا على الموارد المتأتية من تصدير النفط والغاز.

اهداف البحث:

يعتبر معرفة الوضع الحالي لقطاع الغاز الجزائر وللسياسات المتبعة من طرف الحكومة الجزائرية، أهم هدف لهذا البحث بالإضافة الى التحديات الحالية والمستقبلية التي يعرفها قطاع الغاز الجزائري كهدف ثاني، مما يسمح بإعطاء نظرة دقيقة ويساعد على اتخاذ قرارات صائبة تساهم في تنمية وتطوير هذا القطاع عن طريق وضع استراتيجيات مستدامة تتماشى مع الأوضاع التي تعيشها السوق الغازية العالمية وكذا مواجهة المنافسة الشرسة التي تتبعها دولا رائدة في الصناعة الغازية.

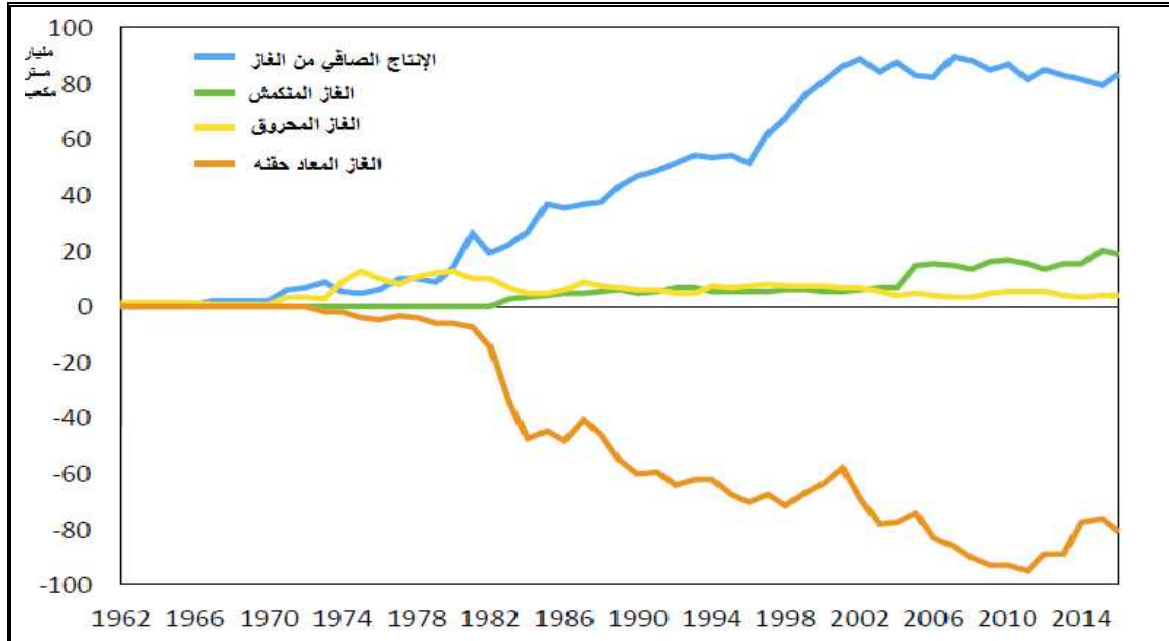
محاور الدراسة

- 1- تراجع إنتاج الغاز وارتفاع تكاليفه
- 2- الإنتاج المسوق للغاز الطبيعي في الجزائر بين انخفاض الصادرات وارتفاع الاستهلاك الداخلي
- 3- الحاجة إلى مزيد من الإستثمار في قطاع المحروقات.

1-تراجع إنتاج الغاز وارتفاع تكاليفه:

1-1 تراجع الإنتاج: عرفت احتياجات الجزائر من الطاقة الأولية ارتفاعا سنوي بمقدار 4.1% خلال العشرية الأخيرة بداية من سنة 2004، في حين أن العرض الداخلي من الطاقة انخفض بمقدار 0.8% سنويا، الأمر الذي جعل صادرات الجزائر الكلية من المحروقات تعرف انخفاضا قدره 2.6% سنويا . ولم يكن إنتاج الغاز الطبيعي بمنأى عن هذا التوجه العام للانخفاض، إذ سجل الإنتاج الكلي تراجعا من 201.2 مليار³ سنة 2008 إلى 179.7 مليار³ سنة 2013، ليعاود الارتفاع إلى 186.7 مليار³ في 2014 بعد دخول حقلي غاسي طويل والمارك الإنتاج¹. (Ali Aissaoui, 2016)، وهذا المستوى العالي من إنتاج الغاز ناتج عن عملية التدوير والفصل التي يخضع لها والتي ينتج عنها استخراج الغاز الرطب، سوائل الغاز الطبيعي، المكثفات بالإضافة إلى الغاز الجاف، هذا الأخير يعاد حقنه في الآبار بهدف المحافظة على ضغط التركيب الجيولوجي بواسطة الدفع بالغاز ولتقليل معدل الانخفاض بالدفع المكمني الأصلي وهذا قصد المحافظة على الكفاءة الإنتاجية، والشكل رقم 01 يوضح التدفقات الناتجة من الغاز المستخرج، ويشير إلى انخفاض ملحوظ في كل من الغاز المسوق والغاز المعاد حقنه في المكامن (معبّر عنها في الشكل بكميات سالبة لأكثر توضيح). وبتعبير أكثر دقة، عرفت سنوات التسعينات ارتفاعا ملحوظا في الإنتاج الصافي أو ما يعرف بالإنتاج المسوق الذي وصل ذروته سنة 2005 بإنتاج قدره 89.2 مليار³، بعد ذلك عرف فترة من التراجع وصل إلى غاية 79.64 مليار³ سنة 2013، ثم ارتفع قليلا إلى غاية 83 مليار³ سنة 2015، وهذا بعد إعادة تأهيل حقل عين أميناس بعد تعرضه لهجوم إرهابي سنة 2013، كما عرف الغاز المعاد حقنه نفس الشيء انخفض إلى 81 مليار³ سنة 2014 بعد أن كان 89 مليار³ في 2010.

شكل رقم 01: تطور إنتاج مكونات الغاز الطبيعي



1 Ali Aissaoui, (2016), Algerian Gas: Troubling Trends, Troubled Policies, Oxford Institute for Energy Studies, 2016, p02.

Source : Ali Aissaoui, 2016 Algerian Gas: Troubling Trends, Troubled Policies, Oxford Institute for Energy Studies, UK, , p03.

ويرجع سبب ذلك إلى تراجع القدرات الانتاجية للحقول الرئيسية وفي مقدمتها حقل حاسي رمل الذي يعتبر أكبر الحقول المنتجة للغاز في الجزائر، حيث يمثل انتاجه أكثر من نصف انتاج الجزائر من الغاز الطبيعي بطاقة انتاجية سنوية تقدر ب 100 مليار³، لكن في السنوات الاخيرة عرف انتاج هذا الحقل إنخفاضا كبيرا، إذ أنخفض إنتاجه من 75 مليار³ سنة 2008 إلى 55 مليار م³ في عام 2012، ويعود سبب ذلك إلى الاستغلال المكثف للحقل في بداية الالفية الجديدة، وهذا من اجل تعويض التأخير المسجل في تطوير الحقول الجديدة ودخولها للإنتاج² (Ali Aissaoui, 2013، ورغم محاولات شركة سوناطراك تحسين وتعزيز إنتاج هذا الحقل إلا أن ذلك لم يكف بسبب وجود مشاكل تقنية، وقد أعلنت شركة سوناطراك في 2016 عن تخصيص مبلغ يقدر ب 4 مليار دولار لهذا الامر³. ويمكن حصر ثلاث أسباب رئيسية أدت إلى انخفاض إنتاج الغاز:

- التحقيقات التي باشرتھا مصالح الامن بداية من 2010، حول شبهات الفساد في مجموعة سوناطراك، أدت إلى تأخير عدة مشاريع مهمة بسبب خوف المديرين والمسؤولين الفرعيين في الشركة من ارتكاب الأخطاء أثناء التسيير، بالاضافة إلى استقالة عدد كبير من مسؤوليها أو طلبهم التقاعد؛
- تردد شركة سوناطراك في استثمار مزيدا من الامول في تطوير إنتاجية حقول الغاز القديمة؛ وإطلاق عمليات جديدة للإستخراج والانتاج؛
- تأخر مشاريع ربط حقول النفط والغاز عبر شبكة الانابيب، مما يسمح بالتحكم أكثر في الإنتاج؛
- تردد شركات النفط العالمية في دخول مشاريع جديدة في الجزائر بسبب المخاوف الامنية بعد تعرض مصنع الغاز بعين أميناس للهجوم عام 2013.

وبالنظر إلى الحقول الجديدة المقرر تطويرها أو المزمع دخولها للإنتاج بحلول سنة 2020، فإنه سيكون كافيا فقط للحفاظ على استقرار الانتاج الصافي في حدود 85 مليار³، وهذا بسبب أن بعض الحقول من غير المرجح أن تدخل حيز الإنتاج في ذلك التاريخ والتي تطويرها شركة سوناطراك بمفردها، أما الحقول التي يتم تطويرها بشراكة مع شركات أجنبية فيمكن ان تدخل الخدمة قبل تاريخ 2020. كذلك فإن الحقول الجديدة بالكاد ستحدث فارقا عن تراجع الانتاج في حقل حاسي رمل والحقول الناضجة الأخرى، وهذا راجع إلى أن انتاجها سيكون متوسط بالاضافة أن معظمها يحتوي على الغاز الجاف أو يوجد بها غاز ثاني أكسيد الكربون مما يرفع من تكلفة الإنتاج، والجدول رقم 01 يوضح أهم الحقول التي يتم تطويرها او المبرجة للتطوير من طرف شرطة سوناطراك وشركائها الأجانب والتواريخ المتوقعة لدخولها في الانتاج.

2 Ali Aissaoui, (2013) Algeria's Natural Gas Policy: Beware of the Egypt Syndrome!, Economic Commentary, APICORP, Volume 8 No 7, , p01.

3 Africa energy intelligence, (2016), A\$4 billion deal to save the Hassi R'Mel field ; N°770 - 24/05/2016, available on the site: //www.africaintelligence.com/AEM/gas/2016/05/24/adollars4-billion-deal-to-save-the-hassi-r-mel-field,108151143-ART , consulter le:20/12/2016

جدول رقم 01: حقول الغاز في مرحلة التطوير أو المبرمجة للتطوير

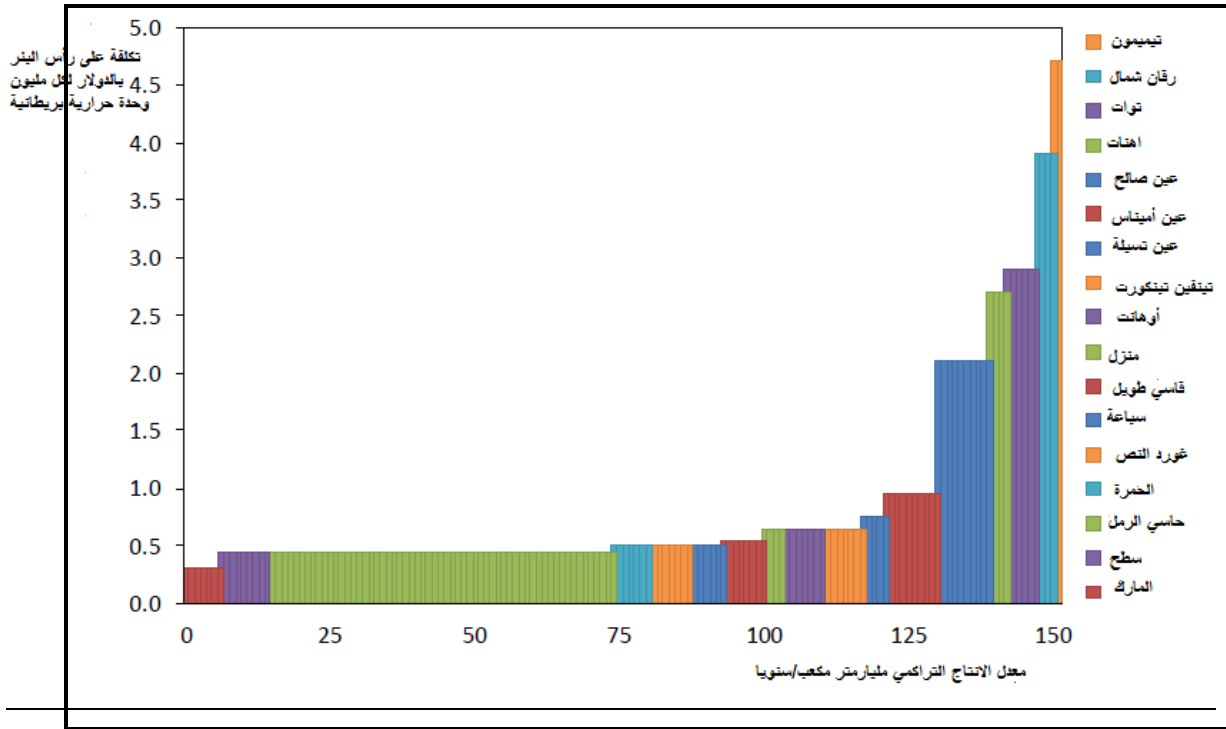
بداية الإنتاج الحقيقية لحد الآن	سنة بداية الإنتاج المخطط لها	كمية الإنتاج المحتملة مليار م ³	الاحتياطيات المؤكدة والمحتملة مليار م ³		
		-		الشركات	برنامج بالشراكة
2016	2014	-	65	سوناطراك-بيبي ستايت اويل	الحوض الجنوبي (عين صالح)
2018	2016	4.6	68.5	سوناطراك-انجي	توات (أدرار)
2018	2017	2.9	47.9	سوناطراك-رييسول-أديسون	شمال رقان
2018	2016	1.6	25.5	سوناطراك-توتال-سابسا	تيميمون
2018	2017	3.6	59.2	سوناطراك-اينال	إيساران
					برنامج سوناطراك وحدها
2018	2015	7	110	سوناطراك	تينهارت
-	2015	4	61.5	سوناطراك	أهنات (ب)
-	-	1.4	-	سوناطراك	حاسي موينا
-	-	1.8	-	سوناطراك	حاسي باحمو
-	-	1.4	-	سوناطراك	برهات شمال
-	-		-	سوناطراك	غاسي طويل

Source : Ali Aissaoui, 2016 Algerian Gas: Troubling Trends, Troubled Policies, Oxford Institute for Energy Studies, p 05.

2-1 ارتفاع تكاليف إنتاج الغاز: إن تقدير تكلفة إنتاج الغاز في الجزائر مجال صعب البحث فيه، وهذا لأن تكلفة الإنتاج في الحقول الناضجة الجزائرية نمت بطريقة مركبة يصعب حسابها بالطرق التقليدية، ولهذا قام مجموعة من الخبراء بتقدير تكلفة 17 حقل غازي تتضمن حقول منتجة وحقول في المرحلة النهائية من عملية التطوير وهذا باستعمال برنامج دلفي، حيث تم حساب تكاليف الدورة الكاملة على رأس البئر، أي تكاليف الاستكشاف، التطوير والإنتاج والتي تتضمن النفقات الرأسمالية والتشغيلية بالإضافة إلى الإتاوة المدفوعة للدولة المضيفة، كذلك تم تقدير إيرادات كل حقل وبعدها تم حساب تكاليف الوحدة وهي مليون وحدة حرارية بريطانية⁴، (Aissaoui, 2016) باعتبارها حاصل القيمة الحالية لصافي التدفقات النقدية على القيمة الحالية للإنتاج. والشكل رقم 02 يوضح تكاليف الحقول الجزائرية 17 وهي مرتبة ترتيباً تصاعدياً من الحقل الأقل تكلفة إلى الحقل الأكبر تكلفة.

4 Ali Aissaoui, (2016) Algerian Gas: Troubling Trends, Troubled Policies, op.cit .p 04.

شكل رقم 02: تكلفة حقل الغاز على رأس البئر



Source : Ali Aissaoui, Algeria's Natural Gas Policy: Beware of the Egypt Syndrome!, Economic Commentary, APICORP, Volume 8 No 7, 2013,p 04.

من خلال الشكل رقم 02 نلاحظ أن تكاليف إنتاج الوحدة (مليون وحدة بريطانية حرارية) من الغاز، تنحصر بين 0.37 دولار إلى 4.7 دولار، حيث أنها سجلت 0.37 دولار في حقل المارك كأقل تكلفة لإنتاج للوحدة الغازية في الجزائرية بينما تبلغ تكلفة إنتاج أكبر حقل في الجزائر ألا هو حقل حاسي رمل 0.5 دولار لكل وحدة من الغاز، وتصل إلى 4.7 دولار في حقل تيميمون كأكبر تكلفة للإنتاج في الحقول 17 التي تمت عليها الدراسة.

والجدير بالذكر أن الجزائر قد انتقلت للإنتاج إلى حقول ذات تكاليف أعلى كما هو موضح في الشكل رقم 2 بسبب تراجع الإنتاج في الحقول القديمة بسبب تغير الخواص الجيولوجية لتلك الحقول وأهمها انخفاض الضغط الطبيعي واللجوء إلى استعمال حقن الماء واستعمال أجهزة خاصة من أجل رفع الضغط إلى المستوى المطلوب ونظرا للحاجة إلى إنتاج أكبر اضطرت سوناطراك وشركائها إلى الاستكشاف والتطوير في أماكن ذات تركيبة جيولوجية أصعب وأبعد و تحتوي على كميات أقل من الغاز الأمر الذي سيؤدي إلى ارتفاع مستمر في التكاليف، وهذا ما يدفع بالتساؤل هل عهد الغاز السهل و الرخيص في الجزائر في طريقه للنضوب؟.

2- الإنتاج المسوق للغاز الطبيعي في الجزائر بين انخفاض الصادرات وارتفاع الاستهلاك الداخلي:

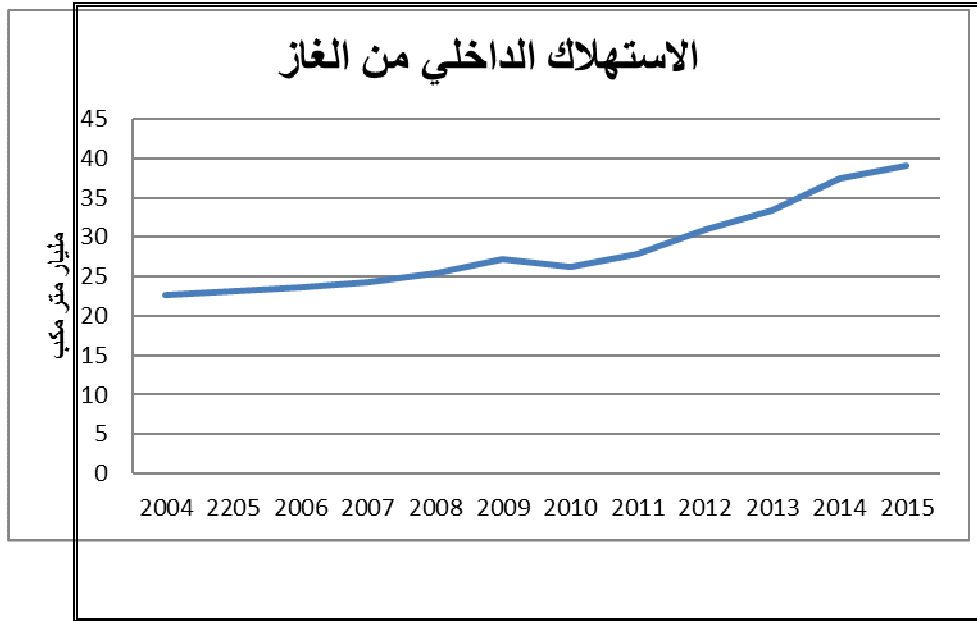
الإنتاج المسوق من الغاز الطبيعي يعبر عن الكميات الفعلية للغاز بعد معالجتها، والتي يتم تسويقها إما لغرض الاستهلاك الوطني أو للتصدير، لأن كميات الغاز المنتجة تنقص كثير عند تسويقها بسبب تعرضها إلى تسريبات وسلسلة

من عمليات صناعية حتى يصبح الغاز الطبيعي جاهزا للإستعمال، كما توجد كمية من الغاز يعاد حقنها في الحقول كما رأينا سابقا، ويمكن التعبير عن الانتاج المسوق في الجزائر بالعلاقة التالية⁵: (لبزة هشام، 2014)

الانتاج المسوق من الغاز الطبيعي = الاستهلاك الوطني من الغاز الطبيعي + الصادرات الوطنية من الغاز الطبيعي

1-2 إرتفاع استهلاك الغاز الطبيعي في الجزائر: مع ضعف وتقلص الإنتاج كم رأينا سابقا، تزايد استهلاك الغاز الطبيعي خلال العشر السنوات الاخيرة، فقد سجل نمو سنوي قدره 5.2% حيث ارتفع الاستهلاك الداخلي من 22.6 مليار م³ سنة 2004 إلى 39.5 مليار م³ سنة 2015، والشكل رقم 02 يوضح ذلك:

شكل رقم 03: تطور استهلاك الغاز للفترة 2004-2015



المصدر: بناء شخصي اعتمادا على:

British Petroleum, 2016 « statistical review of world energy », June 2016, P 25

British Petroleum, 2014 « statistical review of world energy », June 2014, P 23.

وقد عرف الطلب الوطني على الغاز الطبيعي سنة 2014 كمية تقدر بـ 37.5 مليار متر مكعب، ويمكن

تقسيم الطلب لوطني على الغاز حسب أنواع الأنشطة كمايلي⁶: (CREG 2015)

- استعمال الغاز الطبيعي في قطاع توليد الطاقة بنسبة 42%؛
- طلب الأعوان الاقتصاديين بنسبة 8%؛
- استعمال الغاز في الصناعة البتروكيمياوية والتكرير بنسبة 21%؛

5 لبزة هشام، (2014)، الوضع الحالي والمستقبلي للإنتاج المسوق من الغاز الطبيعي ومكانته في الإقتصاد الوطني، أطروحة دكتوراه غير

منشوة، جامعة الجزائر، ص 73.

6 CREG (2015), Programme indicatif d'approvisionnement du marché national en gaz, 2014-2023, alger, p28.

- طلب الاستعمال في برنامج التوزيع الطبيعي بنسبة 29% من مجموع الطلب الوطني.

أما من حيث الزبائن الوطنيين المستهلكين للغاز فنجد⁷: (لبزة هشام، 2014)

- شركة سوناطراك ومؤسستها الأربعة، فمركبات تبيع الغاز تعرف استهلاكا ذاتيا كبيرا من الغاز، وكذا الحال لمصانع البيتروكيمياة ووحدات التكرير،
- شركة أسمدال المختصة في صناعة الأسمدة؛
- شركة سونلغاز حيث يعتبر المتعامل الرئيسي في السوق الداخلي للغاز.

ويتوقع أن ينمو الطلب على الغاز في السوق الوطنية بنسبة 5.2% سنويا في العشر سنوات القادمة، وهذا حسب تقديرات لجنة ضبط الكهرباء والغاز في تقريرها الصادر في فيفري 2015 حول البرنامج البياني العشري 2014-2023 لتوقعات تطور تمويل الغاز في السوق الوطنية وهذا حسب تطور الاستهلاك الداخلي، ويتوقع البرنامج أن يصل الاستهلاك إلى 54.6 مليار متر مكعب سنة 2023، كما هو موضح في الجدول رقم 02 حيث يبقي قطاع توليد الكهرباء أكبر مستهلك للغاز حيث أن 95% من الكهرباء ينتج عن طريق الغاز، في حين أن الكفاءة الاستخدمية له في هذا القطاع غائبة حيث يضيع حوالي 20% من الغاز بين النقل والتحويل، وهي نسبة كبيرة جدا بالمقارنة مع معدل الضياع في الدول المتقدمة⁸ (Jude Clemente)

جدول رقم 02: تطور الاستهلاك الوطني من الغاز للفترة 2016-2023، مليار متر مكعب

متوسط النمو السنوي	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	
7%	21.40	20.27	19.22	18.29	17.08	16.03	15.01	15.67	مراكز الكهرباء
10%	13.09	13.05	12.91	12.89	13.89	12.52	10.15	9.96	الصناعة البتروكيمياوية
5%	14.19	13.87	13.50	13.08	12.59	12.07	11.50	10.89	التوزيع العمومي
8%	5.87	5.68	5.49	5.31	5.14	4.37	4.22	4.06	الزبائن الصناعيين
	54.55	52.87	51.12	49.57	48.7	44.99	40.88	41.12	الكمية الاجمالية

Source: CREG, 2015 Programme indicatif d'approvisionnement du marché national en gaz, 2014-2023, alger, , p29.

إن السبب الرئيسي الذي أدى إلى ارتفاع الاستهلاك الوطني، هو سياسة التسعير التي تتبعها الحكومة والتي تبيع الغاز الطبيعي بأقل من تكلفة استخراجة، نتج عنها استهلاك غير رشيد وغير عقلاني من طرف المستهلكين بالإضافة إلى انخفاض الكفاءة الاستخدمية خاصة من مراكز توليد الكهرباء. ومن المعروف أن الحكومة هي التي تحدد سعر الغاز من خلال وكالتها المسيرة لقطاع الطاقة، وهذا وفقا لقانون المحروقات 05-07 المعدل والمتمم بالقانون 13-01 وقانون

7 لبزة هشام، (2014)، مرجع سابق، ص 80.

8 Jude Clemente, Will Algeria Be Able To Export More Natural Gas And LNG?, available on the site: <https://www.forbes.com/sites/judeclemente/2016/05/04/will-algeria-be-able-to-export-more-natural-gas-and-lng/#2d81248047dc>, consulted in 02/01/2017.

الكهرباء والغاز 02-02، حيث تحدد كل من سلطة ضبط المحروقات⁹ ولجنة الكهرباء والغاز¹⁰ السعر الاولي لبيع الغاز وسعر بيع الغاز بالتجزئة على التوالي.

وعرف سعر البيع الأولي والذي تحدده سلطة ضبط المحروقات كما تنص عليه المادة 10 من قانون المحروقات¹¹، ثلاث تسعيرات وفق صيغة معينة حددها المرسوم التنفيذي رقم 05-128¹² والمتضمن تحديد أسعار بيع الداخلي للغاز الطبيعي، والتي تم تعديلها مرتين بالمرسومين 03-07 و 10-21 على التوالي وهي كمايلي¹³:

- تسعيرة 2005: وتم فيها بيع الغاز في السوق الوطنية بـ 0.28 دولار لكل مليون وحدة حرارية بريطانية لمراكز إنتاج الغاز والتوزيع الطبيعي، وبـ 0.56 دولار/م ح ب للقطاع الصناعي؛
- تسعيرة 2008: وتم فيها تحديد سعر التنازل بـ 0.33 دولار/م ح وسعر البيع بـ 0.48/م ح ب؛
- تسعيرة 2011: حدد فيها سعر التنازل بـ 0.37 دولار/م ح ب وسعر البيع بـ 0.51/م ح ب.

ورغم أن المراسيم التنفيذية التي تحدد كميّات وإجراءات ضبط سعر بيع الغاز في السوق الوطنية، تأخذ بعين الاعتبار في تحديد سعر البيع، سعر التكلفة الاقتصادية للغاز على المدى البعيد بالنسبة للسوق الوطنية بالإضافة إلى العلاوة الموجهة لتغطية حاجات تعبئة الموارد، لكن هذا المفهوم لا يتماشى مع مبادئ الاقتصاد التي تميل إلى تفضيل استعمال التكلفة الحدية على المدى البعيد، وهذا ما يضمن الكفاءة الاقتصادية والاستثمار المستدام. بالإضافة إلى أن سعر بيع الغاز يتحدد بقرار إداري من طرف الحكومة، رغم أن سلطة ضبط المحروقات لها الاستقلالية في تحديد سعر الغاز وفق ما ينص عليه القانون.

وتبقى أسعار بيع الغاز في السوق الوطنية أقل من تكاليف إنتاج الغاز على رأس البئر، إذ يقدر متوسط تكلفة المليون وحدة حرارية بريطانية بـ 0.70 دولار كما رأينا سابقا. وعليه من الأجدى ان تغير الحكومة من سياستها التسعيرية وذلك برفع الدعم الذي تقدمه والاقْتِصَار على دعم الشرائح ذات القدرة الشرائحية الضعيفة، وبهذا يمكن بيع الغاز الطبيعي بأسعار تمثل أو على الأقل تقترب من قيمته الحقيقية، ويخف العبء على ميزانية الحكومة، إذ تقدر الاعانات الموجهة لدعم الموارد الطاقوية بـ 10 مليار دولار بمن ان توجه إلى بنود انفاقية اخرى.

9 وفقا للمادة 10 من قانون المحروقات رقم 05-07، المؤرخ في: 2005/04/28، الجريدة الرسمية العدد رقم 50، الصادرة يوم 2005/07/19

10 وفقا للمادة 2 من قانون الكهرباء وتوزيع الغاز بواسطة القنوات رقم 02-01، المؤرخ في: 2002/02/05، الجريدة الرسمية العدد رقم 08، الصادرة يوم 2002/02/06.

11 وفقا للمادة 18، قانون المحروقات رقم 05-07، مرجع سابق

12 وفقا للمادة 07 من مرسوم التنفيذي رقم 05-128، يحدد كميّات وإجراءات ضبط سعر بيع الغاز دون رسوم في السوق الوطنية، المؤرخ في: 2007/12/12، الجريدة الرسمية العدد رقم 79، الصادرة يوم 2007/12/18.

2-2 صادرات الغاز الجزائري قضايا وتوجهات: بلغت صادرات الجزائر من الغاز الطبيعي 41.2 مليار م³ في نهاية 2015، بعدما كانت 40.7 مليار م³ سنة 2014 و 42.9 سنة 2013، حيث يتم تصدير الغاز الجزائري عن طريق الانابيب والنقل البحري فيما يخص الغاز الطبيعي المسال والجدول رقم 03 يوضح الكميات واهم المناطق المصدرة إليها بالإضافة إلى أهم الدول المستوردة للغاز الجزائري.

جدول رقم 03 صادرات الجزائر من الغاز الطبيعي واهم الدول المستوردة له

الوحدة: مليار م³

السنوات	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
صادرات الغاز	37.5	31.77	36.48	34.4	34.8	28	23.5	25
عن طريق الأنابيب	21.87	20.9	19.31	17.1	15.3	14.9	17.3	16.2
الغاز المسال	59.37	52.67	55.79	51.5	50.1	42.9	40.8	41.2
المجموع								
وجهات التصدير واهم الدول المستوردة								
أوروبا	55.13	50.68	54.24	49.6	47.2	38.3	34.1	33.8
بقية العالم	4.24	1.99	1.55	1.9	2.9	4.6	6.7	7.4
إيطاليا	24.44	22.83	27.56	22.9	24.2	11.4	6.3	6.6
إسبانيا	13.87	12.13	12.05	13.4	13.8	14.6	16	15.7
فرنسا	7.6	7.68	6.27	5.7	4.8	5.3	4.4	4.3
تركيا	4.25	4.2	3.87	4	4.1	3.8	4.1	3.8

المصدر: بناء شخصي اعتمادا على:

British Petroleum, « statistical review of world energy, many years,2016,20015 ,2014,2013 ,2012,2011 ,2010,2009.

عرف تصدير الغاز الجزائري انخفاضا محسوسا منذ سنة 2000، وقد تسارع هذا الانخفاض بعد الأزمة المالية لعام 2008 والذي تبعها ركود اقتصادي ضرب أوروبا، خاصة دول الجنوب الغربي أين تتركز اهم أسواق الغاز الجزائري ألا وهي إيطاليا وإسبانيا. حيث انخفض تصدير الغاز بنسبة 30% سنة 2015 بالمقارنة مع سنة 2008، وهذا ما فتح النقاش حول الاستراتيجية المتبعة من طرف سوناطراك وضرورة تغييرها بما يتناسب مع المنافسة والظروف في الاسواق، ومن خلال الجدول السابق يمكن استنتاج مجموعة من القضايا الأساسية حول الغاز الجزائري:

2-2-1 تبعية الغاز الجزائري للسوق الأوروبية: تعتبر الجزائر ثالث مورد للسوق الأوروبية بعد كل من روسيا والنرويج، وهذا من خلال ثلاث أنابيب تربط الجزائر بكل من إيطاليا وإسبانيا بقدرته إجمالية تقدر بـ 54 مليار م³، وكذلك من خلال صادرات الغاز المسال عن طريق السفن. في سنة 2015 صدرت الجزائر حوالي 33.8 مليار م³ نحو كل من فرنسا وإيطاليا وإسبانيا وتركيا أي نسبة 82 بالمئة من مجمل صادرات الجزائر من الغاز وهذا ما يبين أن السوق الأوروبية أهم

سوق للغاز الجزائري، وقد خسرت الجزائر الجزء الكبير من حصتها في هذه السوق الدولية بسبب إنتهاء العقود أو تعليق العمل ببعضها الآخر، كإنتهاء عقود الغاز المسال أو تعليق العمل كعقد سيرغاز مع بلجيكا على سبيل المثال¹⁴. (Ali Aissaoui, 2016)

وتعتبر خسارة السوق الايطالية الأكبر بعدما كانت سوناطراك تنافس غاز بروم الروسية عليها، حيث كانت سوناطراك تصدر 23 مليار³ سنويا إلى غاية 2012 بعدها عرفت واردات ايطاليا من الغاز الجزائري انخفاضا من 11.4 مليار³ سنة 2013 إلى 6.4 مليار³ سنة 2014 ثم ارتفع قليلا إلى 7.4 مليار³ وهذا بينة الجدول رقم 03، ويرجع ذلك إلى عدم قدرة سوناطراك وشركة أوني الايطالية بالوفاء بالتزاماتهما التعاقدية، فسوناطراك لا تستطيع توفير الكميات المنصوص عليها في العقد بسبب انخفاض الإنتاج وارتفاع الاستهلاك الداخلي والغاز المعاد حقنه في الحقول كما رأينا سابقا، كما لا تستطيع أوني أخذ الكميات المتفق عليها في ظل أسعار الغاز المرتبطة بسعر النفط في تلك الفترة. وقامت كل من الشركتين بمراجعة وتعديل العقود طويلة الأجل المبرمة بينهما، التعديل الاول سنة 2013 والثاني اواخر سنة 2015، وكان الهدف من ذلك تمديد مدة هذه العقود التي تنتهي عام 2019، بالإضافة إلى التقليل من الكميات المورد، لعدم اتفاقهما على السعر¹⁵. (Ali Aissaoui, 2016) يجدر بالذكر أن العديد من الشركات الاوربية المتعاقدة مع سوناطراك قامت بعمليات التحكيم في المحاكم الدولية لمراجعة العقود، خاصة بند مراجع الأسعار، حيث استفادت شركة اديسون الإيطالية من تعويض من سوناطراك قدرة 350 مليون دولار¹⁶. (Global arbitration review, 2014)

2-2-2 توجه السوق الأوروبية الى التعامل بأسعار الغاز الفورية: مع تمسك الجزائر بعقود بيع الغاز طويلة

الأجل، لأنها تعتبرها أكثر فاعلية في ضمان الاستثمار وتأمين التمويل وعامل ضمان أكثر لتمويل الدول المستوردة للغاز في حين يعتبرها الاتحاد الاوربي غير مستدامة خاصة في بنودها الأساسية، كبنود ادفع ثم أستلم وبنود سعر الغاز المرتبط بسعر النفط أو أحد مشتقاته حيث قامت اللجنة الأوروبية المكلفة بضبط تجارة الغاز، بعدة اصلاحات وتغييرات كان الهدف منها هيكلة السوق وتحريرها وتوحيدها بالاضافة إلى تعزيز المنافسة بين الممونين، وفي هذا الإطار تم اصدار القانون المتعلق بالمنافسة في قطاع الغاز بالاتحاد الأوربي رقم 98/30/CE¹⁷.

لقد حدث تغيير كبير في شكل وميكانيزم أسعار الغاز وهناك استمرارية في الانتقال من استعمال أسعار الغاز المرتبطة بسعر النفط إلى أسعار الغاز الفورية، فمنذ سنة 2005 كان سعر الغاز المرتبط بالنفط المسيطر على تجارة الغاز في السوق الأوروبية بنسبة تقدر ب 70% بينما نسبة التجارة بالأسعار الفورية لم يتجاوز 15% وبعد عشر سنوات أي في سنة 2015 أصبحت الأسعار الفورية تمثل نسبة 64% وانخفضت تجارة الغاز باستعمال الأسعار المرتبطة بالنفط إلى 30%، والشكل رقم 04 يوضح تشكيلة الأسعار المستعملة في تجارة الغاز.

14 Ali Aissaoui, (2016) Algerian Gas: Troubling Trends, Troubled Policies, op.cit, p15.

15 Ibid, p16.

16 Global arbitration review, (2014) Gas price reviews: is arbitration the problem?, , without page.

17 Directive 98/30/CE, concernant des règles communes pour le marché intérieur du gaz naturel, date le 22/06/1998, Journal officiel n° L 204, date le 27/07/1998.

شكل رقم 04: أسعار الغاز المستعملة في أوروبا



Source: IGU, 2016 Wholesale Gas Price Survey 2016 Edition, Norway, , p41.

ويعود هذا التحول إلى العديد من الأسباب فالأزمة المالية لسنة 2008 خفضت من واردات الغاز والاستهلاك في أوروبا وهذا ما أعطى للكثير من الدول أكثر حرية ومرونة في فرض شروطها من خلال إنهاء التعامل بعقود الغاز المرتبطة بسعر النفط طويلة الأجل و إعادة التفاوض من اجل ربطها بأسعار الغاز الفورية، حيث رفضت سوناطراك التخلي عن الأسعار المرتبطة بأسعار النفط في حين أن الشركات المنافسة لسوناطراك في أوروبا غاز تيرا الهولندية وستايت أويل النرويجية وغاز بروم الروسية، قامت بتقديم تنازلات فيما يخص سعر الغاز أو أصبحت تتعامل بمرونة وركزو على الحفاظ على مكانتهم في السوق الأوروبية وعلى إبقاء الكميات المتفق عليها، وقد أسفرت الترتيبات الجديدة على أسعار قريبة من الأسعار الفورية للغاز الموجودة في أوروبا، بالإضافة إلى قيام شركتنا غاز تيرا وستايت أويل بتحويل بعض أسعار عقود طويلة الأجل إلى الأسعار الفورية¹⁸، (Ali Aissaoui, 2016) بينما قامت غاز بروم بتعديل بعض بنود العقود المبرمة مع الدول الأوروبية خاصة بند العالوة المدفوعة على الكمية المستلمة سنويا من 85% إلى 75% كما تم تعديل بند سعر الغاز المرتبط بسعر النفط حتى تكون قريبة من الأسعار الفورية ولو كانت بطريقة معقدة¹⁹. (Ralf Dickel and others 2014).

2-2-3 ظهور منافسين جدد في السوق الأوروبية: تتجه الجزائر إلى خسارة سوقها التقليدية في الإتحاد

الأوروبي ، بعد توجه هذا الأخير إلى تنويع مصادر الغاز في إطار استراتيجيته الخاصة بتأمين أمنه الطاقوي، ولتقوية مركزه التفاوضي أثناء إبرام العقود، بعدما كان السوق الأوروبي حكرا على كل من روسيا، النرويج والجزائر، بات يتحرر بمرور

18 Ali Aissaoui, (2016) Algerian Gas: Troubling Trends, Troubled Policies, op.cit, p17.

19 Ralf Dickel and others(2014), Reducing European Dependence on Russian Gas: distinguishing natural gas security from geopolitics, Oxford Institute for Energy Studies, ,p 04-05.

السنوات، وهذا بفضل طفرة الغاز المسال الذي سمح بدخول منافسين جدد لتوريد السوق الاوربية بالغاز. فقطر الدولة الرائدة في مجال تصدير الغاز المسال قد زادت من حصتها في السوق الاوربية وبدرجة اقل نيجيريا، بالإضافة إلى ذلك الدخول المرتقب لمصر وعزم إيران تصدير غازها لأوروبا بعد رفع الحصار عليها، كما أن طفرة الغاز الصخري في أمريكا الذي مكنتها من اىصال أول شحنة من الغاز إلى البرتغال مطلع عام 2016، وهو ما يجعل الجزائر في وضع حساس بداية من سنتي 2018 و2019.

يجدر بالذكر ان وزارة الطاقة الامريكية أعطت تراخيص لتصدير الغاز المسال من 40 طلب جرى تقديمه وهذا لتصدير حوالي 397 مليار³. وقد وافقت لجنة تنظيم الطاقة الفيدرالية على 4 مشاريع ستبلغ القدرة التعاقدية الملزمة لمخطات التصدير الأربعة هذه مجتمعة على 5 مليار³ سنويا مع قدرة ذروة محتملة بحدود 69 مليار م³. ومن المقرر أن تكون شركة تشينيز هي أول شركة أمريكية لتصدير الغاز الطبيعي المسال، حيث أبرمت اتفاقيات بيع وشراء لكمية تبلغ 21.7 مليار³ سنويا، ويتوقع أن تبلغ صادرات الغاز الامريكي المسال سنة 2020 ب 108 مليار م³ سنويا. ويتم بيع الغاز الامريكي بالأسعار الفورية وفقا للغاز المحلي أو الموقعة على أساس سعر بحسب هنري هاب، وهذا ما يكسب الغاز الأمريكي تنافسية عالية ومرنة أكثر من باقي المنافسين²⁰. (ناصر التميمي، 2015)،

وقد تشهد سوق الغاز الأوروبية حرب أسعار بين الموردين التقليديين والمنافسين الجدد خاصة الولايات المتحدة الأمريكية، وهذا ما يجعل الجزائر في تحد كبير للحفاظ على سوقها التقليدية، يجدر بالذكر أن قدرات التصدير الجزائرية قد انخفضت إلى 52% سواء عن طريق الأنابيب أو من خلال منشآت التسييل، وهذا ما يعني أن إذا بقي الإنتاج ثابتا مع إرتفاع الإستهلاك الداخلي كما هو متوقع يمكن القول أن جزء من منشآت التصدير الجزائرية ستصبح أصول منحسرة، وأنها لن تكمل حياتها الإقتصادية وهذا ما يعتبر خسارة في أصول شركة سوناطراك، مع العلم ان منشأة التسييل GL3 تم بناءها دون وجود أي عقود تصدير الغاز المسال منها²¹، (Ali Aissaoui, 2016) وهذا امر آخر يبين أن الاستراتيجية التي تتبعها سوناطراك غير مستدامة.

3- الحاجة إلى مزيد من الإستثمار في قطاع المحروقات:

على الرغم من موارد الجزائر الكبيرة من الغاز والنفط إلا أنها لم تكن مكانا سهلا للإستثمار الدولي في قطاع المحروقات، مثل هذه البيئة قلصت هذه الصناعة إلى حد كبير وأضعفت آفاق الإنتاج المستقبلي، وجاء الإنخفاض في أسعار النفط والغاز منتصف 2014 ليقام هذه التحديات، ما أسفر عن تراجع العائدات والإنفاق من جانب الشركات النفطية. صنف البنك الدولي الجزائر 160 من أصل 189 بلدا في تقريره إنجاز العمل²² (2017)، Groupe de la banque mondiale، وفي قطاع النفط والغاز على وجه الخصوص تحدثت إدارة معلومات الطاقة عن عوامل رئيسية عدة

20 ناصر التميمي، (2015)، الإبحار في جو عدم اليقين: رد دولة قطر على الطفرة العالمية، مركز بروكنجر الدوحة، قطر، ص 08.

21 Ali Aissaoui, (2016) Algerian Gas: Troubling Trends, Troubled Policies, op.cit, p20-19.

22 Groupe de la banque mondiale, (2017)Doing business, , p 08.

وراء الأداء المخيب للإنتاج، منها التأخر المتكرر للمشاريع في البنى التحتية بسبب بطئ الموافقة الحكومية، والصعوبات لجذب شركاء الإستثمار والثغرات في البنية التحتية ومشاكل تقنية أخرى، منها سلطة تشريعية وبيئة تنظيمات غير مستقرة، وسياسات حمائية ونظام ضرائب قاس ومخاطر أمنية عالية.

ففي عام 2005 أصدرت الجزائر قانونا جديدا للمحروقات رقم 05-07، حاولت من خلاله إعادة تنظيم قطاع المحروقات وتشجيع الشراكة وفتح مجال الإستثمار للشركات الأجنبية. وقد أسفرت المناقصات الدولية وفقا للقانون الجديدة المعلن عنها عام 2008، 2009 و 2010 على إبرام تسع عقود من أصل 26 ترخيص معروض، وهذا يدل على أن النظام الضريبي البترولي الذي يحتويه قانون 05-07 غير محفز للشركات الأجنبية²³، الأمر الذي دفع بالجزائر بإصدار قانون جديد عام 2013 يعدل ويتمم القانون السابق، ادخلت فيه حوافز ضريبية إضافية لتشجيع الأنشطة الاستثمارية في المحروقات التقليدية وغير التقليدية، فضلا عن الأنشطة الخاصة بالحقول الصغيرة والترسبات في مناطق غير مستكشفة أو تلك التي تفتقر إلى البنية التحتية، وهذا بعد فشل المناقصات المنظمة وفق القانون القديم في استقطاب الشركات الأجنبية التي كانت تخشى من مخاطر الاستكشاف لا سيما ان قانون 05-07 يخلو من تحفيزات جبائية ويتم حساب القاعدة الضريبية على رقم الأعمال، بينما ينص قانون 13-01 المعدل والمتمم على حساب بعض الضرائب على الربح بدلا من رقم الاعمال آخذا بعين الاعتبار التكاليف لا الإنتاج.²⁴ وقد أسفرت المناقصة الرابعة المنظمة في إطار القانون الجديد على منح أربع تراخيص من 31 رخصة معروضة وقد شملت على تراخيص للتنقيب على الغاز الصخري، وقد وصفت بهذه المناقصة بأنها مخيبة للآمال ومثيرة للقلق.

الخاتمة:

من خلال ما سبق ذكره، على الجزائر مراجعة سياستها الطاقوية في مجال الغاز الطبيعي فانخفاض الإنتاج وزيادة الاستهلاك الداخلي بمعدلات تفوق المعدلات العالمية وانحسار الصادرات، تشكل تحديا كبيرا للحكومة الجزائرية وهذا من أجل تجنب النموذج المصري. إن إعادة النظر في سعر البيع الداخلي للغاز وسياسة دعم المواد الطاقوية أمران مهمان حتى تستطيع الحكومة الجزائرية التحكم في الاستهلاك الداخلي، كما أن مراجعة قوانين الاستثمار أمر ضروري لجذب رؤوس الأموال الأجنبية لقطاع الغاز حتى يمكنه من تطوير حقول جديدة مما يزيد في الاحتياطات ويرفع الإنتاج الذي شهد في السنوات الأخيرة تراجعاً ملفتاً. لذلك فعلى الجزائر أن تبني استراتيجية جديدة في مجال تسويق الغاز للخارج من خلال الانتقال من استراتيجية الحفاظ على السعر والتفاوض لرفعه إلى استراتيجية الحفاظ على الأسواق والسعي لتوسيعها، وهذا من أجل مواجهة منافسيها التقليديين أو الجدد.

23 عصماني مختار، (2014) دور الجباية البترولية في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام من خلال البراكح التنموية 2001-2014، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة سطيف 01، ص 124.
24 وفقا للمادة 87 من قانون المحروقات 01-13 المعدل والمتمم لقانون 05-07، المؤرخ في: 2013/02/20، الجريدة الرسمية عدد 11، المؤرخة في: 2013/02/24.

المصادر والمراجع:

أ- باللغة العربية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 05-128، يحدد كفاءات وإجراءات ضبط سعر بيع الغاز دون رسوم في السوق الوطنية، المؤرخ في: 2007/12/12، الجريدة الرسمية العدد رقم 79، الصادرة يوم 2007/12/18.
- 2- عصماني مختار، (2014)، دور الجباية البترولية في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام من خلال البراكج التنموية 2001-2014، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة سطيف 01.
- 3- قانون المحروقات 01-13 المعدل والمتمم لقانون 05-07، المؤرخ في: 2013/02/20، الجريدة الرسمية عدد 11، المؤرخة في: 2013/02/24.
- 4- قانون المحروقات رقم 05-07، المؤرخ في: 2005/04/28، الجريدة الرسمية العدد رقم 50، الصادرة يوم 2005/07/19.
- 5- قانون الكهرباء وتوزيع الغاز بواسطة القنوات رقم 02-01، المؤرخ في: 2002/02/05، الجريدة الرسمية العدد رقم 08، الصادرة يوم 2002/02/06.
- 6- لينة هشام، (2014)، الوضع الحالي والمستقبلي للإنتاج المسوق من الغاز الطبيعي ومكانته في الاقتصاد الوطني، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر،
- 7- ناصر التميمي، (2015)، الإبحار في جو عدم اليقين: رد دولة قطر على الطفرة العالمية، مركز بروكنجر الدوحة، قطر،

ب- باللغات الأجنبية:

- 1- Ali Aissaoui, (2016) Algerian Gas: Troubling Trends, Troubled Policies, Oxford Institute for Energy Studies,.
- 2- Ali Aissaoui, (2013) Algeria's Natural Gas Policy: Beware of the Egypt Syndrome!, Economic Commentary, APICORP, Volume 8 No 7,.
- 3- Africa energy intelligence, A\$4 billion deal to save the Hassi R'Mel field ; N°770 - 24/05/2016, available on the site: //www.africaintelligence.com/AEM/gas/2016/05/24/adollars4-billion-deal-to-save-the-hassi-r-mel-field,108151143-ART
- 4- British Petroleum, « **statistical review of world energy** », June 2016.
- 5- British Petroleum, « **statistical review of world energy** », June 2014.
- 6- British Petroleum, « **statistical review of world energy** », June 2013
- 7- British Petroleum, « **statistical review of world energy** », June 2012.
- 8- British Petroleum, « **statistical review of world energy** », June 2011.
- 9- British Petroleum, « **statistical review of world energy** », June 2010.
- 10- British Petroleum, « **statistical review of world energy** », June 2009.
- 11- British Petroleum, « **statistical review of world energy** », June 2008.
- 12- CREG, (2015) Programme indicatif d'approvisionnement du marché national en gaz ,2014-2023, alger,.
- 13- Directive 98/30/CE, 1998 concernant des règles communes pour le marché intérieur du gaz naturel, date le 22/06/1998, Journal officiel n° L 204, date le 27/07/1998.

- 14- Global arbitration review, (2014) Gas price reviews: is arbitration the problem?.,
- 15- Groupe de la banque mondiale,(2017) Doing business,.
- 16- IGU2016, Wholesale Gas Price Survey 2016 Edition, Norway,.
- 17- Jude Clemente, Will Algeria Be Able To Export More Natural Gas And LNG?, available on the site: <https://www.forbes.com/sites/judeclemente/2016/05/04/will-algeria-be-able-to-export-more-natural-gas-and-lng/#2d81248047dc>.
- 18- Ralf Dickel and others, (2015) Reducing European Dependence on Russian Gas: distinguishing natural gas security from geopolitics, Oxford Institute for Energy Studies,.

إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي

أبوبكر بوسالم* ، رحيمة غضبان**

ملخص:

يهدف هذه المقالة إلى إلقاء الضوء على إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي، وذلك راجع لكونها عملية حيوية تسعى مختلف الإدارات من خلالها إلى تعظيم الأرباح وبالتالي تحقيق أهدافها المسطرة وفقا لأولوياتها، وبما أن إدارة الوقت لا تقتصر على المؤسسات فقط، وذلك من منطلق من لا يستطيع أن يدير وقته لا يمكن له أن يدير وقت الآخرين خاصة مع التطور الحاصل على مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي مكنت من جعل العالم قرية صغيرة، وسهلت إيجاد السبل إلى مواقع التواصل الاجتماعي والاتصال بالعالم الافتراضي في العمل وفي المدرسة وفي المقهى ما يؤدي إلى إدمانها وتحولها إلى مضيعات للوقت، فاجتماع هذه العوامل أدى لتصبح إدارة الوقت عملية صعبة في ظل عدم التحكم في التكنولوجيا، وهو محور مداخلتنا التي تدور حول التساؤل الرئيسي التالي: ما هو واقع إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي؟

الكلمات المفتاحية: الوقت، إدارة الوقت، مواقع التواصل الاجتماعي.

تصنيف JEL: M390, M150, M100, M590

Time Management In The Context of Social Networking Sites

-Face Book As a Model-

Abstract:

This article aims to shedding light on the management of time in the context of social networking sites, this is due to the fact that it is a vital process through which various departments seek to maximize profits and thus achieve their objectives according to their priorities, and since time management is not only limited to enterprises, from the perspective of those who cannot manage their time cannot manage the time of others, especially with the development of the level of information technology and communication, which enabled the world to make a small village, in addition to facilitated the creation of ways to social networking sites and contact the virtual world at work and in school and in the cafe, which leads to addiction and turn it into waste of time, what made time management a difficult process under stiffness control of technology, it is the focus of our intervention that revolves around the following main question: What is the reality of time management in the context of social networking sites?

Key words: Time, Time management, Social networking sites

JEL Classification: M390, M150, M100, M590.

* (أستاذ محاضر أ، المركز الجامعي ميله، الجزائر، (bakeur87@yahoo.fr).

** (طالبة دكتوراه، جامعة البليدة 02، الجزائر، (rahmaghodbane@gmail.com)

يتميز العصر الحالي بثورة التكنولوجيا، التي ولدت المجتمع المعلوماتي أو المجتمع الرقمي، بحيث تغلغت الاتصالات والتكنولوجيا إلى البنية الاجتماعية وأضحت الصفة المميزة في إيجاد العلاقات الإنسانية وتكوين أو تنمية الرأسمال الاجتماعي هو البحث في مواقع التواصل الاجتماعي، فتسلل هذه الأخيرة إلى جميع الأماكن و في أي وقت خاصة مع ما يوفره الجيل الثالث والرابع من الانترنت والهواتف الذكية، أصبح الفرد منا لا يفارق العالم الافتراضي، ما اثر سلبا على حياته النفسية والاجتماعية والعملية، وأصبح عاملا رئيسيا في إضاعة الوقت و عدم استغلاله، ففي حين تجرى دراسات في استغلال الوقت واستثماره في الدول المتقدمة تشغل دول العالم الثالث بمعايشة عالم بعيد عن واقعها التي تسعى للهروب منه. ومن خلال هذه الورقة البحثية سنحاول التطرق إلى الوقت وأهميته بالإضافة إلى التعرض لإدارة الوقت مروراً على مواقع التواصل الاجتماعي لنصل في الأخير إلى واقع إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي.

أولاً- إدارة الوقت:

يعتبر الوقت من أهم الموارد التي يجب على الفرد والمجتمع استغلالها، والحرص على الاستفادة منها بغية التوصل إلى الأهداف المسطرة. وقد اختلف الباحثون في تعريفهم للوقت وبيان أهميته باختلاف مرجعيتهم الدينية والفكرية وفي ما يلي نقسم لبعض التعاريف الخاصة بالوقت:

1- تعريف الوقت:

- ويعرف الصيرفي الوقت انه: "عملية تخطيط وتنظيم ورقابة الوقت بما يمكننا من اختيار الشيء المناسب الصحيح المراد عمله، وبالتالي القيام بأعمال كثيرة في وقت قصير".
- بينما يرى أبو شيخة في تعريفه للوقت انه: "المادة التي صنعت منها الحياة، وهو مورد متاح للجميع بالتساوي بغض النظر عن أي صفات أخرى".

تتفق التعاريف السابقة في إجماعها على أهمية الوقت ووجوب استغلاله في أداء مختلف الأعمال التي يتمكن الفرد والمجتمع من خلالها بإثبات وجوده وتقدمه بالإضافة إلى نموه وازدهاره، فالجميع يملك 24 ساعة في اليوم إلا أن هناك من يستغلها ليقوم بالعديد من الأعمال بينما يهدرها الكثير دون القيام بأدنى الأشياء حتى يظن أن يومه يختلف عن الآخرين في عدد الساعات، فتذهب الأيام ويذهب عمر الإنسان معها (إيناس الحناوي، 2008 ص 32).

2- أهمية الوقت:

أكد الإسلام على أهمية الوقت من خلال نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية، إضافة إلى منهج السلف الصالح في العلم والعمل في شتى ميادين الحياة، وفق التصور الإسلامي ومنطلقات العقيدة الإسلامية. وإضافة إلى ذلك تنطلق أهمية الوقت من طبيعته و كونه كما ذكر "عليان" احد الموارد المهمة والنادرة والثمينة لأي إنسان في هذا العالم. وتختلف أهمية الوقت من فرد لآخر وفقاً للنظرة الخاصة تجاهه وفهم طبيعته وتأثيره وإدراكه لأهميته، وكما تختلف النظرة لأهمية الوقت بين الأفراد تختلف بين المجتمعات الإنسانية تبعاً للخلفيات الدينية والفكرية لها (محمد الغامدي، 2008 ص 43).

وتظهر أهمية الوقت في الشريعة الإسلامية من خلال إقسام الله عز وجل به في كثير من المواضع في القرآن الكريم ولربط العبادات به كالصلاة والصيام والحج وفي سنة نبهه وفقاً للأحاديث النبوية الشريفة وفيما يلي تبيان لبعض آيات الله التي أقسم فيها بالوقت:

- قال تعالى: "والعصر إن الإنسان لفي خسر" سورة العصر الآيات (1-2).
 - قال تعالى: "والليل إذا يغشى والنهار إذا تجلى" سورة الضحى الآيات (1-2).
 - قال تعالى: "والفجر وليال عشر" سورة الفجر الآيات (1-2).
- وتبرز أهمية الوقت في حياة الإنسان من خلال السنة التي وردت فيها الأحاديث النبوية الشريفة، نذكر منها ما يلي:
- يقول الرسول الكريم في حديث رواه مسلم: "نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس: الصحة والفراغ" وفي حديث آخر "انه لا تزول قدما عبد يوم القيامة حتى يسأل عن خمس وذكر منها عن عمر فيما أفناه" رواه الترمذي.
 - كما حث رسول الله عليه الصلاة والسلام في حديث آخر على اغتنام الوقت بقوله "اغتنم خمسا قبل خمس" وذكر منها "فراغك قبل شغلك" (عبد الله الباحوث، 2013، ص 15).
- ومن هنا تظهر أهمية الوقت في الدين الإسلامي الذي منحه قيمة غالية جدا وحث على استغلاله في طاعة الله، وفي العمل المتعلق بالدنيا والآخرة، فالوقت كما يقال كالسيف إن لم تقطعه قطعك، فحين يذهب لا يعود.

3- خصائص الوقت:

- للوقت خصائص عديدة جعلت منه احد أتمن الموارد التي وجب على الإنسان استغلالها والمحافظة عليها، بالإضافة إلى حسن استثمارها، ومن بين تلك الخصائص ما يلي:
- لا شيء أطول من الوقت لأنه مقياس الخلود، ولا شيء أقصر منه لأنه ليس كافيا لتحقيق جميع ما يريد المرء، ولا شيء أعظم منه لأنه يمتد بلا نهاية، ولا اصغر منه لأنه قابل للقسمة من غير حدود، ولا شيء يمكن عمله بدون وقت.
 - الوقت لا يحترم أحدا فلا يمكن لكائن من كان تغييره أو تحويله، بغض النظر عما يريد تحقيقه، انه يسير بنفس السرعة والوتيرة، سواء كان زمن مسرة أو فرح، أو زمن اكتئاب.
 - الوقت سريع الانقضاء فهو يمر مر السحاب، ويجري جريان الريح واستعادته محض تمن.
 - الوقت محدد يملكه الجميع بالتساوي، ولا يستطيع احد زيادته، فكل يملكه بالتساوي.
 - يختلف الوقت عن الموارد الأخرى الرئيسية، كالقوى العاملة والأجهزة والمعدات وذلك لأنه: لا يمكن تخزينه، ولا يمكن إحلاله.
 - لا يمكن شراؤه أو بيعه، أو تأجيله أو سرقة، استعادته أو اقتراضه، وربما توفيره أو مضاعفته ومن جهة أخرى تصنيعه أو تغييره.

- الوقت يعني الحياة و المال، مقولة بقدر قدمها بقدر صدقها، وتنطبق على الجميع (ايناس الحناوي، 2008، ص 36).
- أغلى ما يملك الإنسان، حيث انه مورد ثمين ووعاء لكل عمل وكل أداء وإنتاج (هيفاء الوليدي، 2006، ص 7).

4- مضيعات الوقت:

تعرف مضيعات الوقت بأنها: "كل ما يمنعك من تحقيق أهدافك بشكل فعال"، وقد تم من خلال عدة دراسات تجميع مضيعات الوقت الشائعة وأهمها:

- محاولة القيام بأمر كثيرة في وقت واحد؛
 - طاولات المكتب المزدحمة؛
 - ازدواجية الجهد؛
 - نظام سيء للملفات؛
 - نقص الدافع/ اللامبالاة؛
 - الرقابة الزائدة؛
 - ترك المهام دون إنجازها (حسان حميد عبد، 2007، ص 4)؛
 - الزحامات المرورية؛
 - اللقاءات والاجتماعات غير المفيدة سواء أكانت عائلية أو غيرها؛
 - التأجيل والتردد في اتخاذ القرار؛
 - الاتصالات الهاتفية غير المفيدة؛
 - عدم القدرة على قول لا، أو ما يمكن أن نسميه بالجمالة في إهداء الوقت للآخرين؛
 - الكسل والتأجيل (حسان حميد عبد، 2007، ص 5).
- فمن خلال المعوقات أعلاه يتبين أن الوقت الذي يضيع لا يمكن استرجاعه إلا أنه يمكن الاستفادة بفعالية منه وذلك من خلال عملية إدارة الوقت.

ثانيا- إدارة الوقت:

1- تعريف إدارة الوقت:

يعتبر مفهوم إدارة الوقت من المفاهيم الشاملة لأي زمان و مكان وإنسان، فهو لا يقتصر على إنسان دون غيره، أو مكان وزمان دون غيره، ويشتمل مفهوم إدارة الوقت على الوقت الخاص بزيادة على وقت العمل وإذا ارتبطت كلمة الإدارة بالوقت في الحالتين، من خلال وجود عملية مستمرة من التخطيط والتحليل والتقييم المستمر لكل النشاطات التي يقوم بها الشخص خلال فترة زمنية محددة تهدف إلى تحقيق استغلال الوقت المتاح للوصول إلى الأهداف المنشودة. (ايناس الحناوي، 2008، ص 37).

وقد تعددت التعاريف الخاصة بإدارة الوقت بدءاً من تعريف "فريدريك تايلور" وحتى يومنا هذا، إلا أنها تتركز بصورة عامة حول إنجاز الأعمال بشكل منسق ومنظم وفعال، وتحقيق الأهداف بأفضل الوسائل وقلل التكاليف، ويتطلب ذلك استغلالاً امثلاً وفعالاً لكل الطاقات والإمكانات المتاحة للمؤسسة، ويأتي في مقدمة هذه الإمكانيات الوقت، فإدارة الوقت هي تلك العملية التي توزع الوقت بفعالية بين الأعمال المختلفة، بهدف إنجازها في الوقت الملائم والمحدد.

كما تعرف إدارة الوقت بأنها: "فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، وهي علم استثمار الزمن بشكل فعال، و هي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة والاتصال، وهي عملية كمية و نوعية معا، موجّهة أساسا إلى المستقبل، لاستشراف آفاقه والتنبؤ به، والوقوف على مساراته واتجاهاته و الدروب المختلفة الموصلة للأهداف" (ايناس الحناوي، 2008، ص 38).

و في تعريف اخر لإدارة الوقت أنها: "تشير إلى سلسلة من الخطوات التي تنطوي على تحليل لعاداتنا و توضيح لأهدافنا، تحديد أولوياتنا، التخطيط لتتائجنا المناسبة، واتخاذ إجراءات إيجابية ضد الوقت الضائع" (valleria,2009,p) 10.

ولقد أوضح عليان في تعريفه لإدارة الوقت أنها لا تنطلق إلى تغييره ولا إلى تعديله بل إلى كيفية استثماره بشكل فعال ومحاولة تقليل الوقت الضائع هدرا دون فائدة أو إنتاج وبالتالي رفع إنتاجية العاملين خلال وقت عملهم المحدد. وقد لخص "دراكر" إدارة الوقت بقوله: "إن إدارة الوقت تعني إدارة الذات وأن المدير الفعال هو من يبدأ بالنظر إلى وقته قبل الشروع في مهماته و أعماله وأن الوقت يعد من أهم الموارد فإذا لم تتم إدارته فلن يتم إدارة أي شيء آخر". (ابراهيم الربايعة، 2015، ص2)

وقد عرفت إدارة الوقت على أنها "عبارة على قدرة الشخص على استخدام وقت الوظيفة لإنجاز المهام في التوقيت المحدد لها".

كما تم تعريف إدارة الوقت على أنها: "الاستخدام الفعال للموارد المتاحة بما فيها الوقت، وإذا أراد المدير تحسين إدارته للوقت، فإن ذلك يفرض عليه: الالتزام والتحليل والتخطيط والمتابعة وإعادة التحليل". (عبد الله الباحث، 2013، ص8).

في حين ان Lakein عرفها نھا: " استخدام تقنيات خاصة كقائمة الواجبات او التخطيط العمدي للأنشطة، او المشاركة في تدريب بهدف تعلم كيفية استخدام مختلف التقنيات" (Akua Ahyia,2014,pp 76 82).

لا تقتصر إدارة الوقت على المنظمات ومن خلال العمليات الإدارية فيها، حيث يمكن لكل شخص أن يدير وقته على مستوى شخصه وعلى مستوى عائلته أو أصدقائه، من خلال إتباع مبادئ إدارة الوقت ومختلف مهاراتها، فمن لا يعرف كيف يدير وقته لن يتمكن من أن يدير الوقت الخاص بمؤسسة خاضعة للمنافسة و التغييرات المستمرة والتي تتكومن من عديد العقليات والخلفيات نحو الوقت في حد ذاته.

2- أهمية إدارة الوقت بالنسبة للمجتمع:

تعتبر إدارة الوقت مهمة بالنسبة للمجتمع للأسباب التالية:

- تنمية موارد المجتمع وثقافته؛
- استغلال الوقت لتحقيق الأهداف الأمة بعيدة و متوسطة المدى؛
- استغلال الوقت لبناء الحضارة؛
- التربية منذ الصغر على الاهتمام بالوقت. (عبد الله الباحث، 2013، ص 17)

كما ترجع أهمية إدارة الوقت إلى النقاط التالية:

- زيادة توقعات المنظمات لما يجب أن يحققه العاملون فيها؛
- تعقد بيئة العمل بمختلف أبعادها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية؛
- ارتفاع معدلات التغير السنوية؛
- النزعة إلى الاستقلال الفردي كنتيجة لعوامل كثيرة منها زيادة حجم المنظمات والحكومات وازدياد تأثيرها على الأفراد؛
- تمنع الكثير من الإجهاد الذي يصيب الأفراد أثناء تأديتهم أعمالهم؛
- تمكن الفرد من تحقيق أهدافه في مختلف نواحي الحياة؛
- تزيد من الإنتاجية والكفاءة مما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع؛
- تحقيق التوازن بين حاجات الفرد المختلفة والمتنوعة. (ايناس الحناوي، 2008، ص 39).

3- مصفوفة إدارة الوقت:

يواجه الجميع مشاكل مع الوقت، لكن الوقت ليس هو المشكلة، فهو الشيء الوحيد الذي يملكه الجميع بالتساوي كل يوم. إنما المشكلة أننا لم نتعلم إدارة الوقت بصورة جيدة. ولعل مصفوفة إدارة الأولويات للدكتور "ستيفن كوفي" هي من أفضل النماذج التي تساعدنا على التمييز بين الأنشطة العاجلة والمهمة وذلك لتحديد الأولويات.

جدول (1): مصفوفة "ستيفن كوفي" لإدارة الوقت

غير عاجل	عاجل	
2	1	مهم
4	3	غير مهم

المصدر: (عبد الحميد الياحوت، 2013، ص 23).

المربع الأول من المصفوفة: **الطوارئ والمفاجآت** نجد أن الأنشطة هنا مهمة وعاجلة وعليك ان تؤديها بنفسك والآن مثل: زيارة طبيب الأسنان؛ الأزمات؛ حضور اجتماع هام.

في المربع الثاني: **التخطيط والإبداع** نجد أن الأنشطة مهمة وغير عاجلة وعليك أن تؤديها بنفسك ولكن ليس الآن مثل: التخطيط للمستقبل؛ بناء العلاقات؛ الرياضة؛ التحضير.

في المربع الثالث: **الاستجابة للضغوط** نجد أن الأنشطة غير مهمة لكنها عاجلة، عليك أن تستعين بشخص آخر ليقوم بما بدلا منك، مثلا: بعض الاجتماعات غير الضرورية؛ زيارات الأصدقاء المفاجئة؛ مكالمات هاتفية؛ بعض المقابلات؛ الاستجابة لرغبات و أولويات الآخرين.

في المربع الرابع: **ضياع الوقت والجهد** نجد أن الأنشطة غير مهمة وغير عاجلة فعليك أن لا تؤديها أبدا و هي مثل: إدمان التلفزيون؛ قراءة الروايات والمجلات؛ بعض رسائل البريد العشوائي (عبد الحميد الياحوت، 2013، ص 23).

فمن خلال هذه المصنوفة يمكن للفرد أن يصنف الأعمال المستعجلة وغير المستعجلة، وبالتالي قائمة الأولويات والوقت اللازم لأداء الأعمال، ما يجعلنا ننظم وقتنا ونستغله أحسن استغلالاً وبالتالي نتفادى معيقات إدارة الوقت التي كثيرا ما تشوش علينا وتدفعنا إلى إهدار الوقت.

4_ مؤشرات إدارة الوقت:

حسب Douglass فان التمكن من وضع نظام للوقت يشمل خمسة مراحل و هي كالتالي:

- أ_ تحليل استخدام الوقت: اكتشاف ما يحدث، بالإضافة الى ما يمكن ان يتغير.
- ب_ تحديد الأولويات: التركيز على الأشياء الأكثر قيمة.
- ج_ توضيح الأهداف: من خلال وضع أساس لتقييم الاستخدام الأفضل لوقتك.
- د_ التخطيط للوقت: التأكد من ان الأنشطة تقود الى الأهداف المعلنة.
- هـ_ تقييم التقدم: تحديد ما اذا كانت الأشياء تعمل جيدا ام لا (valleria,2009,p 10).

5_ معيقات ادارة الوقت:

لطالما نجد أنفسنا أمام وقت ضائع ومهدور لم نتمكن من إنجاز مهامنا فيه، حيث تختلف عوامل هدر الأشخاص للوقت حيث أننا نضيع الوقت إما في نشاط غير ضروري، أو نستخدم الوقت بطريقة غير ملائمة. بمعنى أننا غالبا ما لا نقوم بأي شيء مفيد في ذلك الوقت بل على العكس نترك المفيد فيه نتيجة انشغالنا بأمر أخرى لذا يعتبر ذلك الوقت ضائعا وغير منتج أو مريح.

فمضيعات الوقت يمكن أن تكون خارجة عن إرادة الفرد بحيث لا يمكنه السيطرة عليها أو التقليل من تأثيرها السلبي على وقته، أو يكون هو مصدرها بعدم قدرته على استثمار وقته بالشكل المناسب، وهي قسمين حسب

الجريسي: خارجية، الأسرة والزبائن وداخلية، مثل التسويق وعدم القدرة على قول لا.

وفي تعريف آخر لمضيعات الوقت الذي يقول فيه عبد الجواد (2000): "إنها تلك الأشياء التي يترتب عليها ضياع الوقت دون إنجاز الأعمال المطلوبة بكفاءة وبالتالي عدم تحقيق الأهداف المنشودة في المواعيد المحددة مقدما" ومن خلال هذا التعريف الذي تناول جميع الأعمال والنشاطات الإنسانية في شتى الميادين دون استثناء (محمد الغامدي، 2008، ص 51).

ومن خلال العوامل السابقة يمكن إضافة بعض منها والتي تؤدي إلى ضياع الوقت:

- الإدارة السيئة وعدم كفاية التنظيم التي تؤدي إلى ضياع وقت المدير والعاملين، ومن مظاهرها تكرار حدوث الأزمات سنة بعد أخرى؛
- زيادة عدد العاملين عن الحد المطلوب للعمل يؤدي إلى ضياع الوقت في تبادل الأحاديث غير الضرورية خاصة وأن الناس بطبعهم اجتماعيين؛
- سوء التنظيم مثل زيادة عدد الاجتماعات عن المقرر مما يؤدي إلى زيادة في الجهد والمال وضياع الوقت؛
- عدم كفاية المعلومات أو عدم دقتها أو تأخر وصولها يؤدي إلى ضياع الوقت.

وقد لخص "بيكر" مضيعات الوقت الداخلية التي من الصعب التغلب عليها ومصدرها داخلي ذاتي للإنسان، والمضيعات الخارجية التي مصدرها الناس أو الأشياء كما في الجدول التالي (هيفاء الوليدي، 2006، ص 13):

ويعتبر سوء إدارة الوقت من بين أهم الأسباب التي تعيق الفرد بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة إلى الوصول لأهدافه المسطرة، إما من خلال عدم التخطيط الجيد، أو بتدخل مختلف المعوقات التي تؤدي إلى ضياع الوقت وعدم استغلاله والاستثمار فيه.

ويمكن تلخيص أهم مضيعات الوقت الداخلية والخارجية حسب "بيكر" كما هو موضح في الجدول رقم (2).

جدول (2): مضيعات الوقت الداخلية والخارجية حسب "بيكر"

مضيعات خارجية	مضيعات داخلية
مقاطعة الهاتف	التأجيل
الاجتماعات	عدم التفويض
الزوار	الأهداف غير الواضحة
التفاعل الاجتماعي	عدم وضوح الأولويات
نقص المعلومات	إدارة الأزمات
كثرة أوراق العمل	عدم التخطيط
تعطيل الاتصالات	سوء جدول العمل
نقص السياسات و الإجراءات	ضعف الانضباط الذاتي
نقص الموظفين الأكفاء	محاولة عمل الكثير في الوقت نفسه
الروتين الحكومي	نقص المهارات اللازمة

المصدر: (هيفاء الوليدي، 2006، ص 13)

ثالثاً- إدارة الوقت ومواقع التواصل الاجتماعي - الفايسبوك نموذجاً-

تعتبر ثورة المعلومات والتكنولوجيا التي تجتاح العالم وفي ظل عدم الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا وما توفره من تسهيلات في عصر السرعة والعمولة تصبح معيقة أكثر منها محفزة وفي بعض الأحيان مثبطة لجهود الأفراد ودافعيتهم نحو تحقيق الأهداف المسطرة، وفي هذا الصدد ننوه إلى أن مواقع التواصل الاجتماعي أصبحت تشكل مصدراً للإدمان ليس بالمفهوم الكلاسيكي وإنما إدماناً إلكترونياً على مختلف مواقع التواصل و من بينها الأكثر شيوعاً وهو الفايسبوك، فمع الكثير من الإيجابيات التي يقدمها هذا الفضاء الأزرق إلا أنه ومع سوء الاستخدام يصبح من أكثر مضيعات الوقت وفيما يلي سنسلط الضوء على مواقع التواصل الاجتماعي.

1- نشأة مواقع التواصل الاجتماعي:

بدأت ظاهرة مواقع التواصل الاجتماعية في عام "1997"، وكان موقع «SixDegrees.com» أول هذه المواقع من خلال إتاحتها الفرصة بوضع ملفات شخصية للمستخدمين على الموقع، وكذلك إمكانية التعليق على الأخبار الموجودة على الموقع، وتبادل الرسائل مع باقي المشتركين، وإذا كان موقع «SixDegrees.com» هو رائد مواقع التواصل

الاجتماعي، فقد فتح موقع «My Space.com» آفاقا واسعة لهذا النوع من المواقع، وقد حقق نجاحا باهرا منذ إنشائه عام 2003. بعد ذلك توالى ظهور مواقع التواصل الاجتماعي لكن العلامة الفارقة كانت في ظهور موقع «FaceBook.com» الذي يمكن مستخدميه من تبادل المعلومات فيما بينهم وإتاحة الفرصة أمام الأصدقاء للوصول إلى ملفاتهم الشخصية (حسني عوض، 2009، ص4).

وبهذا فقد أصبحت مواقع التواصل الاجتماعي، أهم ما يقصده الشباب على الشبكة العنكبوتية، منذ تأسيسها وإحداثها لثورة وطفرة كبيرة في عالم الاتصال. ولا شك وأن لمواقع التواصل الاجتماعي حضور قوي على الصعيد الإلكتروني بمختلف أصنافها، وكأها النكهة التي أضيفت لأطباق التفاعل الاجتماعي، بإجباياتها على الصعيد المجتمعي والتواصل الفكري والثقافي (رشا عوض، 2014، ص20)، ومن جهة أخرى بسلبياتها التي أصبحت تشكل خطرا على الشباب والمجتمع بمختلف مؤسساته.

2- تعريف مواقع التواصل الاجتماعي (الشبكات الاجتماعية):

مصطلح يطلق على مجموعة من المواقع على شبكة الانترنت العالمية، بحيث تتيح التواصل بين الأفراد في بيئة مجتمع افتراضي، يجمعهم الاهتمام أو الانتماء لبلد أو مدرسة أو فئة معينة، في نظام عالمي لنقل المعلومات. فالشبكات الاجتماعية هي خدمة الكترونية تسمح للمستخدمين بإنشاء وتنظيم ملفات شخصية لهم، كما تسمح لهم بالتواصل مع الأخرى (رشا عوض، 2014، ص21).

كما يعرف مصطلح التواصل الاجتماعي فيعرف بأنه: "منظومة من الشبكات الالكترونية التي تسمح للمشارك فيها بإنشاء موقع خاص به، ومن ثم ربطه من خلال نظام اجتماعي الكتروني مع أعضاء آخرين لديهم نفس الاهتمامات والميول، أو جمعه مع أصدقائه" (فهد الطيار، 2014، ص 202).

ومن بين أهم وأشهر مواقع التواصل الاجتماعي في القرن الواحد والعشرين موقع الفايسبوك الذي لقي نجاحا باهرا، فمن خلاله يتم وضع صفحة شخصية تحدد هوية الشخص، ويتم التواصل والتعارف مع جميع المشتركين في هذا الموقع لنقل المعارف والأخبار، وتكوين الرؤى والتوجهات دون قيود أو حدود (سامي الشناوي، 2014 ص 2).

وترجع فكرة نشأة موقع الفايسبوك إلى صاحبه "مارك زوكيربرج" حيث اخذ على عاتقه تصميم موقع جديد على شبكة الانترنت ليجمع زملاؤه في الجامعة (جامعة هارفارد الأمريكية)، ويمكنهم من تبادل أخبارهم وصورهم وأرائهم ولم يعتمد في تصميمه إلى أن يكون موقع تجاري يجتذب الإعلانات أو موقع أخبار يهتم بنشر الأخبار، وفي عام 2004 أطلق "مارك زوكيربرج" الفايسبوك وكان في البداية عبارة عن شبكة تواصل اجتماعي بين الأصدقاء في جامعة هارفارد حيث اكتسب شعبية واسعة بينهم، الأمر الذي شجع "مارك" على توسيع قاعدة من يحق لهم الدخول إلى الموقع لتشمل طلبة جامعات أخرى ومدارس ثانوية يسعون إلى التعرف على الحياة الجامعية، بعدها قرر بفتح أبواب موقعه أمام كل من يرغب في استخدامه، وكانت النتيجة طفرة في عدد مستخدمي الموقع، إذا ارتفع من 12 مليون مستخدم في شهر ديسمبر من عام 2006 إلى أكثر من 140 مليون مستخدم بداية عام 2017. أما تسمية "فيسبوك" ترجع إلى اسم الدليل الذي تسلمه

بعض الجامعات الأمريكية لطلابها المستجدين وفيه أسماء وصور زملائهم القدامى ومعلومات مختصرة عنهم حتى لا يشعروا بالاعتزاز. يسهل الفايسبوك تكوين الأصدقاء ويساعدهم على تبادل المعلومات والملفات والصور الشخصية و الفيديوهات، والتعليق عليها وإمكانية المحادثة الفورية. وبهذا فالفايسبوك يقدم مجموعة من الخدمات الأساسية لزواره، تتمثل بالدرجة الأولى في الرسائل وهي خاصة بفتحها الفايسبوك بشكل مبسط وسهل للغاية لكل الأصدقاء (حنان الشهري، 2012، ص 32).

وقد أظهرت الإحصائيات الانتشار الواسع والسريع للفايسبوك فمن خلال إحصائيات قام بها موقع pingdom خلصت إلى وجود 8 مستخدمين جدد للانترنت في كل ثانية و 474 مستخدم في كل دقيقة و 28476 في كل ساعة، و 683443 في كل يوم. ونلاحظ أن عدد سكان الأرض حوالي 7 مليار، وعدد مستخدمي الانترنت 2.3 مليار أي ما يعادل 32.7 من عدد سكان الأرض (رافت عبد الرزاق، 2013، ص 43).

فمن خلال الانتشار الواسع لمواقع التواصل الاجتماعي وخاصة الفايسبوك وذلك نتيجة للتسهيلات التي يوفرها لمستخدميه وكيفية الحصول عليه أصبح يشكل حياة أخرى لمستخدميه وصفحات من حياتهم وواقعهم الذين يعيشونه، بالإضافة إلى مجال للتفاعل الاجتماعي وكسب علاقات اجتماعية وبالتالي تنمية لرأس مالهم الاجتماعي فمن لا يمكنك الحديث معه في الجامعة أو المدرسة أو أي مؤسسة أخرى تجده متاحا على صفحات الفايسبوك مع مختلف تفاصيل يومه وأخباره. ومن هذا المنطلق فلمواقع التواصل الاجتماعي عامة والفايسبوك خاصة إيجابيات وسلبيات تعتمد على كيفية التعامل معهم وتسييرهم لصالح الأفراد والمجتمعات .

3- إيجابيات وسلبيات مواقع التواصل الاجتماعي - الفايسبوك نموذجا:-

أ- الإيجابيات:

- تحدم الانترنت الوظائف ذات المنفعة الشخصية مثل بناء العلاقات الشخصية، استمرار العلاقات الاجتماعية، المعرفة الاجتماعية، بقدر فائدة الترفيه والمعلومات؛
- لدى مواقع التواصل الاجتماعي القدرة على زيادة الروابط الضعيفة كثيرا داخل المجتمع لان التكنولوجيا تفضي إلى الحفاظ على هذه العلاقات بثمن بخس وسهل؛
- يساهم الناس بآرائهم وخبراتهم، ما يجعلهم يكتسبون معارف جديدة واتخاذ قرارات مستنيرة، ونتيجة لذلك يستخدم الناس وسائل التواصل الاجتماعي ليس فقط للترفيه ولكن أيضا للتعليم والأعمال التجارية والإرشاد (رضا الاشرم، 2015، ص 7)؛
- كسر احتكار المعلومة (فهد الطيار، 2014، ص 195)؛
- تخلق جو من التواصل في مجتمع افتراضي تقني، يجمع مجموعة من الأشخاص من مناطق ودول مختلفة على موقع واحد؛
- يكون الاجتماع على وحدة الهدف سواء التعارف، التعاون، التشاور، أو مجرد الترفيه فقط وتكوين علاقات جديدة، أو حب للاستطلاع والاكتشاف؛

● إن الشخص في هذا المجتمع عضو فاعل، أي انه يرسل ويستقبل، ويقرا ويكتب ويشارك ويسمع ويتحدث فدوره تجاوز الدور السلبي من الاستماع والاطلاع فقط، بحيث يتم تبادل الأفكار وإن اختلفت الاعمار و الأماكن والمستويات العلمية والثقافية(رشا عوض، 2014، ص27).

ب- السلبات:

- بقدر ما تعمل على ربط العلاقات في المجتمع إلا أنها في جانب آخر تخرب جزءا مهما من العلاقات الإنسانية فتعمل على تشجيع الاتصال دون الاحتكاك؛
- مختلف المشكلات النفسية والاجتماعية التي نجت عن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي كثيرة منها ما يتعلق بالأسرة، ومنها ما يتصل بعلاقة الفرد مع مجتمعه كالمشكلات الأسرية، إحصاء الشخصية، الإدمان، العزلة الاجتماعية؛
- خلق بعض الصدمات العاطفية لبعض مستخدميها من العزب والمتزوجين، انعكست سلبا على علاقاتهم الأسرية والعائلية، وساهمت في ظهور بعض مظاهر الاغتراب النفسي والاجتماعي؛
- التخفيف من القيود والحدود التي كانت تقوم بضبط السلوك المعلوماتي، وأصبح من الممكن تجاوز القيم والمعايير والضوابط الاجتماعية من خلال المواقع التي تعمل على تدمير القيم والأخلاق؛
- أصبحت مواقع التواصل الاجتماعي بديلا للتفاعل الاجتماعي مع الرفاق والأقارب و أصبح هم الفرد قضاء الساعات الطويلة في استكشاف مواقع التواصل وإيجاد أصدقاء جدد(رضا الاشرم، 2015، ص 10).

فمن خلال الإيجابيات التي تمتاز بها مواقع التواصل الاجتماعي إلا أنها تخلف الكثير من الأضرار على الفرد والمجتمع، ومن أهمها إضاعتها لأهم مورد يحتاجه الإنسان لتنمية ذاته ومجتمعه وهو الوقت وفي ما يلي سيتم التطرق لإدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي.

رابعا- إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي:

في ظل ما نقوم به من أعمال وأنشطة يومية تحتاج كل منها لوقت معين حتى يتم إنجازها بفعالية، والتي نصل من خلالها إلى تحقيق الأهداف المسطرة التي تضمن لنا التميز والاستمرار. فمع وجودنا في عالم سريع التغيير يبرز الوقت كأهم عنصر وجب على الأفراد والمجتمعات استغلاله وإيجاد السبل الكفيلة لإدارته بفعالية.

وعلى الرغم من أهمية الوقت في حياتنا إلا انه في كثير من الأحيان يتم إهداره وعدم التحكم فيه، نتيجة لتدخل العديد من العوامل أو مضيعات الوقت، وقد تتغير هذه الأخيرة بتغير الزمان والمكان والأشخاص أيضا، وما يميز عصرنا انه عصر التكنولوجيا والاتصال اللذين جعلنا من العالم قرية صغيرة تسهل كيفية الوصول للأشخاص من خلال العديد من مواقع التواصل الاجتماعي فأصبح الأفراد يعيشون حياتهم في عالم افتراضي، يشاركون من خلاله الآخرين نجاحاتهم و إخفاقاتهم، أفراحهم وأحزانهم وحتى مشاريعهم، يستذكرون فيه ماضيهم ويتقاسمون حاضرتهم وحتى استشارتهم في مستقبلهم. بمعنى آخر يقضون معظم أوقاتهم على صفحات الفايسبوك في كل مكان وزمان، في الطريق وفي العمل في المقهى والمطعم، فأينما يتواجدون يتواجد الفايسبوك معهم، ما أدى بالكثير إلى إدمانه وتضييع الكثير من الأوقات المهمة وهم يتصفحون ما تم نشره، والتعليق على ما يرضيهم ولا يرضيهم، بالإضافة إلى بحثهم المتواصل عن إنشاء علاقات

وإضافة أصدقاء. فقد قفز عدد مستخدمي مواقع التواصل الاجتماعي الى 2,5 مليار شخص عام 2014. وبهذا أضحت مواقع التواصل الاجتماعي واقعا اجتماعيا واحد أهم مضيعات الوقت التي أصبحت هاجسا يواجه إدارة الوقت ووضع برنامج مسطر لتحقيق الأهداف نتيجة الوقت الكثير الذي يمضيه الأفراد وهم متصلون بأشخاص لا يعرفونهم ويعيشون حياة أخرى دون حياتهم الواقعية.

ونتيجة للوقت الذي يضيع في تصفح مواقع التواصل الاجتماعي، التي أصبحت نوعا اخر من الإدمان الذي يؤدي الى الاغتراب و العزلة عن العالم الواقعي، كما انها تهدد العلاقات الاجتماعية ابتداء من علاقة الزواج ببعضهم الى غاية علاقتهم بأبنائهم و محيط عملهم. وبهذا فهي تهدد كيان المجتمع ككل وما لعبة الحوت الأزرق والأطفال الضحايا سوى دليل على الانسلاخ الذي تعيشه العائلة الجزائرية جراء تأثيرات احد اهم العوامل وهي مواقع التواصل الاجتماعي، وهذا ما اقرته الوزيرة اثناء تعليقها عن حماية الأطفال من خطورة الانترنت بقولها ان هذه اللعبة قد تم حجزها الا ان تداولها عبر مواقع التواصل الاجتماعي بالتحديد لا يمكن التحكم فيه.

فقد كان الاهتمام بالوقت وإدارته مبكرا في الدين الإسلامي والسنة النبوية ويظهر ذلك من خلال الآيات القرآنية التي أشارت إلى استغلاله والأحاديث النبوية التي حثت إلى احترام الوقت وتقديسه وربطه بالعمل وعدم تضييعه، بالإضافة إلى مختلف الدراسات الغربية والتي كان على رأسها فريدريك تايلور من خلال دراسته للحركة والزمن حيث انعكست نتائجها إيجابا على الإنتاج وبالتالي ربحية المؤسسات. وهذا ما يؤدي بنا إلى أن إدارة الوقت وحسن استغلاله تؤثر على الأفراد ومؤسسات المجتمع المختلفة وبالتالي تطور الدول وتنميتها.

وعلى الرغم من هذه السلبيات التي تواجه إدارة الوقت في ظل مواقع التواصل الاجتماعي إلا انه توجد إيجابيات لا يمكن تجاهلها، ومن بينها الحصول على المعلومات بسرعة من مصادر مختلفة، عدم احتكار المعلومات، استعمال المؤسسات لمواقع التواصل الاجتماعي لنشر الإعلانات الخاصة بها، إيجاد الأشخاص.

خاتمة:

ومن خلال ما تم تقديمه في هذا المقال نخلص إلى أن مواقع التواصل الاجتماعي أكثر من ضرورة في عصر العولمة والتكنولوجيا والدور المهم الذي تلعبه في إيصال المعلومات ونشرها ومعرفة ردود أفعال مختلف شرائح المجتمع حولها، الا أن استعمالها سلاح ذو حدين راجع إلى كيفية استخدامها من طرف أفراد المجتمع بأطيافه المختلفة وفقا لثقافته السائدة التي تحمل في طياتها احترام قيمة الوقت وتثمينه ماديا ومعنويا، واعتباره عاملا حاسما في تطوير قدراتهم ومهاراتهم من جهة وتنمية مجتمعاتهم من جهة أخرى، فاحترام الوقت وادارته بفعالية ليست مشكلة افراد بحد ذاتهم وانما مشكلة مجتمع ككل لذا وجب معرفة كيفية التعامل مع التكنولوجيا امن خلال توجيهها لخدمة أهدافه وتحقيق حاجاته والحذر من سلبياتها، والتي من أهمها تضييع الوقت الذي يترجم في الدول المتقدمة على انه مصدر المال وما دراسة فريدريك تايلور عن الحركة والزمن وما حققته من أرباح للمؤسسة الا دليل على ذلك. الا ان في مجتمعاتنا وعلى الرغم من امتلاكنا للقران والسنة النبوية اللذان يحثان على احترام الوقت وتقديسه الا اننا نهدر الوقت وخاصة على مواقع التواصل الاجتماعي وفي

مؤسساتنا ما يعطل مختلف العمليات ويؤدي الى التدمير وحدوث المشكلات وبالتالي هدر الأموال، وعدم الارتقاء بمؤسساتنا الى ما نطمح اليه من فعالية ومنافسة نعول عليها في النهوض بقطاعنا الاقتصادي وبالتالي تنمية مستدامة.

قائمة المراجع:

- 1- إبراهيم علي الربابعة،(2015) مهارة إدارة الوقت، دار اللوكة،مصر .
- 2- إحسان حميد عبد، (2007)،ادارة الوقت، مركز تطوير التدريس، جامعة القادسية، العراق.
- 3- ايناس أكرم الحناوي(2008)، دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت، مذكرة ماجيستر، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية و التخطيط، السعودية.
- 4- حسني عوض،(2009)، اثر مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية المسؤولية المجتمعية لدى الشباب، برنامج التنمية الاجتماعية والأسرية، القدس.
- 5- حنان بنت شعشوع الشهري،(2012)، اثر استخدام شبكات التواصل الالكترونية على العلاقات الاجتماعية، مذكرة ماجيستر، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، تخصص علم الاجتماع، السعودية.
- 6- رأفت مهند عبد الرزاق،(2013)، دور مواقع التواصل الاجتماعي في تشكيل الوعي السياسي، مذكرة ماجيستر، كلية الآداب و العلوم، قسم الصحافة والإعلام، الأردن.
- 7- رشا أديب عوض،(2014)، اثر استخدام مواقع التواصل الاجتماعي على التحصيل الدراسي للأبناء، كلية التنمية الاجتماعية و الأسرية، تخصص خدمة اجتماعية، القدس.
- 8- رضا محمد إبراهيم الأثرم،(2015)، التأثير الاجتماعي لوسائل التواصل الاجتماعي لدى الشباب الجامعي، مؤتمر وسائل التواصل الاجتماعي التطبيقات والإشكالات المنهجية، السعودية.
- 9- سامي احمد الشناوي، محمد خليل عباس،(2014)، استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المراهقين، المجلد 18 العدد 12، الاردن.
- 10- عبد الله الياحوت،(2013)، مهارات إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، مذكرة ماجيستر، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، السعودية.
- 11- فهد بن علي الطيار،(2014)، شبكات التواصل الاجتماعي وأثرها على القيم لدى طلاب الجامعة، المجلة العربية للدراسات الأمنية و التدريب، المجلد 31 العدد 21، الرياض.
- 12- محمد احمد الغامدي،(2008)، إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية، مذكرة ماجيستر، كلية التربية، قس الإدارة التربوية و التخطيط، السعودية.
- 13- هيفاء عبد الله الوليدي،(2006)، مدى كفاءة إدارة الوقت لدى العاملين في المنظمات، مذكرة ماجيستر، كلية إدارة الأعمال، تخصص إدارة عامة، السعودية.

14- Akua Ahyia and others,(2014),The management and Administrative Effectiveness : Lessons for Educational Administrators, Global Institute for Research & Education, vol 3,2014 ,pp 76 82.

15- Valleria,2009,Work deadlines and time management process case Galileo Tanzania, Dthesis Degree programme in tourism, university of applied sciences p 10.

تمويل انطلاق المشاريع المصغرة بين صندوق الزكاة و الأجهزة التقليدية دراسة حالة ولاية معسكر

بوحزام سيد أحمد* ، حملات بن عاشور^{1**}

ملخص :

إن الهدف من هذا المقال هو إبراز دور صندوق الزكاة كأحد الاجهزة المكتملة في تمويل الاستثمار و بصفة خاصة المشاريع المصغرة، حيث عملت الدولة على استحداث هذا الجهاز بالإضافة الى الاجهزة التقليدية الاخرى سواء قبله أو بعده مثل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، و الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و التي تمثل من أهم أدوات السياسة العمومية الرامية الى ترقية التشغيل الذاتي لمختلف الفئات الاجتماعية، التي لا تملك دخلا أو ذات الدخول غير المستقرة و غير المنتظمة، و الذي من شأنه خلق مناصب شغل دائمة، بالإضافة الى خلق الثروة و المؤسسات و كذلك ضمان ديمومتها عن طريق توجيه و تكوين و دعم أصحاب المشاريع. ان خلق مثل هذه المشروعات من شأنه المساهمة في النمو الاقتصادي عن طريق خلق القيمة المضافة، و التنمية الاجتماعية عن طريق مواجهة الاقصاء و التهميش و تحقيق تكافؤ الفرص. أما بالنسبة للمنهج المستخدم فهو الاستقرائي التحليلي المناسب لتحليل المعطيات و الاحصائيات.

الكلمات المفتاحية: صندوق الزكاة، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر،

المشاريع المصغرة، تمويل الانطلاق.

Financing the launching of micro-projects between Zakat fund and traditional dispositive

Abstract :

The purpose of this article is to illustrate the role of the Zakat Fund as complementary services in the finance of investment, in particular, micro-projects. Where the state has worked on the development of this device in addition to other traditional devices, whether before or after such as the National Agency for support of youth employment, and the National Agency for the conduct of micro-loan and that represent the most important efforts to self-employment for the various social groups which does not have an income or unstable and irregular to upgrade public policy,, and that would create permanent employees , in addition to the creation of wealth and institutions, as well as ensure the sustainability and by directing the formation and support entrepreneurs. The creation of such projects would contribute to economic growth by creating value-added and social development through the face of exclusion and marginalization and equalization opportunities. the approach used is appropriate for the analysis of inductive analytical data and statistics.

Key word : Zakat found, Ansej, Angem, Micro Projects.

* أستاذ مساعد قسم أ، جامعة معسكر، الجزائر، bouhezam29@yahoo.fr

** أستاذ مساعد قسم أ، جامعة معسكر، الجزائر، bhamelat@outlook.fr

المقدمة:

عرفت نظريات التنمية الاقتصادية توجهات جديدة في بعض جوانبها، نتيجة التحولات التي عرفها العالم على جميع المستويات و قد أدى ذلك إلى بروز أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد الفاعلين في العملية التنموية في جميع الدول.

لقد أدركت الكثير من الدول هذه الحقيقة من خلال مساهمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق مناصب العمل وتنويع النسيج الاقتصادي والتكنولوجي عن طريق تنمية الإنتاج المحلي وخلق الثروات والنهوض بالعديد من القطاعات بالإضافة إلى تنمية وتنويع الصادرات.

وقد أولت الجزائر الاعتبار لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأحد القطاعات ذات الأهمية البالغة، وذلك بداية بإصدار بعض التشريعات والتي تترجم التصور الجديد للسياسة الاقتصادية المتجهة نحو الانتقال من اقتصاد مركز إلى اقتصاد السوق، وهذا في فترة الثمانينيات من القرن الماضي، وبهذا أصبح ينظر لهذا النوع من المؤسسات كتوجه بديل، بالنظر للدور الكبير الذي تلعبه في دفع عجلة الاقتصاد.

ومن بين البرامج التي عمدتها الجزائر برامج إعادة تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و هي برامج وضعتها السلطات الجزائرية للسماح لنسيج المؤسسات على النمو ولعب دور فعال في التنمية و العمل على خلق مناخ استثماري من شأنه أن يؤدي إلى تصحيح الاختلالات الهيكلية التي يعيشها الاقتصاد الوطني ، بالإضافة إلى استحداث بعض الأجهزة المرافقة للمؤسسات المصغرة على غرار الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، كما استفاد هذا النوع من المؤسسات من أجهزة خاصة أخرى مثل صندوق الزكاة الذي يخصص جزء من جبايته لتمويل المشاريع المصغرة.

على الرغم من السياسات والبرامج المرافقة التي تبنتها الجزائر لا يزال هذا القطاع هشاً يواجه العديد من العقبات والصعوبات، جعلته غير قادر على تحقيق الأهداف المنتظرة منه ، و لعل من أبرز المشاكل التي تواجه هذا القطاع تلك المتعلقة بالتمويل في جميع مراحل المشروع ، من الانطلاق و حتى الاستغلال.

على ضوء ما سبق نطرح الإشكالية الآتية : ما مدى مساهمة صندوق الزكاة في تمويل انطلاق المشاريع

المصغرة ؟

من هذا التساؤل يمكن صياغة فرضيات البحث كما يأتي :

- تنوع مصادر التمويل من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المشاريع المصغرة.
- يمكن لصندوق الزكاة أن يشكل مكملاً للأجهزة التقليدية الأخرى.

نسعى من خلال هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- إبراز دور المشاريع المصغرة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و خاصة في البلدان النامية.
- إبراز تعدد وجود الأجهزة المرافقة للمشاريع المصغرة و التي تشكل دافعا لتطوير القطاع.

- تبيان أن صندوق الزكاة يشكل مصدرا إضافيا لتمويل المشاريع المصغرة في مختلف مراحلها. و قد تم تقسيم البحث إلى المحاور التالية:

المحور الأول: ماهية المشاريع المصغرة ودورها.

المحور الثاني: الأجهزة المرافقة للمشاريع المصغرة.

المحور الثالث: صندوق الزكاة و دوره في تمويل المشاريع المصغرة.

1. ماهية المشاريع المصغرة ودورها :

1-1 تعريف المشاريع المصغرة: إن المتبع لشأن المشاريع الصغيرة ليدرك صعوبة وجود تعريف موحد و محدد لهذا النوع من المؤسسات، نظرا لخصوصيته من حيث الديناميكية. و لكن يعتبر عدد العمال و رقم الأعمال من المعايير الأكثر انتشارا في تصنيف المؤسسات.

1-1-1 تعريف المشرع الجزائري للمشاريع المصغرة:

في الجزائر فيعتبر القانون رقم 02-17 المرجعية في تعريف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حيث تم الاعتماد على كل من عدد العمال و رقم الأعمال في تصنيف هذه المؤسسات، حيث جاء في المادة الرابعة من هذا القانون ما نصه: "تعرف المؤسسة الصغيرة والمتوسطة مهما كان طبيعتها القانونية، بأنها مؤسسة إنتاج السلع و/أو الخدمات:

- تشغل من واحد إلى 250 شخص،
- لا يتجاوز رقم أعمالها مليار (4) دينار ، أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية مليار دج،
- تحترم معايير الاستقلالية* .

أما تصنيف المؤسسات ف جاء على النحو الآتي:

الجدول رقم 01: تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر

النوع	عدد العمال	رقم الأعمال	مجموع الحصيلة السنوية
المؤسسة المتوسطة	250-50	ما بين 400 مليون إلى 4 ملايين دينار	ما بين 200 مليون إلى مليار دينار
المؤسسة الصغيرة	49-10	أقل من 400 مليون دينار	أقل من 200 مليون دينار
المؤسسة المصغرة	9-1	أقل من 40 مليون دينار	أقل من 20 مليون دينار

المصدر: المواد 8، 9، 10 من القانون رقم 02-17 يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. مقارنة مع التصنيف المعتمد في القانون السابق 01-18 فإن المشرع قد اعتمد قيما مالية محينة Actualisé نتيجة لتدهور قيمة الدينار الجزائري في السوق الوطني والدولي على حد سواء.

* جاء في المادة 4 من القانون المشار إليه تعريف للمؤسسة المستقلة: كل مؤسسة لا يمتلك رأسمالها 25 % فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة مؤسسات أخرى لا ينطبق عليها التعريف الخاص بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة

1-1-2 تعريف الاتحاد الأوروبي للمشاريع الصغيرة :

جاء في التوصية (96/280/CE) للجنة يوم 3 أبريل 1996 في الفقرة 2 من المادة الأولى ما نصه :

إذا كان من الضروري التفريق بين المؤسسة الصغيرة و المتوسطة فان المؤسسة الصغيرة هي تلك:

- تشغل أقل من 50 شخص،
- لا يتجاوز رقم أعمالها 7 مليون أورو ، أو لا يتعدى إجمالي حصيلتها السنوية 25 مليون أورو ،
- تحترم معايير الاستقلالية (La recommandation 96/280/CE de la Commission du 3 avril)
1996 concernant la définition des petites et moyennes entreprises Journal Officiel L 107 du
(30.4.1996, p. 4

وجاء في الفقرة 5 من المادة الأولى ما نصه :

إذا كان من الضروري التفريق بين المؤسسة الصغيرة و المتوسطة و المؤسسة الصغيرة فان الأخيرة هي التي تشغل

أقل من 10 أشخاص (La recommandation 96/280/CE, p.5).

1-1-3 تعريف الولايات المتحدة الأمريكية للمشاريع الصغيرة:

في الولايات المتحدة الأمريكية يعتبر ميثاق الأعمال الصغيرة (Small Business Act) نص قانوني صودق عليه من طرف مجلس النواب في 30 جويلية 1953. (المرجعية في تعريف و إدارة المشاريع الصغيرة و المتوسطة وهو أول نص قانوني من نوعه يعني بهذا النوع من المشروعات.(Lundström Anders , Lois Stevenson, 2005). ويعرف هذا الميثاق الأعمال الصغيرة بأنها " تشمل و ليس على سبيل الحصر كل مؤسسة تعمل في الانتاج الغذائي ، تربية الابقار و المواشي ، الصناعات الزراعية و الفلاحية ، وتعتبر مستقلة الملكية ، و غير مسيطرة على القطاع الذي تنشط فيه " (زراية أسماء، 2011).

الجدول رقم 02: تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الو.م.أ

النوع	عدد العمال	رقم الأعمال	الموجودات
المؤسسة المتوسطة	أقل من 300	لا يتجاوز 15 مليون دولار	لا تتجاوز 15 مليون دولار
المؤسسة الصغيرة	أقل من 50	لا يتجاوز 3 ملايين دولار	لا تتجاوز 3 ملايين دولار
المؤسسة الصغيرة	أقل من 10	لا يتجاوز 100 000 دولار	لا تتجاوز 100 000 دولار

المصدر: من اعداد الباحث بناء على Small Business Act

و الملاحظ مما سبق الاختلاف في تعريف المشاريع الصغيرة، و لكن في المقابل هناك شبه إجماع بين الدول على اعتماد على بعض المعايير الكمية و النوعية مثل عدد العمال و رقم الأعمال و الاستقلالية في تصنيف هذا النوع من المشروعات.

2 الأجهزة المرافقة للمشاريع الصغيرة :

سعيها منها إلى تنويع النسيج الاقتصادي ، و التقليل من التبعية للثروات الطبيعية المتمثلة في النفط و الغاز ، و التي تشكل نسبة عالية من موارد الميزانية، عمدت الجزائر إلى استحداث مجموعة من الأجهزة الداعمة و المرافقة للمشاريع الصغيرة و المتوسطة، وهو القطاع الذي لا يختلف اثنان عن دوره الفعال في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في جميع اقتصاديات دول العالم.

1-2 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

أنشأت الوكالة الوطنية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 08 سبتمبر 1996 (الجريدة الرسمية رقم 52 المؤرخة في 11 سبتمبر 1996)، وبدأت في التوسع تدريجياً إلى الوقت الحاضر حيث أنها تمتد على المستوى الوطني ب 48 وكالة ولائية و كل وكالة تملك مجموعة من الفروع في الدوائر الكبرى للولاية.

و فيما يتعلق بالهدف من إنشاء هذه الوكالة فالأخيرة تمثل أساساً أحد أدوات السياسة العمومية التي ترمي إلى خلق مناصب شغل من أجل التقليل من حدة البطالة، وهذا بترقية التشغيل الذاتي للشباب البطال الحامل للمشاريع و البالغ ما بين 19 و 35 سنة ، عن طريق المرافقة في جميع مراحل المشروع (الإنشاء - الاستغلال - التوسعة إن وجدت).

فالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تعد جزءاً هاماً للسياسة العامة للدولة الرامية إلى ترقية التشغيل وخلق مناصب عمل، و هذا يهدف أساساً التخفيف من حدة البطالة و الفقر، و عموماً فان الوكالة ترمي لتحقيق مايلي(موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب):

- توفير الشروط الضرورية لخلق المشاريع المصغرة.
- خلق النشاطات و الثروة.
- خلق مناصب شغل دائمة.
- الحفاظ على ديمومة المشاريع المنجزة.
- ترقية روح المقاومة عند الشباب.

كما تهدف الوكالة على غرار الأجهزة الأخرى إلى توفير دخل مستقر و منتظم و الذي من شأنه تأطير الشباب و القضاء التدريجي على القطاع الموازي بالإضافة إلى خلق الثروة و المساهمة في النمو الاقتصادي.

عند قبول ملف صاحب المشروع عقب استيفاء شروط الأهلية، يكون له المفاضلة بين مختلف أنواع التمويل المتاحة من خلال الجهاز و التي نلخصها في الجدول التالي:

الجدول رقم 04: صيغ التمويل المتاحة في الو.د.ت.ش

نوع التمويل	مبلغ القرض	مساهمة المستفيد	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
ثنائي	5 مليون دج	71 %	29 %	
ثنائي	5-10 مليون دج	72 %	28 %	
ثلاثي	5 مليون دج	1 %	29 %	70 % بدون فوائد
ثلاثي	5-10 مليون دج	2 %	82 %	70 % بدون فوائد

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب

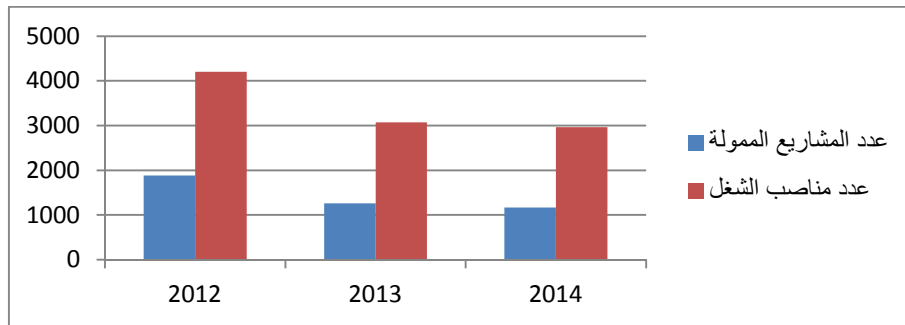
أما في ولاية معسكر - المنطقة موضوع الدراسة- تم إنشاء الوكالة بموجب القرار رقم 98/24 المؤرخ في 07/02/1998، و قد سهرت منذ ذلك الحين إلى مرافقة الشباب أصحاب المشاريع ، ومساعدتهم على تجسيد أفكارهم على أرض الواقع.

الجدول رقم 03: المشاريع الممولة من طرف الو.د.ت.ش معسكر

السنة	عدد المشاريع الممولة	عدد مناصب الشغل	القيمة الكلية للاستثمارات دج ³
2012	1884	4203	4.917.146,18
2013	1259	3074	3.848.215,90
2014	1170	2966	4.556.576,87
المجموع	4313	10243	13.321.938,95

المصدر: من اعداد الباحث بناء على معطيات الوكالة.

الشكل الموالي يمثل التمثيل البياني لتطور عدد المشاريع الممولة من طرف Ansej معسكر



الشكل رقم 01 : تطور عدد المشاريع /مناصب الشغل الممولة عن طريق Ansej معسكر

المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول رقم 03

نلاحظ بشكل واضح من خلال التمثيل البياني التراجع في عدد المشاريع الممولة وبالتالي عدد مناصب الشغل المستحدثة من طرف وكالة Ansej معسكر على مستوى الولاية خلال الفترة 2012-2014، وذلك نتيجة لتراجع الواردات النفطية وبداية انهيار أسعار النفط في الأسواق الدولية، حيث تراجعت الإيرادات النفطية من 18,7 % من الناتج الإجمالي سنة 2012 إلى 9,13 % من الناتج سنة 2015 (قاعدة بيانات البنك الدولي)، وهو ما نتج عنه تقلصا في دعم الدولة لمشاريع القطاع الخاص والخطة التقشفية التي اعتمدها الحكومة منذ سنة 2012.

2-2 الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر:

أنشئت هذه الوكالة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 13/04 المؤرخ في 22 يناير 2004 كهيئة ذات طابع خاص تعمل تحت وصاية وزير التشغيل والتضامن الوطني. أما عن الهدف من إنشائها فيتمثل في "الإدماج الاقتصادي و الاجتماعي للمواطنين المستفيدين و الممثلين في الفئات بدون دخل و/ أو ذوي الدخل الضعيف غير المستقر و غير المنتظم، عبر إحداث الأنشطة المنتجة للسلع و الخدمات" (المرسوم الرئاسي رقم 04 - 13 المؤرخ في 22 يناير 2004). حيث يبدأ الحد الأدنى للقرض من 50.000 دينار (المرسوم الرئاسي رقم 04 - 13 المؤرخ في 22 يناير 2004).

فوكالة القرض المصغر تعد من أدوات السياسة العمومية الرامية إلى ترقية التشغيل الذاتي لمختلف الفئات الاجتماعية، و هذا يهدف أساسا التخفيف من حدة البطالة و الفقر (موقع المديرية الولائية للصناعة و المناجم لولاية بسكرة)، و نحمل بعض الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية التي تسعى الوكالة لتحقيقها:

- تحقيق الاندماج الاجتماعي و الاقتصادي عن طريق خلق عدد كبير من النشاطات.
 - بعث روح المبادرة و ترقية روح المقاومة.
 - خلق صيغ تمويلية تتماشى و احتياجات بعض الفئات التي لا يمكنها الحصول على قروض بنكية.
 - محاربة التهميش و الإقصاء من خلال الدعم و التوجيه المعنوي من طرف الاعوان العاملين.
 - ترقية صيغ التمويل بدون فوائد.
 - خلق أنشطة اقتصادية صغيرة تتماشى و احتياجات و رغبات جميع الفئات الاجتماعية.
- و هناك الكثير من الأهداف ذات البعد الاجتماعي و الاقتصادي لا يمكن حصرها ذكرنا أهمها. و إذا ما توفرت الأهلية عند صاحب المشروع بعد استيفاء الشروط فان له الاختيار من بين البدائل الموجودة للتمويل و هي كما يأتي :

الجدول رقم 04: صيغ تمويل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

نوع التمويل	مبلغ القرض	مساهمة المستفيد	مساهمة الوكالة	مساهمة البنك
ثنائي	40 000 دج	10 %	90 %	
ثنائي	100 000 دج	0 %	100 %	
ثلاثي	مليون دج	1 %	29 %	70 % بفوائد مخفضة بنسب 80 - 95 %

المصدر: موقع الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر

ومن أجل التعرف أكثر على مساهمة الوكالة في خلق فرص العمل وتنشيط الواقع الاقتصادي المحلي نقدم الجدول الموالي الذي يوضح مساهمة وكالة تسيير القرض المصغر على مستوى وكالة معسكر في تمويل النشاطات الاقتصادية المصغرة وخلق فرص العمل :

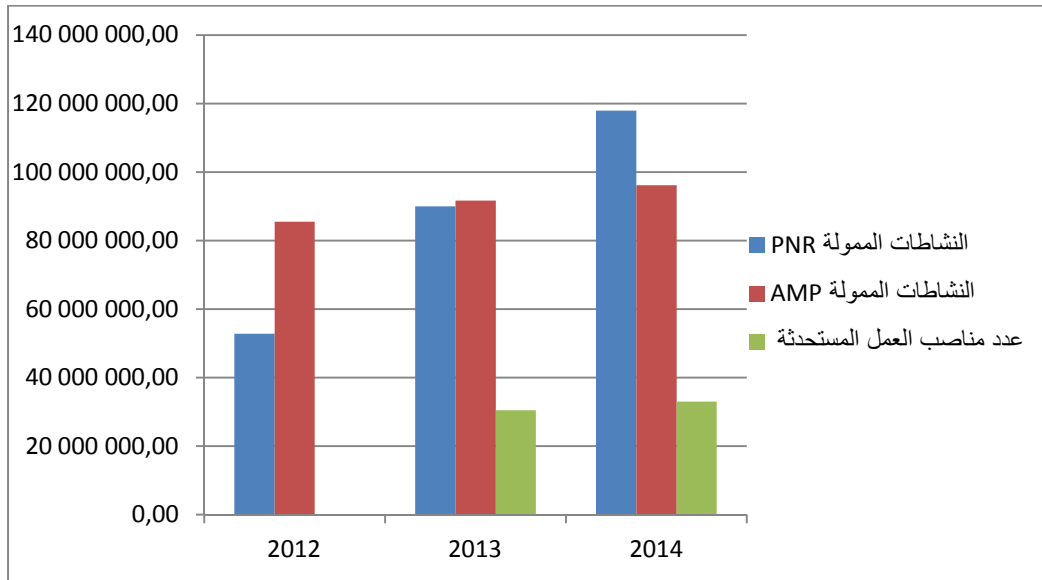
الجدول رقم 04 : مساهمة وكالة Angem في تمويل الأنشطة الاقتصادية المصغرة وخلق فرص العمل

عدد مناصب العمل المستحدثة	النشاطات الممولة AMP		النشاطات الممولة PNR		السنة
	القيمة	العدد	القيمة	العدد	
	85 455 395,35	2677	52 841 191,01	258	2012
30460000	91 633 460,20	2640	90 017 257,57	406	2013
32970000	96 119 204,00	2308	117 931 655,37	497	2014
13289	377 933 622,09	10516	316 229 930,48	1389	إلى غاية 2015/07/25

المصدر: من إعداد الباحث بناء على إحصائيات الوكالة الولائية لتسيير القرض المصغر بمعسكر

PNR : Projets non rémunérés , **AMP** : Achats matières premières

الشكل الموالي يمثل التمثيل البياني الموضح للجدول رقم 04 :



الشكل رقم 02: من إعداد الباحث بناء على معطيات الجدول رقم 05

يظهر الشكل البياني تطورا ملحوظا في عدد المشاريع المصغرة الممولة من طرف الوكالة سواء في شكل مشاريع صغيرة أو في شكل تمويل بالمواد واللوازم الأولية، حيث بلغت تمويلات الوكالة الكلية إلى غاية جويلية من سنة 2015 حوالي 11905 نشاط ممول (ما يقارب 694163552,57 دج)، إضافة إلى مناصب العمل التي نجحت الوكالة في توفيرها والتي بلغت 13289 منصب شغل خلال نفس التاريخ، هذه النتائج تؤكد الدور الاجتماعي الذي تلعبه الدولة من أجل تحقيق تنمية شاملة ابتداء من القاعدة و مساعدة الفئات المحرومة في الاندماج في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والحصول على فرصة عمل تضمن حصول الفرد والأسرة على حاجات الحياة الأساسية.

3- صندوق الزكاة و دوره في تمويل المشاريع المصغرة :

إن صندوق الزكاة في الجزائر ليس بالجديد كممارسة أي من الناحية التطبيقية، فقد جاء ملازما لمؤسسة المسجد فبالنظر إلى أحكام المرسوم التنفيذي رقم 81/91 المؤرخ في 07 رمضان عام 1411 هـ الموافق 23 مارس سنة 1991 والمتعلق ببناء المسجد وتنظيمه وتسييره وتحديد وظيفته وبالمخصوص المادة 15 التي تنص على أن " الامام مسؤول عن جميع التبرعات داخل المسجد ، بمسك سجلا خاصا يقيد فيه هذه التبرعات ، و بحضور أصحاب العلاقة بها " (الجريدة الرسمية رقم 16 المؤرخة في 25 رمضان 1411 هـ) و المادة 22 من المرسوم و التي ذكر فيها من بين عناصر الوظيفة الاجتماعية للمسجد ، " تقلص مساعدات للأرامل و للأيتام ، و المعوقين و الفقراء و المساكين و ابن السبيل " (الجريدة الرسمية رقم 16 المؤرخة في 25 رمضان 1411 هـ) . أما فيما يتعلق بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 82/91 المؤرخ في 07 رمضان عام 1411 هـ الموافق 23 مارس 1991 والمتضمن إحداث مؤسسة المسجد، وبالمخصوص المادة 3 فهي تنص على تخويل الصلاحيات لوزير الشؤون الدينية بتوسيع نشاط مؤسسة المسجد في الولاية الواحدة و باقي الولايات ". ان كل ما سبق ذكره يبين بأن صندوق الزكاة موجد كالية عمل و ليس كمؤسسة و ادارة مستقلة، و ليس هناك نص قانوني يحدد صراحة عمل هذا الجهاز.

3-1 تعريف صندوق الزكاة :

صندوق الزكاة مؤسسة دينية اجتماعية تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية والأوقاف، والتي تضمن له التغطية القانونية بناء على القانون المنظم لمؤسسة المسجد (موقع وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف).

3-2 تنظيم صندوق الزكاة :

وبغية تنظيم نشاطه تم استحداث ثلاثة مستويات تنظيمية تمكنه من الوصول إلى عمق المجتمع الجزائري وبالتالي تحقيق أهدافه وهي (فارس مسدور، دون سنة نشر):

1. اللجنة الوطنية لصندوق الزكاة:

ونجد من مكوناتها المجلس الأعلى لصندوق الزكاة، والذي يتكون من:

رئيس المجلس، رؤساء اللجان الولائية لصندوق الزكاة، أعضاء الهيئة الشرعية، ممثل المجلس الإسلامي الأعلى، ممثلين عن الوزارات التي لها علاقة بصندوق، كبار المزين، وفيه مجموعة من اللجان الرقابية التي تتابع بدقة عمل اللجان الولائية وتوجهها. ثم إن مهامه الأساسية تختصر في كونه الهيئة المنظمة لكل ما يتعلق بصندوق الزكاة في الجزائر.

2. اللجنة الولائية لصندوق الزكاة:

وتكون على مستوى كل ولاية، وتوكل إليها مهمة الدراسة النهائية للملفات الزكاة على مستوى الولاية، وهذا بعد القرار الابتدائي على مستوى اللجنة القاعدية، وتتكون لجنة مداولتها من رئيس الهيئة الولائية، إمامين الأعلى درجة في الولاية، كبار المزين، ممثلي الفدرالية الولائية للجان المسجدية، رئيس المجلس العلمي للولاية، قانونين محاسب، اقتصادي، مساعد اجتماعي، رؤساء الهيئات القاعدية.

3. اللجنة القاعدية لصندوق الزكاة :

وتكون على مستوى كل دائرة، مهمتها تحديد المستحقين للزكاة على مستوى كل دائرة، حيث تتكون لجنة مداولتها من: رئيس الهيئة، رؤساء اللجان المسجدية، ممثلي لجان الأحياء، ممثلي الأعيان، ممثلين عن المزين. و مصادر الزكاة متنوعة و هي : زكاة النقود ، زكاة عروض التجارة ، و زكاة الذهب و زكاة الفضة، و زكاة الزروع و الثمار ، و زكاة المشية و زكاة الأسهم و السندات.

أما عن مخارج الزكاة في الجزائر فان الجهاز يعتمد التوزيع التالي(مديرية الشؤون الدينية و الأوقاف لولاية معسكر):

أ- نصيب موجه لزكاة القوت: حيث تمثل نسبته 50 % وهو موجه للفئات المعتمدة التي لا تملك القدرة على العمل (مثل الفقراء والمساكين من: العجزة، المعوقين، الأراذل، المطلقات...).

ب- نصيب موجه للقرض الحسن، تمثل نسبته 37,5 % وهو موجه للفئات القادرة على العمل، وهذا لا يكون إلا إذا تجاوزت الحصيلة مبلغ خمس ملايين دينار في السنة، يخصص لتمويل المشاريع المصغرة مع تسهيلات خاصة في التسديد.

ت- نصيب موجه للجنة القاعدية: حيث تمثل نسبته 6 %

ث- نصيب موجه للجنة الولائية: حيث تمثل نسبته 4,5 %

ج- نصيب موجه للحساب الوطني: حيث تمثل نسبته 2 %

3-3 الدور التنموي لصندوق الزكاة :

لقد أثبتت تجربة صندوق الزكاة نجاعتها في عدد من الدول(الكويت-ماليزيا-السودان)، في دعم برامج التنمية المحلية عن طريق توفير التمويل اللازم لمشاريع القطاع الخاص (لاسيما المصغرة منها)، خاصة في وقت عجز الدولة عن توفير موارد مالية لتمويل هاته المشاريع، وبالتالي يمكن أن يطرح دور الصندوق كبديل تمويلي للخزينة العمومية. يمكننا أن نوجز الدور الفعال لصندوق الزكاة في تعزيز ودعم التنمية المحلية من خلال ما يلي :

✓ تشكل أموال الصندوق شكلا من أشكال التضامن داخل المجتمع الواحد وبالتالي توفير موارد مالية إضافية غير مكلفة(بدون فائدة) لاستكمال مشاريع التنمية المحلية (كمشاريع البنى التحتية).

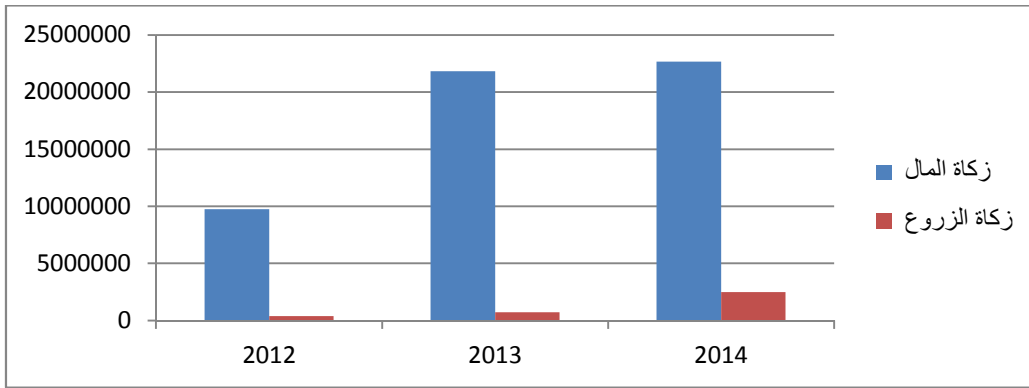
- ✓ تشجيع المبادرات الاستثمارية الفردية بتوفير التمويل اللازم وبدون تكلفة (قروض بدون فائدة) لأصحاب المشاريع الصغيرة، إذ أن نقص التمويل يشكل عائقا كبيرا يحول دون استكمال هذه المشاريع.
 - ✓ تحفيز الاستهلاك المحلي عن طريق دعم القدرة الشرائية للفرد من خلال إعادة توزيع أموال الزكاة المدخرة، وهو ما من شأنه تحفيز الإنتاج وبالتالي تحفيز الاقتصاد ككل (بودلال علي، دون سنة، ص3).
 - ✓ توفير مناصب الشغل والمساهمة في تقليص من معدلات البطالة، عن طريق دعم إنشاء مشاريع خاصة جديدة، وتوسيع (Extension) دائرة استغلال مشاريع أخرى.
 - ✓ تعتبر الزكاة معيارا محفزا للاستثمار وذلك من خلال دفع المدخرين إلى استثمار أموالهم والبحث عن العائد، بدل من بقاء هذه الأموال معطلة (فلاح محمد، سماعي صليحة، 2013، ص4).
 - ✓ لقد أثبتت تجربة الصندوق نجاحها في التخفيف من حدة الفقر و تقليص نسب التفاوت في توزيع الدخل بين فئات المجتمع، وهو ما من شأنه تحقيق المزيد من التنمية الاقتصادية عن طريق إشراك فئة الفقراء ودمجهم أكثر في الحياة الاقتصادية والاجتماعية (حسن بن ابراهيم الهنداوي، دون سنة نشر، ص6).
- نسوق فيما يلي معطيات عن صندوق الزكاة لولاية معسكر خلال الفترة 2012-2014، يمثل الجدول أدناه تحصيل و توزيع الزكاة في ولاية معسكر

الجدول رقم 05 : تحصيل و توزيع أموال الزكاة لولاية معسكر

السنة	نوع الحصيلة	المبلغ	زكاة القوت 50 %	القرض الحسن 37,5 %	اللجنة القاعدية 6 %	اللجنة الولائية 4,5 %	الحساب الوطني 2 %
2012	زكاة المال	9735730	4867865	3650898,75	194714,6	438107,85	584143,8
	زكاة الزروع	400000	200000	150000	8000	18000	24000
2013	زكاة المال	21825108,68	10912554,3	8184415,76	436502,1736	982129,891	1309506,52
	زكاة الزروع	727340	363670	272752,5	14546,8	32730,3	43640,4
2014	زكاة المال	22663435	11331717,5	8498788,13	453268,7	1019854,58	1359806,1
	زكاة الزروع	2500000	1250000	937500	50000	112500	150000
المجموع		1157032,274	2603322,62	3471096,82	21694355,1	28925806,8	57851613,7

المصدر: مديرية الشؤون الدينية و الأوقاف لولاية معسكر 2015

الشكل الموالي يوضح تطور المبالغ المحصلة من زكاة الأموال و زكاة الزروع في ولاية معسكر خلال الفترة
: 2014-2012

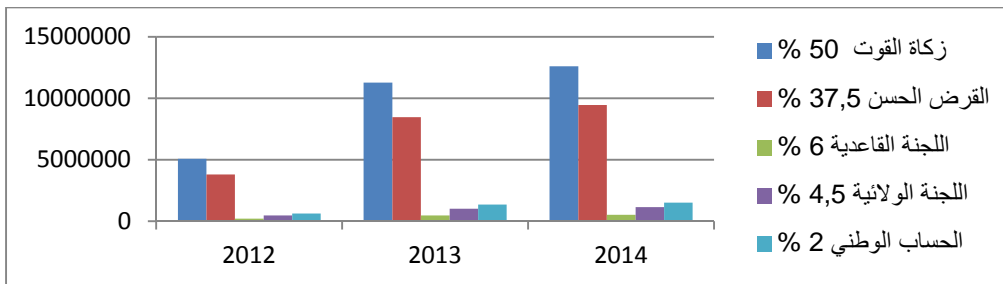


الشكل رقم 3 : تطور المبالغ المحصلة من زكاة الأموال وزكاة الزروع للفترة 2012-2014

المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول رقم 06

و الملاحظ من الشكل أن المبلغ المحصل من الزكاة يعرف تزايداً عاماً بعد عام، إذ ارتفع المبلغ الإجمالي من الجباية الزكوية من 10135730 دج سنة 2012 إلى 25163435 دج سنة 2014 بمعدل ارتفاع قدره 246 % وهو ما يعكس الجهود التحسيسية التي بادرت بها الهيئة التنفيذية المحلية ممثلة بمديرية الشؤون الدينية لولاية معسكر بأهمية صندوق الزكاة ودوره التنموي المحلي في خلق موارد تمويل بديلة لتلك التقليدية، إضافة إلى اصطفاغ الأفراد لا سيما ميسوري الحال منهم وراء هذه التجربة الناشئة وثقته في اللجان المسيرة لهذا الجهاز. والتي من الممكن أن يرى آثارها في إحداث تنمية محلية من خلال استحداث مناصب شغل جديدة وتحفيز الاستهلاك المحلي على المدى المتوسط. يلاحظ كذلك من خلال الشكل ضعف نصيب زكاة الزروع مقارنة بزكاة المال بالرغم من الطابع الفلاحي للمنطقة، قد يفسر ذلك بأن المبلغ المحصل من زكاة المال يدخل فيه كذلك زكاة الأبدان (صدقة عيد الفطر) وهي واجبة على كل أحد ولا يشترط لها ما يشترط لغيرها من بلوغ النصاب والبلوغ.. الخ، إضافة إلى زكاة النقدين والتي هي مشرطة ببلوغ النصاب وحولان الحول.

يوضح الشكل الموالي مخارج هاته الأموال الزكوية المحصلة لنفس الفترة 2012-2014 :



الشكل رقم 04 : مخارج أموال الزكاة 2012-2014

المصدر : من إعداد الباحث بناء على الجدول رقم 06

يبدو جليا من خلال الشكل البياني تطور مبالغ مخارج الزكاة تبعا لزيادة العائدات المحصلة من صندوق الزكاة، حيث تمثل زكاة القوت نسبة 50% من المبالغ المحصلة، حيث ارتفعت من 5067865 سنة 2012 إلى 12581717,5 سنة 2014 بمعدل ارتفاع قدرة 248%، تظهر الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لهذا المصرف من خلال تحمل بعض أعباء التنمية المحلية في جانبها الاقتصادي والاجتماعي بعيدا عن تمويل الخزينة العمومية وميزانية الدولة (مثلة أساسا في الميزانية الاجتماعية للدولة) وخلق فرص تمويل غير تقليدية لدعم الفئات الهشة، مع ضمان إعادة توزيع للدخل بين طبقات المجتمع والقضاء نوعا ما عن بعض أشكال التفاوت. كما يؤدي إعادة توزيع الدخل (الثروة) عن طريق صندوق الزكاة إلى دعم استقرار الجبهة الاجتماعية وخلق مزيد من التضامن والتكافل الوطني و تعضيد روح التعاون والتآزر بين أفراد المنطقة الواحدة، والذي هو أحد أسمى أهداف وغايات فريضة الزكاة.

نلاحظ كذلك من خلال الشكل البياني ارتفاع نسبة القروض الحسنة (قروض بدون فائدة) من إجمالي المبالغ الزكوية المحصلة 37,5% حيث ارتفعت قيمة القروض الممنوحة من 3800898,75 دج سنة 2012 إلى 9436288,13 دج سنة 2014، وهنا يبرز الطابع التمويلي لصندوق الزكاة من خلال تمويل بعض المشاريع والمؤسسات المصغرة بمنحها قروض صغيرة وبدون فائدة، وهو ما من شأنه أن يدعم النشاط الاقتصادي المحلي ويوفر فرص عمل لكثير من اليد العاملة العاطلة. كباقي ولايات الوطن يعتبر شباب ولاية معسكر مشكل التمويل وتوفير السيولة هاجس وعقبة قد تفشل أي مشروع استثماري لا سيما إذا أضيف إليها عزوف الكثير من حملة الشهادات الجامعية والذين يريدون رغبتهم في ولوج عالم الأعمال والاستثمار، عن التمويلات البنكية بحجة حرمتها الشرعية وارتفاع تكاليفها التمويلية، وهو ما يبيده بوضوح ارتفاع نسبة المؤسسات المصغرة المفلسة والممولة عن طريق الأجهزة التقليدية .Ansej, Angem, Cnac

غالبا ما يشكل الحصول على التمويل من جهة و ارتفاع تكلفته من جهة أخرى أحد العقبات أمام نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة و تحقيق قدرتها التنافسية (Kristin Hallberg).

خاتمة

مما سبق توصلنا الى أن صندوق الزكاة هو جهاز منظم يسهر على جمع وتوزيع الزكاة على مستحقيها. فبالإضافة الى كونه يوزع الزكاة في مخارجها المنصوص عليها في الشريعة فانه يستثمر نصيبا منها ممثلا في القرض الحسن، وهو اذ يتخذ من مؤسسة المسجد فضاء لعمله الاجتماعي، فهو يستعين بالحسابات البريدية في التحصيل كذلك اضافة الى الصناديق الموجودة في المساجد، ويتم كل ذلك بطريقة منظمة و ان قل عدد العاملين بالمجال و يعد قواعد بيانات

تحصي التحصيل و التوزيع. ان أصحاب المشاريع يجدون في صندوق الزكاة مصدرا اضافيا للتمويل و خاصة في مرحلة الانشاء. و بالتالي يجب الاهتمام بهذا الجهاز و تطويره و الرقي به.

من خلال النتائج المحصل عليها لتجربة صندوق الزكاة(تحصيل أموال الزكاة-توزيع مخارج أموال الزكاة) على مستوى ولاية معسكر، وذلك خلال سنوات 2012-2014، يتبين لنا وبالرغم من زيادة تحصيل أموال الزكاة بنوعيتها(زكاة الأموال والزروع) وارتفاع نصيب القروض الحسنة من إجمالي الأموال المحصلة خلال الفترة، إلا أننا لا زلنا بعيدين كل البعد عن تحقيق الأهداف التنموية للصندوق على النحو المحقق في بعض الدول التي سبقتنا في ذلك. وفي هذا الإطار فإننا نقترح مايلي كتوصيات للاستفادة أكثر من التمويل الذي يحققه الصندوق لاسيما في ظل شح الموارد النفطية :

- دعم وتشجيع تجربة صندوق الزكاة على المستوى المحلي والوطني بالرغم من النقائص الموجودة لا سيما في آليات التطبيق.
 - تحسيس الأفراد بضرورة المشاركة في دعم التجربة وإنجاحها من خلال اللقاءات والندوات والحرص على الشفافية في تسيير أموال هذا الصندوق مع فرض الرقابة عليها.
 - استغلال حجم الإقبال على التمويلات التي يوفرها الصندوق مع اقتراح آليات ولجان متابعة متخصصة لمتابعة المستفيدين ومرافقتهم في مشاريعهم الاستثمارية وإنشاء ملف وطني للصندوق.
 - الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذا المجال وتنويع طرق جمع واستعمال موارد الصندوق، من خلال تكوين لجان بحث واستشراف متخصصة مكونة من خبراء وأساتذة ورجال ميدان.
- في الأخير يمكننا القول بأن صندوق الزكاة كأحد الأدوات التي يوفرها علم الاقتصاد الإسلامي في دعم التنمية المحلية وتحقيق التوزيع العادل للثروة من خلال إعادة توزيع المداخل، قد يكون معول الحكومة في الفترة الحرجة التي تعيشها الدولة مع نضوب النفط و انهيار أسعاره في الأسواق الدولية ودخول الخزينة العمومية مرحلة العجز، باعتباره موردا بديلا لمشاريع التنمية التي تشهد ركودا خلال هاته الفترة.

المراجع

الكتب

- Lundström Anders , Lois Stevenson. "patterns and trends in Entrepreneurship/SME Policy and practice in ten economics" 2005.
- Lundström Anders "pioneers in entrepreneurship and small business research" Springer 2005.
- Centre du commerce international *Le système bancaire islamique guide à l'intention des petites et moyennes entreprises* 2009

المقالات

- فارس مسدور " مخاطر القرض الحسن من صندوق الزكاة و سبل تغطيتها" دراسة دون سنة نشر
- مفيد عبد اللاوي، ناجية صالحى إستراتيجيات التمويل متناهي الصغر الإسلامي في الجزائر لتحقيق التنمية المستدامة- دراسة حالة صندوق الزكاة بالجزائر-
- فلاح محمد، سماعي صليحة، دور التطبيقات المعاصرة للزكاة في تحقيق التنمية -تجربة بيت الزكاة الكويتي.-، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية في الجزائر، جامعة سعد دحلب البليدة، ماي 2013.
- بودلال علي، الزكاة ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية، دراسة مقارنة بين تجربي السودان و الجزائر، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، دون سنة نشر.
- حسن بن ابراهيم الهنداوي، استثمار أموال الزكاة وأثره في معالجة الفقر: التجربة الماليزية نموذجاً، الجامعة الإسلامية العالمية، ماليزيا، دون سنة نشر.
- Khrystyna Kushnir " how economies define Micro, Small and Medium Enterprise (MSMEs). Companion Note for the MSME Country Indicators 2010
- Kristin Hallberg " A Market-Oriented Strategy for Small and Medium Scale Enterprises ". INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION

مذكرات و أطروحات

- قريشي يوسف، سياسات تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، دراسة ميدانية .، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة الجزائر 2005.
- زراية أسماء أثار سياسة تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على النمو الاقتصادي في الجزائر " مذكرة ماجستير جامعة قسنطينة 2011.
- ياسين حريزي دور التمويل الإسلامي الأصغر في تحقيق التنمية المستدامة دراسة مقارنة مذكرة ماجستير جامعة سطيف 2014.
- سمير هريان صيغ وأساليب التمويل بالمشاركة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتحقيق التنمية المستدامة مذكرة ماجستير جامعة سطيف 2015.

الجراند الرسمية

الجريدة الرسمية رقم 52 المؤرخة في 11 سبتمبر 1996

الجريدة الرسمية رقم 16 المؤرخة في 25 رمضان 1411 هـ

الجريدة الرسمية رقم 6 الصادر في 25 يناير 2004

La recommandation 96/280/CE de la Commission du 3 avril 1996 concernant la
définition des petites et moyennes entreprises Journal Officiel L 107 du
30.4.1996

الحكومة الرشيدة ومؤشرات التنمية الاقتصادية في الدول العربية

مكاوي مكي* ، بيدي عيساوي صورية**

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى بيان اهمية الحكومة الرشيدة كأسلوب فعال لتحقيق خدمة عمومية عالية الجودة وضمن حقوق الإنسان وتطبيق مبادئ العدالة بين افراد المجتمع لضمان تحقيق مستويات عالية من التنمية الاقتصادية والبشرية على المدى الطويل. في هذا المقال تم القيام بدراسة تحليلية عن مدى مساهمة الحكومة في تحسين اداء المؤسسات الاقتصادية بهدف الوصول الى اعلى مستويات من التنمية البشرية و الاقتصادية في الدول العربية ، حيث توصلت الدراسة الى ان تحسين جودة المؤسسات في الدول العربية من شأنه خلق بنى اقتصادية فعالة و مجتمعات منتجة و نافعة يصعب اضعافها مستقبلا. **الكلمات المفتاحية:** الحكومة الرشيدة ، جودة المؤسسات ، التنمية الاقتصادية، الدول العربية

Abstract

This paper seeks to demonstrate the effectiveness of the approach of good governance in obtaining high-quality public services, guaranteeing human rights and applying the principles of justice in society to ensure a high level of Economic and social development. We will therefore examine the concept of good governance and its importance in achieving economic development and improving institutional indicators in the Arab countries.

Keywords: Good governance, quality of institutions, Economic development, Arab countries.

* جامعة معسكر ، الجزائر

** جامعة معسكر، الجزائر

المقدمة

يعد ضعف الدولة في توفير البيئة المناسبة لتنظيم العلاقات الاقتصادية احد اسباب فشل مساعي التنمية الاقتصادية و استحالة الوفاء بمتطلبات الشعوب ،لذلك فان ادارة الموارد على اكمل وجه في حاجة الى ممارسة السلطة تحت مسمى الحكومة الرشيدة التي تحدد الاهداف و تقويها من خلال دمج الجانب السياسي بالجانب الاقتصادي ضمن استراتيجية واحدة معتمدة تضمن مناخ تنافسي نزيه للأعوان الاقتصادية المنتجة .و في هذا الاطار و من خلال ما تقدم يمكن طرح الاشكالية التالية:

هل يمكن ان تنجح جهود التنمية الاقتصادية في الدول العربية من خلال تقوية ممارسات الحكومة الرشيدة؟.

و للوصول الى تحليل اشكالية بحثنا طرحنا الفرضية التالية:

فعالية الاداء المؤسساتي ضمن ظوابط الحكومة الرشيدة من شأنه حل مشاكل التنمية في الدول العربية.

1- الاطار النظري للدراسة: الحكومة الرشيدة و التنمية الاقتصادية

1-1- مفهوم الحكومة الرشيدة

تتم الحكومة الرشيدة بكيفية ممارسة عملية صنع واتخاذ القرار والقيادة بطريقة من شأنها إتاحة الفرصة أمام أصحاب المصلحة الأساسيين للمشاركة الكاملة ، و بالرغم من اتساع نطاقه، الا انه ينطوي بصفة عامة على مؤشرات إبداء الرأي والمساءلة، والاستقرار السياسي وعدم اللجوء للعنف، وفعالية الحكومة، والجودة التنظيمية، وسيادة القانون، والسيطرة على الفساد .و قد ورد في هذا السياق تعريفات متعددة من اهمها :

تعريف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) ذو المدلول السياسي ويشير إلى "ممارسة السلطة الاقتصادية والسياسية والإدارية لإدارة شؤون الدولة على كافة المستويات ، ويشمل الآليات والعمليات والمؤسسات التي من خلالها يعبر المواطنون والمجموعات عن مصالحهم ويمارسون حقوقهم القانونية ويوفون بالتزامهم " 1.

وأما تعريف البنك الدولي فيميل الى الجانب الاقتصادي و يُعبر عن: "التقاليد والمؤسسات التي من خلالها تتم ممارسة السلطة في الدول من أجل الصالح العام ، بما يشمل عملية اختيار القائمين على السلطة ورصدهم واستبدالهم وقدرة الحكومات على إدارة الموارد وتنفيذ السياسات السليمة بفاعلية واحترام كل من المواطنين والدولة للمؤسسات التي تحكم التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية فيما بينها" 2.

على هذا الاساس اعطى صندوق النقد الدولي بعدا تقنيا لمفهوم التنمية و علاقتها بالحكومة الرشيدة من خلال التركيز على النواحي الاقتصادية من الحكم وتحديد مظاهر حسابات الحكومة وإدارة الأموال والموارد العامة في الدولة واستقرار البنية التنظيمية لنشاطات القطاع الخاص و العام.

¹ Nicolas Meisel , Jacques ould Aoudia . 2007 « Bonne Gouvernance : est-elle une Bonne Stratégie de Développement ? » , Document de travail ,Numéro 2007/11 - Novembre.

² Fonds International de développement agricole, 1999 « La bonne gouvernance: Une mise au point. » Conseil d'administration - Soixante-septième session Rome, 8-9 septembre.

1-2- التنمية الاقتصادية

تعتبر التنمية الاقتصادية أهم ما تسعى إليه الدول باعتبارها المحرك الرئيسي لتحقيق التنمية المستدامة، حيث يؤدي النمو الاقتصادي المستدام إلى توفر فرص عمل وتوليد زيادة الدخل ما يعزز من قدرة الدولة على تطوير البنية الأساسية للبلاد اللازمة لجذب الاستثمار المحلي والأجنبي ورفع مستوى الخدمات التعليمية والصحية و الإدارية وتحقيق العدالة الاجتماعية وإتاحة ورفع مستوى الخدمات اللازمة لحياة الافراد لتحسن مستوى معيشتهم¹. والتنمية بشكل عام هي مجموعة من الإجراءات المتخذة لتحسين الأوضاع الثقافية، والاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والعلمية السائدة في الدولة، أما التنمية الاقتصادية يقصد بها النهوض باقتصاد الدولة من خلال تنمية مختلف القطاعات الاقتصادية. فبالإضافة الى زيادة الناتج و زيادة عناصر الانتاج و كفاءتها هي تتطلب اجراء تغييرات في هيكل الناتج الامر الذي يؤدي الى اعادة توزيع عناصر الانتاج في مختلف القطاعات الاقتصادية.

1-3- مكانة الحوكمة الرشيدة في التنمية الاقتصادية

شهدت السنوات الأخيرة العديد من الدراسات الاقتصادية التي تشيد بأهمية الحوكمة الرشيدة في التنمية ورفع من معدلات النمو الاقتصادي، وبالارتكاز على نصيب الفرد من الدخل الوطني كأهم مؤشر من مؤشرات التنمية الاقتصادية²، أكد العديد من الاقتصاديين على أن سوء العدالة في توزيع الدخل مرتبطة بشدة بنوعية المؤسسات في الكثير من الدول³.

تباين العلاقة بين الحوكمة الرشيدة والتنمية الاقتصادية أيضا حسب كل مؤشر من مؤشرات التنمية وتناولت دراسة "بنك التنمية الآسيوي" في عام 2013 بحث ما إذا كانت مراتب جودة الحوكمة المرتفعة ترتبط ارتباطا تبادليا مع تحسن نتائج التنمية، ونظرت الدراسة في آليات تنقل مزايا الحوكمة الرشيدة إلى النتائج الإنمائية، وهي: ارتفاع نصيب الفرد من الدخل، وخاصة بين الفقراء؛ وتحسين التحصيل الضريبي لزيادة القدرة على الانفاق العام على التنمية الاجتماعية؛ وزيادة فعالية نفقات التنمية الاجتماعية وتقديم الخدمات العامة، وقد خرج التحليل بنتيجتين رئيسيتين. الأولى على المستوى العالمي، يرتبط عموما بتحسين الحوكمة في معظم مؤشرات الحوكمة العالمية ارتباطا تبادليا بتحسين النتائج الإنمائية: أي انخفاض معدلات الفقر المدقع، وارتفاع مؤشرات التنمية البشرية، وتراجع عدم المساواة بين الجنسين، وانخفاض معدلات الوفيات بين الأمهات والأطفال دون الخامسة، وتحسن فرص الحصول على خدمات النظافة العامة، ورفع مستويات التعليم وتحسين البنية التحتية.

¹ عبلة عبد الحميد بخاري، "مقدمة في التنمية الاقتصادية"، التنمية و التخطيط الاقتصادي"، مقدمة في التنمية و التخطيط، الجزء الأول.

² Silvio Borner , Franck Bodmer , Markus kobler,(2004) . « L'efficience institutionnelle et ses déterminants un rôle des facteurs politiques dans la croissance économique." Revue économie et management , Paris

³ Jomo Kwame Sundaram, Michael .T.Clark, « La bonne gouvernance est-elle indispensable au développement.

2- الحكومة الرشيدة و التنمية الاقتصادية في الدول العربية.

2-1- تطور مؤشرات التنمية الاقتصادية في الدول العربية.

عديدة هي المؤشرات التي تقيس مستويات التنمية الاقتصادية وقد تم الاعتماد على البعض منها في هذه الدراسة.

2-1-1- تطور معدلات النمو الاقتصادي في الدول العربية.

يعد مؤشر النمو الاقتصادي أحد أهم المؤشرات التي يستخدمها المستثمرون في اتخاذ قرارهم الاستثماري فالأداء الضعيف للنمو الاقتصادي غالباً ما يحول دون توسيع قاعدة الاستثمار الأجنبي المباشر حيث تمكنت بعض الدول العربية النفطية مثل الإمارات والبحرين والجزائر، من تحقيق معدلات نمو مرتفعة خلال فترة (1999-1990) والتي شهدت تراجع أسعار النفط فاقت معدلات نمو بعض الدول العربية الأخرى ذات الهياكل الاقتصادية الأكثر تنوعاً، في المقابل تمكنت بعض الدول العربية المستوردة للنفط وخلال فترة ارتفاع أسعار النفط (2000 - 2008) من تحقيق معدلات نمو أعلى من معدلات النمو المحققة في بعض الدول النفطية في نفس الفترة.¹

لكن سجل النمو الاقتصادي في المنطقة العربية تراجعاً خلال العام 2013 حيث انخفض معدل نمو الناتج المحلي العربي إلى 34% مقارنة بـ 93% عام 2012.

ومنذ عام 2012 والنمو العربي أعلى من نظيره العالمي مع توقعات باستمرار هذا الوضع إلى غاية عام 2017 وهو عكس ما كان سائداً خلال عام 2010 و2011، وربما يعكس هذا التطور الإيجابي لجهود الإصلاح الاقتصادي والهيكلية التي بادرت الدول العربية إلى تطبيقها في السنوات الماضية وبهدف المحافظة على توازنات الاقتصاد الكلي وتوسيع دور القطاع الخاص المحلي والأجنبي في النشاط الاقتصادي والتوجه نحو الاعتماد على اليات السوق لتحسين القدرة التنافسية²، وقد نتج عن انتعاش النمو الاقتصادي العالمي نمو مضطرب للطلب على النفط وزيادات قياسية في أسعاره التي بلغت نحو 55 دولار في المتوسط خلال الفترة (2003-2008)، وقد قامت الدول العربية خلال هذه الفترة بزيادة إنتاجها النفطي لتلبية الطلب العالمي والحفاظ على استقرار الأسعار، ساعدت هذه التطورات على ارتفاع العوائد النفطية العربية لمستويات عززت النمو الاقتصادي، هذا بالنسبة للدول النفطية أما عن المجموعة الثانية والتي تضم الدول غير النفطية فقد عانت العديد من الاختلالات الهيكلية نتيجة العجز المتنامي في الموازنات الحكومية ولجوء تلك الدول للقطاع المصرفي لتمويل العجز ومن ثم الارتفاع المستمر في معدلات السيولة والتضخم. من جهة أخرى ساهم تدهور شروط التبادل التجاري وارتفاع أسعار الفائدة الدولية في تدهور أوضاع موازين مدفوعات هذه الدول دفعت هذه الاختلالات دول المجموعة إلى تبني سياسات وبرامج للإصلاح الاقتصادي بهدف استعادة التوازن الداخلي والخارجي .

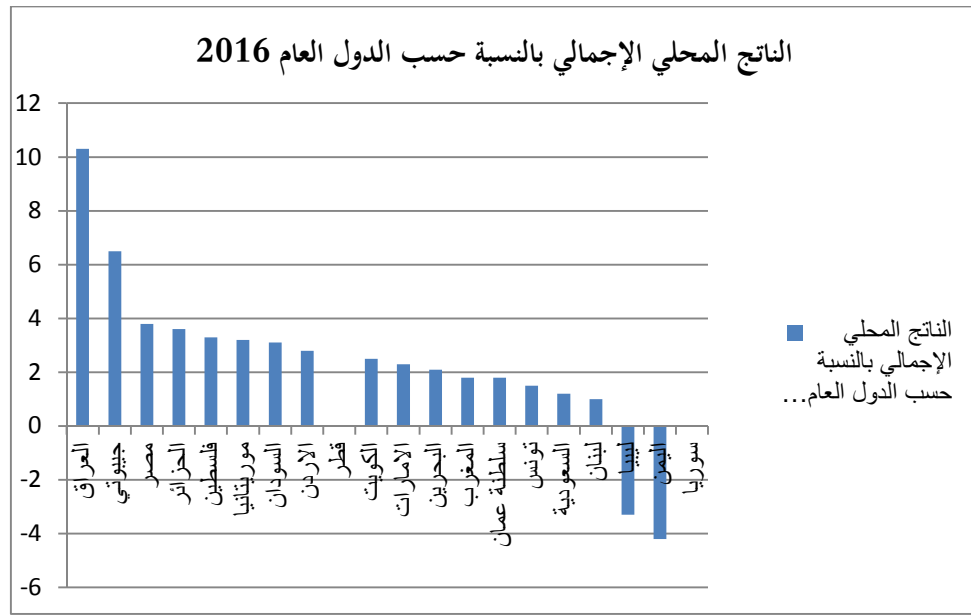
¹ البنك الدولي، قاعدة مؤشرات التنمية الدولية.

² صندوق النقد العربي، "التقرير الاقتصادي العربي الموحد للعام 2002".

جدول 01: الناتج المحلي الإجمالي العربي موزع حسب الدول لعام 2016.

الدولة	الناتج المحلي الإجمالي بالنسبة حسب الدول العام 2016
العراق	%10.3
جيبوتي	%6.5
مصر	%3.8
الجزائر	%3.6
فلسطين	%3.3
موريتانيا	%3.2
السودان	%3.1
الأردن	%2.8
قطر	%2,6
الكويت	%2.5
الإمارات	%2.3
البحرين	%2.1
المغرب	%1.8
سلطنة عمان	%1.8
تونس	%1.5
السعودية	%1.2
لبنان	%1.0
ليبيا	%3.3-
اليمن	%4.2-
سوريا	-

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الاستثمار والائتمان على الصادرات، "الاقتصاد العربي ومستقبله في ضوء المستجدات الإقليمية والدولية"، مارس 2016.



المصدر: اعتمادا على الجدول 1 .

أن ارتباط أداء الاقتصادات العربية بالتقلبات في أسعار النفط اثر بشكل كبير على قدرتها على مواجهة الصدمات المختلفة، سواء فيما يتعلق بالدول المصدرة والمستوردة للنفط وذلك على ضوء الأهمية النسبية للقطاعات النفطية في توليد القيمة المضافة وفي الصادرات والعلاقات الارتباطية ما بين دول المجموعتين الأولى والثانية، وهو ما يجعل الاقتصادات العربية شديدة الحساسية تجاه التطورات في الأسعار العالمية للنفط¹، حيث تساهم المنتجات النفطية والصناعات الاستخراجية ب 60% من الناتج المحلي الاجمالي مقابل 10% للقطاع الزراعي وحوالي 15% للقطاع الصناعي. كما انه يساهم بحوالي 75% من الصادرات ونحو 80% من الإيرادات الحكومية.² وهذا ما تعكسه بالفعل نتائج الجدول اعلاه التي تعبر عن التذبذب الحاصل في اداء الاقتصاديات العربية الغير مستقرة مما يفسر الانخفاضات المتتالية لمعدلات النمو الاقتصادي خاصة مع تنامي الازمات الاقتصادية و تدهور الاستقرار السياسي مما اضعف القاعدة الاقتصادية و شل حركة تدفقات رؤوس الاموال الاجنبية التي يمكن ان تساهم بفعالية في زيادة القيم المضافة للمؤسسات العربية المنتجة .

2-1-2- تحليل محصلات الناتج المحلي الاجمالي العربي:

رغم ما تشهده منطقتنا العربية منذ سنوات من تحولات وتحديات جذرية في عدد من الدول إلا أن صندوق النقد الدولي رصد تحسنا في معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي العربي من 2.2% عام 2014 إلى 6.2% عام 2015 وذلك كمحصلة لتحسن معدلات النمو في 10 دول عربية في مقابل استقرار وتراجع في تسعة دول خلال العام، وبشكل عام لم يتأثر النمو بشكل جذري في غالبية الدول العربية المصدرة للنفط رغم استمرار تراجع الأسعار والعائدات بفضل استمرار الإنفاق الاستثماري القوي. أما بقية الدول العربية فقد شهدت أداء متباينا، بسبب اختلاف تحركاتها على

¹ هبة عبد المنعم، "أداء الاقتصادات العربية خلال العقد الماضيين: ملامح وسياسات الاستقرار"، صندوق النقد العربي، 2012.

² احمد ابو بكر علي بدوي، "مسارات التنمية الاقتصادية في الدول العربية دور التعاون العربي الياباني في تعزيزها"، صندوق النقد العربي، 2014.

صعيد تحسين بيئتها الاقتصادية والسياسية في مواجهة التحديات السياسية والاقتصادية. ويرجح تقرير صندوق النقد الدولي أن يشهد الاقتصاد العربي عام 2017 تحسناً نسبياً في متوسط معدل النمو ليبلغ 7.3% ليرتفع معه الناتج العربي إلى أكثر من 5.2 تريليون دولار، وبالتالي يرتقي متوسط دخل نحو 358 مليون مواطن عربي إلى أكثر من 7 آلاف دولار سنوياً مع استقرار معدلات التضخم حول 5.4% ومتوسط معدل النمو السكاني نحو 2.2%.

تستند تلك التوجهات إلى التحسن المتوقع للنمو في غالبية الدول والتعاني الجزئي لأسعار النفط واستمرار استخدام بعض البلدان العربية المصدرة للنفط لاحتياطياتها لتمويل الإنفاق الاستثماري فضلاً عن توقع تحسن الطلب العالمي على المنتجات العربية ولاسيما النفط.

يشير صعيد متمم من البحوث التجريبية إلى أن البلدان العربية ذات نظم الحوكمة الجيدة تحقق نجاحاً أكبر في توليد الاستثمار وتحقيق النمو وتوفير فرص العمل وأن الشفافية مطلب أساسي مهم للحكومة الرشيدة لأنها تساعد في توضيح القواعد وترجع تقلص حيز الفساد نظراً لقيام الحكومات بزيادة إمكانات الاطلاع العام على المعلومات مما يجعل القواعد أكثر وضوحاً بينما يخضع واضعوها لدرجة أكبر من المساءلة، ومع تحسن إمكانات الاطلاع على المعلومات يصبح الأفراد أقدر على مراقبة الأحداث، وتقييم الخيارات في بلادهم.

كما أثر ضعف إدارة الحكم في الدول العربية على الأداء الاقتصادي فيها من خلال تقييد نشاط القطاع الخاص وهو المحرك الأساسي لاقتصاد السوق ففي حين أن إدارة الحوكمة الرشيدة يجب أن تساهم في رسم السياسات الاقتصادية وتطبيقها، وهذه السياسات تحدد بدورها وجود مناخ أعمال سليم وجاذب للاستثمار ومشجع للإنتاج. إلا أنها أثبتت فشلها في العديد من الدول العربية و في حين قد أدى تحسين إدارة الحكم في اليمن إلى مكسبين رئيسيين اثنين على صعيد نمو القطاع الخاص: أولاً، عبر تحسين الاداء الاداري ما قلل من مخاطر الاستثمار والأعمال، وثانياً عبر تحسن مستوى الخدمات العامة التي زادت من إنتاجية قطاع الأعمال.

2-1-3 - تطور معدلات التضخم في الدول العربية:

يؤدي الارتفاع في معدلات التضخم إلى إفساد المناخ الاستثماري من خلال تآكل الثقة بالعملة الوطنية، وما يتبع ذلك من تأثيرات مباشرة على سياسات التسعير وتكاليف الإنتاج والأرباح ورأس المال، كما ينظر إليه في بعض الأحيان بوصفه مؤشراً لدرجة الاستقرار السياسي خصوصاً في الأفق التي تعاني من معدلات مرتفعة من التضخم لذلك فإن استقرار معدلات التضخم من بين المؤشرات العامة للاقتصاد التي يهتم لها المستثمر الاجنبي.

استمرار الدول العربية في تطبيق سياسات التصحيح الاقتصادي والإصلاح الهيكلي واتباع سياسات نقدية تهدف إلى المحافظة على استقرار الأسعار أدى إلى اتجاه معدلات التضخم نحو الانخفاض منذ منتصف التسعينات حيث سجل المتوسط المرجح لمعدل التضخم في الدول العربية (المتوسط سنوياً)، تراجعاً بشكل عام من 6.9 في المتوسط خلال فترة ما بين سنتي 2005 و 2009 إلى 5.7% عام 2013 وذلك بعد أن بلغ أدنى مستوياته خلال عام 2012 حيث بلغ 4.5%.

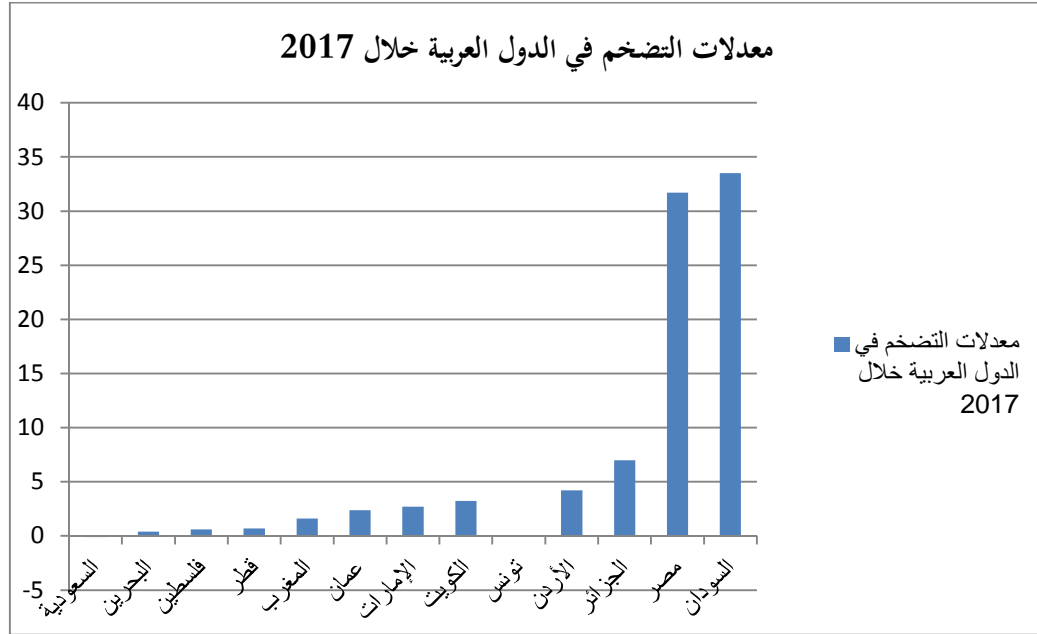
وأشارت النتائج إلى أن المتوسط المرجح لمعدل التضخم في الدول العربية ارتفع إلى 5.9% سنة 2014، كمحصلة لتراجعها في 12 دولة عربية وارتفاعه في 7 دول.¹ ولكن ظلت معدلات التضخم عند حدود مقبولة لمعظم الدول العربية مع توقعات باستمرارها تحت مستوى 5% لـ 14 دولة عربية عام 2016 .

جدول 02: معدلات التضخم في الدول العربية خلال 2017.

الدولة	معدلات التضخم في الدول العربية خلال 2017
السعودية	0.1- %
البحرين	0.4 %
فلسطين	0.62 %
قطر	0.7 %
المغرب	1.6 %
عمان	2.38 %
الإمارات	2.7 %
الكويت	3.23 %
تونس	4.2 %
الأردن	4.2 %
الجزائر	7 %
مصر	31.7 %
السودان	33.5 %

المصدر: المؤسسة العربية لضمان الاستثمار و الائتمان على الصادرات: التقرير السنوي: نسخة 2017.

¹ المؤسسة العربية لضمان الاستثمار و الائتمان على الصادرات: التقرير السنوي: نسخة 2016.



المصدر: اعتمادا على الجدول 2 .

ارتفاع معدلات التضخم معناه ارتفاع الأسعار خاصة في ظل غياب الرؤية الاقتصادية الرشيدة فإن هذا الوباء يتطور ويؤدي إلى فشل مساعي جهود التنمية الاقتصادية في الدول العربية إضافة إلى ارتفاع الدين العام الذي بدوره يحمل الموازنة العامة أعباء تعيق الدولة في مجال توفر الخدمات الأساسية، إن معدلات التضخم تختلف من دولة عربية إلى أخرى لان المسألة تخضع لعدة عوامل منها: دور الحكومة في تحفيز الاقتصاد، والآليات الرقابية لضبط الأسواق وحوكمتها وترشيد المؤسسات الناشطة بها وحجم معدلات الإنتاج كما يوضح تقرير للبنك الدولي أن الدول ذات السياسة الاقتصادية الناجحة هي التي تحاول تجاوز أزمات التضخم لرفع وتحفيز معدلات التنمية الاقتصادية أو استغلال الأزمات التضخمية في إعادة تحفيز التنمية الاقتصادية سعيا إلى حماية فرص العمل من الضياع وتمكين المؤسسات من الحصول على التمويل بشكل أفضل يخدم القطاعات الإنتاجية في ظل وجود رقابة على الأسعار وإعطاء الاعتبار للتشريعات والقوانين التي تجرم الممارسات الاحتكارية وتفرض الرقابة على الأسواق ومكافحة الفساد والدخول في منافسة شريفة مع القطاع الخاص والعمل على تشجيع الإنتاج المحلي كبديل للاستيراد.

3- اثر الحوكمة الرشيدة على مؤشرات التنمية البشرية.

التنمية هي تعبير عن رفاهية الفرد من جيل إلى جيل، من أجل توسيع خياراته في الصحة والتعليم والدخل وتوسيع حرياته وفرص مشاركته الفعالة في المجتمع لان الارتقاء لمستويات التنمية البشرية سيساعد في دفع عجلة النمو الاقتصادي ولأن الاستثمار في التعليم مهم لتحسين المهارات المعرفية وتحسين الصحة العامة هو أيضا مصدر لدعم النمو إذ يساهم في تحسين إنتاجية العمال¹.

¹ صندوق النقد العربي، "تطوير العالقة بين المنظومة التعليمية و اسواق العمل في الدول العربية"، الفصل العاشر، 2014.

في هذا الصدد يصدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقرير التنمية البشرية سنوياً منذ العام 1990 وبضمنه مؤشر التنمية البشرية الذي يرتب 162 دولة في إطار ثلاث مجموعات تعكس مؤشرات التنمية البشرية (مرتفع - متوسط - ضعيف)، وقد تطورت منهجية حساب هذا المؤشر وخاصة لجهة احتساب معدل الدخل الفردي، وأضيفت إليه مؤشرات مساندة تشمل معيار تمكين النوع الاجتماعي الذي يحتسب مؤشرات التنمية البشرية معدياً على أساسه لأغراض قياس مدى مشاركة المرأة في الحياة السياسية والاقتصادية والاعراض التعليمية والصحية .

في الأعوام الأربعين الماضية حققت كل من تونس الجزائر والمغرب مثلاً مكاسب هامة في متوسط العمر المتوقع كنتيجة لتحسن تكنولوجيا الصحة والدواء، وتوسيع التغطية بالتلقيح والتقدم في تكنولوجيا المعلومات وتحسين إمكانات الإمداد بالمياه وخدمات للصرف الصحي والاستثمار العام والخاص في مجال الصحة.

جدول 03 : دليل التنمية البشرية في الدولة العربية .

الترتيب	الدولة	دليل التنمية البشرية	متوسط العصر	متوسط سنوات	متوسط سنوات	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي	ترتيب دليل
		المتوقع عند الولادة	عند	الدراسة	الدراسة المتوقعة	2012	2012	الترتيب دليل التنمية البشرية غير المرتبطة بالدخل
		القيمة 2012	بالسنوات 2012	بالسنوات 2010	بالسنوات 2011	يعادل القوة الشرائية بالدولار (2008)	2012	القيمة 2012
تنمية بشرية مرتفعة جدا								
36	قطر	0.834	78.5	7.3	12.2	87.478	-35	0.761
41	الإمارات ع المتحدة	0.818	76.7	8.9	12.0	42.716	-31	0.783
تنمية بشرية مرتفعة								
54	الكويت	0.790	74.1	6.1	14.2	52.793	-51	0.730
57	المملكة ع السعودية	0.782	74.1	7.8	14.3	22.616	-21	0.774
64	ليبيا	0.769	75.0	7.3	16.2	13.765	-8	0.791
72	لبنان	0.745	72.8	7.9	13.9	12.364	-5	0.762
84	عمان	0.731	73.2	5.5	13.5	24.092	-51	0.649
93	الجزائر	0.713	73.4	7.6	13.6	7.418	4	0.755
94	تونس	0.712	74.7	6.5	14.5	8.103	-6	0.746
تنمية بشرية متوسط								
100	الأردن	0.700	73.5	8.6	12.7	5.272	8	0.766
110	فلسطين	0.670	73.0	8.0	13.8	3.359	20	0.761
112	مصر	0.662	73.5	6.4	12.1	5.401	-6	0.702
116	سورية	0.648	76.0	5.7	11.7	4.674	-2	0.692
130	المغرب	0.891	72.4	4.4	10.4	4.384	-13	0.608
131	العراق	0.890	69.8	5.6	10.0	3.887	-4	0.623
تنمية بشرية منخفضة								
160	اليمن	0.458	68.9	2.5	8.7	1.820	-7	0.474

المصدر: حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية" المؤسسة العربية لضمان الاستثمار الائتمان على الصادرات"، مارس 2014.

توجد بلدان من البلدان المنطقية مثل : قطر، الإمارات العربية المتحدة في مجموعة التنمية البشرية المرتفعة جدا وثمانية دول هي: الكويت، السعودي، ليبيا، لبنان، عمان، الجزائر، تونس، البحرين ضمن مجموعة التنمية البشرية المرتفعة وستة دول هي : الأردن، فلسطين، مصر، سوريا، المغرب، العراق ضمن مجموعة التنمية البشرية المتوسطة.

كما ان قيمة مؤشر التنمية البشرية للمنطقة العربية البالغ 0.652 تعتبر أقل من المتوسط العالمي البالغ 0.694 وأقل من المتوسطات الخاصة بشرق آسيا والمحيط الهادي وأوروبا وآسيا الوسطي وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي.

وفي فترة ما بين سنوات 2000 و2012 سجلت المنطقة العربية نموا سنويا بلغ 0.94% في قيمة مؤشر التنمية البشرية لتحتل بذلك المرتبة الرابعة مقارنة بالمناطق الأخرى.

3-1- مستويات الاداء التعليمي في الدول العربية

كشف تقرير "رصد التعليم للجميع" الصادر عن منظمة اليونيسكو في 21 جانفي 2013، ان نحو نصف الاطفال في الدول العربية لا يتلقون تعليما ابتدائيا بالمدارس وانهم لا يتلقون اساسيات التعليم حتى عندما يلتحقون بالمدارس بسبب تدني التعليم وغياب الاداء الجيد والترشيد الفعال للتعليم، خاصة مع انتشار الفساد داخل المنظومة التربوية التي غالبا ما تقوم باختيار الاساتذة والمعلمين على اساس ليس لها علاقة بالكفاءة إضافة الى غياب خطط تعليمية جيدة ورؤى حول التخصصات التي يحتاجها البلد وتدرجيا فقدت المؤهلات العلمية قيمتها وتدهورت ميزانيات التعليم وادارة القطاع وانصرف المعلمون عن مهنتهم الى البحث عن تحسين مستوى معيشتهم.¹

وتعتبر تونس من الدول العربية التي استطاعت ان تحقق قفزات مهمة مقارنة بالدول العربية الاخرى في مجال التعليم، حيث حسمت في العديد من القضايا اشكالياتها بشأن النموذج التعليمي الذي يجب السير عليه، حيث ربطت التعليم بالسوق وركزت على التخصصات التي لها مردود اقتصادي.²

وتمكنت كذلك من تحقيق اقل نسبة أمية في المغرب العربي، وارتفاع عدد الناجحين الجامعيين مقارنة بعدد السكان، كما ان مستوى البحث العلمي يكاد يكون الاهم في المنطقة من حيث كفاءته الدولية.

وقد ذكر نفس التقرير أن المستوى التعليمي في دول مجلس التعاون الخليجي متقارب ، حيث استثمرت دول مثل: السعودية، والإمارات العربية المتحدة في البحث العلمي بشكل جدي وصحيح وحققت المساواة في الولوج إلى التعليم الجامعي بين الذكور والإناث لكن لنجاح ذلك يحتاج إلى حوكمة تعليمية وبجته أكبر لتكامل العناصر الأخرى الكثيرة والغائبة في هذه الدول وهي الحرية والشفافية وطرح القضايا المهمة للنقاش العام، مع ضرورة توجه الخيارات العلمية إلى مراكز الحكم.

وفي نفس السياق صدر تقرير عن البنك الدولي في 31 ماي 2012 ذكر فيه أن قيام أداء نظم الحوكمة الإدارية وادائها الجيد من شأنه مساعدة المؤسسات التعليمية في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا على القيام بإصلاحات تمكنها من ان تكون أكثر استجابة خاصة لاحتياجات الشباب حول التخصصات في الجامعات والتي يتم الطلب عليها في سوق العمل وتصبح بذلك مصدرا للمعرفة والابتكار اللذان يدفعان عملية النمو في المستقبل. وقد أصبحت نظم حوكمة الجامعات مؤخرا محور تركيز

¹سمية كراش، "هل فشل التعليم في الدول العربية"، BBCARABIC.MHT

² United Nations, (2012), « Développement programme :la bonne gouvernance et le développement humain ».

عملية إصلاح التعليم العالي في جميع الدول العربية في ضوء ارتفاع الطلب لضرورة وجود مؤسسات تعليمية أكثر استجابة وخضوعاً للمساءلة وتتناول نظم حوكمة الجامعات كيفية قيام الجامعات ونظم التعليم العالي بتحديد أهدافها وتطبيقها وإدارة مؤسساتها ورصد ما حققته من إنجازات¹.

ثمة توافق واسع في الآراء بشأن دور الحوكمة الجيدة في تحسين نوعية التعليم مع ضرورة وجود مرجعية محددة لقياس أداء المؤسسات التعليمية ومصداقيتها في الدول العربية .

ويؤثر التعليم على تحسين الانتفاع بفرص التعليم الجيد الذي يمكن أن يعزز النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية من خلال زيادة الإنتاجية ودعم التجديد وتيسير الاعتماد على التكنولوجيات الجديدة ويمكن الأسر الفقيرة من زيادة إنتاجيتها والتمتع بقدر أكبر من ثمار الرخاء على المستوى الوطني.

وكان قد ذكر تقرير العالمي "رصد التعليم للجميع" لعام 2009 في وصفه لنموذج عن آثار مستوى التحصيل الدراسي في خمسين بلد خلال فترة ما بين عام 1960 و 2000 خلصت الدراسة إلى أن قضاء سنة إضافية في التعليم المدرسي يزيد متوسط الناتج المحلي الإجمالي السنوي نسبة 0.37% وأن توفر مهارات معرفية أفضل يزيد من تأثير ذلك إلى حد كبير وأن التأثير المركب يؤدي في المتوسط إلى رفع معدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي بمقدر نقطة مئوية كاملة وتأثير نوعية التعليم على القواعد الاقتصادية.

وتربط هياكل الحكومة بين العديد من الجهات الفاعلة وهي التي تحدد شروط التفاعل فيما بينها، فقدرة الآباء على المشاركة في القرارات المدرسية وعلى محاسبة المدرسة والمعلمين وضمان الوصول إلى المعلومات مشروطة بتوزيع الحقوق والمسؤوليات في إطار نظم الحكومة وتؤثر بذلك على دوافع المعلمين ومهاراتهم².

رغم كل ما ذكر فقد بلغ معدل البطالة في الدول العربية عام 2014 حوالي 11.3% أكثرهم من الشباب المتعلم، حيث ان واحد من كل اربعة عاطلين عن العمل متحصل على شهادة جامعية، وتعكس هذه الحقائق عجز اقتصاديات الدول العربية عن توفير العدد الكافي من الوظائف لمقابلة الطلب المتزايد على التوظيف وعدم قدرة برامج ومشاريع التنمية العربية التي وضعت بغرض تخفيف البطالة بصفة عامة على استيعاب قوة العمل.

قصور سياسات اسواق العمل كان لها الاثر هي الاخرى في ضعف الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية الهائلة المتوفرة، كما تشير الحقائق ايضا الى وجود عوائق داخل المنظومة والمؤسسات التعليمية تعيق انتاج المهارات والمعارف اللازمة للتنمية والمساهمة في رفع الانتاجية والنمو.

ساهمت السياسات المتبعة التي تشيد بأفضلية القطاع العام عن الخاص الى زيادة اعداد العاطلين المفضلين للتوظيف في القطاع العام مما تسبب في هدر رأسمال بشري.

¹ Fabric and Alexander, (2008) "Governance and quality guidelines in higher education" OCDE

² مجلة العلوم الاجتماعية، "حوكمة التعلم"، 2014/18/02.

واتاح غياب المساءلة والشفافية الى تواضع اداء المنظومة التعليمية وعدم قدرتها على تقديم خدمات تعليمية ذات نوعية جيدة، حيث ان غياب المساءلة يؤدي الى تدني الكفاءة الداخلية للمنظومة التعليمية من حيث ارتفاع معدلات الرسوب وسوء استخدام الموارد كاستفحال ظاهرة تغيب المدرسين والدروس الخصوصية والفساد الاداري والوساطة وتغليب العلاقات الشخصية على القوانين واللوائح.¹

على المستوى العام، فإن المعلومات تمكن المواطنين من مراقبة جودة الخدمات الحكومية واستخدام الموارد العامة. على سبيل المثال، تشير الأدلة إلى أن نشر بيانات تمويل المدارس بانتظام وفي حينه يمكن أولياء الأمور من مراقبة طريقة إدارة المدارس لمواردها المالية عن كتب ويؤدي في نهاية المطاف إلى الحد من الفساد.

جدول 04: مؤشر الرعاية الصحية في الدول العربية .

السنة	العمر المتوقع عند الولادة	الوفيات		الأطباء لكل 1000 شخص	الإنفاق على الصحة كنسبة مئوية من الإنفاق العام الإجمالي (بالمئة)	نسب الرضا على الجودة الرعاية الصحية (بالمئة)	
		وفات الأطفال دون سن الخامسة لكل 1000 مولود حي	معدل الوفيات من 18 و60 سنة لكل 1000 من السكان				
			إناث				ذكور
2011	2011		2011	2005-2010	2009	2008-2009	

تنمية البشرية مرتفعة جدا

قطر	82	8	52	74	2.8	6.8	-
الأردن	76	7	64	85	1.9	8.9	-

تنمية بشرية مرتفعة

البحرين	79	10	51	69	1.4	10.9	-
الكويت	80	11	44	61	1.8	5.6	-
السعودية	85	9	80	92	0.9	6.8	29
ليبيا	65	16	134	411	1.9	8.5	-
لبنان	74	9	99	148	3.5	12.3	50
عمان	72	9	78	157	1.9	4.5	-

¹صندوق النقد العربي، "تطوير العلاقة بين المنظومة التعليمية و اسواق العمل في الدول العربية"، الفصل العاشر، 2014.

الجزائر	73	30	100	123	1.2	10.6	52
تونس	76	16	72	134	1.2	10.4	80

تنمية بشرية متوسطة

الأردن	74	21	99	146	2.5	16.10	66
مصر	73	21	85	141	2.8	5.0	53
سورية	75	15	75	132	1.5	4.6	56
المغرب	72	33	89	141	0.6	7.0	-
العراق	69	37	116	207	0.7	31	44

تنمية بشرية منخفضة

موريتانيا	59	112	217	287	0.1	4.9	31
اليمن	64	77	-	185	234	0.3	5.2

المصدر: United Nations « Development programme :UNDP » TABLE 7

قد بلغ متوسط العمر المتوقع عند الميلاد في المنطقة 71.0 سنة وهو متوسط يزيد بسنة عن نظيره العالمي ويضع المنطقة في مرتبة متقدمة عن منطقتي جنوب آسيا وإفريقيا جنوب الصحراء.

أما عن متوسط سنوات الدراسة في المنطقة الذي يبلغ 6 سنوات بمعدل 1.3 سنة ويزيد عن نظيره في جنوب آسيا وإفريقيا جنوب الصحراء، لكنه يقل بمعدل 1.5 سنة عن المتوسط العالمي ويبلغ متوسط نصيب الفرد من إجمالي الناتج القومي 83.17 دولار (وفقا لتعديل القوة الشرائية بالأسعار الثابتة للدولار عام 2005) بنسبة تبلغ 82% من المتوسط العالمي البالغ 10.184 دولار.

رغم ما تتعرض له المنطقة العربية من صراعات تعيق عملية التنمية بها ولكنها استطاعت ان تحسن من مراتبها في تقرير التنمية البشرية رغم كثرة البطالة في صفوف الشباب وعدم المساواة إذا ما حلت تصبح التنمية أكثر استدامة وإنصافا.

ولكن هذا لا يمنع من وجود تفاوت وفوارق كبيرة بين بلدان المنطقة مما يستدعي الاهتمام أكثر بمحتوى السياسات العامة بشأن تعميم الخدمات الاجتماعية الأساسية والحماية الاجتماعية وجعلها ضمن خطط التنمية خاصة في ظل الفقر المتعدد الأبعاد الذي تشهده أغلب دول المنطقة والذي يعد العجز في الصحة والتعليم من أهم أسبابه فحسب الأرقام سجل اليمن أكبر عدد من الفقراء الذين يعيشون أوجها متعددة ومتداخلة من الحرمان، إذ بلغ عددهم 7.7 مليون شخص في عام 2006 وهو آخر عام تتوفر عنه البيانات، وبلغ عدد سكان الذين يعيشون على أقل 1.25 دولار 7.4%.

أما عن تحسين الصحة والتخفيض من معدلات الوفيات فقد حافظت العديد من الدول العربية ومن ضمنها دول مجلس التعاون الخليجي على معدلات منخفضة في معدلات وفيات الامهات، لكن لا يزال هناك تفاوت أساسي بين الدول في هذا

المجال، فبعض الدول أحرزت تقدما ملحوظا في معدل وفيات الامهات بينما تحقق البعض الآخر تطورا بسيطا أولم يتوصل إلى أي تقدم يذكر، وحتى ضمن نفس البلد الواحد فقد تكون النسب في المناطق الريفية أعلى بخمس مرات عن تلك النسب في العاصمة. وقد سجلت دول مجلس التعاون الخليجي ودول المغرب العربي نجاحا بارزا في نقص معدلات الولادات لدى المراهقات بأقل من 20 لكل 1000 فتاة بينما سجلت دول المشرق العربي والدول العربية الأقل نموا أداء أضعف بنسبة 50 فتاة لكل 1000 فتاة¹.

3-2- الحكومة الرشيدة والرعاية الصحية كأداة لتحسين مؤشرات التنمية الاقتصادية.

تعتبر الحكومة الرشيدة اداة لتفعيل إجراءات وممارسات التوجيه والرقابة على المؤسسة، حيث تحدد المؤسسات توزيع الحقوق والمسؤوليات بين مختلف المشاركين في المؤسسة مثل مجلس الإدارة والمديرين وغيرهم من الأطراف المعنية التي تصوغ قواعد وإجراءات صنع القرار، ولا تختلف المستشفيات في سمات كثيرة عن المؤسسات الأخرى وعليه فإن تبني ممارسات الاداء الجيد للمؤسسات ينطوي على فوائد جد عديدة حين يرفع من مسؤولية المستشفيات ويرفع مستوى أدائها على نحو مستدام عبر تبني ممارسات الحكومة الرشيدة وصولا إلى الجودة العالية ومنع الفساد وغيره من السلوكيات غير الأخلاقية ووصول المستشفى إلى درجة عالية من الشفافية حيث تكون محكومة بطريقة جيدة بغض النظر عن كون المستشفى عام أو خاص، وتوفر خدمات رعاية صحية عالية الجودة لسائر أفراد المجتمع بغض النظر من الجنس، الدين والطبقة الاجتماعية والانتماء السياسي².

والمعروف قطاع الرعاية الصحية بطبيعته قطاع ذو أوجه متعددة ويتكون من عدد كبير من الأطراف المعنية والمستفيدين ونتيجة لهذا يوجد الكثير من تضارب للمصالح وهي المسألة التي يجب تسويتها بطريقة تحقق التوازن بين المصالح المختلفة، لذا فإن الممارسات السلمية للحكومة والإفصاح سوف تساعد أيضا في تحقيق هذا على نحو متكامل بما يلي مطالب المرضى مع احتواء التكاليف والتقليل من الفساد.

إن اتباع ممارسات قوية في الإفصاح يؤدي إلى تحسين الشفافية وبناء الثقة والمصداقية في المستشفى من قبل أفراد المجتمع وذلك بالإفصاح عن المعلومات السليمة بالصيغ المناسبة³.

فيما يخص الدول العربية فقد حققت تقدما مرموقا خلال العقود الثلاثة الماضية من حيث توسع إمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية وتحسين الأوضاع الصحية لسكانها فمعظم بلدان المنطقة في طريقها إلى بلوغ الهدف الخاص بتخفيض وفيات الأطفال والامهات ضمن الأهداف الإنمائية للألفية .

تواجه المنطقة قائمة كبيرة من الأعمال غير المكتملة والتي لم تلقى لحد الآن اهتماما من قبل صانعي السياسات في ظل ارتفاع تكاليف الرعاية الصحية وضغوطاتها على المالية العامة للدول العربية، حيث شهدت الدول المرتفعة والمتوسطة الدخل في

¹ UNDP التقرير السنوي 2013-2014 بعنوان " شراكة جديدة من اجل التنمية".

² برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير التنمية الإنسانية العربية"، 2002. www.unde.ag/ady.chapter.pdf.2014/05/14

³ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للانتمان الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير التنمية الإنسانية العربية"، 2002.

المنطقة زيادة سريعة في نفقات الرعاية الصحية في الأجل المتوسط لزيادة الطلب على الرعاية الصحية العالية الجودة في وقت تواجه فيه هذه الدول قيوداً عن المالية العامة بسبب ارتفاع معدلات البطالة والارتفاع النسبي لمعدلات الضرائب لذلك من الضروري إيجاد موارد إضافية طويلة المدى للمالية العامة من خلال إصلاحات هيكلية داخلية¹.

ولكن يكون الأمر صعب في ظل غياب مستويات الحوكمة والمساءلة في قطاع الرعاية الصحية فمزال هيكل الإدارة العامة المركزية سائد في معظم نظم الرعاية الصحية في المنطقة العربية ويعيق هذا الوضع قيام هيكل إداري حديث في هذا القطاع، فعملية وضع الميزانية مازالت تركز على المدخلات على النواتج والمؤسسات الحكومية ليس لها مجال يذكر أو حوافز لاتخاذ إجراءات مستقلة لتحسين النوعية أو الإنتاجية .

لا يزال القطاع الخاص إلى حد كبير خارج إطار التغطية الرسمية للرعاية الصحية وتشتد الحاجة إلى وضع معايير للجودة والإنتاجية وتطبيق هذه المعايير لقياس نوعية الرعاية الصحية وسلامتها وكفاءتها ويؤدي استمرار المشاكل الصحية وعدم كفاية أنظمة الصحة العامة إلى انخفاض مستوى إنتاجية قوة العمل مما يؤدي إلى انخفاض مستوى المداخل القابلة للصرف لدى الأفراد على المستوى الفردي اما على المستوى الجماعي فإنه يعمل على انخفاض مستويات الدخل القومي وعرقلة جهود الحكومة لوضع أنظمة صحية فعالة التي تحسن من نوعية رأس المال البشري وإنتاجيته² .

وقد جاء في تقرير أصدرته منظمة الصحة العالمية في 22 جويلية 2005 إلى ان الاستثمار في الصحة يسرع بالنمو الاقتصادي وأنه أحد الوسائل الفعالة للتخلص من الفقر وان معظم الدول العربية لا تسير على الطريق الصحيح لتحقيق أهداف التنمية الألفية بالنسبة للرعاية الصحية لغياب الشفافية في سن سياسات التنمية الاجتماعية وغياب الحوكمة والمساءلة داخل المؤسسات الاستشفائية³، مما أدى إلى انخفاض مستويات التنمية الاجتماعية والإنتاجية الاقتصادية في ظل غياب إصلاح النظام الصحي العام وأرجعت أسباب ذلك إلى:

- عدم معرفة الحقائق وغياب الحوكمة.

- عدم تحديد الأولويات الصحية ورصد الاتجاهات الصحية.

- غياب آليات الحصول على البيانات والإحصاءات الدقيقة لدى متخذي القرارات.

وقد صدر عن مركز الإمارات للدراسات والبحوث عام 2000 كتاب بعنوان "التنمية الصحية في دولة الإمارات العربية المتحدة من منظور عالمي" للكاتب هانس روسيلنج، أن الدول العربية التي تحقق تقدماً في مجالها الصحي هي التي احتلت المراتب الأولى في حوكمة الشركات وقلة الفساد حسب مؤشر مدركات الفساد والحوكمة الصادر عن منظمة الشفافية العالمية وكانت الإمارات العربية المتحدة هي التي تصدرت ترتيب الدول العربية في تحقيقها نجاحاً واضحاً على مستوى الهياكل الصحية وذلك إلى

1- بوعزيز الشيخ، "أهمية التأمين الصحي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأمم"، المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية. <http://ajaes.arasterdiesjournals.com/articel.php>

2- تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية. ريو دي جانيرو 3-14 يونيو 1992 (منشورات الأمم المتحدة رقم المنع 8-9.1 I) القرار 1- المرفق الأول.

3- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي الإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تحرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2012 الأردن.

نسبة الإحياء عند الاطفال وقلة الأمراض والاهتمام بالأمهات إضافة إلى جودة الخدمات الصحية المقدمة للأفراد¹، وجاء في نفس الدراسة أن زيادة سنة واحدة في العمر المرتقب تساهم في زيادة الإنتاج بـ 4.0%².

وعليه فإن الالتزام بقواعد ومبادئ الحكومة في كل مراكز الرعاية الصحية في مختلف الدول العربية من شأنه أن يحسن من صحة الإنسان الذهنية والحيوية التي تعتبر العامل الأساسي لكل قدراته الإنتاجية، والقدرة على تحمل أعباء الرعاية الصحية تعتمد على ما ينتجه الاقتصاد الوطني من إمكانيات واعتمادات خاصة بتنمية الموارد والطاقات في قطاع الصحة والدواء وأن الاهتمام بالصحة يعد اهتماماً بالتنمية وأن الاستثمار في القطاع الصحي بشكل سليم يعد استثماراً في المورد البشري وذلك نتيجة لما يسببه النمو الصحي من زيادة في إنتاجية رأسمال البشري وبالتالي من زيادة في معدل النمو الاقتصادي وتحسن مستويات التنمية الاقتصادية كل ذلك بفضل إرساء الحكومة في القطاع الصحي العربي.

1- محمود سلامة محمود الهياشة، "حوار التمدن"، العدد 2997-2010-6/8 محور الطب والعلوم.

<http://www.ahwar.org/debat/strecus.ortasp>.

2- أحمد حامد علي العبيدي، "الأمن الصحي في الوطن العربي بمنظور جيو سياسي، دراسة اقليمية"، جامعة الموصل.

الخلاصة:

تم التوصل من الدراسة أن الضرر الذي لحق بأداء المؤسسات في المنطقة العربية أثر بشكل مباشر على نشاطها الاقتصادي وأضعف المحاولات المستمرة للرفع من قدرات البلدان على مكافحة الفساد باحترام الأطر القانونية المناسبة لذلك، وإذا كانت التقارير تشير الى وجود مؤشرات للنمو والرفاهية والتحسين في الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية ولو بنسب متفاوتة بين الدول العربية فان ذلك لا يرجع الى بنى اقتصادية منتجة او لنجاح السياسات التنموية بل هو نتيجة للبيئة الريعية التي تخفي حقيقة التبعية الاقتصادية وغياب مصادر اخرى للدخل. اضافة الى وجود صلة لا تنفصل بين سوء نظام الحوكمة وانتشار الفقر، لكن هذه الصلة يصعب كسرها في الغالب ويكون بوضع البلدان القادرة على كبح الفساد استخدام مواردها البشرية والمالية بكفاءة أكبر مع التعرّض لخسائر وتشوهات أقل كما يمكنها جذب المزيد من الاستثمارات الأجنبية والمحلية والنمو بمعدل أسرع في المتوسط.

وهناك دراسات راسخة عن المؤسسات والنمو تثبت وجود ارتباط قوي وإيجابي بين مبادئ الحوكمة الرشيدة ونصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي في بلد ما، فضلاً عن نوعية خدمات الرعاية الصحية والتعليم. وخلاصة القول، إن الحوكمة الرشيدة تعني اقتصاداً جيداً و أسلوب حياة جيداً.

المراجع:

- Conseil d'administration – Soixante-septième session Rome, 8-9 septembre.
- Fonds International de développement agricole, 1999 « La bonne gouvernance: Une mise au point. »
- Jomo Kwame Sundaram, Michael .T .Clark, « La bonne gouvernance est-elle indispensable au développement.
Nicolas Meisel , Jacques Ould Aoudia . « Bonne Gouvernance : est-elle une Bonne Stratégie de Développement?" , Document de travail ,Numéro 2007/11 – Novembre 2007
- United -Nations ,(2012), « Développent programme :la bonne gouvernance et le développement humain » .
- United Nations « Development programme :UNDP » TABLE 7
- Silvio Borner , Franck Bodmer , Markus kobler,(2004) . « L'efficience institutionnelle et ses déterminants un rôle des facteurs politiques dans la croissance économique." Revue economies et management , Paris
- Fabric and Alexander, (2008) "Governance and quality guidelines in higher education" OCDE
- البنك الدولي، قاعدة مؤشرات التنمية الدول.
- احمد ابو بكر علي بدوي، "مسارات التنمية الاقتصادية في الدول العربية دور التعاون العربي الياباني في تعزيزها" صندوق النقد العربي، 2014.
- المؤسسة العربية لضمان الاستثمار والائتمان على الصادرات، "الاقتصاد العربي ومستقبله في ضوء المستجدات الاقليمية والدولية"، مارس 2016.
- المؤسسة العربية لضمان الاستثمار والائتمان على الصادرات: التقرير السنوي: نسخة 2016.
- صندوق النقد العربي، "التقرير الاقتصادي العربي الموحد للعام 2002".
- محمود سلامة ، محمود الهياشة، "حوار التمدن" ، العدد 2997-2010-6/8- محور الطب والعلوم
<http://www.ahwar.org/debat/strecus.ortasp>

- أحمد حامد علي العبيدي، "الأمن الصحي في الوطن العربي بمنظور جيو سياسي، دراسة اقليمية"، جامعة الموصل.
- هبة عبد المنعم، "أداء الاقتصادات العربية خلال العقود الماضية: ملامح وسياسات الاستقرار"، صندوق النقد العربي، 2012.
- عبلة عبد الحميد بخاري، "مقدمة في التنمية الاقتصادية"، التنمية و التخطيط الاقتصادي"، مقدمة في التنمية و التخطيط، الجزء الاول.
- بوعزيز الشيخ، "أهمية التأمين الصحي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأمم"، المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية. <http://ajaes.arasterdiesjournals.com/articel.php>.
- سمية كراش، "هل فشل التعليم في الدول العربية"، BBCARABIC.MHT.
- حسابات مكتب تقرير التنمية البشرية" المؤسسة العربية لضمان الاستثمار الائتمان على الصادرات"، مارس 2014.
- مجلة العلوم الاجتماعية، "حوكمة التعلم"، 2014/18/02.
- التقرير السنوي 2013-2014 بعنوان "شراكة جديدة من اجل التنمية".
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير التنمية الإنسانية العربية"، 2002. www.unde.ag/ady.chapter.pdf. 2014/05/14.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للائتمان الاقتصادي والاجتماعي، "تقرير التنمية الإنسانية العربية"، 2002.
- تقرير مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية. ريودي جانيرو 3-14 يونيو 1892 (منشورات الأمم المتحدة رقم المنع 8-I-9.1) القرار المرفق الأول.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، تحرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2012 الأردن.
- صندوق النقد العربي، "تطوير العالقة بين المنظومة التعليمية و اسواق العمل في الدول العربية"، الفصل العاشر.