

قواعد النشر

(أ) المواد التي تقبلها المجلة للنشر:

١ - البحوث العلمية؛ وهي أعمال أصيلة للمؤلف (أو المؤلفين) وتضيف جديدا للمعرفة أو إسهما تطبيقيا في التخصصات الإدارية والاقتصادية.

٢ - الدراسات النقدية والتحليلية التي تتناول عرض نقدياً أو تحليلياً للبحوث والكتب ونحوها في التخصصات الإدارية والاقتصادية مما سبق نشرها.

٣ - التقارير التوثيقية للفعاليات والأنشطة العلمية والمهنية في التخصصات الإدارية والاقتصادية.

(ب) شروط النشر:

١ - أن يكون البحث متمسكاً بالأصالة والمنهجية العلمية الدقيقة وسلامة اللغة.

٢ - أن لا يكون البحث قد سبق نشره أو قدم للنشر لأي جهة أخرى.

٣ - أن يلتزم الباحث بإجراء التعديلات المنصوص عليها في تقارير المحكمين وإعداد تقرير بالتعديلات التي أجراها وتعليل ما لم يتم تعديله.

(ج) التحكيم:

١ - تخضع جميع البحوث الواردة للمجلة للتحكيم من قبل متخصصين من ذوي الخبرة البحثية والمكانة العلمية المتميزة.

٢ - تختار هيئة تحرير المجلة ثلاثة محكمين لتحكيم كل بحث، ويعتمد قرار قبول أو رفض البحوث المقدمة للنشر على توصية هيئة التحرير والمحكمين.

٣ - إذا كان الباحث أو أحد الباحثين من داخل جامعة القصيم فإنه يتم اختيار المحكمين من خارج الجامعة.

٤ - يجب ألا يتضمن متن البحث تعريف مباشر أو غير مباشر بشخصية الباحث، للمحافظة على سرية وحيادية عملية التحكيم.

(د) تعليمات النشر:

١ - أن يقدم الباحث طلباً بنشر بحثه موجهاً إلى رئيس هيئة التحرير، مع تأكيد الباحث على أن البحث لم يسبق نشره ولم يقدم للنشر لأي جهات أخرى.

٢ - أن يرسل الباحث نسخة إلكترونية في صورة Word على عنوان البريد الإلكتروني للمجلة: QBJournal@gmail.com

٣ - أن يتضمن البحث على ملخص وعلى كلمات مفتاحية (٤-٦ كلمات) باللغتين العربية والإنجليزية، ويجب ألا تزيد عدد كلمات كل ملخص عن ٢٠٠ كلمة.

٤ - أن يكتب الباحث عنوان البحث واسمه وقبته العلمي والجهة التي يعمل بها ورفها والهاتف على صفحة مستقلة وذلك باللغتين العربية والإنجليزية.

٥ - ترقيم الجداول والرسومات ترقيماً متسلسلاً ويكتب عنوان الجدول أو الرسم أعلاه، والمصدر أسفله. وإذا تضمن البحث ملاحق للجداول والرسومات فإنها تأخذ ترقيماً مستقلاً عن ترقيم البحث.

٦ - نوع الخط العربي Traditional Arabic وحجمه ١٤ ونوع الخط الإنجليزي Times New Roman وحجمه ١٢ والمسافات بين الأسطر فردية Single.

٧ - تقوم هيئة تحرير المجلة بإجراء تقييم مبدئي للبحوث المقدمة للنشر، ويتم إخطار الباحث بنتيجة التقييم خلال ١٥ يوماً من تاريخ استلامه.

٨ - بعد اجتياز البحث التقييم المبدئي، يُطلب من الباحث تعبئة الإقرار والتعهد الخاص بنشر البحث.

٩ - تتحمل المجلة تكاليف النشر، ولا تدفع مكافآت مقابل البحوث والأعمال المنشورة بها.

١٠ - يُعطى الباحث نسختان من المجلة وعشرون مستلة من بحثه المنشور.

١١ - لا يجوز إعادة نشر الأبحاث المنشورة بالمجلة إلا بإذن كتابي من رئيس هيئة التحرير.

١٢ - المواد المنشورة في المجلة تعتبر عن آراء مؤلفيها فقط، ولا

تعبر عن آراء المجلة.

(هـ) الهوامش والمراجع:

١ - يشار إلى الهوامش داخل المتن بأرقام متسلسلة مرتفعة عن

السطر بدون أقواس.

٢ - لا تستخدم الهوامش للإشارة إلى المراجع التي يستشهد بها الباحث، وإنما يتعين الإشارة إلى المراجع داخل متن البحث بين قوسين () باستخدام الاسم الأخير للمؤلف / المؤلفين وسنة النشر، وفي حالة وجود أكثر من اثنين يكتب الاسم الأخير للمؤلف الأول متبوعاً بعبارة وآخرون، وسنة النشر، وذلك على النحو الآتي:

- بالنسبة لمؤلف واحد أو أكثر لنفس المرجع: (الشرقاوي، ٢٠٠٣)، (خضرم صالح، ٢٠٠٩)، (النعيمي وآخرون، ١٩٩٩).

- (Berry, et. al. 2002)، (Riezman and Summers, 1998)، (Enders, 1995).

- في حال الإشارة إلى أكثر من مرجع لنفس المؤلف: (عبيد، ١٩٩٢، ١٩٩٨).

- في حال تعدد المراجع المشار إليها: (القطان، ١٩٨٧؛ العتيبي، ١٩٩٢).

- في حال تعدد الأعمال للمؤلف نفسه في العام نفسه، يتم إعطاء الحروف a، ب، ج، د، هـ وهكذا لتلك الأعمال: (عوض، ١٩٩٨)، (Taylor, 2005a).

- في حال ذكر اسم المؤلف في صلب البحث يراعى عدم تكراره ثانية داخل القوسين: (Goodwin 1998)

٣ - في حالة الإشارة المحددة (الاقتراب) تضاف رقم الصفحة (المجلد، ٢٠٠٦: ٧٢)، (Teddle, 1998: 78).

٤ - تثبت المراجع في نهاية البحث بقائمة المراجع في صفحات مستقلة مرتبة أبجدياً، بدءاً بالمراجع العربية ثم المراجع الأجنبية، من دون ترقيم.

٥ - تُكتب المراجع في قائمة المراجع كالاتي: الاسم الأخير للمؤلف ثم فاصلة ثم الاسم الأول فالأوسط. يلي ذلك (إن وجد) أسماء المؤلفين الآخرين بالطريقة العادية الاسم الأول فالأوسط فالأخير، ثم

تكتب سنة النشر بين قوسين ()، يليها عنوان البحث. ثم اسم المجلة بخط مائل، ثم رقم المجلد (العدد)، فأرقام الصفحات. فمثلاً المجلد الرابع

عشر العدد الثالث يكتب (٣) في المراجع العربي، ويكتب (٣) في المراجع الإنجليزي.

٦ - تتم كتابة الصفحات الخاصة بالبحث بالكامل فمثلاً إذا كان البحث في الصفحات ١٩ حتى ٤٣٥ نكتب ١٩ - ٤٣٥ (العربية) أو ١٩ - ٤٣٥ (الإنجليزية).

٧ - في حالة الكتب يتبع نفس أسلوب كتابة أسماء المؤلفين، ثم سنة النشر بين قوسين، ثم اسم الكتاب بخط مائل، ثم رقم الطبعة، فجهة النشر ورقم الطبعة. وفي المراجع الأجنبية تبدأ كل كلمة في عنوان الكتاب أو اسم المجلة أو عنوان البحث بحرف كبير.

أمثلة:

• البريدي، عبدالله عبد الرحمن، (٢٠٠٨). تدريس ودمج مهارات التفكير الإبداعي في بعض مقررات العلوم الإدارية: إطار مقترح. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، (٢١)، ١٨٧ - ١١٩.

• النعيمي، عدنان و عبد الخالق الراوي، (٢٠٠٢). معوقات البحوث الإدارية المشتركة في الدول العربية: معوقات التمويل. المؤتمر العربي الثاني للبحوث الإدارية والنشر، الشارقة.

• Olsen, Mancur. (1993). Dictatorship, Democracy and Economic Performance. *American Political Science Review*, 87(1), 22-34.

• Blankenau, William F. and Nicole B. Simpson, (2004). Public Education Expenditures and Growth. *Journal of Development Economics*, 73(2), 242-257.

• في حالة وجود عمليتين أو أكثر لنفس المؤلف يتم ذكر الأعمال كما يلي:

• Addison, Tony, (2003). *From Conflict to Recovery in Africa*. Oxford University Press, UK.

• ———, (2006). *Fiscal Policy for Development: Poverty, Reconstruction and Growth*. Palgrave Macmillan, UK

عنواين الرسالة

المملكة العربية السعودية، جامعة القصيم، كلية الاقتصاد والإدارة (مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية)

ص.ب. ٦٦٣٣ بريدة ٥١٤٥٢

qbjournal@qu.edu.sa



مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية

محرم ١٤٤٠هـ - سبتمبر ٢٠١٨م

هيئة التحرير

رئيس التحرير

د. أحمد يوسف عبد الخير محمد

أعضاء هيئة التحرير

أ.د. عبدالرحمن بن علي التويجري

أ.د. توصيف أزيد صديق

د. ضرار الماحي العبيد أحمد

د. اليازيد مسعود ماطي

رقم الإيداع : ٢٠٢٧ / ١٤٢٩

المحتويات

صفحة

القسم العربي

- أثر المناخ النفسي على التمكين النفسي لدى العاملين في شركات الخدمات الخاصة
في مدينة الرياض
سعد بن مرزوق العتيبي ١
- قياس أثر أهم العوامل الاقتصادية على انبعاثات الكربون: تحليل قطاعي زمني
هبة الله أحمد سيد أحمد سليمان ٥٣
- تحليل ظاهرة الغياب وعلاقته بالتحصيل الدراسي دراسة تطبيقية على طلبة
كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية
أحمد عدنان الطيط ٨٩
- أثر القيادة الأخلاقية على المواطنة التنظيمية - الالتزام التنظيمي كمتغير
وسيط: دراسة الحالة في مستشفيات محافظة إب اليمنية
عبدالله أحمد العولقي ١٣١
- أثر الصادرات في النمو الاقتصادي لدول مجلس التعاون الخليجي للمدة
(١٩٩٠ - ٢٠١٤) "دراسة قياسية"
ساهرة حسين زين الثعلبي، ريسان عبد الإمام زعلان ١٨٩

- أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية
المساهمة العامة الأردنية: دراسة ميدانية
أسامة جمال النور ٢٢٧
- أثر تطبيق معيار التقرير المالي الدولي (IFRS 16) على ملاءمة المعلومات المالية
في بيئة الأعمال الجزائرية، دراسة ميدانية
يوسف مامش، زويتة محمد الصالح، و إبراهيم أبوطالب ٢٩١

القسم الإنجليزي

- استقصاء آراء المراجعين عن مسؤوليتهم عن الشركة كمنشأة مستمرة في السوق
السعودية
إبراهيم مصطفى إسماعيل السويطي، ناصر خليفة سعيد ١٣

أثر المناخ النفسي على التمكين النفسي لدى العاملين في شركات الخدمات الخاصة في مدينة الرياض^(١)

سعد بن مرزوق العتيبي

كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث. هدفت الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة بين المناخ النفسي والتمكين النفسي لدى العاملين في شركات الخدمات الخاصة بمدينة الرياض، والتعرف على درجة إسهام المناخ النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي، وأجريت الدراسة على عينة من العاملين في شركات الخدمات الخاصة بمدينة الرياض، مكونة من (٤٢٢) موظفًا. واشتملت أدوات الدراسة على: مقياس المناخ النفسي (Koyas and DeCotiis, 1991)، ومقياس التمكين النفسي (Spreitzer, 1995)، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن تصورات الموظفين نحو المناخ النفسي كانت إيجابية، كما كشفت نتائج الدراسة أن الموظفين في شركات الخدمات الخاصة بمدينة الرياض يشعرون بمستوى متوسط من التمكين النفسي، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن المناخ النفسي يسهم إسهامًا دالًا إحصائيًا في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملين. وبناءً على النتائج، خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي تهدف لتعزيز المناخ النفسي وتمكين الموظفين.

الكلمات المفتاحية: المناخ النفسي، التمكين النفسي، شركات الخدمات الخاصة

(١) يشكر الباحث عمادة البحث العلمي بجامعة الملك سعود ممثلة في "مركز بحوث كلية إدارة الأعمال" على

دعم هذا البحث ماليًا.

١. مقدمة

يُنظَرُ إلى تمكين العاملين ومنذ فترة طويلة على أنه يمثل جانباً مهماً من الحياة التنظيمية وركناً رئيساً لتحقيق الفاعلية التنظيمية (Bennis and Nanus, 1985; Conger and Kanungo, 1988; Spreitzer, 1995, 1996). وقد أكدت العديد من الدراسات أن الموظف الذي يشعر بأنه مُمكّن من خلال منحه حرية اتخاذ القرارات المرتبطة بطبيعة مهام عمله أكثر التزاماً ورضاً وإبداعاً في عمله (Greasley et al. 2005; Ongori and Shunda, 2008; Quinn and Spreitzer, 1997; Raub and Robert, 2013)، بالإضافة إلى أنه يعتبر نفسه أكثر فاعلية في عمله، ويتمّ تقييمه عن طريق زملائه في العمل بأنه أكثر فاعلية (Quinn & Spreitzer, 1997). وخلال السنوات الماضية، نالت دراسة تصوّرات الموظفين نحو مدى شعورهم بالتمكين النفسي اهتماماً كبيراً من الباحثين والممارسين على حدّ السواء (Quinn and Spreitzer, 1997; Spreitzer, 1995; Thomas and Velthouse, 1990). هذا، ويمثل المناخ النفسي أحد أهمّ العوامل التي قد تؤثر على تصوّرات الموظفين نحو مدى تمكينهم، حيث يساهم المناخ النفسي في ضبط بوصلة المنظمة، ويمكن أن يسهم في تعزيز أو إعاقة عملية تمكين الموظفين. وقد أكد الباحثون في مجال تمكين العاملين على أهمية السياق التنظيمي (Conger and Kanungo, 1988; Thomas and Velthouse, 1990). على سبيل المثال: اعترف Conger and Kanungo (١٩٨٨ : ٤٧٤) علناً بدور السوابق في تعريفه للتمكين "كعملية تعزز الشعور بالفاعلية الذاتية بين أعضاء التنظيم من خلال تحديد الظروف التي تعزز عدم الشعور بالتمكين، والعمل على التغلب عليها عن طريق الممارسات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية". وينطوي مفهوم التمكين في جوهره على زيادة الحافز الفردي في العمل من خلال تفويض السلطة للموظفين في أسفل الهرم التنظيمي لتمكينهم من اتخاذ القرارات

المتعلقة بمهام أعمالهم (Conger and Kanungo, 1988; Thomas and Velthouse, 1990). وحتى الآن، ركزت معظمُ البحوث في مجال التمكين على التجربة النفسية لشاغل الوظيفة، وربط ذلك مع النتائج المتصلة بالعمل (مثل، الرضا، والالتزام الوظيفي، وأداء العمل). ومع ذلك، لا يزال الإطار الذي يركز على ردود الفعل الذاتية غير مكتمل، إذا لم تتضمن عوامل السياق التنظيمي التي تشكل تصورات الموظفين (Seibert, Silver, & Randolph, 2004).

وهناك القليلُ من الأبحاث التي درستُ بشكل حصريُّ السياقَ أو المناخَ النفسيَّ المناسب للتمكين. وكما لاحظ Seibert et al (٢٠٠٤) فإنَّ جهود التمكين غالباً ما تكون محصورةً في نطاق واسع على هياكل المنظمة الشاملة وإجراءاتها وسياساتها. ويتفق مع ذلك Carless (٢٠٠٤) حيث يذكُر أنه على الرغم من وجود العديد من الدِّراسات المتعلقة بالمناخ النفسيِّ والتمكين، إلَّا أنه يُلحظُ أنَّ هناك نقصاً في الدِّراسات بشأن العلاقة بين المناخ النفسيِّ والتمكين. على الرغم من الاهتمام الأكاديميِّ الكبير بمفهوم التمكين النفسيِّ (Spreitzer, 1995; Thomas and Velthouse, 1990)، لم تحظَ دراسة هذا المفهوم في منظماتِ قطاع الأعمال العربيَّة بالاهتمام النظريِّ والتطبيقيِّ (العتيبي، ٢٠٠٤، ٢٠٠٩). تسعى الدِّراسة الحالية لتحديد أبعاد المناخ النفسيِّ المرتبطة بالتمكين النفسيِّ في شركاتِ الخدماتِ الخاصَّة في المملكة العربيَّة السُّعويَّة. وسوف يساعد الفهم الأفضل لطبيعة العلاقة بين هذه العوامل التنظيميَّة وتصوُّرات الموظفين لمستوى تمكينهم المنظماتِ من إدارة جهودهم بشكل أفضل لدعم التمكين في مكان العمل (Siegall & Gardner, 2000).

١.١ مشكلة الدراسة

تؤكد الدراسات السابقة التي أُجريت حول مفهوم التمكين النفسي على أهمية السياق التنظيمي باعتباره أحد العوامل الرئيسة التي تؤثر على تمكين العاملين (Conger and Kanungo, 1988; Thomas and Velthouse, 1990). على الرغم من الأهمية البالغة التي حظي بها مفهوم التمكين، والأعداد المتزايدة وكم الأبحاث التي كُتبت في مجال التمكين، لاتزال الأبحاث التطبيقية في هذا المجال محدودة. ويعتقد Dimitriades (٢٠٠٥): (٨١) "أن الدراسات المنهجية والصارمة لتمكين العاملين لاتزال في مهدها". في الواقع، خلافاً لأهمية التمكين في قطاع الخدمات، لاتزال الفجوة كبيرة فيما يتعلق بالأدبيات في هذا القطاع، ولاسيما في الدراسات التطبيقية (Melhem, 2004). وتأتي هذه الدراسة لمحاولة التعرف على تصورات الموظفين للمناخ النفسي والتمكين النفسي في شركات الخدمات الخاصة بمدينة الرياض وطبيعة العلاقة بينهما، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

هل يسهم المناخ النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملين في شركات الخدمات الخاصة في مدينة الرياض؟

١.٢ أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق مايلي:

- التعرف على تصورات الموظفين للمناخ النفسي السائد في شركات الخدمات الخاصة محل الدراسة.
- التعرف على مستوى الشعور بالتمكين النفسي للموظفين العاملين في شركات الخدمات الخاصة محل الدراسة.

• الكشف عن درجة إسهام المناخ النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملين في شركات الخدمات الخاصة في مدينة الرياض.

١. ٣ أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من خلال التعرف على طبيعة المناخ النفسي السائد في شركات الخدمات الخاصة ومدى ارتباطه بالتمكين النفسي، مما يُعدُّ إضافة علمية في مواضيع إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، كما أنَّ دراسة المناخ النفسي وربطه بالتمكين النفسي يُعدُّ من المتطلبات الجوهرية لبناء مناخ يُسهِّم في تعزيز التمكين النفسي للموظفين. من ناحية أخرى، سوف توفر نتائج الدراسة معلومات قيمة عن تصورات الموظفين للمناخ النفسي، والعلاقة بينه وبين التمكين النفسي؛ مما يساعد القائمين على الشركات في توفير مناخ عمل داعم لعملية التمكين، كما تستمدُّ هذه الدراسة أهميتها أيضاً من إثراء الأدبيات العربية في موضوع المناخ النفسي والتمكين النفسي.

٢. الإطار النظري والدراسات السابقة

١. ٢ المناخ النفسي

حظي مفهوم المناخ النفسي على مدى العقود الثلاثة الماضية باهتمام كبير من قِبَل العديد من الباحثين (Dickson et al., 2006; James et al., 2008; Schneidr and Reichers, 1983; Schneider et al., 2002)؛ نظراً لأهمية المناخ النفسي باعتباره عاملاً حاسماً في النتائج التنظيمية الإيجابية، مثل المزيد من النجاح التنظيمي، وخفض دوران العمل (Roussesn, 1988; Rentsch, 1990)، والتأثير على مستوى الرضا الوظيفي (Burton et Mathieu, Hofmann, & Farr, 1993)، وتعزيز الأداء الفردي والتنظيمي (James et al., 2004; Brown and Leigh, 1996). ويشير (James et al., 2008: ٢٠٠٨) للمناخ النفسي "كمجموعة من المفاهيم التي تعكس بيئات العمل، بما في ذلك السمات

التنظيمية، وتقييمها إدراكياً، وإيضاح معناها ومغزاها للأفراد". ويخلق الأفراد مناخهم النفسي من خلال العمليات التي تشمل تصورات الفرد للبيئة؛ ومن ثم تفسير تلك التصورات في عبارات ذات معنى بدلاً من إنتاجها في صورة مصطلحات موضوعية (Lawrence, John, Michael, & John، 1978). ويتفق معظم الباحثين على أن المناخ النفسي ظاهرة معقدة ومتعددة المستويات، المستمدة من تصورات الموظفين لتجاربهم داخل المنظمة، وتتميز بخاصية الاستقرار على مر الزمن، وتشمل نطاقاً واسعاً من أرجاء المنظمة، ويتشارك بها الموظفون العاملون داخل الوحدة التنظيمية (Koys & DeCotiis، 1991) أما بالنسبة لـ James and Jones (1974) فقد أطرّوا مفهوم المناخ من خلال اقتراح التمييز بين المناخ النفسي والمناخ التنظيمي. في الواقع، يتم دراسة المناخ النفسي على المستوى الفردي، بينما يُدرس المناخ التنظيمي على مستوى المنظمة. ويمثل هذان الجانبان من المناخ (التنظيمي والنفسي) ظاهرة متعددة الأبعاد تصف تصورات الموظفين حول تجاربهم داخل منظماتهم. في هذه الدراسة، سوف نركز على المناخ النفسي الذي يشير إلى التصورات المشتركة للموظفين لطبيعة السلوكيات والتصرفات التي يتم دعمها ومكافأتها من قبل سياسات المنظمة وممارساتها وإجراءاتها (Schneider، 2002، Salvaggio، & Subirats). وتنمو تصورات الأفراد المتعلقة بالمناخ النفسي العام كأن يمنح الأفراد صفة مميزة ومعنى للسياق التنظيمي، استناداً إلى أهمية البيئة للقيم الفردية (James et al.، 2008).

وعلى مر السنين، تم تطوير عدد من الأطر المختلفة لأبعاد المناخ النفسي على سبيل المثال: Brown and Leigh (1996) و Jones and James (1979) و Koys and DeCotiis (1991) واقترح Jones and James (1979) نموذجاً هرمياً للمناخ النفسي

يتكون من أربعة عناصر: دور الإجهاد وعدم الانسجام، تحدي الوظيفة والاستقلالية، القيادة الميسرة والدعم، وتعاون الفريق، والود والدّفء.

من ناحية أخرى، حدّد Brown and Leigh (١٩٩٦) ستة أبعاد للمناخ النفسي: وضوح الدور، حرّية التعبير الذاتية، تصوّرات الموظف لمساهمته في الأهداف التنظيمية، ملاءمة الاعتراف الصادر من المنظمة، تحدي الوظيفة. وذكر أنّ كلاً من هذه الأبعاد يشير إلى تصوّرات الموظف للمناخ النفسي من حيث ارتباطه بمستويات المعاناة النفسية والأمن.

وطوّر Koyas and DeCotiis (١٩٩١) مقياساً يُستخدَم على نطاق واسع لتقييم الأبعاد المتعدّدة للمناخ النفسي. ووجدوا أنّ البناء التنظيمي العامّ للمناخ النفسي يتكون من عدد من الأبعاد الفرعية: الدّعم، والاعتراف، والعدالة، والإبداع، والاستقلالية، والثقة، والتماسك، والضغط. ويشير الدّعم إلى تصوّرات الموظفين لدرجة تشجيع وتسامح المشرف، ويُقصد بالعدالة تصوّرات الموظفين للقرارات التي يتخذها المشرف بأنها عادلة ونزيهة، ويُقصد بالثقة أنّ الموظفين يثقون برؤوسائهم بدرجة كافية؛ مما يسمح بحرية الاتصال حول المسائل الحساسة أو الشخصية، ويشير التماسك إلى تصوّرات الموظفين لدرجة التلاحم والمشاركة داخل المنظمة، ويُقصد بالاستقلالية الذاتية درجة تصوّرات الموظفين لدرجة قدرتهم على تحديد إجراءات العمل الخاصة بمهامهم، ويشير الإبداع إلى تصوّرات أنّ المنظمة تشجع التغيير والإبداع، ولكن يشعر الموظفون بالضغط عندما تحدّد المنظمة قيوداً صارمة على أوقات إنهاء المشاريع ومعايير الأداء، وأخيراً، يشير الاعتراف إلى درجة تصوّرات الموظفين بأنهم يحظون بالاعتراف الكامل إذا ما تمّ تقدير إنجازاتهم بشكل مستمرّ؛

ولذلك، يُحتمل أن يؤثر كلُّ بُعد من الأبعاد الثمانية تأثيراً كبيراً على سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم.

فى هذه الدراسة، تمّت عمليّة قياس المناخ النفسيّ باستخدام مقياس مكوّن من خمس وعشرين عبارة قام الباحث باشتقاقها من المقياس الذي طوّره Koys and DeCotiis (1991).

وقد أشار Cooil, Aksoy, Keiningham, and Maryott (2009) إلى أنّ هناك تداخلاً وتنوعاً بين مفاهيم المناخ النفسيّ، وهناك القليل من الاتفاق حول معنى المناخ النفسيّ. وأضاف الباحثون أنّ هذا في الغالب يعود إلى أنّ مفهوم المناخ النفسيّ مفهومٌ واسعٌ ومعقّدٌ ويتألف من مجموعة متنوعة من العناصر المترابطة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ المناخ النفسيّ عنصر حاسم للمنظمات، حيث شهدت أدبيات السلوك التنظيمي خلال السّنوات الماضية العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة المناخ النفسيّ، والكشف عن علاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية مثل الرضا الوظيفي (Biswas & Varma, 2007; Parker et al., 2003)، والاحتراق الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية (Biswas & Varma, 2007; Moorman, 1991)، والأداء الوظيفي (Biswas & Varma, 2007; Carr, Schmidt, Ford, & DeShon, 2003)، والانغماس الوظيفي (Brown & Leigh, 1996)، والالتزام الوظيفي (Burke, Borucki, & Kaufman, 2002).

فى السياق العربيّ، بالرغم من أنّ أدبيات الإدارة شهدت خلال السّنوات الأخيرة العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة المناخ التنظيمي، والكشف عن علاقته بالعديد من المتغيرات التنظيمية المهمة، بما فيها السلوك الإبداعيّ (الزعبي & العزب، 2005؛ الزعبي، 2013) والرضا الوظيفي (أبوتاية، الحيارى، &

القطاونة، ٢٠١٢؛ إسماعيل & علي، ٢٠١٤؛ رياض ضياء، ٢٠١٣؛ فرحان، (٢٠٠٦) والولاء التنظيمي (أحمد، ٢٠٠٨)، والالتزام الوظيفي (الوسبي، ٢٠١٢)، والصمت التنظيمي (الوهبي، ٢٠١٤) والأداء والميزة التنافسية (الصفار، ٢٠١٨)، والإبداع الإداري (دمهوري، ٢٠١٢)، إلّا أنها لم تُجر دراسة مفهوم المناخ النفسي اهتماماً يُذكر. ما عدا على سبيل المثال، دراسة ستوم، الاغا، and حجاج (٢٠١١) التي هدفت إلى فحص العلاقة بين المناخ التنظيمي وتمكين العاملين في شركة كهرباء محافظات غزة، وتكوّنت عينة الدراسة من ٣٢٠ موظفاً، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي السائد وتمكين العاملين.

٢.٢ مفهوم التمكين والتمكين النفسي

برز مفهوم التمكين في مكان العمل في أواخر الثمانينيات الميلادية، في الآونة الأخيرة نال اهتماماً متزايداً من قِبَل كلٍّ من الأكاديميين والممارسين في قطاع الأعمال. ويعود مصدر هذا الاهتمام لما للتمكين من نتائج وآثار إيجابية على كلٍّ من المنظمات والموظفين على حدِّ السواء (Wang & Lee، 2009)؛ (Spreitzer, Lam, & Fritz، 2010)؛ (Hall، 2008). ووفقاً لـ Lashley (١٩٩٩) إنّ التمكين ممارسات إدارية يمكن تطبيقها في كلِّ المجتمعات وكلِّ قطاعات الأعمال وعلى وجه الخصوص، في قطاع الخدمات حيث يشارك الموظف في عملية الخدمة، ويصبح دور الموظف جوهرياً في تلبية احتياجات العملاء. ونتيجة لذلك، يمكن أن يؤثر سلوك الموظف في كيفية تقديم الخدمات للعملاء على الأداء التنظيمي؛ لهذا السبب، ينبغي أن يصبح تمكين الموظفين جزءاً أساسياً في عملية تقديم الخدمة من أجل تلبية احتياجات العملاء والاستجابة لمتطلباتهم. فالموظفون الذين يشعرون بأنهم مُمكّنون من قِبَل منظماتهم (Spreitzer، 1996) لديهم مشاعر إيجابية تجاه منظماتهم، ويشعرون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي. بالإضافة

إلى أن الموظفين الذين يشعرون بأنه تمّ تمكينهم نفسياً لديهم اهتمام بالسياسات والإجراءات التنظيمية التي تمكنهم من أداء متطلبات وظائفهم (Spreitzer، 1995). ولذا، فإنّ مستوى الدافعية لديهم عالٍ، ولديهم إخلاصٌ كبير لخدمة منظماتهم؛ وكنتيجة لذلك، يزداد مستوى رضا العملاء.

وتزخر الأدبياتُ بمجموعة متنوعة من التصوّرات حول مفهوم التمكين؛ فقد تمّت المساواة بين التمكين والتفويض واللامركزية (Kanter، 1984)، دوائر الجودة (Barrick & Alexander، 1987)، إدارة الموارد البشرية الناعمة (Legge، 2004)، إدارة الجودة الشاملة (Knights & McCabe، 1999)، المشاركة في اتخاذ القرارات (Hardy & Leiba-O'Sullivan، 1998; Labianca, Gray, & Brass، 2000)، المشاركة في السُّلطة (Karsten، 1994) إشراك الموظفين (Lashley، 2000)، المشاركة في المعلومات (Randolph، 2000)، والفرق ذات التوجيه الذاتي (Sewell، 1998). وأشار Lee and Koh (٢٠٠١) إلى أنّ السُّمة المشتركة بين هذه المفاهيم المختلفة للتمكين هي أنّ التمكين يتم التعامل معه كمجموعة من الممارسات الإدارية وسلوكيات المديرين.

على مدى العقود الماضية، سعى الباحثون للتمييز بين عدد من نماذج التمكين في مكان العمل (Liden & Arad، 1996)؛ (Bartunek & Spreitzer، 2006) وأشهر نموذجين انتشرا في أدبيات التمكين هما: النموذج الاتصالي الهيكلي، والنموذج النفسي (Liden, Wayne, & Sparrow، 2000)؛ (Mills & Ungson، 2003) يركز النموذج الاتصالي الهيكلي على تفويض عملية اتخاذ القرارات من المستويات العليا إلى المستويات الأدنى في الهرم التنظيمي (Frank، 2003) فضلاً عن توفير المعلومات والموارد للموظفين في المستويات الدنيا (Rothstein، 1995). ومن ثمّ، ينطوي التمكين الهيكلي على تفويض سلطة صنع القرار للموظفين مقترنةً بسلطة تقديرية كافية للتصرف بحرية

(Mills & Ungson، 2003)، في حين ركز التمكين النفسي على التجربة النفسية للتمكين في مكان العمل. وقد اكتسب مفهوم التمكين النفسي قبولاً واسعاً في كلٍّ من نظرية الإدارة والممارسة (Thomas & Velthouse، 1990)؛ (Hall، 2008)؛ (Conger & Kanungo، 1988)؛ (Spreitzer، 1995). وينأى البعد النفسي للتمكين بعيداً عن دراسة الممارسات الإدارية التقليدية، وبدلاً من ذلك يؤكد على تصورات وتجارب الموظفين للتمكين. وينظر Conger and Kanungo (١٩٨٨) إلى التمكين كظاهرة تحفيزية. وبالنسبة لهم، فالتمكين هو عملية لتعزيز الشعور بالفاعلية الذاتية. أمّا Thomas and Velthouse (١٩٩٠) فقد عرفا التمكين كشكل من أشكال التحفيز الذاتي لأداء المهام، ويتجلى في أربعة أبعاد إدراكية: المغزى، والكفاءة، والاختيار، والأثر. مستندة على هذا التصور للتمكين، عرّف Spreitzer (١٩٩٥ : ١٤٤٤) التمكين النفسي "كبناء تحفيزي يتجلى في أربعة أبعاد إدراكية، على وجه التحديد: المعنى، الكفاية، الاستقلالية الذاتية، والتأثير"، وتعكس هذه الأبعاد الإدراكية الأربعة توجّهاً إيجابياً بدلاً من التوجّه السلبي نحو دور العمل. يرتبط "التوجّه النشط" بالرغبة الفردية والمشاعر بناءً على أنّ الفرد قادرٌ على التأثير في دور العمل وسياقه. وتجادل Spreitzer (١٩٩٥) أنّ الأبعاد الإدراكية الأربعة يمكن جمعها لتكون بناءً شاملاً لمفهوم التمكين النفسي؛ حيث يمثل غياب أو عدم توافر أيٍّ بعد من الأبعاد تقليلاً من درجة الشعور بالتمكين النفسي، ولكن لا يؤدي إلى إزالة الشعور بالتمكين النفسي بصورة كاملة.

ويُعتبر العمل ذا مغزى عندما تكون المهمة أو الوظيفة منسجمة مع المعتقدات، والاتجاهات، والقيم التي يهتم بها الموظف ويعتبرها مهمة (Spreitzer، 1995). وتوصف أيضاً كاهتمام داخليٍّ حول مهمة معينة. وعندما يشعر الموظفون أنّ وظائفهم أو مهامهم ذات معنى أو مغزى بالنسبة لهم، فمن المرجح أن يكونوا أكثر التزاماً،

ومشاركة، ويركزوا طاقاتهم نحو أعمالهم، في حين أن الأفراد الذين يشعرون أن وظائفهم أو مهامهم أقل معنى من الأرجح أن يحملوا مشاعر اللامبالاة والابتعاد عن الأحداث والمواقف المهمة (Thomas & Velthouse، 1990). ويمكن للمديرين تعزيز شعور الموظفين بمعنى العمل من خلال التفاعل وإبراز أهمية أدوار الفرد في العمل والتركيز على أن عمل الفرد يدعم أنشطة المنظمة والموجهة للأهداف المشتركة والنتائج النهائية.

وترتبط الكفاءة بالقدرة على أداء المهام بنجاح (Spreitzer، 1995). ويشعر الموظفون بالكفاءة عندما تكون لديهم الثقة بقدراتهم لأداء أعمالهم بصورة جيدة، ويعرفون كذلك أن بإمكانهم الأداء (Quinn & Spreitzer، 1997) وينظر لهذا البعد بأنه يشابه استخدام Bandura (1977) للكفاءة الذاتية. وهناك العديد من الممارسات الإدارية التي يمكن للمديرين الاستفادة منها لتعزيز الشعور بالكفاءة الذاتية. ومن الممارسات الإدارية المتوافرة التي يمكن استخدامها على سبيل المثال وليس الحصر: التعبير عن الثقة بالفرد، وضع معايير عالية للأداء، تعزيز فرص مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، توفير استقلالية من القيود البيروقراطية، ووضع أهداف ملهمة وذات معنى (Conger & Kanungo، 1988).

وعرفت Spreitzer (1995) الاستقلالية الذاتية بالحرية والاستقلالية لأداء الأفراد لوظائفهم أو مهامهم، والقدرة على كيفية اختيار السلوك في مواقف مختلفة مرتبطة بالوظيفة، دون شعورهم بأنهم يتعرضون للمتابعة بشكل كلي من قبل الإدارة (Quinn & Spreitzer، 1997). ويمكن للمديرين تسهيل شعور الموظفين بالاستقلالية الذاتية عن طريق منحهم مسؤوليات أكبر فيما يتعلق بأنشطة العمل. وتعود الاستقلالية بنتائج

إيجابية كزيادة المرونة، الإبداع، المبادرة، المثابرة، والتنظيم الذاتي (Thomas & Velthouse ، 1990).

ويُقصد بالتأثير مدى إمكانية أن يؤثر الفرد في الإستراتيجية أو النتائج التشغيلية في عمله (Spreitzer ، 1995)، والتأثير على أداء وحدة العمل، وجذب الآخرين للاستماع للأفكار التي يطرحها (Quinn & Spreitzer ، 1997). ويتجلى التأثير عادةً في إيمان الموظفين بقدراتهم في عمل الفرق في الأقسام التي يعملون بها، أو أن لديهم قدرًا كبيرًا من التحكم في أحداث العمل. والموظفون الذين يشعرون أن لديهم قدرًا كبيرًا من التحكم عادةً ما يكون مدراؤهم على قدر كبير من التقدير للقرارات التي يتخذونها، والتي تمنحهم الشعور بالتحكم (Spreitzer ، 1995).

فيما يتعلق بنتائج وآثار التمكين النفسي، تُظهر الدراساتُ التطبيقية عددًا من النتائج والآثار التنظيمية والسلوكية، بما فيها الرضا الوظيفي (Seibert et al. ، 2004؛ الطاهر، ٢٠١٥؛ الطعاني & السويبي، ٢٠١٣؛ نعساني، ٢٠١٣). الالتزام التنظيمي (Bhatnagar ، 2005)، سلوكيات المواطنة التنظيمية (Dust, Resick, & Mawritz ، 2014؛ أبا زيد، ٢٠١٠؛ نعساني، ٢٠١٣)، الإبداع التنظيمي (Gómez & Rosen ، 2001; Sangar & Rangnekar ، 2014؛ المعاني، ٢٠١٤). الأداء (Spreitzer ، ١٩٩٥؛ O'Zaralli ، ٢٠٠٣؛ Koberg et al. ، ١٩٩٩؛ Bordin et al. ، ٢٠٠٧؛ الحراحشة والبيني، ٢٠٠٦)، اندماج (Jose & Mampilly ، 2014) (Ugwu, Onyishi, & Rodríguez-Sánchez ، 2014)، والثقة (Moye & Henkin ، 2006) (Ergeneli, Ari, & Metin ، 2007)، والعدالة التنظيمية (AlQurashi ، 2015)، والاستغراق التنظيمي (نجم، ٢٠١٤)، والاعتراب الوظيفي (ثاميدي، ٢٠١٣).

٢.٣ المناخ النفسي والتمكين النفسي

هناك أدلة نظرية متزايدة في أدبيات التمكين تشير إلى أهمية سياق العمل باعتباره أحد العوامل الجوهرية المؤثرة على تمكين العاملين (Spreitzer، 1995) (Conger & Kanungo، 1988). ويمثل المناخ أحد العناصر الرئيسة للسياق التنظيمي. يُقصد بالمناخ النفسي المعاني التي ينسبها الأفراد لوظائفهم، زملاء العمل، والقادة، والرواتب، وتوقعات الأداء، وفرص الترقية، والإنصاف في المعاملة، وما شابه ذلك (James & Jones، 1974).

إنَّ نجاح عوامل تمكين العاملين مثل (الاتصالات، العمل الجماعي، والمشاركة في اتخاذ القرارات)، تعتمد على السياق التنظيمي. وقد أكَّد العديد من الباحثين على أهمية سوابق التمكين مثل العوامل الشخصية كنوع الجنس (Yeh-Yun & Lin، 2002)؛ (Dimitriades & Kufidu، 2004)؛ (Koberg، C. S.، R. W. Boss، J. C.)؛ (Senjem، & E. A. Goodman، 1999)؛ (Spreitzer، Kizilos، & Nason، 1997)، مركز التحكم (Spreitzer، 1995)، العمر (Hancer & George، 2003)؛ (Yeh-Yun & Lin، 2002)، والمنصب الوظيفي (Koberg، C.، W. Boss، J. Senjem، & E. Goodman، 1999)؛ (Spreitzer et al.، 1997). أمَّا فيما يخصُّ السوابق المرتبطة بالسياق التنظيمي، فإنها تتألف من عناصر عدة مثل: معلومات عن رسالة الشركة (Spreitzer، 1995)، أداء العاملين (Spreitzer، 1995) (Spreitzer، 1996) (Melhem، 2004) (Howard & Foster، 1999)، القيادة والإشراف (Peccei & Rosenthal، 2001) (Siegall & Gardner، 2000)، المناخ (Spreitzer، 1996)، المكافآت على أساس الأداء (Melhem، 2004) (Spreitzer، 1995)، والتدريب (Peccei & Rosenthal، 2001).

وتشير العديد من الدلائل النظرية إلى أن المناخ الداعم يعزز مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات (Shadur, Kienzle, & Rodwell، 1999). وأن علاقات العمل الداعمة ترتبط إيجابياً بالتمكين (Corsun & Enz، 1999)، بالإضافة، للارتباط الإيجابي الوثيق بين القيادة المساندة والتمكين (Parker & Price، 1994). وأكدت بعض الدراسات على أن مناخ العمل التشاركي منبئ للتمكين (Kirkman & Rosen، 1999)؛ لذلك يتأثر التمكين بشكل مباشر بسياق العمل (Quinn & Spreitzer، 1997، Lawler، 1992) (Conger & Kanungo، 1988). فالممارسات الإدارية مثل تفويض سلطة اتخاذ القرارات من المستويات العليا إلى المستويات الأدنى في الهرم التنظيمي، وزيادة الفرصة للحصول على المعلومات والموارد للأفراد في المستويات الدنيا تسهل عملية تمكين العاملين (Bowen & Lawler، 1992).

وقد حددت الدراسات السابقة عدداً من سوابق التمكين، حيث ذكر Conger and Kanungo (١٩٨٨) أن العوامل التنظيمية والإستراتيجيات الإدارية والمعلومات عن الفاعلية الذاتية للمرؤوسين كعوامل تؤثر على عملية التمكين. وبالمثل، يشير Thomas and Velthouse (١٩٩٠) إلى أن العوامل البيئية مثل القيادة، التفويض، تصميم الوظائف، وأنظمة المكافآت تؤثر بشكل رئيس على الشعور بالتمكين النفسي. علاوة على ذلك، حدد Koberg, C. et al (١٩٩٩) عاملين يمثلان أهم السوابق الأساسية لتمكين الموظفين، ويتكون هذان العاملان من: البيئة/ والتنظيم، والشخصية. وفقاً ل Robbins, Crino, and Fredendall (٢٠٠٢) فإن التمكين النفسي، يشكل انعكاساً لتصورات الموظفين واتجاهاتهم حول بيئة عملهم، واقترحوا أن تصورات الموظفين واتجاهاتهم حول بيئة العمل لابد أن تشكل متغيراً أساسياً في أي نموذج لتمكين العاملين.

تؤيد البحوث التي أُجريت في مجال السلوك التنظيمي الطرح القائل بأنَّ تصورات الموظفين للمناخ النفسي تؤثر على تصوراتهم نحو عملية التمكين النفسي. وجدت Spreitzer (١٩٩٥) أنَّ مناخ المشاركة الذي يركز على المبادرة، والمساهمة الفرديَّة للموظف يفعل ويعزز فكرة الإبداع للموظف والاستقلاليَّة الذاتية كعوامل حاسمة للنجاح في بيئة تنافسيَّة. في المقابل، كلما أصبحت تصورات المناخ إيجابیَّة على نحو متزايد، من المحتمل أن يدرك الموظفين بشكل أكبر أبعاد التمكين النفسي وتأثير على مهام أعمالهم.

أحد أبعاد مفهوم المناخ النفسي، الثقة، تشير الأدبيات إلى أنَّ مفهوم الثقة من أكثر أبعاد المناخ التنظيمي تأثيراً على التمكين النفسي. حيث تُسهم الثقة في خلق بيئة عمل إيجابیَّة تتميز بعلاقات صادقة وداعمة. كما أنها تتيح الفرصة للتبادل الحرِّ للأفكار، وتؤثر على كميَّة ونوعيَّة تبادل المعلومات. تؤكد الدراسات السابقة التي بحثت العلاقة بين الثقة والتمكين النفسي أنَّ الثقة عنصر أساس في تعزيز عمليَّة التمكين (Gomez and Rosen, 2001; Mills and Ungson, 2003). وأكدت دراسة Hancer and George (٢٠٠٣) أيضاً على أنَّ الثقة متغير أساس للتأثير على التمكين النفسي. ويستخدم Koys and DeCotiis (١٩٩١) مصطلح الثقة الذي يشير إلى إدراك الفرد لمدى قدرته على الاتصال بحريَّة ووضوح مع أعضاء المنظمة. ونظراً لأهميَّة اتجاهات المديرين كعنصر أساس في التأثير على مستوى التمكين ونجاحه، فإنَّ تحويل السُلطة إلى الموظفين قد يعتمد على اتجاهات المديرين نحو إمكانيَّة الثقة بالموظفين. ركز Siegall and Gardner (٢٠٠٠) على العلاقات بين عناصر تنظيميَّة محددة وأبعاد التمكين النفسي. وأشار إلى أنَّ التواصل مع المديرين ارتبط إيجابياً مع أبعاد التمكين النفسي. ولاحظ Corsun and

Enz (١٩٩٩) أن شعور الموظفين بالتمكين النفسي يتأثر بتصوراتهم لمناخ العمل الداعم الذي يتسم بالرعاية والثقة. حيث توفر ثقة المشرف في الموظفين الضمانات اللازمة لهم للتصرف بناءً على تصوراتهم لمعنى العمل، واستقلاليتهم الذاتية، وكفاءتهم، وتأثيرهم على سير أعمالهم.

لقد وُصف الإبداع كسمة تنظيمية مهمة لتعزيز عملية التمكين. وهناك العديد من الدراسات التي بحثت العلاقة بين التمكين النفسي والسلوك الإبداعي (e.g Singh, 2010; Zhang and Bartol, 2010; Sun et al., 2012; Sarker, 2012). ويشير الإبداع إلى درجة تشجيع التغيير الهادف والتجديد ومدى تحمل المخاطرة (Koys and DeCotiis, 1991). يحتاج الإبداع إلى مناخ مرن يوفر الاستقلالية الذاتية من أجل أن يُطلق الموظفون طاقاتهم الكامنة للإبداع والابتكار؛ فعندما يقوم الموظف بتوليد أفكار جديدة، وذلك باستخدام المعارف، والمهارات والقدرات لحل مشاكل العمل، فإن ذلك يوكد لديه شعوراً كبيراً بالإنجاز، وإيماناً كبيراً كذلك بقدراته وإمكاناته (Redmond, Mumford, & Teach, 1993). وتقترح Spreitzer (١٩٩٥) أن الموظفين الذين يشعرون بمستويات عالية من التمكين النفسي يدركون بشكل كبير استقلاليتهم الذاتية وتأثيرهم؛ مما يشجعهم على مواصلة أدائهم الابتكاري. وبالمثل، وجد Zhang and Bartol (٢٠١٠) أن للتمكين النفسي تأثيراً إيجابياً على إبداع الموظفين.

تؤكد دراسة Gilson, Mathieu, Shalley, and Ruddy (٢٠٠٥) أن إدراك الموظفين بأهمية ومعنى الأعمال التي يقومون بها يحفزهم على بذل المزيد من الجهد لفهم مشاكل العمل من زوايا ووجهات نظر مختلفة، بالإضافة إلى تبني مصادر معلومات متعددة لتحديد الحلول. وبالتأكيد، هذا الشعور الإيجابي يشجع

الموظفين على تجاوز أنماط التفكير التقليديّة، ومن ثمّ، إبراز مستوى عالٍ من السلوك الإبداعيّ.

أكدت الدّراساتُ السابقة الدورَ الرئيسَ للمُنَاخ في تشكيل تصوّرات الموظفين، وذلك للتصرّف وفقاً لتوقّعات المنظمة (Koys & DeCotiis، 1991). وبحكم أنّ المشرف أو المدير مسؤول بشكل مباشر عن إدارة قسمه أو إدارته؛ لذلك هناك افتراض بأنّ لسلوكهم تأثيراً مباشراً على العاملين تحت إدراتهم. وفقاً لـ Spreitzer (1996) فإنّ الخصائص الهيكلية والاجتماعية لوحدة العمل قادرة على تطوير سياق عمل يسهّل عملية التمكين. وأشار Thomas and Velthouse (1990) إلى أنّ الدّعم الذي تقدّمه الشبكات الاجتماعية التي تشمل المشرف المباشر للأفراد، وزملاء العمل، وأعضاء الفريق تعزز الشّعور بالاستقلالية والتأثير. ويؤكد Gist and Mitchell (1992) أنّ قلة الدّعم قد يؤدي إلى شعور الموظفين بعدم الكفاءة. وذكرت Spreitzer et al (2010) أنّ تبني القائد في علاقاته مع مرؤوسيه لسلوكيات تتسم بالثقة والدّعم تمثل أحد السوابق المهمة للتمكين النفسي. حيث تيسر المعلومات التنظيمية عملية الشّعور بالتمكين النفسي. ويؤكد Albrecht and Andreetta (2011) أنّ سلوكيات القائد المتمثلة في تشجيع تبادل المعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتدريب تساعد الموظفين على الشّعور بالتمكين وتعزز كذلك الشّعور المتصل بالمساهمة، والتحكم، والكفاءة. وجد Bordin, Bartram, and Casimir (2006) ارتباطاً إيجابياً بين الدّعم الاجتماعيّ للمشرف والتمكين النفسي. كما وجد Menon (1997) أنّ السلوكيات التي يمارسها المشرف المباشرة مثل الاستشارة، والتقدير

والاعتراف، والإلهام تؤدي إلى الشعور بقدر أكبر من التحكم والتمكين للموظفين

أظهرت الدراسات السابقة (Melhem, 2004; Spreitzer, 1995) أن هناك علاقة بين المكافآت كعنصر من عناصر التقدير والاعتراف والتمكين النفسي. حيث يتطلب التمكين نظاماً للمكافآت يقدّر ويعترف بالمساهمات الفردية (Lawler III, 1986). وجادلت Spreitzer (1995) على أن المعلومات المتعلقة بالأداء ركن رئيس للتمكين النفسي، حيث يحتاج الموظفون لمعلومات تتعلق بأداء الإدارات التي يعملون بها بحيث يكونون قادرين في التأثير على القرارات التي تحسن من أدائهم المستقبلي. فالمعلومات الدورية عن الأداء ضرورية أيضاً لضمان استمرار السلوكيات الاستباقية للموظفين الذين تم تمكينهم. وعلاوة على ذلك، تعزز المعلومات المرتبطة بالمكافآت التمكين من خلال الاعتراف وتقدير الكفاءة الشخصية والحفاظ على مستويات عالية من التحفيز. وينظر McLagan and Nel (1995) إلى تمكين العاملين على أنه يتألف من نظام الأجور الذي يكافئ جميع الموظفين عندما تحقق الأهداف التنظيمية، في حين تدعي Spreitzer (1995) أن نظام المكافآت ينبغي أن يعترف بالمساهمات الفردية. وأشار Conger and Kanungo (1988) إلى أن عدم وجود نظام للمكافآت يؤدي إلى انخفاض الكفاءة الذاتية. وعلاوة على ذلك، ذكر Bowen and Lawler (1992) أن المكافآت التي تُبنى على أساس الأداء تسهم في عملية التمكين.

أكدت الدراسات السابقة أن لتصورات الأفراد لمفهوم العدالة أثراً على اتجاهاتهم نحو العمل مثل دراسة Saks (2006) ودراسة Sweetman and Luthans (2010)، ويتعزز هذا الارتباط عندما يشعر الأفراد بمزيد من السيطرة على الموارد والمصادر التنظيمية الداخلية (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). أحد المتغيرات

ذات الصلة بالتمكين يتصل بالمدى الذي تعزز فيه بيئة العمل تصورات الشعور بالعدالة بين أعضاء المنظمة.

إنَّ طبيعة التمكين النفسي كإدراك حسيٍّ من خلال زيادة المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرارات عن طريق تقاسم السلطة يرتبط نظرياً بمفهوم إدراك الموظفين للعدالة. على الرغم من أنَّ مفهوم التمكين النفسي يتجاوز نطاق مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، إلَّا أنَّ هناك ارتباطاً واضحاً بين تمكين العاملين عن طريق المشاركة وتصورات الموظفين للعدالة. وتشير أدبيات العدالة باستمرار إلى أنَّ زيادة مشاركة الموظفين تؤدي إلى زيادة الشعور بالعدالة، خاصةً عندما يُمنح الموظفون حرية التصرف فيما يتصل بمهام أعمالهم (Greenberg، 1986). أكدت العديد من الدراسات السابقة على أنَّ تصورات الموظفين للتمكين خاصةً فيما يتصل بعملية اتخاذ القرارات ترتبط بالإحساس بالعدالة (Aryee، Chen، & Budhwar، 2004). وبناءً على ذلك، يمكننا صياغة الفرضية التالية:

يسهم المناخ النفسي في التنبؤ بالتمكين النفسي لدى العاملين.

٣. منهج وأداة الدراسة

٣.١ منهج الدراسة

تبنّت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، فعلى صعيد المنهج الوصفي الارتباطي؛ تمَّ إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات السابقة في مجال المناخ النفسي والتمكين النفسي، وذلك من أجل بلورة الأسس التي يستند إليها الإطار النظري. أمَّا على صعيد البحث الميداني، تمَّ إجراء المسح الاستطلاعي لعينة من أفراد مجتمع، وطلب منهم الإجابة على الاستبانة؛ ومن ثمَّ تحليل البيانات التي تمَّ الحصول

عليها من خلال الاستبانة بالطرق الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SSPS.22).

أمَّا بالنسبة للمعالجة الإحصائية، فقد تمَّ استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدِّراسة ومنها: معامل (كرونباخ ألفا) لحساب معامل الثبات لمُحاور الدِّراسة، والتكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدِّراسة، معامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد.

٢.٣ مجتمع الدِّراسة وعينتها

تم تطبيق الدِّراسة في شركات الخدمات الخاصَّة في مدينة الرياض في المملكة العربيَّة السُّعوديَّة، وقد تمَّ توجيه الدعوة لثلاثين شركة كبيرة من بين الشركات الخاصَّة المسجَّلة في الكتاب الأزرق للغرفة التجاريَّة الصناعيَّة بمدينة الرياض لعام ٢٠١٥م، وقد استجاب للدعوة خمس عشرة شركة. وتمثل مجتمع الدِّراسة جميع الموظفين العاملين في مختلف المستويات الإداريَّة في هذه الشركات البالغ عددهم (٤١٠٨) مفردة، حيث تمَّ بالتعاون مع مسؤولي إدارة الموارد البشريَّة اختيار عينة عشوائيَّة طبقيَّة بلغ عدد أفرادها ٦٠٠ موظف للإجابة على استبانة الدِّراسة، وبلغت مفردات العينة التي استوفيت ٤٢٢ مفردة، لتكون نسبة الاستجابات (٧٠٪) من المجتمع الذي وُزعت عليه الاستبانة.

وفيما يتعلَّق بالبيانات الديموغرافيَّة للموظفين، فإنَّ أغلب العاملين هم ممن تتراوح أعمارهم ما بين (٢٥ - ٣٥) عامًا، حيث بلغت نسبتهم (٤٠٪)، أمَّا المستوى التعليمي فقد كان أغلبهم من حملة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (٤٤٪)، وفيما يتعلَّق بمتغير الخبرة فإنَّ أغلب أفراد العينة ممن تتراوح خبراتهم ما بين (١٠ - ١٥) سنة حيث بلغت نسبتهم (٣٨٪).

٣.٣ أداة الدراسة

لقد شكّلت الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات المطلوبة لهذه الدراسة، إذ تكوّنت من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: بيانات شخصية عن المستجيب (العمر، المؤهل الدراسي، سنوات الخدمة).

الجزء الثاني: لقياس أبعاد المناخ النفسي تم استخدام خمس وعشرون فقرة من مقياس المناخ النفسي التي طوّرها Koyas and DeCotiis (١٩٩١) وذلك لقياس خمسة أبعاد للمناخ النفسي (الثقة، الإبداع، الدعم، الاعتراف، الاعتراض، والعدالة)، وهو مقياس مُعدّ على شكل فقرات ذات مقياس خماسي، يتراوح ما بين واحد (غير موافق إطلاقاً) إلى خمسة (موافق تماماً). وللتأكد من ثبات المقياس في البيئة السعودية، قام الباحث باستخراج معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) لكل بُعد من أبعاد المقياس، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين (٠.٨٠ - ٠.٨٦)، وهي قيم مقبولة لأغراض البحث، كما تظهر في الجدول رقم (١).

جدول رقم (١). معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد مقياس المناخ النفسي.

البعد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الثقة	٥	٠,٨٤
الإبداع	٥	٠,٨٢
الدعم	٥	٠,٨٣
الاعتراف	٥	٠,٨٦
العدالة	٥	٠,٨٠
الثبات الكلي للمقياس	٢٥	٠,٨٣

الجزء الثالث: ويخصُّ المقياس الذي صمَّمته Spreitzer (١٩٩٥) والمكوّن من اثنتي عشرة فقرة، ويتضمَّن هذا المقياس قياسَ الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي (المعنى، الكفاءة، الاستقلالية الذاتية، والتأثير)، وهذا المقياس مُعدُّ على شكل فقرات ذات مقياس خماسي، يتراوح ما بين واحد (١) إلى خمسة (٥). وللتأكد من ثبات المقياس في البيئة السُّعوديَّة قام الباحث باستخراج معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) لكلِّ بُعد من أبعاد المقياس، وقد تراوحت قيم معاملات الثبات ما بين (٠.٨١ - ٠.٨٧)، وهي قيم مقبولة لأغراض البحث، كما تظهر في الجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢). معاملات ثبات (ألفا كرونباخ) لأبعاد مقياس التمكين النفسي

البُعد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المعنى	٣	٠,٨٦
الكفاءة	٣	٠,٨٤
الاستقلالية الذاتية	٣	٠,٨١
التأثير	٣	٠,٨٧
الثبات الكلي للمقياس	١٢	٠,٨٧

٤. تحليل النتائج واختبار فروض الدِّراسة

يشتمل هذا الجزء على عرض نتائج تحليل بيانات الدِّراسة الميدانية، واختبار فروض الدِّراسة؛ لتحديد مدى صحة هذه الفروض، وذلك على النحو الآتي:

٤. ١ التحليل الوصفي للمُنَاخ النفسي في شركات الخدمات محلّ الدِّراسة

تمّ تقييم تصوّرات الموظفين للمُنَاخ النفسيّ من خلال الإجابة عن مقياس المُنَاخ النفسيّ المتعدد العوامل (Koys & DeCotiis، 1991) الذي يتضمّن ٢٥ عبارة، تمثّل خمسة أبعاد أساسيّة، وهي: الإبداع، والاعتراف، والثقة، والعدالة، والدّعم.

جدول رقم (٣). المتوسطات الحسابيّة والانحرافات لأبعاد المُنَاخ النفسيّ

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثقة	٤,١٠	١,١٣
الإبداع	٣,٩٣	١,٠٢
الدّعم	٣,٨١	١,٠٥
الاعتراف	٣,٦٠	١,١٩
العدالة	٣,٧٤	١,٠٨
الدرجة الكلّيّة لمقياس	3.84	٠,٩٨

يتّضح من الجدول رقم (٣) أنّ مستوى المُنَاخ النفسيّ السائد لدى شركات قطاع الخدمات من وجهة نظر الموظفين كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.84)، وجاء مستوى الأبعاد ككلّ متوسط، إذ ترواحت المتوسطات الحسابيّة بين ٤.١٠-3.60، وجاء في المرتبة الأولى بعد الثقة بمتوسط حسابي (٤.١٠)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد الاعتراف بمتوسط حسابي (٣.٦٠).

٤. ٢ التحليل الوصفي للتمكين النفسيّ للموظفين في الشركات محلّ الدِّراسة

تمّ تقييم مستوى التمكين النفسيّ للعاملين من خلال الإجابة عن مقياس استقصاء Spreitzer (١٩٩٥)، الذي يتضمّن 12 عبارة، تمثّل أربعة أبعاد أساسيّة وهي: المعنى، والكفاءة، والاستقلاليّة الذاتيّة، والتأثير.

جدول رقم (٤). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد التمكين النفسي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعنى	٣,٨٤	٠,٨٤
الكفاءة	٣,٧٠	٠,٨٦
الاستقلالية الذاتية	٣,٥٣	٠,٧٦
التأثير	3٥٣,	٠,٧٦
الدرجة الكلية لمقياس	٣,٤٤	٠,٧٨

تشير نتائج الجدول رقم (٤) إلى متوسط تصوّرات الموظفين محلّ الدّراسة لمدى شعورهم بالتمكين النفسيّ، إذ تبين أنّ هناك شعوراً إيجابياً لمدى تمكينهم نفسياً وفقاً لقيمة المتوسط الحسابيّ الكليّ والبالغ (3.63)، وجاء مستوى الأبعاد ككلّ متوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٤٤ - 3.84)، وجاء في المرتبة الأولى بعد المعنى بمتوسط حسابيّ (٣.٨٤)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد التأثير بمتوسط حسابيّ (3.44).

٤. ٣ اختبار فروض الدّراسة

تنصّ فرضية الدراسة على الآتي "يسهم المناخ النفسيّ في التنبؤ بالتمكين النفسيّ لدى العاملين". وقبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار الفرضية، لابدّ من القيام ببعض الاختبارات للتأكد من ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار من خلال التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multi collinearity) باستخدام اختبار معامل تضخّم التباين (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكلّ متغير من متغيرات الدّراسة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخّم التباين (VIF) للقيمة (١٠) وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (٠.٠٥)، وتمّ أيضاً التأكد من اتباع البيانات للتوزيع الطبيعيّ (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness)

مراعين أنّ البيانات تتبع التوزيع الطبيعيّ إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقلُّ عن (١). والجدول (٥) يبين نتائج هذه الاختبارات.

جدول رقم (٥). اختبار معامل تضخُّم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء.

العوامل	VIF	Tolerance	Skewness
الإبداع	٣,٣٤٤	٢٩٩٠	٠,٨٥٧-
الاعتراف	٣,٠٣٦	٣٢٩٠	٠,٤٨٧-
الثقة	٢,٥٧٤	٣٨٨٠	٠,٥٢٤-
العدالة	٢,٢٧٤	٤٤٠٠	٠,٥٠٦-
الدَّعم	٣,٤٧٤	٢٨٨٠	٠,٩١٦-
التماسك	١,٢٣٦	٨٠٩٠	٠,٥٥٢-

يتبيّن من الجدول (٦) أنّ قيم اختبار معامل تضخُّم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقلُّ عن (١٠)، وأنّ قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (٠.٠٥) ويُعدُّ هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multi collinearity)، وقد تمَّ التأكد من أنّ البيانات تتبع التوزيع الطبيعيّ باحتساب معامل الالتواء (Skewness)، حيث كانت القيم أقلّ من (١).

جدول رقم (٦). نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار فرضية الدِّراسة.

المتغير التابع	معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
التمكين النفسيّ	٠,٥٧٢	١٤٣,٥	٠,٠٠٠*

* معنوية إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0,01$)

يوضح الجدول رقم (٦) صلاحية نموذج اختبار فرضية الدراسة، ونظراً لارتفاع قيمة (F) المحسوبة عن قيمتها الجدولية على مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، حيث إن أبعاد المناخ النفسي تفسر (٥٧,٢٪) من التباين في متغير التمكين النفسي لدى الموظفين. ولاختبار الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، حيث يبين الجدول (٧) نتائج الاختبار.

جدول رقم (٧). نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضية الدراسة.

المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
الإبداع	٠,٠٨٥	٠,٠٨٥	٠,١٨٢	٤,٥٦	٠,٠٠٠
الاعتراف	٠,٠٧٣	٠,٠٨٤	٠,١٥٥	٣,٦٢	٠,٠٠٠
الثقة	٠,١٤٦	٠,٠٥٩	٠,٢٥٧	٦,٢٧	٠,٠٠٠
العدالة	٠,٠٩٥٠	٠,٠٧٣	٠,١٦٤	٤,٣٦	٠,٠٠٠
الدعم	٠,١٧١٠	٠,٠٦٠	٠,٢٦٠	٦,٩٦	٠,٠٠٠

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (٧)، ومن متابعة قيم اختبار (t) أن جميع أبعاد المناخ النفسي (الإبداع، الاعتراف، الثقة، العدالة، الدعم) لها تأثير في التمكين النفسي لدى الموظفين بدلالة معاملات (Beta) لهذه المتغيرات، كما تظهر في الجدول، وبدلالة ارتفاع قيم (t) المحسوبة عن قيمتها الجدولية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). يشير جدول رقم (٧) إلى أن الدعم هو أقوى متنبئ بالتمكين النفسي، حيث بلغت قيمة (Beta=0.260). أما الثقة فتأتي في المركز الثاني، حيث بلغت قيمة (Beta=0.257). أما الإبداع فنجد أنه يأتي في المركز الثالث في التنبؤ بالتمكين النفسي، حيث بلغت قيمة (Beta=0.182). أما

بالنسبة لُبعد العدالة فقد جاء في المركز الرابع حيث بلغت قيمة (Beta=0.164).
وأخيراً، جاء بُعد الاعتراف في المركز الخامس، حيث بلغت قيمة (Beta=0.155).
وما سبق يقتضي ما يلي:

قبول الفرضية والتي تنصُّ على أنه "يسهم المناخ النفسيُّ في التنبُّؤ بالتمكين النفسيُّ لدى العاملين".

٥. النتائج والتوصيات

٥.١ مناقشة النتائج

سعتُ هذه الدراسة إلى تحديد تصوُّرات الموظفين للمناخ النفسيِّ والتمكين النفسيِّ في شركات الخدمات الخاصة محلَّ الدراسة بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، كما سعتُ الدراسة أيضاً إلى قياس تأثير أبعاد المناخ النفسيِّ في التمكين النفسيِّ. ونعرض فيما يلي أهمَّ نتائج الدراسة:

بيَّنت الدراسة أنَّ مستوى تصوُّرات الموظفين في شركات الخدمات الخاصة محلَّ الدراسة للمناخ النفسيِّ السائد كان إيجابياً. تشير هذه النتيجة إلى حاجة المديرين لفهم تأثير المناخ النفسيِّ على تصوُّرات الموظفين للتمكين النفسيِّ. على الرغم من أنَّ المديرين غالباً ما يقيِّمون المناخ عن طريق الحصول على التصوُّر أو الشعور العامِّ للمنظمة، وجدت هذه الدراسة أنَّ جميع أبعاد المناخ النفسيِّ منبئ مهم للتمكين النفسيِّ؛ لذلك، يجب على الإدارة اعتبار المناخ النفسيِّ مؤشراً معقداً متعدد الأبعاد، حيث يمكن استخدامه لتعزيز إدارة عملية تمكين الموظفين. من خلال تحليل الأبعاد المختلفة للمناخ النفسيِّ مثل الدَّعم، والثقة، والإبداع، والعدالة، يمكن لصنَّاع القرار اتخاذ قراراتٍ أفضل بشأن تنظيم العمل.

تشير نتائج الدراسة إلى أن الموظفين في شركات الخدمات الخاصة محلّ الدراسة يشعرون بمستوى متوسط من التمكين النفسي، وفقاً لمقياس Spreitzer (١٩٩٥). كما أظهرت النتائج أن أعلى درجات الشعور بالتمكين النفسي كانت عن بُعد المعنى، الأمر الذي يدلُّ على أن أفراد العينة يشعرون أن وظائفهم منسجمة مع القيم والمعتقدات التي يعتبرون أنها مهمة بالنسبة لهم. ويمكن أن تشير أيضاً أن أفراد العينة على درجة كبيرة من الوعي لتحمل المسؤولية في أعمالهم. لتعزيز التمكين النفسي للموظفين، يجب على الإدارة الاستماع لاقتراحات الموظفين حول مهام العمل. من خلال تبادل الأفكار مع المديرين قد يشعر الموظفون بأن لهم تأثيراً في مكان العمل. ويجب على الإدارة كذلك تشجيع الموظفين للمشاركة في دورات تدريبية لتعزيز استقلاليتهم في اتخاذ القرارات الصائبة؛ مما يطور أداءهم الوظيفي، وهذا بدوره يقلل من إضاعة الجهد والوقت في انتظار التعليمات الإدارية؛ ومن ثمّ تحسين فاعلية العمل وزيادة إحساس الموظفين بالمسؤولية.

وجاءت أقلُّ درجات الشعور بالتمكين النفسي عن بُعد التأثير الذي يشمل جوانب عدة في العمل، ومنها التأثير في النتائج الإستراتيجية، والإدارية، والتشغيلية (Spreitzer, 1995)، مما يعكس شعوراً عاماً بأن أفراد عينة الدراسة بحاجة إلى المزيد من التأثير في نتائج العمل. وتشير أيضاً إلى أن أفراد العينة بحاجة إلى تطوير قدراتهم في التأثير على نتائج العمل، وتتسق هذه النتيجة مع نتائج دراسات سابقة أجريت في المملكة العربية السعودية (العتيبي، ٢٠١٦). من أجل جعل الموظفين يشعرون بالقدرة على التأثير، يجب على الإدارة، وبشكل

استباقي، الاستماع لأصوات الموظفين واقتراحاتهم، وتوفير الفرص السانحة للموظفين للانخراط في المزيد من القرارات التي تؤثر في عملهم. وأخيراً، كشفت نتائج الفرض عن وجود أثر إيجابي لأبعاد المناخ النفسي على التمكين النفسي، هي على الترتيب من حيث قوة تأثيرها: الدعم (Beta=0.260)، والثقة (Beta=0.257)، والإبداع (Beta=0.182)، والعدالة (Beta=0.164)، والاعتراف (Beta=0.155)، وقد بلغت القدرة التفسيرية للأبعاد (0.57.2)؛ مما يعني أن أبعاد المناخ النفسي تفسر (57.2%) من التباين في متغير التمكين النفسي لدى الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، وجدت الدراسة الحالية أن تصورات الموظفين للدعم تمارس التأثير الأكبر على التمكين النفسي للموظفين. ويشجع الدعم من قبل المديرين على تعزيز الشعور بالتمكين النفسي. إن وجود بيئة داعمة يجعل الموظفين أكثر ثقة في قدراتهم على أداء مهام أعمالهم، ومن ثمّ تحسّن من مستوى إنتاجيتهم. وبناءً على ذلك، يجب على الإدارة ألا تتجاهل دور الدعم التنظيمي في تعزيز التمكين النفسي للموظفين. في الواقع، لتحسين فرص نجاح التمكين النفسي، يساعد وجود علاقة وثيقة بين الإدارة والعاملين على بناء مناخ نفسي إيجابي. لذلك، يتمثل أحد الوسائل لتعزيز الشعور بالتمكين النفسي في منح الدعم للموظفين من خلال تمكينهم.

٥. ٢ التوصيات

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإنها توصي بما يأتي:

١ - ينبغي لشركات الخدمات محلّ الدراسة التي ترغب في تحسين تصورات الموظفين للمناخ النفسي أن تسعى لتحسين تصورات الموظفين للأبعاد الفردية للمناخ النفسي. ويمكن إنجاز هذه التحسينات بزيادة الدعم المقدم للموظفين من

قَبَل المشرفين، وزيادة الاعتراف والتقدير المقدم للموظفين، وزيادة مستوى الثقة بين المشرفين والموظفين، وتوفير مناخ يدعم الإبداع، وزيادة تصورات الموظفين للعدالة، من خلال تنفيذ هذه المبادرات يمكن للشركات تهيئة مناخ يركز بشكل رئيس على العلاقات الإنسانية بين المشرفين والموظفين؛ مما يعزز شعور الموظفين بالتمكين النفسي.

٢ - ينبغي لشركات الخدمات إيلاء اهتمام خاص لتمكين الموظفين في الصفوف الأمامية؛ فالموظفون المكونون الذين يُتاح لهم فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهام أعمالهم، لديهم القدرة على السيطرة على أعمالهم، وتحقيق أهدافهم، وهم أكثر اندماجاً في أعمالهم.

٣ - لزيادة وعي المديرين بأهمية التمكين، ينبغي اتخاذ عدد من التدابير الرامية للتأثير على تصورات الموظفين لمعنى العمل، والاستقلالية الذاتية، والكفاءة، والتأثير في العمل. ويمكن أن تشمل هذه التدابير نشر معلومات حول رسالة ورؤية المنظمة، وتوفير الموارد الضرورية مثل التدريب؛ لتزويد الموظفين بالمهارات والكفايات للإثراء الوظيفي، والتطوير المستمر لنظام المكافآت والأجور.

٤ - لتعزيز شعور الموظفين بالتمكين النفسي، يجب على الشركات محل الدراسة تشجيع الموظفين للمشاركة في دورات تدريبية لزيادة استقلاليتهم في عملية اتخاذ القرارات الصائبة؛ مما يحسن أداءهم الوظيفي. وهذا بدوره، يقلل من إضاعة الوقت والجهد في انتظار التعليمات والتوجيهات الإدارية؛ ومن ثمّ تطور فاعلية العمل ويزيد من إحساس الموظفين بالشعور بالمسؤولية.

٥ - يجب على المديرين التواصل بشكل مستمر مع الموظفين والاستماع لأصواتهم وإقامة علاقة منسجمة حتى يشعر الموظفون بأهميتهم. ويجب على المديرين كذلك أن يولوا اهتماماً لمساهمات الموظفين والمبادرة بشكل استباقي لمنحهم الاعتراف والتقدير.

٦ - المديرين الذين لديهم اهتمام بزيادة تصورات الموظفين بالعدالة يمكنهم القيام بذلك من خلال زيادة تصوراتهم بمدى تمكينهم. إنَّ السماح للموظفين في المشاركة في القرارات التنظيمية يؤثر تأثيراً إيجابياً على تصوراتهم المتعلقة بنزاهة مدراءهم. ويمكن للمديرين التعامل بعدالة مع الموظفين من خلال توفير أدلة موضوعية للعدالة الإجرائية والنتائج المتعلقة بمسائل المكافآت والأنظمة التأديبية.

٥. ٣ قيود الدراسة

تجدر الإشارة إلى وجود عدد من القيود التي يجب تجنبها في دراسات مستقبلية. أولاً، استخدام المنهج المقطعي لجمع البيانات (Cross-sectional)، وهذا يحول دون تأكيدات نهائية بشأن العلاقة السببية بين المناخ النفسي والتمكين النفسي. لذلك، ننصح الدراسات المستقبلية باستخدام المنهج الطولي (longitudinal) للسماح للباحثين بدراسة أكثر عمقاً للعلاقة السببية بين المناخ النفسي والتمكين النفسي. ثانياً، اقتصرَت المنظمات التي شملتها الدراسة على شركات الخدمات الخاصة في مدينة الرياض. ومن ثم لا يمكن تعميم نتائج الدراسة التي تمَّ التوصل إليها على قطاعات أخرى. ومن أجل تعميم نتائج الدراسة، من المستحسن للدراسات المستقبلية جمع البيانات من قطاعات مختلفة. ثالثاً، قيد آخر لهذه الدراسة هو توزيع الاستبانات. وُزعت الاستبانات للموظفين

من قِبَل إدارة الموارد البشرية. جميع الاستبانات استخدمتُ منهج الإبلاغ الذاتي (Self-report)، الذي ربما يجعل البيانات عُرضَةً لاحتمالات التحيز.

٥. ٤ الدِّراساتُ المستقبلية

وبناءً على نتائج الدراسة الحالية، فإنه يتعين على الدراسات المستقبلية التحقق فيما إذا كان العلاقة بين المناخ النفسي والتمكين النفسي تتأثر بمتغيرات أخرى. على سبيل المثال، وجد Martin and Bush (٢٠٠٦) أنَّ القيادة التحويلية والإجرائية تؤثر إيجاباً على العلاقة بين المناخ النفسي والتمكين النفسي. واقترح Carless (٢٠٠٤) أنَّ التمكين النفسي قد يتوسط العلاقة بين المناخ النفسي والرضا الوظيفي. ولذلك، يمكن للباحثين التحقق من هذه العلاقات الممكنة التي سوف تساعد على فهم أفضل لطبيعة العلاقة بين المناخ النفسي والتمكين النفسي. ويمكن للدراسات المستقبلية أن تفحص العلاقة بين المناخ النفسي والتمكين النفسي باستخدام نماذج أخرى للمناخ النفسي. حيث استخدمت الدراسة الحالية استقصاء Koys and DeCotiis (١٩٩١)، بينما هناك نماذج أخرى يمكن استخدامها للربط بين المناخ النفسي والتمكين النفسي. يتعين على الدراسات المستقبلية أن تتناول العلاقة بين المناخ النفسي والتمكين النفسي، في سياقات أخرى، مثل قطاع تقنية المعلومات، قطاع الصحة، قطاع الصناعة، وغيرها. ويمكن للدراسات المستقبلية أن تبحث الارتباط بين المناخ النفسي ومتغيرات أخرى، مثل القيادة، العقد النفسي، الاندماج في العمل، الاحتراق الوظيفي، وسلوكيات المواطنة التنظيمية. كما ينبغي للدراسات المستقبلية فحص المتغيرات الديموغرافية مثل السن والجنس، والتعليم والخبرة في العمل كمنبآت بالتمكين النفسي.

المراجع

أولاً: مراجع باللغة العربية

أبازيد، رياض أحمد (٢٠٠٨). "تقييم المناخ التنظيمي والولاء التنظيمي في شركة الاتصالات الأردنية"، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، ١٥(١)، ١، ص ص ٦٧ - ٨٨.

أبا زيد، رياض (٢٠١٠). "أثر التمكين على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الإجتماعي في الأردن"، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية*، ٢، ص ص ٩٣ - ٥١٩.

أبوتايه، بندر كريم، الحيارى، خليل، والقطاونة، منار إبراهيم (٢٠١٢). "العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية"، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٢٠(١)، ص ص ١٥٩ - ١٨٨.

اسحق، أثير حسو (٢٠١٢). "دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى"، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ٨(٢٦)، ص ص ٩٢ - ١١٤.

الأغا، مروان سليم، حجاج، خليل جعفر، ستوم، وليد توفيق (٢٠١١). "علاقة المناخ التنظيمي بتمكين العاملين في شركة كهرباء محافظات غزة"، *مجلة البحوث المعاصرة (كلية التجارة جامعة سوهاج)*، ٢٥(٢)، ص ص ٢٩٧ - ٣٣٤.

الأوسي، عدنان إبراهيم (٢٠١٢). "واقع المناخ التنظيمي في الهيئة العامة للإرشاد والتعاون الزراعي وعلاقته بالالتزام الوظيفي للمرشدين الزراعيين العاملين

فيها"، مجلة جامعة الانبار للعلوم لاقتصادية والادارية، ٤(٩) ، ص ص ١٠٤ - ١١٩.

بن خليفة، إسماعيل، وفارس، علي (٢٠١٤). " المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري -دراسة ميدانية بمصنع الإسمنت "متيجو" بمفتاح ولاية البليدة"، رؤى اقتصادية، ٧، ص ص ٨٧ - ١٠٠.

ثاميدى، كرين مصطفى خالد (٢٠١٣). " أثر التمكين النفسي في الاغتراب الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء رؤساء الأقسام العلمية في جامعة دهوك". تنمية الرافدين - العراق ، ٣٥(١١٣) ص ص ٣٣١ - ٣٥١.

الحراشنة، محمد والهيبي، صلاح (٢٠٠٦). " أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي كما يراه العاملون في شركة الاتصالات الأردنية: دراسة ميدانية"، دراسات العلوم الإدارية، ٣٣(٢) ، ص ص ٢٤٠ - ٢٦٦.

دمنهوري، هند محمد شيخ (٢٠١٢). " أثر المناخ التنظيمي فى الابداع الادارى: بالتطبيق على البنوك في مدينة جدة"، المجلة العلمية للإدارة، ٧، ص ص ١٠٩ - ١٤٩.

الزعبي، خالد يوسف و العزب حسين محمد (٢٠٠٧) " قياس اتجاهات العاملين لأثر المناخ لتنظيمي في تبني السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على شركة كهرباء محافظة إربد"، مجلة المنارة، ١٣(٢) ، ص ص ٦٦ - ١١١.

الزعبي، محمد عمر (٢٠١٣). " أثر المناخ التنظيمي على السلوك الابداعي للعاملين حالة دراسية على شركة اورانج الاردنية للاتصالات في مدينة اربد"، دراسات العلوم الإدارية، ٤٠(٢) ، ص ص ٢٧٧ - ٢٩٧.

الصفار، أحمد عبد إسماعيل" (2009) "أثر المناخ التنظيمي في الاداء والميزه التنافسية دراسة ميدانية في المصارف التجارية الأردنية"، مجلة الإدارة والاقتصاد، ٦٥ ، ص ص ٧٦ - ٩٦.

الطعاني، حسن أحمد والسويعي، عمر سلطان (٢٠١٣). " التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الدمام بالمملكة العربية السعودية"، دراسات، العلوم التربوية، ٤٠(١) ، ص ص ٣٠٥ - ٣٢٧.

العتيبي، سعد بن مرزوق (٢٠٠٤). " أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية". ورقة مقدمة إلى : المؤتمر العربي الخامس للإدارة والإبداع والتجديد (٢٧ - ٢٩ نوفمبر). شرم الشيخ - جمهورية مصر العربية : المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ص ص ٩٠ - ١١٧.

العتيبي، سعد بن مرزوق (٢٠٠٩). "القيادة التحويلية والتمكينية ودورها في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في بيئة الأعمال العربية في ظل التحديات المعاصرة". ورقة مقدمة إلى : ملتقى دور القائد الإداري في بناء وتمكين الصف الثاني من القيادات (١ - ٣ يونية). تونس - الجمهورية التونسية : المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ص ص ٦٢ - ٨٩.

العتيبي، سعد بن مرزوق (٢٠١٦). "أثر القيادة التحويلية على التمكين النفسي لدى العاملين في شركات القطاع الخاص بمدينة الرياض". المجلة العربية للإدارة (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية)، ٣٦(١) ، ص ص ٢١٣ - ٢٣٨.

عزيز، رياض ضياء (٢٠١٣). "المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية لأراء عينة من منتسبي شركة نفط ميسان"، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، ٣(١)، ص ص ٣٧- ٧٤.

قريشي، محمد الطاهر و السبتي، لطيفة أحمد (٢٠١٥). " أثر التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بجامعة محمد خيضر بسكرة"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 11(1)، ص ص ٥٩- ٨٩.

المعاني، أحمد إسماعيل (٢٠١٤). " أثر الأنشطة الداعمة للإبداع التنظيمي على تحقيق التمكين النفسي للعاملين في الشركات الصناعية الأردنية"، المجلة العربية للإدارة، ٣٤(١)، ص ص ٣٣- ٥٦.

ملحم، يحيى سليم، (٢٠٠٦). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة حالة شركة الاتصال الأردنية الحديثة. "المجلة العربية للإدارة، ٢٦(٢)، ص ص ٣- ٤٠.

نجم، عبدالحكيم أحمد ربيع (٢٠١٤). " توظيف التمكين النفسي في العلاقة في التمكين التنظيمي والاستغراق الوظيفي: بالتطبيق على العاملين بالإدارات التعليمية بمحافظة الدقهلية". المجلة المصرية للدراسات التجارية -مصر، ٣٨(٤)، ص ص ٣٧١- ٤٠٠.

نعساني، عبد المحسن عبدالسلام (٢٠١٣). " أسباب التمكين النفسي ونتائجه بالتطبيق على القطاع المصرفي بمدينة الرياض"، المجلة العربية للإدارة، ٢٣(٢)، ص ص ٢١٩- ٢٣٩.

الوهيبي، عبدالله محمد (٢٠١٤). " أثر المناخ السائد في الدوائر الحكومية بمنطقة القصيم في الصمت التنظيمي"، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، ١٠ (٣)، ص ص ٣٦٥ - ٣٨٩.

ثانياً: مراجع باللغة الأجنبية

- Albrecht, S. L., and Andreetta, M. (2011). "The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: Test of a model", *Leadership in Health Services*, 24(3), 228–237.
- Al Qurashi, Suzan, M., (2015). "The relationship between organizational justice and psychological empowerment of Saudi public employees". *International Journal of Business and Public Administration*, 12(1), 41-67.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). "Assessing the work environment for creativity". *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154–1184.
- Aryee, S., Chen, Z.X. and Budhwar, P.S. (2004), "Exchange fairness and employee performance, an examination of the relationship between organizational politics and procedural justice". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 94 (1), 1-14
- Bandura, A. (1977). "Self- efficacy: toward a unifying theory of behavioral change". *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barrick, M. R., & Alexander, R. A. (1987). "A review of quality circle efficacy and the existence of positive-finding bias". *Personnel Psychology*, 40: 579–592.
- Bartunek J., and Spreitzer, G. (2006). "The interdisciplinary career of a popular construct used in management". *Journal of Management Inquiry*, 15 (3), 255-273.
- Bennis, W. and Nanus, B. (1985). *Leaders*. New York: Harper and Row.
- Bhatnagar, J. (2005), "The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in Indian managers". *Human Resource Development International*, 8(4), 419-433.
- Biswas S and Varma A (2007). "Psychological Climate and Individual performance in India: Test of a Mediated Model". *Employee Relations*, 29(6), 664-676.
- Blanchard, K. (2010). *Building trust, white paper*. The Ken Blanchard Companies, www. kenblanchard.com. (Accessed and retrieved in February 2015).

- Bordin, C., Bartram, T., and Casimir, G. (2007). "The antecedents and consequences of psychological empowerment among Singaporean IT employees". *Management Research News*, 30(1), 34–46.
- Bowen, D. and E. Lawer (1992). "The empowerment of service workers: what, why, how and when". *Sloan Management Review*, 33(3), 31-39.
- Brown, S.P. and Leigh, T.W. (1996). "A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance". *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Burke, M. J., Borucki, C. C., and Kaufman, J. D. (2002). "Contemporary perspectives on the study of psychological climate: A commentary". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(3), 325 – 340.
- Burton, R. M., Lauridsen, J., and Obel, B. (2004). "The impact of organizational climate and strategic fit on firm performance". *Human Resource Management*, 43 (1), 67-82
- Carless, Sally A., (2004). "Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship between Psychological Climate and Job Satisfaction?". *Journal of Business and Psychology*, 18 (4), 405-425.
- Carr, J.Z., Schmidt, A.M., Ford, J.E. and DeShon, R.P. (2003). "Climate perceptions matter: A meta analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 88, 605–19.
- Chen, H.F. and Chen, Y.C. (2008), "The impact of work redesign and psychological empowerment on organizational commitment in a changing environment: an example from Taiwan's state-owned enterprises", *International Public Management Association for Human Resources*, 37, 279-302>
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice". *Academy of Management Review* 13 (3), 471- 82.
- Cooil, B., Aksoy, L. Keiningham, T., Maryott, K. (2009). "The relationship of employee perceptions of organizational climate to business-unit outcomes". *Journal of Service Research*, 11(3), 277-294.
- Corsun, D. L. and C. A. Enz. (1999). "Predicting Psychological Empowerment Among Service Workers: The Effect of Support-Based Relationships.". *Human Relations*, 52 (2), 205-224.
- Dickson, M. W., Resick, C. J., and Hanges, P. J. (2006). "When organizational climate is unambiguous, it is also strong". *Journal of Applied Psychology*, 91, 351-364.

- Dimitriades, Z. (2005). "Employee empowerment in the Greek context". *International Journal of Manpower*, 26 (1), 80-92.
- Dimitriades, Z. and S. Kufidou (2004). "Individual, job, organizational and contextual correlates of employment empowerment: Some Greek evidence". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 9(2), 36-43.
- Dust, S.; Resick, C. and Mawritz, B. (2014). "Transformational leadership, psychological empowerment, and the moderating role of mechanistic- organic contexts". *Journal of Organizational Behavior*. 35, 413-433.
- Ergeneli, A., Saglam, G., and Metin, S. (2007). "Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers". *Journal of Business Research*, 41-49.
- Forrester R. (2000). "Empowerment: rejuvenating a potent idea". *Academy Manage Exec*, 14(3), 67-81.
- Gilson, L.L., Mathieu, J.E., Shalley, C.E. and Ruddy, T.M. (2005). "Creativity and standardization: complementary or conflicting drivers of team effectiveness?". *Academy of Management Journal*, 48 (3), 521-531.
- Gist, M., & Mitchell, T. N. (1992). "Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability", *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Gomez, C. and Rosen, B. (2001). "The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee empowerment". *Group and Organization Management*, 26 (1), 53-69.
- Greasley, K., Bryman, A., Dainty, A., Price, A., Soetanto, R., and King, N., (2005). "Employee perceptions of empowerment". *Employee Relations*, 27 (4), 354-368.
- Greenberg, J. (1986). "Determinants of perceived fairness of performance evaluation". *Journal of Applied Psychology*, 71, 340-342.
- Hancer, M., and George, R.T. (2003). "Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants". *International Journal of Hospitality Management*, 22, 3-16.
- Hall, Matthew (2008). "The effect of comprehensive performance measurement system on the role clarity, psychological empowerment and managerial performance". *Accounting, Organization and Society*, 33, 141-163.
- Hardy, C., and Leiba-O'Sullivan, S. (1998). "The power behind empowerment: implications for research and practice". *Human Relations*, 51 (4), 451- 483.

- Heller, F. (2003). "Participation and Power: A Critical Assessment." *Applied Psychology: An International Review*, 52: 144-163.
- Herzberg, F., B. Mausner and B. Snyderman (1959). *The motivation to work*. (2nd ed). New York: Wiley.
- Howard, L.W. and S.T. Foster (1999). "The influence of human resource practices on empowerment and employee perceptions of management commitment". *Journal of Quality Management*, 4(1), 5-22.
- James, Lawrence R., Choi, Carol C., Ko, Chia-Huei Emily, McNeil, Patrick K., Minton, Matthew K., Wright, Mary Ann and Kim, Kwang-il (2008). "Organizational and psychological climate: A review of theory and Research". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (1), 5 - 32
- James L R, Hater J J, Gent M J and Bruni J R (1978). "Psychological Climate: Implications from Cognitive Social Learning Theory and Interactional Psychology". *Personnel Psychobgy*, 31, 783-813.
- James LA and James LR (1989). "Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning". *Journal of Applied Psychology* 74(5): 739-751.
- James, L. R., and Jones, A. P. (1974). "Organizational climate: A review of theory and research". *Psychological Bulletin*, 81, 1096 – 1112.
- James, William F. Joyce and John W. Slocum (1988). "Organizations do not cognize". *Academy of Management Review*, 13(1), 129-132.
- Jones, A. P., & James, L. R. (1979). "Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions". *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201 – 250.
- Jose, G., and Mampilly, S. R. (2014). "Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation". *Global Business Review*, 15(1), 93-104.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters*. New York: Simon & Schuster.
- Karsten, M.F. (1994). *Management and Gender*, Praeger, New York, NY.
- Kirkman, B. L., and Rosen, B. (1999). "Beyond self-management: The antecedents and consequences of team empowerment". *Academy of Management Journal*, 42, 58 –74
- Kluska, K., Laschinger, H., and Kerr, M. (2004). "Staff nurse empowerment and effort-reward imbalance". *Research Leadership*, 17(1), 112-128.

- Knights, D., & McCabe, D. (1999). "Are there no limits to authority? TQM and organizational power". *Organization Studies*, 20(2): 197–224.
- Koberg CS, Boss RW, Senjem JC, Goodman EA. (1999). "Antecedents and outcomes of empowerment: Empirical evidence from the health care industry". *Group and Organization Management*, 24(1),71–91.
- Koys , D . J . and DeCotiis , T . A. (1991). "Inductive Measures of psychological climate". *Human Relations*, 44 (3), 265 – 285.
- Labianca, G., Gray, B. & Brass, D. J. (2000). "A grounded model of organizational schema change during empowerment". *Organization Science*, 11, 235–257.
- Lashley, C. (2000). "Employee empowerment in services: a framework for analysis". *Personnel Review*, 28 (3), 169-191.
- Lashley, C. (2000). "Empowerment through involvement: A case study of TGI fridays restaurants". *Personnel Review*, 29 (6), 791–815.
- Lawer, E. E. (1992). *The ultimate advantage*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Lawler, E.E. (1986). *High Involvement Management*. San Francisco, Jossey- Bass.
- Lee, M., & Koh, J. (2001). "Is empowerment really a new concept?." *International Journal of Human Resource Management*, 12, 684– 695.
- Legge, K. 1995. *Human resource management: rhetorics and realities*. London: Macmillan.
- Liden, R. C, and Arad, S. (1996). "A power perspective of empowerment and work groups: Implications for human resources management research". In G. R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management*, 14, 205-251. Greenwich, CT: JAI.
- Liden, R.C., Wayne, S.J. and Sparrowe, R.T. (2000), "An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 85 (3), 407-16.
- Martin A. Craig and Bush, J. Alan (2006). "Psychological climate, empowerment. Leadership style, and customer-oriented selling: An analysis of the sales manager-salesperson dyad". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34, (3), 419-438.
- Mathieu, J. E., Hofmann, D. A., & Farr, J. L. (1993). "Job perception – job satisfaction relations: An empirical comparison of three competing theories". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 370 – 387.

- McLagan, P. and Nel, C. (1997). *The Age of Participation: New Governance for the Workplace and the World*, 2nd ed., Berrett-Koehler, San Francisco, CA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Melhem, Y. (2004). "The antecedents of customer-contact employees' empowerment". *Employee Relations*, 26(1), 72-93.
- Menon, S. T. (1995). *Employee empowerment: Definition, measurement and construct validation*. Montreal, Canada: McGill University Press. Retrieved from: http://digitool.Library.McGill.CA:80/R/-?func=dbin-jump-full&object_id=29088&silolibrary=GEN01
- Mills, P. K. and Ungson, G. R. (2003). "Reassessing the Limits of Structural Empowerment: Organizational Constitution and Trust as Controls". *Academy of Management Review*, 28(10), 143-153.
- Moorman, Robert H. (1991). "Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?". *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- Moye, Melinda J. and Henkin Alan B., (2006)."Exploring associations between employee empowerment and interpersonal trust in managers" *Journal of Management Development*, 25 (2),101 – 117.
- Ongori, H., and Shunda, J. P., (2008). "Managing Behind the Scenes: Employee Empowerment". *International Journal of Applied Economics and Finance*, 2 (2),84-94.
- O'zaralli, N. (2003). "Effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness", *Leadership and Organization Development Journal*, 24(6), 335- 344
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., LaCost, H. A., et al. (2003). "Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review". *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389-416.
- Parker, L. and Price, R. (1994). "Empowered managers and empowered workers: the effects of managerial support and managerial perceived control on workers' sense of control over decision making". *Human Relations*, 47 (8), 911-928.

- Peccei, R. and P. Rosenthal (2001). "Delivering customer oriented behavior through empowerment: an empirical test of HRM assumptions". *Journal of Management Studies*, 38(6), 831-857
- Quinn, R.E. and Spreitzer, G.M. (1997). "The road to empowerment: seven questions every leader should consider". *Organizational Dynamics*, Autumn, 26 (2), 37-49.
- Randolph, W. A. (2000). "Re-thinking empowerment: Why is it so hard to achieve?". *Organizational Dynamics*, 29: 94–107.
- Raub, S. and Robert, C. (2013), "Empowerment, organizational commitment, and voice behavior in the hospitality industry: evidence from a multinational sample". *Cornell Hospitality Quarterly*, 54 (2), 136- 148.
- Redmond, M.R., Mumford, M.D. and Teach, R. (1993), "Putting creativity to work: effects of leader behavior on subordinate creativity". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55 (1), 120-151.
- Rentsch, Joan R (1990) "Climate and culture: Interaction and qualitative differences in organizational meanings". *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 668-681
- Robbins, T. L., Crino, M.D. and Frededall , L . D. (2002) "An Integrated Model of the Empowerment Process". *Human Resource Management* , 12 , 419 – 443 .
- Rothstein, L. R. (1995). "The Empowerment Effort that Came Undone". *Harvard Business Review*, 73(1), 20-31.
- Rousseau, D.M. (1988). "The construction of climate in organizational research", in Cooper, C. and Robertson, I. (Eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Wiley, New York, NY, pp. 139-158.
- Saks, A. M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sangar, R. and Rangnekar, S. (2014)' "Psychological empowerment and role satisfaction as determinants of creativity". *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 10 (2),119-127
- Schneider, B., and Reichers, A. E. (1983). "On the etiology of climates". *Personnel Psychology*, 36(1), 19–39.
- Schneider, B., Salvaggio, A. N., & Subirats, M. (2002). "Climate strength: A new direction for climate research". *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 220–229.

- Sewell, G. (1998). "The discipline of teams: The control of team-based industrial work through electronic and peer surveillance". *Administrative Science Quarterly*, 43, 397–428.
- Siegall, M. and Gardner, S. (2000). "Contextual Factors of Psychological Empowerment." *Personnel Review*, 29 (6), 703–722.
- Seibert, . E ., Silver, S . R .and Randolph, A. W. (2004). "Taking Empowerment to the Next Level: A multiple model of empowerment, performance, and satisfaction" . *Academy of Management Journal*, 47 (3), 332 –349.
- Singh, M. and Sarkar, A. (2012). "The relationship between psychological empowerment and innovative behavior: a dimensional analysis with job involvement as mediator". *Journal of Personnel Psychology*, 11 (3), 127-137.
- Shadur, M.A., Kienzle, R., and Rodwell, J.J. (1999) "The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement: The Importance of support". *Group and Organization Management*, 24 (4); 479-503.
- Spreitzer, G. M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation". *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Spreitzer, G. M. (1996). "Social structural characteristics of psychological empowerment". *Academy of Management Journal*, 39(2), 483–504.
- Spreitzer, G. M., Kizilos, M. A., & Nason, S. W. (1997). "A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment, and effectiveness, satisfaction, and strain". *Journal of Management*, 23(5), 670–704.
- Spreitzer, G.M., De Janasz, S.C. and Quinn, R.E. (1999). "Empowered to lead: the role of psychological empowerment in leadership". *Journal of Organizational Behaviour*, 20 (4), 511-526
- Spreitzer, G. M., Lam, C. F., & Fritz, C. (2010). *Engagement and human thriving: Complementary perspectives on energy and connections to work*. In A. B.Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 132–146). New York, NY: Psychology Press.
- Spreitzer, G.M. and Quinn, R.E. (2001), *A Company of Leaders: Five Disciplines for Unleashing the Power in your Workforce*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- SPSS Inc. (2015). SPSS 22.0 for Windows. Chicago: Sun, L.Y., Zhang, Z., Qi, J. and Chen, Z.X. (2012). "Empowerment and creativity: a cross-level investigation". *The Leadership Quarterly*, 23 (1), 55-65.

- Sweetman, D., and Luthans, F. (2010). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). New York, NY: Psychology Press.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). "Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation". *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Ugwu, O. F.; Onyishi, E. I.; and Rodriguez-Sanchez, M. A. (2014). "Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment". *Personnel Review*, 43(3) 377-400.
- Wang, G., Lee, and Peggy, D. (2009). "Psychological empowerment and job satisfaction: An analysis of interactive effects". *Group and Organization Management*, 23 (3), 271-296.
- Yeh, C. and Y. Lin (2002). Empowerment in the service industry. *Journal of Psychology*, 136(5), 533-554.
- Zhang, X. and Bartol, K.M. (2010). "Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement". *Academy of Management Journal*, 53 (1), 107-128.

الملحق ١

بسم الله الرحمن الرحيم

عزيزي الموظف:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد

يهدف هذا الاستقصاء إلى جمع بيانات حول العلاقة بين المناخ النفسي والتمكين النفسي في شركات الخدمات العامة.

شاكراً ومقدراً لك إعطاءنا جزء من وقتك لتعبئة الاستقصاء وإضافة آرائك واقتراحاتك. أود أن أؤكد أن المعلومات ستعامل بسرية تامة وسوف تستخدم لأغراض البحث العملي.

في حالة وجود أي استفسار بشأن هذا الاستقصاء، أرجو التفضل مشكوراً بالاتصال بالباحث على رقم التلفون ٤٦٧٤٣١٩.

شاكراً ومقدراً حسن تعاونكم

الجزء الأول: معلومات شخصية

يرجى التفضل بوضع علامة (X) عند الإجابة المناسبة.

العمر:

- ٣٩-٣٥ سنة ٣٤-٣٠ سنة ٢٩-٢٦ سنة ٢٥-١٨ سنة
 ٤٠-٤٤ سنة ٤٥-٥٠ سنة ٥٠ سنة فأكثر

المؤهل التعليمي:

- أقل من الثانوية العامة ثانوية عامة دبلوم بكالوريوس
 ماجستير و مايعادلها دكتوراة

سنة الخدمة في الوظيفة:

- ١-٤ سنة ٥-٩ سنوات ١٠-١٤ سنة
 ١٥-١٩ سنة ٢٠ سنة فأكثر

الجزء الثاني:

إرشادات: العبارات من أجل التعرف على اتجاهاتك حول مناخ العمل.

الرجاء التفضل بقراءة كل عبارة بعناية تامة ثم وضع دائرة أحول الإجابة لمناسبة.

العبارة	غير موافق على الإطلاق	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماماً
١. يمكنني الاعتماد على رئيسي للحفاظ على سرية الأمور التي أخبره له.	١	٢	٣	٤	٥
٢. يتمتع رئيسي بالكثير من النزاهة الشخصية.	١	٢	٣	٤	٥
٣. رئيسي هو من النوع الذي يتحلى بالتواضع.	١	٢	٣	٤	٥
٤. يعمل رئيسي على متابعة التزاماته تجاهي .	١	٢	٣	٤	٥
٥. على الأرجح لن يقوم رئيسي باعطائي نصائح سيئة.	١	٢	٣	٤	٥
٦. يمكنني الاعتماد على رئيسي في الحصول على المساعدة عندما احتاج إليها.	١	٢	٣	٤	٥
٧. يهتم رئيسي بتقديم المهني في المنظمة.	١	٢	٣	٤	٥
٨. احصل على دعم رئيسي بصورة كاملة.	١	٢	٣	٤	٥
٩. من السهولة التحدث إلى رئيسي عن المشاكل المتعلقة بالعمل.	١	٢	٣	٤	٥
١٠. يقوم رئيسي بمساندتي من خلال السماح لي بالتعلم من أخطائي.	١	٢	٣	٤	٥
١١. يمكنني أن اعول على رئيسي في الحصول على الدعم المناسب عند الاداء بشكل جيد.	١	٢	٣	٤	٥
١٢. المرة الوحيدة التي أسمع بها عن ادائي هو عندما أخفق.	١	٢	٣	٤	٥
١٣. يعرف رئيسي نقاط قوتي ويتيح لي معرفتها.	١	٢	٣	٤	٥

العبارة	غير موافق على الإطلاق	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماماً
١٤. يعترف رئيسي سريعاً بالأداء الجيد.	١	٢	٣	٤	٥
١٥. يعاملني رئيسي كقدوة فيما أقوم به من أعمال.	١	٢	٣	٤	٥
١٦. يؤي المشرف المسئول اهتمام بوضعي في المقدمة.	١	٢	٣	٤	٥
١٧. يحدد رئيسي أهداف معقولة لمهامي.	١	٢	٣	٤	٥
١٨. على الأرجح لن يسهل رئيسي مهام عملي.	١	٢	٣	٤	٥
١٩. يتحلى رئيسي بدرجة عالية من النزاهة والبعث عن المحسوبية.	١	٢	٣	٤	٥
٢٠. إذا قام رئيسي بإثناء خدمات أحد الأشخاص، فعلى الأرجح أن ذلك الشخص يستحق أثناء خدماته.	١	٢	٣	٤	٥
٢١. يشجعني رئيسي على تطوير أفكارتي الخاصة.	١	٢	٣	٤	٥
٢٢. ينصحني رئيسي بمحاولة طرق جديدة للقيام بمهام عملي..	١	٢	٣	٤	٥
٢٣. يشجعني رئيسي لتطوير الأساليب التي يقترحها.	1	2	3	4	5
٢٤. يشجعني المشرف المسئول على إيجاد طرق جديدة لحل المشاكل القديمة.	1	2	3	4	5
٢٥. يتحدث رئيسي عن طرق جديدة للقيام بالأعمال.	1	2	3	4	5

الجزء الثالث:

إرشادات: العبارات التالية من اجل التعرف اتجاهك نحو التمكين.

الرجاء التفضل بقراءة كل عبارة بعناية تامة ثم ضع دائرة حول الرقم الذي يبين درجة الموافقة أو

عدم الموافقة.

العبارات	غير موافق على الإطلاق	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماماً
١. العمل الذي أقوم به على درجة عالية من الأهمية بالنسبة لي.	١	٢	٣	٤	٥
٢. أنشطة وظيفتي ذات معنى بالنسبة لي على المستوى الشخصي.	١	٢	٣	٤	٥
٣. العمل الذي أقوم به ذو معنى بالنسبة لي.	١	٢	٣	٤	٥
٤. أنا واثق من قدراتي للقيام بأداء مهام وظيفتي.	١	٢	٣	٤	٥
٥. أنا على ثقة بقدراتي على أداء أنشطة العمل الخاص بي.	١	٢	٣	٤	٥
٦. استطعت إتقان المهارات الضرورية لأداء لوظيفتي.	١	٢	٣	٤	٥
٧. لدى استقلالية كبيرة في تحديد كيفية أداء وظيفتي.	١	٢	٣	٤	٥
٨. أستطيع اتخاذ قرارات على مسؤوليتي في كيفية القيام بعملتي.	١	٢	٣	٤	٥
٩. لدى فرصة هائلة من الحرية والاستقلالية في كيفية أداء وظيفتي.	١	٢	٣	٤	٥
١٠. تأثيري كبير فيما يحدث في القسم الذي اعمل به.	١	٢	٣	٤	٥
١١. لدى قدر واسع من التحكم فيما يحدث في القسم الذي اعمل به.	١	٢	٣	٤	٥
١٢. لدى قدر هائل من التأثير على ما يحدث في القسم الذي أعمل به.	١	٢	٣	٤	٥

The Impact of Psychological Climate on Psychological Empowerment among Private Service Companies Employees in Riyadh

Saad Marzuk Alotaibi

College of Business Administration, King Saud University, KSA

Abstract. The current study aimed to examine the relationship between psychological climate and psychological empowerment among private service companies employees in Riyadh, and it has sought to examine the role of Psychological climate in predicting psychological empowerment, the study was conducted on a sample of (422) employees in private service companies in Riyadh, and the results of the study revealed that staff's perceptions about psychological climate was positive, the results of the study also revealed that employees of private service companies fell a moderate level of psychological empowerment, the study results showed that psychological climate significantly and positively predicted psychological empowerment. Based on the results, the study concluded a series of recommendations that aim to promote psychological climate and employee empowerment.

Keywords: Psychological climate, psychological empowerment, services sector.

قياس أثر أهم العوامل الاقتصادية على انبعاثات الكربون: تحليل قطاعي زمني

هبة الله أحمد سيد أحمد سليمان

كلية إدارة الأعمال و التسويق الدولي، جامعة سيناء، مصر

ملخص البحث. تحاول هذه الورقة قياس أثر كلٍّ من الانفتاح التجاري، والتنمية الاقتصادية، والاستثمار الأجنبي المباشر، واستهلاك الطاقة، والتحضر على انبعاثات الكربون، باستخدام البيانات المقطعية-الزمنية خلال الفترة ١٩٨٢-٢٠١٤، بالتطبيق على ٨٦ دولة، وتم تقسيم الدول على أساس الدخل إلى أربع مجموعات: مرتفعة الدخل، متوسطة الدخل المرتفع، متوسطة الدخل المنخفض، ومنخفضة الدخل. وتم تطبيق اختبارات التكامل المشترك. وأوضحت النتائج أن استهلاك الطاقة، والتنمية الاقتصادية، والانفتاح التجاري، والتحضر يؤديوا إلى زيادة انبعاثات الكربون، بينما الاستثمار الأجنبي المباشر يؤدي إلى انخفاض الانبعاثات وذلك على مستوى إجمالي الدول، وأوضحت نتائج اختبار السببية أن السبب الرئيسي في انبعاثات الكربون هو استهلاك الطاقة، النمو الاقتصادي، والانفتاح التجاري وذلك على مستوى إجمالي الدول، والدول مرتفعة الدخل والدول متوسطة الدخل. مما يعني أنه لا بد من زيادة الاستثمار في الطاقة النظيفة لمواجهة الطلب على الطاقة. وبالنسبة للدول متوسطة الدخل لا يعد الاستثمار الأجنبي المباشر من مسببات انبعاثات الكربون، مما يتطلب من هذه الدول وضع معايير واضحة تشجع جذب الاستثمارات النظيفة.

الكلمات المفتاحية: الانفتاح التجاري، استهلاك الطاقة، الاستثمار الأجنبي المباشر، انبعاثات الكربون، تغير المناخ، الطاقة النظيفة، نموذج متجه تصحيح الخطأ VECM.

١. المقدمة

تعد قضية تغير المناخ Climate change تحدياً عالمياً، وقد زاد الاهتمام بهذه القضية في ظل النظام التجاري العالمي الحالي حول افتراض التعارض المحتمل ما بين تحقيق منافع التجارة ووضع البيئة تحت مخاطر عديدة، مما قد يحدث اضطرابات اقتصادية واجتماعية وسياسية صعبة. وقد أصبحت قضية التغير المناخي من القضايا الهامة سواء على المستوى المحلي أو الدولي بسبب المخاوف من أن المزيد من التجارة والنشاط الاقتصادي المتمثل في زيادة التصنيع قد يؤدي إلى زيادة واضحة في استخدام الطاقة. وكذلك زيادة الانبعاثات السامة وظهور العديد من المشاكل البيئية، والتي من بينها التغيرات المناخية. كما أن المنافسة الناجمة عن التجارة الحرة قد تضغط على الحكومات لخفض المعايير البيئية، وكذلك فإن اتفاقيات التجارة الدولية قد تمنع الحكومات من سن لوائح وقوانين معينة للبيئة (Low et. al., 2012: 485).

وقد استنتجت الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ في تقريرها سنة ٢٠٠٧ أن "معظم الزيادة الملحوظة في متوسط درجات الحرارة في العالم منذ منتصف القرن العشرين من المرجح تماماً أن تكون نتيجة الزيادة الملحوظة في تركيز غازات الاحتباس الحراري نتيجة نشاط الإنسان" (أندرو، إدوارد، ٢٠١٤، ١٧٦). وبسبب تزايد الطلب العالمي على الطاقة من الوقود الأحفوري شكّل ذلك دوراً رئيسياً في الاتجاه التصاعدي في انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون CO₂ (IEA, 2015, 8). حيث ارتفع إجمالي استهلاك الطاقة العالمي من ٢٨٣ كواد عام ١٩٨٠ إلى ٥٢٠ كواد عام ٢٠١١ (EIA, 2012). ويعد غاز CO₂ غاز الاحتباس الرئيسي في زيادة درجة حرارة الأرض حيث يمثل ٧٢٪ من تأثير غازات الاحتباس الحراري، وارتفعت انبعاثاته من ٢٠ مليون طن مكافئ CO₂ عام ١٩٩٠ إلى ٣٢ مليون طن مكافئ CO₂ عام ٢٠١٣

(IEA, 2015, 48). وترجع زيادة الانبعاثات إلى مساهمة الاقتصاديات الناشئة ولا سيما الصين بشكل أساسي حيث إنها أصبحت أكبر دولة على مستوى العالم من حيث كمية الانبعاثات ما يمثل ٢٨٪ من الانبعاثات العالمية وذلك عام ٢٠١٣. وقد تزامن ذلك مع انخفاض انبعاثات الكربون من الولايات المتحدة والتي كانت أول منتج للكربون على مستوى العالم حيث أصبحت تمثل ١٦٪ من الانبعاثات العالمية عام ٢٠١٣ (IEA, 2015: 50).

ولقد ساهمت التخفيضات في التعريفات الجمركية وغيرها من الحواجز التجارية في التوسع التجاري. حيث شهدت الصادرات السلعية العالمية نمواً قوياً على مدى السنوات الـ ٢٠ الماضية حيث ارتفعت من ٥.١٦٨ مليار دولار عام ١٩٩٥ إلى ١٠.٥٠٩ مليار دولار عام ٢٠٠٥ ثم إلى ١٩.٠٠٢ مليار دولار عام ٢٠١٤ وهو ما يقرب من أربعة أضعاف قيمتها عام ١٩٩٥ (WTO, 2015, 24). وظهر لاعبون جدد على الساحة في عالم التجارة، حيث استأثرت الاقتصاديات النامية على ٣٤٪ من الصادرات العالمية عام ١٩٨٠ ولكن بحلول عام ٢٠١١ ارتفع نصيبها إلى ٤٧٪. في الوقت نفسه، انخفضت حصة الاقتصاديات المتقدمة من ٦٦% إلى ٥٣٪. وارتفعت الصادرات من الصين من ١٪ عام ١٩٨٠ إلى ١١٪ عام ٢٠١١، مما جعل الصين أكبر دولة مصدرة في العالم. وفي الوقت نفسه، تراجعت حصة كلٍ من الولايات المتحدة واليابان والاتحاد الأوروبي في الصادرات العالمية (WTO, 2013: 5-6).

وقد ظهر الكثير من النقاش حول عواقب تحرير التجارة على البيئة منذ أن بدأت المفاوضات حول اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الشمالية وجولة أوروغواي لمفاوضات الجات، حيث إن هذه المفاوضات تم توقعها في وقت كانت فيه المخاوف العالمية من الاحتباس الحراري، وانقراض الأنواع الحية وزيادة التلوث الصناعي (Copeland &

(Taylor, 2004: 7) ويقول أنصار التجارة الحرة أن جودة البيئة تعد سلعة طبيعية وبالتالي مكاسب الدخل الناتجة من التجارة يجب أن تؤدي إلى خلق مطلب سياسي لمعايير بيئية أكثر صرامة، وبدورها المعايير البيئية الأكثر صرامة يجب أن تؤدي إلى جلب تقنيات الإنتاج النظيفة. أما المشتككين فيشيروا إلى أنه إذا لم تتغير طريقة الإنتاج فإن التلوث سوف يزداد حيث إن زيادة التجارة تؤدي إلى زيادة حجم النشاط الاقتصادي وبالتالي زيادة استهلاك الطاقة، وعلاوة على ذلك إذا كانت جودة البيئة سلعة طبيعية، والدول الأقل تنمية تعتمد على معايير بيئية منخفضة نسبياً؛ فنتيجة لذلك وبسبب عدم التماثل في توزيع الدخل في العالم فإن التجارة الحرة قد تؤثر على تكوين الناتج القومي والعديد من الدول النامية ستتحول نحو الأنشطة كثيفة التلوث (Copeland & Taylor, 1994: 755). كما هو واضح من النمو السريع في الإنتاج والانبعاثات في الصين، حيث يضيف التكامل الاقتصادي العالمي طبقة من التعقيد إلى السياسة البيئية الوطنية (Ackerman, et. al., 2007: 4455)، ويؤدي الحجم الكبير والمتزايد للتجارة الدولية إلى الانفصال الجغرافي بين استهلاك المنتجات والتلوث المنبعث خلال عملية الإنتاج، وهذا يعطي آلية للمستهلكين لنقل التلوث البيئي من أماكن استهلاكهم إلى أماكن أخرى لديها تشريعات بيئية ضعيفة وبالتالي يوجد خطر من تسرب الكربون Carbon Leakage (Peters & Hertwich, 2008:1401). مما سيجعل بروتوكول كيوتو أقل فعالية في الحد من الانبعاثات العالمية (Nakano. et al., 2009:13). وذلك لأن تحديد أهداف خفض الانبعاثات في البروتوكول تم على أساس مواقع الانبعاثات وليس على أساس الموقع النهائي للاستهلاك الذي تسبب في زيادة الانبعاثات وبالتالي البروتوكول يتجاهل تأثير التجارة الدولية على انبعاثات الكربون، مما يؤدي إلى زيادة الانبعاثات

من الدول ذات الصادرات المرتفعة للمنتجات كثيفة الكربون بينما الدول المستوردة تنخفض انبعاثاتها من خلال تجنب الإنتاج المحلي (Zhang & Peng, 2016: 69). وقد وضع الاقتصاديون إطاراً مفاهيمياً لدراسة كيفية تأثير الانفتاح التجاري على البيئة، يفرق بين أثر تحرير التجارة إلى ثلاثة تأثيرات مستقلة (WTO, 2017): وهى حجم الإنتاج، وتكوين المنتج والتقنية المستخدمة في عملية الإنتاج. حيث إن حجم الإنتاج له تأثير سلبي على البيئة من خلال زيادة انبعاثات الكربون؛ بسبب زيادة الإنتاج نتيجة للتجارة الحرة وبالتالي استخدام الطاقة بشكل أكبر. ويشير تأثير تكوين المنتج إلى أن انبعاثات الكربون في الدولة تعتمد على القطاعات التي تمتلك فيها ميزة نسبية. وبالتالي سيكون تأثير التكوين ذو انبعاثات أقل إذا كانت القطاعات التي لديها ميزة نسبية أقل استهلاكاً للطاقة. بينما يشير تأثير التقنية إلى أن إنتاج السلع والخدمات يولد انبعاثات أقل، إذا ما استخدمت تقنية جديدة ونظيفة. ويعكس تأثير التقنية كيف يمكن للانفتاح التجاري أن يساعد في التخفيف من آثار تغير المناخ من خلال نقل التكنولوجيا منخفضة الكربون من الدول المتقدمة إلى الدول النامية.

ونظراً لأهمية قضية التغير المناخي؛ تم عقد العديد من المؤتمرات وتوقيع العديد من المعاهدات للحد من ارتفاع درجة حرارة الأرض ٢ درجة مئوية منها المؤتمر العالمي للبيئة والتنمية أو ما سُمى "بقيمة الأرض"، والاتفاقية الإطارية بشأن التغيرات المناخية، وبروتوكول كيوتو المنبثق عن هذه الاتفاقية، التي بمقتضاها تعمل الدول على خفض انبعاث غازات الاحتباس الحرارى حيث يراعى أن الدول متقدمة النمو تتحمل عبء خفض الغازات وذلك في ضوء تاريخها في ميدان النشاط الصناعي ومن الأخرى بالبلدان النامية مع هذا أن تتخذ إجراءات تناسبها للتخفيف من الانبعاثات في سياق التنمية المستدامة وهو ما يعرف بمبدأ المسؤوليات المشتركة ولكن المتباينة The Principle

اصطلحت بمصالح الكيانات الدولية الكبرى (الدول المتقدمة) على رأسها الولايات المتحدة الأمريكية مما أفرغ هذه الاتفاقيات والمؤتمرات من صبغتها الإلزامية، لكن هذا لا ينفي الدور الكبير الذي بذل في سبيل مكافحة تغير المناخ.

ويحاول البحث استكشاف العلاقة ما بين تنامي التجارة الدولية، والتنمية الاقتصادية، والاستثمار الأجنبي المباشر، واستهلاك الطاقة، والتحضر على انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون. وكذلك معرفة الاسباب الرئيسية لانخفاض انبعاثات الكربون في الدول المتقدمة وزيادتها في الدول النامية. بالاعتماد على panel data خلال الفترة الزمنية ١٩٨٢ - ٢٠١٤، في ٨٦ دولة، ولجعل البيانات أكثر تجانساً تم تقسيم الدول على أساس مستوى دخل الدول، وبذلك تم التوصل إلى أربع مجموعات وهي مرتفعة الدخل، متوسطة الدخل المرتفع، متوسطة الدخل المنخفض، منخفضة الدخل. ويقسم البحث في الجزء التالي إلى أهداف الدراسة، فروض الدراسة، والدراسات السابقة، ومنهجية البحث، وصف النموذج المستخدم، النماذج القياسية. كما يتلو ذلك النتائج والتوصيات.

ويهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

- (أ) قياس أثر التوسع التجاري على تغير المناخ في مجموعات الدخل المختلفة.
- (ب) قياس تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على انبعاثات الكربون في مجموعات الدخل المختلفة.
- (ج) معرفة الأسباب الرئيسية لزيادة وانخفاض انبعاثات الكربون في مجموعات الدخل المختلفة.

ويحاول البحث اختبار مدى صحة الفروض التالية:

- أ) يلعب كلٌّ من الانفتاح التجاري واستهلاك الطاقة والاستثمار الاجنبي المباشر والتنمية الاقتصادية دوراً أساسياً في حدوث ظاهرة التغير المناخي.
- ب) انخفاض انبعاثات الكربون في الدول المتقدمة يرجع إلى نقل الإنتاج كثيف الكربون إلى الدول النامية وليس إلى جهود مكافحة المناخ مما يجدد من فعالية بروتوكول كيوتو.

٢. الدراسات السابقة

يوجد العديد من الدراسات التي ركزت على تأثير التجارة الدولية والنمو الاقتصادي والاستثمار الأجنبي المباشر واستهلاك الطاقة على انبعاثات الكربون. ومن هذه الدراسات دراسة هبة الله سليمان (٢٠١٧)، Kohler (2013)، Hossain (2012)، ولكن هذه الدراسات تمت باستخدام السلاسل الزمنية والتطبيق على عدد محدود من الدول مما يعيق معرفة الوضع العام في دول العالم.

كذلك من الدراسات التي تمت باستخدام البيانات المقطعية -الزمنية Panel Data دراسة Zakarya et.al., (٢٠١٥)، Jalil (2014)، Farhani et.al. (٢٠١٣)، Hossain (2011)، Pao & Tsai (2011) ولكن اقتصر التطبيق على دول البريكس ودول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بينما دراسة Akin (2014) فقد تم التطبيق على ٨٥ دولة ولم يتم تقسيم الدول وفقاً لمستويات الدخل وإنما اقتصر تطبيق النموذج القياسي على إجمالي عدد الدول فقط. في حين أن دراسة Sharma (2011) تم التطبيق على ٦٩ دولة وتم تقسيم دول العالم وفقاً لمستويات الدخل ولكن لم تتناول الدراسة تأثير الاستثمار الأجنبي المباشر على انبعاثات الكربون، وهل يوجد دلائل على تسرب الكربون من الدول المتقدمة إلى الدول النامية أم لا،

كذلك اقتصرت المدة الزمنية على الفترة من ١٩٨٥ إلى ٢٠٠٥. لذلك تحاول الدراسة الحالية تقدير تأثير كل من استهلاك الطاقة، والنمو الاقتصادي، والاستثمار الأجنبي المباشر، والتحضر، والانفتاح التجاري على انبعاثات الكربون وذلك خلال الفترة الزمنية ١٩٨٢ - ٢٠١٤ بالتطبيق على ٨٦ دولة وتقسيم الدول على أساس مستوى الدخل، لذلك الدراسة الحالية مختلفة عن باقي الدراسات، من حيث المتغيرات المستخدمة والفترة الزمنية وكذلك التطبيق على إجمالي الدول وعلى مستويات مجموعات الدخل المختلفة من دول العالم المتقدم والنامي والأخذ في النمو، حتى يمكن الوقوف على الوضع العام في الدول موضع الدراسة طبقاً لمجموعات الدخل المختلفة، ومعرفة الأسباب الرئيسية لانخفاض انبعاثات الكربون في الدول المتقدمة وزيادتها في الدول النامية.

٣. نموذج البحث ومنهجيته

في هذه الدراسة لتحديد العوامل المؤثرة على انبعاثات الكربون، تم استخدام بيانات panel data حيث تساعد على التوصل إلى نتائج أوثق وأكثر دقة خصوصاً في جذر الوحدة ومنهج التكامل المشترك للسلاسل الزمنية حيث يتم إدماج البيانات من الاتجاهات الزمنية والمقطعية، وكذلك تتحكم في عدم التجانس الفردي. حيث أنها تفترض أن بيانات الدول غير متجانسة، في حين أن السلاسل الزمنية Time series، والبيانات المقطعية Cross section لا تسيطر على عدم التجانس وبالتالي تكون النتائج أكثر عرضة للتحيز، كما إنها تعطي المزيد من المعلومات عن البيانات والمزيد من التقلبات وتكون أقل قيم خطية بين المتغيرات، وأكثر كفاءة في حين تعاني السلاسل الزمنية العديد من المشاكل الخطية. (Baltagi, 2005: 4-9).

٣.١. وصف النموذج المستخدم

سيتم استخدام اللوغاريتم الطبيعي في توصيف العلاقة طويلة الأجل بين نصيب الفرد من انبعاثات الكربون، ونصيب الفرد من استهلاك الطاقة، ونصيب الفرد من الدخل، وذلك بهدف تقريب السلاسل الزمنية إلى الشكل الخطي، ولم يتم أخذ اللوغاريتم بالنسبة لصافي تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر لان السلسلة الزمنية بها أرقام سالبة، وكذلك الانفتاح التجاري والتحضر لانهم نسب مئوية. ويتم كتابة المعادلة كما يلي:

$$CO_{2it} = \beta_1 + \beta_2 EU_{it} + \beta_3 FDI_{it} + \beta_4 MT_{it} + \beta_5 UP_{it} + \beta_6 GDP_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

حيث أن CO_2 نصيب الفرد من انبعاثات الكربون (مقاس بالمترون/طن)، EU نصيب الفرد من استهلاك الطاقة (مقاس بالكيلو جرام مكافئ نفطي)، FDI صافي تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر (مقاس بالأسعار الجارية للدولار الأمريكي)، GDP نصيب الفرد من الدخل (مقاس بالأسعار الجارية للدولار الأمريكي) وذلك لتوحيد المقياس بين الدول حتى يسهل المقارنة بينهم، MT التجارة السلعية (نسبة من الناتج المحلي الإجمالي)، UP سكان الحضر (نسبة من إجمالي السكان)، ε_t الخطأ المعياري. وقد تم الحصول على بيانات السلاسل الزمنية السنوية من مؤشرات التنمية في البنك الدولي خلال الفترة الزمنية ١٩٨٢ - ٢٠١٤ (W.B).

وتشير i إلى الوحدة في القطاع الزمني $i=1,2,3,\dots,N$ ، وترمز t إلى الفترة الزمنية $t=1,2,3,\dots,T$ ، وتشير β_i إلى تقدير المرونة طويلة الأجل بين نصيب الفرد من استهلاك الطاقة، صافي الاستثمار الأجنبي، التجارة، سكان الحضر، نصيب الفرد من الدخل، ونصيب الفرد من انبعاثات الكربون حيث إن $i=2,3,\dots,6$. ووفقاً للنظرية الاقتصادية، يتوقع أن تكون العلاقات فيما بين المتغيرات (الإشارة) كما يلي: زيادة

نصيب الفرد من الطاقة سوف يدفع انبعاثات الكربون إلي الزيادة، حيث أن الطاقة تلعب دور كبير في تلبية مختلف احتياجات القطاع السكني والصناعي والنقل والكهرباء. وعند حرق الوقود الاحفوري تنبعث كمية كبيرة من ثاني أكسيد الكربون مما يلوث البيئة، ويؤدي النمو الاقتصادي (الناتج المحلي الإجمالي) إلي زيادة استهلاك الطاقة مما سيكون له اثر ايجابي على انبعاثات الكربون على الأقل في المدى القصير، حيث أنه وفقا لفرضية منحنى كوزنتس البيئي فإن إشارة نصيب الفرد من الدخل تكون إيجابية وبالتالي تؤدي إلى زيادة الانبعاثات، وبعد الوصول إلى نقطة التحول حيث أنه مع مضاعفة الدخل يكون التأثير سالب على الانبعاثات.

وبالنسبة للتجارة يتوقع أن تكون ذات تأثير إيجابي على انبعاثات ثاني أكسيد الكربون. حيث تسبب التجارة في حركة البضائع المنتجة في بلد واحد إما للاستهلاك أو لمزيد من المعالجة، والمزيد من استهلاك المنتجات بسبب زيادة الانفتاح التجاري، يؤدي إلى زيادة التلوث. وفي حالة التحضر حيث يهاجر الأفراد من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية بحثا عن أفضل فرص للعمل والتعليم ومستويات معيشة و حياة أفضل مما يزيد من الضغط على الموارد الحضرية والبيئية وهذا يؤدي إلى المزيد من التلوث. وبالنسبة للاستثمار الأجنبي المباشر يتوقع أن يكون له تأثير ايجابي على انبعاثات الكربون في الدول النامية حيث أنها ما زالت في مرحلة النمو ولا تضع قوانين بيئية صارمة مما يؤدي إلى جذب المزيد من الصناعات كثيفة الطاقة، بينما الدول المتقدمة يتوقع أن يكون التأثير سالب حيث أن هذه الدول تضع اشتراطات بيئية قوية وبالتالي تجذب الاستثمار الأجنبي النظيف.

Kohler, (2013, 1044), Ozturk & Acaravci, (2013, 263), Shahbaz et. al., (2013, 1454), Hossain, (2012, 96), and Sharma, (2011, 378)

٢.٣ . منهجية التكامل المشترك

تختبر الدراسة مدى وجود علاقة طويلة الأجل بين المتغيرات المتضمنة في المعادلة رقم (١) وذلك باستخدام نموذج تصحيح الخطأ ECM للتوصل إلى العلاقة الديناميكية في الأجل القصير بين المتغيرات. وسيتم التحليل على أربع خطوات. تتمثل الخطوة الأولى في اختبارات جذر الوحدة، حيث إن العديد من اختبارات التكامل المشترك لا يمكن استخدامها إلا إذا كانت المتغيرات متكاملة من الرتبة نفسها. وسيتم استخدام أربعة اختبارات هي:

Levin Lin and Chu (LLC) & Breitung (2000) & Im, pesaran and shin (IPS) & Fisher type augmented Dickey –Fuller test (F-ADF) (Baltagi, 2005: 243-244).

٣.٣ . اختبارات التكامل المشترك

الخطوة الثانية عندما تصبح السلاسل متكاملة في الرتبة نفسها Same order فسوف نستخدم

أ) اختبار بدروني pedroni (١٩٩٩ - ٢٠٠٤)

ب) اختبار كاو kao

وذلك لاختبار علاقة التكامل المشترك لبيانات مقطعية -لزمية Panel cointegration test والتي سوف تعتمد علي البواقي المقدرة للمعادلة (١). ونلاحظ أن كلا الاختبارين يعتمد على اختبار Engle Granger two step (residual-based) co-integration tests.

$$CO_{2it} = \beta_1 + \beta_2 EU_{it} + \beta_3 FDI_{it} + \beta_4 MT_{it} + \beta_5 UP_{it} + \beta_6 GDP_{it} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

قام pedroni بإجراء العديد من الاختبارات لاختبار فرضية العدم والتي تتمثل في عدم وجود تكامل مشترك بين المتغيرات في نموذج البيانات المقطعية - الزمنية. وقد تم تقسيم الاختبارات إلى مجموعتين، تتضمن المجموعة الأولى أربعة اختبارات لاختبار

إحصائيات المتوسط بعدم وجود تكامل في السلسلة الزمنية عبر المقطع العرضي، بينما المجموعه الثانية تتضمن ثلاثة اختبارات تكون بين الابعاد لاختبار التكامل المشترك للبيانات المقطعية - الزمنية ويقوم بأخذ متوسط أو معدل لكل متغير مقدر على حدى لكل قطاع عرضي للبيانات المقطعية - الزمنية. (Pedroni, 1999: 656- (Akin, 2014) (Al-mulali, 2012: 565) (657) ويتبع اختبار kao نفس منهجية pedroni ولكن يحدد مقطعيًا الحد الثابت intercept وأيضا تجانس المعاملات في أول خطوة أو مرحلة (Akin, 2014: 468).

وإذا وجد تكامل بين متغيرات الدراسة فإن المربعات الصغرى OLS ستطبق على المعادلة (١) ولا تؤدي إلى نتائج انحدار زائف بالإضافة إلى أن المعلمة المقدرة تصبح أكثر تماسكا واتساقا في الأجل الطويل (Pao & Tsai, 2011: 687).

٣.٤. تقدير التكامل المشترك باستخدام المربعات الصغرى المعدلة كلياً والمربعات الصغرى الديناميكية

في الخطوة الثالثة لاختبار متجه التكامل المشترك طويل الأجل يتم استخدام المربعات الصغرى المعدلة كلياً (FMOLS) Fully Modified Ordinary Least Square، أو استخدام المربعات الصغرى الديناميكية (DOLS) Dynamic Ordinary Least Squares، واستخدام الطريقتين تم الاعتماد عليه من العديد من الباحثين وأوضحوا أن DOLS كانت أقل تحيزاً من FMOLS لجميع المقدرات في العينات الصغيرة (Baltagi, 2005: 258).

٣.٥. اختبار سببية جرانجر

في الخطوة الرابعة يتم اختبار اتجاه السببية بين المتغيرات للبيانات الاطارية من خلال اختبار جرانجر للسببية Granger causality، ويشير وجود تكامل مشترك إلى أنه توجد علاقة طويلة الأجل في اتجاه واحد على الأقل بين المتغيرات. ويتم استخدام نموذج متجه تصحيح الخطأ VECM لتصحيح عدم التوازن في علاقة التكامل وذلك

باستخدام ECT بالإضافة إلى اختبار السببية في الأجل القصير والطويل بين المتغيرات المتكاملة. &(Akin, 2014: 468) (Pao & Tsai, 2011: 687).

٤ . بيانات الدراسة

تم استخدام سلسلة زمنية لمتغيرات الدراسة خلال الفترة ١٩٨٢ وحتى ٢٠١٤، سبب اختيار الفترة الزمنية من بداية ١٩٨٢ وذلك بسبب توفر بيانات الصين لمتغير صافي تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر بداية من هذه السنة. وذلك للحصول علي بيانات متزنة لجميع الدول محل الدراسة balanced panel data، وسبب الانتهاء عند ٢٠١٤ وذلك لنهاية السلسلة الزمنية لمتغير نصيب الفرد من انبعاثات الكربون عند هذه السنة وفقاً لقاعدة بيانات البنك الدولي، وتضم الدراسة ٨٦ دولة وسيتم تقسيم الدول وفقاً للدخل حسب تقسيم البنك الدولي (WB,2015) وذلك إلى: دول مرتفعة الدخل High Income حيث تضم ٣٦ دولة وهم الولايات المتحدة، نيوزيلندا، هولندا، النرويج، كوريا، السويد، اسبانيا، فنلندا، أيسلندا، إسرائيل، إيطاليا، فرنسا، الدنمارك، أستراليا، المملكة المتحدة، كندا، أيرلندا، اليابان، البرتغال، سويسرا، شيلي، اليونان، النمسا، الإمارات العربية المتحدة، الأوروغواي، فنزويلا، ترينيداد وتوباغو، البحرين، قطر، السعودية، سنغافورة، الأرجنتين، الكويت، مالطا، قبرص، عمان. دول متوسطة الدخل المرتفع Upper Middle Income تضم ٢١ دولة وهم البرازيل، بوتسوانا، الصين، كولومبيا، المكسيك، كوستاريكا، جمهورية الدومينيكان، جنوب أفريقيا، باراغواي، الجزائر، الإكوادور، تونس، تركيا، الغابون، إيران، جامايكا، الأردن، بنما، بيرو، تايلاند، موريشيوس. دول متوسطة الدخل المنخفض Lower Middle Income تضم ٢٣ دولة وهم بنغلاديش، كوت

ديفوار، غواتيمالا، هندوراس، اندونيسيا، الهند، غانا، باكستان، كينيا، الكاميرون، نيجيريا، نيكاراغوا، سريلانكا، المغرب، السودان، السنغال، السلفادور، سوريا، مصر، الكونغو، الفلبين، زامبيا، بوليفيا. دول منخفضة الدخل Low Income تضم ٦ دول وهم بنين، موزمبيق، توغو، نيبال، الكونغو، زيمبابوي.

الجدول رقم (١). التحليل الوصفي للمتغيرات.

Panel	Statistics	CO ₂	EU	FDI	GDP	MT	UP
All	Mean	0.849	7.175	7.044	8.154	55.584	59.817
	Std. Dev.	1.503	1.101	30.223	1.576	35.758	22.519
	Variance	5827.9	3124.9	2355727	6405.1	3297619	1307838
High income countries	Mean	2.197	8.253	13.106	9.676	63.196	78.077
	Std. Dev.	0.672	0.679	43.033	0.818	47.105	15.847
	Variance	487.6	497	1998130	722.68	2394187	270967
Upper middle income countries	Mean	0.806	6.846	5.255	7.849	52.889	58.697
	Std. Dev.	0.629	0.429	20.869	0.670	25.231	13.983
	Variance	248.82	115.53	273946.8	282.65	400419.4	122986.7
Lower middle income countries	Mean	-0.604	6.066	0.343	6.469	45.784	39.069
	Std. Dev.	0.735	0.403	0.806	0.523	21.334	11.763
	Variance	285.29	85.63	343.24	144.74	240309.5	73056.8
Low income countries	Mean	-1.749	6.005	0.107	5.799	45.755	28.418
	Std. Dev.	1.035	0.336	0.356	0.484	17.722	8.996
	Variance	191.698	20.174	22.758	41.967	56220.5	14487.47

الجدول رقم (١) يوضح الجدول رقم (١) الإحصاءات الوصفية لجميع المتغيرات المستخدمة في الدراسة. نلاحظ أن الوسط الحسابي لنصيب الفرد من انبعاثات الكربون مرتفع في الدول مرتفعة الدخل، يليها متوسطة الدخل المرتفع، كما أنه سجل قيم سالبة بالنسبة للدول متوسطة الدخل المنخفض والدول منخفضة الدخل ٢,١٩٧، ٠,٨٠٦، -٠,٦٠٤، -١,٧٤٩ متر/طن على التوالي. ونلاحظ أن الدول مرتفعة

الدخل هي الأكثر تقلبا في زيادة نصيب الفرد من انبعاثات الكربون حيث أن لديها أعلى معامل تباين ٤٨٧,٦ ، يليها الدول متوسطة الدخل المنخفض ومتوسطة الدخل المرتفع ، ثم الدول منخفضة الدخل ٢٨٥,٣ ، ٢٤٨,٨ ، ١٩١,٧ على التوالي. نصيب الفرد من الطاقة أعلى بالنسبة للدول مرتفعة الدخل ٨,٢٥ يليها الدول متوسطة الدخل المرتفع ٦,٨٥ ثم الدول متوسطة الدخل المنخفض ٦,٠٧ ، ثم الدول منخفضة الدخل ٠,٦. كما أن الوسط الحسابي لصافي تدفق الاستثمار الأجنبي مرتفع في الدول مرتفعة الدخل مقارنة بالدول متوسطة ومنخفضة الدخل ، ويلاحظ أن الوسط الحسابي للدخل المرتفع في الدول مرتفعة الدخل أيضا مقارنة بكل من الدول متوسطة ومنخفضة الدخل. بالإضافة إلى أن الوسط الحسابي للتجارة مرتفع أيضا في الدول مرتفعة الدخل ، وكذلك اتجاه التحضر كنسبة من إجمالي السكان مرتفع أيضا في الدول مرتفعة الدخل مقارنة بباقي مجموعات الدخل. مما سبق يتضح أن الدول مرتفعة الدخل هي الأعلى من حيث الوسط الحسابي لجميع المتغيرات ، كذلك هي الأكثر تقلبا في جميع المتغيرات يليها الدول متوسطة الدخل المرتفع ثم الدول متوسطة الدخل المنخفض ثم في النهاية الدول منخفضة الدخل.

٥. تقدير النموذج القياسي

يبدأ التحليل القياسي للمتغيرات بإجراء اختبارات جذر الوحدة ، حيث أن العديد من اختبارات التكامل المشترك لا يمكن استخدامها إلا إذا كانت المتغيرات لها نفس الترتيب تكامليا. ويوضح الجدول رقم (٢) نتائج اختبارات جذر الوحدة للمتغيرات ، من الجدول رقم (٢) يتضح أن جميع المتغيرات بالنسبة لمجموعات الدخل مستقرة في الفرق الأول. أي أنها متكاملة من الدرجة الأولى (1) وبالتالي يمكن إجراء التكامل المشترك.

الجدول رقم (٢). اختبارات جذر الوحدة للمتغيرات.

المتغيرات	LLC-test		Breitung-test		IPS-test		F-ADF-test	
	Level	Difference	Level	Difference	Level	Difference	Level	Difference
All Panel								
CO ₂	0.073	-16.99*	1.29	-19.69*	0.06	-41.37*	175.3	1320.3*
GDP	2.740	-19.70*	2.80	-19.08*	13.22	-28.52*	45.98	1246.2*
FDI	0.677	-13.89*	11.49	-3.11*	13.92	-31.13*	164.13	2394.5*
MT	0.079	-24.02*	2.01	-19.35*	0.68	-40.02*	172.25	2154.5*
EU	2.379	-11.47*	3.32	-18.01*	4.05	-38.12*	168.59	1682.9*
UP	0.432	-5.139*	19.18	-9.66*	2.45	-2.11*	186.52	325.06*
High Income								
CO ₂	2.072	-11.27*	2.95	-10.29*	0.04	-24.77*	81.79	866.21*
GDP	-0.498	-8.94*	0.61	-12.45*	4.95	-17.85*	29.26	493.05*
FDI	0.537	-12.87*	8.12	-7.50*	4.84	-23.24*	51.99	755.31*
MT	-0.229	-14.11*	0.27	-13.28*	0.51	-26.12*	83.12	891.59*
EU	0.672	-8.87*	1.22	-11.13*	0.04	-23.21*	75.72	752.53*
UP	3.438	-6.04*	4.72	-1.71**	3.44	-1.89**	68.07	176.06*
Upper middle income								
CO ₂	2.849	-18.66*	-0.99	-10.22*	-0.71	-20.60*	44.46	488.3*
GDP	4.171	-8.192*	-0.05	-10.15*	7.46	-13.45*	5.25	280.9*
FDI	6.154	-15.049*	1.91	-4.27*	5.95	-17.83*	18.57	510.1*
EU	0.938	-19.458*	3.85	-10.11*	3.57	-20.54*	28.98	404.01*
MT	-0.308	-19.34*	0.48	-8.38*	1.27	-19.48*	26.78	515.14*
UP	1.582	-4.033*	4.66	-1.42***	0.14	-6.01*	46.82	88.11*
Lower middle income								
CO ₂	-0.47	-25.357*	-1.13	-14.78*	0.39	-24.83*	51.43	582.92*
GDP	6.44	-13.77*	3.15	-8.93*	10.88	-14.03*	3.28	3.22.3*
FDI	6.83	-15.61*	7.02	-2.29**	6.07	-18.29*	34.13	554.7*
EU	0.907	-11.52*	1.18	-4.75*	2.57	-15.93*	34.59	459.9*
MT	0.175	-21.78*	0.44	-9.23*	0.76	-20.09*	44.94	582.1*
UP	3.793	-4.170*	-0.86	-1.62***	6.30	-2.08**	45.17	119.1*
Low Income								
CO ₂	-0.772	-9.010*	1.81	-5.15*	0.70	-8.85*	10.68	117.7*
GDP	3.669	-13.37*	2.52	-5.99*	2.57	-11.65*	8.17	149.9*
FDI	1.633	-2.121**	6.73	6.62	3.80	-2.11*	15.69	102.6*
EU	0.939	-4.117*	2.13	-3.77*	1.06	-6.45*	13.37	84.77*
MT	-1.158	-13.23*	-1.16	-9.89*	-1.02	-11.75*	17.41	165.7*
UP	-0.298	-8.591*	5.05	-6.95*	1.83	-3.31*	12.48	26.72*

*, **, *** تعني المعنوية عند ١٠%، ٥%، ١%.

٥.١ نتائج اختبارات التكامل المشترك panel co-integration test results

تم الاعتماد على الاختبارين الأساسيين pedroni و kao وذلك في حالات ثلاثة خاصة مع pedroni، وهي: Intercept، Trend and intercept، No trend and no intercept. وذلك لاختبار وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغيرات وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (٣).

الجدول رقم (٣). نتائج اختبار pedroni.

All Panel								
Intercept with dimension			Intercept and trend with dimension			No intercept no trend with dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistics	Prob
Panel PP-Statistic	-9.8504	0.000*	Panel PP-Statistic	-13.543	0.000*	Panel PP-Statistic	-7.651	0.000*
Panel ADF-Statistic	-7.2851	0.000*	Panel ADF-Statistic	-7.341	0.000*	Panel ADF-Statistic	-5.698	0.000*
Between dimension			Between dimension			Between dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistics	Prob
Group PP-Statistic	-16.480	0.000*	Group PP-Statistic	-23.098	0.000*	Group PP-Statistic	-23.098	0.000*
Group ADF-Statistic	-3.3389	0.000*	Group ADF-Statistic	-3.542	0.000*	Group ADF-Statistic	-3.542	0.000*
High Income								
Intercept with dimension			Intercept and trend With dimension			No intercept no trend With dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistic	Prob
Panel rho-Statistic	-2.3124	0.010**	Panel rho-Statistic	-1.118	0.131	Panel rho-Statistic	-0.551	0.290
Panel PP-Statistic	-8.5748	0.000*	Panel PP-Statistic	-13.64	0.000*	Panel PP-Statistic	-5.279	0.000*
Between dimension			Between dimension			Between dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistic	Prob
Group PP-Statistic	-7.5243	0.000*	Group PP-Statistic	-7.524	0.000*	Group PP-Statistic	-4.179	0.000*
Upper middle income								
Intercept with dimension			Intercept and trend with dimension			No intercept no trend with dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistic	Prob
Panel PP-Statistic	-8.389	0.000*	Panel PP-Statistic	-9.482	0.000*	Panel PP-Statistic	-4.831	0.000*
Panel ADF-Statistic	-7.347	0.000*	Panel ADF-Statistic	-6.951	0.000*	Panel ADF-Statistic	-4.581	0.000*
Between dimension			Between dimension			Between dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistic	prob		Tstatistic	Prob
Group PP-Statistic	-14.241	0.000*	Group PP-Statistic	-15.507	0.000*	Group PP-Statistic	-5.980	0.000*
Group ADF-Statistic	-3.787	0.000*	Group ADF-Statistic	-3.385	0.000*	Group ADF-Statistic	-2.001	0.022**
Lower middle income								
Intercept with dimension			Intercept and trend with dimension			No intercept no trend with dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistic	Prob
Panel PP-Statistic	-2.592	0.004*	Panel PP-Statistic	-3.176	0.000*	Panel PP-Statistic	-0.738	0.23
Panel ADF-Statistic	-3.268	0.000*	Panel ADF-Statistic	-1.928	0.02**	Panel ADF-Statistic	-1.282	0.09***
Between dimension			Between dimension			Between dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistics	Prob
Group PP-Statistic	-4.610	0.000*	Group PP-Statistic	-8.437	0.000*	Group PP-Statistic	-2.825	0.00*
Low Income								
Intercept with dimension			Intercept and trend with dimension			No intercept no trend with dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistics	Prob
Panel PP-Statistic	-2.016	0.02**	Panel PP-Statistic	-2.401	0.00*	Panel PP-Statistic	-1.610	0.05**
Panel ADF-Statistic	-1.552	0.060***	Panel ADF-Statistic	-1.294	0.09***	Panel ADF-Statistic	-0.045	0.481
Between dimension			Between dimension			Between dimension		
	Tstatistics	prob		Tstatistics	prob		Tstatistics	Prob
Group PP-Statistic	-4.178	0.000*	Group PP-Statistic	-4.038	0.000*	Group PP-Statistic	-1.895	0.02**
Group ADF-Statistic	-2.043	0.020**	Group ADF-Statistic	-1.407	0.079***	Group ADF-Statistic	-0.290	0.385

***، **، * تعني المعنوية عند ١٪، ٥٪، ١٠٪.

من خلال نتائج الاختبارات بالنسبة للمجموعات الأربعة نجد أنه يوجد تكامل مشترك وعلاقة توازنية طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة وذلك في الحالات الثلاث من اختبار pedroni، أي إننا نرفض فرض العدم القائل بعدم وجود تكامل مشترك ونقبل الفرض البديل وهو وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين المتغيرات. وذلك أيضا يتضح من الجدول رقم (٤) المتعلق باختبار كاو حيث كانت p-value أقل من ٥٪ أي إننا نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل وهو وجود علاقة توازنية طويلة الأجل.

الجدول رقم (٤). نتائج اختبار كاو.

All panel		
	t-Statistic	Prob
ADF	-1.824071	0.0341
High income		
ADF	1.854800	0.0318
Upper middel income		
ADF	-3.884397	0.0001
Lower middel income		
ADF	-2.064227	0.0195
Low income		
ADF	-1.479225	0.0695

٢.٥. تقدير التكامل المشترك للبيانات

بعد التأكد من وجود علاقة التكامل المشترك بين المتغيرات لجميع المجموعات، يجب أن يتبعها تقدير للعلاقة طويلة الأجل. ولاختبار مدى قوة العلاقة بين المتغيرات، تم تقدير العلاقة باستخدام المربعات الصغرى المعدلة كلياً FMOLS، والمربعات الصغرى الديناميكية DOLS. وكانت النتائج كما في الجدول رقم (٥) والجدول رقم (٦) والجدول رقم (٧) والجدول رقم (٨) والجدول رقم (٩).

الجدول رقم (٥). تقدير التكامل المشترك بالنسبة لاجمالي الدول.

Variables	FMOLS		DOLS	
	Coeff	t-stat	Coeff	t-stat
EN	0.799700* (0.0000)	15.37632	0.696501* (0.0000)	11.34553
FDI	-0.000835* (0.0075)	-2.676596	-0.001188* (0.0009)	-3.338897
MT	0.001483** (0.0224)	2.284530	0.002459* (0.0036)	2.918150
GDP	0.112394* (0.0000)	4.983074	0.088171* (0.0008)	3.349096
UP	-0.002444 (0.3255)	-0.983489	0.011965* (0.0002)	3.698493
Adj. \square^2	0.982932		0.990852	
Num. of Count	85		85	
Obs.	2465		2295	

*، ** معنوية عند ١٪، ٥٪.

الجدول رقم (٦). تقدير التكامل المشترك بالنسبة للدول مرتفعة الدخل.

Variables	FMOLS		DOLS	
	Coeff	t-stat	Coeff	t-stat
EN	0.659592* (0.0000)	35.96255	0.560575* (0.0000)	8.972946
FDI	-0.00020** (0.0227)	-2.282183	-0.000902* (0.0052)	-2.810250
MT	-0.000139 (0.6366)	-0.472604	0.002321** (0.0310)	2.164848
GDP	0.011718 (0.1681)	1.379481	-0.023093 (0.4421)	-0.769491
UP	0.000370 (0.8006)	0.252578	0.016259* (0.0075)	2.690236
Adj. \square^2	0.969147		0.978318	
Num. of Count	35		35	
Obs.	1015		945	

*، ** معنوية عند ١٪، ٥٪.

الجدول رقم (٧). تقدير التكامل المشترك بالنسبة للدول متوسطة مرتفعة الدخل.

Variables	FMOLS		DOLS	
	Coeff	t-stat	Coeff	t-stat
EN	1.317404* (0.0000)	16.46745	1.034865* (0.0000)	18.88055
FDI	-0.000831 (0.2638)	-1.118602	0.001965* (0.0002)	3.706909
MT	-0.000847 (0.3265)	-0.981971	0.002374* (0.0000)	4.720540
GDP	0.117229* (0.0013)	3.239711	0.034625** (0.0148)	0.0148
UP	-0.013015* (0.0000)	-4.521887	0.019489* (0.0008)	3.396044
Adj. \square^2	0.933170		0.985490	
Num. of Count	21		21	
Obs.	609		576	

*, **, *** معنوية عند ١٪، ٥٪، ١٠٪.

الجدول رقم (٨). تقدير التكامل المشترك بالنسبة للدول متوسطة منخفضة الدخل.

Variables	FMOLS		DOLS	
	Coeff	t-stat	Coeff	t-stat
EN	-0.687717* (0.0000)	-8.581507	-0.947704* (0.0000)	-9.987412
FDI	0.282704* (0.0000)	5.371516	0.106324*** (0.0983)	1.659840
MT	-0.000717 (0.7335)	-0.340614	0.610003 (0.4245)	6.330907
GDP	0.418762* (0.0000)	4.646762	-0.002052* (0.0000)	-0.800123
UP	0.021725* (0.0000)	4.429838	0.036513* (0.0000)	5.383356
Adj. \square^2	0.324326		0.870679	
Num. of Count	23		23	
Obs.	506		460	

*, **, *** معنوية عند ١٪، ٥٪، ١٠٪.

الجدول رقم (٩). تقدير التكامل المشترك بالنسبة للدول منخفضة الدخل

Variables	FMOLS		DOLS	
	Coeff	t-stat	Coeff	t-stat
EN	0.909541** (0.0284)	2.211205	2.627642* (0.0000)	5.600673
FDI	-0.292380** (0.0109)	-2.575319	0.599149* (0.0085)	2.685767
MT	0.006026*** (0.0706)	1.819655	-0.003058 (0.3181)	-1.003493
GDP	0.804123* (0.0000)	6.149123	0.335177* (0.0005)	3.592412
UP	-0.008855 (0.4759)	-0.714567	0.039527* (0.0004)	3.695318
Adj. \square^2	0.922251		0.987060	
Num. of Count	6		6	
Obs.	174		162	

***، **، * معنوية عند ١٪، ٥٪، ١٠٪.

ويبين الجدول رقم (١٠) تلخيص نتائج مجموعات الدخل المختلفة طبقاً للمربعات الصغرى الديناميكية DOLS وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (١٠). تقدير التكامل المشترك DOLS.

Variables	All Panel	High Income	Upper middle income	Lower middle income	Low Income
	Coeff	Coeff	Coeff	Coeff	Coeff
EN	0.696* (0.000)	0.560* (0.000)	1.035* (0.000)	0.948* (0.000)	2.628* (0.000)
FDI	-0.001* (0.000)	-0.001* (0.005)	0.002* (0.000)	0.106*** (0.098)	0.599* (0.008)
MT	0.002* (0.003)	0.002** (0.031)	0.002* (0.000)	0.610 (0.424)	-0.003 (0.318)
GDP	0.088* (0.000)	-0.023 (0.442)	0.035** (0.015)	-0.002* (0.000)	0.335* (0.000)
UP	0.012* (0.000)	0.016* (0.007)	0.019* (0.000)	0.036* (0.000)	0.039* (0.000)
Adj. \square^2	0.990852	0.978318	0.985490	0.870679	0.987060
Num. of Count	85	35	21	23	6
Obs.	2295	945	576	460	162

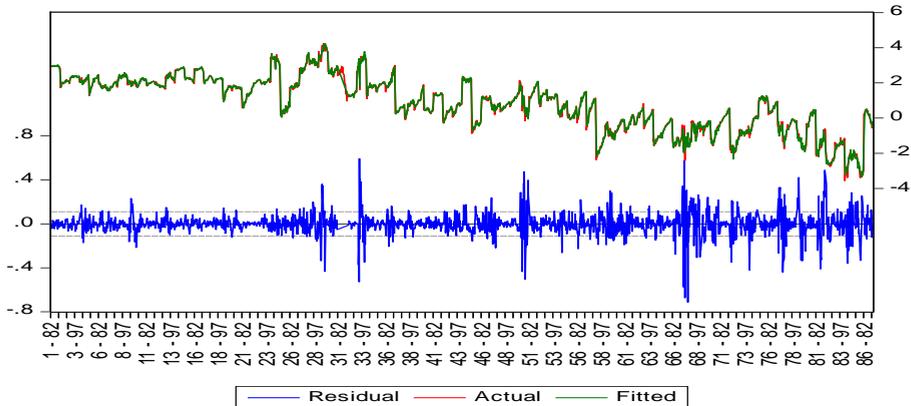
***، **، * معنوية عند ١٪، ٥٪، ١٠٪.

الجدول رقم (١١). اختبارات جذر الوحدة للبواقي في المستوى.

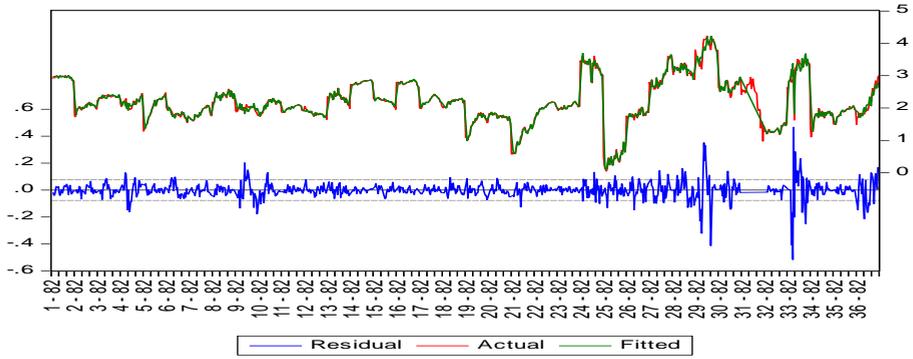
F-ADF-test	IPS-test	Breitung-test	LLC-test
All Panel			
339.98*	-7.17*	-1.88**	-13.03*
High Income			
519.68*	-10.44*	-10.95*	-20.54*
High Upper Income			
165.14*	-4.05*	-2.39*	-8.52*
Low Upper Income			
221.35*	-6.04*	-4.14*	-12.42*
Low Income			
109.88*	-6.58*	-6.01*	-10.31*

*, ** تعني المعنوية عند ١٪، ٥٪.

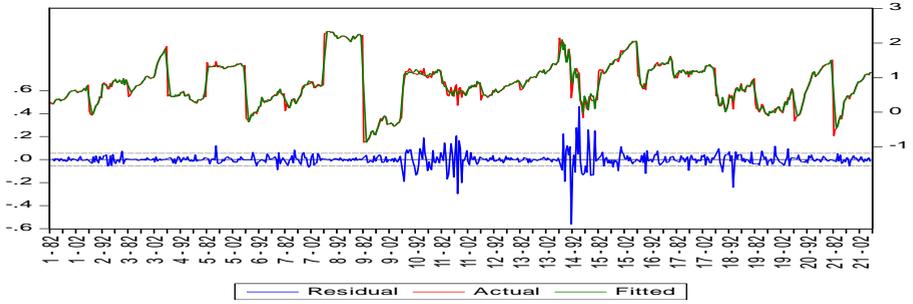
وعند اختبار جذر الوحدة للبواقي وجد إنها مستقرة في المستوى كما هو واضح من الجدول رقم (١١) والنموذج لا يعاني من أية مشاكل قياسية كما هو واضح من نتائج الرسوم البيانية (١)، (٢)، (٣)، (٤)، (٥) بالملحق الإحصائي.



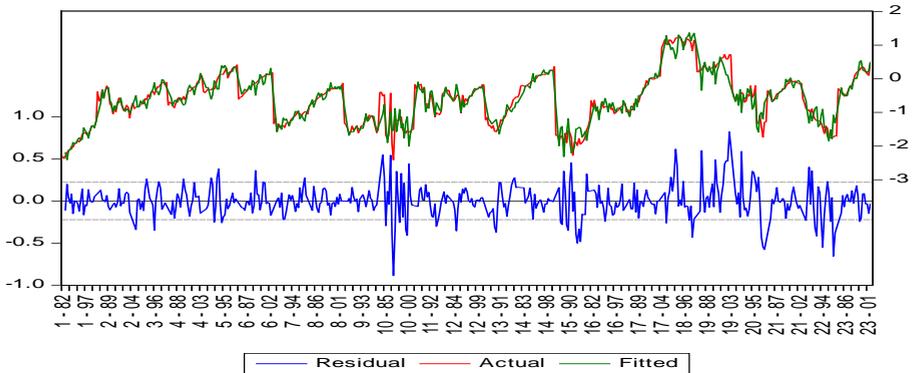
الشكل رقم (١). البواقي بالنسبة لاجمالي الدول.



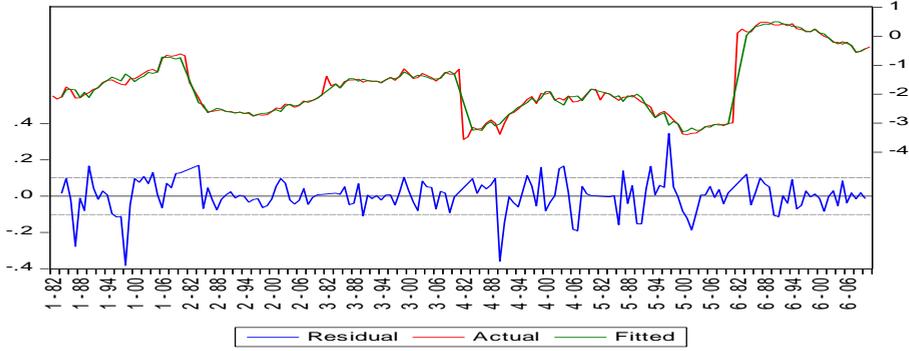
الشكل رقم (٢). البواقي بالنسبة للدول مرتفعة الدخل.



الشكل رقم (٣). البواقي بالنسبة للدول متوسطة الدخل المرتفع.



الشكل رقم (٤). البواقي بالنسبة للدول متوسطة الدخل المنخفض.



الشكل رقم (٥). البواقي بالنسبة للدول منخفضة الدخل.

بالنظر إلى الجدول رقم (All Panel نجد أن إشارة المتغيرات تتفق تماما مع النظرية الاقتصادية، حيث أن زيادة نصيب الفرد من استهلاك الطاقة بـ ١٠٠٪ تؤدي إلى زيادة نصيب الفرد من انبعاثات الكربون بـ ٦٩.٦٪، وزيادة صافي تدفق الاستثمار الاجنبي المباشر تؤدي إلى انخفاض نصيب الفرد من الانبعاثات بـ ٠.١١٪، بينما زيادة صافي التجارة بـ ١٠٠٪ يؤدي إلى زيادة نصيب الفرد من انبعاثات الكربون بـ ٠.٢٤٪، كما أن زيادة نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي بـ ١٠٠٪ يؤدي إلى زيادة انبعاثات الكربون بـ ٨.٨١٪، وزيادة نسبة سكان الحضر بـ ١٠٠٪ يؤدي إلى زيادة نصيب الفرد من الانبعاثات بـ ١.٢٪. ونلاحظ أن معامل التحديد المعدل يساوي ٩٩٪، مما يعني أن إجمالي التغيرات التي تحدث في انبعاثات الكربون في العالم يمكن تفسير ٩٩٪ منها بالتغير في متغيرات النموذج.

مما سبق يتضح أن تنامي استهلاك الطاقة ذو تكلفة بيئية مرتفعة، حيث يؤدي إلى زيادة انبعاثات الكربون، وبالتالي لابد من زيادة الاستثمار في مجال الطاقة النظيفة للتحكم في انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون، ولابد من زيادة كفاءة الطاقة، وزيادة

التوسع في مصادر الطاقة المتجددة وذلك لمواجهة الطلب على الطاقة والتحديات البيئية ، يليه زيادة نصيب الفرد من الدخل حيث أن النمو الاقتصادي يؤدي إلى زيادة استهلاك الطاقة مما له تكلفة بيئية مرتفعة. يليهم زيادة نسبة سكان الحضر مما يزيد من الضغط على الموارد البيئية وهذا يؤدي إلى المزيد من التلوث ، وفي النهاية زيادة التوسع التجاري بسبب المزيد من استهلاك السلع والمنتجات نتيجة التجارة الحرة ومن ثم زيادة انبعاثات الكربون.

وبالنسبة لتقسيمات الدول وفقا لمستويات الدخل المختلفة ، نجد أن إشارة المتغيرات تتفق تماما مع النظرية الاقتصادية ، فبالنسبة لاستهلاك الطاقة في جميع الحالات ايجابي ومعنوي التأثير مما يوضح أن استهلاك الطاقة ذو تكلفة بيئية مرتفعة ، حيث إن الطاقة تلعب دور كبير في تلبية مختلف احتياجات القطاع السكني والصناعي والنقل والكهرباء ، كما أن الطاقة تستخدم في إنتاج السلع والخدمات وعند حرق الوقود الاحفوري تنبعث كمية كبيرة من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون مما يلوث البيئة. مما يتطلب وضع سياسات صارمة للحفاظ على الطاقة والبيئة وزيادة الاستثمار في الطاقة النظيفة.

وبالنسبة لصافي الاستثمار الاجنبي يلاحظ أن تأثيره ايجابي ومعنوي التأثير في حالات كل من الدول متوسطة الدخل بقسميها والدول منخفضة الدخل ، وهذا متوقع حيث أنها ما زالت في مرحلة النمو ولا تضع قوانين بيئية صارمة مما يؤدي إلى جذب المزيد من الصناعات كثيفة الطاقة ، مما يتطلب ضرورة وضع اشتراطات بيئية قوية ، وترتيب اولويات الاستثمار ووضع معايير واضحة لتشجيع الاستثمارات النظيفة الصديقة للبيئة والحد من الاستثمارات الملوثة للبيئة. بينما الاستثمار الاجنبي ذو تأثير معنوي وسالب التأثير في الدول مرتفعة الدخل (الدول المتقدمة) وهذا متوقع في الدول

المتقدمة والتي تجذب الاستثمارات النظيفة. وقد يعكس ذلك دلالة على تسرب الكربون من الدول المتقدمة إلى الدول النامية من خلال نقل الأنشطة كثيفة التلوث إلى الدول النامية.

وبالنسبة للتجارة فإنها ذات تأثير معنوي ايجابي على الانبعاثات في جميع الحالات عدا متوسطة الدخل المنخفض والدول منخفضة الدخل كانت غير معنوية إحصائياً حيث إن صادرات هذه الدول منخفضة بالمقارنة مع صادرات الدول المتقدمة والدول متوسطة الدخل المرتفع، مما يوضح أن التجارة الدولية تؤدي إلى زيادة انبعاثات الكربون.

وبالنسبة لتأثير نصيب الفرد من الدخل على الانبعاثات وجد أنه معنوي وذو تأثير ايجابي في جميع الحالات عدا الدول مرتفعة الدخل كان ذو تأثير سالب ولكن غير معنوي وهو ما يتفق مع فرضية منحنى كوزنتس البيئي، حيث إن التلوث يزداد مع زيادة الدخل وبعد ذلك ينخفض التلوث بعد أن يصل الدخل إلى مستوى معين. وبالتالي لا بد من العمل على زيادة الدخل في الدول النامية لأنه يشجع على جلب تقنيات إنتاج أفضل.

وبالنسبة لمستوى سكان الحضر يلاحظ أنه ذو تأثير ايجابي ومعنوي في جميع الحالات، حيث يهاجر الأفراد من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية بحثاً عن أفضل فرص للعمل والتعليم ومستويات معيشة وحياة أفضل مما يزيد من الضغط على الموارد البيئية وهذا يؤدي إلى المزيد من التلوث.

وبالمقارنة بين الدول مرتفعة الدخل ومجموعات الدول متوسطة ومنخفضة الدخل نلاحظ أن انبعاثات الكربون من استهلاك الطاقة من مجموعات الدول متوسطة ومنخفضة الدخل أعلى بكثير من الدول المتقدمة وذلك لزيادة اعتماد هذه الدول على

الوقود الاحفوري، وكذلك زيادة التوسع في الإنتاج الصناعي مما يؤدي إلى زيادة استهلاك الطاقة، وبالتالي يضغط على البيئة من خلال زيادة انبعاثات الكربون مما يتطلب ضرورة التحكم في استهلاك الطاقة. حيث إنه مع زيادة السكان والإنتاج الصناعي وفي ظل غياب سياسات الحفاظ على الطاقة فإن التنمية الاقتصادية قد تؤدي إلى زيادة استهلاك الطاقة مما يؤدي إلى زيادة تلوث البيئة، وبالتالي لا بد من وضع سياسات للحفاظ على الطاقة بهدف خفض الانبعاثات.

كذلك انبعاثات الكربون من زيادة نسبة سكان الحضر في مجموعات الدول متوسطة ومنخفضة الدخل أعلى بكثير من الدول المتقدمة مما يفسر زيادة الوعي البيئي لدى سكان الدول المتقدمة، وكذلك انخفاض نسبة سكان الدول المتقدمة مقارنة بنسب سكان مجموعات الدخل الأخرى، بينما التوسع التجاري يؤدي إلى زيادة الانبعاثات بنفس النسبة في كل من الدول مرتفعة الدخل والدول متوسطة الدخل، كما أن زيادة تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول متوسطة الدخل يعمل على زيادة الانبعاثات بينما في الدول المتقدمة يخفض الانبعاثات مما يتطلب من الدول متوسطة الدخل إعادة ترتيب الأولويات ووضع معايير واضحة لتشجيع الاستثمارات النظيفة الصديقة للبيئة والتي تحد من الاستثمارات الملوثة للبيئة. كما أن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي يؤدي إلى زيادة نصيب الفرد من الانبعاثات في الدول متوسطة الدخل بينما يخفض الانبعاثات في الدول المتقدمة، وبالتالي هناك حاجة في الدول متوسطة الدخل لقوانين صارمة للعمل على زيادة الدخل لأنه من الممكن أن يشجع على جلب تقنيات إنتاج أفضل والحفاظ على البيئة.

٣.٥. نتائج اختبار جرانجر للسببية : panel causality test results

بعد التأكد من أن متغير انبعاثات الكربون متداخل بشكل مشترك على المدى الطويل مع باقي المتغيرات، يتم دراسة العلاقة السببية بين هذه المتغيرات، واختبار العلاقات السببية بين المتغيرات في المدى القصير والطويل تم استخدام نموذج متجه تصحيح الخطأ (VECM) The Vector Error Correction Model، وقد كانت النتائج كما في الجدول رقم (١٢). ومن هذا الجدول نجد أنه توجد علاقة سببية بين نصيب الفرد من الدخل وانبعاثات الكربون في كل من الدول مرتفعة الدخل والدول متوسطة الدخل المنخفض، حيث أن زيادة الدخل تؤدي إلى زيادة الطلب على المنتجات، ويوجد علاقة سببية بين الاستثمار الاجنبي المباشر وانبعاثات الكربون في الدول منخفضة الدخل مما يوضح أن هذه الدول تجذب الصناعات كثيفة الطاقة مما يتفق مع فرضية ملاذ التلوث، ولا يتسبب الاستثمار الأجنبي في انبعاثات الكربون في باقي مجموعات الدخل، مما يعكس الاتجاه نحو الاستثمار في الطاقة النظيفة حيث أن زيادة الانفتاح التجاري في الأجل الطويل مع زيادة الدخل ستؤدي إلى زيادة الطلب على جودة البيئة ومن ثم زيادة الطلب على الاستثمار في مجال الطاقة النظيفة، وكذلك جلب التكنولوجيا المتقدمة.

وكذلك علاقة سببية بين استهلاك الطاقة وانبعاثات الكربون في الدول مرتفعة الدخل والدول متوسطة الدخل وذلك بسبب تأثير الحجم Scale effect، حيث أن زيادة الإنتاج وزيادة صافي التجارة تؤدي إلى زيادة استهلاك الطاقة ومن ثم انبعاثات الكربون، وعلاقة سببية بين التجارة وانبعاثات الكربون في كل من الدول مرتفعة الدخل والدول متوسطة الدخل المنخفض، حيث أن التجارة ينتج عنها المزيد من استهلاك الطاقة مما يؤدي إلى المزيد من التلوث، ولا تتسبب نسبة سكان الحضر في

انبعاثات الكربون مما يدعم حقيقة أن زيادة نمو السكان يؤدي إلى زيادة الضغط على الموارد الطبيعية من خلال زيادة الطلب على السلع والخدمات.

الجدول رقم (١٢). نتائج اختبار السببية.

Variables	All Panel	High Income	High Uper Income	Low Uper Income	Low Income
	□□□				
<i>GDP</i>	25.420* (0.0003) ➔	18.719* (0.0009) ➔	0.330 (0.954)	28.499* (0.0000) ➔	5.587 (0.232)
<i>FDI</i>	6.080 (0.414)	2.310 (0.679)	0.547 (0.908)	3.041 (0.385)	10.168** (0.038) ➔
<i>EU</i>	27.780* (0.0001) ➔	60.390* (0.0000) ➔	42.575* (0.0000) ➔	6.1180*** (0.106) ➔	3.606 (0.462)
<i>MT</i>	28.900* (0.0001) ➔	14.919* (0.0049) ➔	0.982 (0.806)	22.235* (0.0001) ➔	3.760 (0.439)
<i>UP</i>	9.410 (0.15)	7.168 (1.128)	2.248 (0.522)	3.880 (0.275)	0.690 (0.952)

*, **, *** تعني المعنوية عند ١٠٪، ٥٪، ١٪، ٠.١٪.

٦. النتائج والتوصيات

٦.١. النتائج

أوضحت النتائج أن السبب الرئيسي في زيادة انبعاثات الكربون هو زيادة استهلاك الطاقة، وزيادة النمو الاقتصادي، وزيادة التجارة وهو ما يعكس تأثير الحجم حيث إن زيادة النمو الاقتصادي بهدف زيادة التجارة تؤدي إلى زيادة استهلاك الطاقة ومن ثم زيادة انبعاثات الكربون. مما يعني أنه لا بد من زيادة الاستثمار في الطاقة النظيفة لمواجهة الطلب على الطاقة والتحديات البيئية، كما أن الاستثمار الأجنبي المباشر يؤدي إلى انخفاض انبعاثات الكربون في الدول المتقدمة مما يعكس تأثير التقنية.

ونلاحظ أن الدول النامية تمثل ملاذاً للتلوث حيث أن صافي الاستثمار الأجنبي يؤدي إلى زيادة انبعاثات الكربون ؛ وذلك لأن الانفتاح التجاري والتكامل الاقتصادي أدى إلى نقل الأنشطة كثيفة الكربون من الدول المتقدمة إلى الدول النامية مما يوضح تسرب الكربون وليس اتخاذ إجراءات بخفض الانبعاثات كما هو متفق عليه في بروتوكول كيوتو، حيث ما زال استهلاك الطاقة مرتفع في الدول المتقدمة، وبالتالي لا بد من إعادة النظر في البروتوكول ويتم محاسبة الدول على أساس الاستهلاك للانبعاثات وذلك ليكون البروتوكول أكثر فاعلية في الحفاظ على البيئة وتجنب تسرب الكربون. وكذلك لا بد من وضع سياسات للحفاظ على الطاقة بهدف خفض الانبعاثات وترتيب أولويات الاستثمار الأجنبي المباشر ووضع معايير واضحة تشجع الاستثمارات النظيفة الصديقة للبيئة وزيادة الاستثمار في مصادر الطاقة المتجددة والحد من الاستثمارات الملوثة للبيئة.

٧. التوصيات

يمكن تلخيص التوصيات فيما يلي :

- (أ) للحد من تأثير التجارة الدولية في سياسة المناخ العالمي فإنه من الضروري أن تتخذ الدول تعهدات ملزمة باعتبارها جزء من ائتلاف بدلا من الالتزامات الفردية، وذلك لمواجهة مشكلة تسرب الكربون.
- (ب) بالنسبة للدول مرتفعة الدخل : من الضروري زيادة الاستثمار في مجال الطاقة النظيفة للتحكم في انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون ، وذلك لمواجهة الطلب على الطاقة والتحديات البيئية، وبالتالي لا بد من إعادة النظر في سياسات الطاقة

وتطبيق سياسات بيئية صارمة. ويجب على السلطات فى الدول المتقدمة أن تأخذ زمام المبادرة فى نقل التقنيات منخفضة الكربون إلى الدول النامية.

ج) بالنسبة للدول النامية يجب التحكم فى استهلاك الطاقة، وبالتالي لابد من وضع سياسات للحفاظ على الطاقة، ولابد من دراسة متطلبات الاستثمار الأجنبى وضرورة وضع اشتراطات بيئية قوية، وترتيب الأولويات ووضع معايير واضحة لتشجيع الاستثمارات النظيفة الصديقة للبيئة والحد من الاستثمارات الملوثة للبيئة. كذلك لابد من العمل على زيادة الدخل لأنه من الممكن أن يشجع على جلب تقنيات إنتاج أفضل.

د) يعد الاقتصاد الأخضر هو الطريق لتحقيق التنمية المستدامة والتخفيف من آثار تغير المناخ وبالتالي لابد من زيادة الاستثمار فى مصادر الطاقة المتجددة والتخفيف من استخدام الوقود الأحفورى.

٨. المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أندرو دسلر & إدوارد بارسون (٢٠١٤)، تغير المناخ العالمى بين العلم والسياسة، ترجمة عبد المقصود عبد الكريم، المركز القومي للترجمة، القاهرة.
- هبة الله أحمد سليمان، (٢٠١٧)، تأثير التجارة الدولية على تغير المناخ دراسة قياسية ومقارنة، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- Ackerman, Frank, Ishikawa, Masanobu, & Suga, Mikio. (2007). The carbon content of Japan–US trade. *Energy Policy*, 35(9), 4455-4462 .
- Akin, Cemil Serhat. (2014). The impact of foreign trade, energy consumption and income on CO2 emissions. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 4(3), 465 .
- Al-mulali, Usama. (2012). Factors affecting CO2 emission in the Middle East: A panel data analysis. *Energy*, 44(1), 564-569 .
- Baltagi, Badi. (2008). *Econometric analysis of panel data*: John Wiley & Sons.
- Boitier, Baptiste. (2012). *CO2 emissions production-based accounting vs consumption: Insights from the WIOD databases*. Paper presented at the WIOD Conference Paper, April.
- Copeland, Brian R, & Taylor, M Scott. (1994). North-South trade and the environment. *The quarterly journal of Economics*, 109(3), 755-787 .
- Copeland, Brian R, & Taylor, M Scott. (2004). Trade, growth, and the environment. *Journal of Economic literature*, 42(1), 7-71 .
- EIA, U.S. Energy Information Administration, *International Energy Statistics, Total Primary Energy Consumption*, Available at: <http://www.eia.gov/cfapps/ipdbproject/iedindex3.cfm&syid=1980&eyid=2012&unit=QBTU>.
- Farhani, Sahbi, Shahbaz, Muhammad, & Arouri, Mohamed El Hedi. (2013). Panel analysis of CO2 emissions, GDP, energy consumption, trade openness and urbanization for MENA countries .
- Hossain, Md Sharif. (2011). Panel estimation for CO2 emissions, energy consumption, economic growth, trade openness and urbanization of newly industrialized countries. *Energy Policy*, 39(11), 6991-6999 .
- Hossain, Sharif. (2012). An econometric analysis for CO2 emissions, energy consumption, economic growth, foreign trade and urbanization of Japan. *Low Carbon Economy*, 3. (3)
- IEA, (2015). *CO2 Emissions from Fuel Combustion*, International Energy Agency, Paris.

- Jalil, Siti Ayu. (2014). Carbon Dioxide Emission in the Middle East and North African (MENA) Region: A Dynamic Panel Data Study. *Journal of Emerging Economies & Islamic Research*, 2. (3)
- Kohler, Marcel. (2013). CO2 emissions, energy consumption, income and foreign trade: A South African perspective. *Energy Policy*, 63, 1042-1050 .
- Low, Patrick, Marceau, Gabrielle, & Reinaud, Julia. (2011). The interface between the trade and climate change regimes: Scoping the issues .
- Morosini, Fabio. (2010). Trade and climate change: Unveiling the principle of common but differentiated responsibilities from the WTO agreements. *Geo. Wash. Int'l L. Rev.*, 42, 713 .
- Nakano, Satoshi, Okamura, Asako, Sakurai, Norihisa, Suzuki, Masayuki, Tojo, Yoshiaki, & Yamano, Norihiko. (2009). The Measurement of CO2 Embodiments in International Trade .
- Ozturk, Ilhan, & Acaravci, Ali. (2013). The long-run and causal analysis of energy, growth, openness and financial development on carbon emissions in Turkey. *Energy Economics*, 36, 262-267 .
- Pao, Hsiao-Tien, & Tsai, Chung-Ming. (2011). Multivariate Granger causality between CO2 emissions, energy consumption, FDI (foreign direct investment) and GDP (gross domestic product): evidence from a panel of BRIC (Brazil, Russian Federation, India, and China) countries. *Energy*, 36 685-693 (1).
- Pedroni, Peter. (1999). Critical values for cointegration tests in heterogeneous panels with multiple regressors. *Oxford Bulletin of Economics and statistics*, 61(S1), 653-670 .
- Peters, Glen P, & Hertwich, Edgar G. (2008). CO2 embodied in international trade with implications for global climate policy. In: ACS Publications.
- Shahbaz, Muhammad, Tiwari, Aviral Kumar, & Nasir, Muhammad. (2013). The effects of financial development, economic growth, coal consumption and trade openness on CO2 emissions in South Africa. *Energy Policy*, 61, 1452-1459 .
- Sharma, Susan Sunila. (2011). Determinants of carbon dioxide emissions: empirical evidence from 69 countries. *Applied Energy*, 88(1), 376-382 .
- World Bank, (2015). World Bank list of economies, July , world bank.

- World Bank, *World Development Indicators*, available at: <http://databank.worldbank.org/data/views/variable>
- WTO, (2015). *International Trade Statistics*, World Trade Organization, Geneva.
- WTO, (2013). *World Trade Report*, World Trade Organization.
- WTO, (2017), *The Impact of Trade Opening on Climate Change*, available at https://www.wto.org/english/tratop_e/envir_e/climate_impact_e.htm
- Zakarya, GHOUALI Yassine, Mostefa, BELMOKADDEM, Abbas, Sahraoui Mohammed, & Seghir, Guellil Mohammed. (2015). Factors affecting CO2 emissions in the BRICS countries: a panel data analysis. *Procedia Economics and Finance*, 26, 114-125 .
- Zhang, Wencheng, & Peng, Shuijun. (2016). Analysis on CO2 Emissions Transferred from Developed Economies to China through Trade. *China & World Economy*, 24(2), 68-89 .

Measuring the effect of the most Important Economic Factors on Carbon Dioxide Emissions: A Panel Data Analysis

Hebatallah A. Soliman

Faculty of Business Administration and International Marketing, Sinai University, Egypt

Abstract. This paper is trying to measure the effect of trade openness, economic development, FDI, energy consumption and urbanization on Carbon emissions, using Panel data over the period 1982-2014 in 86 countries, division the panel based on the income level in to 4 income panels; high income, upper middle income, lower middle income and low income. Using Panel Cointegration Analysis. Results showed that: energy consumption, economic development, trade openness and urbanization are have positive effects on CO₂ emissions. while the FDI is have a negative effect on CO₂ emissions in the global panel. The results of Granger causality showed that: energy consumption, economic growth, and trade openness are the main causes of carbon emissions in the global panel and both high and middle-income countries, Which required increase the investment in clean energy. For middle-income countries, FDI is not a cause of carbon emissions, requiring set clear criteria to encourage clean investments.

Keywords: Trade Openness, Energy Consumption, FDI, Carbon Emissions, Climate Change, Clean Energy, Error Correction Model VECM

تحليل ظاهرة الغياب وعلاقته بالتحصيل الدراسي دراسة تطبيقية على طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية

أحمد عدنان الطييط

كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث. هدف هذا البحث إلى الكشف عن تصورات طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم لظاهرة الغياب، ومدى انتشار هذه الظاهرة لديهم، وعلاقتها بالتحصيل الدراسي والجنس والتخصص، بالإضافة إلى الكشف عن أسباب هذه الظاهرة ووسائل الوقاية منها، وطبق هذا البحث على (٢٥٥) طالباً وطالبة، منهم (١٥٢) طالباً و(٢٠٣) طالبة موزعين على كافة الأقسام الأكاديمية بالكلية، وطورت أداة لقياس متغيرات البحث تكونت من (٢٦) فقرة تمتعت بدلالات صدق وثبات مقبولة. ومن أهم نتائج البحث؛ إن نسبة الطلبة الذين وصلوا إلى الحدود العليا من نسبة الغياب المسموح به نظاماً ١٤,٤%، ووجود علاقة عكسية بين ظاهرة الغياب لدى الطلبة وتحصيلهم الدراسي، ووجود علاقة بين ظاهرة الغياب وجنس الطلبة.
الكلمات المفتاحية: الغياب؛ التحصيل الأكاديمي؛ جامعة القصيم؛ كلية الاقتصاد والإدارة.

١. مشكلة البحث وخلفيته

١,١ تمهيد:

اهتم التربويون بجودة التعليم، وعملوا على دراسة العوامل المؤثرة فيها، وبما أن المنظمة التعليمية تعد نظاماً حياً يتأثر بمجموعة من العوامل؛ كنجاح الطلبة، وطبيعة العلاقة بين المنظمة التعليمية والأسرة، ودرجة التزام الطلبة بحضور محاضراتهم. فقد ركز التربويون على دراسة ضبط التزام الطلبة بحضور المحاضرات، حيث يعد حضور الطلبة نظاماً قانونياً مقصوداً لضبط سلوك الطلبة في الجامعات (Ugurlu; Koc; Usta & Simsek, 2012).

ويسهم الحضور المنتظم للطلاب في نجاح المنظمة التربوية بتحقيق أهدافها بكفاءة، وقد أظهرت الدراسات وجود علاقة مباشرة بين الحضور الجيد والتحصيل العلمي للطلبة، ووجود علاقة بين انخفاض معدل حضور الطلبة وضعف إنجازهم الأكاديمي (Jones, 2006). ومن جانب آخر فإن كلاً من عضو هيئة التدريس والأسرة يلعبون دوراً محورياً في تعزيز التزام الطالب بحضور محاضراته، وعدم التغيب عنها، فقد أشارت الدراسات إلى أن الطلبة الذين تعلقوا بمدرسيهم وأولياء أمورهم غالباً يكونون مرتبطين بتوقعاتهم وأهدافهم، وليس بالتغيب عن محاضراتهم (Virtanen; Lerkkanen; Poikkeus & Kuorelahti, 2014).

هذا، ويعد الغياب مؤشراً على انخفاض مستوى تحفيز الطلبة نحو التعلم، وللغياب علاقة بانخفاض اهتمام الطلبة بالموضوعات التدريسية، وضعف استراتيجيات التدريس، والبيئة التعليمية غير الملائمة، وعدم كفاءة أساليب التنشئة الاجتماعية، وضعف العلاقة بين عضو هيئة التدريس وطلابه (Desalegn, Berhan & Berhan, 2014). وقد توصل كل من (Wadesango & Machingambi, 2011) إلى نتائج مماثلة في دراستهما

التي أجريها على طلاب ينتمون إلى ثلاث جامعات في جنوب افريقيا. وقد اهتم الباحثون بدراسة اتجاهات الطلبة نحو الغياب، فقد هدفت دراسة (Tripura, Das & Saha, 2015) إلى بيان أسباب الغياب، وكشفت دراستهم عن وجود أسباب متباينة وعلى رأسها حاجة الطلبة للتحضير للاختبارات وعدم الاهتمام بموضوعات المقرر.

وفي المملكة العربية السعودية قام (Qutub, 2018) بدراسة ظاهرة الغياب لدى طلبة الطب بجامعة الملك سعود بن عبد العزيز للعلوم الصحية. حيث كشفت الدراسة هن أهم أسباب ظاهرة الغياب، والتي تتمثل بعدم الرضا عن الدراسة، والحاجة للنوم والالتزامات العائلية. وفي دراسة مماثلة أجراها (Alghamdi et al., 2016) على طلبة الطب في جامعة أم القرى، بينت نتائجها أن عدم اعجاب الطلبة باستراتيجية التدريس والظروف الاجتماعية المحيطة تعتبر من أكثر مسببات شيوعاً لظاهرة الغياب. بينما توصلت دراسة (عسيري، ٢٠١٢) والتي أجراها على عينة من طلاب التربية البدنية بالجامعات السعودية إلى نتيجة مفادها أن العامل الثقافي هو الأكثر تأثيراً على ظاهرة غياب الطلاب.

ونظراً لأن الدراسات التي تناولت ظاهرة الغياب في الجامعات السعودية ما زالت محدودة من حيث العدد، فضلاً عن تركيزها على طلبة الطب والتمريض وطلبة كلية التربية، فإن البحث الحالي يركز على طلبة كلية الاقتصاد وإدارة الأعمال بجامعة القصيم، وذلك في محاولة للكشف عن وجود هذه الظاهرة وسط الطلبة الذين ينتمون إلى هذا النوع من التخصصات، والتقصي عن أسبابها وسبل معالجتها.

وبعد هذا التمهيد فإن البحث يشمل على خمسة مكونات ؛ مشكلة البحث وخلفيته، وعلاقة ظاهرة الغياب بالتحصيل الدراسي، والمنهجية، النتائج، ومناقشة النتائج والتوصيات.

٢,١ مشكلة البحث

اهتمت كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم بأن تكون كلية أعمال متميزة على المستوى المحلي والإقليمي، فقد سعت إلى تطوير أدائها بشكل مستمر، وتحقيقاً لذلك فقد سعت جاهدة للحصول على الاعتماد الأكاديمي الدولي لكليات الأعمال (AACSB) Association to Advance Collegiate Schools of Business، حيث بدأت رحلة الاعتماد في العام ٢٠١٢ وتوّجت هذه الرحلة بالحصول عليه بالعام ٢٠١٥، وقد كان أحد أهم معايير الاعتماد المعيار الثاني عشر والذي يهتم بتحقيق فاعلية التدريس (جامعة القصيم، ٢٠١٨). وانطلاقاً من هذا المعيار ومعايير الاعتماد الأخرى، فإنه لا بد من الحرص على الحفاظ على هذا المستوى الرفيع الذي وصلت إليه الكلية.

لقد شعر الباحث من خلال عمله كأحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم بأن معدلات غياب الطلبة مرتفعة، ولذا فإن ظاهرة غياب الطلبة شكلت أحد الظواهر غير المرغوبة التي لا بد من معالجتها لتأثيرها السلبي على عملية التدريس، وبالتالي على المستوى الأكاديمي للطلبة والممثل بتحصيلهم الدراسي. لذا تمثلت مشكلة البحث في الكشف عن مستوى ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وعلاقتها بتحصيلهم الدراسي. وبناءً على ذلك فقد سعى البحث من خلال التقصي والتحليل إلى الإجابة عن التساؤلات البحثية الآتية:

- ١ - ما تصورات طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم لظاهرة الغياب؟.
 - ٢ - ما علاقة ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم بتحصيلهم الدراسي؟.
 - ٣ - هل توجد علاقة بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وجنس الطلبة؟.
 - ٤ - هل توجد علاقة بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وتخصص الطلبة؟.
 - ٥ - ما أسباب غياب طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم عن محاضراتهم؟.
 - ٦ - ما وسائل الوقاية من تفشي ظاهرة غياب طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم عن محاضراتهم؟.
- ٣,١ أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث النظرية في تقديم إطار مفاهيمي لظاهرة الغياب لدى الطلبة، والكشف عن أسبابها وسبل الوقاية من تفشي هذه الظاهرة لدى الطلبة، كما تكمن أهمية البحث العملية بما يقدمه البحث من توصيات تفيد إدارة كلية الاقتصاد والإدارة خصوصاً، وإدارة جامعة القصيم عموماً في اتخاذ القرارات الملائمة لمعالجة هذه الظاهرة والحد منها، ويستفيد كذلك أعضاء هيئة التدريس بالكلية من نتائجها في مساعدتهم على التعامل مع هذه الظاهرة والحد من انتشارها لدى الطلبة، ويستفيد كذلك الطلبة أنفسهم من هذا البحث في إدراك المخاطر والسلبيات الناجمة عن هذه الظاهرة.

٢. الخلفية النظرية والدراسات السابقة

١،٢ الخلفية النظرية

عرّف قاموس Merriam-Webster الغياب المتكرر بأنه: " فشل الطالب في الذهاب إلى المؤسسة التعليمية، وقد يكون هذا الفشل معتاداً أو متعمداً " (Komakech (2014: 421)، ويري (Balfanz & Byrnes, 2012) أن الغياب المتكرر يشمل كافة أيام التغيب عن الدراسة سواء كان هذا التغيب بعذر أو بدون عذر، حيث عرّف الغياب بأنه: " عدد معين من الغياب بدون عذر". كما عرّف الغياب كذلك بأنه: " الانقطاع المتكرر للطلاب عن المحاضرات الدراسية" (عسيري، ٢٠١٢: ٢١٥)، وعرّف الغياب أيضاً بأنه: " عدم حضور الطالب إلى قاعة التدريس لأي سبب كان" (عائشة والزهرة، ٢٠١٣: ٦٤). وبهذا فإنه يمكن تعريف الغياب بأنه: " عدم حضور الطالب المتكرر لقاعة التدريس سواء بعذر أو بدون عذر".

هذا، وقد بيّن الباحثون أن ظاهرة الغياب بدون عذر عن قاعة التدريس لها نتائج سلبية على المؤسسة التعليمية، وما بعد المؤسسة التعليمية، مثل: ضعف الأداء الأكاديمي، وارتفاع نسب البطالة، وسوء المستوى التعليمي بين أفراد المجتمع، وانتشار ظاهرة التسرب من المؤسسة التعليمية (Darmody, Smyth, & McCoy, 2008). ولهذا فإن ظاهرة الغياب تشكل قلقاً عاماً للمجتمع لما لها من آثار سلبية عليه (Sutphen, Ford & Flaherty, 2010). واهتم الباحثون أيضاً بالكشف عن طبيعة العلاقة بين الغياب والعديد من العوامل كالأداء الأكاديمي، وأسباب الغياب، والحالة الصحية للطلاب، والتسرب من المؤسسة التعليمية، والانترنت وغيرها من العوامل (Ugurly; Koc; Usta & Simsek, 2012).

ومن جانب آخر فقد ينظر إلى الغياب على أنه يشكل نوعاً من الصعوبة التي تواجه الطالب في الذهاب إلى المؤسسة التعليمية أو البقاء فيها طوال اليوم، وبناءً على ذلك فقد اعتبر (Kottasz, 2005) أن الغياب يمثل قراراً شخصياً للطالب يتعلق بمقدرته الشخصية والدافع نحو حضور الدروس، وبين أيضاً أن أهم أسباب الغياب تكمن في العائلة، والمؤسسة التعليمية، والمشكلات الشخصية للطالب، والأقران.

وذهب بعض الباحثون إلى تصنيف العوامل المرتبطة بظاهرة الغياب، إلى عوامل شخصية: كالحالة الصحية للطالب والتي تتضمن؛ الأمراض والاكئاب والقلق وغيرها، ومفهوم الذات، وعوامل أسرية: كالتنشئة الاجتماعية، وعوامل مرتبطة بالمؤسسة التعليمية: وتتمثل بمحاور العملية التعليمية (المعلم، والمتعلم، والعملية التدريسية)، وعوامل اجتماعية: كالعلاقة مع الأقران، والمقدرة على تطوير علاقات اجتماعية مع الآخرين (Gren-Landell, et al., 2015).

كما استحوذت دراسة طبيعة العلاقة بين الغياب والأداء الأكاديمي جل اهتمام الباحثين، لأن الأداء الأكاديمي يشكل الغاية الأساسية التي تسعى المؤسسة التعليمية للوصول إليها. فقد توصل (Wadesango & Machingambi, 2011) إلى وجود علاقة عكسية بين غياب الطلبة وأدائهم الأكاديمي. وكشف كذلك أهم أسباب تفشي ظاهرة الغياب لدى طلبة الجامعات كان عدم اهتمام الطلبة بموضوع الدرس، وضعف استراتيجيات التدريس التي يتبعها أعضاء هيئة التدريس، وعدم ملائمة بيئة التعلم، والتنشئة الاجتماعية، وعمل الطلبة خصوصاً العمل الجزئي، ولهذا فإن هذا البحث يسعى إلى تحليل ظاهرة الغياب وعلاقتها بالتحصيل الدراسي.

٢,٢ الدراسات السابقة

اهتم الباحثون بدراسة ظاهرة الغياب وعلاقتها بالعديد من المتغيرات كان من أهمها التحصيل الأكاديمي. فقد أجرى (Qutub, 2018) دراسة هدفت إلى تحليل ظاهرة الغياب لدى طلبة الطب السعوديين، وطبقت الدراسة على ١٤٣ طالباً وطالبة في جامعة الملك سعود بن عبد العزيز للعلوم الصحية، وأظهرت نتائج الدراسة أن ٥٣.٨٪ من الطلبة قد تغيبوا عن محاضراتهم خمس مرات أو أكثر، وأشارت النتائج إلى ان عدم الرضا عن الدراسة، والحاجة للنوم والالتزامات العائلية كانت أكثر أسباب هذا الغياب، وأظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود علاقة عكسية بين معدل الغياب والتحصيل الأكاديمي. واهتمت دراسة (Chukwn, et al., 2017) بتحليل ظاهرة الغياب لدى طلبة التمريض، وطبقت الدراسة على ٢٧٠ طالباً وطالبة بجامعة مايدوغوري في نيجيريا، وبينت النتائج أن غالبية الطلبة لا يغيبون عن محاضراتهم، وأن الغياب يسهم في تدني درجات الطلبة. واهتمت دراسة (Khalid & Mehmood, 2017) بالكشف عن أثر الغياب في أداء الطلبة، وطبقت الدراسة على ١١٩ طالباً وطالبة من طلبة التمريض بجامعة لاهور، وأظهرت نتائج الدراسة وجود ثلاثة مؤشرات تسهم بانخفاض معدل غياب الطلبة وهي؛ مشاركة الطلبة بالمحاضرة، وتنسيق الطلبة وتفاعلهم مع مدرسيهم وزملائهم، وتحصيل الطلبة، ودعمت نتائج الدراسة وجود أثر للغياب على أداء الطلبة.

وقد هدفت دراسة (Alghamdi et al., 2016) إلى الكشف عن مدى انتشار الغياب وأسبابه وتأثيره لدى طلبة الطب في جامعة أم القرى، وطبقت الدراسة على ٤٥٠ طالباً وطالبة من طلبة الطب في السنة الثانية حتى السادسة، وأظهرت نتائج الدراسة النتائج: إن ٣٠.٢٪ من الطلبة كان معدل غيابهم أقل من ٥٪ من

معدل الساعات الكلي في حين أن ١.٦٪ من الطلبة كان معدل غيابهم أكثر من ٢٦٪ من معدل الساعات الكلي. وأشارت النتائج إلى أن أعلى معدلات الغياب كانت لدى الطلبة المتزوجين والعاملين بدوام جزئي. وبينت النتائج كذلك عدم اعجاب الطلبة باستراتيجية التدريس والظروف الاجتماعية أكثر أسباب الغياب شيوعاً. وفي دراسة أجراها كل من (Desalegn, Berhan & Berhan, 2014) هدفت إلى الكشف عن مدى انتشار الغياب وأسبابه لدى طلبة العلوم الطبية والصحية بالمرحلة الجامعية الأولى في جامعة حواسه بأثيوبيا، وطبقت الدراسة على ١٢٠٠ طالباً وطالبة، وأظهرت نتائج الدراسة أن ٤٣.٧٪ من الطلبة كانت غياباتهم عن ثلاث محاضرات أو أكثر في حين أن ١٤.١٪ من الطلبة كانت غياباتهم أكثر من ثمان محاضرات، وبينت النتائج كذلك وجود علاقة بين معدل غياب الطلبة وأعمارهم. وقد كان عدم اهتمام الطلبة، واستراتيجية التدريس المتبعة، ودرجة توافر أدوات المحاضرة من أكثر أسباب غياب الطلبة شيوعاً. أما دراسة (Tripura, Das and Saha, 2015) فقد هدفت إلى الكشف عن اتجاهات طلبة الطب نحو أسباب الغياب في كلية طب تريبوروا ومستشفى الدكتور برام التعليمي بالهند، وطبقت الدراسة على ٩٨ طالباً وطالبة، وأظهرت النتائج أن اتجاهات الطلبة نحو الغياب كانت تعزى للعديد من الأسباب من أهمها؛ حاجة الطلبة للتحضير للاختبارات وعدم الاهتمام بموضوعات المقرر.

وهدفت دراسة (Yusoff, 2014) إلى تحديد علاقة الغياب بالأداء الأكاديمي لدى طلبة الطب في السنة الأولى بجامعة سينز الماليزية، وطبقت الدراسة على ١٩٦ طالباً وطالبة، وبينت نتائج الدراسة أن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الأكاديمي لدى الطلبة الذين يواظبون على حضور المحاضرات مقارنة

بزملائهم الذين لديهم معدلات غياب مرتفعة. وهدفت دراسة كل من (عائشة والزهرة، ٢٠١٣) إلى الكشف عن أثر غياب الطلبة على التحصيل العلمي في الجامعة بقسم العلوم التجارية بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم. وطبقت الدراسة على ٥٣٠ طالباً وطالبة في السنوات الأولى للدراسة، وبينت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً بين معدلات الطلبة الذين لا يتغيبون والطلبة الذين لديهم معدلات غياب مرتفعة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين المستوى التحصيلي للطلبة وانخفاض معدلات غيابهم. أما دراسة (عسيري، ٢٠١٢) فقد هدفت إلى معرفة العوامل المؤثرة في غياب طلاب التربية البدنية بالجامعات السعودية في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظرهم، ومعرفة الفروق بالعوامل المؤثرة في الغياب وفقاً لمتغيرات: الجامعة، والتقدير الدراسي، ومقر الإقامة، والسنة الدراسية. وطبقت الدراسة على ١٢٩ طالباً يدرسون في ثلاث جامعات: جامعة الملك سعود، وجامعة أم القرى، وجامعة طيبة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣١/١٤٣٢هـ. وأظهرت النتائج أن العامل الثقافي كان أكثر العوامل المؤثرة على غياب الطلاب، يليه العامل الدراسي، يليه العامل الاقتصادي، يليه العامل الشخصي بينما جاء العامل الأسري في الرتبة الأخيرة، وبينت النتائج كذلك وجود فروق دالة إحصائية في العوامل المؤثرة على غياب الطلبة تعزى للجامعة.

هذا، وقد هدفت دراسة أجراها (Fayombo; Ogunkola & Olaleye, 2012) إلى الكشف عن أسباب ظاهرة الغياب لدى طلبة الجامعات في برابادوس ونيجيريا، وتحديد الأسباب المرتبطة بالطلاب، والمرتبطة بالبيت، والمرتبطة بالجامعة والمرتبطة بالمجتمع. وطبقت الدراسة على ١٠٠٠ طالباً وطالبة يدرسون في

اثنتين من الجامعات الحكومية (جامعة جزر الهند الغربية - وبربادوس، وجامعة إيبادان (UI) - ولاية أويو ونيجيريا)، حيث تم اختيار ٥٠٠ طالباً وطالبة في كل جامعة، وأظهرت النتائج انتشار ظاهرة الغياب بين الطلبة، ووجود فروق في أسباب الغياب لدى طلبة الجامعتين، بالإضافة إلى وجود فروق في أسباب الغياب بين الجنسين. أما دراسة (العزاوي ومحمد، ٢٠١٢) فقد هدفت إلى استقصاء أسباب غياب الطلبة في قسم الرياضيات بكلية التربية في جامعة المستنصرية، والكشف عن الآثار السلبية لهذه الظاهرة على المستوى العلمي للطلبة. هذا، وقد صنفت الدراسة أسباب غياب الطلبة ضمن أربعة مجالات، هي: العوامل الذاتية، والعوامل التي تخص الجامعة أو الكلية، والعوامل الأسرية، وعوامل متفرقة. وطبقت الدراسة على ٤٠ طالباً وطالبة من طلبة المرحلة الرابعة بقسم الرياضيات للعام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١. وأظهرت نتائج الدراسة وجود العديد من الأسباب لغياب الطلبة من أهمها: افتقار البيئة الجامعية للأنشطة والفعاليات المشوقة، واضطراب العلاقات الأسرية، وعدم تقبل الطالب والتعرف على مشكلاته وتقديم الحلول المناسبة لها، وتراكم الواجبات على الطلبة وبالتالي عدم أداء هذه الواجبات، وانقطاع الطرق وازدحام الشوارع، وكراهية الطالب للمقرر الدراسي.

وهدف دراسة أجراها كل من (Ugurlu; Koc; Usta & Simsek, 2012) إلى الكشف عن اتجاهات طلبة كلية التربية نحو الغياب، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج النوعي من أجل تحديد اتجاهات طلبة كلية التربية في جامعة Cumhuriyet التركية نحو الغياب، وطبقت الدراسة على عينة قصدية بلغت ٢٢ طالباً وطالبة من ١١ قسم مختلف في كلية التربية. وتم اختيار الطلبة من جميع المستويات الجامعية مع الأخذ بعين

الاعتبار الفروق داخل كل مستوى من حيث: الجنس (ذكور، وإناث) ومن حيث اختلاف أسلوب الدراسة (الدارسون بالفترة الصباحية، والدارسون بالفترة المسائية). واستخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات، واعتمد على أسلوب تحليل المحتوى من أجل تحليل البيانات التي تم جمعها، من خلال المرور بأربعة مراحل رئيسة هي: ترميز البيانات، تحديد الموضوعات، وتنظيم الموضوعات، تحليل النتائج وتفسيرها. وأظهرت نتائج الدراسة أن ظاهرة التغيب بين الطلبة ظاهرة واقعية لا يمكن التهرب منها، وأن اتجاهات طلبة كلية التربية نحو الغياب كانت سلبية.

وقام (Wadesango & Machingambi, 2011) بدراسة هدفت إلى الكشف عن معدل غياب الطلبة من جامعات مختارة في جنوب أفريقيا، واستكشاف الأسباب الشخصية لتغيبهم عن محاضراتهم والآثار المترتبة على هذا التغيب. وطبقت الدراسة على ١٢٦ طالباً وطالبة يدرسون في ثلاث جامعات بجنوب أفريقيا. وأظهرت نتائج الدراسة أن انتشار ظاهرة غياب بين أوساط الطلبة في الجامعات قيد الدراسة يعود لعدة أسباب مثل: عدم اهتمامهم بموضوع المحاضرة، وضعف استراتيجيات التدريس من قبل أعضاء هيئة التدريس، وبيئة التعلم غير مناسبة، وعوامل التنشئة الاجتماعية، واضطرارهم للوظائف بدوام جزئي لضعف المنح المالية التي تمنحها الجهات الراعية المختلفة، وكذلك سوء العلاقات مع المحاضرين. وأظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود علاقة سلبية بين غياب الطلبة وأدائهم. أما الدراسة التي أجراها (Caviglia-Harris, 2006) فقد هدفت إلى الكشف عن أثر سياسة الحضور الإلزامي ومعدلات غياب الطلبة على أدائهم، وطبقت الدراسة على ٣٠١ طالباً وطالبة يدرسون مقرر الاقتصاد الجزئي موزعين على أربع شعب، وتم اعتماد المعدل العام للقبول في التخصص، ومعدل

اختبار الكفاءة الدراسية خلال الفصل لتحديد أداء الطلبة. وأظهرت النتائج وجود أثر لسياسة الحضور الإلزامي ومعدلات غياب الطلبة على أدائهم. وبينت الدراسة أن دور أعضاء هيئة التدريس يكمن بتشجيع الطلبة على الحضور مع عدم إلزامهم بذلك.

٣,٢ ملخص الدراسات السابقة وموقع البحث منها:

اهتمت الدراسات السابقة بدراسة ظاهرة الغياب وعلاقتها بالعديد من المتغيرات، فقد اهتمت بعض الدراسات بتحليل ظاهرة الغياب لدى الطلبة وأسبابها وآثارها كدراسة (Qutub, 2018)، ودراسة (Chukwn, et al., 2017)، ودراسة (Alghamdi et al., 2016)، ودراسة (Desalegn, Berhan & Berhan, 2014)، ودراسة (Fayombo; Ogunkola & Olaleye, 2012)، ودراسة (Tripura, Das and Saha, 2015)، ودراسة (العزاوي ومحمد، ٢٠١٢)، ودراسة (Ugurlu; Koc; Usta & Simsek, 2012). في حين اهتمت بعض الدراسات السابقة بالكشف عن طبيعة العلاقة بين الغياب والأداء الأكاديمي كدراسة (Khalid & Mehmood, 2017)، ودراسة (Yusoff, 2014)، ودراسة (عائشة والزهرة، ٢٠١٣)، ودراسة (Caviglia-Harris, 2006). أما بعض الدراسات فقد اهتمت بالكشف عن العوامل المؤثرة في غياب الطلبة كدراسة (عسيري، ٢٠١٢)، ودراسة (Wadesango & Machingambi, 2011).

كما أن الدراسات السابقة التي طبقت على البيئة السعودية لا سيما تلك الدراسات التي طبقت على طلبة التعليم الجامعي فقد كانت محدودة، وركزت على كليات معينة ككلية التربية وكلية التمريض، في حين لم توجد دراسات سابقة طبقت على كليات الأعمال - على حد علم الباحث - وتتميز الدراسة الحالية كونها تسعى إلى تحليل ظاهرة الغياب لدى الطلبة

بالإضافة إلى دراسة طبيعة العلاقة بين الغياب والأداء الأكاديمي للطلبة، وتتميز كذلك بتطبيقها على طلبة كلية الأعمال بجامعة القصيم في المملكة العربية السعودية، مما تشكل نقطة انطلاق لتطبيقها على كليات الأعمال في الجامعات السعودية الأخرى.

٣. منهجية البحث

١,٣ منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الأدب النظري المتعلق بظاهرة الغياب لدى الطلبة بالإضافة إلى مراجعة الدراسات ذات الصلة. كما طورت أداة لقياس متغيرات البحث، والتي تم من خلالها جمع البيانات الأولية التي مكنت من التوصل إلى نتائج تجيب عن تساؤلات البحث، والتي من خلالها تم تقديم مجموعة من التوصيات التي من المتوقع أن تسهم في الكشف عن مسببات ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم، وعلاقة هذه الظاهرة بتحصيل الطلبة الأكاديمي.

٢,٣ مجتمع البحث وعينته:

تكوّن مجتمع البحث من جميع طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم والذين تم تحديد تخصصاتهم، والمقيدين بالفصل الدراسي الأول (٣٨١) من العام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩ هـ، والبالغ عددهم (١٣٥٧) طالباً وطالبة، (٥٧٤) طالباً، و(٧٨٣) طالبة (كلية الاقتصاد والإدارة، ٢٠١٨)، ويبين الجدول (١) أعداد الطلبة.

الجدول رقم (١). إحصائية طلبة كلية الاقتصاد والإدارة المقيدين بالفصل الدراسي الأول (٣٨١) للعام

الجامعي ١٤٣٩/٣٨ هـ

الجنس						التخصص
المجموع		النسبة المئوية		العدد		
النسبة	العدد	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٣٤,٤	٤٦٧	٥٢,٥	٤٧,٥	٢٤٥	٢٢٢	إدارة الأعمال
٢٤,١	٣٢٧	٤٢,٢	٥٧,٨	١٣٨	١٨٩	المحاسبة
٨,٦	١١٧	٩٥,٧	٤,٣	١١٢	٥	الاقتصاد
٢٠,٣	٢٧٥	٥٥,٦	٤٤,٤	١٥٣	١٢٢	التمويل
١٢,٦	١٧١	٧٨,٩	٢١,١	١٣٥	٣٦	نظم المعلومات الإدارية
١٠٠	١٣٥٧	٥٧,٧	٤٢,٣	٧٨٣	٥٧٤	المجموع

ولتحديد حجم عينة البحث فقد بينت جداول كوهين لتحديد حجم العينة الممثل لمجتمع البحث بأنه يجب أن لا يقل حجم العينة عن (٣٠٠) طالب وطالبة (Sekaran & Bougie, 2013)، موزعين على مختلف الأقسام. لذا تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع البحث بلغت (٤٠٠) طالباً وطالبة وذلك للحفاظ على الحد الأدنى لحجم العينة من كافة الأقسام الأكاديمية، وزعت استبانة البحث عليهم، واسترد منها (٣٦٧) استبانة، واستبعدت (١٢) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك أصبحت عينة البحث مكونة من (٣٥٥) طالب وطالبة، ويبين الجدول (٢) توزيع أفراد عينة البحث.

الجدول رقم (٢). الحدود الدنيا لحجم العينة وتوزع أفراد عينة البحث.

عينة البحث		الحدود الدنيا لحجم عينة البحث						التخصص				
الجنس												
المجموع		النسبة المئوية		العدد		المجموع			النسبة المئوية			
النسبة	العدد	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	النسبة	العدد	أنثى	ذكر			
٤٠,٦	١٤٤	٤٣,٨	٥٦,٣	٦٣	٨١	٣٤,٤	١٠٣	٥٢,٥	٤٧,٥	٥٤	٤٩	إدارة الأعمال
١٧,٢	٦١	٥٩,٠	٤١,٠	٣٦	٢٥	٢٤,١	٧٢	٤٢,٢	٥٧,٨	٣١	٤٢	المحاسبة
١٠,١	٣٦	٨٦,١	١٣,٩	٣١	٥	٨,٦	٢٦	٩٥,٧	٤,٣	٢٥	١	الاقتصاد
٢٠,٨	٧٤	٥٥,٤	٤٤,٦	٤١	٣٣	٢٠,٣	٦١	٥٥,٦	٤٤,٤	٣٤	٢٧	التمويل
١١,٣	٤٠	٨٠,٠	٢٠,٠	٣٢	٨	١٢,٦	٣٨	٧٨,٩	٢١,١	٣٠	٨	نظم المعلومات الإدارية
١٠٠,٠	٣٥٥	٥٧,٢	٤٢,٨	٢٠٣	١٥٢	١٠٠	٣٠٠	٥٧,٧	٤٢,٣	١٧٣	١٢٧	المجموع

٣,٣ أداة البحث:

لقد طورت استبانة لقياس ظاهرة الغياب لدى الطلبة بالاعتماد على مراجعة الأدب النظري المتعلق بظاهرة الغياب، بالإضافة إلى الاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة ذات الصلة كدراسة (Ugurlu et al., 2012)، ودراسة (Issa et al., 2011)، وبعد التأكد من تمتع الاستبانة بدلالات صدق وثبات مقبولة، فقد شملت استبانة البحث بصورتها النهائية على أربعة أجزاء؛ الأول: يتعلق بالبيانات الديمغرافية عن طلبة كلية الاقتصاد والإدارة، وشمل على الجنس، أما الجزء الثاني: متعلق بالبيانات الأكاديمية الخاصة بالطلبة: المعدل التراكمي، ومعدل الغياب بالمقرر فصلياً، أما الجزء الثالث: فقد تعلق بقياس ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة، وتكون هذه الجزء من (١٩) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، هي: تصور الطلاب لمفهوم الغياب، منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة، الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب، أما الجزء الرابع والأخير: فقد تعلق بأسباب ظاهرة الغياب والوقاية من تفشي هذه الظاهرة، وتكون هذا الجزء من

(١٧) فقرة، ويبين الجدول (٤) توزيع فقرات الاستبانة. كما اعتمد على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي الذي يحتسب أوزان فقرات الاستبانة خمس درجات للإجابة (موافق بدرجة كبيرة جداً) إلى درجة واحدة للإجابة (موافق بدرجة منخفضة جداً).

٤,٣ صدق أداة البحث وثباتها:

للتحقق من تمتع استبانة البحث بدلالات صدق مقبولة فقد تم التحقق من الصدق الظاهري، وصدق البناء، وذلك على النحو الآتي:

١,٤,٣ الصدق الظاهري:

عرف الصدق الظاهري بأنه: "مدى ملاءمة محتوى فقرات المقياس في تحقيق الغرض منه من وجهة نظر المستخدمين أو المقدرين" (Secolsky, 1987: 82)، وعرضت استبانة البحث التي تم تطويرها على ثلاثة متخصصين في مجال علم النفس التربوي بجامعة المجمعة، وخمسة متخصصين في مجال إدارة الأعمال بجامعة القصيم، وذلك لمعرفة مدى ملاءمة فقرات الاستبانة لقياس ظاهرة غياب الطلبة، ومدى صلاحيتها لغويًا، وانتماء هذه الفقرات للمجال الذي وضعت ضمنه. وبناءً على ملاحظات المحكمين وآرائهم، فقد تم إعادة صياغة بعض الفقرات، وتم حذف ثلاث فقرات من الاستبانة بصورتها الأولية.

٢,٤,٣ صدق البناء:

عرف صدق البناء بأنه: "الدرجة التي تقيس بناء المقياس للسمة التي وضع لقياسها وفقاً للمفهوم النظري" (Cronbach & Meehl, 1955: 281)، وقد استخرج معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية لكل مجال من مجالات استبانة ظاهرة الغياب، وذلك بالاعتماد على معادلة Point Bi-serial Correlation Coefficient. ويكون معامل الارتباط مقبولاً إذا كان يساوي أو أكبر من (٠,٣) (Nunnally & Bernstein, 1994). هذا، وقد أشارت نتائج البحث إلى أن معاملات الارتباط كانت أكبر أو تساوي (٠,٣) لمعظم فقرات الاستبانة، باستثناء الفقرات (١، ٨، ٢٢، ٣١) فقد بلغ معامل الارتباط (٠,٢٢٨، ٠,٠٨٨، ٠,٢٠٣، ٠,٢١٦) على

التوالي، وبالتالي تم حذف هذه الفقرات، وبذلك فقد تراوحت معاملات الارتباط لمجال تصور الطلاب لمفهوم الغياب (٠.٦٧٨ - ٠.٤٧١)، وفقرات مجال منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة (٠.٦٢٣ - ٠.٤٥٣)، وفقرات مجال الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب (٠.٤١٠ - ٠.٦٦٥)، وفقرات مجال أسباب ظاهرة الغياب (٠.٥٣٠ - ٠.٣٠٠)، وفقرات مجال الوقاية من تفشي ظاهرة الغياب (٠.٣٣٦ - ٠.٦٥١)، وهي مرتفعة ومقبولة، مما يشير إلى دلالة مقبولة لصدق بناء استبانة البحث، وبناءً على هذه النتائج فقد تم حذف أربع فقرات من الاستبانة وتم الإبقاء على باقي الفقرات والبالغ عددها (٣٦) فقرة، وتم اعتمادها لغرض التحليل الاحصائي، والجدول (٣) يبين ذلك.

الجدول رقم (٣). معامل ارتباط فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية لكل مجال من مجالات ظاهرة الغياب.

مجال استبانة البحث	أرقام الفقرات	معامل الارتباط	مجال استبانة البحث	أرقام الفقرات	معامل الارتباط	مجال استبانة البحث	أرقام الفقرات	معامل الارتباط	مجال استبانة البحث	أرقام الفقرات	معامل الارتباط
تصور الطلاب لمفهوم الغياب	١*	٠,٢٢٨	أسباب ظاهرة الغياب	٢٢*	٠,٢٠٣	الوقاية من تفشي ظاهرة الغياب	٣٢	٠,٣٣٦	المتعلقة بظاهرة الغياب	١٢	٠,٤٩٦
	٢	٠,٥٩٧		٢٣	٠,٤٩٩		٣٣	٠,٣٩٦		١٣	٠,٥٤٩
	٣	٠,٦٧٨		٢٤	٠,٣٢٣		٣٤	٠,٥٩٣		١٤	٠,٥٥٣
	٤	٠,٦٤١		٢٥	٠,٥٣٠		٣٥	٠,٥٧٥		١٥	٠,٥١٠
	٥	٠,٥٤٢		٢٦	٠,٣٠٠		٣٦	٠,٣٥١		١٦	٠,٦٦٥
	٦	٠,٤٧١		٢٧	٠,٤٨١		٣٧	٠,٦٥١		١٧	٠,٦١٩
	٧	٠,٤٦٠		٢٨	٠,٤٥٦		٣٨	٠,٦٠٠		١٨	٠,٦٠٣
	٨*	٠,٠٨٨		٢٩	٠,٣٩٩		٣٩	٠,٦٠٠		١٩	٠,٥٥٦
	٩	٠,٤٥٣		٣٠	٠,٣٣٤		٤٠	٠,٥٨٢		٢٠	٠,٤١٠
	١٠	٠,٦٢٣		٣١*	٠,٢١٦					٢١	٠,٤٩٠
١١	٠,٥٩٧										
* فقرات يجب حذفها											

٣,٤,٣ الثبات:

يشير مفهوم الثبات إلى التأكد من خلو نتائج المقياس من أخطاء القياس، وبذلك فهو يشير إلى استقرار نتائج القياس، والاتساق الداخلي لها (Rudner, 1994)، وقد استخراج معامل الاتساق الداخلي لفقرات استبانة البحث، بالاعتماد على معادلة كرونباخ - ألفا (Cronbach's Alpha)، حيث بلغ عدد الطلبة المستجيبين على فقرات الاستبانة (٣٥٥) طالباً وطالبة، وكانت جميع قيم معامل الثبات أكبر من (٠,٧٠)، وبذلك فهي قيم ثبات مقبولة، بناء على معيار (Nunnally & Bernstein, 1994) ويبين الجدول (٤) ذلك.

الجدول رقم (٤). معامل الثبات لمجالات ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم.

كروناخ الفا	الفقرات	ظاهرة الغياب	
٠,٨٢٠	٥-١	تصور الطلاب لمفهوم الغياب	المجالات
٠,٧٥٠	٩-٦	منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة	
٠,٨٤٦	١٩-١٠	الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب	
٠,٧٣٦	٢٧-٢٠	أسباب ظاهرة الغياب	
٠,٨٢٢	٣٦-٢٨	الوقاية من تفشي ظاهرة الغياب	

٤,٣ المعالجة الإحصائية:

استخدم برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science SPSS)، لتحليل البيانات بهدف التوصل إلى نتائج البحث بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة البحث الأول والخامس والسادس، بالإضافة إلى معامل ارتباط سبيرمان والتكرارات للإجابة عن أسئلة البحث الثاني والثالث والرابع.

٤. نتائج البحث

أظهرت نتائج الإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: " ما تصورات طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم لظاهرة الغياب؟"، والمبينة في الجدول (٥) أن تصورات طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم لظاهرة الغياب متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لتقدير استجابات الطلبة (٢,٨٠)، وبانحراف معياري (٠,٨٠٢). وتحليل مجالات ظاهرة الغياب تبين أن مجال منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة احتل الرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٣,٠٧)، وبانحراف معياري (١,٠٤٩)، يليه مجال الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب بمتوسط حسابي قدره (٢,٨٤)، وبانحراف معياري (٠,٨٨٦)، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال تصور الطلاب لمفهوم الغياب بمتوسط حسابي قدره (٢,٤٨)، وبانحراف معياري (١,٠١١)، وكانت تصورات الطلبة على جميع المجالات متوسطة.

الجدول رقم (٥). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم لظاهرة الغياب مرتبة تنازلياً.

الرقم	مجالات ظاهرة الغياب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التصور
٢	منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة	٣,٠٧	١,٠٤٩	١	متوسط
٣	الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب	٢,٨٤	٠,٨٨٦	٢	متوسط
١	تصور الطلاب لمفهوم الغياب	٢,٤٨	١,٠١١	٣	متوسط
	الكلي	٢,٨٠	٠,٨٠٢	-	متوسط

هذا، وقد تم تحليل فقرات كل مجال من مجالات ظاهرة الغياب وفقاً لتصورات طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم ، حيث استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات المجالات، وبين الجدول (٦) ذلك. فقد أشارت النتائج فيما يتعلق بمجال تصور الطلاب لمفهوم الغياب أن الفقرة (٥) والتي تنص على " الغياب (في حدود النسبة الممنوحة نظاماً) ينبغي أن يكون للظروف الخاصة " جاءت بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٣,٠٨) في حين احتلت الفقرة (٣) والتي تنص على " الغياب هو شعور بعدم المسؤولية " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٢,٠٣).

وتشير النتائج كذلك فيما يتعلق بمجال منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة أن الفقرة (٩) والتي تنص على " حضور المحاضرات مهم للاستفادة من الخبرات الأكاديمية " جاءت بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٣,٧٧) في حين احتلت الفقرة (٨) والتي تنص على " الطلبة الذين تغيبوا عن المحاضرات سيفشلون في الغالب " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٢,٤٤).

ويلاحظ من النتائج أيضاً فيما يتعلق بمجال الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب أن الفقرة (١١) والتي تنص على " يتم التأكد من حضور الطلبة من خلال أخذ الحضور باستمرار " جاءت بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٣,٤٤) في حين احتلت الفقرة (١٨) والتي تنص على " ينبغي التحقيق في أسباب تغيب الطالب " الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (٢,٢٥).

الجدول رقم (٦). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٥	الغياب (في حدود النسبة الممنوحة نظاماً) ينبغي أن يكون للظروف الخاصة.	٣,٠٨	١,٤٠٥	١	متوسط
١	الغياب لا يمكن معه للطالب الاستفادة من الخبرات الأكاديمية.	٢,٨٩	١,٢٧١	٢	متوسط
٤	الغياب يعني التوتر والقلق.	٢,٢١	١,٣٥٣	٣	منخفض
٢	الغياب يعني الفوضى (عدم الانضباط).	٢,٢٠	١,٣٣٦	٤	منخفض
٣	الغياب هو شعور بعدم المسؤولية.	٢,٠٣	١,٢٦٠	٥	منخفض
-	المجال الأول: تصور الطلاب لمفهوم الغياب	٢,٤٨	١,٠١١	-	متوسط
٩	حضور المحاضرات مهم للاستفادة من الخبرات الأكاديمية	٣,٧٧	١,٢٥٦	١	مرتفع
٦	الأصل أنه يجب على الطلبة حضور المحاضرات دون غياب.	٣,٢١	١,٤٨٣	٢	متوسط
٧	عندما لا يتم متابعة حضور المقرر من قبل الطالب، فإنه يفشل في الغالب.	٢,٨٥	١,٤٤٦	٣	متوسط
٨	الطلبة الذين تغيبوا عن المحاضرات سيفشلون في الغالب.	٢,٤٤	١,٣٥٠	٤	متوسط
-	المجال الثاني: منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة	٣,٠٧	١,٠٤٩	-	متوسط
١١	يتم التأكد من حضور الطلبة من خلال أخذ الحضور باستمرار.	٣,٤٤	١,٤٢٤	١	متوسط
١٠	حضور المحاضرات مقبول كمقياس للأداء الأكاديمي	٣,٠٦	١,٣١٦	٢	متوسط
١٧	يتعين زيادة مشاركة الطلبة في المحاضرة.	٣,٠٠	١,٣٢٠	٣	متوسط
١٢	يحاول المدرسون منع تغيب الطلبة من خلال تكليفهم بمهام أكاديمية.	٢,٩٤	١,٣٣٤	٤	متوسط
١٦	يقوم المدرسون بممارسات لضمان حق الطلبة بحضور المحاضرة.	٢,٩٢	١,٣١٧	٥	متوسط
١٥	يحاول المدرسون منع تغيب الطلبة من خلال تحميلهم مسؤولية عن كل ما ذكر داخل الفصل.	٢,٨٦	١,٤٠٤	٦	متوسط
١٤	يحاول المدرسون ضمان حضور الطلبة من خلال مشاركتهم في الفصل بعمليات التقييم.	٢,٧٦	١,٣٤٩	٧	متوسط
١٣	يحاول المدرسون منع تغيب الطلبة من خلال تكليفهم بتقديم عروض تقديمية.	٢,٦٥	١,٣٨٥	٨	متوسط
١٩	ينبغي توجيه الطلبة نحو عدم الغياب حتى وإن كان ذلك مخالفاً لإرادتهم.	٢,٥٤	١,٤١٩	٩	متوسط
١٨	ينبغي التحقيق في أسباب تغيب الطالب.	٢,٢٥	١,٤١٣	١٠	منخفض
-	المجال الثالث: الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب	٢,٨٤	٠,٨٨٦	-	متوسط

هذا، وقد أشارت نتائج البحث إلى أن هناك انتشاراً لظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة، حيث بلغت نسبة الطلبة الذين تغيبوا ٧ غيابات فأكثر فصلياً ١٤,٤٪ وبهذا فإن هؤلاء الطلبة قد وصلوا إلى الحدود العليا من نسبة الغياب المسموح به نظاماً (٢٥٪) من المحاضرات الفصلية، ومن جانب آخر فقد بلغت نسبة الطلبة الذين لم يتغيبوا أبداً خلال الفصل الدراسي (٥,١٪)، في حين أن نسبة الطلبة الذين تغيبوا (٤-٦) فصلياً (٤٤,٥٪)، ونسبة الطلبة الذين تغيبوا (١-٣) فصلياً (٣٦,١٪)، والجدول (٧) يبين ذلك.

الجدول رقم (٧). انتشار ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم للمقرر فصلياً.

النسبة المئوية	التكرار	معدل الغياب (المقرر) فصلياً
٥,١	١٨	لا أغيب أبداً
٣٦,١	١٢٨	٣-١
٤٤,٥	١٥٨	٦-٤
١٣,٨	٤٩	٩-٧
٠,٦	٢	أكثر من ٩ غيابات
١٠٠	٣٥٥	

وأظهرت نتائج الإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: "ما علاقة ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم بتحصيلهم الدراسي؟"، الميئة في الجدول (٨) وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وتحصيلهم الدراسي، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط سيرمان (٠,١٢٣ -)، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$)، هذا ويعزز هذه النتيجة توزيع الطلبة وفقاً لتحصيلهم الدراسي ومعدل الغياب لديهم،

حيث يلاحظ أن الطلبة الذين تحصيلهم مقبول لديهم معدلات غياب مرتفعة مقارنة بزملائهم الذين تحصيلهم ممتاز.

الجدول رقم (٨). علاقة ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم بتحصيلهم الدراسي.

القيمة الاحتمالية	معامل ارتباط سيرمان	التحصيل					معدل الغياب (المقرر) فصلياً
		المجموع	ممتاز	جيد جدا	جيد	مقبول	
*٠,٠٢١	-٠,١٢٣	١٨	٦	٤	٧	١	لا أغيب أبداً
		١٢٨	٢٢	٢٩	٥١	٢٦	٣-١
		١٥٨	١٦	٣٩	٦٤	٣٩	٦-٤
		٤٩	١	١٩	١٧	١٢	٩-٧
		٢	٠	٠	٠	٢	أكثر من ٩ غيابات
		٣٥٥	٤٥	٩١	١٣٩	٨٠	المجموع

وأظهرت نتائج الإجابة عن السؤال الثالث الذي نصه: " هل توجد علاقة بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وجنس الطلبة؟"، والمبين في الجدول (٩) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وجنس الطلبة، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط سيرمان (٠,١٠٧)، ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، هذا ويعزز هذه النتيجة توزيع الطلاب والطالبات وفقاً لمعدل الغياب لديهم، حيث يلاحظ أن معدل غياب الطالبات أكثر من الطلبة، إلا أنهم في الوقت نفسه يحافظون على عدم الوصول إلى الحدود العليا للغياب والتي تعرضهن إلى الحرمان من المقرر بسبب الغياب، لذا كان معدل غياب الطلاب ٧ غيابات فأكثر أعلى من الطالبات.

الجدول رقم (٩). علاقة ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وجنسهم.

القيمة الاحتمالية	معامل ارتباط سيرمان	الجنس			معدل الغياب (المقرر) فصلياً
		المجموع	أنثى	ذكر	
*٠,٠٤٤	٠,١٠٧	١٨	١٢	٦	لا أغيب أبداً
		١٢٨	٧٥	٥٣	٣-١
		١٥٨	٩٨	٦٠	٦-٤
		٤٩	١٧	٣٢	٩-٧
		٢	١	١	أكثر من ٩ غيابات
		٣٥٥	٢٠٣	١٥٢	المجموع

وأظهرت نتائج الإجابة عن السؤال الرابع الذي نصه: "هل توجد علاقة بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وتخصص الطلبة؟"، والمبينة في الجدول (١٠) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وتخصص الطلبة، حيث بلغت قيمة معامل ارتباط سيرمان (٠,٠٤٦)، وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$).

الجدول رقم (١٠). علاقة ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وتخصصهم.

القيمة الاحتمالية	معامل ارتباط سيرمان	التخصص						معدل الغياب (المقرر) فصلياً
		المجموع	نظم معلومات إدارية	اقتصاد	تمويل	محاسبة	إدارة أعمال	
٠,٣٩١	٠,٠٤٦	١٨	٨	٣	١	١	٥	لا أغيب أبداً
		١٢٨	٨	٣٠	١٧	٢٨	٤٥	٣-١
		١٥٨	١٢	٣٠	١٥	٢٦	٧٥	٦-٤
		٤٩	١٢	١١	٣	٥	١٨	٩-٧
		٢	٠	٠	٠	١	١	أكثر من ٩ غيابات
		٣٥٥	٤٠	٧٤	٣٦	٦١	١٤٤	المجموع

وأشارت نتائج الإجابة عن السؤال الخامس الذي نصه: " ما أسباب غياب طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم عن محاضراتهم؟"، والمبينة في الجدول (١١) أن أكثر الأسباب التي أدت إلى غياب الطلبة عن محاضراتهم " أتغيب عندما يكون عضو هيئة التدريس غير كفؤ " بمتوسط حسابي قدره (٣.٣٤)، يليه " أتغيب عندما يكون المقرر غير مثير للاهتمام " بمتوسط حسابي قدره (٣.٢٣)، في حين كانت أضعف الأسباب التي أدت إلى غياب الطلبة عن محاضراتهم " أتغيب لقضاء بعض الوقت مع الأصدقاء " بمتوسط حسابي قدره (١.٥٤)، يليه " أتغيب عن المحاضرة عندما تكون العلاقة بين الطلبة غير جذابة "، " أتغيب عن المحاضرات المبكرة (الصباحية) " بمتوسط حسابي قدره (١.٩٧) لكل منهما.

الجدول رقم (١١). أسباب غياب طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم عن محاضراتهم.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢٤	أتغيب عندما يكون عضو هيئة التدريس غير كفؤ	٣,٣٤	١,٦٧١	١	متوسط
٢٠	أتغيب عندما يكون المقرر غير مثير للاهتمام.	٣,٢٣	١,٥٤٤	٢	متوسط
٢٢	أتغيب عن المقررات التي لا يكون للطلبة دور فاعل بها (التواصل غير جيد)	٢,٩٩	١,٥٨٧	٣	متوسط
٢١	أتغيب لزيارة الأسرة	٢,٢٣	١,٤١٣	٤	منخفض
٢٧	أتغيب عندما لا يهتم المدرسون بالغياب	٢,١٧	١,٤٢٥	٥	منخفض
٢٣	أتغيب عن المحاضرات المبكرة (الصباحية)	١,٩٧	١,٤٠٤	٦	منخفض
٢٥	أتغيب عن المحاضرة عندما تكون العلاقة بين الطلبة غير جذابة	١,٩٧	١,٣٢٠	6	منخفض
٢٦	أتغيب لقضاء بعض الوقت مع الأصدقاء	١,٥٤	١,٠٢٣	٧	منخفض

هذا، وقد أشار طلبة عينة البحث إلى جملة من الأسباب التي أدت إلى غيابهم عن المحاضرات، كان من أهمها: " استخدام عضو هيئة التدريس استراتيجيات تعلم تقليدية بحيث يركز على التلقين المباشر" بنسبة (٢١٪) من الطلبة، و" مشكلات تنظيم الجدول الدراسي" بنسبة (١٩٪) من الطلبة، و" ضغط الواجبات والاختبارات خلال الفصل الدراسي" بنسبة (١٧٪) من الطلبة، و" البيئة الدراسية غير محفزة" بنسبة (١٥٪) من الطلبة، و" افتقار المقرر لعناصر جذب الطلبة" بنسبة (١٣٪) من الطلبة.

الجدول رقم (١٢). أسباب غياب طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم عن محاضراتهم من وجهة نظرهم.

الرقم	الفقرات	العدد	النسبة المئوية
١	استخدام عضو هيئة التدريس استراتيجيات تعلم تقليدية بحيث يركز على التلقين المباشر	٢٠	٢١
٢	مشكلات تنظيم الجدول الدراسي	١٨	١٩
٣	ضغط الواجبات والاختبارات خلال الفصل الدراسي	١٦	١٧
٤	البيئة الدراسية غير محفزة	١٤	١٥
٥	افتقار المقرر لعناصر جذب الطلبة	١٢	١٣
٦	تكرار تعطل الاتصال مع الطالبات	٥	٥
٧	اعتذار عضو هيئة التدريس المتكرر عن المحاضرة وعدم إبلاغه الطلبة	٤	٤
٨	التغيرات المناخية الطارئة	٣	٣
٩	ظروف صحية متعلقة بالطالب أو أسرته	٣	٣
-	المجموع	٩٥	١٠٠

وأشارت نتائج الإجابة عن السؤال السادس الذي نصه: " ما وسائل الوقاية من تفشي ظاهرة غياب طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم عن محاضراتهم؟"، والمبينة في الجدول (١٣) أن أفضل وسائل الوقاية من تفشي ظاهرة غياب الطلبة عن محاضراتهم " جعل المقرر أكثر إثارة لاهتمام الطلبة " بمتوسط حسابي قدره (٤.٣٦)، يليه " تعزيز التواصل بين عضو هيئة التدريس والطالب " بمتوسط حسابي قدره (٤.٣٠)، يليه " تحفيز الطلاب الذين لم يتغيبوا نهائياً " بمتوسط حسابي قدره (٤.١٨)، في حين كانت أقل وسائل الوقاية من تفشي ظاهرة غياب الطلبة عن محاضراتهم " تكليف الطلبة الذين يتغيبوا بمهام إضافية " بمتوسط حسابي قدره (٢.٢٣)، يليه " أن تتضمن الاختبارات جميع الأنشطة داخل الفصل " بمتوسط حسابي قدره (٢.٣٥) لكل منهما.

الجدول رقم (١٣). وسائل الوقاية من تفشي ظاهرة غياب طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم عن محاضراتهم.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٢٨	جعل المقرر أكثر إثارة لاهتمام الطلبة	٤,٣٦	٠,٩٧١	١	مرتفع
٢٩	تعزيز التواصل بين عضو هيئة التدريس والطالب	٤,٣٠	٠,٩٤٥	٢	مرتفع
٣٢	تحفيز الطلاب الذين لم يتغيبوا نهائياً	٤,١٨	١,٢٨٩	٣	مرتفع
٣٣	توظيف مشاركة الطلبة في المحاضرة بتقييم الطلبة	٢,٩٠	١,٤٧٧	٤	متوسط
٣١	الاهتمام بالتحضير	٢,٨٦	١,٥١٢	٥	متوسط
٣٠	زيادة الحالات الجماعية والأنشطة الصفية	٢,٥٩	١,٤٩٠	٦	متوسط
٣٥	ترتيب الأنشطة الاجتماعية خارج الصف	٢,٤٠	١,٤٦٨	٧	متوسط
٣٦	أن تتضمن الاختبارات جميع الأنشطة داخل الفصل	٢,٣٥	١,٤٩١	٨	متوسط
٣٤	تكليف الطلبة الذين يتغيبوا بمهام إضافية	٢,٢٣	١,٤١٨	٩	منخفض

٥. مناقشة النتائج والتوصيات

١,٥ مناقشة النتائج

بينت النتائج أن مستوى تصورات طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم لظاهرة الغياب متوسط، وأن مجال منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة احتل الرتبة الأولى يليه مجال الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال تصور الطلاب لمفهوم الغياب. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة يعتمدون على أعضاء هيئة التدريس كمصدر رئيس لمعرفتهم بفلسفة الغياب وضوابطه، وحتى آلية تطبيق هذه الضوابط، وهذا يفسر سبب حصول مجال تصور الطلاب لمفهوم الغياب على الرتبة الأخيرة، حيث لا بد أن يمتلك الطلبة المعرفة الكافية المتعلقة بالغياب بالاعتماد على الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة، وليس بالاعتماد على أعضاء هيئة التدريس في ذلك، حيث أن الأنظمة والتعليمات الجامعية هي الضابط لسلوك كل من عضو هيئة التدريس والطالب.

وفيما يتعلق بمجال تصور الطلاب لمفهوم الغياب فقد جاءت تصوراتهم حول " الغياب (في حدود النسبة الممنوحة نظاماً) ينبغي أن يكون للظروف الخاصة " بالرتبة الأولى في حين جاءت تصوراتهم حول " الغياب هو شعور بعدم المسؤولية " بالرتبة الأخيرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى وجود لبس وغموض لدى الطلبة حول مفهوم الغياب ومبرراته وأسبابه، حيث أنهم يعتقدون أن السماح بالغياب وضع لمعالجة ظروف خاصة وفي الوقت نفسه ينفون مسؤوليتهم نحو الغياب، ولذا لا بد من معالجة هذا الغموض لدى الطلبة. أما فيما يتعلق بمجال منظور الأكاديميين عن ظاهرة الغياب من وجهة نظر الطلبة فقد جاءت تصوراتهم حول " حضور المحاضرات مهم للاستفادة من الخبرات الأكاديمية " بالرتبة الأولى في حين جاءت تصوراتهم حول " الطلبة الذين

تغيّبوا عن المحاضرات سيفشلون في الغالب " بالرتبة الأخيرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بما يعتقدّه الطلبة نحو ظاهرة الغياب، وفي الوقت نفسه قد تكون هذه النتيجة مؤشراً على عدم كفاءة أعضاء هيئة التدريس أو اعتمادهم على استراتيجيات التعلم التقليدية، وافتقارهم المقدرة على إيجاد عناصر جذب لطلبتهم. ولهذا كان ربط غياب الطلبة بالفشل بالمقرر ضعيف من وجهة نظرهم. وفيما يتعلق بمجال الممارسات المتعلقة بظاهرة الغياب فقد جاءت تصوراتهم حول " يتم التأكد من حضور الطلبة من خلال أخذ الحضور باستمرار " بالرتبة الأولى في حين جاءت تصوراتهم حول " ينبغي التحقيق في أسباب تغيب الطالب " بالرتبة الأخيرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة أن دور عضو هيئة التدريس في تعامله مع ظاهرة الغياب لا يتعدى رصد هذه الظاهرة دون العمل على دراسة أسبابها، سواء من قبله أو من قبل شؤون الطلبة الأمر الذي يفقد عضو هيئة التدريس دوره التربوي في رعاية طلبته، وتقديم يد العون والمساعدة لهم عند الحاجة، ودوره في تعديل سلوكيات الطلبة غير المرغوبة، بالإضافة إلى دوره الإرشادي لطلبتهم. وتعكس هذه النتيجة ضعف تعاون عضو هيئة التدريس وتنسيقه مع شؤون الطلبة فيما يتعلق بالتعامل مع هذه الظاهرة ومعالجتها.

وبينت النتائج فيما يتعلق بانتشار ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة، أن نسبة الطلبة الذين تغيّبوا ٧ غيابات فأكثر فصلياً ١٤.٤٪، وتعكس هذه النسبة نسبة الطلبة الذين وصلوا إلى الحدود العليا من نسبة الغياب المسموح به نظاماً ٢٥٪ من معدل المحاضرات الفصلية، في حين أن هناك ما يعادل ٥.١٪ من الطلبة لم يتغيّبوا أبداً وهي نسبة متواضعة تعكس انخفاض مستوى إدراك الطلبة لمفهوم الغياب وأهميته ومبرراته، وحقوق الطلبة نحو حضور المحاضرات ودورها في تحسين مستواهم الأكاديمي، ومن جانب آخر فقد بلغت نسبة الطلبة الذين تغيّبوا (١ - ٦) فصلياً

٨٠,٦٪. ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى عدم إدراك الطلبة لمفهوم الغياب ومبرراته بالإضافة إلى عدم اطلاعهم على الأنظمة المعمول بها في الجامعة والمتعلقة بأنظمة الحضور والغياب، وكذلك لا بد من الإشارة إلى افتقار البيئة التعليمية للعناصر المحفزة للطلبة والتي تسهم في تشجيعهم وتحفيزهم وتحسين دافعيتهم نحو التعلم، وفي ظل هذا التصور فإن دور عضو هيئة التدريس لا يتعدى الدور التقليدي في تقديم المعرفة وعدم قيامه بالدور الإرشادي والتربوي للطلبة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Qutub, 2018) التي أشارت إلى أن ٥٣,٨٪ من الطلبة قد تغيروا عن محاضراتهم خمس مرات أو أكثر، وهذا ما دعمته دراسة (Alghamdi et al., 2016) التي بينت أن ٣٠,٢٪ من الطلبة كان معدل غيابهم أقل من ٥٪ من معدل الساعات الكلي في حين أن ١,٦٪ من الطلبة كان معدل غيابهم أكثر من ٢٦٪ من معدل الساعات الكلي. وهذا ما دعمته دراسة (Desalegn, Berhan & Berhan, 2014) التي بينت أن ٤٣,٧٪ من الطلبة كانت غياباتهم عن ثلاث محاضرات أو أكثر في حين أن ١٤,١٪ من الطلبة كانت غياباتهم أكثر من ثمان محاضرات. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Fayombo; Ogunkola & Olaleye, 2012) التي أشارت إلى انتشار ظاهرة الغياب لدى الطلبة.

دعمت نتائج البحث وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وتحصيلهم الدراسي، حيث أن الطلبة الذين كانت لديهم معدلات غياب مرتفعة، كان معدل تحصيلهم مقبول مقارنة بزملائهم الذين معدل تحصيلهم ممتاز. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الطلبة الذين يواظبون على حضور المحاضرات تنمى لديهم المعرفة نتيجة للنقاش والحوار الذي يحدث في المحاضرة مما يسهم بتحسين التفاعل أثناء العملية التعليمية وهذا ما يفتقر إليه

الطلبة الذين لا يواظبون على حضور محاضراتهم.

واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Qutub, 2018) التي أظهرت وجود علاقة عكسية بين معدل الغياب والتحصيل الأكاديمي. وكذلك نتيجة دراسة (Chukwn, et al., 2017) التي بينت أن الغياب يسهم في تدني درجات الطلبة. وهذه النتيجة توصلت إليها دراسة (Khalid & Mehmood, 2017) فقد أشارت إلى وجود أثر سلبي للغياب على أداء الطلبة. واتفقت مع هذه النتيجة نتيجة دراسة (Yusoff, 2014) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الأكاديمي لدى الطلبة الذين يواظبون على حضور المحاضرات مقارنة بزملائهم الذين لديهم معدلات غياب مرتفعة. ودعمت هذه النتيجة نتيجة دراسة (عائشة والزهرة، ٢٠١٣) التي أشارت إلى وجود فروق بين معدلات الطلبة الذين لا يتغيبون والطلبة كثيري الغياب، وإن المعدلات العامة للطلبة تتناسب طردياً مع عدم غيابهم، وإن مستوى التحصيل العلمي دالة متزايدة بالنسبة لعدم الغياب.

وبينت النتائج كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وجنس الطلبة، حيث أن معدل غياب الطالبات أكثر من الطلبة، إلا أنهن في الوقت نفسه يحافظن على عدم الوصول إلى الحدود العليا للغياب والتي تعرضهن إلى الحرمان من المقرر بسبب الغياب. ويمكن تفسير هذه النتيجة بالارتباطات الأسرية التي تلتزم بها الطالبات من واجبات منزلية وأسرية، بالإضافة إلى طبيعة البيئة المحلية والتي تفرض على الطالبات متطلبات لا تفرض على الطلاب كتوفر وسائل المواصلات إلى الجامعة وغير ذلك. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Fayombo; Ogunkola & Olaleye, 2012) التي أشارت إلى ووجود فروق في أسباب الغياب بين الجنسين.

هذا ولم تدعم نتائج البحث وجود أي علاقة بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وتخصص الطلبة، وهذه النتيجة يمكن تفسيرها باعتبار أن الطلبة في مختلف التخصصات يدرسون ضمن بيئة تعليمية واحدة، وذات سمات متشابهة خصوصا وأن كلية الاقتصاد والإدارة تقدم برنامج تعليمياً واحداً لكافة الطلبة مع التركيز على التخصص كجزء من البرنامج في حين تظل أهداف البرنامج موحدة لكافة طلبة الكلية.

بينت نتائج البحث كذلك أن أكثر الأسباب التي أدت إلى غياب الطلبة عن محاضراتهم؛ هي: إذا كان عضو هيئة التدريس غير كفؤ، وإذا كان المقرر غير مشير للاهتمام، في حين كانت أضعف الأسباب التي أدت إلى غياب الطلبة عن محاضراتهم؛ هي: قضاء بعض الوقت مع الأصدقاء، وإذا كانت العلاقة بين الطلبة غير جذابة، وإذا كانت المحاضرة في الصباح الباكر. وهذه النتيجة تعزز ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة في الكشف عن أهمية دور عضو هيئة التدريس، والبيئة التعليمية في خفض معدلات غياب الطلبة وفي الوقت نفسه تشير إلى أهمية تعزيز العلاقات بين الطلبة أنفسهم من جهة، بالإضافة إلى تعزيز العلاقة بين عضو هيئة التدريس وطلبته من جهة أخرى. هذا، وقد قدم الطلبة المزيد من الأسباب كان على رأسها استخدام عضو هيئة التدريس استراتيجيات تعلم تقليدية بحيث يركز على التلقين المباشر، والذي يفقد العملية التعليمية عناصر جذب الطالب، ويضع الطالب في دور تقليدي لا يحفز على المشاركة والإبداع والابتكار، وأشار الطلبة كذلك إلى أحد أهم الأسباب فيما يتعلق بتنظيم الجدول الدراسي، والذي يعاني في كثير من الأحيان من سوء التنظيم وينعكس ذلك على وجود تباعد بين المحاضرات، تسهم في إيجاد فترات انتظار طويلة لدى الطلبة الأمر الذي يشكل دافعا لديهم لتجنب حضور

بعض المحاضرات، وأخيراً أشار الطلبة كذلك إلى بعض الأسباب منها: ضغط الواجبات والاختبارات خلال الفصل الدراسي، والبيئة الدراسية غير محفزة، وافتقار المقرر لعناصر جذب الطلبة.

وهذه الأسباب اتفقت مع ما قدمته دراسة (Qutub, 2018) من أسباب كان من أهمها: عدم الرضا عن الدراسة، والحاجة للنوم والالتزامات العائلية كانت أكثر أسباب هذا الغياب، وأظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود علاقة عكسية بين معدل الغياب والتحصيل الأكاديمي. ودعمت نتائج دراسة (Khalid & Mehmood, 2017) هذه الأسباب فقد أشارت إلى وجود ثلاث مؤشرات تسهم سلباً في غياب الطلبة وهي: مشاركة الطلبة بالمحاضرة، وتنسيق الطلبة وتفاعلهم مع مدرسيهم وزملائهم، وتحصيل الطلبة. واتفقت مع هذه النتيجة أيضاً دراسة (Alghamdi et al., 2016) التي أشارت إلى أن عدم اعجاب الطلبة باستراتيجية التدريس والظروف الاجتماعية أكثر أسباب الغياب شيوعاً. ودعمت دراسة (Desalegn, Berhan & Berhan, 2014) هذه النتيجة فقد أوضحنا أن عدم اهتمام الطلبة، واستراتيجية التدريس المتبعة، ودرجة توافر أدوات المحاضرة من أكثر أسباب غياب الطلبة شيوعاً. واتفقت مع هذه النتيجة دراسة (Tripura, Das & Saha, 2015) التي بينت أن اتجاهات الطلبة نحو الغياب كانت تعزى للعديد من الأسباب من أهمها؛ حاجة الطلبة للتحضير للاختبارات وعدم الاهتمام بموضوعات المقرر.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (العزاوي ومحمد، ٢٠١٢) التي أشارت إلى وجود العديد من الأسباب لغياب الطلبة من أهمها: افتقار البيئة الجامعية للأنشطة والفعاليات المشوقة، واضطراب العلاقات الأسرية، وعدم تقبل الطالب والتعرف على مشكلاته وتقديم الحلول المناسبة لها، وتراكم الواجبات على الطلبة

وبالتالي عدم أداء هذه الواجبات، وانقطاع الطرق وازدحام الشوارع، وكراهية الطالب للمقرر الدراسي. وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (Wadesango & Machingambi, 2011) التي أشارت إلى أهم أسباب الغياب مثل: عدم اهتمامهم بموضوع المحاضرة، وضعف استراتيجيات التدريس من قبل المحاضرين، وبيئة التعلم غير مناسبة، وعوامل التنشئة الاجتماعية، واضطرارهم للوظائف بدوام جزئي لضعف المنح المالية التي تمنحها الجهات الراعية المختلفة، وكذلك سوء العلاقات مع المحاضرين. وأظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود علاقة سلبية بين غياب الطلبة وأدائهم.

وأخيراً قدمت نتائج البحث أفضل وسائل الوقاية من تفشي ظاهرة غياب الطلبة عن محاضراتهم؛ كان من أهمها: جعل المقرر أكثر إثارة لاهتمام الطلبة، وتعزيز التواصل بين عضو هيئة التدريس والطالب، وتحفيز الطلاب الذين لم يتغيبوا نهائياً، في حين أن أقل وسائل الوقاية من تفشي ظاهرة غياب الطلبة عن محاضراتهم؛ كانت: تكليف الطلبة الذين يتغيبوا بمهام إضافية، وأن تتضمن الاختبارات جميع الأنشطة داخل الفصل. وتعزز هذه النتيجة ما توصل إليه هذا البحث من نتائج تركز على تعزيز دور عضو هيئة التدريس، وإيجاد بيئة تعليمية محفزة، وتعزيز دافعية الطلبة نحو التعلم باستخدام محفزات تساهم في تحقيق ذلك على رأسها مكافأة الطلبة الذين يواظبون على حضور المحاضرات وصولاً إلى ضبط سلوك الطلبة التعليمي مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة مراعاة الطالبات مقارنة بزملائهن من الطلاب.

وافتقت هذه النتيجة مع ما قدمته دراسة (Caviglia-Harris, 2006) والتي أشارت إلى وجود أثر لسياسة الحضور الإلزامي ومعدلات غياب الطلبة على أدائهم. وبينت الدراسة أن دور أعضاء هيئة التدريس يشمل تشجيع الطلبة على الحضور، وعدم فرض إلزامية الحضور، وعدم تعزيز الخوف لدى الطلبة من الغياب.

٢,٥ التوصيات

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج، والتي دعمت وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ظاهرة الغياب لدى طلبة كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة القصيم وتحصيلهم الدراسي، فإنه يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي قد تسهم في معالجة ظاهرة الغياب، وذلك على النحو الآتي:

١ - على مستوى الكلية: لا بد أن تقوم الكلية بدورها في معالجة هذه الظاهرة من خلال؛ تعزيز التعاون والتنسيق بين أعضاء هيئة التدريس ممثلين بالأقسام الأكاديمية ووحدة شؤون الطلبة فيما يتعلق بمتابعة غياب الطلبة، والبحث عن أسبابه والعمل على مساعدة الطلبة إن أمكن ذلك، ووضع البرامج التي تسهم في تعديل سلوك الطلبة، ولا بد أن تقوم الكلية بعقد لقاءات دورية بين الطلبة أنفسهم، وكذلك لقاءات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس، تسهم في تعزيز العلاقة بين الطرفين. ويمكن كذلك أن تتبنى الكلية نظام حوافز خاص بالطلبة الذين يحافظون على مواظبتهم على حضور المحاضرات. كما لا بد أن تقوم الكلية بضمان التنسيق الكامل بين الطلبة ووحدة شؤون الطلبة فيما يتعلق بتنظيم الجدول الدراسي من خلال تفعيل الدور الإرشادي لوحدة شؤون الطلبة.

٢ - على مستوى أعضاء هيئة التدريس: لا بد من إخضاع أعضاء هيئة التدريس لدورات تدريبية دورية ومستمرة تسهم في تعزيز استخدام أعضاء هيئة التدريس استراتيجيات التعلم الحديثة كالتعلم الإلكتروني، والتعلم المدمج بالإضافة إلى توظيف الوسائل الحديثة في العملية التعليمية من فيديوهات، ووسائل إلكترونية، وغير ذلك. كما لا بد من تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام الوسائل المتاحة في العملية التعليمية كالبلاك بورد، والسبورة التفاعلية وغيرها. كما لا بد من تعزيز

الدور الإرشادي لعضو هيئة التدريس من خلال الدورات وضمن امتلاك المعارف والمهارات التي يتوجب عليه امتلاكها للقيام بهذا الدور، والتركيز على الساعات المكتبية والأنشطة غير الصفية واللقاءات مع الطلبة خارج وقت المحاضرة. وأخيراً لا بد من تبني استراتيجية تحفيزية تسهم في تعزيز دافعية الطلبة نحو المواظبة على حضور المحاضرات لا سيما الطلبة الذين لا يتغيبون عن المحاضرات.

٣ - على مستوى الطلبة: لا بد من اخضاع الطلبة للقاءات ودورات تدريبية تسهم في التأكد من اطلاعهم على نظام الحضور والغياب في الجامعة، وتوضيح مفهوم الغياب وأسبابه وأهميته، وانعكاسه السلبي على تحصيلهم الأكاديمي، والحفاظ على سبل التواصل معهم سواء مع أعضاء هيئة التدريس أو وحدة شؤون الطلبة أو إدارة الكلية. كما لا بد من تفعيل الدور الإرشادي للطلبة في كافة شؤونهم الدراسية والإدارية لا سيما تنظيم جدولهم الدراسي أو معالجة مشكلاتهم التي تقف عائقاً أمام مواظبتهم على حضور المحاضرات. وأخيراً لا بد من تفعيل سبل التواصل مع الطلبة على نحو مستمر يضمن التفاعل والتوجيه لهم خلال الفصل الدراسي.

وبعد تطبيق هذه التوصيات فإنه يمكن إجراء دراسات مستقبلية للكشف عن مدى التحسن الذي تم احرازه في معالجة ظاهرة الغياب لدى الطلبة، ويمكن كذلك إجراء دراسات مستقبلية للتأكد من تحسن كفاءة أعضاء هيئة التدريس واستخدامهم لاستراتيجيات التعلم الحديثة، بالإضافة إلى أنه يمكن إجراء دراسات مستقبلية على طلبة الكليات الأخرى في جامعة القصيم، بالإضافة إلى إجراء دراسات مستقبلية على طلبة كليات الأعمال في الجامعات السعودية الأخرى.

شكر وتقدير

انجز هذا البحث بدعم من عمادة البحث العلمي بجامعة القصيم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

جامعة القصيم (٢٠١٨). الموقع الإلكتروني لكلية الاقتصاد والإدارة، المليدة: جامعة القصيم.

عائشة، بن علي والزهرة، فلاح (٢٠١٣). أثر غياب الطلبة على التحصيل العلمي في الجامعة دراسة قياسية بقسم العلوم التجارية بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد (١٠): ٦٢ - ٦٨.

العزاوي، رحيم ومحمد، ابتسام (٢٠١٢). أسباب غياب الطلبة في قسم الرياضيات بكلية التربية / جامعة المستنصرية من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية، العدد الثاني: ١٨٧ - ٢٠٨.

عسيري، محمد (٢٠١٢). العوامل المؤثرة في غياب طلاب التربية البدنية بالجامعات السعودية في ضوء بعض المتغيرات من وجهة نظرهم، المجلة العلمية، ٢٨(٣): ٢٠٧ - ٢٤١.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Alghamdi, Ahmad, et al. (2016). Prevalence, Causes and Impacts of Absenteeism among Medical Students at UQU, *Education* 6(1): 9-12

Balfanz, R. and Byrnes, V. (2012). *Chronic Absenteeism: Summarizing What We Know From Nationally Available Data*. Baltimore: Johns Hopkins University Center for Social Organization of Schools.

Caviglia-Harris, Jill L. (2006). Attendance and Achievement in Economics: Investigating the Impact of Attendance Policies and Absentee Rates on Student Performance, *Journal of Economics and Finance Education*, 4(2): 1-15.

Chukwn, E., et al. (2017). Absenteeism Among Nursing Students: A Case Study at University of Maiduguri, Borno State, Nigeria, *International Journal of Management and Fuzzy Systems*, 3(4): 46-51

- Cronbach, L. J. and Meehl, P. E. (1955). Construct Validity in Psychological Tests. *Psychological Bulletin*, 52: 281–302
- Darmody, M., Smyth, E., and McCoy, S. (2008). Acting up or opting out? Truancy in Irish secondary schools. *Educational Review*, 60(4), 359–373.
- Desalegn, A., Berhan, A. and Berhan, Y. (2014). Absenteeism among medical and health science undergraduate students at Hawassa University, Ethiopia, *BMC Medical Education*, 14:81
- Fayombo, Grace A.; Ogunkola, Babalola J. and Olaleye, Yemisi L. (2012). Cross Institutional Study of the Causes of Absenteeism among University Students in Barbados and Nigeria, *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 2(1): 122-136.
- Gren-Landell, M., Allvin, C. E., Bradley, M., Andersson, M. and Andersson, G. (2015) Teachers' views on risk factors for problematic school absenteeism in Swedish primary school students, *Educational Psychology in Practice*, 31(4): 412-423,
- Issa, M.H., Rankin, J.H., Attala, M. and Christian, A.J. (2011) Absenteeism, Performance and Occupant Satisfaction with the Indoor Environment of Green Toronto Schools, *Indoor Built Environ*, 1-13.
- Jones, Doris Jean (2006). *The Impact of Student Attendance, Socio-Economic Status and Mobility on Student Achievement of Third Grade Students In Title I Schools*, Unpublished Doctoral Dissertation, USA: Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Khalid, N. and Mehmood, K. (2017). Effects of Absenteeism on Students Performance, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 7(9): 151- 168.
- Komakech, Robert Agwot and Osuu, John Robert (2014). Students' Absenteeism: A Silent Killer of Universal Secondary Education (Use) in Uganda, *International Journal of Education and Research*, 2(10): 417-436.
- Kottasz, R. (2005). Reasons for student non-attendance at lectures and tutorials: An analysis. *Journal for Teaching and Learning*, 2(2): 5-16.
- Nunnally, J. and Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*, 3^{ed} Ed., New York: McGraw-Hill.
- Qutub, M., et al. (2018). Absenteeism among Saudi Medical Students, *The Egyptian Journal of Hospital Medicine*, 70(8): 1248-1253
- Rudner, L. M. (1994). Questions to Ask When Evaluating Tests. Practical Assessment, *Research and Evaluation*, 4 (2). <http://PAREonline.net/getvn.asp?v=4&n=2> . P. 1.

- Secolsky, Charles (1987). On the Direct Measurement of Face Validity: A Comment on Nevo, *Journal of Educational Measurement*, 24(1): 82-83.
- Sekaran, Uma and Bougie, Roger (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 6th Ed., New York: John Wiley and Sons.
- Sutphen, R.D., Ford, J.P., and Flaherty, C. (2010). Truancy interventions: A review of the research literature. *Research on Social Work Practice*, 20(2), 161–171.
- Tripura, K., Das, R. and Saha, N. (2015). Attitude of medical students towards the reasons of absenteeism in a medical college of Tripura, *Journal of Dental and Medical Sciences*, 14(11): 110-112.
- Ugurlu, C. T.; Koc, C.; Usta, H.G. S. and Simsek, A. S. (2012). Faculty of Education Students' Views on Absence Attitudes, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46: 3401–3408.
- Virtanen, T. E.; Lerkkanen, M.-K.; Poikkeus, A.-M. and Kuorelahti, M. (2014). Student Behavioral Engagement As A Mediator between Teacher, Family, and Peer Support and School Truancy, *Learning and Individual Differences*, 36: 201–206.
- Wadesango, N. and Machingambi, S. (2011). Causes and structural effects of student absenteeism: A case study of three South African Universities. *Journal of Social Science*, 26(2):89-97.
- Wadesango, Newman and Machingambi, Severino (2011). Causes and Structural Effects of Student Absenteeism: A Case Study of Three South African Universities, *Journal of Social Science*, 26(2): 89-97.
- Yusoff, Muhamad (2014). Association of academic performance and absenteeism among medical students, *Education in Medicine Journal*, 6(1): 40-44.

Analysis of Absenteeism Phenomenon and its Relation to Academic Achievement
Applied Study on Students of College of Business and Economics at Qassim University (KSA)¹

Ahmad Adnan Al-Tit

College of Business & Economics, Qassim University, KSA

Abstract. The aim of this research was to explore the perceptions of students of the College of Business and Economics at Qassim University about the phenomenon of absenteeism, the prevalence of this phenomenon among the students, and its relationship with their academic achievement, gender and specialization. Additionally, the research aimed at identifying the reasons behind this phenomenon and how to reduce absenteeism rates. A sample was chosen consisting of (255) students, out of them (152) males and (203) females distributed to the academic departments in the college. Questionnaire consisted of (26) items was developed to measure the variables of the research, it was valid and reliable. The Research findings revealed that the percentage of students who reached the upper limit of the permitted absence rate was (14.4%), and there was a negative relationship between absenteeism among students and their academic achievement, a relationship between absenteeism and the gender of students.

Keywords: Absence; Academic Achievement, Qassim University, College of Business and Economics.

1.This research was supported financially by the deanship of scientific research,University of Qassim.

أثر القيادة الأخلاقية على المواطنة التنظيمية - الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط: دراسة الحالة في مستشفيات محافظة إب اليمنية

عبدالله أحمد العولقي

كلية العلوم الإدارية، جامعة إب، اليمن

ملخص البحث. اهتم هذا البحث بتحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في المستشفيات بمحافظة إب اليمنية، ولتحقيق ذلك، فقد تم اختيار عينة قوامها ٣٤١ موظفاً، وتم استخدام قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة لذلك، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام الإحصاء الوصفي، وأسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد، وأسلوب تحليل المسار Path Analysis. وبينت النتائج وجود قصور شديد في تبني المدراء لسلوكيات القيادة الأخلاقية، إضافة إلى ضعف في درجة ممارسة العاملين للسلوكيات التطوعية في المستشفيات محل الدراسة، كما بينت النتائج وجود علاقة معنوية مباشرة بين ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها، ووجود تأثير معنوي غير مباشر بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، سلوك المواطنة التنظيمية، الالتزام التنظيمي

١. مقدمة

أثارت الفضائح والإخفاقات الأخلاقية الأخيرة، في مجال الأعمال التجارية والحكومات أسئلة مهمة عن دور القيادة في تشكيل السلوك الأخلاقي، واستناداً إلى نتائج استطلاعات الرأي التي أجرتها Gallup، تبين أن الفساد الإداري يعتبر أحد المشاكل الرئيسية في ١٠٨ دول حول العالم، وأن وجود قيادة أخلاقية يعتبر أحد العوامل الأساسية لمحاربة الفساد الإداري بأنواعه (Lu، 2014)، فانتشار قضايا الفساد داخل العديد من المؤسسات، والنتائج عن اتخاذ قرارات غير أخلاقية للقادة هذه المؤسسات، وعدم الاهتمام بحقوق العاملين، وضعف تحقيق العدالة وعدم وفاء القادة بوعودهم، وضعف الثقة بين القادة والمرؤوسين، وانتشار الفساد بكافة المستويات الإدارية داخل المؤسسة، قد اظهر بوضوح أن نجاح المؤسسات في تحقيق الأرباح لن يستمر طويلاً ما لم يكن مستنداً على أسس أخلاقية (Hansen, Dunford, Alge, & Jackson، 2016)، وأدت تلك الأوضاع إلى زيادة الاهتمام من قبل العديد من الباحثين والممارسين بسلوكيات القيادة الأخلاقية كما في (Resick, Hanges, Dickson, and Mitchelson، 2006) و (Brown and Treviño، 2014) و (Brown, Treviño, and Harrison، 2005) و (Mo and Shi، 2017a) و (Eisenbeiss, Van Knippenberg, and Fahrback، 2015) و (Wang و Xu, Loi, and Ngo، 2016) و (Potipiroon and Ford، 2017) و (Wu، 2017) و (Wang and Sung، 2016). فالقيادة الفعالة تعتبر بمثابة قوة الدفع الرئيسة لتحريك المؤسسات إلى الأمام في عالم يتسم بالتعقيد وشدة المنافسة، فالقائد يجب أن يتحلى بالقيم الأخلاقية، مثل الأمانة والنزاهة والعدل والمساواة بين التابعين والصدق والتسامح وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وانعكاس هذه القيم في سلوكه داخل المؤسسة يؤثر ذلك في المرؤوسين ومن ثم بذلهم مزيد من الجهد الإضافي لخدمة المؤسسة

وتحسين كفاءتها وفعاليتها الطراوة (٢٠١٢)، فتوفر القيادة الأخلاقية واتخاذ القرارات الأخلاقية في المؤسسات أمراً ضرورياً، حيث أن المؤسسات التي تنتهج المسار الأخلاقي تعد من أكثر المؤسسات نجاحاً، والتي لها القدرة على مواجهة العديد من العقبات، كما أن ممارسة إدارة المؤسسة لسلوكيات القيادة الأخلاقية، مثل العدالة، والنزاهة، والأمانة، والإيثار، وتمكين العاملين، والاهتمام باحتياجات العاملين، يساهم في تحسين النتائج التنظيمية، من خلال تعزيز الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية بين العاملين.

واستناداً لما سبق، فإن البحث يأتي محاولة للتحقق من طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في المستشفيات بمحافظة إب اليمنية.

١.١. مشكلة البحث وأسئلته

على الرغم من أهمية القطاع الصحي في الدول المتقدمة والنامية، كونه يقدم خدمات الرعاية الصحية على اختلاف أشكالها لمختلف فئات المجتمع، إلا أن الوضع الصحي في اليمن يعد من الأوضاع الأكثر تدنياً في العالم، نتيجة للضغوط الناتجة عن زيادة السكان والفقر، وضعف التخطيط والإدارة، وضعف التأهيل والتدريب للكوادر الطبية والفنية وافتقار المستشفيات إلى المستلزمات الطبية والأجهزة والمعدات الحديثة، وانخفاض الإنفاق العام على الخدمات الصحية، وبالتالي ضعف جودة الخدمات الصحية (النظاري، ٢٠١٠)، إضافة إلى كثرة الأخطاء الطبية وزيادة نسبة الشكاوي ضد المستشفيات بسبب ضعف الممارسات الأخلاقية في المستشفيات اليمنية، وضعف الاهتمام بالمعايير الأخلاقية المرتبطة بالعمل وتقديم الخدمة الصحية (عامر، ٢٠١٤)، كما توصلت دراسة البخيتي (٢٠١٤) إلى شعور العاملين

بالمستشفيات اليمينية بضعف عدالة نظام الأجور والمكافآت، ووجود قصور شديد في نظام الترقية والتقدم الوظيفي واستنادها بشكل أساسي لمعيار العلاقات الشخصية وإغفال المعايير الأخرى التي تقوم على المهنية الأخلاقية، كما لا يوجد احترام وتقدير للعاملين من قبل إدارة المستشفيات، وضعف مشاركة العاملين في صنع القرارات، كما لا توجد أسس موضوعية وواضحة لتقييم أداء العاملين، وضعف العلاقة بين الجهاز الإداري والطبي، بسبب التعالي والتفاخر من جانب الأطباء وتفضيلهم للجوانب المالية والأعمال الخاصة، أدى إلى ضعف توفر روح التعاون والانسجام، إضافة إلى ضعف الولاء التنظيمي للعاملين في هذه المستشفيات.

ومع التسليم بأهمية تبني المدراء للسلوك الأخلاقي في معالجة القضايا أعلاه، وبمراجعة الأدبيات الإدارية السابقة، تبين أن هناك عدد من الدراسات التي اهتمت بدراسة الدور الإيجابي لممارسة المدراء في المنظمات لأبعاد القيادة الأخلاقية في زيادة الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والسلوك الإبداعي للعاملين وتحسين إنتاجيتهم وتطوير أدائهم لأعمالهم وزيادة الثقة بين القائد ومرؤوسيه وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وخلق مناخ أخلاقي وثقافة تنظيمية أخلاقية في بيئة الأعمال الأجنبية (Liu et al، 2011; Okan، 2005; Avey et al، et al، 2006; Brown، 2013; Brown and Trevino، al 2017b; Potipiroon، Mo and Shi؛ 2015، Bouckenoghe، Zafar، & Raja and Akyuz؛ 2016; Eisenbeiss، 2016; Xu et al، 2017; Wu et al 2017; Wang and Sung، and forod et al، 2015)، إلا أن هذا الموضوع لم يلق بعد الاهتمام الكافي من جانب الباحثين في بيئة الأعمال العربية بصفة عامة، واليمينية بصفة خاصة، حيث ما زالت جهود الباحثين متواضعة في هذا الجانب، بل أن الباحث لم يرصد أي دراسة تناولت طبيعة

العلاقة بين القيادة الأخلاقية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في بيئة الأعمال اليمينية.

وعليه ويمكن ترجمة مشكلة البحث إلى مجموعة من التساؤلات التي تحتاج من خلال التقصي والتحليل إلى تقديم إجابات واضحة، وتتضمن هذه التساؤلات ما يلي:

- ما هي طبيعة العلاقة بين ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين فيها؟ وما هي أهم أبعاد القيادة الأخلاقية الأكثر قدرة على تفسير التباين في مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بهذه المؤسسات؟

- ما هي طبيعة العلاقة بين ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها؟ وما هي أهم أبعاد القيادة الأخلاقية الأكثر قدرة على تفسير التباين في مستوى سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين بهذه المستشفيات؟

- ما هي طبيعة العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية؟ وما هي أهم أبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر قدرة على تفسير التباين في سلوك المواطنة التنظيمية بهذه المستشفيات؟

- ما هي طبيعة التأثير غير المباشرة بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط؟

٢.١. فروض البحث

- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي للعاملين فيها.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز مستوى سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها
- ليس هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز مستوى سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها.
- ليس هناك تأثير غير مباشر ذو دلالة إحصائية بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

٣.١. أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية :

- التحقق من نوع وقوة العلاقة بين ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين فيها، وتحديد الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الأخلاقية من حيث قدرتها على التنبؤ بمستوى الالتزام التنظيمي للعاملين بهذه المستشفيات.
- الكشف عن نوع وقوة العلاقة بين ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها، وتحديد الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الأخلاقية من حيث قدرتها على التنبؤ بمستوى سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين بهذه المستشفيات.
- تحديد وتوصيف نوع وقوة العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية وتحديد الأهمية النسبية لأبعاد الالتزام التنظيمي من حيث قدرتها على التنبؤ بمستوى سلوك المواطنة بهذه المستشفيات.

- دراسة وتوصيف نوع وقوة التأثير غير المباشرة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

١. ٤. أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته من اعتبارات عدة، تتمثل فيما يأتي:

- يعد البحث الحالي امتداد للجهود المبذولة في مناقشة القضايا الخاصة بالقيادة الأخلاقية في المنظمات الخدمية ودورها في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي، فالقيادة الأخلاقية من أحدث أدبيات السلوك التنظيمي (Brown et al.، 2005)، بهدف التوصل إلى مزيد من المعرفة المتراكمة والتي تساعد على تنمية المفاهيم الخاصة بهذا المجال، ومن ثم فإن البحث يمثل إضافة للكتابات العلمية في هذا المجال.

- بالرغم من وجود دراسات سابقة في بيئة الأعمال الأجنبية، تناولت طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين أبعاد القيادة الأخلاقية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط (Ruiz-Palomino, Ruiz-Amaya, & Knörr، 2011)، إلا إن هذا البحث يتسم بالندرة في موضوعه، حيث لم يرصد الباحث - في حدود علمه - أي دراسة في بيئة الأعمال اليمينية تناولت تأثير القيادة الأخلاقية في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي، ولذا فإن هذا الدراسة تعد إضافة علمية جديدة، يمكن أن تفتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل في مجال القيادة الأخلاقية.

- الكشف عن طبيعة العلاقة المركبة بين متغيرات البحث، القيادة الأخلاقية، وسلوك المواطنة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، يسهم في صياغة السياسات والمخططات الفعالة لتحسين القيادة، مما يؤثر على تعزيز الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية

للعاملين بالمستشفيات محل الدراسة، وبالتالي زيادة معدلات الأداء والإنتاجية وتقديم خدمات صحية بجودة عالية وتحسين الكفاءة والفاعلية للمستشفى، مما يعود على زيادة رفاهية المجتمع.

٢. الإطار النظري والدراسات السابقة

٢.١. مفهوم القيادة الأخلاقية وأبعادها

توجد أربع نظريات معاصرة للقيادة هي القيادة الروحية، والقيادة التحويلية، والقيادة الجديرة بالثقة، والقيادة الخادمة، وهذه النظريات الأربع جميعها هي نظريات تسيطر عليها الأخلاق، لان كل منها يتضمن مكوناً أخلاقياً وروحياً، كما أن هذه النظريات تقوم على أساس نمو العلاقة بين القائد والمرؤوسين على الرغم من الاختلاف والتباين الموجود بينها (داهش، ٢٠١٦).

وتظهر القيادة الأخلاقية بوضوح أثناء عملية صناعة القرار، حيث أن عملية صناعة القرار ووظيفة إدارية مهمة، إذ إن القائد الذي ينتهج المعايير الأخلاقية في قراراته يطلق عليه قائداً أخلاقياً (Çoklar، 2012).

ويعد مفهوم القيادة الأخلاقية Ethical Leadership من المفاهيم الحديثة في أدبيات السلوك التنظيمي (Brown et al.، 2005)، وتباينت رؤى الباحثين في تحديد مفهومه، حيث قدم Brown et al. (٢٠٠٥) ويتفق معه Hassan (٢٠١٥) و Ponnu and Tennakoon (٢٠٠٩) وحسانين (٢٠١١) وداهش (٢٠١٦) تعريفاً للقيادة الأخلاقية معتمداً على نظرية التعلم الاجتماعي، على أنها تجسيد للسلوك المناسب معيارياً من خلال التصرفات الفردية والعلاقات الشخصية وتنمية وتعزيز هذا السلوك بين العاملين من خلال التواصل ثنائي الاتجاه وصنع القرار. بينما عرفها Dickson, Resick, and Hanges (٢٠٠٦) بأنها تشير بشكل مختصر إلى القيادة التي تحترم حقوق وكرامة

الآخرين وتتميز بأربعة أبعاد رئيسية تتمثل في النزاهة، والإيثار، والتحفيز الجماعي، والتشجيع والتمكين. في حين يصفها Shaw (٢٠٠٨) بأنها عملية تنظيم الأفراد وتوجيه الموارد التنظيمية بأسلوب يتوافق وينسجم مع القواعد والمعايير المجتمعية ويبين الأنماط السلوكية الصحيحة والحاظمة للأفراد. كما يعرفها Fox, Crigger, Bottrell, and Bauck (٢٠٠٧) بأنها مجموعة الأنشطة والممارسات التي يمارسها القادة لتعزيز البيئة والثقافة الأخلاقية داخل المنظمات من خلال الالتزام بالسلوكيات الأخلاقية ودعم الأنشطة والجهود التي تحث على تلك السلوكيات. ويمكن النظر إلى مفهوم القيادة الأخلاقية من خلال منظورين: القيادي والأخلاقي، فالمنظور القيادي يتكون من ثلاثة مستويات وهي العلاقة بين القائد والمرؤوسين، وقدرة وقوة القائد باستخدام السلطة، وعملية وضع مجموعة واضحة من المعايير الأخلاقية ويستخدم القائد المكافآت والعقوبات بحسب أتباع المعايير، ويتكون المنظور الأخلاقي من مستويين هما القيادة في حد ذاتها هي أخلاق، وهذا يعني إن القادة يستخدمون أدوات وأساليب وأنماط أخلاقية بشكل مناسب لتأثير على المرؤوسين، ويتمثل الهدف من القيادة خلق مناخ أخلاقي، واتخاذ قرارات أخلاقية (Zheng, Zhu, Yu, Zhang, & Zhang, 2011)، العنقري، (٢٠١٤).

فالقيادة الأخلاقية تعمل على تهيئة مناخ أخلاقي يشمل القيم والسلوكيات التي ترغب المنظمة في ترسيخها، ويمكن بناء تلك القيم وتنفيذ تلك السلوكيات من خلال التواصل الدائم بين القادة والمرؤوسين، كما تخلق القيادة الأخلاقية الثقة والالتزام لدى المرؤوسين، ويتميز القادة الأخلاقيون بالعدالة والإيثار واتخاذ القرارات الأخلاقية التي تعود بالنفع على المرؤوسين والمنظمة والمجتمع (Barkhordari-Sharifabad, Ashktorab, & Atashzadeh-Shoorideh, 2017)؛ (Xu et al., 2016). والقيادة الأخلاقية عملية متكاملة، فسلوكيات القيادة الأخلاقية تنتقل من الإدارة العليا إلى الاشرافية ثم إلى

الإدارة الدنيا وفقاً لتدرج المستويات الإدارية، بمعنى أن سلوكيات القيادة الأخلاقية تنحدر من المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى وفق نظريتي التعلم والتبادل الاجتماعي (Mayer, Kuenzi, Greenbaum, Bardes, & Salvador، 2009). ويرتبط مفهوم القيادة الأخلاقية بمفهوم الاحترام والتقدير لجميع العاملين بالمنظمة، وكذلك احترام العملاء والمنظمات المنافسة (Lu & Lin، 2014)؛ (Zheng et al.، 2011). ويرى Hassan (٢٠١٥) إن القيادة الأخلاقية تتسم بأنها نموذج أخلاقي يحتذى بهي الآخرون، ومعاملة حسنة للمرؤوسين، وإدارة أنشطة المنظمة بطريقة أخلاقية. في حين يرى Brown and Treviño (٢٠١٤) حاجة القائد الأخلاقي إلى اكتساب عدد من السلوكيات والصفات المرتبطة بكون الشخص أخلاقي مثل الصدق والأمانة والاهتمام بالآخرين، وتعتبر القدوة في مرحلة الطفولة هي المصدر الأساس والعنصر الحاكم في تكوينها وتشكيلها. بينما يؤكد Eisenbeiss (٢٠١٢) أن التطور المعرفي لشخصية القائد يعتبر أحد المحددات الرئيسية للقيادة الأخلاقية، نظراً لدعمها قدرة القائد على مقاومة الضغوط المجتمعية التي تدعوه إلى الانخراط في ممارسات غير أخلاقية. كما أن القيم الأخلاقية للمنظمة تدعم القيادة الأخلاقية من خلال استرشاده بها لتعامل مع القضايا الأخلاقية المختلفة بين العاملين في المنظمة، فالقيم الأخلاقية القوية هي المصدر الرئيس لتعزيز المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للقادة والعاملين بالمنظمة (Sabir, Iqbal، Rehman, Shah, & Yameen، 2012). كما أن الهوية الأخلاقية ممثلة في (الأمانة، والصدق، والرعاية، والرحمة) لها تأثير قوي على القائد الأخلاقي، من حيث تمسكه بإظهار السلوك الأخلاقي في تعامله مع مرؤوسيه، ومراعاة احتياجاتهم ومصالحهم الشخصية، والتصرف كقدوة يحاكيها المرؤوسون في تصرفاتهم، ومعاينة السلوكيات

غير الأخلاقية (Eisenbeiss، 2012)؛ (Mayer, Aquino, Greenbaum, & Kuenzi، 2012) و (Wu، 2017).

واختلفت وجهات نظر الباحثين في تحديد أبعاد القيادة الأخلاقية، حيث حدد Brown and Treviño (٢٠٠٦) أبعاد القيادة الأخلاقية في بعدين هما الشخص الأخلاقي والمدير الأخلاقي، فالقائد يجب أن يكون شخصاً أخلاقياً يمتلك صفات الأمانة والنزاهة والصدق والعدالة والعناية بالغير والتعاطف معهم. كما أن القائد يجب أن يجعل صورة الفعل الأخلاقي واضحة ومؤثرة في السياق الاجتماعي المحيط من خلال كونه مديراً أخلاقياً يستخدم السلطة الرسمية المخولة في وضع المعايير الأخلاقية ومكافآت المرؤوسين الملتزمين بالمعايير الأخلاقية ومعاقبة المرؤوسين المخالفين لها، وصنع القرارات الأخلاقية وإبلاغ المرؤوسين بها ومناقشة القضايا الأخلاقية. ويتفق معه Sutherland Jr (٢٠١٠) في أن القيادة الأخلاقية تحيط بشخصية القائد وما يفعله. في حين حدد Resick et al (٢٠٠٦) أبعاد القيادة الأخلاقية عبر الثقافات المختلفة، وافترض ستة أبعاد للقيادة الأخلاقية ممثلة في الشخصية، والنزاهة، والتحفيز الجماعي، والإيثار، والتشجيع والتمكين، والوعي الأخلاقي، وإدارة المساءلة الأخلاقية، وتوصل إلى وجود اتفاق بين الثقافات المختلفة حول أربعة أبعاد رئيسية للقيادة الأخلاقية تتمثل في الخلق والنزاهة، والإيثار، والتحفيز الجماعي، والتشجيع والتمكين.

بينما أشار De Hoogh and Den Hartog (٢٠٠٨) إلى أن أبعاد القيادة الأخلاقية تتمثل في العدل، وتقاسم السلطة، ووضوح الدور. وحدد Eisenbeiss (٢٠١٢) أبعاد القيادة الأخلاقية استناداً إلى تحليل أوجه التشابه بين الفلسفة الأخلاقية الغربية والشرقية ومبادئ أخلاقيات الأديان في أربعة أبعاد تتمثل في التوجه الإنساني، والتوجه

بالعدالة، والتوجه بالاعتدال، والتوجه بالمسؤولية والاستدامة. في حين حدد Zheng et al. (٢٠١١) أبعاد القيادة الأخلاقية في الخصائص الأخلاقية الشخصية، والنمط الأخلاقي في اتخاذ القرارات، وتطوير المعايير الأخلاقية.

بينما حدد محمود (٢٠١٤) أبعاد القيادة الأخلاقية في السمات الشخصية الأخلاقية، وسمات عمل الفريق الأخلاقي، وسمات العلاقات الإنسانية الأخلاقية، وحدد الحربي (٢٠١٥) أبعاد القيادة الأخلاقية في العدالة والأمانة، والجدارة بالثقة (النزاهة، ومصداقية، الوضوح والشفافية)، والالتزام والمسؤولية (الإخلاص، الدقة، والإتقان)، السيطرة الشخصية (التواضع، الصبر)، الرعاية والاهتمام (التحفيز والتشجيع، التعاون). وتتبنى الدراسة الحالية أبعاد القيادة الأخلاقية التي حددها Kalshoven, Den Hartog, and De Hoogh (٢٠١١) واستخدمها راشد (٢٠١٢):

- **التوجه نحو العاملين:** وتعني الاهتمام باحتياجات العاملين ورغباتهم والعمل على تليبيتها والحفاظ على مشاعرهم بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف محددة، ويتضمن العناية بمشاعر المرؤوسين، ودعمهم واحترامهم، والعمل على ضمان تلبية احتياجاتهم، والاهتمام بتطوير أدائهم، والاهتمام في الاتصالات بمجال العمل (Kalshoven et al., 2011).

- **العدل:** ويقصد بها المساواة في المعاملة وطرح الخيارات العادلة للمرؤوسين، ويتضمن معاملة الأفراد بعدل وبطريقة متكافئة، والتأكيد على إرساء المبادئ، والعدالة في الترقيات وتقارير تقييم الأداء بما يتناسب مع الأدوار (De Hoogh & Den Hartog, 2008). ويؤكد Ponnu and Tennakoon (٢٠٠٩) أن إدراك المرؤوسين لعدالة قادتهم وشعورهم بأنهم يعاملون بنفس المستوى من المساواة والعدالة يكون لها اثر إيجابي كبير على اتجاهات المرؤوسين وتصرفاتهم وقراراتهم داخل المنظمة، ويوضح

Brown et al (٢٠٠٥) أن شعور العاملين بالعدالة من قبل قاداتهم يزيد من مستوى الثقة المتبادلة بينهم

- **مشاركة السلطة:** ويشير إلى التمكين وإلى أن القادة الأخلاقيين يسمحون للمرؤوسين بإبداء الرأي عند صنع القرار ويستمعون لأفكارهم ومقترحاتهم بعناية واهتماما، ويتضمن المشاركة في صنع القرارات، والاستماع إلى أفكار واهتمامات الآخرين (De Hoogh & Den Hartog، 2008). وأشار Resick et al (٢٠٠٦) إلى أن تمكين العاملين أحد الأبعاد المهمة للقيادة الأخلاقية، كما أشار Brown et al (٢٠٠٥) إلى دور القيادة الأخلاقية في تنمية سلوك العاملين للتحدث حول الأمور المهمة بالمنظمة، وأكد على أن تقاسم ومشاركة السلطة مع المرؤوسين يجعلهم أكثر سيطرة وقل اعتماد على قاداتهم بشكل دائم.

- **توضيح الدور:** ويقصد بها وضوح المسؤوليات والتوقعات وأهداف الأداء، ويتضمن الشفافية في المعاملة مع المرؤوسين، وتحديد اختصاصات ومسؤوليات كل فرد، وتوضيح الأداء المتوقع من كل فرد، وتوضيح أهداف الأداء وأولويات العمل (De Hoogh & Den Hartog، 2008).

- **التوجه الأخلاقي:** ويعني شرح القواعد الأخلاقية وتعزيز ومكافآت السلوك الأخلاقي بين المرؤوسين، ويتضمن توضيح المعايير المتعلقة بالسلوك الأخلاقي، وزيادة وعي المرؤوسين للإرشادات والتوجيهات الخاصة بالعمل، وتوضيح الحقوق والواجبات من خلال سلوك التعامل اليومي (Kalshoven et al، 2011).

- **النزاهة:** يقصد بها أن القائد الأخلاقي يحافظ على عوده ويعمل باستمرار وفقا لها وبطريقة يمكن التنبؤ بها، وتتضمن الوفاء بالوعود، واتفاق الأقوال مع

الأفعال، والقيام بتنفيذ الالتزامات نحو المرؤوسين، والتصرف بأمانة وثقة مع المرؤوسين (Kalshoven et al. ، 2011) ويشير Brown et al (٢٠٠٥) إلى أن أدراك نزاهة القائد من قبل المرؤوسين يتم عن طريق الملاحظة لأفعاله وتصرفاته ومدى توافقها مع وعودة وأقواله.

وبحث عدد من الدراسات طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والمتغيرات الأخرى، حيث توصل محمود (٢٠١٤) و Ponnu and Tennakoon (٢٠٠٩) و Zheng et al (٢٠١١) و داهش (٢٠١٦) و Eisenbeiss et al (٢٠١٥) و Teyfur, Beytekin, and al (٢٠١٣) و Yalçinkaya (٢٠١٣) و Puçétaitè (٢٠١٤) و Mo and Shi (2017a) و Xu et al (٢٠١٦) و Akker, Heres, Lasthuizen, and Six (٢٠٠٩) إلى أن للقيادة الأخلاقية دوراً في زيادة الثقة المتبادلة بين القائد والمرؤوسين بالشكل الذي ينعكس على مستوى رضا العاملين ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية، وفي نفس السياق أشارت دراسة Aghadavood, Dehaghani, Dehkordi, Faradonbeh, and Sedeian (٢٠١٣) إلى أن إدراك المرؤوسين لقادتهم على أنهم أخلاقيون يؤدي إلى زيادة مستوى الثقة المتبادلة بينهم وبين العاملين، وأن أكثر سلوكيات القيادة الأخلاقية تأثيراً في الثقة التنظيمية هي الاحترام والصدق والإخلاص، والنشأة الأخلاقية والاجتماعية وعدالة القائد. بينما أشارت دراسة Ghahroodi, Mohd, and Ghorban (٢٠١٣) و Kim and Brymer (٢٠١١) ودراسة Avey, Wernsing, and Palanski (٢٠١٢) إلى التأثير الإيجابي للقيادة الأخلاقية على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالشكل الذي ينعكس على مستوى أدائهم لأعمالهم، كما أوضحت دراسة Eisenbeiss (٢٠١٢) الدور غير المباشر للقيادة الأخلاقية في التأثير على رضا العاملين من خلال زيادة مستوى الثقة المتبادلة بين القادة

والعاملين وزملاء العمل، وأكدت دراسة Okan and Akyüz (٢٠١٥) وجود علاقة غير مباشرة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي للعاملين من خلال الولاء التنظيمي. وتوصلت دراسة Den Hartog and Belschak (٢٠١٢) ودراسة Chughtai, Byrne, and Flood (٢٠١٥) إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية وارتباط العاملين بالعمل، حيث تبين إنه عندما يجد المرؤوسين قائدهم يتصرف بشكل أخلاقي، فإنه يؤدي إلى زيادة مستوى الحماس والتفاني في العمل، بالشكل الذي يؤدي إلى ظهور المبادرات الشخصية كأحد سلوكيات المواطنة التنظيمية. كما توصلت دراسة Palanski, Avey, and Jiraporn (٢٠١٤) ودراسة Zheng et al (٢٠١١) ودراسة Ghahroodi et al (٢٠١٣) Eisenbeiss (٢٠١٢) إلى دور القيادة الأخلاقية المباشر وغير المباشر في الحد من اتجاه العاملين لترك العمل على عكس الإشراف المسيء الذي يدفع بالعاملين لترك العمل والبحث عن فرص عمل أخرى، حيث أن وجود قيادة أخلاقية بالمنظمة يزيد من الرضا بين العاملين والالتزام العاطفي مما يدفعهم لتخلي عن فكرة ترك العمل، وأكدت دراسة Hassan (٢٠١٥) أن القيادة الأخلاقية تؤدي إلى خفض معدلات الغياب. بينما أكدت دراسة Hawass (٢٠١٥) أن إحساس الموظف بانعدام الأمان ينخفض عند القيادة التي لها طابع أخلاقي، حيث تؤمن إيماناً راسخاً بالإنصاف والنزاهة والشفافية، كما يخفف سلوك التمكين للقيادة الأخلاقية من إحساس العاملين بالعجز والمخاطر الوظيفية.

ومن ناحية أخرى، أكدت دراسة Den Hartog and Belschak (٢٠١٢) ودراسة Den Hartog and Belschak (٢٠١٢) ودراسة حسانين (٢٠١١) وجود علاقة ارتباط سلبية بين القيادة الأخلاقية وسلوك العمل المضاد للإنتاجية. كما أكدت دراسة Zoghbi-Manrique-de-Lara and Suárez-Acosta (٢٠١٤) ودراسة

Mo and Shi (2017a) أن إدراك أن المشرفين قادة أخلاقيون يدفع العاملين لتجنب السلوكيات المنحرفة في بيئة العمل، وفي السياق نفسه أكدت دراسة Mayer et al. (2009) ودراسة Mayer et al. (2012) ودراسة Avey, Palanski, and Walumbwa (2011) وجود علاقة سلبية بين القيادة الأخلاقية والسلوك غير الأخلاقي للمرؤوسين، وذلك لكون القائد الأخلاقي قدوة يحتذى به في مكان العمل، إضافة إلى استخدامه أسلوب الثواب والعقاب، بينما أكدت دراسة Lu and Lin (2014) أن المرؤوسين الذين لديهم إدراك عالي للقيادة الأخلاقية يميلون إلى ممارسة سلوكيات أخلاقية، وبينت دراسة داهش (2016) وجود علاقة مباشرة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين، كما أن الثقة التنظيمية تتوسط جزئياً العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين، كما أوضحت دراسة Wu (2017) وجود علاقة مباشرة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين، كما أن المناخ الأخلاقي يتوسط العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين

ومن ناحية أخرى، توصلت دراسة Ma, Cheng, Ribbens, and Zhou (2013) إلى أن القيادة الأخلاقية ترتبط إيجابياً بإبداع العاملين في ظل وجود تبادل المعرفة والكفاءة الذاتية كمتغيرين وسيطين، كما أكدت دراسة Pučetait (2014) أن الثقة التنظيمية تتوسط جزئياً العلاقة بين القيادة الأخلاقية والإبداع التنظيمي، وأكدت دراسة Zahra and Waheed (2017) أن القيادة الأخلاقية ترتبط إيجابياً بإبداع العاملين.

في حين توصلت دراسة Bouckenoghe, Zafar, and Raja (2015) ودراسة Sabir et al. (2012) ودراسة Mo and Shi (2017a) إلى وجود علاقة ارتباط

إيجابية قوية بين القيادة الأخلاقية وتحسين أداء وإنتاجية العاملين، حيث أن القيادة الأخلاقية تؤثر على دوافع العاملين وقادتهم على العمل بشكل يجعلهم أكثر إنتاجية مما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة ككل، كما تشير دراسة Eisenbeiss (٢٠١٢) إلى أن إدراك أن القائد أخلاقي من قبل العملاء يوجد حالة من الثقة بين المنظمة وعملائها مما ينعكس على مستوى الأداء الكلي طويل الأجل للمنظمة، وأيضاً كشفت دراسة Ofori (٢٠٠٩) أن القيادة الأخلاقية تلعب دور الوسيط في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين أداء العاملين، فقد تبين إن للقيادة الأخلاقية تأثير على استعداد العاملين لبذل جهود إضافية وتحقيق الرضا الوظيفي وتهيئة مناخ يساعد على تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وبينت دراسة Piccolo, Greenbaum, Hartog, and Folger (٢٠١٠) أن خصائص العمل وأهميته والجهد المبذول في العمل من العاملين يتوسط العلاقة بين القيادة الأخلاقية وإنجاز العاملين لمهامهم.

بينما أشارت دراسات كل من Shin (٢٠١٢) و Shin, Sung, Choi, and Kim (٢٠١٥) Hansen et al. (٢٠١٦) و Çemberci, Civelek, and Günel (٢٠١٦) و Wu (٢٠١٧) وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي السائد بالمنظمة، حيث أكدت على دور القائد الأخلاقي في تهيئة المناخ الأخلاقي بشكل ينعكس على تصرفات العاملين ويجعلهم يبذلون جهد إضافي لتحقيق أهداف المنظمة. ومن ناحية أخرى، أشارت دراسة (Wu، 2015) إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من خلال الثقافة التنظيمية الأخلاقية. بينما بينت دراسة Eisenbeiss et al. (٢٠١٥) و Wang, Feng, and Lawton (٢٠١٧) أن تبني القيادة لسلوكيات

الأخلاقية يؤثر إيجابيا على أداء المنظمة، كما أن القائد الأخلاقي يعمل على تشكيل ثقافة تنظيمية أخلاقية تعمل على تعزيز أداء المنظمة بشرط أن يكون هناك برامج جيدة وقوية لأخلاقيات الأعمال والتي من شأنها دعم السلوك الأخلاقي ومعاينة السلوك غير الأخلاقي، كما أشارت دراسة راشد (٢٠١٢) أن ممارسة سلوكيات القيادة الأخلاقية في المنظمات يؤدي إلى النجاح التنظيمي والرضا الوظيفي وجودة حياة العمل وزيادة كفاءة وفاعلية الأداء الكلي للمنظمة، وأكدت دراسة Shin et al (٢٠١٥) وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية للإدارة العليا وكل من الأداء المالي للمنظمة وسلوك المواطنة التنظيمية وأن المناخ الأخلاقي ومناخ العدالة المدركة يتوسط تلك العلاقة.

٢.٢. القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي

عرف Allen and Meyer (١٩٩٠) الالتزام التنظيمي بأنه القوة النسبية لارتباط العامل وانخراطه في العمل في منظمة معينة (الصباغ، ٢٠٠٦)، فالالتزام التنظيمي يعبر عن قوة ارتباط الفرد واندماجه في منظمة معينة، فهو ارتباط وثيق بأهداف المنظمة وقيمها وقبولها ورغبة قوية بالبقاء والاستمرار في عضويتها. فالالتزام التنظيمي يقوم على ثلاثة عناصر أساسية تتمثل في الاعتقاد القوي في أهداف وقيم المنظمة ومدى تقبلها، والاستعداد لبذل جهد في المنظمة، والنية في البقاء عضواً داخل المنظمة (خشان، ٢٠١٢). واتفقت العديد من الدراسات مع دراسة Allen and Meyer (١٩٩٠) على أن الالتزام التنظيمي له ثلاثة أبعاد تتمثل في (الصباغ، ٢٠٠٦؛ Kaneshiro، 2008؛ خشان، ٢٠١٢ وعيسى، أبازيد، ٢٠١٤):

- **الالتزام العاطفي**: يتمثل في إيمان الفرد بالمنظمة وقبول أهدافها وقيمها واستعداده لبذل الجهد والتفاني من أجل المنظمة ورغبة شديدة في البقاء كعضو بالمنظمة.

- **الالتزام المستمر**: يعرف بأنه ميل الفرد إلى الاستمرار في عمله الحالي، نتيجة إدراكه للتكاليف التي يمكن أن يترتب على قراره بترك العمل في المنظمة، كما أن الالتزام المستمر يقوم على أساس الفوائد المادية التي يمكن أن يحصل عليها الفرد من البقاء في المنظمة أو التكاليف التي يتحملها نتيجة ترك العمل بها.

- **الالتزام المعياري**: يتمثل في أن الفرد يكون ملتزم تجاه منظمته، نتيجة الشعور بالالتزام الأخلاقي في البقاء بالمنظمة، وهذا النوع من الالتزام ينتج عن خبرات الفرد والتراكمات الثقافية له قبل وبعد التحاقه بالمنظمة.

ويرى Allen and Meyer (١٩٩٠) أن العامرين ذوي الالتزام العاطفي القوي يستمرون في عملهم لأنهم يريدون ذلك، وأن ذوي الالتزام المستمر العالي يستمرون في عملهم لأنهم يحتاجون إلى ذلك، إما ذوي الالتزام المعياري القوي فيستمرون في عملهم لأنهم يشعرون أن عليهم الالتزامات بذلك (الصباغ، ٢٠٠٦، خشان، ٢٠١٢).

وبحث عدد من الدراسات طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي، حيث توصلت دراسة Ghahroodi et al. (٢٠١٣) ودراسة Zheng et al. (٢٠١١) ودراسة Kim and Brymer (٢٠١١) إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية التي تلتزم بالسلوكيات الأخلاقية في اتخاذ القرارات وبين الالتزام العاطفي للمرؤوسين تجاه المنظمة، وإشارة دراسة Neubert, Wu, and Roberts (٢٠١٣) إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية وكل من الالتزام المعياري والعاطفي عن

طريق التركيز على منع السلوكيات غير الأخلاقية وتعزيز السلوكيات الأخلاقية بين العاملين، كما أشارت دراسات كل من Hansen et al (٢٠١٦) و Liu, Kwan, Fu, and Mao (٢٠١٣) إلى وجود علاقة إيجابية مباشرة وغير مباشرة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي، حيث تبين أن القيادة الأخلاقية للإدارة العليا والإشرافية ترتبط إيجابياً بمستوى التزام العاملين تجاه المنظمة والمشرف على التوالي، وأن الأنواع المختلفة من علاقات التبادل الاجتماعي بين المرؤوسين والمشرفين والإدارة العليا تتوسط تلك العلاقة، كما توصلت Sutherland Jr (٢٠١٠) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الأخلاقية والالتزام المعياري والالتزام العاطفي، وأوضحت دراسة Ponnu and Tennakoon (٢٠٠٩) ودراسة Hassan (٢٠١٥) ودراسة Mitonga-Monga and Cilliers (٢٠١٦) ودراسة Potipiroon and Ford (٢٠١٧) وجود علاقة إيجابية بين سلوكيات القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي، بينما أشارت دراسة Khuong and Nhu (٢٠١٥) إلى أن القيادة الأخلاقية والثقافة التنظيمية أثرت بشكل غير مباشر في الالتزام التنظيمي من خلال التواصل الاجتماعي للعاملين، وبينت دراسة Cemberci et al (٢٠١٦) وجود علاقة غير مباشرة بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي من خلال المناخ الأخلاقي.

٣.٢. القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية

سلوك المواطنة التنظيمية، يمثل نشاط مرتبط بالعمل ويؤديه العاملون تطوعاً، ويزيد من الكفاءة التنظيمية للمنظمة، ويعد هذا النشاط خارج الأنشطة الرسمية المدونة في بطاقات الوصف الوظيفي (الصباغ، ٢٠٠٦). ويعرف Organ (١٩٨٨) المواطنة التنظيمية بأنها سلوكيات مرتبطة بالعمل ولكنها اختيارية، أي متروكة لحكم وتقدير الفرد في أن يمارسها أو يمتنع عن ممارستها ولا ترتبط هذا السلوكيات بشكل

صريح أو مباشر بالوصف الوظيفي أو بنظام المكافآت الرسمية وهذه السلوكيات في مجملها تدعم وتقوي الأداء الفعال للمنظمة (مرزوق، ٢٠١٠). واتفقت العديد من الدراسات مع دراسة Organ (١٩٨٨) في تحديد إبعاد سلوك المواطنة التنظيمية في (الصباغ، ٢٠٠٦، البردان، ٢٠١١):

- الإيثار: ويقصد به مدى مساعدة الموظف للأفراد الذين حوله في المهام المتعلقة بالعمل.

- الكياسة: تشير إلى التعرف على آراء الآخرين قبل اتخاذ القرارات أو ممارسة الأفعال المؤثرة على أعمالهم أو على الأقل إخبار الآخرين مسبقاً قبل اتخاذ تلك القرارات أو ممارسة تلك الأفعال.

- الروح الرياضية: وهي سلوك اختياري تطوعي يهدف إلى التسامح وتحمل أوضاع العمل السيئة دون شكوى أو تدمير

- السلوك الحضاري: ويقصد به مدى قدرة الفرد على المشاركة البناءة في إدارة أمور المنظمة والاهتمام بمصيرها وسمعتها

- الالتزام العام: وهذا لا يتضمن تعاملات مع الآخرين بشكل أساسي، وإنما يتضمن السلوك الوظيفي الذي يتجاوز الحد الأدنى المطلوب رسمياً من المنظمة، فيما يتعلق باحترام اللوائح والقوانين والدقة والعمل بجدية والحفاظ على موارد المنظمة

وبحث عدد من الدراسات طبيعة العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث أشارت دراسات Pitzer-Brandon (٢٠١٣) و Neubert et al (٢٠١٣) و Zoghbi-Manrique-de-Lara and Suárez-Acosta (٢٠١٤) و Liu et al (٢٠١٣) و Zheng et al (٢٠١١) و Zhang, Walumbwa, Aryee, and Chen (٢٠١٣) و Lu and Lin (٢٠١٤) و Avey et al (2012) و Mo and Shi (2017b) و Wang and Sung (٢٠١١)

(2016) إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين إدراك المشرف كقائد أخلاقي من قبل المرؤوسين وبين ممارسة المرؤوسين لسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تبين أن المشرفين الأكثر عدالة وإنصاف يتم إدراكهم على أنهم قادة أخلاقيون من قبل المرؤوسين بالشكل الذي يدفع المرؤوسين إلى القيام بمهام إضافية دون مقابل، وأشارت دراسة Lu (2014) إلى وجود دور إيجابي للثقة العاطفية بين المشرف ومرؤوسيه في التأثير على العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية، في حين أكدت دراسة Mayer et al (2009) وجود علاقة إيجابية بين سلوكيات القيادة الأخلاقية للإدارة العليا والاشرافية وسلوك المواطنة التنظيمية، وأكدت دراسة Shin et al (2015) وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية للإدارة العليا وسلوك المواطنة التنظيمية، وأن المناخ الأخلاقي ومناخ العدالة المدركة يتوسط تلك العلاقة. وبينت دراسة Mo and Shi (2017b) وجود علاقة غير مباشرة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال العدالة الإجرائية، وأظهرت نتائج دراسة (العرايضة، ٢٠١٢) وجود علاقة معنوية بين أبعاد القيادة الأخلاقية وأبعاد المواطنة التنظيمية، بينما توصلت دراسة Shin (2012) إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية والمناخ الأخلاقي كما أن هناك علاقة بين المناخ الأخلاقي وسلوكيات المواطنة التنظيمية وان قوة المناخ الأخلاقي تتوسط العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية. في حين توصلت دراسة Kacmar, Andrews, Harris, and Tepper (٢٠١٣) إلى أن إدراك العاملين للقائد بأنه أخلاقي يؤثر بشكل غير مباشر على مستوى مساعدتهم بعضهم لبعض في مكان العمل، وفي السياق نفسه، أشارت دراسة Kalshoven et al (2013) إلى أن سلوك المساعدة لزملاء العمل يرتبط إيجابيا بقوة مع إدراكات المرؤوسين لسلوك القيادة الأخلاقية للمشرف المباشر. من ناحية أخرى، بحثت دراسة Ruiz-Palomino et al (٢٠١١). طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي كمتغيرين وسيطين. وتوصلت

الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي بين كل من القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي، كما أن علاقة القيادة الأخلاقية بسلوك المواطنة التنظيمية تظهر بشكل كامل بتوسيط كل من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

٢. ٤. الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية

وفيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، فقد أشارت دراسة Mayer et al (٢٠١٢) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الالتزام العاطفي والالتزام المعياري وسلوك المواطنة التنظيمية، كما أشارت دراسة حسين (٢٠١٠) ودراسة النجار (٢٠١١) و دراسة Thakre and Mayekar (٢٠١٦) و Premchandani and Sitlani (٢٠١٥) إلى وجود تأثير إيجابي بين أبعاد الالتزام التنظيمي (المعياري، والعاطفي، والمستمر) للعاملين ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية، وتوصلت دراسة الصباغ (٢٠٠٦) إلى وجود علاقة إيجابية معنوية بين الالتزام العاطفي وممارسة العاملين لسلوك المواطنة التنظيمية، وأشار كل من مرزوق (٢٠١٠) و Kim and Brymer (٢٠١١) إلى أن الالتزام العاطفي هو الأكثر تأثيراً على سلوك المواطنة التنظيمية يليه الالتزام المعياري، والالتزام المستمر، وأوضحت دراسة Liu et al (٢٠١٣) إلى أنه يوجد تأثير إيجابي للالتزام المستمر على سلوك المواطنة التنظيمية، وتوصلت دراسة Liu (٢٠١٠) إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر إيجابياً على سلوكيات المواطنة التنظيمية.

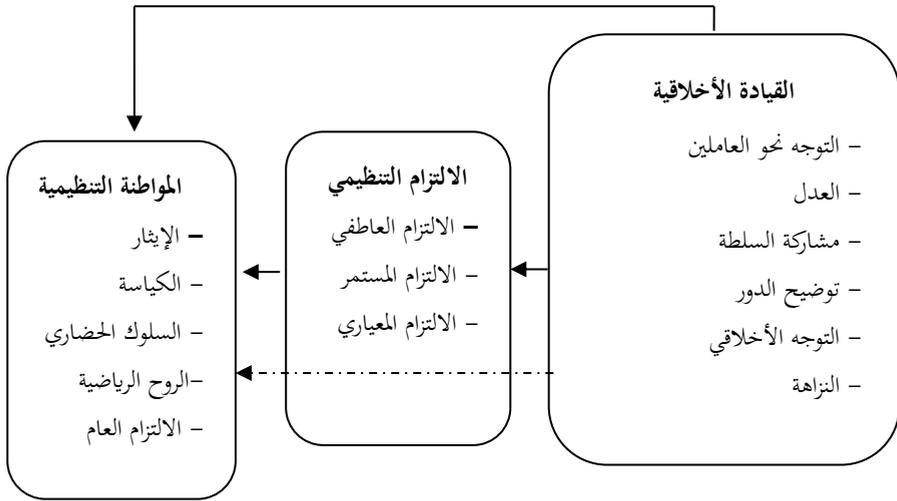
٣. الدراسة الميدانية

تناول الباحث في الجزء الأول من هذا البحث ما يرتبط بمتغيرات البحث من إطار مفاهيمي مقدماً بذلك المبررات الكافية للقيام بها، وفي الجزء الثاني من هذا

البحث، يناقش الباحث منهجية البحث وإجراءاته، ونتائج تحليل البيانات الأولية، التي تم جمعها ومراجعتها ومعالجتها إحصائياً، على النحو الذي يساعد على الإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه.

١.٣ نموذج البحث

في ضوء مراجعة الدراسات السابقة، واعتماداً على المرجعيات ذات العلاقة، تم بناء نموذج البحث الذي يوضح العلاقة بين متغيرات البحث، كما هو موضح في الشكل رقم (١).



الشكل رقم (١). نموذج البحث.

ويتألف نموذج البحث من متغير مستقل يتمثل في القيادة الأخلاقية وتضم ستة متغيرات رئيسية، تتلخص في (التوجه نحو المرؤوسين، والعدل، ووضوح الدور، وتقاسم السلطة، والتوجه الأخلاقي، والنزاهة)، وتضم ٢٨ متغيراً فرعياً، واعتمد

الباحث على مقياس Kalshoven et al. (٢٠١١) واستخدمتها دراسة راشد (٢٠١٢). كما يتضمن متغيراً وسيطاً يتمثل في الالتزام التنظيمي، وتضم ثلاثة متغيرات رئيسية، تتلخص في (الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر) وتضم ٢١ متغيراً فرعياً، واعتمد الباحث على مقياس دراسة Allen and Meyer (١٩٩٠). وأخيراً احتوى النموذج على متغير تابع سلوك المواطنة التنظيمية وتضم خمسة متغيرات رئيسية، تتلخص في (الإيثار، والكياسة، والسلوك الحضاري، والروح الرياضية، والالتزام العام) وتضم ١٤ متغيراً فرعياً، واعتمد الباحث على مقياس Organ (١٩٨٨) واستخدمتها دراسة الصباغ (٢٠٠٦) ودراسة البردان (٢٠١١).

٢.٣. منهجية البحث

يتعلق هذا البحث بدراسة الاتجاهات التقويمية للعاملين في المستشفيات في محافظة إب اليمنية، وذلك نحو درجة ممارسة القيادة الأخلاقية، ومستوى الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية فيها، وبالتالي فإن تصميم هذا البحث يعتمد على المدخل الوصفي في البحوث الإنسانية، وذلك بغرض وصف الخصائص والمتغيرات الخاصة بمشكلة البحث وكذلك العلاقات بين هذه المتغيرات، والتي تتمثل في أبعاد القيادة الأخلاقية كمتغيرات مستقلة، والالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، وسلوك المواطنة التنظيمية كمتغير تابع، إضافة إلى استخدام البحث المنهج السببي بغرض تحديد تأثير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية.

٣.٣. مجتمع وعينة البحث

مجتمع البحث يشمل العاملين (إداريين، وأطباء، وممرضين) والبالغ عددهم (٨٨٧) موظف، كما يوضح الجدول رقم (١).

جدول رقم (١). عدد العاملين في المستشفيات بمحافظة إب اليمنية.

العينة	الإجمالي	الممرضين	الأطباء	الإداريين	
١٦١	٤٢١	٢٢٠	١٠٤	٩٧	١. مستشفى الثورة
٩٠	٢٣٤	١٣١	٦٢	٤١	٢. مستشفى الأمومة والطفولة
٢٧	٦٩	٣٢	٢١	١٦	٣. مستشفى ناصر
٢٠	٥١	٢٦	١٧	٨	٤. مستشفى جبلة
١٥	٤٠	٢٠	٨	١٢	٥. مستشفى الأمين
٢٨	٧٢	٣١	١٧	٢٤	٦. مستشفى المنار
٣٤١	٨٨٧	٤٦٠	٢٢٩	١٩٨	الإجمالي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على سجلات الموظفين بإدارة الموارد البشرية بالمستشفيات محل الدراسة، ٢٠١٧.

ونظراً لكبير حجم مجتمع البحث وصعوبة الوصول لجميع مفرداته، إضافة إلى القيود الخاصة بالوقت والتكلفة المرتبطة بهذا النوع من البحوث، فقد تقرر الاعتماد على أسلوب وإجراءات العينات لجمع البيانات الأولية اللازمة، وتم تحديد حجم العينة من إجمالي العاملين، باستخدام الصيغة الرياضية التالية إدريس (٢٠١٢).

$$n = \frac{N (Z2 \times \sigma2)}{N e2 + (Z \times \sigma) 2}$$

حيث أن ❖❖❖:

N = حجم مجتمع البحث.

n = حجم العينة.

Z = حدود الخطأ المعياري في ظل درجة الثقة المطلوبة للتقدير.

** نظراً لعدم معرفة الانحراف المعياري لمجتمع البحث، فإنه تقرر الاعتماد على الانحراف المعياري في العينة (٠,٦٠) من خلال دراسة استطلاعية بغرض اختبار قائمة الاستقصاء والتي اشتملت على عدد محدود من المفردات المشابهة تماماً لمفردات عينة البحث المستهدفة.

e = مقدار الخطأ المسموح به عند التقدير، وقد اعتبره الباحث ٥٪.

σ = الانحراف المعياري لمجتمع البحث.

$$n = \frac{887 * (1.96^2 * 0.60^2)}{887 * 0.05 * (1.96 * 0.60)^2} = 341$$

وقد تم توزيع ٣٤١ قائمة استقصاء على العاملين في المستشفيات التي تقع في محافظة إب اليمنية، وبلغ عدد قوائم الاستقصاء الصالحة لتحليل ٣١٢ قائمة بمعدل استجابة ٩١٪، ويمكن عرض الخصائص الديموغرافية لعينة العاملين في المستشفيات محل الدراسة، كما يوضح الجدول رقم (٢):

جدول رقم (٢). توزيع مفردات عينة المسؤولين حسب خصائصهم الديموغرافية.

النسبة	العدد	الخصائص الديموغرافية	
%٦٤,٣٠	١٩١	ذكر	النوع
%٣٥,٧٠	١٢١	أنثى	
%١٠٠	٣١٢	المجموع	
%٢٦,٦٠	٨٣	إداريين	نوع الوظيفة
%٢٧,٨٨	٨٧	أطباء	
%٤٥,٥١	١٤٢	ممرضين	
%١٠٠	٣١٢	المجموع	
%٢٥,٩٠	٨١	تعليم متوسط	المستوى التعليمي
%٥٧,٣٠	١٧٩	تعليم جامعي	
%١٦,٨٠	٥٢	تعليم فوق الجامعي	
%١٠٠	٣١٢	المجموع	
%٣١,٧٠	٩٩	اقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
%٣٥,٩٠	١١٢	من ٥ سنوات إلى اقل من ١٠ سنوات	
%١٥,٧٠	٤٩	من ١٠ سنوات إلى اقل من ١٥ سنة	
%١٦,٧٠	٥٢	١٥ سنة فأكثر	
%١٠٠	٣١٢	المجموع	

يبين الجدول رقم (٢) أنه بالنسبة لمتغير النوع، تبين أن ١٩١ موظفاً وبنسبة ٦٤,٣٪ من إجمالي العينة ذكور، ومجموعة ١٢١ موظف وبنسبة ٣٥,٧٪ من إجمالي العينة أنثى. ويرى الباحث، إن انخفاض نسبة مشاركة الإناث في عينة البحث، يرجع إلى نظر المجتمع اليمني إلى عمل المرأة، حيث إن نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل بالمجتمع اليمني منخفضة بصفة عامة. وبالنسبة لمتغير نوع الوظيفة تبين أن ٨٣ موظفاً وبنسبة ٢٦,٦٪ من إجمالي العينة يشغلون وظيفة إدارية، وأن ٨٧ موظفاً وبنسبة ٢٧,٨٨٪ من إجمالي العينة يشغلون وظيفة طبيب، وأن ١٤٢ موظفاً وبنسبة ٤٥,٥١٪ من إجمالي العينة يشغلون وظيفة تريض. وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي، تبين أن ٨١ موظفاً وبنسبة ٢٥,٩٪ من إجمالي العينة حاصلين على تعليم متوسط، وأن ١٧٩ موظف وبنسبة ٥٧,٣٪ من إجمالي العينة حاصلين على تعليم جامعي، وأن ٥٢ موظفاً وبنسبة ١٦,٨٪ من إجمالي العينة حاصلين على تعليم فوق الجامعي. ويرى الباحث، أن انخفاض نسبة مشاركة الحاصلين على تعليم فوق الجامعي في عينة البحث، يرجع إلى ضعف استقطاب المستشفيات لحملة الشهادات العليا، وهو مؤشر على عدم توافرها في سوق العمل، أو عدم إقبالهم للعمل في المستشفيات بمحافظة إب، ومؤشر على ضعف اهتمام إدارة المستشفى على تنمية معارف ومهارات العاملين لديها. وأخيراً بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة، تبين أن ٩٩ موظف وبنسبة ٣١,٧٪ من إجمالي العينة خبرتهم أقل من ٥ سنوات، وأن ١١٢ موظف وبنسبة ٣٥,٩٪ من إجمالي العينة تتراوح خبرتهم بين ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، وأن ٤٩ موظف وبنسبة ١٥,٧٪ من إجمالي العينة تتراوح خبرتهم بين ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، وأن ٥٢ موظف وبنسبة ١٦,٧٪ من إجمالي العينة خبرتهم أكثر من ١٥ سنة. ويرى الباحث، أن انخفاض نسبة مشاركة من خبرتهم من عشر سنوات إلى ١٥ سنة،

وأكثر من ١٥ سنة، قد يرجع إلى ارتفاع معدل دوران العمل في المستشفيات محل الدراسة، وتوفر فرص عمل أفضل خارج هذه المستشفيات خصوصاً دول الجوار.

٣. ٤. أداة البحث وطرق جمع البيانات

اعتمدت هذه البحث بصفة رئيسة على تصميم قائمة استقصاء موجهة للعاملين، (إداريين، أطباء، ممرضين)، في المستشفيات محل الدراسة، لجمع البيانات الأولية اللازمة، وقد روعي في تصميمها البساطة والسهولة والوضوح، وترتيب الأسئلة والعبارات حسب تسلسل عوامل البحث، وتم تخصيص الصفحة الأولى لتقديم البحث والهدف منه، وطلب التعاون في استيفاء بيانات الاستقصاء، أما الصفحات الأخرى، فقد اشتملت على أربعة أسئلة رئيسة، خصص السؤال الأول (٢٨ متغيراً) لقياس اتجاهات العاملين في المستشفيات محل الدراسة نحو ممارسة القيادة الأخلاقية (Kalshoven et al، ٢٠١١)، وخصص السؤال الثاني (١٤ متغيراً) لقياس اتجاهات العاملين في المستشفيات محل الدراسة نحو درجة ممارسة العاملين لسلوك المواطنة التنظيمية (Organ، 1988). أما السؤال الثالث (٢١ متغيراً) فقد خصص لقياس اتجاهات العاملين في المستشفيات محل الدراسة نحو مستوى الالتزام التنظيمي (Allen & Meyer، 1990). وأخيراً السؤال الرابع فقد خصص لقياس بعض الخصائص الديموجرافية للعاملين في المستشفيات محل الدراسة. وتجدر الإشارة هنا، إلى أنه تم جمع البيانات الخاصة بالاستقصاء باستخدام طريقة الزيارة القصيرة، لتسليم قائمة الأسئلة باليد، وشرح طبيعة الاستقصاء وأهدافه، ثم تركها ليتم الإجابة عنها في الوقت والمكان المناسبين للمستقصى منهم، ثم جمعها عن طريق المقابلة الشخصية القصيرة مرة أخرى.

٣. ٥. تقييم الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في الدراسة

تمثلت الخطوة الأولى في عملية تحليل البيانات الأولية الخاصة بهذه الدراسة في محاولة تقييم الاعتمادية Reliability والصلاحية Validity للمقاييس التي اعتمدت عليها

الدراسة الحالية، وذلك بهدف تقليل أخطاء القياس العشوائية وزيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية من ناحية، والتوصل إلى مقاييس يمكن الاعتماد عليها في دراسات مستقبلية من ناحية أخرى. حيث تم التحقق من صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية من خلال إخضاع القائمة للتحكيم (الصدق الظاهري) من قبل المختصين في قسم إدارة الأعمال بالكلية إلى جانب عرض القائمة على بعض المسؤولين بالمستشفيات محل الدراسة للتعليق عليها ومراجعتها ومن ثم إجراء بعض التعديلات في بنود المقياس.

كما تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا Alpha Correlation Coefficient، باعتباره أكثر أساليب تحليل الاعتمادية دلالة في تقييم درجة التناسق الداخلي بين محتويات أو بنود المقياس الخاضع للاختبار وفي تحديد مدى تمثيل محتويات أو بنود المقياس للبنية الأساسية المطلوب قياسها وليس شيئاً آخر، وأن الحد الأدنى المقبولة لمعامل الارتباط ألفا ٠,٦٠ وذلك وفقاً لمستويات تحليل الاعتمادية في العلوم الاجتماعية (إدريس، ٢٠١٢). وتم تطبيق أسلوب الارتباط ألفا على مقياس القيادة الأخلاقية، ومقياس الالتزام التنظيمي، ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك بصورة إجمالية للمقياس ككل ولكل متغير من المتغيرات التي يتكون منها المقياس على حدة. ولقد أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا لمقياس القيادة الأخلاقية ككل يمثل نحو ٠,٩٤، ومقياس الالتزام التنظيمي ككل يمثل حوالي ٠,٩٣، وأخيراً معامل ألفا لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية ككل يمثل حوالي ٠,٩١، وهو مؤشر لدرجة عالية من الاعتمادية، كما يوضح الجدول رقم (٣):

جدول رقم (٣). تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في الدراسة (مخرجات تحليل

الاعتمادية (Reliability Analysis).

معامل الثبات (Alpha)	عدد العبارات	المتغيرات	
		٠,٩٢	٦
٠,٨٩	٤	العدالة	٢
٠,٨٧	٤	توضيح الدور	٣
٠,٨٤	٤	تقاسم السلطة	٤
٠,٧٧	٥	التوجه الأخلاقي	٥
٠,٧٥	٥	النزاهة	٦
٠,٩٤	٢٨	إجمالي مقياس القيادة الأخلاقية	
٠,٨٧	٧	الالتزام العاطفي	١
٠,٨٩	٧	الالتزام المستمر	٢
٠,٨٨	٧	الالتزام المعياري	٣
٠,٩٣	٢١	إجمالي مقياس الالتزام التنظيمي	
٠,٨١	٣	الإيثار	١
٠,٨٥	٣	السلوك الحضاري	٢
٠,٧٩	٣	الروح الرياضية	٣
٠,٦٩	٢	الالتزام العام	٤
٠,٧٧	٣	الكياسة	٥
٠,٩١	١٤	إجمالي مقياس المواطنة التنظيمية	

وبالتالي فإن المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين محتوياتها، ويمكن الاعتماد عليها في المراحل اللاحقة من التحليل في هذه الدراسة.

٦.٣. أساليب تحليل البيانات واختبار الفروض

أعتمد الباحث على عدد من أساليب التحليل الإحصائية المناسبة لطبيعة متغيرات وبيانات الدراسة والمتوفرة في حزم البرامج الإحصائية الجاهزة SPSS، والتي تضم كلا من أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple

Regression and Correlation ، لتحقق من نوع وقوة العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي ، ونوع وقوة العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية ، ونوع وقوة العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية. وأسلوب تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج Amos18 المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS ، للكشف عن نوع وقوة التأثير غير المباشرة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

٤ . تحليل ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية

٤.١ . الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الوصفي ، الذي يتعلق باتجاهات العاملين في المستشفيات محل الدراسة ، نحو درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ، ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمي ، والالتزام التنظيمي للعاملين فيها ، كما يوضح الجدول رقم (٤) :

جدول رقم (٤). التوصيف الإحصائي لمتغيرات البحث.

م	المتغيرات	المتوسط	الانحراف المعياري	القيادة الأخلاقية	الالتزام التنظيمي	المواطنة التنظيمية
١	القيادة الأخلاقية	٢,٨٨	٠,٧٤	١	**٠,٨٤	**٠,٧٥
٢	الالتزام التنظيمي	٣,٠٢	٠,٦١	**٠,٨٤	١	**٠,٧٣
٣	المواطنة التنظيمية	٢,٩٠	٠,٥٦	**٠,٧٥	**٠,٧٣	١

**تشير إلى المعنوية عند مستوى الدالة ٠,٠١

توضح نتائج الجدول رقم (٤) إن المتوسط الإجمالي لدرجة ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة بلغ (٢.٨٨). وهذا يشير إلى وجود ضعف في درجة ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة، حيث يوجد ضعف في تبني قيادات هذه المستشفيات لسلوكيات القيادة الأخلاقية، حيث أن هناك ضعف في توجه القيادة الإدارية نحو المرؤوسين والاهتمام باحتياجاتهم وتطوير معارفهم ومهاراتهم، وتحقيق العدالة في توزيع المكافآت والترقيات والتقدم الوظيفي وتقارير تقييم الأداء، وتمكين العاملين ومشاركتهم في صنع القرارات والإنصات لوجهات نظرهم باهتمام واحترامهم وتقديرهم، وتوضيح مسؤوليات فريق العمل وكل فرد بالمستشفى والأداء المتوقع منهم، وضعف اتفاق أقوال القيادة مع أفعالها، وكثرة الوعود وعدم الوفاء بها. كما أن المتوسط الإجمالي لدرجة ممارسة العاملين للسلوك المواطنة التنظيمية في المستشفيات محل الدراسة بلغ (٢.٩٠)، وهذا يشير إلى وجود قصور في درجة ممارسة العاملين لسلوكيات التطوعية في المستشفيات محل الدراسة، حيث يوجد قصور في درجة ممارسة مساعدة العاملين لبعضهم، وتقديم النصح والمساعدة لملاء العمل، وضعف الأعمال التطوعية التي تحسن من صورة المستشفى، وضعف المبادرات الشخصية لمنع حدوث المشاكل بين العاملين، كما أن المتوسط الإجمالي لدرجة الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة بلغ (٣.٠٢)، وهذا يشير إلى ضعف ارتباط العاملين بالمستشفيات التي يعملون بها، وضعف إيمانهم بقيم وأهداف هذه المستشفيات.

كما تبين نتائج الجدول رقم (٤) ووجود ارتباط معنوي إيجابي بين القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي (معامل الارتباط ٠.٨٤)، ووجود ارتباط معنوي إيجابي بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية (معامل الارتباط ٠.٧٥)، ووجود ارتباط معنوي إيجابي بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية (معامل الارتباط ٠.٧٣).

٢.٤. العلاقة بين ممارسة القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة عن السؤال الأول لهذه الدراسة، المتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز الالتزام التنظيمي، ولتحقيق ذلك تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression Analysis للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة، وذلك من خلال برنامج الخطوات المتتالية STEPWISE، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك:

جدول رقم (٥). نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي (مخرجات تحليل الانحدار والارتباط المتعدد (Multiple Regression Analysis).

T.test	معامل التحديد	معامل الانحدار بيتا	أبعاد القيادة الأخلاقية الأكثر تأثيراً في تعزيز الالتزام التنظيمي
٢٢,٧٦	٠,٦١	**٠,٧٨	- توضيح الدور
١١,٤١	٠,٧٣	**٠,٤٣	- تقاسم السلطة
٨,٣٩	٠,٧٨	**٠,٢٦	- النزاهة
٢,٩	٠,٧٨	**٠,١١	- العدالة
	٠,٨٨		معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٧٨		معامل التحديد في النموذج R ^٢
	١٨٩,١٥		قيمة F المحسوبة
	٣٠٥,٦		درجات الحرية
	٠		مستوى الدلالة

** مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار T. Test

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وبين تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين في هذه المستشفيات،

وأن هذه العلاقة تمثل ٨٨٪ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد)، وهذه العلاقة طردية بحيث كلما زاد ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة زاد ذلك من قدرة هذه المستشفيات على تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين فيها.

- أن ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة، يمكن أن تفسر حوالي ٧٨٪ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في درجة تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين في هذه المستشفيات.

- هناك أربعة أبعاد تمثل في (توضيح الدور، وتقاسم السلطة، والنزاهة، والعدالة) مرتبة حسب درجة أهميتها من بين أبعاد القيادة الأخلاقية تتمتع دون غيرها من الأبعاد بتأثير ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة

وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم، وتم قبول الفرض البديل. وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار F Test بين أبعاد القيادة الأخلاقية وتعزيز الالتزام التنظيمي، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لأربعة متغيرات فقط من ستة متغيرات مستقلة في نموذج تحليل الانحدار وذلك لوجود تأثير ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين الالتزام التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار T Test. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، منها دراسة (Ponnu and Tennakoon) (٢٠٠٩) و (Hassan) (٢٠١٤) و (Mitonga-Monga and Cilliers) (٢٠١٦) و (Cemberci et al) (٢٠١٦) و (Potipiroon and forod) (٢٠١٧) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين سلوكيات القيادة الأخلاقية والالتزام التنظيمي، كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (Kim an Brymer) (٢٠١١) و (Zheng et al) (٢٠١١) و (Ghahroodi et al) (٢٠١٣) بوجود علاقة إيجابية بين القيادة الأخلاقية التي تلتزم

بالسلوكيات الأخلاقية في اتخاذ القرارات وبين الالتزام العاطفي للمرؤوسين تجاه المنظمة، ودراسة Sutherland (2010) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين القيادة الأخلاقية والالتزام المعياري والالتزام العاطفي.

٣.٤. العلاقة بين ممارسة القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة عن السؤال الثاني لهذه الدراسة، المتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. ولتحقيق ذلك، تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression Analysis للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة، وذلك من خلال برنامج الخطوات المتتالية STEPWISE، والجدول رقم (٦) يوضح ذلك:

جدول رقم (٦). نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية (مخرجات تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression Analysis).

T.test	معامل التحديد	معامل الانحدار بيتا	أبعاد القيادة الأخلاقية الأكثر تأثيراً في تعزيز المواطنة التنظيمية
١٦,٥٦	٠,٤٧	** ٠,٦٨	- تقاسم السلطة
٧,٠٧	٠,٤٥	** ٠,٣١	- النزاهة
٥,١٦	٠,٥٨	** ٠,٢٤	- العدالة
٣,٣٠	٠,٥٩	** ٠,١٦	- التوجه الأخلاقي
	٠,٧٧		معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٦٠		معامل التحديد في النموذج R2
	٧٥,٤٢		قيمة F المحسوبة
	٣٠٥,٦		درجات الحرية
	٠,٠٠٠		مستوى الدلالة

** مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار T. Test

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وبين تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في هذه المستشفيات وأن هذه العلاقة تمثل ٧٧٪ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد)، وهذه العلاقة طردية بحيث كلما زاد ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة زاد ذلك من قدرة هذه المستشفيات على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها.

- أن ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة، يمكن أن تفسر حوالي ٦٠٪ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في درجة تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في هذه المستشفيات.

- هناك أربعة أبعاد تتمثل في (تقاسم السلطة، والنزاهة، والعدالة، والتوجه الأخلاقي) مرتبة حسب درجة أهميتها من بين أبعاد القيادة الأخلاقية تتمتع دون غيرها من الأبعاد بتأثير ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في المستشفيات محل الدراسة.

وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم، وتم قبول الفرض البديل. وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفقاً لاختبار F Test بين أبعاد القيادة الأخلاقية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لأربعة متغيرات فقط من ستة متغيرات مستقلة في نموذج تحليل الانحدار وذلك لوجود تأثير ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين سلوك المواطنة التنظيمية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وفقاً لاختبار T Test. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، منها دراسة Pitzer-Brandon (٢٠١٣) و Zoghbi et al (٢٠١٣) و Liu et al (٢٠١٣) و Zhang et al (٢٠١٣) و Eisenbeiss (٢٠١٢) و Avey et al (٢٠١١) و Lu (٢٠١٤) و Zheng et al (٢٠١٥) و Shin et al (٢٠١٥) و Mayer et

al (٢٠٠٩) و Mo and Shi (٢٠١٧) و Wang and Sung (٢٠١٦) و العرايضة (٢٠١٢) حيث توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين أبعاد القيادة الأخلاقية وبين ممارسة المرؤوسين لسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تبين أن المدراء والمشرفين الأكثر عدالة وإنصاف يتم إدراكهم على أنهم قادة أخلاقيون من قبل المرؤوسين بالشكل الذي يدفع المرؤوسين إلى القيام بمهام إضافية دون مقابل.

٤.٤ . العلاقة بين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة عن السؤال الثالث لهذه الدراسة، المتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية. ولتحقيق ذلك، تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression Analysis للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة، وذلك من خلال برنامج الخطوات المتتالية STEPWISE، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول رقم (٧). نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية (مخرجات تحليل الانحدار والارتباط المتعدد Multiple Regression Analysis).

T.test	معامل الانحدار	معامل الانحدار بيتا	أبعاد الالتزام التنظيمي الأكثر تأثيراً في تعزيز المواطنة التنظيمية
١٦,١٤	٠,٤٦	** ٠,٦٨	- الالتزام المستمر
١١,٣٨	٠,٦٢	** ٠,٤٣	- الالتزام المعياري
٨,٣٩	٠,٦٩	** ٠,٢٨	- الالتزام العاطفي
	٠,٨٣		معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٦٩		معامل التحديد في النموذج R ²
	٢٢٥,٦٣		قيمة F المحسوبة
	٣٠٨,٣		درجات الحرية
	٠,٠٠٠		مستوى الدلالة

** مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار T. Test

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة وبين تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في هذه المستشفيات، وأن هذه العلاقة تمثل ٨٣٪ (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد)، وهذه العلاقة طردية بحيث كلما زاد الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة زاد ذلك من قدرة هذه المستشفيات على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية فيها.

- أبعاد الالتزام التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة، يمكن أن تفسر حوالي ٦٩٪ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في درجة تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في هذه المستشفيات.

جميع أبعاد الالتزام التنظيمي تتمتع بتأثير ذات دلالة إحصائية فيما بينها وبين تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في المستشفيات محل الدراسة وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم، وتم قبول الفرض البديل. وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار F Test بين أبعاد الالتزام التنظيمي وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لجميع متغيرات الالتزام التنظيمي وذلك لوجود تأثير ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين سلوك المواطنة التنظيمية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار T Test.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة، منها دراسة مرزوق (٢٠١٠) وحسين (٢٠١٠) والنجار (٢٠١١) و Backhashi et al (٢٠١١) و Liu (٢٠١٠) و Kim and Brymer (٢٠١١) و Thakre and Mayekar (٢٠١٦) و Premchandani and Sitani (٢٠١٥) التي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد الالتزام

التنظيمي (المعياري، والعاطفي، والمستمر) للعاملين ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية.

٤. ٥. التأثير غير المباشرة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص بالإجابة عن السؤال الرابع لهذه الدراسة، والمتعلق بتحديد نوع ودرجة التأثير غير المباشر بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط. لتحقيق ذلك تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis باستخدام برنامج Amos18 المدعوم ببرنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، لتحديد نوع ودرجة التأثير غير المباشر.

وللتأكد من سلامة وصحة العلاقة غير المباشرة في النموذج، بمعنى آخر لاختبار حسن مطابقة النموذج، تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية والمتمثلة في قيمة CMIN/DF: إذا كانت اقل من (٥) تدل على قبول النموذج، ولكن إذا كانت اقل من (٢)، تدل على أن النموذج مطابق تماماً للبيانات. ومؤشر جودة المطابقة -Goodness of Fit Index (GFI) والمدى المثالي للمؤشر ($GFI < 0.90$). ومؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) وهذا من أهم مؤشرات جودة المطابقة، وإذا ساوت قيمته ٠.٠٥ أو اقل دل ذلك على النموذج يطابق تماماً البيانات، وإذا كانت القيمة محصورة بين ٠.٠٥ و ٠.٠٨ دل ذلك على أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة، أما إذا زادت قيمته عن ٠.١ يتم رفض النموذج. مؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index (CFI) والمدى المثالي للمؤشر ($CFI < 0.90$). ومؤشر المطابقة المعياري (Normed Fit Index (NFI) تتراوح قيمته بين

(١،٠)، والمدى المثالي للمؤشر (NFI < ٠.٩٠). مؤشر توكر لويس Tucker-Lewis Index (TLI) والمدى المثالي للمؤشر (TLI < ٠.٩٠)، ويتم الحكم على جودة النموذج، من توافر أفضل قيم لأكثر عدد من المؤشرات الإحصائية السابقة مجتمعة، ولا يتم الحكم في ضوء مؤشر معين فقط (Hair et al، 2010؛ البرق وآخرون، ٢٠١٣). والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

- يوجد تأثير مباشر بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين فيها، وأن هذا التأثير يمثل حوالي ٠.٨٣ (وفقاً لمعامل المسار المعياري).

- يوجد تأثير مباشر بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها، وأن هذه التأثير يمثل حوالي ٠.١٣ (وفقاً لمعامل المسار المعياري).

- يوجد تأثير مباشر بين الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمي لديهم، وأن هذا التأثير يمثل حوالي ٠.٦٨ (وفقاً لمعامل المسار المعياري).

- يوجد تأثير غير مباشرة بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط، وأن هذا التأثير يمثل حوالي ٠.٥٦ (وفقاً لمعامل المسار المعياري)، وهذا يعني أن الالتزام التنظيمي يلعب دور الوسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية.

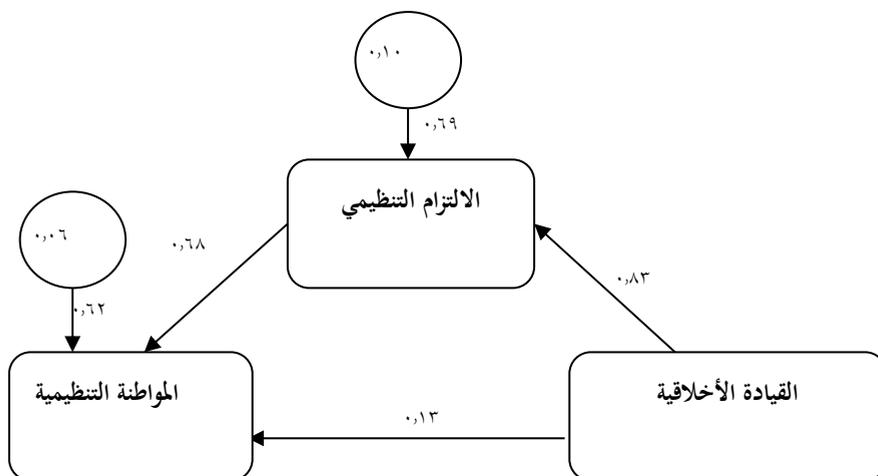
جدول رقم (٨). العلاقة غير المباشرة بين القيادة الأخلاقية وسلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط (مخرجات تحليل المسار Path Analysis).

جودة النموذج	معامل التحديد	الإجمالي	التأثير غير المباشرة	التأثير المباشرة	المسار	
$\frac{CMIN}{DF} = 2.30$ $GFI = 0.960$ $RMSEA = 0.064$ $CFI = 0.980$ $NFI = 0.965$ $TLI = 0.971$	٠,٦٩	٠,٨٣	---	٠,٨٣	القيادة الأخلاقية ← الالتزام التنظيمي	١
	---	٠,١٣	----	٠,١٣	القيادة الأخلاقية ← سلوك المواطنة التنظيمي	٢
	----	٠,٦٨	----	٠,٦٨	الالتزام التنظيمي ← سلوك المواطنة التنظيمية	٣
	٠,٦٢	٠,٦٩	٠,٥٦	---	القيادة الأخلاقية ← الالتزام التنظيمي سلوك المواطنة التنظيمية ←	٤

- مسار ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة يفسر حوالي ٦٩٪ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في الالتزام التنظيمي في هذه المستشفيات.

- مسار ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة يفسر حوالي ٦٢٪ (وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

كما يعرض برنامج Amos الشكل الآتي للمسارات والنتائج المشار إليها في الجدول رقم (٨)، كما يلي:



الشكل رقم (٢). نموذج يوضح التأثير المباشر وغير المباشر بين ممارسة القيادة الأخلاقية والمواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

**على المسارات تمثل التأثيرات المعيارية المباشرة، بينما الأرقام فوق نص اسم المتغير تمثل معامل التحديد، والأرقام داخل الدائرة تمثل خطأ القياس.

وتجدر الإشارة هنا، أنه لا نستطيع أن نجزم بمعنوية تلك المعاملات حتى نتأكد من جودة توافق النموذج الكلي، فالنتائج في الجدول رقم (٨) تؤكد أن جودة النموذج المقترح عالية جداً والمؤشرات بالحدود المقبولة، حيث بلغ مؤشر جودة المطابقة (> 0.90) ($GFI = 0.960$)، وهو مقارب إلى قيمة الواحد الصحيح (الملائمة التامة)، وبنفس السياق بلغ مؤشر المطابق المقارن (> 0.90) ($CFI = 0.980$)، وهو مقارب إلى قيمة الواحد الصحيح، وبلغ مؤشر المطابقة المعياري (> 0.90) ($NFI = 0.965$)، وهو مقارب إلى قيمة الواحد الصحيح (الملائمة التامة)، وبلغ الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ التقريب ($RMSEA = 0.064 < 0.1$) وهي قريبة من الصفر أي المواءمة الجيدة.

وبناءً عليه، نستطيع القول إن النموذج المقترح يفسر العلاقة بدرجة عالية، ويمكن الاعتماد عليه، وبالتالي تقرر رفض فرض العدم القائل ليس هناك تأثير غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمي من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط. وتعكس هذه النتيجة، أن ممارسة القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة في ظل وجود الالتزام التنظيمي يزيد من قدرة هذه المستشفيات على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين فيها. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Ruiz-Palomino et al. (٢٠١١) التي توصلت إلى وجود تأثير غير مباشر بين القيادة الأخلاقية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط.

٥. النتائج والتوصيات

٥.١. نتائج البحث

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج، التي تستحق الدراسة والاهتمام من جانب إدارة المستشفيات بمحافظة إب اليمنية، وتتلخص أهم هذه النتائج فيما يأتي:

- وجود ضعف في درجة ممارسة سلوك القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وفق اتجاهات العاملين، حيث أن هناك ضعف في الثقة بين المرؤوسين ورؤسائهم، كما أن هناك ضعف في توجه القيادة الإدارية نحو المرؤوسين والاهتمام باحتياجاتهم وتطوير معارفهم ومهارتهم، وتحقيق العدالة في توزيع المكافآت والترقيات والتقدم الوظيفي وتقارير تقييم الأداء، وتوضيح مسؤوليات فريق العمل وكل فرد بالمستشفى والأداء المتوقع منهم، وضعف اتفاق أقوال القيادة مع أفعالها، وكثرة الوعود وعدم الوفاء بها، وقصور في العلاقات الاجتماعية داخل المستشفى، واستماع الرؤساء لأراء ومشاكل المرؤوسين ومساعدتهم والتعاطف معهم لتجاوز الصعاب

والمشكلات التي تواجههم، كما أن هناك قصور في توفير المعلومات والموارد والتجهيزات اللازمة لأداء أعمالهم بشكل متميز، وقصور في تمكين العاملين من خلال تفويض السلطة ومشاركتهم في صنع القرارات وتصميم الخطط وتحديد الأهداف المرتبطة بوظائفهم، وعدم ربط المكافآت والترقيات بالالتزام بالسلوك الأخلاقي، وضعف قيم العدالة والمكافآت والتحفيز المعنوي والاحترام والتقدير والرعاية والتطوير المستمر والتوجه بالعمل الجماعي والاتصالات المفتوحة. كما يوجد ضعف في درجة ممارسة العاملين لسلوكيات التطوعية في المستشفيات محل الدراسة، حيث يوجد قصور في درجة ممارسة مساعدة العاملين لبعضهم، وتقديم النصح والمساعدة زملاء العمل، وضعف الأعمال التطوعية التي تحسن من صورة المستشفى، وضعف المبادرات الشخصية لمنع حدوث المشاكل بين العاملين، أخيراً هناك ضعف في ارتباط العاملين وانتمائها للمستشفيات التي يعملون بها.

- يوجد تأثير معنوي مباشر وغير مباشرة بين ممارسة أبعاد القيادة الأخلاقية في المستشفيات محل الدراسة وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمي من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط. وهذا يعني، إن إدارة المستشفيات محل الدراسة يمكنها تعزيز الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين من خلال توضيح مسؤوليات واختصاصات كل فرد بالمستشفى وتحديد مستوى الأداء المتوقع من فريق العمل وكل فرد بالمستشفى، وعقد لقاءات مفتوحة لتوضيح دور كل إدارة وقسم في تحقيق رؤية ورسالة المستشفى، وتمكين العاملين وتفويض السلطة ومشاركتهم في صنع القرارات وتصميم الخطط وتحديد الأهداف المرتبطة بوظائفهم، وتحقيق العدالة في نظام الأجور والمكافآت والترقيات والتقدم الوظيفي، وربط المكافآت والترقيات بالالتزام بالسلوك الأخلاقي، وتقدير الظروف والمشاكل التي يواجهها المرؤوسين والتعاطف معهم،

وإتاحة الفرصة لهم لتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم ، وتشجيع التعاون والعمل بروح الفريق الواحد ، وتوفير فرص التعلم والتطوير المستمر لمهارات العاملين ، وتوفير ظروف عمل تتسم بالثقة المتبادلة بين كافة أطرافه ، بما يؤدي إلى خلق بيئة عمل تتسم بالمناخ الأخلاقي ، وبالتالي زيادة ارتباط وانتماء العاملين بالمستشفى وتعزيز إيمانهم بقيم وأهداف هذه المستشفيات ، بما يؤدي إلى تنمية ممارسة العاملين لسلوكيات التطوعية وسلوك مساعدة العاملين لبعضهم ، وتقديم النصح والمساعدة لزملاء العمل ، وتنمية الأعمال التطوعية التي تحسن من صورة المستشفى ، وتعزيز المبادرات الشخصية لمنع حدوث المشاكل بين العاملين ، ومن ثم جذب الكفاءات والقدرات الإبداعية والمحافظة عليهم وتشجيعهم وتحفيزهم على تقديم الأفكار الابتكارية ، وابتكار وخلق خدمات صحية جديدة ، وتحسين الخدمات الصحية القائمة وتطوير العمليات ، وبالتالي رضا العملاء عن الخدمات الصحية التي يقدمها الهم المستشفى ، وتحسين الكفاءة والفاعلية للمستشفى .

٢.٥ . توصيات البحث

وفي ضوء نتائج تحليل التأثير المباشر وغير المباشر بين القيادة الأخلاقية وتعزيز سلوك المواطنة التنظيمي من خلال الالتزام التنظيمي ، يمكن تقديم خطة عمل تنفيذية لدعم وتعزيز قدرة المستشفيات بمحافظة إب اليمنية ، على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال التطبيق الفعال لسلوكيات القيادة الأخلاقية في ظل وجود الالتزام التنظيمي للعاملين ، كما يوضح الجدول رقم (٩) :

جدول رقم (٩). الخطة التنفيذية المقترحة لتعزيز قدرة المستشفيات محل الدراسة على تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية من خلال التطبيق الفعال لسلوكيات القيادة الأخلاقية في ظل وجود الالتزام التنظيمي للعاملين.

الجهة المسؤولة عن التنفيذ	آليات التنفيذ	التوصية
الإدارة العليا للمستشفى وإدارة الموارد البشرية وإدارة التدريب	تصميم وتنفيذ برامج تدريبية وورش عمل وندوات للمديرين والعاملين بالمستشفى لتنمية الوعي بأبعاد القيادة (التوجه نحو الرؤوسين، والعدالة، وتوضيح الدور، والتوجه الأخلاقي، والنزاهة) الأخلاقية وأهميتها وفوائدها للعاملين والمستشفى	١- تنمية القدرات المعرفية والمهارات لدى القيادات والعاملين بالمؤسسة بأبعاد القيادة الأخلاقية وأهميتها وفوائدها
- الإدارة العليا للمستشفى - إدارة الموارد البشرية	- عدالة نظام الأجور والمكافآت - عدالة نظام الترقيات والتقدم الوظيفي للعاملين - تحقيق العدالة في تقارير تقييم الأداء - تقبل شكاوى ومقترحات العاملين - تفعيل اللوائح والقوانين وتفسيرها	٢- العدالة في التعامل مع جميع العاملين (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات)
- إدارة الموارد البشرية - إدارة البحث والتطوير	- إعداد بطاقات الوصف الوظيفي توضح المهام والسلطات والمسؤوليات وموصفات شاغل الوظيفة لكل وظيفة - تحديد الأداء المتوقع من فريق العمل - تحديد أهداف الأداء على مستوى المستشفى - عقد لقاءات مفتوحة لتوضيح دور كل إدارة وقسم في تحقيق رؤية ورسالة المستشفى	٣- توضيح الدور (توضيح دور كل موظف واختصاصاته ومسؤولياته)
- الإدارة العليا للمستشفى - إدارة الموارد البشرية	- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية عن السلوك الأخلاقي وأهميته وفوائده للعاملين والمستشفى والمجتمع - ربط المكافآت بالالتزام بالسلوكيات الأخلاقية - التقدير المعنوي للعاملين الأكثر التزاما بالسلوك الأخلاقي (نشرات دورية، لوحة الشرف، شهادات الشكر والتقدير.. الخ) - اعتماد الممارسات الأخلاقية جزءا أساسيا من تقييم العاملين وترقيتهم - اتخاذ القرارات بالاعتماد على المعايير الأخلاقية	٤- حث العاملين على ممارسة السلوك الأخلاقي بالمستشفى
- الإدارة العليا للمستشفى - إدارة الموارد البشرية	- تحديد أهداف ورؤية ورسالة أخلاقية واضحة للمستشفى - ترجمة الرؤية والرسالة والأهداف الأخلاقية في شكل سياسات يشجع العاملين على الالتزام وإجراءات وخطط تفصيلية	٥- خلق بيئة عمل تتسم بالمناخ الأخلاقي بشكل يشجع العاملين على الالتزام

الجهة المسؤولة عن التنفيذ	آليات التنفيذ	التوصية
- إدارة البحث والتطوير	<ul style="list-style-type: none"> - وضع ميثاق أخلاقي مرتبط بتقديم الخدمات الصحية - عقد ندوات واجتماعات منتظمة لمناقشة القضايا الأخلاقية - توفير التسهيلات من معلومات وموارد وتجهيزات لتمكين العاملين من القيام بأعمالهم بشكل متميز - الاستماع والإنصات لأراء ومشاكل المرؤوسين وتوفير نظام الاتصالات المفتوحة - تقدير الظروف والمشاكل التي يواجهها المرؤوسين والتعاطف معهم - تمكين العاملين ومشاركتهم في صنع القرارات وتصميم الخطط وتحديد الأهداف المرتبطة بوظائفهم - توفير ظروف عمل تتسم بالثقة المتبادلة بين كافة أطرافه - توفير ظروف عمل صحية وآمنة - توفير فرص التعلم والتطوير المستمر 	بالسلوك الأخلاقي

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إدريس، ثابت عبد الرحمن، (٢٠١٢)، *بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض*، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- البردان، محمد فوزي أمين، (٢٠١١)، *اثر العدالة التنظيمية وتقدير الذات التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين: دراسة تطبيقية*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- البرق، عباس، والمعلا عايد، وسليمان أمل، (٢٠١٣)، *دليل المبتدئين في استخدام التحليل الإحصائي، باستخدام برنامج اموس (Amos)*، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.

البخيتي، جميل حسن محمد، (٢٠١٤)، الرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية.

حسين، سعاد احمد محمود، (٢٠١٠)، المحددات الدافعية للممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية: بالتطبيق على المنظمات الأهلية في محافظة بور سعيد، مجلة العلوم التجارية، العدد الأول، الجزء الثاني، ٢٤٥ - ٢٧٧.

الحري، حياة بنت محمد بن سعد (٢٠١٥)، درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة أم القرى للقيادة الأخلاقية وانعكاساتها على الطلبة في ضوء توجهات الجامعة الاستراتيجية، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة بالرياض، ٥٥٥، (٣)، ٦٢٤ - ٥٥٥.

حسانين، اسامة احمد، (٢٠١١)، تحليل العلاقة بين القيادة الأخلاقية وسلوكيات العمل المضاد للإنتاجية: دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة جامعة سوهاج، ٢٥(١)، ١ - ٥٠.

خشان، محمد عبدالغني مصطفى، (٢٠١٢)، توسط عدم الأمان الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالكادر العام في قسم التعليم بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية.

داهش جمال عبد الحميد، (٢٠١٦)، دور الثقة التنظيمية والمساءلة الإدارية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الأخلاقي للعاملين في المستشفيات الحكومية بمحافظة المنيا، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة بالرياض، ٦١١، (٤)، ٦٥٧ - ٦١١.

- راشد، شيماء علي فريج، (٢٠١٢)، اثر الاختلافات الثقافية على سلوكيات القيادة الأخلاقية وجودة حياة العمل في الشركات متعددة الجنسية بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس
- الصباغ، شوقي محمد، (٢٠٠٦)، دراسة اثر كل من العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة أفاق جديدة، كلية التجارة جامعة المنوفية، ١٨ (٢، ١)، ٢٢٨ - ٢٥٠.
- الطرونة، حسين احمد، (٢٠١٢)، الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقاتها في قيادة فرق العمل الأمنية، مركز الدراسات والبحوث، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عيسى، احمد محمد، وابازيد، رياض احمد، (٢٠١٤)، دور الالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات العلوم الإدارية، ٤١ (٢)، ٣٦٢ - ٣٧٤.
- عامر، عبد الغني عبدالسلام، (٢٠١٤)، الممارسات الأخلاقية في المستشفيات العامة اليمنية وأثرها على الأداء الكلي: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس
- العرايضة، رائدة هاني محمود (٢٠١٢)، مستوى القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقتها بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

العنقري، عبدالعزيز سلطان، (٢٠١٤)، اثر ممارسات القيادة الأخلاقية للمديرين في تحقيق التميز التنظيمي، دراسة تطبيقية على المحافظات التابعة لأمانة مكة المكرمة، المجلة العلمية كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٥٧، ٢٢٧ - ٢٦٠.

مرزوق، عبدالعزيز علي، (٢٠١٠)، دراسة اثر كل من الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة كفر الشيخ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، العدد الثاني الجزء الثاني، ٨٥٨ - ٨٩٣.

محمود، السيد الحضري (٢٠١٤)، اثر القيادة الأخلاقية في دعم وتعزيز الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمدينة الطائف، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، ٢٨(٢)، ٦٠ - ١.

النظاري، فواز احمد احمد، (٢٠١٠)، دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين مستوى جودة الخدمة الصحية: دراسة تطبيقية على محافظة إب اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة جامعة المنوفية.

النجار، حميدة محمد، (٢٠١١)، الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الخادمة والمواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على المستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بنها، العدد الأول، الجزء الأول، ٦٣٧ - ٦٨١.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Aghadavood, S, Dehaghani, M, Dehkordi, L, Faradonbeh, M, & Sedeian, Sabere. (2013). A study on relationship between ethical leadership and organizational trust between teachers and principals: A case study of high school employees in Shahre-Kord, Iran. *Management Science Letters*, 3(4), 1233-1238.
- Akker, LV, Heres, Leonie, Lasthuizen, Karin, & Six, FE. (2009). Ethical leadership and trust: It's all about meeting expectations.
- Allen, Natalie J, & Meyer, John P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Avey, James B, Palanski, Michael E, & Walumbwa, Fred O. (2011). When leadership goes unnoticed: The moderating role of follower self-esteem on the relationship between ethical leadership and follower behavior. *Journal of Business Ethics*, 98(4), 573-582.
- Avey, James B, Wernsing, Tara S, & Palanski, Michael E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 21-34.
- Barkhordari-Sharifabad, Maasoumeh, Ashktorab, Tahereh, & Atashzadeh-Shoorideh, Foroozan. (2017). Ethical leadership outcomes in nursing: A qualitative study. *Nursing ethics*, 0969733016687157.
- Bouckennooghe, Dave, Zafar, Asma, & Raja, Usman. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics*, 129(2), 251-264.
- Brown, Michael E, & Treviño, Linda K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, Michael E, & Treviño, Linda K. (2014). Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 587-598.
- Brown, Michael E, Treviño, Linda K, & Harrison, David A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*, 97(2), 117-134.
- Çemberci, Murat, Civelek, Mustafa Emre, & Günel, Deniz. (2016). The mediator effect of ethical climate on the relation between ethical leadership and organizational commitment.
- Chughtai, Aamir, Byrne, Marann, & Flood, Barbara. (2015). Linking ethical leadership to employee well-being: The role of trust in supervisor. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 653-663.
- Çoklar, Ahmet Naci. (2012). ICT ethical leadership scale (ICTELS): A study of reliability and validity on Turkish pre-service teachers. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 82-101.

- De Hoogh, Annebel HB, & Den Hartog, Deanne N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297-311.
- Den Hartog, Deanne N, & Belschak, Frank D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35-47.
- Dickson, Marcus W, Resick, Christian J, & Hanges, Paul J. (2006). When organizational climate is unambiguous, it is also strong. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 351.
- Eisenbeiss, Silke Astrid. (2012). Re-thinking ethical leadership: An interdisciplinary integrative approach. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 791-808.
- Eisenbeiss, Silke Astrid, Van Knippenberg, Daan, & Fahrback, Clemens Maximilian. (2015). Doing well by doing good? Analyzing the relationship between CEO ethical leadership and firm performance. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 635-651.
- Fox, E, Crigger, BJ, Bottrell, M, & Bauck, P. (2007). Ethical leadership: Fostering an ethical environment and culture. *National Center for Ethics in Health Care*. Available at: http://www.ethics.va.gov/docs/integratedethics/Ethical_Leadership_Fostering_an_Ethical_Environment_and_Culture_20070808.pdf.
- Ghahroodi, Hamed Khakssar, Mohd, Mohd Zulkifli bin Tan Sri, & Ghorban, Zahra Seyed. (2013). Examining ethical leadership and its impacts on the followers' behavioral outcomes. *Asian Social Science*, 9(3), 91.
- Hansen, S Duane, Dunford, Benjamin B, Alge, Bradley J, & Jackson, Christine L. (2016). Corporate social responsibility, ethical leadership, and trust propensity: A multi-experience model of perceived ethical climate. *Journal of Business Ethics*, 137(4), 649-662.
- Hassan, Shahidul. (2015). The importance of ethical leadership and personal control in promoting improvement-centered voice among government employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(3), 697-719.
- Hawass, Hisham Hamid. (2015). Ethical leadership and job insecurity: Exploring interrelationships in the Egyptian public sector. *International Journal of Commerce and Management*, 25(4), 557-581.
- Kacmar, K Michele, Andrews, Martha C, Harris, Kenneth J, & Tepper, Bennett J. (2013). Ethical leadership and subordinate outcomes: The mediating role of organizational politics and the moderating role of political skill. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 33-44.
- Kalshoven, Karianne, Den Hartog, Deanne N, & De Hoogh, Annebel HB. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly*, 22(1), 51-69.
- Khuong, Mai Ngoc, & Nhu, Nguyen Vu Quynh. (2015). The Effects of Ethical Leadership and Organizational Culture towards Employees' Sociability and

- Commitment—A Study of Tourism Sector in Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 3(4).
- Kim, Woo Gon, & Brymer, Robert A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.
- Liu, Jun, Kwan, Ho Kwong, Fu, Ping Ping, & Mao, Yina. (2013). Ethical leadership and job performance in China: The roles of workplace friendships and traditionality. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(4), 564-584.
- Liu, Yu Shan. (2010). *Relationship Among Work Support, Organization Commitment and Citizenship Behavior of Part-Time Employees in the Restaurant Industry*. Oklahoma State University,
- Lu, Chin-Shan, & Lin, Chi-Chang. (2014). The effects of ethical leadership and ethical climate on employee ethical behavior in the international port context. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 209-223.
- Ma, Yueru, Cheng, Weibo, Ribbens, Barbara A, & Zhou, Juanmei. (2013). Linking ethical leadership to employee creativity: Knowledge sharing and self-efficacy as mediators. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(9), 1409-1419.
- Mayer, David M, Aquino, Karl, Greenbaum, Rebecca L, & Kuenzi, Maribeth. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171.
- Mayer, David M, Kuenzi, Maribeth, Greenbaum, Rebecca, Bardes, Mary, & Salvador, Rommel Bombie. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(1), 1-13.
- Mitonga-Monga, Jeremy, & Cilliers, Frans. (2016). Perceived ethical leadership in relation to employees' organisational commitment in an organisation in the Democratic Republic of Congo. *African Journal of Business Ethics*, 10(1).
- Mo, Shenjiang, & Shi, Junqi. (2017a). Linking ethical leadership to employee burnout, workplace deviance and performance: Testing the mediating roles of trust in leader and surface acting. *Journal of Business Ethics*, 144(2), 293-303.
- Mo, Shenjiang, & Shi, Junqi. (2017b). Linking ethical leadership to employees' organizational citizenship behavior: Testing the multilevel mediation role of organizational concern. *Journal of Business Ethics*, 141(1), 151-162.
- Neubert, Mitchell J, Wu, Cindy, & Roberts, James A. (2013). The influence of ethical leadership and regulatory focus on employee outcomes. *Business Ethics Quarterly*, 23(2), 269-296.
- Ofori, George. (2009). Ethical leadership: Examining the relationships with full range leadership model, employee outcomes, and organizational culture. *Journal of Business Ethics*, 90(4), 533.

- Okan, Tarhan, & Akyüz, Ahmet Mutlu. (2015). Exploring the relationship between ethical leadership and job satisfaction with the mediating role of the level of loyalty to supervisor. *Business and Economics Research Journal*, 6(4), 155.
- Organ, Dennis W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547-557.
- Palanski, Michael, Avey, James B, & Jiraporn, Napatsorn. (2014). The effects of ethical leadership and abusive supervision on job search behaviors in the turnover process. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 135-146.
- Piccolo, Ronald F, Greenbaum, Rebecca, Hartog, Deanne N den, & Folger, Robert. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259-278.
- Pitzer-Brandon, Danielle M. (2013). *The impact of ethical leadership on employee organizational citizenship behaviors*. Capella University,
- Ponnu, Cyrill H, & Tennakoon, Girindra. (2009). The association between ethical leadership and employee outcomes-the Malaysian case. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- Potipiroon, Wisanupong, & Ford, Michael T. (2017). Does Public Service Motivation Always Lead to Organizational Commitment? Examining the Moderating Roles of Intrinsic Motivation and Ethical Leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211-238.
- Premchandani, Sapna, & Sitlani, Manish. (2015). Organizational Commitment as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Employees Working in Service Organizations. *Anvesha*, 8(3), 11.
- Pučetaité, Raminta. (2014). Stimulating organizational innovativeness through ethical leadership practices: the mediating role of organizational trust. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 156, 231-235.
- Resick, Christian J, Hanges, Paul J, Dickson, Marcus W, & Mitchelson, Jacqueline K. (2006). A cross-cultural examination of the endorsement of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 63(4), 345-359.
- Ruiz-Palomino, Pablo, Ruiz-Amaya, Carmen, & Knörr, Helena. (2011). Employee organizational citizenship behaviour: The direct and indirect impact of ethical leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(3), 244-258.
- Sabir, M Suleman, Iqbal, Jam Javed, Rehman, Kasif Ur, Shah, Kamran Ali, & Yameen, M. (2012). Impact of Corporate Ethical Values on Ethical leadership and Employee Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(2).
- Shaw, Scott M. (2008). *Leadership development and the characteristics/traits of ethical and effective leaders: The Delphi technique*: Capella University.
- Shin, Yuhung. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate, climate strength, and collective organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 299-312.

- Shin, Yuhjung, Sung, Sun Young, Choi, Jin Nam, & Kim, Min Soo. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 43-57.
- Sutherland Jr, Mitchell A. (2010). *An examination of ethical leadership and organizational commitment*: ProQuest Information & Learning.
- Teyfur, Mehmet, Beytekin, Osman Ferda, & Yalçinkaya, Münevver. (2013). Aresearch on the ethical leadership of primary school administrations and the organizational trust levels in primary school: The sample of Izmir. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, 21, 84-106.
- Thakre, Nilesh, & Mayekar, Ruchita. (2016). Hope, organizational commitment and organizational citizenship behaviour among employees of private sector organizations. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(4), 480.
- Wang, Dan, Feng, Taiwen, & Lawton, Alan. (2017). Linking ethical leadership with firm performance: A multi-dimensional perspective. *Journal of Business Ethics*, 145(1), 95-109.
- Wang, Yau-De, & Sung, Wen-Chuan. (2016). Predictors of organizational citizenship behavior: Ethical leadership and workplace jealousy. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 117-128.
- Wu, Yu-Chi. (2017). Mechanisms linking ethical leadership to ethical sales behavior. *Psychological reports*, 120(3), 537-560.
- Xu, Angela J, Loi, Raymond, & Ngo, Hang-yue. (2016). Ethical leadership behavior and employee justice perceptions: The mediating role of trust in organization. *Journal of Business Ethics*, 134(3), 493-504.
- Zahra, Taqveem Tayyasar, & Waheed, Ajmal. (2017). Influence of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Examination of Individual-Level Psychological Mediators. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 11(2).
- Zhang, Xiujuan, Walumbwa, Fred O, Aryee, Samuel, & Chen, Zhen Xiong George. (2013). RETRACTED: Ethical leadership, employee citizenship and work withdrawal behaviors: Examining mediating and moderating processes. In: Elsevier.
- Zheng, Xiaoming, Zhu, Weichun, Yu, Haibo, Zhang, Xi, & Zhang, Lu. (2011). Ethical leadership in Chinese organizations: Developing a scale. *Frontiers of Business Research in China*, 5(2), 179-198.
- Zoghbi-Manrique-de-Lara, Pablo, & Suárez-Acosta, Miguel A. (2014). Employees' reactions to peers' unfair treatment by supervisors: The role of ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 537-549.

The Impact of Ethical Leadership on Promoting Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment as an intermediary variable: Application on Yemeni hospitals, Ibb City

Abdullah A. Al-Awlaki

Faculty of Commerce, Ibb University, Yemen

Abstract. This study aimed to investigate the direct and indirect relationship between ethical leadership and organizational citizenship behavior through organizational commitment as mediating variable in hospitals that are located in Yemen, Ibb city. To achieve these objectives, the study conducted a survey (questionnaire) for a sample of ٣٤١ employees working in the hospitals. The findings showed that the exercise of ethical leadership in the hospitals has a significant direct relationship with the development of organizational citizenship behavior. The results also revealed that the organizational commitment in the hospitals create an indirect significant relationship between the ethical leadership and the development of organizational citizenship behavior in the mentioned hospitals.

Keywords: Ethical leadership, organizational citizenship behavior, organizational commitment

أثر الصادرات في النمو الاقتصادي لدول مجلس التعاون الخليجي للمدة (١٩٩٠-٢٠١٤) "دراسة قياسية"

ساهرة حسين زين النعالي، ريسان عبد الإمام زعلان

كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق

ملخص البحث. تهدف الدراسة إلى إبراز دور قطاع الصادرات والتجارة الخارجية في أداء النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي، وذلك من خلال تقدير نموذج قياسي يضم المتغير التابع والممثل بالنمو الاقتصادي (الناتج المحلي الإجمالي) والمتغيرات التفسيرية المتمثلة بمتغير الصادرات كعامل خارجي ومتغير الاستثمار المحلي (إجمالي تكوين رأس المال الثابت) بوصفه عاملاً اقتصادياً داخلياً، وقد اعتمد المنهج القياسي المستخدم في الدراسة أسلوب تحليل العلاقة المقدر لكل دولة من دول مجلس التعاون بمفردها عبر السلسلة الزمنية (1990-2014)، وكذلك اعتماد أسلوب التحليل لدمج السلاسل الزمنية مع البيانات المقطعية (panel data) وخلفت الدراسة إلى أن إشارة معلمات الانحدار متوافقة مع منطق النظرية الاقتصادية في النموذج الفردي ماعدا معلمة الاستثمار في مملكة البحرين، وأن للمتغيرات التفسيرية دلالة إحصائية في المملكة العربية السعودية وسلطنة عُمان، أما دول مجلس التعاون البقية فكانت معها قيمة الصادرات فقط ذات دلالة إحصائية. كما بينت النتائج في استخدام أسلوب (panel data) أن الأفضلية تعود لاستخدام نموذج الانحدار التجميعي. وأوضحت النتائج المعنوية العالية للنموذج ككلٍ ولجميع دول مجلس التعاون الخليجي بصيغة مفردة ومجموعة.

الكلمات المفتاحية: الصادرات، النمو الاقتصادي، دول مجلس التعاون الخليجي، نموذج التأثيرات الثابتة، نموذج التأثيرات العشوائية.

١ . المقدمة

تعمل الصادرات وفق النظرية الاقتصادية على تعزيز النمو الاقتصادي، من خلال نظرية ترويج الصادرات التي اتبعتها بعض الدول النامية بوصفها إستراتيجية تنموية. تقوم الفرضية الأساس لهذا التحليل على أنّ نمو الصادرات الأولية سيعمل على تحقيق النمو في الناتج القومي الحقيقي، وعليه فقد استطاعت نظريات التجارة الدولية أن تحدد مجموعة العوامل التي تؤثر في هذه العلاقة وتتوسع تلك النظريات في عدّ الصادرات من السلع الأولية تؤثر في النمو الاقتصادي، وكلما كانت تلك الصادرات تتسم بالاستقرار والثبات فهي تؤدي إلى تحقيق الخطط التنموية والنمو الاقتصادي.

درس العديد من الاقتصاديين أثر الصادرات في النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية لإبراز الأهمية الخاصة لمستوى الصادرات بوصفه مؤشراً رئيساً على معدل النمو الاقتصادي، إذ يسمح الفائض من الصادرات -وهو أحد محفزات النمو - بتحقيق استثمارات جديدة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الدخل الوطني، ومن ثم رفع مستوى معيشة الأفراد، والذي يؤدي إلى تحسين المؤشرات الاقتصادية وتحقيق الاستقرار الاجتماعي من خلال تحقيق نمو أفضل ومستدام. إنّ تزايد الثروة العامة يخلق مناخاً اجتماعياً يجعل النمو الاقتصادي أكثر تميّزاً، ولتحقيق ذلك يجب تعزيز دور التجارة الخارجية، كترشيد الواردات وتطوير وتنويع الصادرات، ومن هنا تظهر أهمية القطاع التصديري من خلال التوسع الاقتصادي الذي يمثل قدرة النظام الإنتاجي على سد الحاجات الاجتماعية المتطورة للسكان وتصدير الفائض الإنتاجية، لتحقيق معدلات نمو اقتصادية مرتفعة، ومن ثم تحقيق الرفاهية الاقتصادية للمجتمع.

٢,١ مشكلة الدراسة

نطرح التساؤلات حول وضعية الصادرات، هل تعزز الصادرات النمو الاقتصادي في دول مجلس التعاون الخليجي. وما مدى أهمية دورها؟

٣,١ فرضية الدراسة

يمكن صياغة فرضية الدراسة على النحو الآتي :

وجود تأثير متبادل بين الصادرات والنمو الاقتصادي إذ تعمل الصادرات على زيادة الدخل الوطني مما يؤدي إلى تحقق النمو الأقتصادي، ومن جهة أخرى يؤدي النمو الاقتصادي إلى رفع القدرة على التصدير، وذلك عن طريق زيادة الإنتاج وتنوعه من خلال تنوع الهياكل الإنتاجية للدولة.

٤,١ هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى قياس وتحليل اثر الصادرات في النمو الاقتصادي لدول مجلس التعاون الخليجي نظراً لما تحققه الصادرات من دور في تحقيق النمو الاقتصادي، وتحقيقاً لهدف الدراسة سيتم تناول العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي لتقدير النماذج الفردية لكل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي للمدة (1990-2014) فضلاً عن قياس وتقدير النماذج المدجة للسلاسل الزمنية مع المقاطع العرضية .

٢. الدراسات السابقة

أظهرت العديد من الدراسات أن نمو الصادرات كان ذا ارتباط كبير بالنمو الاقتصادي، وتميل البلدان ذات النمو السريع إلى تصدير المزيد من السلع، وأن زيادة الصادرات تؤدي إلى تعجيل النمو في الاقتصاد.

- جاءت دراسة (Thirlwall, 1989) بدلائل قوية تدعم فرضية اثر الصادرات الإيجابي على النمو الاقتصادي من خلال أثرها المباشر على المدخرات، فبينت الدراسة

ان الصادرات عامل مهم يؤثر على المدخرات ليس فقط من خلال أثرها على الناتج وانما بتميز هذا القطاع في الاقتصاد بميل ادخاري أعلى من القطاعات الأخرى. فتميل قطاعات المنتجات الأولية إلى إنتاج السلع ذات العوائد العالية، مما يؤدي إلى زيادة مستوى الادخار عند أي مستوى للدخل الإجمالي. فضلا عن ان مستوى ادخار القطاع الحكومي يعتمد بشكل كبير على عوائد ضرائب الصادرات للعديد من الدول النامية.

- توصل (Dodaro, 1993) بعدم وجود أي دعم للفرضية الكلاسيكية المحدثه التي تنص بوجود العلاقة السببية بين الصادرات والنمو الاقتصادي لأي من الدول في العينة البالغة عددها 87 دولة، الا انه وجد تلك النتيجة بارزة في 7 دول فقط من الدول الفقيرة جداً ومنخفضة الدخل.

- بينت دراسة (Love, 1994) وجود دعم قوي لفرضية ترويج الصادرات حول العلاقة السببية من الصادرات نحو النمو الاقتصادي، وكانت عينة الدراسة على نحو 20 من الدول النامية. و اشار بوجود دليل ايجابي ومعنوي إحصائياً يسير باتجاه واحد من الصادرات نحو النمو في الناتج لسبعة دول فقط. في حين كانت العلاقة سلبية في أربعة منها، الا انه وجدت في ثلاث دول المعنوية الإحصائية والعلاقة السببية في اتجاهين. اذ فسر الباحث نتائجه على أنها إشارة واضحة تعزز فرضية نمو الصادرات مما يؤدي الى النمو في الناتج.

- تناولت دراسة (الختلان، 2009) قياس وتحديد اتجاه العلاقة السببية بين الصادرات من السلع الأولية ومعدل النمو الاقتصادي في المغرب للفترة (1980-2004)، وتم اختيار فرنسا لتمثل الدول المتقدمة، إذ تعد أكبر مستورد للمواد الأولية من المغرب، وتم استخدام طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية OLS لاختبار العلاقات

السببية بين المتغيرات من خلال استخدام منهج (Step Wise) الذي يرتب المتغيرات المستقلة حسب قوتها التأثيرية على المتغير التابع. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة غير مباشرة سالبة بين نمو الصادرات الأولية ومعدل الناتج المحلي الإجمالي في المغرب، كما بينت بوجود علاقة موجبة قوية بين الناتج المحلي المغربي والناتج المحلي في فرنسا. وأوصت الدراسة بضرورة جذب الاستثمار الأجنبي إلى قطاع الصناعة الأولية والاستثمار في تحويلها إلى سلع نهائية، فضلاً عن التوسع في إبرام العقود والاتفاقيات طويلة الأجل بين المغرب والدول الخارجية في قطاع التصدير.

- تهدف دراسة (بهلول، 2011) إلى التعرف على مدى أهمية استخدام سياسة ترقية الصادرات لتحقيق معدلات مقبولة في النمو الاقتصادي، وإبراز وضع قطاع الصادرات ومدى ملائمته لدفع عجلة التنمية، وكذلك إبراز دور القياس الاقتصادي وأدواته في البحث العلمي من خلال مدى مطابقة النتائج للواقع الاقتصادي، إذ تم استخدام أسلوب التكامل المشترك وتصحيح الخطأ لقياس العلاقة بين متغيرين وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة توازنية بين النمو الاقتصادي والصادرات على المدى الطويل، كما أثبتت الدراسة القياسية وجود علاقة طردية بين النمو الاقتصادي والصادرات، أي أنّ الخلل الذي يحدث في النمو الاقتصادي عند حدوث أي خلل في الصادرات يدلُّ على أنّ الظرف الحالي للصادرات لا يمكن الاعتماد عليه من أجل الحصول على نمو اقتصادي أمثل.

- هدفت دراسة (عمر، 2013) إلى قياس اداء الصادرات الفلسطينية إذ تم اختبار العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي وتحديد أثر التطور الهيكلي للصناعة التحويلية في الصادرات والنمو الاقتصادي الفلسطيني، وبيّنت أهم النتائج القياسية أنّ للصادرات أثراً إيجابياً في النمو الاقتصادي، ويكون قطاع الصناعة التحويلية ذا تأثير

هام في الصادرات، واقترحت الدراسة ضرورة تبني سياسة تشجيع الصادرات من خلال توجيه الموارد الاقتصادية لإقامة الصناعات الإنتاجية القادرة على دخول الأسواق الخارجية.

- تناولت دراسة (القريبى 2014) تحليل وقياس أثر الصادرات في النمو الاقتصادي في الجزائر للفترة (2000-2014)، لبيان أهمية التجارة الخارجية وما لها من دعم في النمو الاقتصادي للدولة وخاصة قطاع الصادرات من خلال تحليل الواقع الراهن للاقتصاد الجزائري والتحديات التي واجهها، كما أبرزت الدراسة أهم العوامل المؤثرة في معدلات النمو الاقتصادي وتحديد أهم القطاعات المساهمة في تحقيق هذا النمو، فضلا عن تبيان أثر قطاع المحروقات بوصفه المكون الأساس للصادرات الجزائرية في دفع معدلات النمو الاقتصادي، واستخدم في الدراسة نماذج الانحدار الذاتي ودوال استجابة النبضة لتقدير العلاقة القياسية بين الناتج المحلي الإجمالي المتمثل بالنمو الاقتصادي وكل من الصادرات والاستثمار (تراكم رأس المال الثابت)، وبيّنت النتائج معنوية الصادرات وتراكم رأس المال الثابت بوصفهما متغيرين تفسيريين للنمو الاقتصادي، إلا أنه جاءت الأهمية النسبية للصادرات بعد أثر متغير رأس المال الثابت في النمو الاقتصادي.

- قام (التجاني، 2016) بدراسة لتحديد تأثير الصادرات في النمو الاقتصادي وبيان طبيعة العلاقة التي تربط بينهما في الجزائر وتم استخدام الأساليب القياسية الحديثة في هذه الدراسة والمتمثلة باختبارات الاستقرارية ونظرية التكامل المشترك والسببية لـ(جرانجر)، وتوصلت النتائج إلى الكشف عن انعدام دلائل لعلاقة توازنية في المدى الطويل بين الناتج الداخلي الخام والصادرات فضلا عن انعدام أي أثر للسببية في كلا الاتجاهين.

- وكان هدف دراسة (عبد السلام، 2016) قياس أثر الصادرات النفطية في النمو الاقتصادي في بلدان منظمة الدول المصدرة للبترول "أوبك" خلال الفترة (2000-2014) إذ ضمت 12 دولة. وتم تطبيق نموذج الانحدار المتجمعة ونموذج الآثار الثابتة والآثار العشوائية واستخدم في هذه الدراسة اختبار جذر الوحدة لتحديد درجة تكامل المتغيرات وطريقة جوهانسن للتكامل المشترك، وتوصلت الدراسة إلى أنّ نموذج التأثيرات الثابتة هو النموذج الملائم للدراسة، فضلاً عن وجود أثر طويل الأجل للصادرات النفطية في النمو الاقتصادي.

- وهدفت دراسة (مريم، 2016) إلى تحليل واقع الصادرات الليبية ومدى إسهامها في نمو الناتج المحلي الإجمالي للفترة (1980-2010)، مع إشارة مختصرة إلى ما آلت إليه الصادرات النفطية عقب نشوب الصراع عام (2011) وتوصلت الدراسة إلى أنّ النمو في الإنتاج المحلي الإجمالي غير مستقر لاعتماده على إيرادات الصادرات النفطية.

٣. النموذج القياسي

١,٣ وصف النموذج:

هناك دراسات كثيرة اعتمدت عدّة نماذج لتحليل العلاقة بين النمو الاقتصادي والصادرات، أمّا دراستنا الحالية فسيتم فيها استخدام ثلاث متغيرات وفق الآتي:

$$GDP = f(EXP, IN)$$

حيث أن:

GDP : الناتج الوطني الإجمالي الذي يمثل النمو الاقتصادي.

EXP : قيمة الصادرات لدول مجلس التعاون من السلع والخدمات.

IN : قيمة إجمالي التكوين الرأسمالي الثابت ممثلاً للاستثمار المحلي.

وبيانات المتغيرات هي في قيمتها الحقيقية ومقاسة بالدولار الأمريكي، والأسعار الثابتة لعام 2005، لتلافي اختلاف العملات المحلية لدول مجلس التعاون الخليجي. ووفقاً للنظرية الاقتصادية فإن التوقعات تشير إلى أن أثر الصادرات وأثر الاستثمار في النمو الاقتصادي يجب أن يكون موجباً. (باحنشل، 2000)

$$\frac{\partial GDP}{\partial EXP} > 0$$

$$\frac{\partial GDP}{\partial IN} > 0$$

واعتمد المنهج القياسي المستخدم في الدراسة أسلوباً من أساليب التحليل القياسي هو تحليل العلاقة المقدرة لكل دولة من دول مجلس التعاون بمفردها عبر السلسلة الزمنية (1990-2014) لتشمل 24 مشاهدة زمنية لكل متغير في النموذج. ولهذا الأسلوب التحليلي أهميته في تفصي طبيعة العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي في كل دولة من دول مجلس التعاون على انفراد، ومقارنة كل دولة بالدول الأخرى لمعرفة مدى التباين فيما بينها.

وتم استخدام لوغاريتم المتغيرات في النموذج ليصبح نموذج لوغاريتمي مزدوج لتعبّر مقدرات النموذج اللوغاريتمي المزدوج عن المرونات، فمرونة الصادرات والاستثمار بالنسبة للنمو الاقتصادي هما β_1 و β_2 على التوالي. لإثبات ذلك نفترض أن العلاقة الدالية في نموذج الدراسة هي:

$$GDP = \beta_0 EXP^{\beta_1} IN^{\beta_2} \varepsilon^e$$

لذا فإن مرونة الصادرات بالنسبة للنمو الاقتصادي تكون وفق الصيغة الآتية:

$$\eta_{\text{exp}} = \frac{\partial \text{GDP}}{\partial \text{EXP}} \times \frac{\text{EXP}}{\text{GDP}}$$

وعند مفاضلة النمو الاقتصادي بالنسبة للصادرات نحصل على:

$$\frac{\partial \text{GDP}}{\partial \text{EXP}} = \beta_1 (\beta_0 \text{EXP}^{\beta_1 - 1} \text{IN}^{\beta_2} e^{\varepsilon})$$

$$\frac{\partial \text{GDP}}{\partial \text{EXP}} = \beta_1 (\beta_0 \text{EXP}^{\beta_1} \text{IN}^{\beta_2} e^{\varepsilon}) \text{EXP}^{-1}$$

$$\frac{\partial \text{GDP}}{\partial \text{EXP}} = \beta_1 \times \frac{\beta_0 \text{EXP}^{\beta_1} \text{IN}^{\beta_2} e^{\varepsilon}}{\text{EXP}}$$

$$\frac{\partial \text{GDP}}{\partial \text{EXP}} = \beta_1 \frac{\text{GDP}}{\text{EXP}} \quad \text{وبالتعويض من العلاقة الدالية في النموذج نحصل}$$

على:

$$\eta_{\text{exp}} = \beta_1 \frac{\text{GDP}}{\text{EXP}} \times \frac{\text{EXP}}{\text{GDP}} \quad \text{في صيغة } \frac{\partial \text{GDP}}{\partial \text{EXP}}$$

$$\eta_{\text{exp}} = \beta_1$$

المرونة تكون:

فمرونة الصادرات بالنسبة للنمو الاقتصادي هي: β_1

ومرونة الاستثمار بالنسبة للنمو الاقتصادي هي: β_2

أما أسلوب التحليل الثاني فقد اعتمد التحليل المجمع أي دمج السلاسل الزمنية مع البيانات المقطعية (panel data) لدول مجلس التعاون الخليجي لغرض تحسين كفاية التقدير، كما أنه يقود إلى نتائج أفضل في حالة توفر مثل هذه البيانات المقطعية والزمنية. وسيتم في هذا التحليل إجراء الخطوات الآتية:

أولاً: اختبارات الاستقرارية: (عطية، 2016)

قبل إجراء تحليل الانحدار باستخدام النماذج الطولية لابد من إجراء اختبارات الاستقرارية للسلاسل الزمنية المقطعية (panel data) لمتغيرات النموذج، لذا سيتم استخدام اختبار جذر الوحدة الخاصة بالسلاسل الزمنية المقطعية، ومن بين هذه الاختبارات:

أ - اختبار Levin, Lin, Chu (LLC): ينبثق هذا الاختبار من اختبار DF حيث طور عام ٢٠٠٢ ويعتمد فرضيتين وفق الآتي:

بيانات البانل تحتوي على جذر وحدة : H_0

بيانات البانل لا تحتوي على جذر وحدة : H_1

ب - اختبار Pesaran, Im, Shin (IPS): طوّر هذا الاختبار سنة ٢٠٠٣ وينطلق من فرضيات LLC نفسها، ويسمح اختبار IPS بوجود ارتباط ذاتي للبيانات برتب مختلفة من أجل كل فرد في بيانات البانل، في هذه الحالة اشتق IPS توزيعات تقاربية لإحصائياتهم المتوسطة عندما N و T تتجه نحو ∞ .

ج - اختبار Hadri: يتميز هذا الاختبار عن الاختبارات المتبقية بأن فرضيتي العديمة والبديلة الخاصة به عكس الاختبارات السابقة لذا فنتيجته لا تظهر في برنامج (Eview 7) إلا بعد طلبها وسوف يتم استخدامه إذا لم تحسم النتيجة في الإختبارين السابقين.

ثانياً: نماذج البيانات الطولية

وتسمى هذه البيانات بنماذج البانل (Panel Model) وتعرف على أنها مشاهدات مقطعية مقاسة في فترات زمنية معينة، إذ تأخذ في الاعتبار أثر التغيير في الزمن وكذلك أثر التغيير في المشاهدات المقطعية أي دمج البيانات المقطعية مع الزمنية في آنٍ واحد. (Frees, 2007)

وبشكل عام تكون صيغة نموذج البيانات الطولية لمتغيرات دراستنا الحالية وفق الآتي :

$$\ln GDP_{it} = \beta_1 \ln EXP_{it} + \beta_2 \ln IN_{it} + Z_i \beta_0 + \varepsilon_{it} \quad , \quad i=1, \dots, N \quad , \quad t=1, \dots, T$$

حيث أن :

i : يمثل عدد الدول (البعد الفردي) ، t : يمثل عدد السنوات (البعد الزمني) ،
 β : معلمة الانحدار.

$\ln GDP_{it}$: المتغير التابع (يمثل معدل النمو) للدولة i خلال السنة t.

$\ln EXP_{it}$: المتغير المستقل (يمثل الصادرات) لكل دولة i خلال السنة t.

$\ln IN_{it}$: المتغير المستقل (يمثل الاستثمار) لكل دولة i خلال السنة t.

ε_{it} : الحد العشوائي لكل دولة i خلال السنة t.

ويعبر $Z_i \beta_0$ عن عدم التجانس أو الأثر الفردي ، فيضم الحد الثابت ومجموعة من المتغيرات وفي النماذج الطولية تكون المتغيرات (Z_i) غير مشاهدة ، أما إذا كانت هذه المتغيرات مشاهدة لكل دولة فالنموذج يكون نموذج انحدار خطي ويقدر بطريقة المربعات الصغرى الاعتيادية.

وتكون نماذج البيانات الطولية في ثلاثة أشكال رئيسية وهي على وفق الآتي :

– نموذج الانحدار التجميعي (PM) (Pooled Regression Model) : (الجمال ، 2012)

يُعدُّ هذا النموذج أبسط نماذج البيانات الطولية ، إذ يفترض ثبات جميع المعلمات (الحد الثابت والانحدار) عبر الزمن (أي يهمل تأثير الزمن)، وتكون صيغته وفق الآتي :

$$\ln GDP_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln EXP_{it} + \beta_2 \ln IN_{it} + \varepsilon_{it}$$

$$\text{var}(\varepsilon_{it}) = \sigma_\varepsilon^2 \quad , \quad E(\varepsilon_{it}) = 0 \quad \text{حيث أن:}$$

إذ ترتب القيم الخاصة بمتغير التابع والمتغيرات المستقلة بدءاً بأول مجموعة بيانات مقطعية وهكذا وبمجموع مشاهدات (N*T) ، وتوفر طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية مقدرات متسقة وكفاءة لكل من الحد الثابت ومعلمات الانحدار.

نموذج التأثيرات الثابتة (FEM) (Fixed Effects Model): (William, 2003)

يأخذ بعين الاعتبار هذا النموذج سلوك كل مجموعة بيانات مقطعية على حدة من خلال جعل معلمة القطع β_0 تتفاوت من مجموعة إلى أخرى مع بقاء معلمات الانحدار (β_1, β_2) ثابتة لكل مجموعة بيانات مقطعية، فتمثل هذه النماذج البعد الفردي والزمني معاً لنموذج البانل، أي تشير الآثار الثابتة إلى الحالة التي يكون فيها Z_i غير مشاهدة إلا أنه مرتبط مع المتغيرات المستقلة أو المتغير التابع أي ذات تأثير مباشر في متغيرات الدراسة إلا أنه غير مشاهد ولا يتغير عبر الزمن، لذا لا تصلح طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية لأنها تعطي مقدرات متحيزة وغير متسقة للمعلمات، وغالباً نستخدم متغيرات وهمية لتجنب حالة التعدد الخطي التام بين المتغيرات المستقلة، لذا يرتبط نموذج البانل ذو الأثر الثابت بنموذج الخاص بطريقة المربعات الصغرى ذات المتغيرات الوهمية (Least Squares Dummy Variable Model) (LSDV). وفق الصيغة الآتية:

$$\ln GDP_{it} = \sum_{d=1}^N \beta_d D_d + \beta_1 \ln EXP_{it} + \beta_2 \ln IN_{it} + \varepsilon_t$$

حيث يمثل $\sum_{d=1}^N \beta_d D_d$ التغير في المجاميع المقطعية لمعلمة القطع β_0 .

فتصبح عدد المعلمات المقدرة في النموذج $(k+N)$ وهي تمثل عدد المتغيرات الوهمية بعدد N المرافقة لكل دولة، وعدد K التي تمثل معلمات الانحدار المرافقة لكل متغير مستقل في النموذج.

- نموذج التأثيرات العشوائية (REM) (Random Effects Model):

يتعامل نموذج التأثيرات العشوائية مع الآثار المقطعية والزمنية على أنها معلمات عشوائية وليست معلمات ثابتة عكس نموذج التأثيرات الثابتة، أي يفترض أن العينة المستخدمة في التطبيق مسحوبة بشكل عشوائي مما يؤدي إلى أن تمثل معلمات انحدار النموذج العينة بأكملها.

فيعتبر نموذج الآثار العشوائية عن الحالة التي تكون فيها الفروقات الفردية غير مرتبطة بقوة بمتغيرات النموذج مما يتطلب نمذجتها بتوزيع عشوائي بين الوحدات المقطعية، فنموذج الآثار العشوائية يبين ما إذا كان الأثر الفردي غير المشاهد بين الدول يتضمن عناصر مرتبطة بمتغيرات النموذج وليس ما إذا كانت هذه الآثار عشوائية أم لا. ويُفضل استخدام هذا النموذج في حالة أخذ الوحدات المقطعية من العينات الكبيرة، فهو يخفف عدد المعلمات المقدرة إلا أن هذه المقدرات قد تكون غير متسقة. تعامل معلمة الأثر الفردي في النموذج ذات التأثير العشوائي كمتغير عشوائي له معدل مقداره μ أي:

$$Z_i \beta_0 = \mu + V_i \quad \forall \quad i = 1, \dots, N$$

وتكون صيغة هذا النموذج وفق الآتي:

$$\ln GDP_{it} = (\mu + V_i) + \beta_1 \ln EXP_{it} + \beta_2 \ln IN_{it} + \varepsilon_{it} \quad , \quad i=1, \dots, N \quad , \quad t=1, \dots, T$$

حيث أن:

V_i : تمثل حد الخطأ في مجموعة البيانات المقطعية i ، وأحياناً يطلق على نموذج

التأثيرات العشوائية بنموذج مكونات الخطأ (Error Components Model) لأنّ النموذج يحوي على مركبتين للخطأ (V_i, ε_{it}) .

يمتاز نموذج التأثيرات العشوائية بان:

$$\text{var}(\varepsilon_{it}) = \sigma_\varepsilon^2, \quad E(\varepsilon_{it}) = 0$$

لذا يكون حد الخطأ المركب كالاتي:

$$W_{it} = V_i + \varepsilon_{it}$$

$$\text{var}(W_{it}) = \sigma_V^2 + \sigma_\varepsilon^2, \quad E(W_{it}) = 0 \quad \text{حيث أن:}$$

وتكون مقدرات طريقة المربعات الصغرى الاعتيادية لهذا النموذج غير كفوءة ولها أخطاء قياسية وغير صحيحة مما يؤثر في اختبار المعلمات. لذا يتم تقدير معلمات هذا النموذج بطريقة المربعات الصغرى المعممة (GLS) (Generalized Least Squares). (عطية، 2016)

ثالثاً: إختيار النموذج الملائم:

لتحديد النموذج الأكثر ملائمة تجرى اختبارات إحصائية تشخيصية على مرحلتين، المرحلة الأولى تتمثل في التفضيل بين النموذج التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة، فإذا أشارت النتائج إلى أفضلية وملائمة النموذج التجميعي للبيانات نتوقف عند هذه المرحلة ونعتبر النموذج التجميعي هو الأكثر ملائمة، بينما إذا أشارت النتائج إلى أفضلية وملائمة نموذج التأثيرات الثابتة على النموذج التجميعي، ننتقل إلى المرحلة الثانية وهي التفضيل بين نموذج التأثيرات الثابتة ونموذج التأثيرات العشوائية ويتم تطبيق المرحلة الأولى من التقييم بين النماذج باستخدام اختبار F المقيد الذي يأخذ الصيغة الرياضية الموضحة فيما يلي: (الجمال، 2012)

$$F = \frac{(R_{FEM}^2 - R_{PEM}^2)/(N - 1)}{(1 - R_{FEM}^2)/(NT - N - K)} \approx F(N - 1, NT - N - K)$$

إذ أن :

N : عدد المقاطع ، T : طول الفترة الزمنية ، K : عدد المتغيرات المستقلة

R_{FEM}^2 : معامل التحديد للنموذج غير المقيد (نموذج FEM)

R_{PEM}^2 : معامل التحديد للنموذج المقيد (نموذج PEM)

أما تطبيق المرحلة الثانية للتفضيل بين نموذج التأثيرات الثابتة ونموذج التأثيرات العشوائية، باستخدام اختبار (Hausman) المقترح عام 1978، والمستخدم لاختبار الفرضية الصفرية التي تفترض ملائمة نموذج التأثيرات العشوائية، مقابل الفرضية البديلة التي تفترض ملائمة نموذج التأثيرات الثابتة في التقدير وتكون صيغة الاختبار وفق الآتي (William, 2003) :

$$H = (\hat{\beta}_{REM} - \hat{\beta}_{FEM})' [var(\hat{\beta}_{REM}) - var(\hat{\beta}_{FEM})]^{-1} (\hat{\beta}_{REM} - \hat{\beta}_{FEM})$$

وتتوزع احصاءة هيوزمان توزيع مربع كاي (χ^2) بدرجة حرية (K)

حيث أن :

$(\hat{\beta}_{REM} - \hat{\beta}_{FEM})$: تمثل فرق بين مقدرات التأثيرات الثابتة والتأثيرات العشوائية

$var(\hat{\beta}_{REM})$: تباين معلمات نموذج التأثيرات العشوائية

$var(\hat{\beta}_{FEM})$: تباين معلمات نموذج التأثيرات الثابتة

فإذا كانت (χ^2) المحسبة اقل من الجدولية أي عندما تكون القيمة الاحتمالية (prop.) اكبر من مستوى المعنوية ٠,٠٥ نقبل فرضية العدم التي تنص على أن نموذج التأثيرات العشوائية أفضل من نموذج التأثيرات الثابتة.

٢,٣ تحليل ومناقشة النتائج

١,٢,٣ تقدير النموذج الفردي لكل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي:

يتم في هذه الفقرة تقدير نموذج الانحدار الخطي لكل دولة بمفردها، إذ أُستخدمت الصيغة اللوغاريتمية المزدوجة في التقدير وفق الآتي:

$$\ln GDP = \beta_0 + \beta_1 \ln EXP + \beta_2 \ln IN + \varepsilon_t, \quad t: 1, 2, \dots, 24$$

جدول رقم (١). نتائج تحليل الخاصة بالمعلومات.

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		النموذج	الدولة
		Beta	Std. Error	B		
.000	17.754		1.170	20.777	(Constant)	المملكة العربية السعودية
.002	3.487	.599	.047	.164	EXP	
.036	2.227	.383	.068	.151	IN	
.000	4.317		3.797	16.390	(Constant)	الإمارات العربية
.041	2.165	.612	.125	.270	EXP	
.242	1.203	.340	.213	.257	IN	
.000	16.138		1.099	17.736	(Constant)	قطر
.000	6.578	.829	.068	.449	EXP	
.199	1.323	.167	.075	.100	IN	
.000	15.106		1.464	22.119	(Constant)	الكويت
.000	9.431	1.057	.044	.419	EXP	
.408	-.843	-.094	.081	-.068	IN	
.000	16.269		1.217	19.795	(Constant)	البحرين
.000	11.353	1.047	.048	.540	EXP	
.400	-.858	-.079	.072	-.062	IN	
.000	18.097		1.099	19.897	(Constant)	عمان
.001	3.967	.681	.047	.185	EXP	
.108	1.675	.287	.064	.108	IN	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.19.

يوضح جدول (١) معاملات الانحدار الخاص بالمتغيرات المستقلة (الصادرات، الاستثمار المحلي (والتي تمثل هنا المرونات)) لكل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي والخطأ المعياري الذي يستخدم لإجراء اختبارات المعنوية لكل من الثابت ومعلمات الانحدار كما أنه يُلقى الضوء على الخطأ المصاحب لكل تقدير، ونلاحظ أيضا اختبار الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة من خلال اختبار t.

فتشير النتائج الخاصة بالمملكة العربية السعودية إلى أن زيادة (1%) من الصادرات سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (0.164 %)، وزيادة (1%) من الاستثمار المحلي سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بمقدار (0.151 %)، فنجد أن المتغير EXP والذي يمثل قيمة الصادرات له تأثير معنوي وفق اختبار t أي أن معلمة الانحدار الخاصة بقيمة الصادرات ذات دلالة إحصائية، وكذلك الحال بالنسبة للمتغير IN التي يحتويه النموذج فيكون أيضاً دالاً إحصائياً أي أن له تأثيراً معنوياً وفق اختبار t.

أمّا بالنسبة لدول مجلس التعاون الخليجي الأخرى فقد استجاب النمو الاقتصادي لدولة الإمارات العربية المتحدة بزيادة (0.270 %) لكل زيادة في الصادرات بنسبة (1 %)، وعند زيادة الصادرات لدولة قطر بنسبة (1%) ستؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (0.449 %)، أمّا دولة الكويت فزيادة الصادرات بنسبة (1%) سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (0.419 %) وفي مملكة البحرين استجاب النمو الاقتصادي بزيادة (0.540%) لكل زيادة في الصادرات بنسبة (1 %)، وأخيراً عند زيادة صادرات سلطنة عمان بنسبة (1 %) سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (0.185)، كما أن للمتغير EXP لجميع دول مجلس التعاون تأثيراً معنوياً عالٍ وفق اختبار t، أمّا بالنسبة للمتغير IN التي تحتويه النماذج الخاصة بالدول أعلاه (ماعدا المملكة العربية السعودية) فيكون غير دال إحصائياً أي ليس له تأثير معنوي وفق اختبار t. كما نرى إشارة بعض المعلمات سالبة وهذا مخالف للنظرية الاقتصادية، أمّا ثابت الانحدار فيكون معنوياً وبدرجة عالية وفق اختبار t لكل النماذج الخاصة بدول مجلس التعاون الخليجي وهو يقيس الأثر المتوسط لجميع المتغيرات الأخرى غير المدرجة في النموذج .

جدول رقم (٢). نتائج تحليل الانحدار.

Durbin-Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square (\bar{R}^2)	R Square (R^2)	R	الدول
0.783	0.055	0.939	0.944	0.972	المملكة العربية السعودية
0.163	0.125	0.885	0.895	0.946	الإمارات العربية
0.964	0.099	0.983	0.984	0.992	قطر
.751	.104	.942	.947	.973	الكويت
1.064	.077	.953	.957	.978	البحرين
.493	.079	.900	.908	.953	عمان

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS v.19.

يوضح الجدول (٢) العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة (قيمة الصادرات، الاستثمار المحلي) والمتغير التابع (النمو الاقتصادي) لدول مجلس التعاون الخليجي، كما يقيس معامل التحديد المقدرة التفسيرية للنموذج، فالنموذج المقدر الخاص بالمملكة العربية السعودية يعبر عن (94%) من البيانات أي أنّ المتغيرات المستقلة تفسر (94%) من تباين المتغير التابع، وبمعنى آخر أنّ (94%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع.

أمّا بالنسبة لدولة الإمارات العربية المتحدة فالنموذج المقدر يعبر عن (90%) من البيانات أي أنّ المتغيرات المستقلة تفسر (90%) من تباين المتغير التابع، وبمعنى آخر أنّ (90%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع.

ويفسر معامل التحديد الخاص بدولة قطر أنّ النموذج المقدر يعبر عن (98%) من البيانات أي أنّ المتغيرات المستقلة تفسر (98%) من تباين المتغير التابع، وبمعنى آخر أنّ (98%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع.

ويعبر معامل التحديد الخاص بنموذج دولة الكويت عن (94%) من البيانات، بمعنى أنّ المتغيرات المستقلة تُفسر (94%) من تباين المتغير التابع، وبمعنى آخر أنّ (94%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع.

ويفسر معامل التحديد لمملكة البحرين أن النموذج المقدر يعبر عن (95%) من البيانات أي أن المتغيرات المستقلة تُفسر (95%) من تباين المتغير التابع، وبمعنى آخر أن (95%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع، وتشير نتائج معامل التحديد لسطنة عمان إلى أن النموذج المقدر يعبر عن (90%) من البيانات أي أن المتغيرات المستقلة تفسر (90%) من تباين المتغير التابع، وبمعنى آخر أن (90%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع.

كما تشير احصاءة D.W (درين واتسن) لجميع دول مجلس التعاون الخليجي إلى وجود مشكلة الارتباط الذاتي لان القيم الجدولية لاحصاءة درين واتسن ل (n=24) وعدد المتغيرات المستقلة (k=2) هي (du=1.55) و(dL=1.19). وهذا ما يبرر عدم معنوية متغير الاستثمار وقيمه السالبة لبعض الدول.

جدول رقم (٣). نتائج تحليل التباين ANOVA.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	النموذج	الدولة
.000	186.712	.568	2	1.135	Regression	المملكة العربية السعودية
		.003	22	.067	Residual	
			24	1.202	Total	
.000 ^a	93.526	1.462	2	2.925	Regression	الإمارات العربية
		.016	22	.344	Residual	
			24	3.269	Total	
.000	677.648	6.647	2	13.294	Regression	قطر
		.010	22	.216	Residual	
			24	13.510	Total	
.000	196.497	2.114	2	4.228	Regression	الكويت
		.011	22	.237	Residual	
			24	4.464	Total	
.000	245.910	1.452	2	2.904	Regression	البحرين
		.006	22	.130	Residual	
			24	3.034	Total	
.000	109.120	.673	2	1.346	Regression	عمان
		.006	22	.136	Residual	
			24	1.481	Total	

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد نتائج برنامج SPSS v.19.

فالجداول (3) يشير إلى نتائج تحليل تباين الانحدار (ANOVA) لجميع دول مجلس التعاون الخليجي الذي من خلاله يتم اختبار دلالة R2 فيستدل على نسبة التباين الذي يفسره المتغيرات المستقلة (الصادرات، الاستثمار المحلي) من تباين المتغير التابع (النمو الاقتصادي)، وبما أنّ مستوى الدلالة هو (Sig=0.000) وهو اقل من (0.05) وبالتالي فان قيمة (F) دالة إحصائياً لدرجة عالية لجميع دول مجلس التعاون الخليجي كلا على انفراد، أي يمكننا القول إنّ معادلة الانحدار ككل لأي دولة من الأعضاء دالة إحصائياً وبقوة عالية عند مستوى دلالة اقل من (0.05).

ومن أجل التخلص من مشكلة الارتباط الذاتي تم إجراء التحويلات وفق الآتي: (التميمي وآخرون، 2014).

$$LnEXP_t^* = LnEXP_t - \rho * LnEXP_{t-1} \quad \forall \quad t = 2, \dots, n$$

$$LnINS_t^* = LnIN_t - \rho * LnIN_{t-1}$$

$$LnGDP_t^* = LnGDP_t - \rho * LnGDP_{t-1}$$

$$u_t^* = u_t - \rho u_{t-1} = \varepsilon_t$$

أمّا المشاهدات الأولى فيتم تحويلها وفق الآتي:

$$LnEXP_1^* = LnEXP_1 \sqrt{1 - \rho^2}$$

$$LnINS_1^* = LnIN_1 \sqrt{1 - \rho^2}$$

$$LnGDP_1^* = LnGDP_1 \sqrt{1 - \rho^2}$$

حيث أنّ:

$$\rho = 1 - \frac{D \cdot W}{2}$$

لذا فالنموذج المحول :

$$LnGDP_t^* = \beta_0^* + \beta_1^* LnEXP_t^* + LnIN_t^* + \varepsilon_t^*$$

$$u_t^* = \varepsilon_t \text{ و } \beta_0^* = \beta_0(1-\rho) \text{ و } \beta_1^* = \beta_1$$

لذا فنتائج تقدير النموذج المحول كما بالجدول الآتي :

جدول رقم (٤). نتائج تحليل الخاصة بالمعلومات.

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		النموذج	الدولة
		Beta	Std. Error	B		
.000	17.850		.451	8.055	(Constant)	المملكة العربية السعودية
.009	2.892	.478	.042	.121	EXP	
.009	2.864	.474	.062	.177	IN	
.000	16.990		.107	1.815	(Constant)	الامارات العربية
.001	3.916	.614	.037	.144	EXP	
.128	1.585	.248	.055	.087	IN	
.000	14.381		.589	8.467	(Constant)	قطر
.000	5.842	.779	.070	.411	EXP	
.134	1.561	.208	.079	.124	IN	
.000	17.271		.456	7.874	(Constant)	الكويت
.000	13.473	.947	.025	.343	EXP	
.766	.302	.021	.056	.017	IN	
.000	17.087		.600	10.248	(Constant)	البحرين
.000	10.050	.954	.045	.455	EXP	
.984	-.021	-.002	.063	-.001	IN	
.000	34.356		.155	5.313	(Constant)	عمان
.001	4.092	.594	.029	.118	EXP	
.028	2.358	.342	.028	.067	IN	

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد نتائج برنامج SPSS v.19.

يوضح جدول (٤) نتائج التحليل لمعلومات الانحدار الخاص بالمتغيرات المستقلة (والتي تمثل المرونات) فبالنسبة للمملكة العربية السعودية عند زيادة (1%) من الصادرات سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (0.121%)، وزيادة (1%) من الاستثمار المحلي سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بمقدار (0.177%)، كما نلاحظ أنّ لكل من الصادرات (EXP) والاستثمار المحلي (IN) تأثيرٌ معنوي، وفق اختبار t لذا

نستطيع القول أنّ معلمات النموذج للمملكة ذات دلالة إحصائية.

ويشير الجدول إلى دول مجلس التعاون الخليجي المتبقية، فإنّ زيادة صادرات الإمارات العربية المتحدة بنسبة (1 %) ستؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (% 0.144)، واستجاب النمو الاقتصادي لدولة قطر، فزيادة الصادرات بنسبة (1%) ستؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (0.411 %)، أمّا دولة الكويت فعند زيادة الصادرات بنسبة (1%) سيؤدي إلى النمو الاقتصادي بنسبة (0.343 %)، واستجاب النمو الاقتصادي لمملكة البحرين بزيادة (0.455%) لكل زيادة في الصادرات بنسبة % (1)

كما أنّ للمتغير EXP تأثيراً معنوياً عالياً وفق اختبار t، أمّا بالنسبة للمتغير IN التي تحتويه النماذج الخاصة بالدول أعلاه فيكون غير دال إحصائياً أي ليس له تأثير معنوي وفق اختبار t.

وأخيراً نلاحظ عند زيادة صادرات سلطنة عُمان بنسبة (1 %) سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (0.118 %)، وعند زيادة (1%) من الاستثمار المحلي سيؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي بنسبة (0.067%)، كما نلاحظ أنّ لكل من الصادرات (EXP) والاستثمار المحلي (IN) تأثيراً معنوياً، وفق اختبار t لذا نستطيع القول إنّ معلمات النموذج للسلطنة ذات دلالة إحصائية.

أمّا ثابت الانحدار لجميع دول مجلس التعاون الخليجي فيكون معنوياً وبدرجة عالية وفق اختبار t.

جدول رقم (٥). نتائج تحليل الانحدار.

Durbin-Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square (\bar{R}^2)	R Square (R^2)	R	الدول
1.75	0.0396	0.819	0.835	0.914	المملكة العربية السعودية
1.812	0.0319	0.479	0.525	0.724	الإمارات العربية
1.648	0.0841	0.949	0.953	0.976	قطر
1.786	.٠٦٣١	.٩٠٦	.٩١٤	.٩٥٦	الكويت
1.696	.0582	.898	.9٠٧	.9٥٢	البحرين
1.٥٦2	.0387	.574	.611	.782	عمان

المصدر: من إعداد الباحث بإعتماد نتائج برنامج SPSS v.19.

يوضح الجدول (٥) العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة (الصادرات، الاستثمار المحلي) والمتغير التابع (النمو الاقتصادي) لكل نموذج من النماذج المحولة لدول مجلس التعاون الخليجي، كما يشير الجدول أيضاً إلى معامل التحديد فنرى أنّ المتغيرات المستقلة الخاصة بالنموذج المقدر للمملكة العربية السعودية تفسر (83%) من تباين المتغير التابع، وبمعنى آخر أنّ (83%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع. أما بالنسبة لدولة الإمارات العربية فالنموذج المقدر يعبر عن (52%) من البيانات أي أنّ المتغيرات المستقلة تُفسّر (52%) من تباين المتغير التابع، ويفسر معامل التحديد أنّ النموذج المقدر يعبر عن (95%) من البيانات، أي أنّ للمتغيرات المستقلة قدرةً على التنبؤ بنسبة (95%) من تباين المتغير التابع. كما يعبر معامل التحديد لدولة الكويت عن (91%) من البيانات وبمعنى آخر أنّ (91%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع. ويبين الجدول بالنسبة لمملكة البحرين ان المتغيرات المستقلة تفسر (90%) من تباين المتغير التابع، وبمعنى آخر أنّ (90%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع.

وأخيراً يفسر معامل التحديد أن (61%) هي قدرة المتغيرات المستقلة على التنبؤ بالمتغير التابع بالنسبة لسلطنة عُمان.

ونلاحظ من الجدول خلو النماذج الخاصة بدول مجلس التعاون الخليجي من مشكلة الارتباط الذاتي وذلك وفق قيمة (D.W) لقيم المشار إليها في الجدول والتي تقع بين (du=1.55) و (dL=1.19).

وبالرغم من عدم مرونة كل من المتغيرين: الصادرات (EXP) والاستثمار (IN) لانخفاض قيمتهما أقل من الواحد الصحيح، إلا أننا نلاحظ أن أثر الصادرات في النمو الاقتصادي فاق أثر الاستثمار في جميع دول مجلس التعاون الخليجي، ما عدا المملكة العربية السعودية وسلطنة عمان إذ أن لكل من الصادرات والاستثمار تأثيراً معنوياً في النمو الاقتصادي.

جدول رقم (٦). نتائج تحليل التباين ANOVA.

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	النموذج	الدولة
.000	184.550	.178	2	.357	Regression	المملكة العربية السعودية
		.001	21	.020	Residual	
			23	.377	Total	
.000	11.584	.012	2	.024	Regression	الامارات العربية
		.001	21	.021	Residual	
			23	.045	Total	
.000	213.680	1.513	2	3.026	Regression	قطر
		.007	21	.149	Residual	
			23	3.175	Total	
.000	111.235	.444	2	.887	Regression	الكويت
		.004	21	.084	Residual	
			23	.971	Total	
.000	102.515	.347	2	.695	Regression	البحرين
		.003	21	.071	Residual	
			23	.766	Total	
.000	16.481	.025	2	.049	Regression	عمان
		.001	21	.031	Residual	
			23	.081	Total	

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد نتائج برنامج SPSS v.19.

يوضح الجدول (6) نتائج تحليل تباين الانحدار (ANOVA) بعد معالجة مشكلة الارتباط الذاتي فتكون قيمة (F) دالة إحصائياً لدرجة عالية لجميع دول مجلس التعاون الخليجي كلا على انفراد بمعنى أن أي دولة من دول الخليج دالة إحصائياً وبقوة عند مستوى دلالة أقل من (0.05).

٢,٢,٣ تقدير النموذج المجمع أي دمج المقاطع العرضية مع السلاسل الزمنية (panel data) لدول مجلس التعاون الخليجي:

قبل إجراء تقدير الانحدار (Panel data) تم استخدام اختبارات الاستقرارية لمتغيرات الدراسة ويوضح الجدول الآتي النتائج:

جدول رقم (٧). نتائج اختبار استقرارية متغيرات الدراسة.

IPS		LLC		نوع الاختبار	
الاحتمالية p	الإحصائية المحسوبة	الاحتمالية p	الإحصائية المحسوبة	المتغيرات	
٠,٩٩٩١	٣,١٣١٤	٠,٥٩٩٠	٠,٢٥٠٩	عند المستوى	GDP
٠,٠٠٠	-٨,٨٢٩٧	٠,٠٠٠	-٩,٨١٧٨	الفرق الأول	
٠,٩٩٩٩	٣,٦٨٨٤	٠,٨٣٥٧	٠,٩٧٧١	عند المستوى	EXP
٠,٠٠٠	-١٠,٦١٢٩	٠,٠٠٠	-١١,٨٠٣٨	الفرق الأول	
٠,٩٩٦٧	٢,٧١٨٨	٠,٧٨٣٠	٠,٧٨٢٣	عند المستوى	IN
٠,٠٠٠	-٩,٩٠٧٣	٠,٠٠٠	-٩,٧٤٩٢	الفرق الأول	

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج برنامج (Eview 7)

نلاحظ من الجدول (٧) أن كل الاختبارات تؤكد عدم استقرار كل المتغيرات في مستوياتها، بينما نجدها قد أكدت استقرار كل المتغيرات في الفرق الأول أي أن كل متغير مستقر عند الدرجة الأولى $I(1)$ ، وتشير هذه النتيجة إلى إمكانية وجود علاقة طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة، وبعد أن استقرت متغيرات الدراسة عند الفرق

الأول تم إجراء تحليل الانحدار (Panel data) لنماذج البيانات الطولية الثلاثة (PRM)، (FEM)، (REM) وتم التوصل إلى النتائج الموضحة في الجدول (8):

جدول رقم (٨). نتائج تقدير أثر الصادرات والاستثمار المحلي في النمو الاقتصادي.

النموذج المقدر			المتغير
REM	FEM	PRM	
٠,٠٢٥٣	٠,٠٢٦١	٠,٠٢٥١	قيمة الثابت C
٤,٢٦٣٥	٤,٦٧٦٤	٤,٤٦٨٠	قيمة t المحتسبة
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	القيمة الاحتمالية p
٠,٢٣٠٥	٠,٢٢٧٤	٠,٢٣١١	قيمة معامل الانحدار
١٢,٥٢٥٣	١٢,٣١٠٩	١٢,٤٣٠٠	قيمة t المحتسبة
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	القيمة الاحتمالية p
٠,٠١٩٧	٠,٠١٢٧	٠,٠٢٠٩	قيمة معامل الانحدار
٠,٨١٠٥	٠,٥١٧٠	٠,٨٥١٢	قيمة t المحتسبة
٠,٤١٩٠	٠,٦٠٦٠	٠,٣٩٦١	القيمة الاحتمالية p
٠,٥٢	٠,٥٥	٠,٥٢	معامل التحديد R ²
١,٨٠٨	١,٨٩٢	١,٧٩٥	قيمة D.W
٧٧,٥٨٨	٢٣,٧٤١	٧٧,٤٥٠	قيمة F
٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	احتمالية Fisher

المصدر: من إعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Eview 7

نلاحظ من نتائج نموذج الانحدار التجميعي (PRM) في الجدول (٨) أنَّ قيمة الحد الثابت c للنموذج معنوي تحت مستوى معنوية (٠.٠٥) وذلك لأنَّ القيمة الاحتمالية لاختبار t للحد الثابت وبالغة (٠.٠٠٠) أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) أي نرفض فرضية العدم التي تنص على عدم معنوية الحد الثابت ونقبل الفرضية

البديلة ، كذلك نستنتج معنوية معامل المتغير (EXP) تحت مستوى معنوية ٠.٠٥ وذلك لأن القيمة الاحتمالية لاختبار t لمعامل (EXP) وبالغة (٠.٠٠٠) اقل من ٠.٠٥ لذا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر معنوي لمتغير الصادرات في النمو الاقتصادي وهذا ما يتفق مع الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة أثر إحصائية ذات دلالة معنوية بين الصادرات والنمو الاقتصادي ، كذلك نلاحظ أن إشارة المعلمة الموجبة يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تنص على أنه كلما زادت الصادرات زاد النمو الاقتصادي ، كذلك نستنتج عدم معنوية معامل المتغير (IN) لمستوى معنوية ٠.٠٥ وذلك لأن القيمة الاحتمالية لاختبار t لمعامل (IN) وبالغة (0.3961) اكبر من ٠.٠٥ لذا نقبل فرضية العدم التي تنص على وجود أثر معنوي لمتغير الاستثمار المحلي في النمو الاقتصادي وهذا ما يتفق مع الفرضية الثانية التي تنص على انعدام علاقة أثر معنوي لمتغير الاستثمار المحلي والنمو الاقتصادي

وهذا ما لا يتفق مع الفرضية الثانية التي تنص على وجود علاقة أثر معنوي ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار المحلي والنمو الاقتصادي ، كذلك نلاحظ أن إشارة المعلمة الموجبة يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تنص على أنه كلما زاد الاستثمار المحلي زاد النمو الاقتصادي كذلك نلاحظ معنوية قيمة F المحتسبة تحت مستوى معنوية (٠.٠٥) وذلك لأن القيمة الاحتمالية لها قد بلغت (٠.٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) وهذا يؤكد المعنوية العالية للنموذج المقدر ككل ، كما أن قيمة معامل التحديد (R2) بلغت (0.52) وهذا يعني أن النموذج المقدر يُفسر (٥٢٪) من التغيرات الحاصلة في النمو الاقتصادي إما النسبة المتبقية وبالغة (٤٨٪) فهي تعود إلى عوامل موجودة ضمن الخطأ العشوائي ، بينما نلاحظ خلو النموذج من مشكلة الارتباط ذاتي وفق قيمة (D.W=1.795) .

كما يتبين من نتائج نموذج التأثيرات الثابتة (FEM) في الجدول (8) أن قيمة الحد الثابت c للنموذج معنوي تحت مستوى معنوية (٠,٠٥) وذلك لأن القيمة الاحتمالية لاختبار t للحد الثابت والبالغة (٠,٠٠٠) أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥) أي نرفض فرضية العدم التي تنص على عدم معنوية الحد الثابت ونقبل الفرضية البديلة ، كذلك نستنتج معنوية معامل المتغير (EXP) تحت مستوى معنوية ٠,٠٥ وذلك لأن القيمة الاحتمالية لاختبار t لمعامل (EXP) والبالغة (٠,٠٠٠) أقل من ٠,٠٥ لذا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر معنوي لمتغير الصادرات في النمو الاقتصادي وهذا ما يتفق مع الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة أثر إحصائية ذات دلالة معنوية بين الصادرات والنمو الاقتصادي ، كذلك نلاحظ أن إشارة المعلمة الموجبة يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تنص على أنه كلما زادت الصادرات زاد النمو الاقتصادي ، كذلك نستنتج عدم معنوية معامل المتغير (IN) تحت مستوى معنوية ٠,٠٥ وذلك لأن القيمة الاحتمالية لاختبار t لمعامل (IN) والبالغة (0.6060) أكبر من ٠,٠٥ لذا نقبل فرضية العدم التي تنص على انعدام أثر معنوي لمتغير الاستثمار المحلي في النمو الاقتصادي وهذا ما لا يتفق مع الفرضية الثانية التي تنص على وجود علاقة أثر إحصائية ذات دلالة معنوية بين الاستثمار المحلي والنمو الاقتصادي ، كذلك نلاحظ أن إشارة المعلمة الموجبة يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تنص على أنه كلما زاد الاستثمار المحلي زاد النمو الاقتصادي كذلك نلاحظ المعنوية العالية لقيمة F المحتسبة تحت مستوى معنوية (٠,٠٥) وذلك لأن القيمة الاحتمالية لها قد بلغت (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وهذا يعني أن النموذج المقدر ككل ذو دلالة إحصائية ، كما أن قيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.55) وهذا يعني أن النموذج المقدر يُفسر (55٪) من التغيرات الحاصلة في النمو الاقتصادي أما النسبة المتبقية والبالغة

(٤٥٪) فهي تعود إلى عوامل موجودة ضمن الخطأ العشوائي، نلاحظ من الجدول أن قيمة (D.W=١.٨٩٢) وهي تقع بين du و (٤- du) وهذا يعني خلو النموذج من مشكلة الارتباط الذاتي .

وتظهر نتائج نموذج التأثيرات العشوائية (REM) في الجدول (8) أن قيمة الحد الثابت c للنموذج معنوي تحت مستوى معنوية (٠.٠٥) وذلك لأن القيمة الاحتمالية لاختبار t للحد الثابت والبالغة (٠.٠٠٠) أقل من مستوى المعنوية (٠.٠٥) أي نرفض فرضية العدم التي تنص على عدم معنوية الحد الثابت ونقبل الفرضية البديلة، كذلك نستنتج معنوية معامل المتغير (EXP) تحت مستوى معنوية ٠.٠٥ وذلك لأن القيمة الاحتمالية لاختبار t لمعامل (EXP) والبالغة (٠.٠٠٠) أقل من ٠.٠٥ لذا نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر معنوي لمتغير الصادرات في النمو الاقتصادي وهذا ما يتفق مع الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة أثر إحصائية ذات دلالة معنوية بين الصادرات والنمو الاقتصادي، كذلك نلاحظ أن إشارة المعلمة الموجبة يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تنص على أنه كلما زادت الصادرات زاد النمو الاقتصادي، كذلك نستنتج عدم معنوية معامل المتغير (IN) تحت مستوى معنوية ٠.٠٥ وذلك لأن القيمة الاحتمالية لاختبار t لمعامل (IN) والبالغة (٠.٤١٩٠) أكبر من ٠.٠٥ لذا نقبل فرضية العدم التي تنص على عدم وجود اثر معنوي لمتغير الاستثمار المحلي على النمو الاقتصادي وهذا ما لا يتفق مع الفرضية الثانية التي تنص على وجود علاقة أثر إحصائية ذات دلالة معنوية بين الاستثمار المحلي والنمو الاقتصادي، كذلك نلاحظ أن إشارة المعلمة الموجبة يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تنص على أنه كلما زاد الاستثمار المحلي زاد النمو الاقتصادي، كذلك نلاحظ معنوية قيمة F المحسبة تحت مستوى معنوية (٠.٠٥) وذلك لأن القيمة

الاحتمالية لها قد بلغت (٠.٠٠٠) وهي أقل من (٠.٠٥) وهذا يعني أن النموذج المقدر ككل معنوي، كما أن قيمة معامل التحديد (R2) بلغت (0.52) وهذا يعني أن النموذج المقدر يفسر (٥٢٪) من التغيرات الحاصلة في النمو الاقتصادي أما النسبة المتبقية والبالغة (٤٨٪) فهي تعود إلى عوامل موجودة ضمن الخطأ العشوائي، وأيضاً نلاحظ من الجدول أن قيمة (D.W=١.٨٠٨) وهي تقع بين du و -du وهذا يعني خلو النموذج من مشكلة الارتباط الذاتي.

ولاختيار النموذج الملائم تم تطبيق اختبار F المقيد أولاً للمقارنة بين النموذج التجميعي ونموذج التأثيرات الثابتة وعند حساب F كانت تساوي (١.٨١٣) وبمقارنتها مع F الجدولية بمستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية البسط والمقام (5,136) البالغة (٢.٢٧) نجد أنها أقل منها أي ان النموذج التجميعي هو الأفضل أو الأكثر ملائمة في التقدير لذا لا حاجة لاستخدام اختبار (Hausman).

$$\ln GDP = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 \ln EXP + \hat{\beta}_2 \ln IN$$

$$= 0.025 + 0.231 \ln EXP + 0.021 \ln IN$$

فلاحظ أن معاملتي الصادرات والاستثمار غير مرين بالنسبة للنمو الاقتصادي حيث ظهرت قيمة المرونة الجزئية لكل منهما اقل من الواحد الصحيح، اذ بلغت (0.231) بالنسبة للصادرات وبلغت (0.0209) الخاصة بالاستثمار، إلا أن قيمة المرونة الجزئية للصادرات اكبر منها للاستثمار، بمعنى أن كل زيادة في الصادرات بنسبة (1%)، مع افتراض ثبات متغير الاستثمار تؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي تقريبا بنسبة (0.2%)، في حين أن كل زيادة في الاستثمار بنفس النسبة، مع افتراض ثبات متغير الصادرات، ستؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي تقريبا بنسبة (0.02%).

٤ . النتائج:

إنَّ أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج تدرج على وفق الاتي :

- ١ - بينت النتائج من خلال الاختبارات الاحصائية والقياسية أنَّ اختيار نموذج اللوغاريتمية المزدوجة يمثل البيانات خير تمثل من بقية النماذج الأخرى.
- ٢ - تكون العلاقة طردية وقوية جداً بين الناتج المحلي الإجمالي مع الصادرات لجميع دول مجلس التعاون الخليجي ، أي أنَّ الزيادة في الصادرات يؤدي إلى الزيادة في النمو الاقتصادي وهذا ينطبق مع النظرية الاقتصادية.
- ٣ - تكون العلاقة طردية بين النمو الاقتصادي مع الاستثمار المحلي لدول مجلس التعاون الخليجي ماعدا دولة البحرين إذ تكون العلاقة في هذه الدولة عكسية ، أي أنَّ الزيادة في الاستثمار المحلي يؤدي إلى انخفاض في النمو الاقتصادي ، إلا أنَّ جميع معلمات هذه الدول غير معنوية بالنسبة للاستثمار ويعزى سبب ذلك إلى احتمالية وجود ارتباط ذاتي بين أخطاء النماذج .
- ٤ - بينت اختبار F على المعنوية العالية لمعاملات الانحدار ومعنوية النماذج ككل ولجميع دول مجلس التعاون الخليجي كلا على حدة.
- ٥ - بينت النتائج في حالة التحليل المنفرد عند معالجة مشكلة الارتباط الذاتي أنَّ قيمة المتغيرات التفسيرية (EXP , IN) للمملكة العربية السعودية ودولة عمان ذات دلالة إحصائية ، بينما بقية دول مجلس التعاون الخليجي فيكون معامل (EXP) معنوي وأنَّ معامل (IN) غير معنوي.
- ٦ - بعد دمج المقاطع العرضية والسلاسل الزمنية تبين أنَّ كل الاختبارات تؤكد عدم استقرار كل المتغيرات في مستوياتها وأنَّ الاختبارات تؤكد استقرار كل

المتغيرات في الفرق الأول مما يشير إلى إمكانية وجود علاقة طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة.

٧ - بينت النتائج عند استخدام نماذج البيانات الطولية الثلاثة : نموذج الانحدار التجميعي (PRM)، ونموذج التأثيرات الثابتة (FEM)، ونموذج التأثيرات العشوائية (REM)، أن نموذج الانحدار التجميعي هو الأفضل.

٨ - في النموذج المدمج وجود أثر معنوي لمتغير الصادرات في النمو الاقتصادي وهذا ما يتفق مع الفرضية الأولى التي تنص على وجود علاقة أثر إحصائية ذات دلالة معنوية بين الصادرات والنمو الاقتصادي.

٩ - كما أن إشارة معلمة الصادرات في النموذج المدمج موجبة وهذا يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تنص على أنه كلما زادت الصادرات زاد النمو الاقتصادي

١٠ - وجود أثر غير معنوي لمتغير الاستثمار المحلي في النمو الاقتصادي في النموذج المدمج وهذا ما لا يتفق مع الفرضية الثانية التي تنص على وجود علاقة أثر إحصائية ذات دلالة معنوية بين الاستثمار المحلي والنمو الاقتصادي.

١١ - وبينت نتائج النموذج المدمج أن إشارة معلمة الاستثمار المحلي موجبة مما يتفق مع النظرية الاقتصادية التي تنص على أنه كلما زاد الاستثمار المحلي زاد النمو الاقتصادي.

١٢ - بينت النتائج أن كل من معلمتي الصادرات والاستثمار غير مرين بالنسبة للنمو الاقتصادي حيث ظهرت قيمة المرونة الجزئية لكل منهما أقل من الواحد الصحيح في النموذج الفردي والمجتمع.

١٣ - بينت اختبار F على المعنوية العالية لمعلمات الانحدار ومعنوية النموذج ككل ولجميع دول مجلس التعاون الخليجي مجتمعة.

١٤ - كما أوضحت نتائج النموذج المدمج أن النموذج المقدر يُفسَّر (٥٢٪) من التغيرات الحاصلة في النمو الاقتصادي أمَّا النسبة المتبقية والبالغة (٤٨٪) فهي تعود إلى عوامل موجودة ضمن الخطأ العشوائي.

١٥ - كما أوضحت نتائج النموذج المدمج خلو النموذج المختار من مشكلة الارتباط الذاتي.

٥. التوصيات:

على ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج في هذه الدراسة، يمكننا ان نقترح التوصيات الاتية:

١ - الاهتمام بدعم قطاع التصدير من اجل جذب تدفقات اكبر للاستثمارات الاجنبية المباشرة.

٢ - الاهتمام المتواصل لاستراتيجيات تنمية القطاعات الاقتصادية غير النفطية الاخرى وتقليل الاعتماد على قطاع النفط مما يؤدي الى عدم تعرض هذه الدول لتقلبات الاسعار العالمية والصدمات الخارجية الاخرى.

٣ - ضرورة المحافظة على تشجيع التجارة الخارجية لدول مجلس التعاون الخليجي لمساهمتها الفعالة في النمو الاقتصادي عن طريق زيادة معدل تكوين راس المال مما يعزز الطاقة الانتاجية لهذه الدول، وهذا ماتؤكده العلاقة الطردية القوية التي حصلنا عليها من نتائج الدراسة الحالية، اي العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي وبين رأس المال الثابت ممثلاً بالاستثمار والنمو الاقتصادي.

٤ - الاستفادة من النموذج الذي توصلت إليه الدراسة وتطويره إلى نماذج أكثر تطوراً من خلال الاعتماد على بيانات لفترات زمنية أطول.

- ٥ - ضرورة القيام بالمزيد من الدراسات والأبحاث أكثر تعمقاً والاستعانة بسلاسل زمنية أطول في السنوات القادمة للوقوف على مدى استقرار تأثير المتغيرات على النمو الاقتصادي والتنبؤ بما يمكن أن يكون عليه الوضع في المستقبل.
- ٦ - تعميم هذه الدراسة الى دراسة مناظرة مع بلدان المغرب العربي او مجاميع لدول لها نفس التشابه في الظروف من اجل المقارنة.

المراجع

المراجع العربية

- أبو عيدة، عمر محمود، (2013). " إداء الصادرات الفلسطينية وأثرها في النمو الاقتصادي: دراسة قياسية للفترة (1994-2011). مجلة جامعة الأزهر، 14(1) سلسلة العلوم الإنسانية، غزة. ص ص 347-376.
- باحنشل، أسامة بن محمد، (2000). "مقدمة في الاقتصاد الكلي"، دار النشر العلمي والمطابع، جامعة سعود، المملكة العربية السعودية. ص ص ٢ - ٥.
- بن سالم، التجاني، (2016). "دراسة قياسية لأثر الصادرات على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر خلال الفترة (1970-2014)". رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم والاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر
- التميمي، زهرة حسن عباس والسعدون، فوزية غالب عمر و الثعلبي، ساهرة حسين زين، (2014). "تحليل الانحدار"، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر جامعة البصرة. ص 221.
- الجمال، زكريا يحي، (2012). "اختيار النموذج في نماذج البيانات الثابتة والعشوائية".
- المجلة العراقية للعلوم الإحصائية، (21). ص ص 270، 271، 274

الختلان، خالد، (2009). "إشكالية العلاقة بين الصادرات الأولية والنمو الاقتصادي في الدول الاخذة بالنمو (التطبيق الإحصائي على المغرب باستخدام OLS)". قسم الاقتصاد، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية. ص ص 35-67

قريبى، ناصر الدين، (2014). " اثر الصادرات على النمو الاقتصادي – دراسة حالة الجزائر". رسالة ماجستير، المدرسة الدكتورالية في الاقتصاد وإدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة وهران، الجزائر.

عطية، عبد السلام، (2016). " أثر الصادرات النفطية على النمو الاقتصادي -دراسة قياسية لدول منظمة الاوابك خلال الفترة (2000-2014) ". رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم والاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر. ص ص 25، 28-29

مهنى، مريم عيسى، (2016). " العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي: دراسة نظرية تحليلية في ليبيا 1980-2010م ". مجلة *أماراباك*، ٧ (20) ، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا. ص ص 65 - ٨٦ .

صندوق النقد العربي، 2015 . التقرير الاقتصادي العربي الموحد، ابو ظبي، الامارات، بيانات متاحة على الموقع : [http:// www.amf.org.ae/ar](http://www.amf.org.ae/ar)

المراجع الاجنبية

- Frees. A, Kim, (2007). " Longitudinal and Panel Data ". University of Wisconsin, Madison, . p.02
- Dodaro, S. (1993), Exports and Growth : A Reconsideration of Causality, The Journal of Developing Areas, Vol. 27, Macomb-Illinois. pp: 227-244.
- Love, J. (1994) , “Engines of Growth - The Exports and Government Sectors,” World Economy, April. pp. 203 – 218.
- Thirwall A. P. (1989) “Trade and Development”, Growth and Development with . , pp. 353-387.
- William. G., (2003). " Econometric Analysis ". 5 ed, New Jersey, Prentice Hall .pp285,300.

The Impact of Exports on Economic Growth for GCC Countries (1990-2014) – Econometric Study

Sahera Hussein Zain AL –Thalabi, Raisan Abdulmam Zaalaa AL-Dirawi
Faculty of Administration and Economics, Albasrah University, Iraq

Abstract. This study aims to display the role of the export sector and external trade in the performance of the economic growth in gulf cooperation countries and the standard approach used in the study rely on the style of analyzing estimated relationship for each country alone through the time series (1990-2014) and also rely on using the style of analyzing to combine the time series with the sectional data. In the conclusion the study refer to the regression parameters are matched with economic theory logic in the individual modal, Except the investment parameters in the Bahrain. and the explanatory variables have a significance statistical in Saudi Arabia. as only the value of export with significance statistical in the rest of the countries, the panel data showed the results in the style of the preference relate to the regression synthesis modal and the result made clear that export coefficient of EXP is statistically and the local investment coefficient IN is non-significant and the high moral for the modal as a whole and for all the forms.

Key words: Exports, Economic Growth, , GCC countries , fixed effects model, , random effects model.

أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية: دراسة ميدانية

أسامة جمال النصور

كلية الأعمال، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن

ملخص البحث. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، كما هدفت إلى اختبار مدى وجود فروق لأثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم بناء استبانة بغرض جمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي والبالغ عددها (63) شركة، بلغ عدد الشركات التي إستجابت للباحث، وأظهرت اهتماماً بموضوع الدراسة (٤٧) شركة، والتي كونت عينة الدراسة، تمثل ما نسبته (74.6%) من مجتمع الدراسة، وتكونت وحدة التحليل من الأفراد العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى (مدير، نائب مدير، رئيس قسم)، تم إختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وتمت الإستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة ضمن الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.20)، لتحليل بيانات الاستبانة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تطبيق بطاقة الأداء المتوازن، ومستوى الميزة التنافسية كان مرتفعاً في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن بجميع أبعادها على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية مستوى دلالة (0.05) لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

الكلمات المفتاحية: بطاقة الأداء المتوازن، ميزة التكلفة الأقل، ميزة التميز، المتغيرات الديموغرافية، الشركات الصناعية، الأردن.

١. المقدمة

تشهد شركات الأعمال في العصر الراهن، على إختلاف أحجامها وأنواعها العديد من التطورات الهائلة والمتسارعة في شتى الميادين، وخاصة في مجالات الأعمال والإقتصاد، وأبرزت هذه التطورات الكثير من التحديات التي تواجهها تلك الشركات، الأمر الذي أصبح فيه بيئة الأعمال أكثر سرعة وتعقيداً وعلى درجة عالية من حالات عدم التأكد، بالإضافة إلى إتساع نطاق عمل الشركات محلياً وإقليمياً ودولياً، وبالطبع لا يعتبر القطاع الصناعي الأردني بمنأى عن كل هذه التغيرات. كما وإن إنتقال شركات الأعمال من عصر المنافسة في العصر الصناعي إلى المنافسة في عصر المعلومات، قد أنتج أفكار واتجاهات حديثة تنعكس بالضرورة على تطوير نظم قياس وتقييم الأداء (إدريس والغالبي، ٢٠٠٩). فعلى الرغم من وجود العديد من المؤشرات المالية التي تقوم الشركات الصناعية باستخدامها في التعبير عن أهدافها ونتائجها المالية، إلا أن هذه المؤشرات قد تعرضت لمجموعة من الإنتقادات، وتركزت هذه الإنتقادات على إفتقار تلك المقاييس للموضوعية والشمول وعدم وفائها بأغراض التقييم وإتخاذ القرارات، بسبب إعتمادها على الأبعاد المالية دون غيرها في ظل بيئة تنافسية تتصف بالتخطيط طويل الأجل والسعي نحو الجودة وإرضاء العملاء (ملو العين، ٢٠١٥). حيث أن بقاء شركات الأعمال في المدى البعيد يعتمد على تلبية إحتياجات السوق من خلال عملية خلق قيمة طويلة الأجل (Sim, and Koh, 2001). كل ذلك أدى بشركات الأعمال أن تدرك مدى حاجتها إلى تحسين منتجاتها وخدماتها للتأقلم مع البيئة التشغيلية التنافسية المحيطة بها، من خلال تبني استراتيجيات تهدف إلى تحقيق أهداف الشركة والحصول على ميزة تنافسية لها في الأسواق التي تعمل بها (Shitakha, 2017)، بالإضافة إلى ضرورة تبنيها لمجموعة من الأدوات الإدارية الاستراتيجية تساعدها في

البقاء في السوق (Chung et al., 2016)، والعمل على دمج استخدام المقاييس غير المالية مع المقاييس المالية التقليدية في عملية تقييم الأداء الشامل لهذه الشركات (Sim, and Koh, 2001). وكانت إحدى هذه الأدوات ظهور ما يعرف بطاقة الأداء المتوازن (Balanced Scorecard (BSC)، كأحد الاتجاهات الحديثة في الفكر المحاسبي الإداري لتقييم الأداء الاستراتيجي الشامل في شركات الأعمال وفي دعم قدرتها التنافسية، والذي شهد إقبالا ملحوظا من قبل شركات الأعمال نحو استخدامها نظراً لكونها أحد الأدوات المستخدمة للتأكيد على أن الخطة الاستراتيجية التي تم تبنيها من قبل الشركة قد تم تطبيقها بهدف التحقق من أن جميع أهداف الشركة قد تم تحقيقها. بالإضافة إلى أنها تمثل إطار منهجي موضوعي لتقويم الأداء من منظور استراتيجي، يعمل على تحقيق أهداف الشركة طويلة وقصيرة الأجل، من خلال تقديم مجموعة متوازنة من المؤشرات المالية وغير المالية، ترتبط فيما بينها بمجموعة من العلاقات السببية، وتتصف بالوضوح وصولاً إلى تحقيق النجاح المالي، من خلال الربط بين استراتيجية الشركة وسلوك العاملين في مختلف المستويات التنفيذية (ملو العين، ٢٠١٥).

وتعتبر بطاقة الأداء المتوازن، نظام تقييم لأداء الشركات، ويختلف عن الطرق الأخرى بأنه لا يقوم بتقييم تنافسية شركة الأعمال الحالية، بل يتعدى ذلك إلى القيام بالربط بين المؤشرات الفردية والإدارة الاستراتيجية للشركة، (Kozena, and Chladek, 2012)، وتأسيساً على ذلك، جاءت الدراسة الحالية للبحث في أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

١.١. مشكلة الدراسة

تواجه الشركات الصناعية الأردنية العديد من التحديات، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تعيشها البيئة الأردنية، ومن أبرز

هذه التحديات محاولة الدخول وفتح أسواق جديدة مع المحافظة على ميزتها التنافسية، وفي ظل هذه الظروف التي يعيشها القطاع الصناعي الأردني والذي يعتبر من القطاعات الحساسة وذات الخصوصية، أصبح من الضروري استخدام وإحداث التطوير في الأساليب التي تتبعها تلك الشركات، سواء منها الإنتاجية أو الإدارية أو المحاسبية لإحداث التغيير المطلوب، للمحافظة على بقائها واستمرارها وتحقيق موقع متميز لها.

حيث أن الإ اعتماد على مقاييس الأداء المالي التقليدية فقط في عملية التقييم، يؤدي إلى فشل عملية التقييم، وبالتالي إلى عدم تحقيق مستوى التحسين والتطوير المطلوب، لذلك قامت العديد من شركات الأعمال بتبني استخدام بطاقة الأداء المتوازن بهدف تقييم الأداء بصورة أفضل وأكثر شمولية لدعم الميزة التنافسية، حيث إن الاتجاه الحالي في شركات الأعمال يركز على بناء الرؤية المتكاملة والشمولية لأنشطة شركات الأعمال، والعمل على تحقيق الربط والتفاعل فيما بينها، والإبتعاد عن النظرة المجتزئة والأحادية لأنشطتها، بحيث تكون تلك الشركات كتلة واحدة صلبة، تؤمن بفلسفة عناصر القوة في الأنشطة الأخرى (حبتور، ٢٠٠٤). وأظهرت دراسة Kaplan, and Norton (2001) إنتشار استخدام بطاقة الأداء المتوازن مقارنة بالأساليب الأخرى لتقييم الأداء، كما وبينت دراسة Iselin et al (2008) وجود أثر لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على أداء الشركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وأوضحت دراسة Tayler (2010) أن التطبيق الفعال لبطاقة الأداء المتوازن يعتبر من عوامل النجاح الرئيسية في شركات الأعمال وينعكس على استراتيجيتها وتحقيق أهدافها طويلة الأجل، وبناءً على ما سبق تتبلور مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل التالي: ما أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة

العامة الأردنية؟ وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تتمثل في محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية :

١ - ما مستوى تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟

٢ - ما مستوى الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟

٣ - هل يوجد أثر لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟

٤ - هل توجد فروق لأثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية، تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المركز الوظيفي) في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟

١.٢. أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من عدة جوانب وهي :

١.٢.١. الأهمية النظرية

تكمن الأهمية النظرية للدراسة من خلال توجيه أنظار الباحثين إلى أهمية الموضوع الذي تتناوله، حيث يعتبر موضوع بطاقة الأداء المتوازن من المواضيع المهمة والحيوية في مجال الإدارة والمحاسبة، وأحد أهم الأدوات المستخدمة في تقييم الميزة التنافسية للشركات في بيئة الأعمال المعاصرة، وبالتالي أصبح من الضروري على تلك الشركات أن تقوم بتقييم أدائها الشامل وعدم الإكتفاء بالمقاييس المالية التقليدية فقط، ومما يزيد هذه الدراسة أهمية هو بيانها مدى ارتباط تطبيق بطاقة الأداء المتوازن من خلال أبعادها (المالي، العميل، العمليات الداخلية، والتعلم والنمو) بالميزة التنافسية للشركات الصناعية، بالإضافة إلى تطوير بطاقة الأداء المتوازن من خلال إضافة بُعد

جديد لها وهو البعد الاجتماعي حيث يركز هذا البعد على خدمة المجتمع والاهتمام بإحتياجاته، مما قد يوفر مؤشرات جديدة تساهم في تحقيق المنافسة المستدامة، وتحقيق موقع متميز ما بين الشركات المنافسة.

١. ٢. ٢. الأهمية التطبيقية:

كذلك تستمد الدراسة أهميتها من أهمية القطاع موضوع البحث، حيث يعتبر القطاع الصناعي واحداً من أهم القطاعات المساهمة في النمو الاقتصادي للمملكة، حيث إرتفعت مساهمة هذا القطاع في الناتج المحلي الإجمالي من ١٨٪ في أواخر الثمانينات، لتصل إلى ٢٤٪ بحول العام ٢٠١٦، بالإضافة إلى أن هذا القطاع يساهم في توظيف ١١.٢٪ من إجمالي القوى العاملة الأردنية (وزارة الصناعة والتجارة والتموين، التقرير السنوي، ٢٠١٦).

١. ٢. ٣. الأهمية العملية:

إن الظروف المتغيرة التي تحيط بعمل الشركات الصناعية، تحتم عليها مواكبة تلك المتغيرات بأسلوب متطور، ومن هنا تأتي أهمية الدراسة على المستوى العملي، من خلال مساعدة متخذي القرارات في الشركات الصناعية من الإستفادة من نتائج الدراسة وتوصياتها، وتوظيفها من أجل ترسيخ وتعزيز مفهوم بطاقة الأداء المتوازن، وفي بيان نقاط القوة والضعف في تطبيقها، بهدف زيادة ميزتها التنافسية.

١. ٣. أهداف الدراسة

تسعى الدراسة بصورة رئيسية إلى البحث في أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، وينبثق عن هذا الهدف الرئيس، الأهداف الفرعية الآتية:

١ - التعرف على مستوى تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في الشركات الصناعية

المساهمة العامة الأردنية.

٢ - التعرف على مستوى الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

٣ - الكشف عن أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

٤ - التعرف على أكثر أبعاد بطاقة الأداء المتوازن تأثيراً على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

٥ - الكشف عن وجود فروق لأثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية، تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المركز الوظيفي) في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

١.٤. فرضيات الدراسة

بناءً على تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها، يمكن صياغة فرضيات الدراسة بالصيغة العدمية، على النحو التالي:

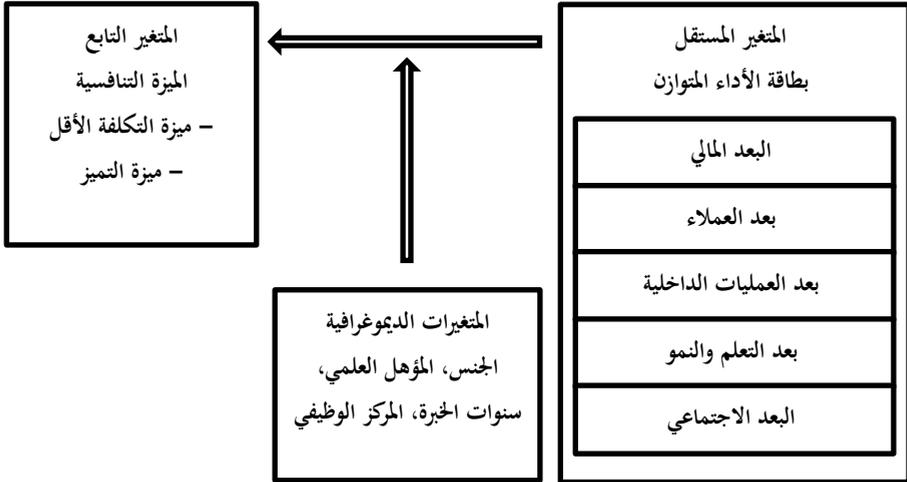
أ) الفرضية الرئيسية الأولى (Ho1): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن (البعد المالي، بُعد العملاء، بُعد العمليات الداخلية، بُعد التعلم والنمو، البعد الاجتماعي) على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى، الفرضيات الفرعية الآتية:

• الفرضية الفرعية الأولى (Ho1.1): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق البعد المالي لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

- الفرضية الفرعية الثانية (Ho1.2): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق بُعد العملاء لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".
- الفرضية الفرعية الثالثة (Ho1.3): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق بُعد العمليات الداخلية لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".
- الفرضية الفرعية الرابعة (Ho1.4): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق بُعد التعلم والنمو لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".
- الفرضية الفرعية الخامسة (Ho1.5): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق البُعد الاجتماعي لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".
- ب) الفرضية الرئيسية الثانية (Ho2): "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".
ويتفرع عن هذه الفرضية الرئيسية الثانية، الفرضيات الفرعية الآتية:
- الفرضية الفرعية الأولى (Ho2.1): "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى لمتغير الجنس".

- الفرضية الفرعية الثانية (Ho2.2): " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي".
- ج) الفرضية الفرعية الثالثة (Ho2.3): " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة".
- د) الفرضية الفرعية الرابعة (Ho2.4): " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى لمتغير المركز الوظيفي".



الشكل (١): نموذج الدراسة.

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها، قام الباحث ببناء النموذج بالإعتماد على عدد من الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة، وقد تم بناء النموذج ليمثل متغيرات الدراسة والعلاقة المفترضة بينهما: فيما يخص المتغير المستقل بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها (البعد المالي، بُعد العملاء، بُعد العمليات الداخلية، بُعد التعلم والنمو، البعد الاجتماعي) تم الإستعانة بالدراسات السابقة مثل دراسة Shitakha (2017) والمبيضين وآخرون (٢٠١٦) وملو العين (٢٠١٥)، حلس وعبيد (٢٠١٥) و Hakkak (2015) and Ghodsi وجريرة (٢٠١٤) و Iselin et al. (2008) و أبو قمر (٢٠٠٩)، أما المتغير التابع، الميزة التنافسية، تم الإستعانة بالدراسات السابقة مثل Shitakha (2017) و Hakkak, and Ghodsi (2015) و Mavlutova, and Babauska (2013) و Kagunyi (2014).

١. ٥. حدود الدراسة

أ) الحدود البشرية: وتمثل في العاملين في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية في المستويات الإدارية العليا والوسطى بسمى وظيفي (مدير، نائب مدير، رئيس قسم)

ب) الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية المدرجة في بورصة عمان للأوراق المالية.

ج) الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الحالية خلال عام ٢٠١٨.

١. ٦. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

١. ٦. ١. بطاقة الأداء المتوازن

نظام شامل لقياس الأداء الاستراتيجي يرتبط بالأهداف الاستراتيجية للشركات، ويتم من خلالها ترجمة خطط وسياسات الشركة، وإدخالها إلى حيز التنفيذ، وتضم أربعة جوانب تتمثل بالأداء المالي، العلاقات مع العملاء، العمليات الداخلية، والتعلم والنمو، وتقوم على الدمج بين النظام الإداري والمقاييس

الاستراتيجية، عن طريق استخدام مقاييس مالية وغير مالية، تعكس البيئة الخارجية للشركة، من عملاء وأطراف مهتمة، بالإضافة إلى البيئة الداخلية للشركة، مثل العمليات والإبتكار والتعلم، وبالتالي فإنها تعمل على ترجمة رسالة واستراتيجية وحدات العمل، وتحويلها إلى مقاييس ملموسة وأهداف واقعية (Chang, 2009). وفي الدراسة الحالية تم إضافة البعد الإجتماعي لأبعاد بطاقة الأداء المتوازن الرئيسية، وهي كالتالي:

١.٦.١.١. البعد المالي

مدى إسهام تنفيذ استراتيجية الشركة في التحسين المستمر لأهدافها وعملياتها (زويلف، نور، ٢٠٠٥)، وإلى أي حد كانت الاستراتيجية قابلة للتطبيق، ومدى مساهمتها في تحسين الهدف الرئيسي للإنتاج (الختاتنة، والسعايدة، ٢٠١٠).

١.٦.١.٢. بُعد العملاء

يوضح هذا البعد مقاييس أداء متعددة لمخرجات الاستراتيجية المصاغة والتي تم تطبيقها بشكل جيد وتشمل رضا العملاء والمحافظة على العملاء الحاليين، إكتساب زبائن جدد، تحديد ربحية العملاء وحصصة الشركة بالسوق من الشرائح المستهدفة (الختاتنة، والسعايدة، ٢٠١٠).

١.٦.١.٣. بُعد العمليات الداخلية

الإجراءات والعمليات التشغيلية الداخلية التي تمكن الشركة من التميز، وتعمل على تحقيق رغبات العملاء المتوقعه منها بكفاءة وفاعلية (العريبي، إدغيش، ٢٠١٦).

١.٦.١.٤. بُعد التعلم والنمو

البنية التحتية التي يتوجب على الشركة بناؤها لتساهم في تحقيق النمو على المدى البعيد والذي يتحقق من خلال قدرتها على الإستمرار في المنافسة في ظل سوق عالمية مفتوحة (جريرة، ٢٠١٤).

١.٦.١.٥. البعد الإجتماعي

الإلتزام المستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الإقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل (World Business Council, 2000).

١.٦.١.٦. الميزة التنافسية

خاصية أو مجموعة من الخصائص أو عنصر تفوق للشركة، تنفرد به وتمكنها من الإحتفاظ بها لفترة زمنية طويلة نسبياً نتيجة محاكاتها، وتحقق تلك الفترة المنفعة لها، وتمكنها من التفوق على المنافسين فيما تقدمه من منتجات للزبائن (Macmillan, and Mahan, 2001). وتشمل الأبعاد التالية:

١.٦.١.٧. ميزة التكلفة الأقل

قدرة الشركة على تحقيق تكلفة أقل بالمقارنة بالمنافسين، من خلال ضبط النفقات وتقليل التكلفة كأساس للحصول على حصة أكبر في السوق، وبالتالي تحقيق أكبر قدر من الربح (Pitts, and Lei, 1996).

١.٦.١.٨. ميزة التميز

قدرة الشركة على تقديم سلع وخدمات متميزة وفريدة مقارنة مع ما يقدمه المنافسين، مثل التصميم المتميز والعلامات التجارية (Kordestani et al., 2013).

٢. الإطار النظري والدراسات السابقة

٢.١. الإطار النظري

٢ . ١ . ١ . مفهوم بطاقة الأداء المتوازن

تم إقتراح مفهوم بطاقة الأداء المتوازن لأول مرة في دراسة Kaplan and Norton (1992) كأحد المناهج المعتمدة لقياس وتقييم الأداء، تمثل بطاقة الأداء المتوازن نظام قيم للإدارة يستخدم في العديد من الشركات لتوضيح وترجمة استراتيجياتها، ووضعها موضع التنفيذ (Modell, 2009)، وتعتبر بطاقة الأداء المتوازن نظام للإدارة والتخطيط، تستخدم بشكل كبير في القطاعات الإقتصادية والحكومية والشركات غير الهادفة لتحقيق الأرباح في مختلف أنحاء العالم، ويعمل هذا النظام على الربط بين رؤية واستراتيجية الشركة مع نشاطاتها، وتحسين عمليات الإتصال الداخلي والخارجي، وتوجيه أداء الشركة نحو أهدافها الاستراتيجية لخلق الميزة التنافسية (Kagunyi, 2014). إن بطاقة الأداء المتوازن تعمل على ربط استراتيجية وأهداف الشركة بأربعة أبعاد لقياس الأداء، وهي: المالي، العملاء، العمليات الداخلية، والنمو والتعلم، وتعمل هذه البطاقة على الإبقاء على الأهداف المالية وتضيف لها مقاييس غير مالية مهمة مثل رضا العملاء، الجودة، الإبتكار، المرونة، ومهارات العاملين (Kaplan, and Norton, 2002)، حيث تتمثل الفكرة الرئيسية في أن التعلم يعتبر ضروري لتحسين العمليات الداخلية، وتحسن العمليات الداخلية يؤدي إلى تحسن رضا العملاء، وتحسن رضا العملاء يعتبر ضروري لتحسين النتائج المالية (Modell, 2009). وعرف Kaplan and Norton (1992) بطاقة الأداء المتوازن بأنها نظام شامل لقياس الأداء من منظور استراتيجي يعمل على ترجمة استراتيجية الشركة إلى مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والخطط ومقاييس وقيم مستهدفة وخطوات إجرائية واضحة يمكن إدارتها والتحكم فيها. وعرفها Kaplan and Atkinson (1998)، بأنها أداة يتم من خلالها ترجمة استراتيجية الشركة ورسالتها إلى مجموعة من الأهداف والمقاييس، تستند إلى أربعة

أبعاد رئيسية تتمثل ب: البُعد المالي، بُعد العملاء، كفاءة الأداء التشغيلي، والفرص التي توفرها الشركة للعاملين فيها للتعلم والنمو. وبالتالي يصبح التنافس بين شركات الأعمال قائما على أساس ما يتوفر فيها من روح المبادرة، والمقدرة على الإبداع والابتكار، بشكل أكبر مما تمتلكه هذه الشركات من الأصول الثابتة أو الملموسة (دودين، ٢٠٠٩).

٢. ١. ٢. مكونات بطاقة الأداء المتوازن

تم إقتراح مفهوم بطاقة الأداء المتوازن لأول مرة في دراسة Kaplan and Atkinson (1998)، على شكل نموذج يعمل على ترجمة رسالة ورؤية الشركة إلى مجموعة من الأهداف ومقاييس الأداء يتم التعبير عنها بالإعتماد على أربعة أبعاد رئيسية متمثلة بالبُعد المالي، بُعد العمليات الداخلية، بُعد العملاء، وبُعد التعلم والنمو. إن بناء نموذج لبطاقة الأداء المتوازن بالإعتماد على أربعة أبعاد أو أكثر لا يعتبر مشكلة بحد ذاتها، بل تتمثل المشكلة بشكل رئيسي في مدى تمثيل وأهمية هذا البُعد المستخدم لاستراتيجية الشركة، بالإضافة إلى أن الجانب الرئيس الذي يحكم إضافة أبعاد أخرى، يعتمد على تقدير الإدارة للبُعد، وذلك من خلال تصنيفه كعامل استراتيجي أو كعامل تشخيصي، لأن التصنيف يعتبر بمثابة مدخل أولي لنجاح النموذج، ويساعد الإدارة في تحديد العوامل الاستراتيجية ذات الأثر البعيد المدى (الختاتنة، والسعايدة، ٢٠١٠). وقامت بعض الدراسات بإضافة أبعاد أخرى مثل البُعد البيئي (المبيضين وآخرون، ٢٠١٦)، والبُعد الاجتماعي (Iselin et al., 2008)، وبالتالي يتبين أن نموذج بطاقة الأداء المتوازن يستند بصورة أساسية على عدم كفاية المقاييس المالية لقياس وتقييم الأداء في الشركات الحديثة، بل يقوم بتضمينها مقاييس غير مالية لترجمة رؤية واستراتيجية الشركة، وبحيث يصبح هذا النموذج أداة إدارية

شامله تقوم بالربط بين استراتيجيات شركات الأعمال والتخطيط قصير الأجل (جريدة، ٢٠١٤). ولإظهار كيفية عمل بطاقة الأداء المتوازن، سيتم عرض الأبعاد الأربعة الرئيسية لها، بالإضافة إلى إضافة البعد الاجتماعي لهذه الأبعاد والذي تم إعمادة في نموذج الدراسة.

٢.١.٢.١. البعد المالي

يعتبر البعد الأول في بطاقة الأداء المتوازن لقياس الأداء الاستراتيجي، وتمثل نتائجه مقاييس موجهة لتحقيق الأهداف، والوقوف على مستوى الأرباح المتحققه لاستراتيجية الشركة، والعمل على تخفيض مستوى التكاليف مقارنة بمستوى التكاليف في شركة أخرى وبشكل نسبي إلى جانب هدف النمو كأحد المبادرات الاستراتيجية الأساسية، ويركز هذا البعد على حجم العائد وتخفيض التكاليف والقيمة الاقتصادية المضافة ونمو الإيرادات التي تتولد عن أنشطة التشغيل (الفرا، وآخرون، ٢٠١٧). ويمكن للشركة تحقيق ذلك عن طريق ثلاثة استراتيجيات رئيسية تتمثل بـ (Kaplan, and Norton, 1996):

أ) نمو الإيرادات: من خلال التوسع في تقديم السلع ودخول أسواق جديدة والتركيز على السلع التي تعطي قيمة إضافية أعلى.

ب) تخفيض التكلفة: من خلال تقليل التكاليف المباشرة وغير المباشرة.

ج) إستغلال الأصول: من خلال تخفيض مستويات رأس المال لتحقيق حجم ومزيج معين من الأعمال.

٢.٢.١.٢. بعد العملاء

ويتم في هذا البعد تحديد شرائح العملاء، والأسواق التي تقوم الشركة بالمنافسة فيها، وقياس الأداء من خلال الشرائح المستهدفة، ويتضمن العديد من المقاييس العامة

للتائج المرغوبة من الاستراتيجية المصاغة والمنفذه، وتشمل هذه المقاييس مقاييس لرضى العملاء، الحصة السوقية، الإحتفاظ بالعملاء، وكسب العملاء الجدد وتحديد ربحيتهم (جريرة، ٢٠١٤).

٢. ١. ٢. ٣. بُعد العمليات الداخلية

يركز هذا البُعد على العمليات الداخلية التي تعزز كل من بُعد العملاء (خلق قيمة لهم)، والبُعد المالي (زيادة الإيرادات وتخفيض التكاليف)، وتحديد الحلقات التي تحسن الأهداف وتعمل على معالجة الانحرافات وتطوير الأداء، والعمليات الداخلية لكسب رضا أصحاب المصالح (الفرا، وآخرون، ٢٠١٧).

٢. ١. ٢. ٤. بُعد التعلم والنمو

يحاول هذا البُعد الإجابة عن كيفية تحسين القيمة، فعند وضع مقاييس العملاء ومقاييس العمليات الداخلية في بطاقة الأداء المتوازن يصبح بالإمكان تحديد الأهداف الأكثر أهمية والتي تمكن الشركة من التنافس بنجاح، كما أن قابلية الشركة على الإبداع والتحسين والتعلم تؤثر بشكل مباشر في قيمة الشركة، وإن قابلية الشركة لطرح منتجات جديدة وخلق قيمة للعملاء تستطيع من خلالها إختراق أسواق جديدة وزيادة إيراداتها وتحديد البنية التحتية التي يجب على الشركة تبنيها توفر الأساس لنمو طويل الأجل وتساهم في تحقيق الأهداف التي تتضمنها أبعاد بطاقة الأداء المتوازن (الفرا، وآخرون، ٢٠١٧).

٢. ١. ٢. ٥. بُعد الاجتماعي

ويمثل هذا البُعد مجموعة المبادرات التي تقوم بها الشركة تجاه المجتمع، من خلال تقديم خدمات الرعاية الصحية والإجتماعية والتعليم وتأهيل البنية التحتية، ويركز بشكل عام على تطوير المجتمع والاهتمام بإحتياجاته، بإعتبار أن المساهمة في دعم

وتطوير المجتمع يعتبر واجبا وطنيا على شركات الأعمال (العريني، وإدغيش، ٢٠١٦).

٢. ١. ٣. أهمية بطاقة الأداء المتوازن

تعتبر بطاقة الأداء المتوازن إحدى الوسائل الإدارية المعاصرة التي تستند إلى فلسفة واضحة في تحديد الاتجاه الاستراتيجي للشركة وقياس مستوى التقدم في الأداء باتجاه تحقيق الأهداف (الغالب، إدريس، ٢٠١٥)، ويمكن تلخيص أهميتها بالنقاط التالية:

أ) تمثل حجر الزاوية الأساسي للنجاح الحالي والمستقبلي، على العكس من المقاييس المالية التقليدية التي تعكس بيانات تاريخية دون الإشارة إلى كيفية الإستفادة منها في تحسين الأداء في المستقبل.

ب) تعالج العجز في أنظمة الإدارة التقليدية من خلال ربط استراتيجية الشركة طويلة المدى مع الأفعال والأنشطة قريبة المدى.

ج) المساهمة المرتفعة لأصحاب المصالح في صياغة السياسة وربط الاستراتيجية بالنشاطات والمسؤولية الواضحة للأهداف والموارد وتقديم صورة متوازنة عن الشركة.

د) توضح رؤية الشركة وتحسن الأداء وتعمل على تسلسل الأهداف وتوفير التغذية العكسية للاستراتيجية وتعمل على ربط المكافآت بمعايير الأداء.

٢. ١. ٤. الميزة التنافسية

بدأت فكرة الميزة التنافسية في الظهور والتوسع خلال فترة الثمانينيات من القرن الماضي خاصة بعد كتابات "بورتر" بشأن الاستراتيجية والميزة التنافسية، ونشأ مفهوم الميزة التنافسية للتعبير عن ضرورة وجود مدخل شامل يجمع عناصر ومقومات بناء الشركات على أسس متفوقة تحقق لها قدرات عالية لمواجهة المتغيرات الخارجية التي

تحيط بها وتكفل تحقيق ترابط وتناسق كامل فيما بين عناصرها ومكوناتها واستثمار قدراتها للتفوق في الأسواق وتحقيق الفوائد والمنافع لأصحاب المصالح من مالكيين وعاملين ومتعاملين معها والمجتمع بأسره (مرعي، ٢٠٠٢)، وتباينت التعريفات التي تتعلق بمفهوم الميزة التنافسية، فمنهم من ينظر إلى الميزة التنافسية من خلال كفاءة وفاعلية أداء الشركة في القيام بأنشطتها مقارنة مع غيرها من الشركات، ومنهم من ينظر إليها من خلال التركيز على القيمة والزمن، من خلال التأكيد على ضرورة خلق الميزة قيمة للشركة، وينظر إليها آخرون من خلال التكلفة حيث ان الشركة تستطيع تحقيق الميزة التنافسية عن طريق تخفيض التكاليف الكلية وبالتالي تفوق المبيعات التكاليف (التميمي، الخشالي، ٢٠٠٤). وتعني الميزة التنافسية تميز خدمات أو منتجات الشركة لإيجاد شيء يتم إدراكه على المستوى الذي تعمل فيه الشركة بأنه شيء فريد ومميز، ويتخذ تحقق الميزة التنافسية أشكالاً متنوعه مثل تصميم مميز أو علامة تجارية بمعنى إيجاد تصور لدى المستفيدين بأن خدمات الشركة تختلف وتتنوع عن مثيلاتها في نفس القطاع، ومن الممكن أن تأتي الميزة أيضا من خلال خلق شهرة للعلامة التجارية أو من خلال استخدام تقنيات معينة يمكن الشركة من الحصول على عائدات تفوق المتوسط (Noe, et al., 2009)، وتنشأ الميزة التنافسية من خلال عاملين أساسيين يتمثلان بما يلي (الزعبى، ٢٠٠٥): أولا: الكفاءة المقارنة: حيث يكون بإمكان الشركة أن تقدم خدماتها أو منتجاتها بتكلفة أقل من منافسيها، ويتأثر هذا العامل بكل من الكفاءة الداخلية والتي تبين مستوى التكاليف التي تتحملها الشركة داخليا، والكفاءة التنظيمية المتبادلة والتي تبين التكاليف التي تتكبدها الشركة عند تعاملها من غيرها من الشركات الخارجية. ثانيا: قوة المساومة: والتي تمكن الشركة من المساومة لصالحها مع كل من العملاء والموردين، وتتأثر قوة المساومة بالتكاليف التي ترتبط مع البحث

والتطوير والخصائص التي تميز الخدمات أو المنتجات والتي تمثل تكاليف العملاء والموردين عند إمتناعهم عن التعامل مع الشركة.

ويوجد هناك أربعة مصادر للميزة التنافسية وتمثل هذه المصادر قدرات الشركة لتحقيق الميزة التنافسية وتمثل هذه المصادر بـ (Wickham,1999): الهيكل والتصميم الداخلي للشركة، السمعة في قطاع الأعمال، الإبداع والقدرة على إبتكار أفكار جديدة، والأصول والموارد الاستراتيجية والتي لا يمتلكها المنافسون والقدرة على إستغلال هذه الموارد وصولاً إلى تحقيق الميزة التنافسية.

٢. ١. ٥. أنواع الميزة التنافسية

يمكن تقسيم المزايا التنافسية كما حددها سادلر (٢٠٠٧)، إلى قسمين يتمثلان إما بإنتاج وتوريد المنتج بتكلفة أقل، أو إنتاج منتج مميز يجعل العميل مستعداً لدفع علاوة إضافية فوق السعر تتجاوز تكلفة تمييز المنتج. وبالتالي يمكن القول إن هناك نوعين رئيسيين من الميزة التنافسية وهما (البشتاوي، جريرة، ٢٠١٥):

(أ) **ميزة التكلفة الأقل**: والمتمثلة بقدرة الشركة على تصميم وتصنيع وتسويق المنتج بأقل تكلفة مقارنةً مع الشركات المنافسة وبما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق عوائد أكبر، وهذا يستوجب على الشركة فهم الأنشطة الحرجة في سلسلة القيمة والتي تعد مصدراً مهماً لميزة التكلفة الأقل.

(ب) **ميزة التميز**: والمتمثلة بقدرة الشركة على تقديم منتج متميز وفريد ولة قيمة مرتفعة من وجهة نظر المستهلك (جودة أعلى، خصائص خاصة بالمنتج، خدمات ما بعد البيع).

٢. ١. ٦. أهمية الميزة التنافسية

تتجسد أهمية الميزات التنافسية لشركات الأعمال من خلال (الغالبي، إدريس،
:٢٠١٥)

أ) تعطي الشركة تفوقاً نوعياً وكمياً وأفضلية على المنافسين، مما يتيح لها تحقيق
نتائج أداء عالية.

ب) تجعل من شركة الأعمال متفوقة في الأداء أو في قيمة ما تقدمه للعملاء أو
الإثنين معا.

ج) تساهم في التأثير الإيجابي في مدركات العملاء وباقي المتعاملين مع الشركة
وتحفيزهم لإستمرار وتطوير التعامل.

د) تتيح للشركة متابعة التطور والتقدم على المدى البعيد كون الميزات التنافسية
تتسم بالإستمرارية والتجدد.

هـ) تعطي حركية وديناميكية للعمليات الداخلية للشركة كون الميزات التنافسية
تستند على موارد الشركة وقدرتها وجدارتها.

٢.٢. الدراسات السابقة

قام الباحث بالإطلاع على ما كتب في موضوع الدراسة الحالية في الكتب
والرسائل الجامعية والدوريات العلمية المحلية والعربية والعالمية، التي تناولت أثر تطبيق
بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية، مما شكل رافدا مهما لموضوع الدراسة.
ويمكن تقسيم تلك الدراسات الى الدراسات باللغة العربية والدراسات باللغة
الإنجليزية.

٢.٢.١. الدراسات باللغة العربية

هدفت دراسة المبيضين وآخرون (٢٠١٦)، إلى الكشف عن وجود أثر لتطبيق
بطاقة الأداء المتوازن على تعظيم الربحية في شركات الإتصالات الأردنية، بالإضافة إلى

اختبار وجود فروقات في تطبيق بطاقة الأداء المتوازن تعزى للمتغيرات الديموغرافية، وتمثلت عينة الدراسة من (٣٤٠) موظفا وموظفه من مختلف المستويات الإدارية في تلك الشركات، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لبطاقة الأداء المتوازن بأبعادها مجتمعه على تعظيم الربحية، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على تعظيم الربحية تعزى للمتغيرات الديموغرافية، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالمتغيرات التي تخص بيئة الشركة والتي من أهمها زيادة التميز التنافسي في قطاع شركات الإتصالات. وقام ملو العين (٢٠١٥) بدراسة هدفت إلى تقييم وتطوير مقياس بطاقة الأداء المتوازن بهدف تحسين الأداء الاستراتيجي للقطاع المصرفي السعودي، إتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ عددها (٥٩) مفردة، تكونت من مديري الإدارات المختلفة في البنوك التجارية السعودية، وبينت النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى وجود حاجة متزايدة لاستخدام بطاقة الأداء المتوازن، كما وتتوفر المقومات الأساسية اللازمة لنجاح تطبيق هذه البطاقة، كما وخلصت الدراسة إلى أن إضافة بُعد الشراكة المجتمعية لأبعاد بطاقة الاداء المتوازن سيساهم في تحسين جودة قياس الأداء. بينما هدفت دراسة حلس وعبيد (٢٠١٥)، إلى التعرف على مدى إمكانية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في تقييم اداء شركة توزيع كهرباء محافظات قطاع غزة، إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، توصلت الدراسة إلى وجود إمكانية لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها المختلفة لكن بدرجات متفاوتة، وأن الشركة تقوم بتطبيق مقياس أداء مالية ترتبط باستراتيجية الشركة، بالإضافة إلى تطبيق مقياس غير مالية يمكن تصنيفها ضمن أبعاد بطاقة الأداء المتوازن، كما وبينت نتائج الدراسة بأنه لا تتوفر المقومات اللازمة لتطبيق بُعد التعلم والنمو، وأن أثره كان سلبياً. وقام جريرة (٢٠١٤) بدراسة

لبيان أن تقييم الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن في شركات الصناعات الغذائية المساهمة العامة الأردنية قد أصبح ضروريا في تلك الشركات من أجل الاندماج في تخطيط استراتيجي متكامل للمحافظة على الميزة التنافسية، استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن شركات الصناعات الغذائية المساهمة العامة الأردنية تستخدم مقاييس أداء مالية وغير مالية في تقييم الأداء، وترتبط هذه المقاييس بعلاقة مع كل بُعد من أبعاد بطاقة الأداء المتوازن، لكن لم تجد الدراسة أن الاستخدام الكامل لهذه البطاقة قد تبلور بشكل كامل. وهدفت دراسة الغريب (٢٠١٢) إلى توضيح المرتكزات النظرية والعلمية لبطاقة الأداء المتوازن، ومعرفة مدى إمكانية استخدامها في تقييم أداء البنوك التجارية الليبية، بالإضافة إلى التعرف على أهم المعوقات التي تواجهها في تطبيق بطاقة الأداء المتوازن، وجمع البيانات، تم توزيع استبانة على (١٢٠) مفردة من مديري الإدارات والموظفين في تلك البنوك. وتوصلت الدراسة إلى أن البنوك التجارية الليبية لديها الإستعداد الكامل لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن، وأنة تتوفر لديها البيانات اللازمة لاستخدام مقاييس أداء أبعاد هذه البطاقة، وأن تطبيق بطاقة الأداء المتوازن يعمل على الربط بين مقاييس الأداء واستراتيجية الشركة، إلا أن الدراسة كشفت عن وجود معوقات تواجه تطبيق هذه البطاقة. وقدمت دراسة الختاتنة والسعيدة (٢٠١٠) نموذجا معدلا لقياس وتقييم الأداء الاستراتيجي في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، من خلال إضافة بُعد بيئة الشركة، إلى أبعاد بطاقة الأهداف المتوازنة، وتضمن النموذج المعدل صياغة لكل بُعد من أبعاد بطاقة الأهداف المتوازنة على شكل مجموعة من الأهداف الاستراتيجية، ومحركات أداء لإنجاز تلك الأهداف، ومقاييس لتقييم مستوى الإنجاز، حيث تم تطبيق النموذج على مديري الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، وكان من أبرز نتائج الدراسة، إن

مديري الشركات يقدرون بدرجة عالية أهمية استخدام جميع مقاييس بطاقة الأهداف المتوازنة في عملية التخطيط الاستراتيجي وتقييم الأداء. وهدفت دراسة أبو قمر (٢٠٠٩) إلى تقييم أداء بنك فلسطين المحدود باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، بالإضافة إلى تطوير هذه البطاقة من خلال إضافة بُعد خامس يتمثل بالبُعد الاجتماعي، تمثلت عينة الدراسة من (١٣٣) فردا في الإدارة العليا والوسطى والقياديين في الإدارة التشغيلية المسؤولين في دوائر الإدارة المركزية للبنك وجميع فروعها العاملة في قطاع غزة، وتوصلت الدراسة إلى أن البنك يستخدم الإدارة الاستراتيجية أكثر من استخدامه لبطاقة الأداء المتوازن كنظام متكامل شامل للإدارة الاستراتيجية، وبينت النتائج أيضا أن أداء البنك كان جيدا إستنادا لأبعاد بطاقة الأداء المتوازن، وأن البنك يستخدم مقاييس أداء استراتيجية مالية وغير مالية، ويساهم في خدمة المجتمع، لكن بدرجة أقل من البُعد المالي.

٢ . ٢ . ٢ . الدراسات باللغة الإنجليزية

هدفت دراسة Shitakha (2017) إلى تقييم عملية الربط بين بطاقة الأداء المتوازن وزيادة التنافسية في بنك كينيا التجاري، من خلال فحص تطبيق هذه البطاقة بين الوظائف والأقسام ومدى مساهمتها في زيادة التنافسية، بالإستناد إلى تكامل الاستراتيجية، والأداء المالي، والأداء غير المالي، وتم جمع بيانات الدراسة من (١٤١) مدير يعملون في البنك عن طريق استخدام الاستبانة، بينت نتائج الدراسة، أن البنك يقوم بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن بشكل متوسط، مع وجود إختلافات في تطبيقها ما بين الأقسام المختلفة بالبنك، كما بينت النتائج أن استخدام بطاقة الأداء المتوازن كان له أثر إيجابي في زيادة التنافسية، وتزداد درجة هذا التأثير بشكل أكبر على الربحية والإبتكار والتعلم والنمو. وسعت دراسة Hakkak and Ghodsi (2015) إلى تقييم

وفحص أثر بطاقة الاداء المتوازن كوسيلة لتقييم الأداء على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، وتم إجراء الدراسة على الشركات التابعة لإدارات الضمان الإجتماعي في قطاع شمال خراسان، وتكونت عينة الدراسة من ١٢٠ موظفا وموظفة في هذه الشركات، واستخدم الباحثان الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي وذو دلالة إحصائية لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة. وقام Kagunyi (2014) بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى الميزة التنافسية المرتبطة بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن في بنك كينيا التجاري، كما وهدفت إلى تحديد مستوى تطبيق هذه البطاقة والمعوقات التي تواجه تطبيقها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على المنهج النوعي من خلال إجراء المقابلات مع المدراء في دوائر المالية والموارد البشرية والمدراء التنفيذيين في البنك، بينت النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن بطاقة الاداء المتوازن تعتبر من الأدوات المفيدة في تحقيق رؤية ورسالة البنك، وبينت النتائج أن هناك مجموعة من المعوقات التي تواجه تطبيق بطاقة الأداء المتوازن تتمثل في مقاومة التغيير، وقلة المعرفة والتقييم الموضوعي من قبل العاملين في البنك. وهدفت دراسة Mavlutova and Babauska (2013) إلى بيان دور تطبيق مفهوم بطاقة الأداء المتوازن على زيادة التنافسية في شركات القطاع الصحي الخاص في دولة لاتفيا، إعمدت الدراسة على تحليل لمجموعة من الدراسات السابقة، واستخدمت الاستبانة وأسلوب المقابلات في عملية جمع البيانات، للفترة من (٢٠٠٦ - ٢٠١١)، وأظهرت نتائج الدراسة أن شركات القطاع الصحي الخاص في لاتفيا لا تستخدم بطاقة الأداء المتوازن في تقييم المؤشرات الرئيسية والتي تؤثر على التنافسية، بالإضافة إلى أن هذه الشركات لا تقوم بتجميع هذه المؤشرات ضمن أبعاد بطاقة الأداء المتوازن للاستفادة منها في القيام بتحليل أدائها، وتحليل العوامل التي تعتبر مهمة من وجهة نظر

المرضى في إختيار هذه الشركات، مثل مستوى الأسعار وجودة الخدمات المقدمة، وصورة الشركة في المجتمع. كما وبينت نتائج الدراسة أن ما نسبته (٦٧٪) من مدراء هذه الشركات لا يعرفون ما هي بطاقة الأداء المتوازن. وهدفت دراسة Iselin et al. (2008) إلى بيان أثر بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها المتمثلة بـ (البُعد المالي، بُعد العملاء، بُعد العمليات الداخلية، بُعد التعلم والنمو، بالإضافة إلى البُعد الاجتماعي) على أداء الشركات الصناعية الأسترالية، والتي تزيد عوائد مبيعاتها عن ١٠٠ مليون دولار، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد بطاقة الأداء المتوازن مع أداء الشركة، بإستثناء البُعد الاجتماعي الذي لم يكن له أي أثر على أداء الشركة. بينما هدفت دراسة Zuriekat, and Al-Shrari (2008) إلى قياس مدى استخدام البنوك وشركات التأمين الأردنية لبطاقة الأداء المتوازن، كما وهدفت إلى تحديد مجموعة من العوامل التي تؤثر على استخدام بطاقة الأداء المتوازن، وقياس العلاقة بين استراتيجية الشركة ودرجة المنافسة في الأسواق، استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة والبالغة (٤٢) بنكاً وشركة، وأظهرت نتائج الدراسة أن (٤٠٪) من العينة يقومون بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن، مع إختلاف طرق تطبيقها، كما وبينت الدراسة أن استراتيجية الشركة ودرجة المنافسة تؤثر بشكل إيجابي على استخدام بطاقة الأداء المتوازن. وقام كل من Sim and Koh (2001) بدراسة شملت (٨٣) شركة تعمل في مجال الصناعات الالكترونية في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث بينت نتائج الدراسة، أن بقاء الشركات على الأمد الطويل يعتمد على قدرتها بالقيام بعمليات خلق القيمة لها في الأمد البعيد، حيث أن الاعتماد على أنظمة قياس الأداء التقليدية، والذي يعتمد على الأرقام المالية، قد فشل في تقييم الصورة الكلية لنجاح شركة الأعمال على المدى الطويل، وبينت نتائج الدراسة أن استخدام بطاقة الاداء المتوازن يساعد المدراء باتخاذ

قرارات بعيدة عن التركيز على مقاييس مالية ضيقة فقط، وتؤدي إلى زيادة الربحية والاهتمام بالموظفين والعملاء والمساهمين بشكل كبير، وأخيراً، بينت النتائج أن الشركات التي تقوم بربط أهدافها الاستراتيجية بأنظمة قياس الاداء، تكون أفضل أداءً من الشركات التي لا تقوم بهذا الربط.

٣. منهجية الدراسة

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والانسانية، والمتضمن استخدام أسلوب المسح الميداني، لجمع البيانات بواسطة الاستبانة وتحليلها، وإجراء مسح مكتبي للإطلاع على الأدبيات والمراجع والدراسات السابقة، والوقوف عند أهمها، والمرتبطة ببطاقة الأداء المتوازن والميزة التنافسية، والتي شكلت رافداً مهماً لهذه الدراسة.

٣.١. مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي والبالغ عددها (٦٣) شركة لغاية ٣١/١٢/٢٠١٧، بحسب التقرير السنوي الصادر عن مركز إيداع الأوراق المالية لعام ٢٠١٧، ونتيجة للدراسة الميدانية وإجراء اللقاءات والاتصالات مع غالبية هذه الشركات، بلغ عدد الشركات التي إستجابت للباحث، وأظهرت اهتماماً بموضوع الدراسة (٤٧) شركة، والتي كونت عينة الدراسة، تمثل ما نسبته (٧٤.٦٪) من مجتمع الدراسة، وتكونت وحدة التحليل من الأفراد العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى (مدير، نائب مدير، رئيس قسم)، تم إختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، بهدف ضمان أن يكون لكل فرد من أفراد مجتمع الدراسة فرصة متكافئة لأن يتم اختياره ضمن عينة الدراسة، بإعتبار أن المعاينة العشوائية من المتطلبات الضرورية للإحصاء الاستدلالي،

وبالتالي يمكن تعميم النتائج على المجتمع ككل (أبو علام، ٢٠٠٦)، قام الباحث بتوزيع (٣٨٠) استبانة، بلغ عدد المسترجع منها (٣٥٠) استبانة، وتم استبعاد (٢١) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وبالتالي خضع للتحليل الإحصائي (٣٢٩) استبانة، تمثل ما نسبته (٨٦,٦٪) من العينة الرئيسية، وتعتبر هذه النسبة نسبة مقبولة لمثل هذا النوع من الدراسات (Hair, et al., 2010)، ويوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

جدول رقم (١). توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية.

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٤٦	٧٤,٨٪
	انثى	٨٣	٢٥,٢٪
المجموع		٣٢٩	١٠٠٪
المؤهل العلمي	أقل من بكالوريوس	٢٢	٦,٧٪
	بكالوريوس	٢٤٤	٧٤,٢٪
	دراسات عليا	٦٣	١٩,١٪
المجموع		٣٢٩	١٠٠٪
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٣٥	١٠,٦٪
	من ٥ - ١٠ سنوات فأقل	٧٧	٢٣,٤٪
	من ١٠ - ١٥ سنة فأقل	٥٦	١٧,٠٪
	أكثر من ١٥ سنة	١٦١	٤٨,٩٪
المجموع		٣٢٩	١٠٠٪
المركز الوظيفي	مدير	٩٧	٢٩,٥٪
	نائب مدير	١٢٣	٣٧,٤٪
	رئيس قسم	١٠٩	٣٣,١٪
	المجموع	٣٢٩	١٠٠٪

يوضح الجدول رقم (١) أن ما نسبته (٧٤.٨٪) من العينة من الذكور، و(٢٥.٢٪) من العينة من الإناث، وقد تعود إرتفاع نسبة الذكور عن الإناث إلى طبيعة العمل في تلك الشركات، وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، بلغت أعلى نسبة مئوية (٧٤.٢٪) للمؤهل العلمي (بكالوريوس)، ثم جاء المؤهل العلمي (دراسات عليا) بنسبه مئوية (١٩.١٪)، وأخيرا جاء المؤهل العلمي (أقل من بكالوريوس) بنسبه مئوية (٦.٧٪)، مما يدل على أن النسبة الأكبر من العينة هي من حملة المؤهلات الجامعية والمؤهلين تأهيلا أكاديميا مناسباً، وفيما يتعلق بسنوات الخبرة، جاء الأفراد من ذوي الخبرة (أقل من ٥ سنوات) بنسبة (١٠.٦٪)، وذوي الخبرة (من ٥ – ١٠ سنوات فأقل) بنسبة مئوية بلغت (٢٣.٤٪)، والأفراد ذوي الخبرة (من ١٠ – ١٥ سنة فأقل) بنسبة مئوية بلغت (١٧.٠٪)، وأكثر من ١٥ سنة) بنسبة (٤٨.٩٪)، مما يدل على أن الخبرات في هذه الشركات يغلب عليها الخبرات الطويلة والمتوسطة، وهذا كان له الأثر الواضح في إعطاء إجابات دقيقة من قبل المبحوثين، وأخيرا فيما يتعلق بالمركز الوظيفي، بلغت أعلى نسبة (٣٧.٤٪) لصالح الأفراد الذين يشغلون وظائف بمسمى نائب مدير، تلاها الأفراد الذين يشغلون مركز رئيس قسم بنسبة (٣٣.١٪)، وأخيرا جاء الأفراد الذين يشغلون مركز مدير بنسبة (٢٩.٥٪)، وبناءً عليه يتضح علاقة أفراد عينة الدراسة بموضوع الدراسة من خلال مراكزهم الوظيفية، مما سينعكس إيجابياً على آرائهم في الإجابة على الإستبانة.

٣.٢. أداة الدراسة

تعد الاستبانة الأداة التي اعتمدها الدراسة لجمع المعلومات من أفراد عينة الدراسة، قام الباحث بتطوير استبانة من خلال الإعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، للتعرف على أثر تطبيق بطاقة الأداء

المتوازن على الميزة التنافسية، وقد اشتملت الاستبانة على ثلاثة أقسام رئيسية، كما يلي:

٣. ٢. ١. القسم الأول: المتغيرات الديموغرافية

وتقيس الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة، وتشتمل على: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمركز الوظيفي.

٣. ٢. ٢. القسم الثاني: المتغير المستقل

وتناول أبعاد بطاقة الأداء المتوازن، والمتمثلة بـ: (البعد المالي، بُعد العملاء، بُعد العمليات الداخلية، بُعد التعلم والنمو، والبعد الاجتماعي)، حيث تم الإستعانة بالدراسات التالية: دراسة Shitakha (2017) والمبيضين وآخرون (، ٢٠١٦)، و Hakkak, and Ghodsi (2015)، وجريرة (٢٠١٤)، إضافة إلى الدراسات حلس وعبيد (، ٢٠١٥) و ملو العين (٢٠١٥) وأبو قمر (٢٠٠٩) و Iselin et al., (2008) والتي أضافت البُعد الاجتماعي.

٣. ٢. ٣. القسم الثالث: المتغير التابع، وتضمن أبعاد الميزة التنافسية، والمتمثلة بـ: (قيادة التكلفة، والتميز). وتم الإستعانة بكل من دراسة Shitakha (2017) و Hakkak, and Ghodsi (2015) و Kagunyi (2014) و Mavlutova, and Babauska (2013).

وتضمنت الاستبانة إرشادات عامة لكيفية الإجابة عن فقرات الاستبانة، مع الأخذ بعين الإعتبار أن فقرات الاستبانة الخاصة بقياس متغيرات الدراسة صيغت وفق مقياس ليكرت الخماسي (Five-point Likert-type Scale) كما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)

واستناداً إلى ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة، سيتم التعامل معها لتفسير البيانات، على النحو التالي: المتوسط الحسابي الذي يتراوح من ١ - أقل من ٢.٣٣ يعني أن مستوى تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن ومستوى الميزة التنافسية منخفض، المتوسط الحسابي الذي يتراوح من ٢.٣٤ - أقل من ٣.٦٧ يعني أن مستوى تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن ومستوى الميزة التنافسية متوسط، المتوسط الحسابي الذي يتراوح من ٣.٦٨ - ٥ يعني أن مستوى تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن ومستوى الميزة التنافسية مرتفع.

وتم تحديد الأهمية النسبية، وفقاً للمعادلة التالية (Sekaran,2003): طول الفئة = (أكبر قيمة لفئات الإجابة - أصغر قيمة لفئات الإجابة) ÷ عدد الفئات (مرتفع، متوسط، منخفض)، وبالتالي يكون طول الفئة (٥ - ١) / ٣ = ١.٣٣.

٣.٣. صدق أداة الدراسة

للتحقق من الصدق (Validity) الظاهري لأداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الجامعات الرسمية والبالغ عددهم (٨) محكمين، للوقوف على صلاحية أسئلة الاستبانة ودرجة انتمائها لموضوع الدراسة، ومدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات وشموليتها، وقد تم الأخذ بنظر الاعتبار جميع ملاحظات المحكمين واقتراحاتهم حول أسئلة الاستبانة، حيث تم إعادة صياغة أو حذف أو دمج بعض هذه الفقرات بناءً على ملاحظاتهم، وفي ضوء التعديلات السابقة، أصبحت أداة الدراسة مكونة من (٤٩) فقرة، ويبين الجدول رقم (٢) توزيع فقرات أداة الدراسة وفقاً لأبعادها.

جدول رقم (٢). توزيع فقرات أداة الدراسة وفقا لأبعادها.

متغيرات الدراسة	الأبعاد	تسلسل الفقرات
(المتغير المستقل): بطاقة الأداء المتوازن	البُعد المالي	٧ - ١
	بُعد العملاء	١٥ - ٨
	بُعد العمليات الداخلية	٢٢ - ١٦
	بُعد التعلم والنمو	٢٨ - ٢٣
	البُعد الاجتماعي	٣٦ - ٢٩
المتغير المستقل الكلي		
(المتغير التابع): الميزة التنافسية		
الاستبانة ككل		
٤٩		

٣. ٤. ثبات أداة الدراسة

وللتحقق من ثبات (Reliability) أداة الدراسة، تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة، ومن خارج عينتها الأصلية، حيث تم توزيع أداة الدراسة على عينة من الموظفين بلغ عددهم (٣٥) موظفا وموظفه، ومن ثم تم استخدام معامل كرونباخ الفا (Cronhach's Alpha)، للتعرف على ثبات أداة الدراسة وأبعادها، وتعد القيمة المقبولة إحصائيا لمعامل كرونباخ الفا (٠.٦٠٪) فأكثر (Sekaran,2003)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣). قيم معامل الثبات (Cronhach's Alpha) لمتغيرات الدراسة وأبعادها.

متغيرات الدراسة	الأبعاد	معامل كرونباخ الفا
(المتغير المستقل): بطاقة الأداء المتوازن	البُعد المالي	٠,٨٠١
	بُعد العملاء	٠,٨٥٣
	بُعد العمليات الداخلية	٠,٨٤١
	بُعد التعلم والنمو	٠,٨٦٢
	البُعد الاجتماعي	٠,٨٢٠
المتغير المستقل الكلي		
(المتغير التابع): الميزة التنافسية		
الاستبانة ككل		
٠,٩٥٠		
٠,٩٠٦		
٠,٩٦٤		

وبالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول رقم (٣)، يتضح أن قيم معامل الثبات لأبعاد بطاقة الاداء المتوازن تراوحت بين (٠,٨٠١ - ٠,٨٦٢)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي للأداة والمتعلقة بأبعاد بطاقة الاداء المتوازن (٠,٩٥٠)، وبلغ معامل ثبات الميزة التنافسية (٠,٩٠٦)، وهي جميعها أكبر من (٦٠٪)، وبما أنها تزيد عن النسبة المقبولة، فإن ذلك يعني إمكانية اعتماد نتائج الاستبانة والتأكد من صدقها في تحقيق أهداف الدراسة (Amir and Sonderpandian, 2002). وللتأكد من صحة بناء متغيرات الدراسة، تم تحليل البيانات بإخضاعها للتحليل العاملي (Factor Analysis)، وبالاعتماد على نتائج هذا التحليل فإن أي متغير يظهر قيمة المعامل أقل من (٠,٤٠)، يتم حذفه (Hair, et al., 2010). وكانت قيم جميع فقرات الدراسة أكبر من (٠,٤٠)، وبالتالي يمكن اعتبار جميع المتغيرات ذات مصداقية للقيام بعملية التحليل والحصول على النتائج.

٣. ٥. أساليب وأدوات التحليل الإحصائي

لغرض إجراء التحليل الإحصائي للبيانات، التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة، وبهدف تحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام بعض المؤشرات الإحصائية الوصفية والتحليلية المتوفرة ضمن الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.20) وهي كالآتي:

(أ) مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic): التوزيعات التكرارية، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها، والإجابة عن السؤالين الأول والثاني.

(ب) اختبار كرونباخ ألفا (Cronhach's Alpha): لقياس ثبات أداة الدراسة.

(ج) اختبار معامل الإلتواء والتفلطح (Skewness & Kurtosis): لاختبار فيما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا (Normal Distribution).

(د) اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.

(هـ) تحليل الإنحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression Analysis): وذلك لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى، والتأكد من صلاحية نموذج الدراسة وأثر المتغير المستقل بأبعاد مختلفة في المتغير التابع. وتحليل الإنحدار الخطي البسيط (Simple Regression Analysis): لاختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى.

(و) اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للفروق بين المتوسطات وذلك لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

(ز) اختبار Scheffee للمقارنات البعدية: للكشف عن مواقع الفروق لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية نتائج تحليل البيانات واختبار الفرضيات

٤. نتائج تحليل البيانات واختبار الفرضيات

٤.١. الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

٤.١.١. نتائج السؤال الأول: ما هو مستوى تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في

الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية، والترتيب لإجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق أبعاد بطاقة الأداء

المتوازن في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، وكانت النتائج كما هو في الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق بطاقة الأداء المتوازن.

مستوى التطبيق	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بطاقة الأداء المتوازن
مرتفع	٣	٠,٤٢٧	٤,٠٥	البُعد المالي
مرتفع	٢	٠,٤٣٥	٤,١٨	بُعد العملاء
مرتفع	١	٠,٤٤٤	٤,٢٢	بُعد العمليات الداخلية
مرتفع	٥	٠,٦٢١	٣,٩٣	بُعد التعلم والنمو
مرتفع	٤	٠,٤٣٧	٤,٠٤	البُعد الاجتماعي
مرتفع		٠,٤٠٩	٤,٠٨	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام

يشير الجدول رقم (٤) إلى أن مستوى تطبيق بطاقة الأداء المتوازن بشكل عام في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، جاء ضمن مستوى التطبيق المرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٨)، وانحراف معياري (٠,٤٠٩)، وفيما يتعلق بأبعاد بطاقة الأداء المتوازن، فقد جاء بُعد العمليات الداخلية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٢٢)، وانحراف معياري (٠,٤٤٤)، وبمستوى تطبيق مرتفع، يليه في الترتيب الثاني، بُعد العملاء بمتوسط حسابي (٤,١٨)، وانحراف معياري (٠,٤٣٥)، وبمستوى تطبيق مرتفع، وجاء في الترتيب الثالث، البُعد المالي، بمتوسط حسابي (٤,٠٥)، وانحراف معياري (٠,٤٢٧)، وبمستوى تطبيق مرتفع، أما البُعد الاجتماعي فقد جاء بالترتيب الرابع، بمتوسط حسابي (٤,٠٤)، وانحراف معياري (٠,٤٣٧)، في

حين حل بُعد التعلم والنمو في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (٣,٩٣)، وبانحراف معياري (٠,٦٢١)، وبمستوى تطبيق مرتفع. وتدل هذه النتيجة على اهتمام إدارات الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية في استخدام بطاقة الاداء المتوازن ووعيتها وإدراكها لأهمية هذه البطاقة في تحقيقها لأهدافها وزيادة ميزتها التنافسية، ويعزو الباحث إختلاف ترتيب تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن الى إختلاف أهداف الشركة من شركة الى أخرى من حيث أولوية تطبيق تلك الأهداف بالإضافة الى تنوع استراتيجية تلك الشركات. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة المبيضين وآخرون (٢٠١٦) ودراسة حلس وعبيد (٢٠١٥)، ودراسة (Mavlutova and Babauska) (2013)، وأتفقت مع دراسة الختاتنة والسعيدة (٢٠١٠).

أما بالنسبة لنتائج فقرات كل بُعد من أبعاد أداة الدراسة التي تقيس المتغير المستقل (بطاقة الأداء المتوازن)، فكانت النتائج كما يلي:

أ) البُعد المالي

جدول رقم (٥). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق البُعد المالي.

رقم الفقرة	فقرات البُعد المالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التطبيق
١	تسعى الشركة إلى تعظيم ثروة المساهمين من خلال تحقيق عوائد حقيقية على الإستثمار	٣,٨٩	٠,٦٢٨	٥	مرتفع
٢	نسبة الأرباح الموزعة على المساهمين تتناسب مع توقعاتهم	٣,٥٥	٠,٧٩٥	٧	متوسط
٣	تسعى الشركة إلى تعظيم قيمة مبيعاتها	٤,١٣	٠,٤٩٠	٤	مرتفع

رقم الفقرة	فقرات البُعد المالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التطبيق
٤	تسعى الشركة إلى تبني سياسات تهدف إلى تحسين الإستغلال الأمثل لأصولها بكفاءة وفاعلية	٣,٨٥	٠,٨٠٠	٦	مرتفع
٥	تعمل الشركة على التحسين المستمر للأداء المالي والنقدي	٤,٣٢	٠,٦٢٣	٢	مرتفع
٦	تعمل الشركة بشكل مستمر على تخفيض تكاليف المنتجات التي تقدمها	٤,٣٤	٠,٥١٨	١	مرتفع
٧	تعمل الشركة على تبني سياسات تهدف إلى تحسين الكفاءة التشغيلية	٤,٢٨	٠,٤٩٣	٣	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	٤,٠٥	٠,٤٢٧		مرتفع

تبين النتائج في الجدول رقم (٥) بأن إجابات أفراد العينة حول مستوى تطبيق البُعد المالي جاء ضمن المستوى المرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٤,٠٥)، وبانحراف معياري (٠,٤٢٧)، مما يشير إلى وجود اهتمام كبير من قبل الشركات بتطبيق البُعد المالي وذلك من حيث العمل على تخفيض تكاليف المنتجات، والتحسين المستمر لأدائها المالي والنقدي، وتبني السياسات التي تهدف إلى تحسين كفاءتها التشغيلية والاستغلال الأمثل لأصولها، وتعظيم قيمة المبيعات وثروة المساهمين. وجاءت هذه النتيجة حسب ما هو متوقع، حيث أن الكثير من الشركات ما زالت تعتمد على المؤشرات المالية والتي هي أساساً أحد أبعاد بطاقة الأداء المتوازن.

ب) بُعد العملاء

جدول رقم (٦). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق بُعد العملاء.

رقم الفقرة	فقرات بُعد العملاء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التطبيق
٨	تعمل الشركة على مراعاة متطلبات وحاجات العملاء المستمرة والمتجددة	٤,١٧	٠,٦٦٤	٤	مرتفع
٩	تستجيب الشركة لشكاوى ومقترحات العملاء، ويتم معالجتها بوقت قصير	٣,٩٤	٠,٨١١	٦	مرتفع
١٠	تسعى الشركة بشكل مستمر لإكتساب عملاء جدد	٤,١٥	٠,٥٤٦	٥	مرتفع
١١	تتم الشركة بأراء العملاء في منتجاتها بعد حصولهم عليها	٤,١٧	٠,٦٦٤	٤	مرتفع
١٢	يتوفر لدى الشركة العدد الكافي من الموظفين لتقديم الخدمة وتقليل وقت الانتظار	٤,٣٤	٠,٥١٨	٢	مرتفع
١٣	تستخدم الشركة عدد من المقاييس لمعرفة مستوى رضا العملاء	٣,٩١	٠,٦٤٨	٧	مرتفع
١٤	تعمل الشركة على استحداث منتجات جديدة لإرضاء العملاء	٤,٣٢	٠,٤٦٧	٣	مرتفع
١٥	يوجد مستوى مقبول من رضا العملاء عن المنتجات التي تقدمها الشركة	٤,٤٩	٠,٥٨٠	١	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	٤,١٨	٠,٤٣٥		مرتفع

تبين النتائج في الجدول رقم (٦) بأن إجابات أفراد العينة حول مستوى تطبيق بُعد العملاء جاء ضمن المستوى المرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٨)، وانحراف معياري (٠.٤٣٥)، مما يشير إلى وجود اهتمام كبير من قبل الشركات

بعملائها وذلك من حيث قيام تلك الشركات بإستحداث منتجات جديدة، وتوفير العدد الكافي من الموظفين لخدمة العملاء، والعمل على إرضاءهم والإستجابة لشكاويهم ومقترحاتهم، وذلك بهدف أن تستطيع الشركة المحافظه على موقعها التنافسي وألا تخسر عملائها من خلال توجيههم الى منافسين آخرين.

ج) بُعد العمليات الداخلية

جدول رقم (٧). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق بُعد العمليات الداخلية.

رقم الفقرة	فقرات بُعد العمليات الداخلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التطبيق
١٦	تعمل الشركة على ترشيد التكاليف من خلال تحليل العمليات الداخلية فيها	٤,١٩	٠,٧٦٣	٥	مرتفع
١٧	تعمل الشركة على تطوير الخدمات الإدارية اللازمة وتقديم التسهيلات	٤,٤٣	٠,٤٩٥	١	مرتفع
١٨	تقوم الشركة من خلال عمليات التحسين والتطوير المستمر على تخفيض معدل الهدر في الوقت	٤,٢٣	٠,٤٧٢	٣	مرتفع
١٩	تقوم الشركة بتحليل العمليات الداخلية فيها لتحديد مدى مساهمة كل منها في إضافة قيمة للمنتج	٤,١٥	٠,٥٨٤	٦	مرتفع
٢٠	تعتبر التكاليف غير المباشرة المحملة على المنتجات مقبولة	٤,٣٠	٠,٥٨١	٢	مرتفع
٢١	يركز بُعد العمليات الداخلية على تميز الشركة وتحقيق القيمة التي يتوقعها العملاء بكفاءة وفاعلية	٤,٢١	٠,٦٨٣	٤	مرتفع
٢٢	تسعى الشركة إلى تطوير مجالات البحث والتطوير ودعم الأنشطة	٤,٠٤	٠,٧١٤	٧	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	٤,٢٢	٠,٤٤٤		مرتفع

تبين النتائج في الجدول رقم (٧) بأن إجابات أفراد العينة حول مستوى تطبيق بُعد العمليات الداخلية جاء ضمن المستوى المرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٢٢)، وبانحراف معياري (٠.٤٤٤)، مما يؤكد على وجود دور أساسي لهذه الشركات في تطبيق بُعد العمليات الداخلية وذلك من خلال تطوير خدماتها وترشيد التكاليف والعمل على التحسين والتطوير المستمر حتى تستطيع المحافظة على موقع تنافسي لها.

(د) بُعد التعلم والنمو

جدول رقم (٨). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق بُعد التعلم والنمو.

رقم الفقرة	فقرات بُعد التعلم والنمو	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التطبيق
٢٣	تهتم الشركة بتدريب الموظفين بهدف تطوير قدراتهم كل حسب حاجته وحاجة الشركة	٤,٠٦	٠,٧٢٨	٢	مرتفع
٢٤	تحرص الشركة على الإحتفاظ بالموظفين المميزين فيها	٤,٠٤	٠,٧٤٤	٣	مرتفع
٢٥	تقدم الشركة برامج تدريبية مخصصة لتأهيل وتدريب العاملين الجدد	٤,٠٦	٠,٧٥٦	٢	مرتفع
٢٦	تحرص الشركة على الإحتفاظ بمزاياها التنافسية والعمل على تحسينها مستقبلا	٤,١٥	٠,٥٨٤	١	مرتفع
٢٧	يتوفر لدى الشركة نظام فعال للمكافآت والحوافز	٣,٤٧	١,٠٧١	٥	متوسط
٢٨	تهتم الشركة بتبني سياسات تهدف نحو زيادة انتاجية العاملين	٣,٨٥	٠,٨٧٦	٤	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	٣,٩٣	٠,٦٢١		مرتفع

تبين النتائج في الجدول رقم (٨) بأن إجابات أفراد العينة حول مستوى تطبيق بُعد التعلم والنمو جاء ضمن المستوى المرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٩٣)، وبانحراف معياري (٠,٦٢١)، ويظهر هذا من خلال قيام الشركة بالاهتمام بتدريب الموظفين وتأهيلهم والاحتفاظ بهم ومنحهم المكافآت والحوافز، حتى تستطيع الشركة المحافظة على مزاياها التنافسية من خلال تطوير قدرات العاملين لديها.

هـ) البعد الاجتماعي

جدول رقم (٩). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات المبحوثين حول مستوى تطبيق البعد الاجتماعي.

رقم الفقرة	فقرات البعد الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التطبيق
٢٩	تقوم الشركة بدعم وتمويل برامج تدريب الطلبة الخريجين	٣,٩٤	٠,٥٢٣	٧	مرتفع
٣٠	تساهم الشركة في تقديم الدعم لذوي الاحتياجات الخاصة	٤,٠٢	٠,٦٠٢	٦	مرتفع
٣١	تقوم الشركة بدعم الأنشطة الثقافية والاجتماعية من خلال رعاية المهرجانات والإحتفالات	٤,١٧	٠,٥٩٦	٣	مرتفع
٣٢	تتعمد الشركة بالتمويل البيئي وتقوم بدعم المشاريع ذات الطابع الأخضر والصديقة للبيئة	٤,١٣	٠,٨٩١	٤	مرتفع
٣٣	تعمل الشركة على إيجاد فرص عمل والمساهمة في الحد من مشكلتي الفقر والبطالة في المجتمع	٤,٠٤	٠,٦١٨	٥	مرتفع
٣٤	تساهم الشركة في بناء المجتمع من خلال دعم مشاريع البنية التحتية	٤,٢٨	٠,٥٣٥	٢	مرتفع
٣٥	تقوم الشركة بدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة مما يساهم في زيادة معدلات النمو الإقتصادي	٣,٥١	٠,٨٧٣	٨	متوسط
٣٦	تقوم الشركة بتبني سياسات وبرامج تهدف لتمويل الشركات الأهلية	٤,٣٠	٠,٥٠٢	١	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	٤,٠٤	٠,٤٣٧		مرتفع

تبين النتائج في الجدول رقم (٩) بأن إجابات أفراد العينة حول مستوى تطبيق البعد الاجتماعي جاء ضمن المستوى المرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,٠٤)، وبانحراف معياري (٠,٤٣٧)، مما يؤكد وجود دور لهذه الشركات في النواحي الاجتماعية من خلال الاهتمام بدعم الأنشطة الثقافية والاجتماعية والبيئية والاهتمام أيضا ببعض فئات المجتمع وذلك من باب مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع الذي تعمل فيه تلك الشركات.

٤. ١. ٢. نتائج السؤال الثاني: ما هو مستوى القدرة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والترتيب لإجابات الباحثين حول مستوى الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لإجابات الباحثين حول مستوى الميزة التنافسية.

رقم الفقرة	فقرات الميزة التنافسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
٣٧	تعمل الشركة على الإستغلال الأمثل لمواردها الإقتصادية	٤,٠٠	٠,٥٨٤	٧	مرتفع
٣٨	تعمل الشركة على تقديم منتجات بأسعار منخفضة مقارنة بالمنافسين	٤,٠٤	٠,٦٥٢	٥	مرتفع
٣٩	تعمل الشركة على ضبط النفقات الإدارية والعمومية فيها	٤,١١	٠,٤٧٣	٣	مرتفع
٤٠	تعمل الشركة على تخفيض تكاليف التسويق قدر الإمكان	٤,٠٢	٠,٣٨٦	٦	مرتفع

رقم الفقرة	فقرات الميزة التنافسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
٤١	تعمل الشركة على استخدام تكنولوجيا حديثة ومتطورة لتقليل تكاليف الإنتاج	٣,٦٢	٠,٧٦١	٨	متوسط
٤٢	تعمل الشركة على تخفيض تكلفة منتجاتها مقارنة بالمنافسين	٤,٥١	٠,٥٤٢	٢	مرتفع
٤٣	تسعى الشركة للحصول على المواد الأولية والمستلزمات بأقل تكلفة	٤,٦٠	٠,٤٩١	١	مرتفع
٤٤	تمتاز الشركة بسرعة الإستجابة لطلبات السوق والعملاء	٤,٥١	٠,٥٠١	٢	مرتفع
٤٥	تستخدم الشركة تكنولوجيا حديثة ووسائل إتصال مختلفة لتقديم منتجاتها	٤,٠٢	٠,٧٠٠	٦	مرتفع
٤٦	يصعب على المنافسين القيام بتقليد المنتجات التي تقوم الشركة بإنتاجها	٤,١١	٠,٦٦١	٣	مرتفع
٤٧	تميز منتجات الشركة بجودة ومواصفات عالية تميزها عن غيرها من المنافسين	٤,١١	٠,٥٩٣	٣	مرتفع
٤٨	تقوم الشركة بتقديم المنتجات التي تلي حاجات العملاء ورغباتهم	٤,٠٢	٠,٩٥٨	٦	مرتفع
٤٩	تعتمد الشركة على قنوات توزيع سريعة وفعالة تميزها عن غيرها في تسليم المنتجات	٤,٠٦	٠,٥٩٩	٤	مرتفع
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام	٤,١٣	٠,٤٢٧		مرتفع

تبين النتائج في الجدول رقم (١٠) بأن إجابات أفراد العينة حول مستوى الميزة التنافسية ككل جاء ضمن المستوى المرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤,١٣)، وبانحراف معياري (٠,٤٢٧)، مما يدل على أن تلك الشركات تسعى إلى المحافظة على مزاياها التنافسية وذلك من خلال العمل على ضبط النفقات

والتكاليف وتقديم المنتجات بأسعار منخفضة والتي تلبى أيضا حاجاتهم ورغباتهم بالإضافة إلى الاهتمام باستخدام التكنولوجيا الحديثة والتميز بتقديم المنتج وتسليمه الى العملاء، وتعتبر هذه النتيجة متوقعة حتى تستطيع الشركة المحافظة على موقعها التنافسي. وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من Shitakha (2017) ودراسة Hakkak and Ghodsi (2015). وأختلفت مع دراسة Kagunyi (2014) ودراسة Mavlutova and Babauska (2013).

٤. ٢. النتائج الخاصة باختبار الفرضيات

لاختبار الفرضيات، تم في البداية إجراء بعض الاختبارات، للتأكد من ضمان ملائمة البيانات للإفترضات المتعلقة بتحليل الإنحدار، حيث تم استخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor) واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (١٠)، وأن تكون قيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (٠.١٠) (Field, 2009) وبهدف التحقق من مدى ملائمة بيانات الدراسة للتحليل الإحصائي، وبالتالي عدم وجود مشاكل إحصائية من الممكن أن تؤثر بشكل سلبي على نتائج الدراسة واختبار فرضياتها، وتم التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Distribution Normal) من خلال إحساب معامل الالتواء والتفلطح (Skewness & Kurtosis) مع مراعاة أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء والتفلطح تقل عن (١) (Hair, et al., 2010)، ويوضح الجدول رقم (١١) نتائج تلك الاختبارات.

جدول رقم (١١). نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء.

Kurtosis	Skewness	Tolerance	VIF	المتغيرات المستقلة
-0.236	٠,٥٢٤	٠,٣٥٢	٢,٨٣٧	البُعد المالي
-0.866	٠,٣٧٦	٠,٢٦٥	٣,٧٧٢	بُعد العملاء
-0.822	٠,٠٤٥	٠,٢٦٢	٣,٨١٧	بُعد العمليات الداخلية
-0.881	-٠,٠٠٤	٠,٢٧٨	٣,٥٩٧	بُعد التعلم والنمو
-0.527	٠,٤٩٦	٠,٣٧٣	٢,٦٧٨	البُعد الاجتماعي

يشير الجدول رقم (١١) أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع المتغيرات تقل عن (١٠) وتتراوح بين (٢.٦٧٨ - ٣.٨١٧)، وأن قيم اختبار التباين المسموح (Tolerance) تراوحت بين (٠.٢٦٢ - ٠.٣٧٣)، وهي أكبر من (٠.١٠)، ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity)، وتم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء والتفلطح (Skewness & Kurtosis)، حيث كانت جميع القيم أقل من (١).

وفيما يلي نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

٤. ٢. ١. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (Ho1):

"لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن (البُعد المالي، بُعد العملاء، بُعد العمليات الداخلية، بُعد التعلم والنمو، البُعد الاجتماعي) على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الإنحدار الخطي المتعدد، وكانت النتائج كما في الجدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢). نتائج تحليل الإحدار المتعدد لاختبار أثر تطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية.

المتغيرات المستقلة					
متوى دلالة t (Sig.)	t المحسوبة	Beta	Std. Error	B	
					معامل الارتباط المتعدد (R)
					معامل التحديد (R ²)
					معامل التحديد المعدل (Adjusted R ²)
					F المحسوبة
					مستوى دلالة F (Sig.)
					البُعد المالي
					بُعد العملاء
					بُعد العمليات الداخلية
					بُعد التعلم والنمو
					البُعد الإجماعي

* ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$)

يوضح الجدول رقم (١٢) أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج قد بلغت (٢١٠,٣٤٥) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، مما يعني صلاحية نموذج اختبار فرضية الدراسة، وباستقراء النتائج الواردة في الجدول (١٢) يتضح أن قيمة معامل الارتباط المتعدد (R) بين المتغير المستقل (أبعاد بطاقة الأداء المتوازن) والمتغير التابع (الميزة التنافسية) يساوي (٠,٨٧٥)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) هو (٠,٧٦٥)، وهذا يعني أن المتغير المستقل (أبعاد بطاقة الأداء المتوازن) تفسر ما نسبته (٧٦,٥٪) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الميزة التنافسية) في هذه الشركات، ويتضح من معطيات الجدول رقم (١٢) أن أكثر أبعاد بطاقة الأداء المتوازن تأثيراً في الميزة التنافسية، هو البُعد الإجماعي حيث بلغت قيمة (Beta) لهذا البُعد (٠,٥١٩)،

وبدلالة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (١٢.٠٤٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)، يليه في التأثير البعد المالي حيث بلغت قيمة (Beta) لهذا البعد (٠.٢٧٨)، وبدلالة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (٦.١٠٧)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)، وجاء بعد التعلم والنمو في الترتيب الثالث من حيث التأثير، حيث بلغت قيمة (Beta) لهذا البعد (٠.٠٨٦)، وبدلالة قيمة (t) المحسوبة والبالغة (٢.٤٣٨)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)، في حين يلاحظ من معطيات الجدول رقم (١٢) أن قيمة (Beta) وقيمة (t) المحسوبة لكل من بعد العملاء وبعد العمليات الداخلية، لم تكن ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المبيضين وآخرون (٢٠١٦) والختاتنة والسعيدة (٢٠١٠) وأبو قمر (٢٠٠٩) و Shitakha و Hakkak and Ghodsi (2017) و Sim and Koh (2015) و (2001)، في حين جاءت هذه النتيجة غير متوافقة مع دراسة جريرة (٢٠١٤) و Mavlutova and Babauska (2013).

كما تم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الأولى، وتم استخدام اختبار تحليل الإنحدار الخطي البسيط لاختبار تلك الفرضيات، وكانت النتائج كما يلي:

أ) الفرضية الفرعية الأولى (Ho1.1): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α) لتطبيق البعد المالي لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

جدول رقم (١٣). نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لقياس أثر تطبيق البعد المالي لبطاقة الأداء المتوازن

على الميزة التنافسية.

مستوى دلالة (t)	(t)	Beta	(R ² _{adj})	(R ²)	(R)	مستوى دلالة (F)	قيمة (F)
*،،،،،	٢١،١٠٧	٠،٧٥٩	٠،٥٧٥	٠،٥٧٧	٠،٧٥٩	*،،،،،	٤٤٥،٥١٩

* ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$)

باستقراء النتائج الواردة في الجدول رقم (١٣)، يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج قد بلغت (٤٤٥،٥١٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠،٥٧٧) وهذا يعني أن المتغير المستقل (البعد المالي) يفسر ما نسبته (٥٧،٧٪) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الميزة التنافسية) في هذه الشركات، كما تشير النتائج إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (٢١،١٠٧)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (٠،٧٥٩) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع نتيجة الزيادة في المتغير المستقل، يمكن القول أن الزيادة في المتغير المستقل بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع بقيمة (٧٥،٩٪) من هذه الوحدة.

وفي ضوء النتائج السابقة يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتطبيق البعد المالي لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

وتدل هذه النتيجة على أهمية هذا البعد بتحسين الميزة التنافسية من خلال سعي الشركة إلى تعظيم ثروة المساهمين وتعظيم قيمة مبيعاتها، والعمل على التحسين

المستمر للأداء المالي والنقدي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة والمبيضين وآخرون (٢٠١٦) وملو العين (٢٠١٥) أبو قمر (٢٠٠٩). في حين جاءت هذه النتيجة غير متوافقة مع دراسة جريرة (٢٠١٤) و Mavlutova and Babauska (2013).

ب) الفرضية الفرعية الثانية (Ho1.2): "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α) لتطبيق بُعد العملاء لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

جدول رقم (١٤). نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لقياس أثر تطبيق بُعد العملاء لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية

قيمة (F)	مستوى دلالة (F)	(R)	(R ²)	(R ² _{adj})	Beta	(t)	مستوى دلالة (t)
٢٨٣,٨٣٦	*٠,٠٠٠	٠,٦٨٢	٠,٤٦٥	٠,٤٦٣	٠,٦٨٢	١٦,٨٤٧	*٠,٠٠٠

* ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05 ≤ α)

باستقراء النتائج الواردة في الجدول رقم (١٤)، يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج قد بلغت (٢٨٣,٨٣٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠,٤٦٥) وهذا يعني أن المتغير المستقل (بُعد العملاء) يفسر ما نسبته (٤٦,٥٪) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الميزة التنافسية) في هذه الشركات، كما تشير النتائج إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (١٦,٨٤٧)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (٠,٦٨٢) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع نتيجة الزيادة في المتغير المستقل،

يمكن القول أن الزيادة في المتغير المستقل بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع بقيمة (٦٨.٢٪) من هذه الوحدة.

وفي ضوء النتائج السابقة يتم رفض الفرضية الفرعية الثانية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) ≤ α لتطبيق بُعد العملاء لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.

وتدل هذه النتيجة على أهمية هذا البعد بتحسين الميزة التنافسية من خلال قيام الشركة بمراعاة متطلبات وحاجات العملاء المستمرة والمتجددة، والاهتمام بهم والسعي لاكتساب عملاء جدد. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المبيضين وآخرون (٢٠١٦) و حلس، وعبيد (٢٠١٥)، في حين جاءت هذه النتيجة غير متوافقة مع دراسة جريرة (٢٠١٤) و Mavlutova and Babauska (2013).

ج) الفرضية الفرعية الثالثة (Ho1.3): "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) ≤ α لتطبيق بُعد العمليات الداخلية لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

جدول رقم (١٥). نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لقياس أثر تطبيق بُعد العمليات الداخلية لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية.

قيمة (F)	مستوى دلالة (F)	(R)	(R ²)	(R ² _{adj})	Beta	(t)	مستوى دلالة (t)
١٩٥,٧٥٩	*٠,٠٠٠	٠,٦١٢	٠,٣٧٤	٠,٣٧٣	٠,٦١٢	١٣,٩٩١	*٠,٠٠٠

* ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0.05) ≤ α

باستقراء النتائج الواردة في الجدول رقم (١٥)، يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج قد بلغت (١٩٥,٧٥٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (٠,٣٧٤) وهذا يعني أن المتغير المستقل (بُعد العمليات الداخلية) يفسر ما نسبته (٣٧,٤٪) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الميزة التنافسية) في هذه الشركات، كما تشير النتائج إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (١٣,٩٩١)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (٠,٦١٢) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع نتيجة الزيادة في المتغير المستقل، يمكن القول أن الزيادة في المتغير المستقل بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع بقيمة (٦١,٢٪) من هذه الوحدة.

وفي ضوء النتائج السابقة يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتطبيق بُعد العمليات الداخلية لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

وتدل هذه النتيجة على أهمية هذا البُعد بتحسين الميزة التنافسية من خلال قيام الشركة بترشيد التكاليف والتقليل من الهدر، وتحليل العمليات التي تضيف قيمة للمنتج بالإضافة إلى تطوير مجالات البحث والتطوير. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الميضيي وآخرون (٢٠١٦) وأبو قمر (٢٠٠٩)، في حين جاءت هذه النتيجة غير متوافقة مع دراسة جريرة (٢٠١٤) و Mavlutova and Babauska (2013).

(د) الفرضية الفرعية الرابعة (Ho1.4): "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتطبيق بُعد التعلم والنمو لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

جدول رقم (١٦). نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لقياس أثر تطبيق بُعد التعلم والنمو لبطاقة الأداء

المتوازن على الميزة التنافسية.

مستوى دلالة (t)	(t)	Beta	(R ² _{adj})	(R ²)	(R)	مستوى دلالة (F)	قيمة (F)
*٠,٠٠٠	١٧,٩٠١	٠,٧٠٤	٠,٤٩٣	٠,٤٩٥	٠,٧٠٤	*٠,٠٠٠	٣٢٠,٤٤٣

* ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$)

باستقراء النتائج الواردة في الجدول رقم (١٦)، يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج قد بلغت (٣٢٠,٤٤٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠,٤٩٥) وهذا يعني أن المتغير المستقل (بُعد التعلم والنمو) يفسر ما نسبته (٤٩,٥٪) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الميزة التنافسية) في هذه الشركات، كما تشير النتائج إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (١٧,٩٠١)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (٠,٧٠٤) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع نتيجة الزيادة في المتغير المستقل، يمكن القول أن الزيادة في المتغير المستقل بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع بقيمة (٠,٧٠٤) من هذه الوحدة.

وفي ضوء النتائج السابقة يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتطبيق بُعد التعلم والنمو لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

وتدل هذه النتيجة على أهمية هذا البعد بتحسين الميزة التنافسية من خلال تدريب العاملين وتطوير قدراتهم وزيادة قدراتهم الإنتاجية والمحافظة على العاملين المميزين فيها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المبيضين وآخرون (٢٠١٦) و Shitakha (2017)، في حين جاءت هذه النتيجة غير متوافقة مع دراسة حلس وعبيد (٢٠١٥).

ه) الفرضية الفرعية الخامسة (Ho1.5): "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق البعد الاجتماعي لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

جدول رقم (١٧). نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لقياس أثر تطبيق البعد الاجتماعي لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية.

قيمة (F)	مستوى دلالة (F)	(R)	(R ²)	(R ² _{adj})	Beta	(t)	مستوى دلالة (t)
٦٨٤,٠٦١	*٠,٠٠٠	٠,٨٢٣	٠,٦٧٧	٠,٦٧٦	٠,٨٢٣	٢٦,١٥٥	*٠,٠٠٠

* ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)

باستقراء النتائج الواردة في الجدول رقم (١٧)، يتضح أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج قد بلغت (٦٨٤,٠٦١) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠,٦٧٧) وهذا يعني أن المتغير المستقل (البعد الاجتماعي) يفسر ما نسبته (٦٧,٧%) من التباين الحاصل في المتغير التابع (الميزة التنافسية) في هذه الشركات، كما تشير النتائج إلى أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (٢٦,١٥٥)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$)، ومن خلال قيمة (Beta) والبالغة (0.823) وهي تشير إلى مقدار الزيادة في المتغير التابع نتيجة الزيادة في المتغير المستقل، يمكن القول أن الزيادة في المتغير المستقل بقيمة وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة في المتغير التابع بقيمة (0.823%) من هذه الوحدة.

وفي ضوء النتائج السابقة يتم رفض الفرضية الفرعية الخامسة وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (≤ 0.05) α لتطبيق البعد الإجتماعي لبطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

وتدل هذه النتيجة أن إضافة البعد الإجتماعي لبطاقة الأداء المتوازن يساهم في تحسين الميزة التنافسية لهذه الشركات من خلال توفير مجموعة من المؤشرات التي تعكس طبيعة العلاقة بين تلك الشركات والمجتمع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المبيضين وآخرون (2016) وأبو قمر (2009) وملو العين (2015)، في حين جاءت هذه النتيجة غير متوافقة مع دراسة Iselin et al. (2008).

٤. ٢. ٢. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (Ho2):

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية".

ولاختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم استخدام تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA، ويشير الجدول رقم (١٨) إلى نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول رقم (١٨). نتائج تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA بين إجابات المبحوثين لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig (F)
الجنس	بين المجموعات	٠,٠٢٦	١	٠,٠٢٦	٠,١٥٦	٠,٦٩٣
	داخل المجموعات	٥٤,٧٥٧	٣٢٧	٠,١٦٧		
	المجموع	٥٤,٧٨٣	٣٢٨			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	٠,١٠٢	٢	٠,٠٥١	٠,٣٠٣	٠,٧٣٩
	داخل المجموعات	٥٤,٦٨١	٣٢٦	٠,١٦٨		
	المجموع	٥٤,٧٨٣	٣٢٨			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	١١,٤٨١	٣	٣,٨٢٧	٢٨,٧٢٤	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٤٣,٣٠٢	٣٢٥	٠,١٣٣		
	المجموع	٥٤,٧٨٣	٣٢٨			
المركز الوظيفي	بين المجموعات	٤,٤٠٠	٢	٢,٢٠٠	١٤,٢٣٥	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٥٠,٣٨٣	٣٢٦	٠,١٥٥		
	المجموع	٥٤,٧٨٣	٣٢٨			

تشير النتائج في الجدول رقم (١٨) إلى عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين في عينة الدراسة لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس، والمؤهل العلمي) حيث كان مستوى الدلالة لقيم F أكبر من (٠,٠٥) لهذه المتغيرات، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن السياسات والإجراءات المتبعة في هذه الشركات يتم وضعها في المستويات العليا وبالتالي

فإنها ملزمة للجميع بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية والجنس. ولا تتفق هذه النتيجة مع دراسة المبيضين وآخرون (٢٠١٦).

كما تشير النتائج في الجدول (١٨) إلى وجود فروق بين إجابات الباحثين في عينة الدراسة لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (سنوات الخبرة، والمركز الوظيفي) حيث كان مستوى الدلالة لقيم F أقل من (٠.٠٥) لهذه المتغيرات. وبناءً على النتائج السابقة فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية جزئياً فيما يتعلق بالمتغير المستقل (الجنس، والمؤهل العلمي)، ورفض الفرضية الصفرية جزئياً فيما يتعلق بمتغيرات (سنوات الخبرة، والمركز الوظيفي)، وقبول الفرضية البديلة التي تفترض وجود فروق لتطبيق أبعاد بطاقة الأداء المتوازن على الميزة التنافسية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، والمركز الوظيفي). ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن زيادة سنوات الخبرة أو زيادة المركز الوظيفي تجعل الموظف أكثر دراية وتفهما لطبيعة العمليات التي تتم في هذه الشركات مما يؤثر على آرائهم بتبني تطبيق بطاقة الأداء المتوازن، بإعتبار أنهم من أكثر الفئات التي تساهم في عملية اتخاذ القرارات ورسم وصياغة استراتيجية الشركة والسياسات العامة فيها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المبيضين وآخرون (٢٠١٦).

ولتحديد مصدر الفرق بين مجموعات المتغيرات تم استخدام اختبار شيفية Scheffee للمقارنات البعدية (Post Hoc tests)، للتعرف إلى طبيعة الفروق بين المجموعات، والجدول رقم (١٩) و (٢٠) يبين نتائج تلك الاختبارات:

جدول رقم (١٩). نتائج اختبار شيفية Scheffee للمقارنات البعدية، لتغير سنوات الخبرة.

أقل من ١٥	١٥-١٠	١٠-٥	أقل من ٥	المتوسط	
*	*	*	-	٤,٤٩	أقل من ٥
*		-	*	٤,٢٠	١٠ - ٥
*	-		*	٤,١٥	١٥-١٠
-	*	*	*	٣,٩٢	أكثر من ١٥

تشير النتائج في الجدول رقم (١٩) إلى وجود فروقات بين الفئة (أقل من ٥ سنوات) وبين باقي الفئات، وتميل الفروق لصالح الفئة (أقل من ٥ سنوات)، كما تبين وجود فروقات بين الفئة (من ٥ - ١٠ سنوات فأقل) وبين الفئة (أكثر من ١٥ سنة)، وتميل الفروق لصالح الفئة (من ٥ - ١٠ سنوات فأقل)، كما تبين وجود فروقات بين الفئة (من ١٠ - ١٥ سنة فأقل) وبين الفئة (أكثر من ١٥ سنة)، وتميل الفروق لصالح الفئة (من ١٠ - ١٥ سنة فأقل)، في حين لم تكن الفروق الأخرى في العينة ذات دلالة إحصائية.

جدول رقم (٢٠). نتائج اختبار شيفية Scheffee للمقارنات البعدية، لتغير المركز الوظيفي.

رئيس قسم	نائب مدير	مدير	المتوسط	
	*	-	٤,٢٣	مدير
*	-	*	٣,٩٥	نائب مدير
-	*		٤,١٠	رئيس قسم

تشير النتائج في الجدول رقم (٢٠) إلى وجود فروقات بين المركز الوظيفي (مدير) وبين المركز الوظيفي (نائب مدير)، وتميل الفروق لصالح المركز الوظيفي

(مدير)، كما تبين وجود فروقات بين المركز الوظيفي (نائب مدير) وبين المركز الوظيفي (رئيس قسم)، وتميل الفروق لصالح المركز الوظيفي (رئيس قسم)، في حين لم تكن الفروق الأخرى في العينة ذات دلالة إحصائية.

٥. التوصيات ومجالات البحث المستقبلية

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحث بما يلي:

- ١ - ضرورة العمل على زيادة الاهتمام بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن بشكل متكامل، والبناء على ما تم تحقيقه في الشركات الصناعية، خاصة في تقييم الاداء، لأنها تعتبر عنصراً مهماً للمنافسة وفي تحقيق الميزة التنافسية، خاصة إذا ما أرادت تلك الشركات التوسع والدخول في الأسواق العالمية.
- ٢ - اعتماد بطاقة الأداء المتوازن كأداة لقياس الأداء الاستراتيجي، والإستناد إليها في محاولة تطوير نظم المعلومات والحصول على المعلومات اللازمة في إتخاذ القرارات، بالقدر الذي يحقق لهذه الشركات التميز على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.
- ٣ - إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تقوم بدراسة بطاقة الأداء المتوازن والميزة التنافسية من خلال إضافة أبعاد أخرى إلى البطاقة وفي قطاعات أخرى لم تشملها الدراسة الحالية.
- ٤ - إجراء دراسات وأبحاث مستقبلية تعمل على الربط والتكامل ما بين بطاقة الأداء المتوازن والأنظمة الحديثة والاستراتيجية للمحاسبة الإدارية.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أبو علام، رجاء محمود، (٢٠٠٦)، التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS، دار النشر للجامعات، القاهرة.

أبو قمر، محمد أحمد، (٢٠٠٩)، تقويم إدارة بنك فلسطين المحدود باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة - فلسطين.

إدريس، وائل محمد، والغالبي، طاهر محسن، (٢٠٠٩)، المنظور الاستراتيجي لبطاقة التقييم المتوازن، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

البشتاوي، سليمان، جريرة، طلال، (٢٠١٥)، أهمية تطبيق إدارة التكاليف الاستراتيجية واستراتيجيات المنافسة لتحقيق الميزة التنافسية للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، دراسات، العلوم الادارية، المجلد ٤٢، العدد ١، ص ١٨١ - ٢٠١.

التميمي، إياد والحشالي، شاكر جار الله، (٢٠٠٤)، السلوك الابداعي وأثره على الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الصناعات الغذائية الأردنية، مجلة البصائر، المجلد ٨، العدد ٢، ايلول، ص ٢٢١ - ٢٣٤.

جريرة، طلال سليمان، (٢٠١٤)، مدى تقييم الأداء باستخدام أبعاد بطاقة الأداء المتوازن (BSC) في شركات الصناعات الغذائية المساهمة العامة في الأردن - دراسة ميدانية، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد ٤١، العدد ٢، ص ٢٥٩ - ٢٧٤.

حبتور، عبد العزيز، (٢٠٠٤)، الإدارة الاستراتيجية: إدارة جديدة في عالم متغير، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن

حلس، سالم عبد الله، وعبيد، وليد سلمان، (٢٠١٥)، مدى إمكانية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن كأداة لتقويم أداء شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٤، العدد ٣، ص ١ - ٢٠.

الختاتنة، وحيد رثعان، والسعايدة، منصور ابراهيم، (٢٠١٠)، نموذج معدل لبطاقة الأهداف المتوازنة للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد ٣٧، العدد ٢، ص ٣٣٥ - ٣٦٤.

دودين، أحمد يوسف، (٢٠٠٩)، معوقات استخدام بطاقة الأداء المتوازن في البنوك التجارية الأردنية - دراسة ميدانية، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، المجلد ٩ العدد ٢، ص ٩٨ - ١١٧.

الزغبى، حسن علي، (٢٠٠٥)، نظم المعلومات الاستراتيجية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

زويلف، إنعام، ونور، عبد الناصر، (٢٠٠٥)، أهمية ومدى استخدام بطاقة العلامات المتوازنة في تقويم الأداء، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ١، العدد ٢، ص ٢٠ - ٥٨.

سادلر، فيليب، تعريب علا أحمد صلاح، (٢٠٠٨)، الإدارة الاستراتيجية، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، القاهرة.

العريني، بهاء أحمد وإدغيش، أحمد إبراهيم، (٢٠١٦)، مدى إمكانية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء شبكة الأقصى الإعلامية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٤، العدد ٣، ص ٢١ - ٤٦.

الغالبى، طاهر محسن وإدريس، وائل محمد، (٢٠١٥)، *الإدارة الاستراتيجية: منظور منهجي متكامل*، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

الغريب، أبو عجيلة رمضان عثمان، (٢٠١٢)، *مدى إمكانية استخدام بطاقة الأداء المتوازن لتقييم الاداء في البنوك التجارية الليبية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.*

الفرا، ماجد محمد، وحجازي، بسام أحمد، وأبو ماضي، كامل أحمد، (٢٠١٧)، *قياس اداء مؤسسات القطاع العام في قطاع غزة باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٥، العدد ١، ص ١ - ١٥.*

المبيضين، سيف، والحرايشة، فارس، والقضاة، ليث، (٢٠١٦)، *أثر تطبيق بطاقة الأداء المتوازن على تعظيم الربحية في شركات الإتصالات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ١٢، العدد ٤، ص ٨٤١ - ٨٧٥.*

مرعي، محمد مرعي، (٢٠٠٢)، *مهارات التميز الإداري في التطوير التنظيمي والمؤسسي تصميم الهياكل التنظيمية وتوصيف الوظائف، دار حازم للنشر والتوزيع، دمشق.*

ملو العين، علاء محمد، (٢٠١٥)، *استخدام المقياس المتوازن للأداء لتقييم خدمات القطاع المصرفي السعودي في ظل حوكمة الأداء الاستراتيجية بالتطبيق على البنوك التجارية السعودية، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد ١٢، العدد ١، ص ٢٧٠ - ٣١٠.*

وزارة الصناعة والتجارة والتموين، التقرير السنوي، ٢٠١٦، المملكة الأردنية الهاشمية.

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية

- Amir, D., and Sonderpandian, J., (2002), *Complete Business Statistics, 5th edition*, McGraw-Hill, New York, USA.
- Chang, H., (2009), *An Empirical Study of Evaluating Supply Chain Management Integration Using the Balanced Scorecard in Taiwan*, The Service Industries Journal, Vol.29, No.2. pp. 114-127.
- Chung, C., and Chao, L., and Chen, C., and Lou, S., (2016), A balanced Scorecard of Sustainable Management in the Taiwanese Bicycle Industry: Development Performance Indicators and Importance Analysis, *Sustainability*, Vol.8, No.6. pp. 518-532.
- Field, Andy, (2009), *Discovering Statistics Using Spss, 3rd edition*, SAGE Publications Ltd, London.
- Hair, J., and Black, W., and Babin, B., and Anderson, R., (2010), *Multivariate data Analysis: A global Perspectives, 7th edition*, Pearson Education, Inc., Saddle River, New Jersey.
- Hakkak, Mohammad, and Ghodsi, Masoud, (2015), Development of Sustainable Competitive Advantage Model Based on Balanced Scorecard, *International Journal of Asian Social Science*, Vol.5, No.5. pp. 298-308.
- Iselin, E.R., and Mia, L., and Sands, J., (2008), The Effect of the Balanced Scorecard on Performance, *Journal of General Management*, Vol.33, No.4. pp. 489-508.
- Kagunyi, Stephen Wanjau, (2014), *Application of Balanced Scorecard in Creating Competitive Advantage at Kenya Commercial Bank Limited*, Master Thesis, University of Nairobi.
- Kaplan, R., and Atkinson, A., (1998), *Advanced Management Accounting, 3rd Edition*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Kaplan, R. S., and Norton, D. P., (2002), *The Strategy-Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the new Business Environment*, Boston: Harvard Business School Press.
- Kaplan, R., and Norton, D., (1992), The Balanced Scorecard Measures that Drive Performance, *Harvard Business Review*, January- February, pp.70-79.
- Kaplan, R., and Norton, D., (1996), The Balanced Scorecard: Translating Strategy in Action, *Harvard Business Review*. pp. 49-52.
- Kaplan, Robert.S, and Norton, David.P, (2001), Transforming Balanced Scorecard from Performance Measurement to Strategic Management: Part 1, *Accounting Horizons*, Vol.15, Issue.1.
- Kordestani, K., And Kafche, P., and KhaKsar, M., (2013), Investigation of Relationship between Organizational Intelligence and Competitive

- Strategy in Banks, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(2), 37-43.
- Kozena, Marcela, and Chladek, Tomas, (2012), Company Competitiveness Measurement Depending on its Size and Field of Activities, *8th International Strategic Management Conference, Procedia- Social and Behavioral Sciences*, Vol.58 , pp.1085-1090.
- Macmillan, H., and Mahan, T., (2001), *Strategy Management*, Oxford University, USA.
- Mavlutova, Inese, and Babauska, Santa, (2013), The Competitiveness and Balanced Scorecard of Health Care Companies, *International Journal of Synergy and Research*, vol.2, No.2. pp.107-128.
- Modell, S., (2009), Building Management Control Innovation: A Field Study of Organization Experimenting with Total Quality Management and the Balanced Scorecard, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol.22, No1. pp. 59-90.
- Noe, M.A. and Snell, S.A. and Dean, J.W. and Lepak, D.P. (2009), Human Resource Management: Manufacturing Strategy & Firm Performance, *Academy of Management*, Vol.39, p. 835.
- Pitts, Robert A., and Lei, David, (1996), *Strategic Management Building and Sustaining Competitive Advantage*, West Publishing, USA.
- Sekaran, U., (2003), *Research Methods for Business*, 4th edition, John-Wiley & sons, Hoboken, New Jersey, USA.
- Shitakha, Laetia Mbaya, (2017), *The Link between Balanced Scorecard and Competitiveness of Banking Organization; A Case of Kenya Commercial Bank*, Master Thesis, Catholic University of East Africa.
- Sim, Khim Ling, and Koh, Chye, (2001), Balanced Scorecard: A Rising Trend In Strategic Performance Measurement, *Measuring Business Excellence*, Vol.5, No. 2. pp. 18-26.
- Taylor, B., (2010), The Balanced Scorecard as a Strategy Evaluation Tool: The Effect of the Implementation Involvement and a Casual Chain Focus, *The Accounting Review*, 85 (3). pp. 108-126.
- Wickham, J., (1999), The Business Excellence Model: Will it deliver? *Management Services*, Volume 43, Issue 10. pp. 420-443.
- World Business Council for Suitable Development, (2000), Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense, *Geneva*.
- Zuriekat, Majdy, I., and Al-Shrari, Majed, A., (2008), The Relationship between Business Strategy, Market Competition and the Use of Balanced Scorecard: An Application on Jordanian Commercial Banks and Insurance Companies, *Jordan Journal of Business Administration*, Volume 4, No.2, 245-256.

The Impact of Applying Balanced Scorecard on the Competitive Advantage in Jordanian Industrial Public Shareholding Companies

Osama Jamal Al-Nsour

Faculty of Business, Al-Balqa Applied University, Jordan

Abstract. The study aimed to identify the impact of Applying Balanced Scorecard on the Competitive Advantage of Jordanian industrial public shareholding companies, and to identify the differences of the impact due to demographic variables. To achieve the study objectives, analytical and descriptive approaches employed. A questionnaire was developed to collect the required data. The researcher contacted (٤٧) companies out of (63) Jordanian industrial public shareholding companies listed in Amman Stock Exchange. A stratified random sampling was used to distribute (380) questionnaires to high and middle level management employee working in these companies, in which (350) questionnaires were returned, (21) questionnaires were excluded because they were not accurately completed; a total of (329) questionnaires were valid for analysis. The appropriate statistical methods of the (SPSS.20) were used. The study revealed that the the application of the Balanced Scorecard dimensions level was high, and the Competitive Advantage level was high in the Jordanian industrial public shareholding companies. The findings also indicated that the applying of Balanced Scorecard dimensions positively affects the Competitive Advantage. However, the study found that there is no a significant statistical difference in the impact of the application of the Balanced Scorecard dimensions on Competitive Advantage of Jordanian industrial public shareholding companies attributable to demographic factors.

Keywords: Balanced Scorecard, Cost Leadership Advantage, Differentiation Advantage Demographic Factors, Industrial Public Shareholding Companies, Jordan

أثر تطبيق معيار التقرير المالي الدولي (IFRS 16) على ملاءمة المعلومات المالية في بيئة الأعمال الجزائرية، دراسة ميدانية

يوسف مامش^١، زويتة محمد الصالح^٢، و إبراهيم أبوطالب^٢

١ كلية علوم التسيير، جامعة الجزائر ٣، الجزائر

٢ كلية علوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر

ملخص البحث. هدفت الدراسة إلى محاولة تحليل وفحص اتجاهات المهنيين المحاسبين في الجزائر لأثر تطبيق معيار التقرير المالي الدولي رقم ١٦ (IFRS16) على خاصية ملاءمة المعلومة المالية في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين، وهذا عقب تبني مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتاريخ ١٣ يناير ٢٠١٦م للمقاربة المحاسبية الجديدة في المعالجة المحاسبية لعقود الإيجار. تم استخدام استبانة صممت خصيصاً للإجابة عن تساؤلات الدراسة، وخضعت للتحليل (٢٠٠) استبانة. ولأغراض تحليل البيانات، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المتمثلة في: الإحصاء الوصفي، اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T-test) وكذلك التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات. أظهرت نتائج البحث الميداني أن تطبيق معيار التقرير المالي الدولي لا يساهم في تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية لمستخدمي التقارير المالية في بيئة الأعمال الجزائرية. كما خلصت الدراسة إلى أن تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية لمستخدمي التقارير المالية في بيئة الأعمال الجزائرية الناتج عن تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) يخضع، من وجهة نظر المهنيين المحاسبين الجزائريين، إلى بعض العوامل التي تعتبر كمحددات أساسية: جودة المراجع وأهمية التدريب والهيئات المحاسبية، مستوى الوعي الثقافي المحاسبي للمستثمرين، الاحتياجات المحاسبية والخصائص الاقتصادية للبلد التكيف مع الثقافة المحاسبية الجديدة.

الكلمات المفتاحية: IFRS 16، ملاءمة المعلومة المالية، عقود الإيجار، معيار التقرير المالي الدولي.

١. مقدمة البحث

قام مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بإصدار معيار المحاسبة الدولي رقم ١٧ (IAS 17) عقود الإيجار في شهر سبتمبر ١٩٨٢، والذي خضع للتعديل في عام ١٩٩٧م. ووفقاً لهذا المعيار، فإنه لا يمكن للمستأجرين معالجة عقود الإيجار محاسبياً إلا بعد تصنيفها، إما إلى عقد إيجار تمويلي، أو عقد إيجار تشغيلي. فالصنف الأول هو عبارة عن عقد يتم من خلاله تحويل أغلب المخاطر والمنافع المرتبطة بالأصل من المؤجّر إلى المستأجر، وبالتالي تسجل محاسبياً على مستوى قائمة المركز المالي. أما النوع الثاني، فيتمثل في باقي العقود التي لم يتم تصنيفها كعقود إيجار تمويلية، ويتم تسجيلها محاسبياً على مستوى قائمة الدخل كمصروفات دون الاعتراف بأي التزام على مستوى قائمة المركز المالي، حيث يكفي المستأجر بتوفير بعض المعلومات المرتبطة بالدفعات المتبقية للسداد على مستوى الملاحق (IAS 17: §35). هذا ما يجبر المحللين بإجراء بعض التعديلات أثناء تقييم الشركات بهدف توفير معلومات ملائمة صالحة للمساعدة على اتخاذ القرار.

ويرى مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بأن هذا التمييز بين الإيجارات التمويلية والإيجارات التشغيلية غير ملائم من الناحية المحاسبية، خاصة وأن نسبة عقود الإيجار المسجلة خارج قائمة المركز المالي قدرت بـ 85%، أي ٣.٣ ترليون دولار، ومن هنا تبرز أهمية الحاجة إلى إيجاد نموذج محاسبي جديد يتيح قراءة أفضل ويحسن من قابلية المقارنة بين القوائم المالية.

وفي هذا السياق، قام مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتاريخ ١٣ يناير ٢٠١٦ بتبني معيار محاسبي جديد خاص بالمعالجة المحاسبية لعقود الإيجار هو معيار التقرير المالي الدولي رقم ١٦ (IFRS16)، والذي جاء تنويهاً للعمل المشترك بين مجلس

معايير المحاسبة الدولية (IASB) ومجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي (FASB). ويدخل هذا المعيار حيز التنفيذ ابتداءً من أول يناير ٢٠١٩م ليحل محل المعيار المحاسبي الدولي الحالي (IAS 17).

١.١ . مشكلة الدراسة

بناء على ما سبق تسعى الورقة البحثية إلى الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التالية: ما مدى ملاءمة المعلومات المالية عند تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد رقم ١٦ (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من الأسئلة الفرعية:

١ - هل يساهم تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد رقم ١٦ (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين القيمة التنبؤية لمعلومات القوائم المالية في بيئة الأعمال الجزائرية؟

٢ - هل يساهم تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد رقم ١٦ (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين القيمة التأكيدية لمعلومات القوائم المالية في بيئة الأعمال الجزائرية؟

٣ - هل يساهم تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد رقم ١٦ (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين الأهمية النسبية لمعلومات القوائم المالية في بيئة الأعمال الجزائرية؟

٤ - ما هي محددات تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية؟

٢.١. دوافع الدراسة

يُعتبر إصدار هذا المعيار الجديد في شهر يناير ٢٠١٦م، ودخوله حيز التنفيذ بداية من عام ٢٠١٩م من الدوافع التي أثارت فضولنا للبحث في آثار هذا المعيار في بيئة عربية لدولة نامية مثل الجزائر، خاصة وأن هناك دراسات اهتمت بمدى ملاءمة تطبيق معايير المحاسبة الدولية في البلدان النامية التي لها خصائص تختلف عن البلدان التي تعد مصدراً ومنشأً للمعايير المحاسبية الدولية على غرار بريطانيا، وأستراليا، وكندا...الخ.

٣.١. هدف الدراسة

تهدف الورقة البحثية إلى محاولة فحص وتحليل اتجاهات المهنيين المحاسبين في الجزائر لأثر تطبيق معيار التقرير المالي الدولي (IFRS16) على خاصية ملاءمة المعلومة المالية في بيئة الأعمال الجزائرية، وهذا عقب تبني مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتاريخ ١٣ يناير ٢٠١٦م للمقاربة المحاسبية الجديدة في المعالجة المحاسبية لعقود الإيجار، والتي سوف تدخل حيز التنفيذ مع مطلع عام ٢٠١٩م. كما تسعى هذه الورقة إلى تسليط الضوء على أهم الاختلافات بين المعيار المحاسبي الدولي الحالي (IAS17) المطبق في الجزائر ومعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS 16).

٤.١. أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذا البحث من خلال اتساقه مع المواضيع البحثية المحاسبية المعاصرة، حيث يعتبر البحث في مسائل القياس وجودة الإفصاح المحاسبي ومجال المعايير المحاسبية الدولية من ضمن القضايا البحثية التي تشكل حقل بحوث في المحاسبة المعاصرة (Qiong & Jianjun, 2011)، حيث من شأن هذه الدراسة لفت نظر الباحثين، والمهتمين بالشأن المحاسبي وواضعي القوانين المحاسبية في البلدان العربية والنامية، حول الأثر المتوقع الذي يمكن أن ينجم عن تطبيق المقاربة المحاسبية الجديدة، لمجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بخصوص المعالجة المحاسبية لعقود الإيجار، على خصائص

المعلومة المالية في البلدان النامية، وبالتالي أخذه بعين الاعتبار عند تحديث، وتطبيق أو تطوير المعايير المحاسبية لهذه الدول، في سبيل مساعدة المستثمرين وغيرهم من مستخدمي القوائم المالية على اتخاذ قرارات اقتصادية سليمة وبهدف تعزيز الشفافية المالية والاقتصادية.

١. ٥. أصالة وقيمة الدراسة (المساهمة البحثية)

من شأن الدراسة أن تساهم بشكل كبير في إثراء أدبيات معايير المحاسبة الدولية في بيئة أعمال البلدان النامية، أو الدول الحديثة العهد بالمعايير المحاسبية الدولية إذ تتميز هذه الدراسة بتطرقها بالدرجة الأولى إلى مسألة المقاربة المحاسبية الجديدة لعقود الإيجار ومدى تأثيرها على ملاءمة المعلومة المالية في بيئة دولة عربية. وفي هذا الإطار، تعتبر الورقة البحثية، في حدود علم الباحثين، من الدراسات الأولى من نوعها التي تتطرق إلى معيار التقرير المالي الدولي رقم ١٦ وأثره على ملاءمة المعلومة المالية في بيئة أعمال دولة عربية نامية، وحديثة عهد بالمعايير المحاسبية الدولية، وبالفلسفة المحاسبية الأنجلو سكسونية^١ مثل الجزائر.

١. ٦. منهجية الدراسة

تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتعتمد على قائمة استبيان كأداة لجمع البيانات اللازمة لعينة من المهنيين المحاسبين في الجزائر لاختبار فرضيات البحث،

(١) برزت أصول المحاسبة الأنجلو سكسونية في القرن التاسع عشر مع ظهور الثورة الصناعية، ويضم هذا النموذج المحاسبي تشكيلة كبيرة من الدول من بينها الدول الأعضاء في الكومنولث، وتتميز هذه الدول بثقافة محاسبية موجهة من قبل الطبقة المهنية، وبنظام محاسبي يركز على إطار مفاهيمي يتضمن الهدف من عرض القوائم المالية، المفاهيم والخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية والمبادئ العامة للمعايير المحاسبية المطبقة، كما أن هذا النموذج المحاسبي هو نظام موجه أساسا لتلبية احتياجات المستثمرين فيما يخص توفير المعلومة اللازمة لاتخاذ القرار المناسب (Grégory HEEM ; 2003).

بالإضافة لاستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS Statistics 20) بهدف تحليل البيانات المجمعة، حيث تتمثل أهم الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في: الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي، الأهمية النسبية، الانحراف المعياري، ومعامل التباين)، اختبارات الصدق والثبات، اختبار الفرضيات للعينة الواحدة (One sample T-test) وكذلك التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات.

٧.١. خطة الدراسة

تحقيقاً لأهداف البحث واختبار فرضياته، فسيتم عرض ما تبقى من البحث على النحو التالي: الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع في مقام أول، يليها الإطار النظري لمعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS 16)، بالإضافة إلى عرض الإجراءات المنهجية ذات الصلة بالدراسة الميدانية، من خلال وصف منهج وأدوات الدراسة، ومصادر الحصول على البيانات، وكذلك الإجراءات المتبعة لتحليل البيانات للتوصل إلى النتائج، والتوصيات، والتوجهات البحثية المستقبلية.

٨.١. المصطلحات المفاهيمية

فيما يلي تعريف أهم المصطلحات المستخدمة في معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار: (IFRS16, 2016)

- المستأجر Lessee: المنشأة التي تحصل على الحق في استخدام الأصل محل العقد لفترة من الزمن في مقابل عوض.
- المؤجر Lessor: المنشأة التي تمنح الحق في استخدام الأصل محل العقد لفترة من الزمن في مقابل عوض.
- عقد الإيجار Lease Contract: عقد، أو جزء من عقد يحول الحق في استخدام أصل (الأصل محل العقد) لفترة من الزمن في مقابل عوض.

- تاريخ نشأة عقد الإيجار Infection Date of the Lease : تاريخ اتفاقية عقد إيجار أو تاريخ تعهد الأطراف على الشروط والأحكام الأساسية لعقد الإيجار أيهما أكبر.
- تاريخ بداية عقد الإيجار Commencement Date of the Lease : هو التاريخ الذي يجعل فيه المؤجر الأصل محل العقد متاحاً للاستخدام بواسطة المستأجر.
- تعديل عقد الإيجار Lease Contract Modification : هو التغيير في نطاق عقد الإيجار أو عوض عقد إيجار لم تكن جزءاً من الشروط والأحكام الأساسية لعقد الإيجار (على سبيل المثال: إضافة أو إنهاء حق استخدام واحد أو أكثر)
- للأصول محل العقد أو تمديد أو تقصير الفترة التعاقدية لعقد الإيجار).
- الأصل محل العقد (المحدد) Identified Asset : الأصل موضوع عقد الإيجار الذي تم منح حق استخدامه بواسطة مؤجر لمستأجر.
- حق استخدام الأصل Right-of-use Asset : الأصل الذي يمثل حق المستأجر لاستخدام أصل محدد لمدة عقد الإيجار.
- معدل الاقتراض الإضافي للمستأجر Lessee's Incremental Borrowing Rate : معدل الفائدة الذي يجب أن يدفعه المستأجر لكي يقترض على مدى مدة مماثلة وبذات ضمانات التمويل اللازم للحصول على أصل بنفس قيمة حق استخدام الأصل في بيئة اقتصادية مماثلة.
- عقد الإيجار التمويلي Finance Lease : عقد الإيجار الذي يحول بصورة جوهرية ما يقارب كافة المخاطر والمنافع العائدة للملكية الأصل محل العقد.
- عقد الإيجار التشغيلي Operating Lease : هو عقد إيجار لا يحول بصورة جوهرية ما يقارب كافة المخاطر والمنافع العائدة للملكية الأصل محل العقد.

- عقد الإيجار قصير الأجل Short-term Lease : عقد له مدة إيجار (١٢) شهراً أو أقل في تاريخ بداية عقد الإيجار. عقد الإيجار الذي يتضمن خيار شراء لا يعتبر عقد إيجار قصير الأجل.
- مدة عقد الإيجار Lease Term : الفترة غير القابلة للإلغاء والتي للمستأجر الحق خلالها في استخدام الأصل محل العقد.
- مدفوعات الإيجار Lease Payments : مدفوعات تمت بواسطة مستأجر لمؤجر مرتبطة بحق استخدام أصل محدد خلال فترة الإيجار.
- حوافز عقد الإيجار Lease Incentives : مدفوعات تمت بواسطة مؤجر لمستأجر مرتبطة بعقد إيجار أو سداد أو تحمل بواسطة المؤجر لتكاليف المستأجر.
- دفعات ثابتة Fixed Payments : مدفوعات تمت بواسطة مستأجر لمؤجر للحق في استخدام أصل محدد خلال مدة عقد الإيجار بخلاف مدفوعات الإيجار المتغيرة.
- مدفوعات الإيجار المتغيرة Variable Lease Payments : الجزء من المدفوعات التي تمت بواسطة مستأجر لمؤجر لحق استخدام أصل محدد خلال مدة الإيجار التي قد تختلف بسبب التغيرات في الوقائع والظروف التي تحدث بعد تاريخ بداية عقد الإيجار بخلاف مرور الوقت.
- مدفوعات عقد الإيجار الاختيارية Optional Lease Payments : مدفوعات تتم بواسطة مستأجر لمؤجر لحق استخدام أصل محدد خلال فترة مشمولة بخيار تمديد أو إنهاء عقد الإيجار لم يتم إدراجها في مدة عقد الإيجار.

٢. أدبيات الدراسة

٢.١ .مراجعة الدراسات السابقة

نظراً لحدثة إصدار معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) ، في شهر يناير

٢٠١٦م، فقد حاز، في حدود علم الباحثين، على نصيب ضئيل من الدراسات والبحوث التي تطرقت له، سواء على المستوى العربي أو على المستوى العالمي. وباستعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة يتضح، من جهة، أن جزء منها تطرق لموضوع معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) من الناحية النظرية البحتة، على غرار دراسة Bunea-Bonta (٢٠١٧) التي هدفت إلى استخلاص أهم الاختلافات الرئيسة بين معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار، ومعيار المحاسبة الدولي الحالي (IAS17)، كما أشارت في ثناياها إلى الآثار التي يمكن أن تنجم عن تطبيق النموذج المحاسبي الجديد لعقود الإيجار على المعلومات المالية للشركات بصورة عامة. ومن جهة أخرى، هناك دراسات ميدانية حديثة تناولت الموضوع من خلال تحليل أثر تطبيق المعيار الجديد على القوائم والنسب المالية للشركات المستأجرة. فوفقاً لدراسة Sari & Tas (٢٠١٧)، التي أجريت على عينة مكونة من ١٣ شركة تجزئة تركية مسجلة في بورصة اسطنبول في تركيا لفترة مابين ٢٠١٠ و ٢٠١٤ بهدف البحث في مدى تأثير النموذج المحاسبي الجديد لعقود الإيجار على النسب والبيانات المالية، فإن هناك أثراً سلبياً دال إحصائياً لتطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) على النسب المالية لعينة الدراسة (الالتزامات / الأصول، الالتزامات / حقوق الملكية، العائد على الأصول ROA، العائد على حقوق الملكية ROE). وهذا ما خلصت إليه Öztürk & Serçemeli (٢٠١٦)، حيث تبين، من خلال دراسة حالة لإحدى شركات الطيران في تركيا، أن هناك ارتفاعاً ملحوظاً على مستوى الأصول والالتزامات في قائمة المركز المالي، بالإضافة إلى انخفاض جوهري في نسبة العائد على الأصول (ROA). وقد أيدت دراسة You (٢٠١٧) وجود هذا التأثير من خلال دراسة انصبت على عينة مكونة من ٣١ شركة

طيران عالمية خلال الفترة مابين ٢٠١٣ و ٢٠١٥، أظهرت نتائجها ارتفاعا جوهريا في نسب المديونية ونسب الربحية، أي العائد على الأصول والعائد على حقوق الملكية لعينة الدراسة. كما تبين في دراسة لـ Czajor & Michalak (٢٠١٧) أجريت على ٣١ شركة مسجلة في بورصة بولندا لعام ٢٠١٥، بهدف تحليل الآثار المحتملة لرسملة عقد الإيجار التشغيلي على القوائم والنسب المالية للشركات البولندية، أن التسجيل المحاسبي لعقود الإيجار على مستوى قائمة المركز المالي (الأصول والالتزامات) له أثر سلبي معتدل (Moderate) على نسب المديونية، كما أنه يؤدي إلى تحسن على مستوى مؤشر الأرباح قبل الفوائد والضرائب (EBIT) أو مؤشر الأرباح قبل الفوائد والضرائب والمخصصات (EBITDA) للشركات الفاعلة في المحيط الاقتصادي البولندي. من جانبها أثبتت دراسة Bohušová (٢٠١٥)، من خلال بحث حول أثر الاعتراف المحاسبي لعقد الإيجار التشغيلي على مستوى قائمة المركز المالي على القوائم والنسب المالية لست شركات غير المالية مسجلة في بورصة براغ في جمهورية التشيك لسنة ٢٠١٣، أن التسجيل المحاسبي لعقود الإيجار على مستوى قائمة المركز المالي (الأصول والالتزامات) له أثر سلبي على جميع النسب المالية (الالتزامات / الأصول، الالتزامات / حقوق الملكية العائد على الأصول ROA، العائد على حقوق الملكية (ROE).

وبالتمعن في الدراسات السابقة، نجد أنها انصبت على تحليل الآثار على مستوى الشركات المستأجرة، نظرا لكون المعيار المحاسبي الجديد أحدث ثورة على مستوى محاسبة المستأجر خاصة. وتميزت هذه الدراسات في معظمها بصغر حجم العينة التي كان أكبرها في دراسة You (٢٠١٧) التي شملت عينة مكونة من ٣١ شركة طيران عالمية. كما أنها لم تتطرق لمدى تأثير تطبيق المعيار الجديد لمحاسبة عقود الإيجار على

خصائص المعلومة المالية ومدى تأثيرها على قرارات المستثمرين ومستخدمي القوائم المالية. وفي هذا الإطار، فإن الدراسة الحالية تتميز عن غيرها باهتمامها بمدى تأثير النموذج المحاسبي الدولي الجديد لعقود الإيجار لدى الشركات المستأجرة على ملاءمة المعلومة المالية في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين، حيث أنها تحقق في الآثار المتوقعة للإفصاح عن عقود الإيجار، وفق المعيار المحاسبي الدولي الجديد، على مستوى القوائم المالية لشركات تنشط في بيئة دولة عربية نامية وحديثة العهد بالمعايير المحاسبية الدولية وبالفلسفة المحاسبية الأنجلوسكسونية التي فرضها النظام المحاسبي الجزائري الجديد الذي دخل حيز التنفيذ في بداية سنة ٢٠١٠.

٢.٢. الإطار النظري للدراسة

٢.٢.١. هدف ونطاق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود

الإيجار

يهدف هذا المعيار، الذي تم إصداره بتاريخ ١٣ يناير ٢٠١٦م، إلى تحديد المبادئ المتعلقة بالإثبات والقياس والعرض والإفصاح عن عقود الإيجار. والهدف هو ضمان تقديم المستأجرين والمؤجرين لمعلومات ملائمة بطريقة تعطي تعبيراً صادقاً عن تلك المعاملات (IFRS16, 2016: 1). حيث يطبق هذا المعيار على كافة عقود الإيجار بما في ذلك عقود الإيجار لحق استخدام الأصل بالباطن، باستثناء عقود الإيجار لاستكشاف أو استخدام المعادن والنفط والغاز الطبيعي وما يماثلها من الموارد غير المتجددة، عقود إيجار الأصول الحيوية ضمن نطاق معيار المحاسبة الدولي ٤١ "الزراعة" المحتفظ بها بواسطة المستأجر، ترتيبات امتياز الخدمة العامة ضمن نطاق لجنة تفسيرات معيار التقارير المالية الدولية رقم ١٢ "ترتيبات امتياز الخدمة العامة"، تراخيص الملكية الفكرية الممنوحة بواسطة المؤجر ضمن نطاق المعيار الدولي للتقرير المالي ١٥ "الإيراد من العقود مع العملاء"، الحقوق المحتفظ بها بواسطة المستأجر بموجب اتفاقيات ترخيص

ضمن نطاق معيار المحاسبة الدولي ٣٨ "الأصول غير الملموسة". كما يمكن للمستأجر، ولكن ليس مطلوباً منه تطبيق هذا المعيار على عقود إيجار الأصول غير الملموسة (4: IFRS16, 2016). وللمستأجر الحق أيضاً في عدم تطبيق متطلبات هذا المعيار في حالتين (5: IFRS16, 2016): حالة عقود الإيجار قصيرة الأجل؛ أو حالة عقود الإيجار لأصل محدد ذي قيمة منخفضة، أي أقل من \$٥,٠٠٠ (PWC, 2016).

٢.٢.٢. منهجية تحليل عقد الإيجار حسب معيار التقرير المالي الدولي الجديد

(IFRS16)

ينص معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) على أنه يجب على المنشأة عند نشأة العقد تقويم ما إذا كان العقد عقد إيجار أو ينطوي على عقد إيجار. بحيث يكون العقد عقد إيجار أو ينطوي على عقد إيجار إذ كان العقد يحول حق السيطرة على استخدام الأصل محل العقد لفترة من الزمن مقابل عوض (9: IFRS16, 2016). ويقترح معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) منهجاً يعتمد على معيارين أساسيين للتمييز بين عقد الإيجار (Lease contract)، الذي يتم إدراجه في قائمة المركز المالي، وبين عقد الخدمة (Service contract)، الذي يسجل كمصروف في قائمة الدخل:

أ) المعيار الأول: استخدام أصل محدد The use of an identified asset

يكون الأصل محددًا إذا تم ذكره صراحة في العقد أو إذا كان تنفيذ العقد يعتمد ضمناً على استخدام الأصل المؤجر، وليكن للمورد الحق الأساسي في استبدال الأصل خلال فترة الاستخدام (Mazars, 2016). وتجدر الإشارة إلى أنه يصبح حق المورد في استبدال الأصل أساسياً إذا كان للمورد القدرة العملية لاستبدال أصول بديلة خلال فترة الاستخدام ويستفيد اقتصادياً من ممارسة حقه في استبدال الأصل، أي من المتوقع أن تتجاوز المنافع الاقتصادية المرتبطة (13-14: IFRS16, 2016)، أما بالنسبة لأجزاء الأصول، فإنه يعد الجزء من الطاقة الإنتاجية للأصل أصلاً محددًا إذا كان متميزاً مادياً

مثل : طابق في مبنى. أما الطاقة الإنتاجية أو الجزء الآخر من الأصل الذي لا يتميز مادياً (على سبيل المثال، الجزء من الطاقة الإنتاجية من كابل الألياف البصرية) فلا يعتبر أصلاً محدداً ما لم يمثل ما يقارب جميع الطاقة الإنتاجية للأصل ومن ثم يمنح العميل الحق في الحصول على ما يقارب جميع الفوائد الاقتصادية من استخدام الأصل (IFRS16, 2016: 20).

ب) المعيار الثاني: الحق في السيطرة على استخدام الأصل The right to control the use of the asset

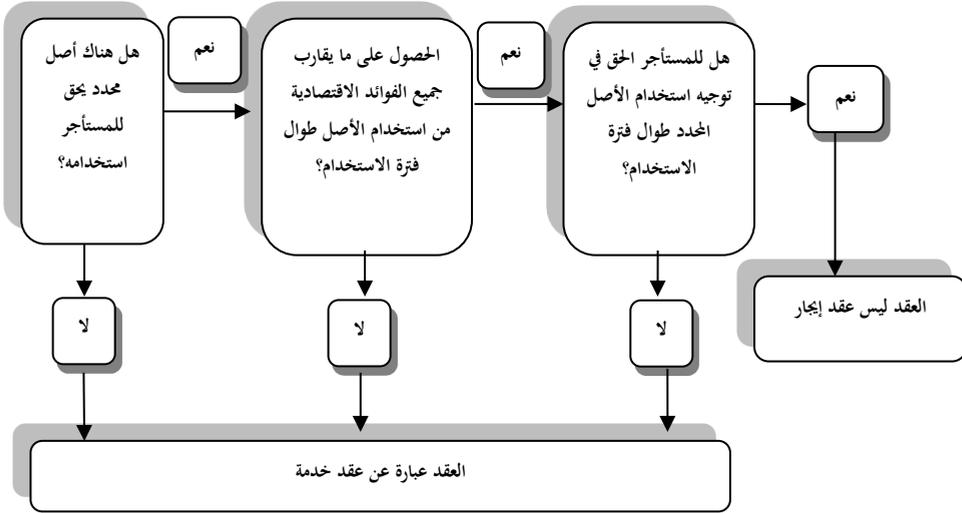
للسيطرة على استخدام أصل محدد، يتطلب من المستأجر أن يكون له :

- الحق في الحصول على ما يقارب جميع الفوائد الاقتصادية من استخدام الأصل طوال فترة الاستخدام (على سبيل المثال من خلال الحصول على حق الاستخدام الحصري للأصل طوال هذه الفترة). يمكن للعميل الحصول على الفوائد الاقتصادية من استخدام الأصل بصورة مباشرة أو غير مباشرة بعدة طرق مثل استخدام الأصل أو الاحتفاظ به أو تأجيره من الباطن. وتشمل المنافع الاقتصادية من استخدام الأصل منتجاته الرئيسية والثانوية (بما في ذلك التدفقات النقدية المحتملة المتحققة من هذه البنود) والمنافع الاقتصادية الأخرى من استخدام الأصل التي يمكن تحقيقها من معاملة تجارية مع طرف ثالث (Ernest & Young, 2016).

- الحق في توجيه استخدام الأصل المحدد طوال فترة الاستخدام من حيث الكيفية والغرض من استخدام الأصل المحدد او اتخاذ القرارات المرتبطة به (Mazars, 2016).

ويلخص الشكل (١) بصورة مختصرة خطوات تحديد طبيعة عقد الإيجار حسب

متطلبات معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) :



الشكل رقم (١). منهجية تحليل عقد الإيجار حسب معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16).

المصدر: (Bdo Ifradvisory Limited, 2017).

٢.٢.٣. الاستثناءات الاختيارية لحاسبة عقود الإيجار حسب معيار التقرير

المالي الدولي (IFRS16)

ينص معيار التقرير المالي الدولي (IFRS16)، القائم على مقارنة إلزام المستأجرين بإدراج جميع عقود الإيجار التي تفي بالمتطلبات والمعايير المذكورة سابقاً على مستوى قائمة المركز المالي، على بعض الاستثناءات الاختيارية التي تخول للمستأجرين الحق في إدراج عقود الإيجار على مستوى قائمة الدخل كمصروفات، حيث يتعلق الأمر بـ (IFRS16, 2016: 5):

- حالة عقود قصيرة الأجل، أي مدتها ١٢ شهراً على الأكثر.

- حالة عقود الإيجار لأصل محدد ذي قيمة منخفضة، أي أقل من \$٥,٠٠٠ (Deloitte, 2016).

وبالتالي تصبح محاسبة عقود الإيجار في مثل هذه الحالات ماثلة لمحاسبة عقد الإيجار التشغيلي المنصوص عليه في المعيار المحاسبي الدولي رقم ١٧ (IAS 17). أي يتم الاعتراف بدفعات الإيجار كمصروف في قائمة الدخل على أساس القسط الثابت على مدى مدة الإيجار، إلا إذا كان هناك أساس منتظم آخر يمثل النمط الزمني لاستغلال المنافع الاقتصادية للأصل المستخدم (Mazars, 2016). وفي هذا الإطار يتعين على الشركات تحليل عقود الإيجار بهدف اتخاذ القرارات المناسبة بشأن تبني الاستثناءات ذات الصلة بالمعالجة المحاسبية لعقود الإيجار على مستوى قائمة المركز المالي.

٢.٢.٤. المعالجة المحاسبية لعقود الإيجار لدى المستأجر حسب نموذج معيار

التقرير المالي الدولي (IFRS16)

ينص معيار التقرير المالي الدولي (IFRS16) على أنه يجب على المستأجر في تاريخ بداية عقد الإيجار إثبات حق استخدام الأصل والتزام عقد الإيجار. حيث يتم تقييم قيمة حق استخدام الأصل (Right-of-use Asset) بتاريخ بداية العقد بمبلغ الالتزام لعقد الإيجار مضافاً إليه أي تكاليف مباشرة أولية متكبدة بواسطة المستأجر، ومع الأخذ بعين الاعتبار لتقدير التكاليف التي يتكبدها المستأجر في تفكيك وإزالة الأصل محل العقد، وإعادة الموقع الذي يوجد فيه الأصل أو إعادة الأصل ذاته إلى الحالة المطلوبة وفقاً لأحكام وشروط عقد الإيجار (IFRS16, 2016: 22-24).

مبلغ القياس المبدئي لالتزام عقد الإيجار	حق الاستخدام
+ أي مدفوعات عقد إيجار تمت في أو قبل تاريخ بداية عقد الإيجار	
- أي حوافز إيجار مستلمة	
+ أي تكاليف مباشرة أولية متكبدة بواسطة المستأجر	
+ تقدير التكاليف التي يتكبدها المستأجر في تفكيك وإزالة الأصل محل العقد، وإعادة الموقع الذي يوجد فيه الأصل أو إعادة الأصل نفسه إلى الحالة المطلوبة	

الشكل رقم (٢). قياس حق الاستخدام حسب معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16).

المصدر: (Raymond,2016)

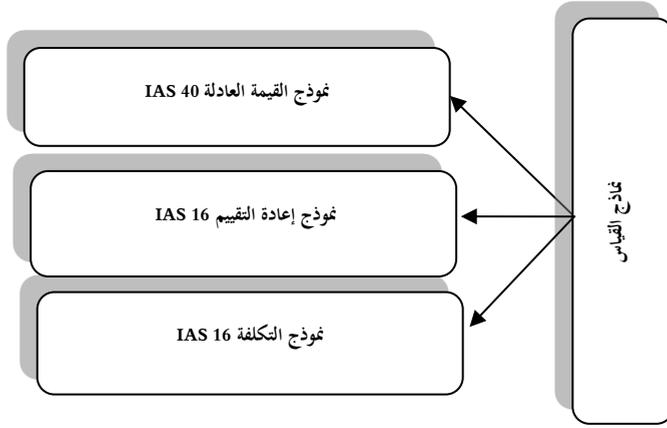
ويُقاس التزام عقد الإيجار بالقيمة الحالية لدفعات الإيجار غير المدفوعة حتى تاريخه، باستخدام معدل الفائدة الضمني في عقد الإيجار إذا كان يمكن تحديده بسهولة، أو باستخدام معدل الاقتراض الإضافي إذا لم يكن في الإمكان تحديد معدل الفائدة الضمني (IFRS16, 2016: 26).



الشكل رقم (٣). قياس التزام عقد الإيجار حسب معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16).

المصدر: (Raymond, 2016)

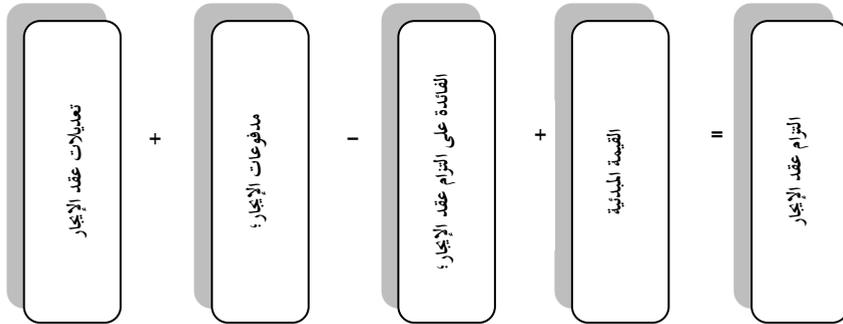
فيما يخص القياس اللاحق لحق استخدام الأصل، فإنه يتم قياس حق الاستخدام بتطبيق نموذج التكلفة، أي مع الأخذ بعين الاعتبار للاستهلاك المتراكم وأي خسائر هبوط في القيمة. كما يسمح المعيار بتطبيق نموذج إعادة التقييم وكذلك نموذج القيمة العادلة على حق استخدام الأصول التي تفي بتعريف العقار الاستثماري (Lebrun, 2016).



الشكل رقم (٤). القياس اللاحق لحق استخدام الأصل حسب معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16).

المصدر: (Bdo Ifradvisory Limited, 2017)

أما فيما يخص القياس اللاحق لالتزام عقد الإيجار فيتم وفقاً للطريقة الموضحة في الشكل التالي :



الشكل رقم (٥). القياس اللاحق لالتزام عقد الإيجار حسب معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16).

المصدر: (Bdo Ifradvisory Limited, 2017)

٣. منهجية الدراسة الميدانية

يتناول هذا الجزء بيان أسلوب الدراسة، أسلوب جمع وتحليل بيانات الدراسة وكذلك مجتمع وعينة الدراسة.

٣.١. أسلوب الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك باستخدام الاتجاه الاستقرائي الذي يشتمل على مجموعة من أساليب البحث العلمي، لغايات اختبار مدى صحة أو عدم صحة فرضيات الدراسة وفي سبيل تحقيق أهداف البحث.

٣.٢. أسلوب جمع بيانات الدراسة

اعتمدت الدراسة على قائمة استبيان، كأداة لجمع البيانات اللازمة لاختبار فرضيات البحث، مكونة من عبارات (فقرات) تقييمية لتحديد إجابات عينة الدراسة وباستخدام مقياس ليكرت الخماسي على مستوى كل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (١). محاور أداة الدراسة.

عدد العبارات	موضوع المحور	محاور الاستبانة
٤	مدى مساهمة تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد رقم ١٦ (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية لمستخدمي التقارير المالية	المحور الأول
١٢	محددات خاصية ملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمعيار التقرير المالي الدولي الجديد: (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية.	المحور الثاني

٣.٣. أساليب تحليل بيانات الدراسة

تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS Statistics 20) بهدف تحليل البيانات المجمعة، حيث تمثلت أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في: الإحصاء

الوصفي (الوسط الحسابي، الأهمية النسبية، الانحراف المعياري، ومعامل التباين)، اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T-test)، معامل ارتباط Pearson، وكذلك التحليل العاملي لاستخلاص محددات خاصة بملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمعايير التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين.

٣.٣.١. تحليل صدق وثبات أداة الدراسة

٣.٣.١.١. تحليل الصدق الظاهري لأداة الدراسة

تم عرض الاستبانة، لغايات الصدق الظاهري، على مجموعة من الخبراء الأكاديميين والخبراء المهنيين ذوي الكفاءة في مجال معايير المحاسبة الدولية وتطبيقاتها، حيث تم إدراج بعض التعديلات على محتوى الاستبانة بناءً على ملاحظات وتوصيات الخبراء.

٣.٣.١.٢. تحليل صدق الاتساق الداخلي لعبارة أداة الدراسة

تم التحقق من الاتساق الداخلي (Gliem, J. A., & Gliem, R. R., 2003) لأداة الدراسة عن طريق حساب معامل ارتباط Pearson بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه العبارات لعينة تمهيدية مكونة من ثلاثين (٣٠) مستجوباً من المهنيين المحاسبين الجزائريين. وأظهرت نتائج الجدول (١) والجدول (٢) بأن جميع العبارات ترتبط مع المحور الذي تنتمي إليه، كما أن هذا الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ١%. وعليه تعتبر فقرات كل محور متسقة داخلياً مع المحور الذي تنتمي إليه أي أن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيء آخر.

جدول رقم (٢). نتائج تحليل الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط Pearson	رقم السؤال	
٠,٠١	٠,٨٤٢	١	عبارات المحور الأول
٠,٠١	٠,٨٨	٢	
٠,٠١	٠,٨٨	٣	
٠,٠١	٠,٩٦٨	٤	
٠,٠١	٠,٦٥	٥	
٠,٠١	٠,٥٦	٦	عبارات المحور الثاني
٠,٠١	٠,٦٧	٧	
٠,٠١	٠,٥٣	٨	
٠,٠١	٠,٦٥	٩	
٠,٠١	٠,٧٥	١٠	
٠,٠١	٠,٦٣	١١	
٠,٠١	٠,٦٥	١٢	
٠,٠١	٠,٥٣	١٣	
٠,٠١	٠,٦	١٤	
٠,٠١	٠,٥٣	١٥	
٠,٠١	٠,٥٣	١٦	

٣.٣.١.٣. تحليل ثبات أداة الدراسة

تم التحقق من ثبات استبانة الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach's)، كما هو مبين في الجدول رقم (٣) الذي يظهر بأن معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور أداة الدراسة هو أكبر من الحد الأدنى المطلوب (٠,٧٠) حسب Nunnally (1978). وبالتالي فإن أداة الدراسة ثابتة في جميع عباراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

جدول رقم (٣). نتائج تحليل ثبات أداة الدراسة.

عدد العبارات	Cronbach's Alpha	محاور الاستبانة
٤	٠,٩١٤	المحور الأول
١٤	٠,٨٩٩	المحور الثاني

٣.٤. مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الشركات الخاصة، العمومية والمختلطة الفاعلة في المحيط الاقتصادي الجزائري، إذ تم اختيار عينة الدراسة من المهنيين المحاسبين بمختلف مستوياتهم (المدراء الماليون، مسؤولو قسم المالية والمحاسبة، مسؤولو قسم المحاسبة، ... الخ) بالنسبة للشركات الخاضعة لتطبيق النظام المحاسبي المالي الجزائري المستمد من المعايير المحاسبية الدولية. وفي سبيل الحصول على المعطيات الدقيقة المتعلقة بأهداف الدراسة، تم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة، إما عن طريق التسليم المباشر، أو عن طريق إرسالها بواسطة البريد الإلكتروني، وفي كثير من الأحيان دعت الحاجة إلى شرح وتوضيح الموضوع لعينة الدراسة.

وتم تحديد حجم العينة المناسبة للدراسة بالاستناد إلى العلاقة التالية

(Bartlett et.al, 2001):

$$n = z^2 * p \frac{1-p}{e^2}$$

حيث أن:

n: حجم العينة.

z: القيمة الجدولية تحت المنحنى المعتدل الطبيعي حسب قانون التوزيع الطبيعي،

والذي عادة ما يساوي 1,96 عند مستوى ثقة 95%.

p: عبارة عن النسبة في مجتمع الدراسة الذين يتميزون بالخاصية المعنية بالدراسة،

وفي حالة ما إذا كانت مجهولة فإنها تقدر بـ 0,5.

e: هامش الخطأ المسموح به في المعاينة الإحصائية، والذي عادة ما يساوي إلى 5%.

وفي هذا الإطار، فإنه إذا علم بأننا نريد تحديد حجم العينة بهامش خطأ أقصى

يقدر بـ 7% عند مستوى ثقة 95%، فإن الحجم الأدنى لعينة الدراسة الواجب الحصول

عليه هو 196.

$$n = z^2 * p \frac{1-p}{e^2} = (1,96)^2 * 0,5 * \frac{1-0,5}{(0,070)^2} = 196$$

ووزعت ٢٢١ استمارة استبيان على أفراد العينة بصورة عشوائية مع استبعاد ٢١ استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، وبذلك خضعت للتحليل ٢٠٠ استبانة بنسبة ٩٠,٥٪ من مجموع الاستبانات التي وزعت على أفراد عينة الدراسة.

٣.٥. خصائص عينة الدراسة

استناداً إلى معطيات الجدول (٤)، فإنه يتضح بأن نسبة ١٦٪ من أفراد العينة لا يحوزون على شهادة البكالوريوس، في حين أن ٦٧,٥٠٪ حاصلين على هذه الشهادة، أما نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير فقد بلغت ١٥٪. وفيما يتعلق بمتغير الشهادة المهنية، فإنه يظهر من خلال الجدول أن نسبة حملة شهادة مراجع قانوني ٢٧,٥٠٪، في حين بلغت نسبة الحائزين على شهادة خبير محاسبي ٢,٥٠٪، بينما ٣٥٪ من أفراد العينة هم بدون شهادة مهنية، أما النسبة المتبقية (٣٥٪) فتمثل الأفراد المستجوبين الذين لديهم شهادة محاسب معتمد. كما يتجلى من خلال التحليل الوصفي أن غالبية المستجوبين تتمركز خبرتهم عند الفئة ما بين ٣ سنوات ٤ سنوات، تليها الفئة التي تتراوح خبرتها أقل من ٣ سنوات بنسبة ٢٢,٥٠٪، أما فئة الأفراد الذين خبرتهم ما بين ٥ سنوات ٩ سنوات فقد بلغت نسبتها ١٧,٥٠٪، بينما تأتي فئة الأفراد الذين تزيد خبرتهم عن ١٠ سنوات في المرتبة الأخيرة ١٥٪. أما فيما يتعلق بالمنصب الوظيفي، فإن الذين يشغلون منصب مدير قسم المحاسبة يشكلون ٤٠٪، في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يشغلون منصب محاسب ١٧,٥٠٪، كذلك يشكل مدراء المحاسبة والمالية ما نسبته ١٧,٥٠٪، بينما قدرت نسبة الأفراد الذين يشغلون منصب مراجع بـ ١٠٪، أما نسبة الأفراد الذين يشغلون منصب مدير مكتب أو شركة محاسبة فلم تتجاوز نسبة ١٥٪.

جدول رقم (٤). بوضوح الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

(%)	عدد المشاهدات (n)	١- الدرجة العلمية
٪١٦,٠٠	٣٢	ما دون البكالوريوس
٪٦٧,٥٠	١٣٥	بكالوريوس
٪١٥,٠٠	٣٠	ماجستير
٪١,٥٠	٣	دكتوراه
٪١٠٠	٢٠٠	المجموع
(%)	عدد المشاهدات (n)	٢- الشهادة المهنية
٪٣٥,٠٠	٧٠	بدون شهادة مهنية
٪٣٥,٠٠	٧٠	محاسب معتمد
٪٢٧,٥٠	٥٥	مراجع قانوني
٪٢,٥٠	٥	خبير محاسبي
٪١٠٠	٢٠٠	المجموع
(%)	عدد المشاهدات (n)	٣- عدد سنوات الخبرة
٪٢٢,٥٠	٤٥	أقل من ٠٣ سنوات
٪٤٥,٠٠	٩٠	من ٠٣ إلى ٠٤ سنوات
٪١٧,٥٠	٣٥	من ٠٥ إلى ٠٩ سنوات
٪١٥,٠٠	٣٠	أكثر من ١٠ سنوات
٪١٠٠	٢٠٠	المجموع
(%)	عدد المشاهدات (n)	٤- الوصف الوظيفي
٪١٧,٥٠	٣٥	محاسب
٪٤٠,٠٠	٨٠	مدير المحاسبة
٪١٧,٥٠	٣٥	مدير المحاسبة والمالية (CFO)
٪١٠,٠٠	٢٠	مراجع (Auditor)
٪١٥,٠٠	٣٠	مدير شركة محاسبة
٪١٠٠	٢٠٠	المجموع

٤. نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتضمن هذا الجزء اختبار فرضيات الدراسة التي تمت صياغتها في مقدمة هذا البحث، باستخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T-test) للاختبارات المعلمية (Parametric Statistics)، التي يمكن تطبيقها، حسب دراسة De Winter & Dodou (2010)، على مقياس ليكرت الخماسي الذي يصنف كمقياس ترتيبى. بالإضافة إلى الاستعانة بالتحليل العاملي لاستخلاص محددات خاصة ملائمة المعلومة المالية المرتبطة بمعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين. وفيما يلي عرض لنتائج اختبار فرضيات الدراسة:

٤. ١. النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

لا يساهم تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين القيمة التنبؤية لمعلومات القوائم المالية في الجزائر

Ha : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة = ٣

Hb : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة \neq ٣

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (-One Sample T-test) بغية اختبار الفرق بين المتوسط الحسابي لإجابات العينة والمتوسط الافتراضي (٣) عند مستوى دلالة ٥%، وهذا بالاعتماد على البيانات الواردة في المحور الأول من الاستبانة (السؤال رقم ٠١). ويظهر الجدول التالي نتائج اختبار الفرضية المذكورة أعلاه.

جدول رقم (٥). نتائج الاختبار (T) لمدى مساهمة تطبيق (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين القيمة التنبؤية.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	الدلالة الإحصائية	نتيجة الفرضية
٢,٤٣	٠,٦٨٤	-١١,٧٩٠	٠,٠٠٠	رفض H_0 وقبول H_b

يلاحظ من الجدول (٥) أن مستوى الدلالة للفروق ($\alpha=0,000$) أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0,05$)، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_b). وبما أن متوسط العينة (٢,٤٣) أقل من المتوسط الافتراضي (٣)، فإن تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار لا يساهم في تحسين القيمة التنبؤية لمعلومات القوائم المالية في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين.

٤. ٢. النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:

لا يساهم تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين القيمة التأكيدية لمعلومات القوائم المالية في الجزائر؟

Ha : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة = ٣

Hb : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة $\neq 3$

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T-test) بغية اختبار الفرق بين المتوسط الحسابي لإجابات العينة والمتوسط الافتراضي (٣) عند مستوى دلالة ٥%، وهذا بالاعتماد على البيانات الواردة في المحور الأول من الاستبانة (السؤال رقم ٠٢). ويظهر الجدول التالي نتائج اختبار الفرضية المذكورة أعلاه.

جدول رقم (٦). نتائج الاختبار (T) لمدى مساهمة تطبيق (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين القيمة التأكيدية.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	الدلالة الإحصائية	نتيجة الفرضية
٢,٢٠	٠,٦٦٥	-١٧,٠١٣	٠,٠٠٠	رفض H_0 وقبول H_b

يلاحظ من الجدول (٦) أن مستوى الدلالة للفروق ($\alpha=0,000$) أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0,05$)، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_b). وبما أن متوسط العينة (2.20) أقل من المتوسط الافتراضي (٣)، فإن تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار لا يساهم في تحسين القيمة التأكيدية لمعلومات القوائم المالية في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين.

٤.٣. النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا يساهم تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين الأهمية النسبية لمعلومات القوائم المالية في الجزائر؟
 H_a : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة = ٣
 H_b : المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة $\neq 3$

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T-test) بغية اختبار الفرق بين المتوسط الحسابي لإجابات العينة والمتوسط الافتراضي (٣) عند مستوى دلالة ٥%، وهذا بالاعتماد على البيانات الواردة في المحور الأول من الاستبانة وباستخدام السؤالين رقم ٠٣ و ٠٤. حيث يلاحظ من الجدول (٧) أن مستوى الدلالة للفروق ($\alpha=0,000$) أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0,05$)، وبالتالي يتم رفض فرضية العدم (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_b).

وبما أن متوسط العينة (2.29) أقل من المتوسط الافتراضي (٣)، فإن تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار لا يساهم في تحسين الأهمية النسبية لمعلومات القوائم المالية في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين.

جدول رقم (٧). نتائج الاختبار (T) لمدى مساهمة تطبيق (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين الأهمية النسبية لمعلومات القوائم المالية.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	الدلالة الإحصائية	نتيجة الفرضية
٢,٢٩	٠,٥٨٣	-١٧,٢١٧	٠,٠٠٠	رفض H_a وقبول H_b

٤.٤. النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:

يعتبر العامل المقترح محددًا لتحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين.

H_a : يتسم العامل المقترح بالأهمية (من الدرجة ٣) بالنسبة لإجابات أفراد العينة

H_b : لا يتسم العامل المقترح بالأهمية (من الدرجة ٣) بالنسبة لإجابات أفراد

العينة

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Simple T-test)

بغية اختبار الفرق بين المتوسط الحسابي لإجابات العينة والمتوسط الافتراضي (٣) عند مستوى دلالة ٥%، وهذا بالاعتماد على البيانات الواردة في المحور الثاني من الاستبانة وباستخدام الأسئلة من ٠٥-١٦.

يلاحظ من الجدول (٨) أن مستوى الدلالة للفروق (sig) أقل من مستوى المعنوية ($\alpha=0,05$) في جميع الحالات، وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة. وبما أن القيمة المراد اختبارها (٣) أكبر من متوسط العينة الخاص بالأسئلة من ٠٥ إلى ١٢ وبالسؤالين ١٥ و١٦، فإنه يمكن القول بأن العوامل التالية تعتبر عوامل محددة لتحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين: جودة المراجع القانوني، ومستوى الوعي الثقافي المحاسبي للمستثمرين، ومستوى الانفتاح على العالم الخارجي، والتكيف مع الثقافة المحاسبية الأنجلوسكسونية، وفعالية نظام التدريب المحاسبي المستمر، وضرورة تكييف الانتماء الثقافي للمسؤولين والقادة، والأخذ بعين الاعتبار لاحتياجات وخصائص الفاعلين في المحيط الاقتصادي للبلد، وطبيعة ملكية الشركات، ومدى تطور السوق المالية، وإشراك الهيئات المهنية المحاسبية في عملية إرساء معايير المحاسبة الدولية. بينما لا تعد العوامل المرتبطة بمستوى تطور الهيئات المهنية المحاسبية وبالترجيح بين تكلفة ومنفعة المعلومة المالية عوامل محددة لتحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) من وجهة نظر المهنيين المحاسبين.

جدول رقم (٨). نتائج اختبار (T) لمحددات تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية.

العامل (المحدد)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	الدلالة الإحصائية	ترتيب الأهمية النسبية	مستوى الأهمية النسبية	نتيجة الفرضية
٥. جودة المراجع القانوني	4.66	0.91	25.69	0	3	مرتفع	رفض H_a وقبول H_b
٦. مستوى الوعي الثقافي المحاسبي للمستثمرين	4.53	1.06	20.33	0	4	مرتفع	رفض H_a وقبول H_b
٧. مستوى تطور الهيئات المهنية المحاسبية	4.19	1.58	10.63	0	6	مرتفع	رفض H_a وقبول H_b
٨. التكيف مع الثقافة المحاسبية الأنجلوسكسونية	4.76	0.61	40.69	0	2	مرتفع	رفض H_a وقبول H_b
٩. فعالية نظام التدريب المحاسبي المستمر	4.46	1.37	15.02	0	5	مرتفع	رفض H_a وقبول H_b
١٠. ضرورة تكيف الانتماء الثقافي للمسؤولين والقادة	4.83	0.38	67.76	0	1	مرتفع	رفض H_a وقبول H_b
١١. الأخذ بعين الاعتبار لاحتياجات وخصائص الفاعلين في المحيط الاقتصادي للبلد	3.25	0.43	8.14	0	8	متوسط	رفض H_a وقبول H_b
١٢. مدى تطور السوق المالية	3.25	0.43	8.14	0	7	متوسط	رفض H_a وقبول H_b
١٣. مستوى الانفتاح على العالم الخارجي	2.71	0.98	-4.21	0	14	متوسط	رفض H_a وقبول H_b
١٤. الموازنة بين تكلفة ومنفعة المعلومة المالية	2.78	0.89	-3.58	0	13	متوسط	رفض H_a وقبول H_b
١٥. طبيعة ملكية الشركات	3.19	0.39	6.72	0	9	متوسط	رفض H_a وقبول H_b
١٦. إشراك الهيئات المهنية المحاسبية في عملية إرساء معايير المحاسبة الدولية	3.15	0.59	3.49	0	10	متوسط	رفض H_a وقبول H_b

٥. نتائج التحليل العاملي

تم إجراء التحليل العاملي بهدف توليف العوامل المحددة لتحسين خاصية ملائمة المعلومة المالية المرتبطة بمعيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائية، والتي تم استخلاصها من نتائج اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T-test) سابقاً.

٥.١. اختبار Bartlett للكروانية واختبار KMO لكفاية العينة

يظهر من خلال الجدول (٩) بأن محدد مصفوفة الارتباط يساوي ٠.٠٢٥، وحسب معيار Field فإنه يمكن الاستنتاج بأن المصفوفة هي مصفوفة الوحدة، أي أنها تقبل حلولاً عاملية. علاوة على هذا، يشير مؤشر تقييم التحليل العاملي Bartlett أن مصفوفة الارتباطات ذات دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٥%، كما أن مؤشر KMO قدره ٠.٦٧٥، وهو ما يدل على أن الارتباطات بين المتغيرات مقبولة، ومنه يمكن استنتاج كفاية ومناسبة العينة للتحليل العاملي.

جدول رقم (٩). نتائج اختبار Bartlett للكروانية واختبار KMO لكفاية العينة

الملاحظات	النتائج	المعيار	البيان
محدد مصفوفة الارتباط	٠,٠٢٥	0.00001 <	
اختبار بارتلبيت للكروانية Bartlett's test for sphericity	0.000	0.05 >	
اختبار kmo	٠,٦٧٥	0.5 <	

٥.٢. اختيار طريقة الاستخلاص وتحديد العوامل

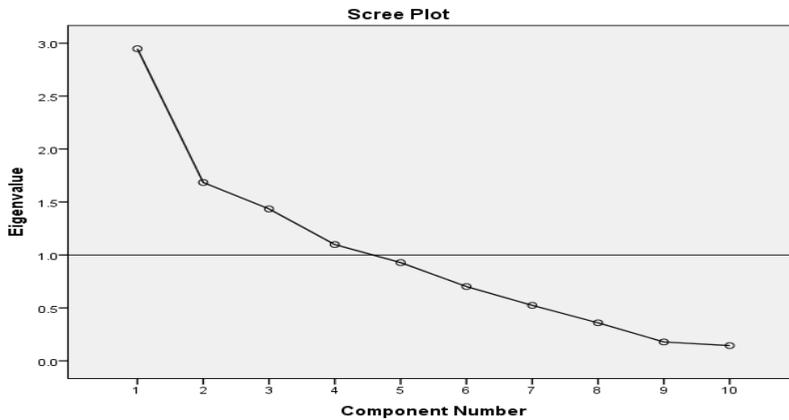
تم اختيار طريقة المكونات الأساسية (Principal components) للتحليل العاملي بصفتها طريقة تسمح بتفسير جزء كبير من التباين للمتغيرات، واختزال مصفوفة الارتباطات إلى أقل عدد من العوامل غير المرتبطة.

جدول رقم (١٠). نتائج التباين المفسر واختيار العوامل

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.948	29.476	29.476	2.948	29.476	29.476	2.796	27.965	27.965
2	1.685	16.847	46.323	1.685	16.847	46.323	1.779	17.795	45.759
3	1.435	14.348	60.671	1.435	14.348	60.671	1.468	14.681	60.440
4	1.098	10.981	71.653	1.098	10.981	71.653	1.121	11.212	71.653
5	.928	9.280	80.933						
6	.702	7.016	87.949						
7	.524	5.239	93.188						
8	.359	3.591	96.779						
9	.178	1.783	98.562						
10	.144	1.438	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

تبين نتائج الجدول (١٠) للتباين المفسر بأن هناك أربعة عوامل ذات قيمة عينية أكبر من الواحد الصحيح، وهذا ما يؤكد الرسم البياني في الشكل (٦). كما تفسر العوامل الأربعة مجتمعة ما نسبته ٧١,٦٥٢% من التباين الكلي للمتغيرات العشرة. علاوة على هذا، فإن العامل الأول يفسر لوحده ما نسبته ٢٧,٩٧% من التباين الإجمالي، كما يساوي الجذر الكامن للعامل نفسه ما قيمته ٢,٧٩٦.



الشكل رقم (٦). رسم بياني للقيم الذاتية (العينية).

٣.٥. تدوير العوامل وتفسيرها

تم استخدام طريقة Varimax لـ Kaiser والتي تتقبل فكرة البناء البسيط مع الاحتفاظ بالتعامد (الاستقلالية) بين العوامل. كما تم إجراء التدوير عن طريق إقصاء كل متغير يكون معامل تشعبه أقل أو يساوي ٥٠%.

جدول رقم (١١). مصفوفات المكونات بعد إجراء التدوير باستخدام طريقة Varimax.

Component Matrix ^a				
Variables	Component			
	1	2	3	4
F005	.869			
F006		.693		
F007	.825			
F008				.651
F009	.927			
F010				-.773
F011			.728	
F012			.560	
F015		.694		
F016	-.688			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

يمثل الجدول (١١) مصفوفة العوامل قبل التدوير والتي تتضمن (٤) عوامل مع ملاحظة بأن الجدول يتضمن حذف المتغيرات ذات التشعبات التي تقل عن ٠,٥٠ كما حددنا سابقاً. وعليه فإنه يمكن تلخيص نتائج الجدول السابق على النحو الموالي:

جدول رقم (١٢). تسمية العوامل وتفسيرها.

العامل ٤	العامل ٣	العامل ٢	العامل ١	مكونات العمل
التكيف مع الثقافة المحاسبية الجديدة	الاحتياجات المحاسبية والخصائص الاقتصادية للبلد	الوعي الثقافي المحاسبي للمستثمرين وطبيعة ملكية شركاتهم	جودة المراجع وأهمية التدريب والهيئات المحاسبية	
٨. التكيف مع الثقافة المحاسبية الأنجلوسكسونية	١١. الأخذ بعين الاعتبار لاحتياجات وخصائص الفاعلين في المحيط الاقتصادي للبلد	٦. مستوى الوعي الثقافي المحاسبي للمستثمرين.	٥. جودة المراجع القانوني	
١٠. ضرورة تكيف الانتماء الثقافي للمديرين.	١٢. مدى تطور السوق المالية.	١٥. طبيعة ملكية الشركات.	٧. مستوى تطور الهيئات المهنية المحاسبية	
			٩. فعالية نظام التدريب المحاسبي المستمر	
			١٦. إشراك الهيئات المهنية المحاسبية في عملية إرساء معايير المحاسبة الدولية.	
11.21%	14.68%	17.79%	27.96%	نسبة تفسير العامل

يلاحظ من الجدول رقم (١٢) بأنه وقع تسمية العامل الأول " جودة المراجع وأهمية التدريب والهيئات المحاسبية" وهو يفسر ما نسبته ٢٧,٩٦% من التباين الإجمالي. أما العامل الثاني فقد تم تسميته " الوعي الثقافي المحاسبي للمستثمرين" وهو

يفسر ما نسبته ١٧,٧٩% من التباين الإجمالي. في حين وقع تسمية العامل الثالث " الاحتياجات المحاسبية والخصائص الاقتصادية للبلد" وهو يفسر ما نسبته ١٤,٦٨% من التباين الإجمالي. بينما تم تسمية العامل الرابع " التكيف مع الثقافة المحاسبية الجديدة" وهو يفسر ما نسبته ١١,٢١% من التباين الإجمالي.

٦. مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار لا يساهم في تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية لمستخدمي التقارير المالية في بيئة الأعمال الجزائرية من منظور المهنيين المحاسبين. أي عدم وجود أثر دال إحصائياً لتطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) على مستوى القيمة التنبؤية، أو القيمة التأكيدية، أو حتى الأهمية النسبية لمعلومات القوائم المالية في الجزائر. حيث تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Khanagha 2011) التي تمت في بيئة الإمارات العربية المتحدة ودراسة (Umoren & Enang 2015) التي أنجزت في بيئة نيجيريا، والتي أثبتت بأن تبني معايير المحاسبة الدولية لا يساهم في تحسين ملاءمة المعلومة المالية في بيئة البلدان النامية.

كما خلصت الدراسة إلى أن تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية لمستخدمي التقارير المالية في بيئة الأعمال الجزائرية الناتج عن تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) يخضع، من وجهة نظر المهنيين المحاسبين الجزائريين، إلى بعض العوامل التي تعتبر كمحددات أساسية لبلوغ الهدف المنشود:

- فبالنسبة للعامل الأول الذي وقع تسميته " جودة المراجع وأهمية التدريب والهيئات المحاسبية"، فقد أكدت نتائج دراسة (Raffournier 1991) على أهمية ودور

جودة المراجع القانوني في تعزيز جودة المعلومة المالية التي تتضمنها القوائم المالية. أما دراسة Uyar & Gökçen (٢٠١٦) ودراسة Wong (٢٠٠٤) فقد أثبتت أن التدريب المستمر في مجال المحاسبة يعتبر عاملاً جوهرياً للالتزام بتطبيق المعايير المحاسبية الدولية. في حين جاءت نتائج دراسة Zaman & Shiraz Rahaman (2005) لتؤيد مدى أهمية إشراك الهيئات المهنية المحاسبية في عملية إرساء معايير المحاسبة الدولية في بنغلاديش.

- أما فيما يتعلق بالعامل الثاني الذي تم تسميته "مستوى الوعي الثقافي المحاسبي للمستثمرين وطبيعة ملكية شركاتهم"، والذي أكدت نتائج الدراسة على أهميته لتحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية نتيجة تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16)، وهذا ما يتوافق مع توصلت إليه نتائج دراسات كل من Zehri & Chouaibi (٢٠١٣) و Zeghal & Mhedhbi (٢٠٠٦) و Hai (٢٠١٥)، والتي أكدت على أن الوعي الثقافي للمستثمرين يعد محددًا من محددات تبني معايير المحاسبة الدولية في البلدان النامية. كما أثبتت نتائج دراسة Tyrrall & Rakhimbekova (٢٠٠٧) على مدى أهمية الأخذ بعين الاعتبار طبيعة ملكية الشركات التي تنشط في المحيط الاقتصادي عند تبني معايير المحاسبة الدولية في بيئة الدول النامية.

- وبخصوص العامل الثالث الذي أعطي تسمية "الاحتياجات المحاسبية والخصائص الاقتصادية للبلد"، فقد أكدت نتائج دراسة Tyrrall & Rakhimbekova (٢٠٠٧) على مدى أهمية الأخذ بعين الاعتبار لاحتياجات وخصائص الفاعلين في المحيط الاقتصادي للبلد وطبيعة ملكية الشركات التي تنشط في المحيط الاقتصادي عند تبني معايير المحاسبة الدولية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة من تطبيقها في بيئة الدول النامية. كما بينت النتائج المتوصل إليها في دراسات Tyrrall & Rakhimbekova (٢٠٠٧) و Stainbank (٢٠١٤) و Zeghal & Mhedhbi (٢٠٠٦) الدور الذي يلعبه مستوى تطور

السوق المالية في التطبيق الجيد لمعايير المحاسبة الدولية وفي تعزيز تحسين جودة المعلومة المالية في البيئة الاقتصادية.

- أما العامل الرابع فجاء تحت تسمية "التكيف مع الثقافة المحاسبية الجديدة"، حيث يعد متغير التكيف مع الثقافة المحاسبية الأنجلوسكسونية محددًا هاماً يؤثر على جودة المعلومة المالية عند تبني معايير المحاسبة الدولية في البلدان النامية حسب نتائج دراسة Zeghal & Mhedhbi (٢٠٠٦) التي انصبت حول ٣٢ بلدا ناميا يطبق معايير المحاسبة الدولية. كما يعتبر الانتماء الثقافي للمسؤولين والقادة في البلد من العوامل المحددة والمؤثرة على جودة تطبيق معايير المحاسبة الدولية وتحسين ملاءمة المعلومة المالية، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (Zaman & Shiraz Rahaman, 2005).

بالرغم من أهمية النتائج المتوصل إليها، وأثرها البارز على المهتمين بالشؤون المحاسبية وواضعي القوانين المحاسبية في البلدان العربية والنامية، من خلال إعطاء تصور عن الانعكاسات المتوقعة التي يمكن أن تنجم عن تطبيق المقاربة المحاسبية الجديدة لعقود الإيجار لدى المستأجر على خصائص المعلومة المالية في البلدان النامية، وبالتالي أخذها بعين الاعتبار لدى تحديث معايير المحاسبة أو تبني معايير محاسبية جديدة، إلا أن هناك بعض القيود التي حالت دون عدم إغفال البحث لبعض العناصر. فعينة الدراسة لم تأخذ بعين الاعتبار وجهة نظر المستثمرين ومستخدمي المعلومة المالية، كما أن البحث لم يتطرق إلى الأثر المتوقع عن تطبيق المقاربة المحاسبية الجديدة لعقود الإيجار على مستوى القوائم المالية للشركات المؤجرة. ومن شأن هذه النقائص أن تفتح آفاقاً لمواضيع قابلة للبحث مستقبلاً. وفي هذا الإطار يمكن طرح بعض الجوانب من هذا الموضوع: دراسة أثر تطبيق معيار التقرير المالي الدولي رقم ١٦ (IFRS 16) على القوائم المالية للشركات المؤجرة، ودراسة أثر تطبيق معيار التقرير المالي الدولي رقم ١٦

(IFRS16) على القوائم المالية للشركات من وجهة نظر مستخدم القوائم المالية (المستثمرين...الخ)، وتطبيق معيار التقرير المالي الدولي رقم ١٦ (IFRS16) ومدى أثره على مهمة المراجع القانوني.

وبناء على النتائج السابقة للدراسة، فقد فإن هذه الدراسة جاءت بالتوصيات

التالية:

- ضرورة مواكبة النظام المحاسبي الجزائري للتطورات الحاصلة في المجال المحاسبي الدولي خاصة في الشق المرتبط بحاسبة عقود الإيجار وفق معيار التقرير المالي الدولي (IFRS16)، مع الأخذ بعين الاعتبار لخصائص بيئة الأعمال الجزائرية والأطراف الفاعلين فيها (المستثمرون، الطبقة المحاسبية، ...الخ)

- حث الجهات الرسمية المخولة بوضع القوانين المحاسبية وتطبيقها على الاستمرار في إجراء الدراسات المتعلقة بتطبيق معيار التقرير المالي الدولي (IFRS16) من وجهة نظر المستثمرين وعلى قطاعات اقتصادية أخرى مع مقارنة النتائج المتوصل إليها وأخذها بعين الاعتبار عند تطبيق المعيار الجديد.

- العمل على تأهيل وتدريب الطبقة المحاسبية على تطبيق معيار التقرير المالي

الدولي (IFRS16).

- تنظيم حملات ودورات مجتمعية مشتركة بين الطبقة المحاسبية، وطبقة المستثمرين (بقطاعيه الخاص والحكومي)، والإدارة الضريبية، والأكاديميين بهدف نشر ثقافة المقاربة المحاسبية الجديدة لمعيار التقرير المالي الدولي (IFRS16)، ومناقشة الآثار المتوقعة عند تطبيقه والتعديلات القانونية والضريبية الضرورية لاستيعاب متطلبات تطبيق المعيار الجديد.

المراجع

- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information technology, learning, and performance journal*, 19(1):43-50.
- BDO Global . (2018). *IFRS in practice : IFRS16 Leases*. BDO IFR ADVISORY Limited. 01-101. Retrieved from https://www.bdo.global/getattachment/Services/Audit-Assurance/IFRS/IFRS-in-Practice/IFRS16-Leases_print.pdf.aspx?lang=en-GB. Accessed 27.06.2018.
- Bohušová, H. (2015). Is Capitalization of Operating Lease Way to Increase of Comparability of Financial Statements Prepared in Accordance with IFRS and US GAAP?. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 63(2), 507-514.
- Bunea-Bonta, C. A. (2017). lease accounting under ifrs 16 and ias 17 - a comparative approach. *Contemporary Economy Journal*. Constantin Brancoveanu University, 2, 78-84.
- Czajor, P., & Michalak, M. (2017). Operating Lease Capitalization-Reasons and its Impact on Financial Ratios of WIG30 and sWIG80 Companies. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 18(1, cz. 1 Practical and Theoretical Issues in Contemporary Financial Management), 23-36.
- De Winter, Joost CF, and Dimitra Dodou. (2010). Five-Point Likert Items&58; t Test versus Mann-Whitney-Wilcoxon. *Practical Assessment*, 15(11), 1-16.
- Deloitte. (2016). *Leases: a guide to IFRS 16*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. 01-112. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/sg/Documents/audit/sea-audit-IFRS-16-guide.pdf> . Accessed 27.06.2018.
- Ernest & Young.(2016). *Real Estate Leases. How will IFRS 16 impact Real Estate entities?*. EYGM Limited. 01-16. Retrieved from [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-RHC-Leases-May2016-new/\\$FILE/ey-RHC-Leases-May2016.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-RHC-Leases-May2016-new/$FILE/ey-RHC-Leases-May2016.pdf)
- Gliem, Joseph A., and Rosemary R. Gliem.(2003). "Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales." Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education. 82-88
- Hai, Tran Thi Thanh. (2015). An Analysis of the Factors Affecting the Adoption of Accounting Legislation by Small and Medium-Sized Enterprises (SMES) in Vietnam. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 176.

- Heem, Grégory (2003). Les normes comptables IAS/IFRS: quel modèle comptable?, quels utilisateurs privilégiés?. *Revue ouverture*, (53), 33-35.
- International Accounting Standards Board. (2016). Basis for Conclusions International Financial Reporting Standard: IFRS 16 Leases. IFRS Foudantion. 1-90. Retrieved from http://www.kasb.or.kr/upload/IFRS/2016/IFRS%2016%20Leases_Basis%20of%20Conclusions_JANUARY%202016_124.pdf. Accessed 27.06.2018.
- Khanagha, J. B. (2011). Value relevance of accounting information in the United Arab Emirates. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 1(2), 33-45.
- Lebrun, Benoît.(2016). IFRS 16 sur les contrats de location Décryptage d'une norme novatrice. *RF Comptable.N°440*. Juillet-Aout2016:27-72.
- Fossat Edouard.& Thireau Olivier .(2016). IFRS 16 overview: What does the future hold for your lease contracts . Mazars Publications. 01-125
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* .2nd ed. New York: McGraw-Hill. 701P.
- Öztürk, M., & Serçemeli, M. (2016). Impact of New Standard"IFRS 16 Leases" on Statement of Financial Position and Key Ratios: A Case Study on an Airline Company in Turkey. *Business and Economics Research Journal*, 7(4), 143-157.
- PricewaterhouseCoopers. (2016). *IFRS 16: The leases standard is changing - Are you ready?*. PWC. 1-14. Retrieved from <https://www.pwc.com/gx/en/communications/pdf/ifrs-16-leases-standard-changing.pdf>. Accessed 27.06.2018.
- Qiong, L., & Jianjun, G. (2011). The value orientation of western legislation on the personal information protection and its use as reference [J]. *Journal of Henan Institute of Science and Technology*, 3, 009.
- Raffournier, B. (1991). The extent of disclosure in annual reports in a weakly regulated country: The case of Switzerland. In *14 the Congress of the European Accounting Association*.
- Raymond Chabot Grant Thornton .(2016). Révision Majeure dans la comptabilisation des contrats de location .Mars 2016. 01-17
- Sari, E. S., Altintas, A. T., & Taş, N. (2016). The Effect of the IFRS 16: Constructive Capitalization of Operating Leases in the Turkish Retailing Sector.*Journal of Business, Economics and Finance (JBEP)*, ISSN: 2146-7943. 138-147

- Stainbank, L. J. (2014). Factors influencing the adoption of international financial reporting standards by African countries. *South African Journal of Accounting Research*, 28(1), 79-95.
- Tyrrall, D., Woodward, D., & Rakhimbekova, A. (2007). The relevance of International Financial Reporting Standards to a developing country: Evidence from Kazakhstan. *The international Journal of accounting*, 42(1), 82-110.
- Umoren, A., & Enang, E. R. (2015). IFRS adoption and value relevance of financial statements of Nigerian listed banks. *International Journal of Finance and Accounting*, 4(1), 1-7.
- Uyar, A., Kılıç, M., & Gökçen, B. A. (2016). Compliance with IAS/IFRS and firm characteristics: evidence from the emerging capital market of Turkey. *Economic Research- Ekonomska istraživanja*, 29(1), 148-161.
- Wong, P. (2004). Challenges and successes in implementing international standards: Achieving convergence to IFRSs and ISAs. New York: International Federation of Accountants (IFAC), 01- 27.
- You, J. (2017). The Impact of IFRS 16 Leases on Financial Statements of Airline Companies. Master Thesis. Business & Law, Auckland university of Technology: 01-40.
- Zaman Mir, M., & Shiraz Rahaman, A. (2005). The adoption of international accounting standards in Bangladesh: An exploration of rationale and process. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 18(6), 816-841
- Zeghal, D., & Mhedhbi, K. (2006). An analysis of the factors affecting the adoption of international accounting standards by developing countries. *The International Journal of Accounting*, 41(4), 373-386.
- Zehri, F., & Chouaibi, J. (2013). Adoption determinants of the International Accounting Standards IAS/IFRS by the developing countries. *Journal of Economics Finance and Administrative Science*, December, 18(35), 56-62.

ملاحق البحث

استبانة الدراسة

أثر تطبيق معيار التقرير المالي الدولي (IFRS 16) على ملاءمة المعلومات المالية في بيئة الأعمال الجزائرية
"دراسة ميدانية"

حضرة الفاضل / الفاضلة

تحية طيبة وبعد،

تشكل هذه الاستبانة جزءاً من دراسة يقوم بها الباحثون للحصول لأغراض البحث العلمي في مجال

المحاسبة بعنوان:

أثر تطبيق معيار التقرير المالي الدولي (IFRS 16) على ملاءمة المعلومات المالية في بيئة الأعمال الجزائرية
"دراسة ميدانية"

وباعتبارك ممثلاً لفتة هامة من الفئات المعنية في الدراسة فإن الباحثون يطمحون في معرفة وجهة نظرك حول ما إذا كان تطبيق معيار التقرير المالي الدولي (IFRS16) في بيئة الأعمال الجزائرية يساهم في تحسين الخصائص النوعية للمعلومة المالية في الشركات المستأجرة.

والباحثون إذ يقدرون لك سلفاً تعاونك الصادق معهم، يأملون منك توشي الدقة والموضوعية في الإجابة على أسئلة الاستبانة علماً أن الإجابة سوف تستخدم أغراض البحث العلمي فقط.

القسم الأول: البيانات الأولية

المؤسسة:

المقر الرئيسي:

النشاط: خدماتي تجاري إنتاجي

نشاط آخر: (يرجى التحديد):

عدد الموظفين:

البريد الإلكتروني:

الشهادة العلمية	
	شهادة البكالوريا
	شهادة ليسانس
	شهادة ماستر
	شهادة ماجستير
	شهادة دكتوراه
	بدون شهادة علمية
	<u>شهادة أخرى: (يرجى التحديد)</u>

الشهادة المهنية	
	محاسب معتمد
	مراجع قانوني
	محاسب قانوني
	بدون شهادة مهنية
	<u>شهادة أخرى: (يرجى التحديد)</u>

سنوات الخبرة	
	أقل من ٠٣ سنوات
	من ٠٣ - ٠٤ سنوات
	من ٠٥ - ٠٩ سنوات
	أكثر من ١٠ سنوات

المسمى الوظيفي	
	محاسب
	مدير المحاسبة
	مدير المحاسبة والمالية
	مراجع حسابات
	<u>وظيفة أخرى: (يرجى التحديد)</u>

القسم الثاني: مدى مساهمة تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين ملاءمة المعلومة المالية لمستخدمي التقارير المالية

يرجى إبداء الرأي عن كل بند من البنود بهدف قياس مدى مساهمة تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية لمستخدمي التقارير المالية مقارنة بالمعلومات المالية التي ينتجها معيار المحاسبة الدولي الحالي (IAS 17):

الرقم	البيان	أوافق تماماً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماماً
١	يؤدي تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) إلى تحسين جودة اتخاذ القرارات المستقبلية للمستثمرين.					
٢	يؤدي تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) إلى الحصول على معلومات مالية من شأنها تحسين عملية تأكيد، أو تعديل التقديرات بهدف تحسين جودة اتخاذ المستثمرين لقرارات أخرى في المستقبل القريب أو البعيد.					
٣	يؤدي تزييف أو حذف المعلومات المالية الناتجة عن تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) إلى التأثير بشكل سلبي على جودة قرارات المستثمرين.					
٤	يؤدي تطبيق معيار التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) إلى تحسين مقارنة المعلومات المالية للمنشأة عبر الزمن، وكذلك مع المنشآت الأخرى.					

القسم الثالث: محددات تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمقياس التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية

يرجى إبداء الرأي عن كل بند من البنود بهدف قياس مدى محددات تحسين خاصية ملاءمة المعلومة المالية المرتبطة بمقياس التقرير المالي الدولي الجديد (IFRS16) عقود الإيجار في بيئة الأعمال الجزائرية:

الرقم	البيان	أوافق تماما	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق تماما
5	جودة المراجع القانوني					
6	مستوى الوعي الثقافي المحاسبي للمستثمرين					
7	مستوى تطور الهيئات المهنية المحاسبية					
8	التكيف مع الثقافة المحاسبية الأنجلوسكسونية					
9	فعالية نظام التدريب المحاسبي المستمر					
10	ضرورة تكيف الإنتماء الثقافي للمسؤولين والقادة					
11	الأخذ بعين الاعتبار لاحتياجات وخصائص الفاعلين في المحيط الاقتصادي للبلد					
12	مدى تطور السوق المالية					
13	مستوى الإنفتاح على العالم الخارجي					
14	الموازنة بين تكلفة ومنفعة المعلومة المالية					

The Impact of application of IFRS 16 on the Financial information Relevance in the business environment of Algeria

Youcef Mameche¹, Mohamed Salah Zouita², and Brahim Boutaleb²

1 College of Administrative Sciences, University of Algiers 3, Algeria

2 College of Administrative Sciences, University of Boumerdes, Algeria

Abstract. The overall purpose of this study is to examine and analyze the attitudes of Algerian accounting professionals regarding the impact of applying of IFRS 16 , adopted by IASB in January 2016, on the quality of financial information relevance characteristic in the business environment of Algeria. This study is based on a comprehensive questionnaire survey, as a research instrument, distributed randomly to 200 Algerian professional accountants from different companies. For the purposes of data analysis, a number of statistical methods have been used (Descriptive Statistics, One Sample T Test and factorial analysis). The results reveal that Algerian accounting professionals considers that IFRS 16 does not contribute to improving the quality of financial information relevance characteristic. Moreover, the findings show that factors like auditor quality and the importance of training and accounting bodies, The level of cultural awareness of investors and Accounting needs and economic characteristics of the country are considered as key determinants to ensure the improvement of the financial information quality in Algeria.

Keywords: IFRS 16, Relevance of the financial information, lease contract, International Financial Reporting Standard.

Guidelines for Authors

A. Materials eligible for publication:

1. Scientific research papers, which are genuine and contribute to the theory or applications in the fields of Business and Economics.
2. Critiques or analyses of published papers or books in the fields of Business and Economics.
3. Documentary reports of scientific or professional conferences, symposiums, workshops, etc. in the fields of Business and Economics.

B. Terms of publication:

1. The paper must have a sound methodology and must be written in a fluent language.
2. The paper should not have been published or submitted for publication in another journal.
3. The researcher must implement all the remarks recommended by the referees, and must submit a report to the Board of Editors, containing all his / her responses to such remarks.

C. Refereeing:

1. All published papers in this journal are reviewed by professional referees in the specific fields of those papers.
2. The Editorial Board accepts the paper for publication depending on the recommendations of three referees.
3. If the author(s) is (are) from Qassim University, all three referees are chosen from outside the university.
4. Papers should not contain any direct or indirect identification of the author(s) in order to keep the reviewing process secret and unbiased.

D. Submission procedures:

1. The researcher submits his / her paper to the Journal Editor, along with a statement confirming that the paper was neither published nor submitted for publication in any other journal.
2. The submitted paper must be written in Microsoft Word format and be sent by e-mail to: QBJournal@gmail.com
3. The paper must include 4 - 6 keywords in English and in Arabic, plus an abstract in English and in Arabic, each of which should not exceed 200 words.
4. Along with the paper, the author submits a separate page containing (in English and Arabic) his / her name, academic title, affiliation, the complete address, the telephone number(s) as well as the title of the paper.
5. Tables and diagrams in the text should independently be numbered, and those in the appendix should have a separate numbering. In all cases, the table or diagram must have a title on top and a source at the bottom.
6. The used font size and type are 14 Traditional Arabic for Arabic writing and 12 Times New Roman for English. In all cases line spacing is Single.
7. The Editorial Board performs a preliminary screening to determine the eligibility of the submitted paper, and the author is informed about the results within 15 days.
8. The author of an eligible paper receives a form to be completed and signed, concerning the publication property rights of his / her paper.
9. The Journal bears all the costs of published papers, and does not pay rewards for such publications.
10. For each published paper, the author receives 2 copies of the Journal and 20 extracts of his/her paper.
11. Republishing the published papers should not be done without a written permission from the Journal Editor.
12. Opinions in the published papers express the views of their authors not the Journal's.

E. Footnotes and Reference List:

Footnotes:

1. Footnotes are given serial numbers, written as superscript without parentheses.
2. Footnotes are not used for reference citation, instead citation must be done in the text between parentheses (..) using the last name of the single author or both co-authors if they are two, and the year of publication. If there are more than two authors, citation is done by the last name of the first one followed by "et al." and the year of publication. Examples of possible citation cases:
 - One or more authors for the same reference (Enders, 1995), (Riezman and Summers, 1998), (Berry, et al. 2002).
 - More than one reference for the same author (Smith, 1998, 2003).
 - More than one reference (Smith, 2003; Sears, 1999).
 - More than one reference for the same author and the same year, use a, b, ... such as (Taylor, 2005a), (Taylor, 2005b).
 - If the name of the author was mentioned in the text, it need not be repeated in the parentheses, such as Goodwin (1998).
3. In case of quotation, the page number must be added, for example: (Teddlie, 1998: 78)
4. References should be listed at the end of the paper in alphabetical order without serial numbering. Each word in the book title, the journal name, and the research title must start with a capital letter, except for (a, an, the, in, of, to, between, against, and, but, for, nor, or, so, yet) as long as they do not come at the start of the sentence.
5. References should be written as follows: The last name of the main author, followed by his/her first and the middle names, the names of co-authors (if applicable) in the normal way (first name first), the year of publication between parentheses, the title of the cited research, the name of the journal in italic, the volume number (the issue number in parentheses) and finally the page number(s).
6. Page numbers of a paper should be written in full. For example, if the paper pages are from 419 to 435, they must be written as follow 419-435.
7. In listing books, the author name is listed as in journals, and then comes the book's title in italic bold font, the year of publication between parentheses, the edition number and the city and country of publication

Examples of listing references:

- Olsen, Mancur, (1993). Dictatorship, Democracy and Economic Performance. *American Political Science Review*. 87(1), 22-34.
 - Blankenau, William F. and Simpson, Nicole B., (2004). Public Education Expenditures and Growth. *Journal of Development Economics*, 73(2), 242-257.
- In case of more than one reference for the same author:
- Addison, Tony, (2003). *From Conflict to Recovery in Africa*. Oxford University Press, UK.
 - -----, (2006). *Fiscal Policy for Development: Poverty, Reconstruction and Growth*. Palgrave Macmillan, UK.

Subscription and Exchange

Kingdom of Saudi Arabia, Qassim University, College of Business and Economics
Journal of Administrative and Economic Sciences
P. O. Box 6633, Buraidah 51452
qbjournal@qu.edu.sa



**In The Name of ALLAH,
Most Gracious, Most Merciful**



Volume (12) – NO.(1)

Journal of

ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

September 2018 – Muharram 1440H

Scientific Publications & translation

Editorial Board

Chief Editor

Dr. Ahmed Yousef Abdelkheir Mohammad

Editorial Members

Prof. Abdul Rahman Al Twaijri

Prof. Toseef Azid Siddiq

Dr. Dirar Al Mahi Al Obeid Ahmed

Dr. Al Yazeed Mas'oud Mati

Contents

Page

English Section

- Investigation of Auditors' Opinions about their Responsibility for Firm's Going Concern in Saudi Arabia's Market (English Abstract)
Ibrahim M.I. Sweiti, Nasser Khalifa Said 70

Arabic Section

- The Impact of Psychological Climate on Psychological Empowerment among Private Service Companies Employees in Riyadh (English Abstract)
Saad Marzuk Alotaibi 52
- Measuring the effect of the most Important Economic Factors on Carbon Dioxide Emissions: A Panel Data Analysis (English Abstract)
Hebatallah A. Soliman 87
- Analysis of Absenteeism Phenomenon and its Relation to Academic Achievement Applied Study on Students of College of Business and Economics at Qassim University (KSA) (English Abstract)
Ahmad Adnan Al-Tit 129
- The Impact of Ethical Leadership on Promoting Organizational Citizenship Behavior through Organizational Commitment as an intermediary variable: Application on Yemeni hospitals,Ibb City (English Abstract)
Abdullah A. Al-Awlaki 187
- The Impact of Exports on Economic Growth for GCC Countries (1990-2014) –Econometric Study (English Abstract)
Sahera Hussein Zain AL –Thalabi, Raisan Abdulmam Zaalaa AL-Dirawi 225
- The Impact of Applying Balanced Scorecard on the Competitive Advantage in Jordanian Industrial Public Shareholding Companies (English Abstract)
Osama Jamal Al-Nsour 289
- The Impact of application of IFRS 16 on the Financial information Relevance in the business environment of Algeria (English Abstract)
Youcef Mameche, Mohamed Salah Zouita, and Brahim Boutaleb 337

Investigation of Auditors' Opinions about their Responsibility for Firm's Going Concern in Saudi Arabia's Market

Ibrahim M.I. Sweiti, Nasser Khalifa Said

College of Business and Economics, Qassim University, KSA

Abstract. This study examines the extent to which external auditors are responsible for Assessment of an Entity's ability to continue as a Going Concern. The study was conducted in Saudi Arabia. The study sample was based on external auditors operating in Saudi Arabia during the study period 2016-2017. The data has been collected through a questionnaire and financial annual reports of listed companies. According to the International Standards on Audit (ISA 701, 570 and 510), the external auditors must mention in their report about their doubt, if any, regarding an entity's ability to continue as a going concern. However, the result of the current study shows that auditors are mostly not reporting about the doubtfulness of the entity's ability to continue as a going concern. Generally, the personal relationship between the auditors and the clients influence the non-implementation of International Standards on Audit (ISA 701, 570 and 510) regarding entity's ability to continue as a going concern. Based on this result, we recommend training of auditors, as well as protecting the independency of the external auditors according to International Standards Audit IAS 701.

Keywords: external auditor; International Auditing Standards; auditors' reports; going concern and KSA.

1. Introduction

Many companies all over the world had faced the risk of bankruptcy although the auditors in their reports did not warn about companies' ability to continue as a going concern. Consequently a number of problems, confusions and troubles got created among the auditing companies and clients, (Sanoran, 2018). The scandals of Arnon Company and Arthur Anderson auditing Office are the best examples of this issue. Due to this, many clients have lost their confidence in auditors' reports, and they are no more relying on these companies and the data, which have been audited by the external auditors. Clikeman, (2018) point out that auditors failed to inform the clients about companies' ability to continue as a going concern. The stakeholders have been questioning about so many such cases where the auditors' report did not inform them about the ability of the company to continue as a going concern. Most of the previous studies have given a lot of weight to this aspect that auditors must use the financial analysis as a principal tool to evaluate the ability of company to continue as a going concern. Harom et al., (2009) have referred to the International Standards on Audit (ISA) 570 stating that it is the auditors' responsibility to review and audit all the financial information and on the basis of that assess the companies' ability to continue as a going concern. It has been observed that in many cases, the auditors were not fully following the International Standards Audit 701, 570, and 510. For example, the researchers observed three real cases in Saudi Arabia, where the auditors have not followed the ISA 701, 570, and 510. The first case was related to seven listed companies that have accumulated losses reaching between 50% - 75% of their paid-up capital. The second observed case was related to one listed company for which the accumulated losses were more than 75 percentage of its paid-up capital and finally we found in the third case that losses of three companies exceeded their paid-up capital. In all these three cases stated above, auditors had given a clean opinion (un-qualified opinion) without any hint or responsibility about the companies' ability to continue as a going concern (www.tradawul.com.sa). Zerban, (2017) mentions that a scandal occurred in Saudi market when Deloitte's audit firm failed on June 1st, 2015 to report about loss-making company MMG (Mohammad Al Mojil Group), as well as Etihad Etisalat (Mobily).

In the light of above discussion, the current study addresses the main question: Are the auditors in Saudi Arabia acting in accordance with responsibility for the assessment and reporting of an entity's ability to continue as a going concern according to International Standard on Auditing (ISA) 701, 570, and 510.

This study is important because it focuses on the important problems facing the national economy of Saudi Arabia, which is related to the bankruptcy of companies, and accumulated losses, faced by so many Saudi's listed companies, but the auditors have not given any sign of warning in their final audit report regarding this issue.

The main objective of this study is to empirically investigate the extent to which Saudi auditors are committed to reporting about the future financial problems of Saudi listed companies, in their annual reports. This study also intends to address

whether Saudi auditors are following the International Audit Standards, 701, 510 and 570, which deal with an entity's ability to continue as a going concern.

2. Literature Review

The audit standards board issues many announcements in relation to audit, attestation, and quality control. Mutchler, et al. (1997) stated that the Audit Standard issue No. 34 issued in 1981 specifies the procedure that auditor should follow to evaluate an entity's ability to continue as a going concern. However, it did not force the auditor to report when there is a doubt about entity's ability to continue as a going concern.

Due to large spread of capital market and the reliance of many stakeholders on the auditor's report for taking their strategic decisions, the auditor board in 1988 issued Audit Standard No.59, which required the auditor to study about an entity's ability to continue as a going concern. Moreover, this issue discussed three dimensions of this subject. The first: the auditor has to evaluate the entity's ability to continue as a going concern, the second; the auditors should Modify their opinion, if it comes to their knowledge that there is a doubt about entity's ability to continue as a going concern, and the third: the auditor has a right to issue a qualified report instead of an unqualified report when there is a doubt that entity's ability to continue as a going concern and in this case, it is important to add an explanatory paragraph. Later in 2003 the International Standard on Audit (ISA) 701, 510, 570, was issued. This standard deals with the auditor's responsibility to report about the entity's ability to continue as a going concern.

Quite a number of studies have highlighted the independent status of auditors and their responsibility to give an unbiased opinion (Rau & Moser 1999). However, doubt is created if auditors are involved in performing services other than their audit work.

Matsunmura, et al. (1997) pointed out that before auditor gives any opinion regarding entity's ability to continue as a going concern, the auditors usually deliberate a lot before breaking this News to their clients, because sometimes the clients are not ready to listen about bad news such as the doubt about the entity's ability to continue as a going concern. Therefore, the client might discourage the auditor to report about doubtfulness the entity's ability to continue as a going concern in his annual report.

Most of the previous studies in the literature mention that generally big audit firms are more accurate in their opinion on continuity of the company (Mulford & Comiskey, 2011; Altman,1968 ,2002; Altman, et al. 1977,1994,1995; and Turner& Godwin 1999). The auditor might use tools such as Altman Z score model or financial analysis in order to predict the company's ability to continue as a going concern. Hamilton et al. (2002) pointed out that financial analysis could be used for reporting about the continuity ability of the company. Similarly, most of the studies have emphasized that auditors have the ability to predict potential financial crisis. Vermeer et al. (2013) concluded that by using the financial tools and statements,

knowledge and expertise, auditors can forecast the bankruptcy or going concern of the companies. Geiger et al. (2013) and William & Fowle (2005) stated that despite the consensus among all the auditors on the importance of reporting about an entity's ability to continue as a going concern in their report, many auditors' firms in Saudi Arabia market prefer not to report about continuity of the company to avoid losing clients. In fact, the losing of client fees is less costly than failure to report about continuity (Carey, et al. 2008).

Auditor's responsibility for Assessment of an Entity's Ability to Continue as a Going Concern (ISI 570): Koh, & Killough (1990) point out that the audit issues No.(34) in 1981, stated that whenever the auditor received any information regarding the doubt of company's ability to continue as a going concern or the company facing any financial trouble then it is the auditor's responsibility to report about going concern.

Ryu, et al. (2009) stated that audit issue (59), 1988, mentioned that auditor should follow the procedure for reporting company's ability to continue as a going concern. This indicates that the auditors are responsible for evaluating any information related to uncertainty about the entity's ability to continue as a going concern in the seeable future, and also the auditors must modify his/her report if the available information shows that there is any doubt about the returns on financial investment. On 25 July 2013, the International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) issued IAS 701. This standard revised the IAS No. 570, and was made effective from 15\12\2016. The modified of IAS No.570 stated that the auditor must report about the company's ability to continue as a going concern, only when there is a doubt about the ability to continue as a going concern, otherwise the auditor is not required to report if the company does not have any problem. The IAS 701 stated that the auditor must add in his annual report one paragraph mentioning in it his/her opinion about the entity's ability to continue as a going concern in his report. The auditors can use many tools and indicators.

Loft & Humphrey (2009) pointed out that the International Federation of Accountants (IFAC) mentioned that certain indicators should be considered by the auditors while assessment of company's ability to continue as a going concern. These indicators are financial, operating and other indicators, such as increase in current liabilities over current assets, borrowing difficulties, payment difficulties, or the basic ratios not appearing to be in favor of the company. Furthermore, the following hints can give a red flag that there is a doubt of company's ability to continue as a going concern: cumulative losses and delay in distribution of dividend, not being able to settle creditors' payments when they become due, not being able to purchase on credit, not being able to get a loan to finance a necessary project. Al-Melegy (2007) pointed out that there are important operating indicators such as - important managers leaving their job and the company is not being able to replace them. Other indicators such as non-compliance with capital requirements or other legal requirements, or existing legal issue against the company, render the company unable to meet the obligation.

Based on the above discussion, it is clear that according to IAS No.510, 570, and 701 the auditors should take the required steps and follow the procedures when they realize that there is a doubt of company's ability to continue as a going concern.

There have been many legal cases filed against auditors in the past because of lack of commitment from auditors to report about the continuity of a concern. For example in 2015, 32 such legal cases were filed. As a result, the auditors paid a fine in some cases, and in some cases, the court disallowed them to work as auditors. In few other cases, the auditors were even arrested. All these punishments were inflicted upon the auditors because they did not follow IAS No.510, 570 and 701. The number of punishments received by the auditors are presented in the following table which has been taken from the Makka newspaper, 2012 :

Table (1). Penalties for auditors'.

Number of penalties	Type of penalties
48	Prevented
42	Warning
12	Blame
2	Stopped working
5	Prohibited from working
1	Fine

3. Research Methodology

The empirical part of this study is based on the collection of data from annual reports of Saudi listed companies and questionnaire, which has been developed by the researchers and distributed to the related parties, (external auditors). One hundred fifty sets of questionnaire were sent to the respondents through email, WhatsApp and direct delivery. Response was received from 112 respondents which amounts to nearly 75% of the distributed questionnaires. The 2017 annual reports constituted the most recent data available, which were used to examine the extent to which auditors are committed to report the companies' ability to continue as a going concern. After collecting data from companies' annual report and respondents, we analyzed them in order to understand the auditor's responsibility about reporting the continuity of a concern. We divided the questionnaire content into five categories for testing the validity and stability of our data collected by questionnaire. The first section of the questionnaire, intends to collect the general information about the respondents. The second section presents the auditor's responsibility for the company's continuity. Next part deals with the auditors' report about company's continuity in the report and the reasons for auditors not being committed to give their opinion about continuity. The last part explains which procedures are the best for discovering the threats and that may be helpful for the continuity of the companies.

3.1 Hypotheses development

This study examined the following hypotheses:

H₀₋₁: External auditors of the company are neutral about their responsibility to report on the ability of the company as a going concern.

H₀₋₂: External auditors in Saudi audit firms are neutral about acting according to the international standards audit 510, 570, and 710.

H₀₋₃: there are no significant differences between the investors' opinion and auditors' opinion regarding auditors' commitment to report on the ability of the company as a going concern.

3.2 Testing of validity and reliability of the questionnaire

The questionnaire was presented to a group of specialists to review and give their opinion about validity and reliability of the questionnaire. The researcher developed and modified the questionnaire according to the recommendations of the reviewers. We used the Cronbach alpha in order to ensure the reliability of questionnaire (categories). The coefficient Cronbach alpha was found to be 73% in all questionnaire axes, which indicates high level of validity and reliability of the questionnaire, since it is more than 60 - the acceptable level. (Sekaran, & Bougie 2016).

Table (2). Cronbach Alpha test.

Dimensions	Number of paragraph	Stability
General knowledge	25	0.75
Auditors responsibility to report about continuity	3	0.72
Auditors commitment to report about continuity	3	0.78
The reason behind auditors not reported about continuity	7	0.71
The auditors procedure should be taken regarding continuity	9	0.68
Total Dimensions	47	0.73

3.3 Normal distribution test

Table 3 discusses the Kolmogorov-Smirnov normal distribution test, which shows that Z value for all the table dimensions are more than the level of significance (0.05) which indicates that the data follows normal distribution.

Table (3). Kolmogorov-Smirnov normal distribution test.

Dimensions	Z value	level of significance
General information	0.954	0.114
Auditors' responsibility to report about continuity	1.108	0.275
Auditors' commitment to report about continuity	0.877	0.688
Why auditors are not reporting about continuity?	0.781	0.784
The procedure that should be followed by auditors regarding continuity	0.662	0.224

3.5 Characteristics of sample

Sample distribution according to experience in number of years

Table (4). Experience of the related parties, (external auditors) included in the Sample.

No.	No. of years' experience	Frequency	Percentage
1	Less than 3 years	23	21%
2	From 3 – 6 years	19	17%
3	From 6 – 9 years	12	11%
4	From 9 – 12 years	23	21%
5	More than 12 years	35	31%
	Total	112	100%

It is observed from the above table that 31% of the respondents have experience more than 12 years. In addition, more than half of respondents have experience more than 9 years. It confirms that the vast majority of the respondents (more than 80% of the total) has enough work experience and are familiar with the investigated issues which enable them to accurately complete and answer the questionnaire.

Table (5). Sample distribution according to qualification.

No.	Qualification	Frequency	Percentage
3	Bachelor	76	68%
4	Higher diploma	11	10%
5	Master	20	18%
6	Ph.D.	5	4%
	Total	112	100%

From the above table it is seen that 68% hold bachelor's degree, and 94% of the respondents hold bachelor degree or more, which indicates that sample is quite appropriate. The respondents are well educated and would be able to understand and answer the questionnaire. This gives good indicator about the accuracy and reliability of the collected data.

Table (6). Distribution of sample according to Occupation.

No.	Occupation	Frequency	Percentage
1	Academic	7	6%
2	Accountant	64	57%
3	Auditor	4	3%
4	Others	37	34%
	Total	112	100%

The above table shows that 57% of the respondents are accountants, which again confirms the suitability of the sample.

Table (7). Sample distribution according to sectors.

No.	Sector	Frequency	Percentage
1	Manufacturing	24	21%
2	Merchandising	22	20%
3	Services	31	28%
4	Others	35	31%
	Total	112	100%

The above distribution shows that the respondents come from varied sectors, which indicates that it is a representative sample of the industries.

4. Testing of the Hypotheses

H_{01} : External auditors of the company are not responsible to report on the ability of the company as a going concern. In order to test this hypothesis, we present the responses from the sample in table 8, which shows auditors' opinion about their responsibility to report about continuity of a concern. Their responses are measured across three parameters measured on a Likert scale of 1 to 5. It is observed that the score in each parameter is above three and so the overall score is 4.10, which is above 3. It indicates that external auditors of the company believe that they are responsible to report on the ability of the company as a going concern. We therefore reject the null hypothesis and accept the alternative.

Table (8). Mean and Standard Deviation of auditors' opinion about their responsibility to report about the ability of the company continue as a going concern

No.	Response	Arithmetic mean	St. deviation
1	The auditors must give judgment about the financial statement of the company regarding the continuity ability of the company.	4.75	0.99
2	The auditors considered responsible to report about the ability of the company continuity if there is any threat about continuity of the company.	3.81	0.56
3	The auditors should point out to what extent that the company has an continuing ability according to the standard	3.74	0.78
	Average arithmetic mean for all parameters	4.10	-

H_{02} : External auditors in Saudi audit firms were not acting according to the international audit standards No. 510, 570, and 701. According to the analysis shown in table 9, we found that the average of all parameters 1, 2, and 3 is less than three, which means that we are accepting the null hypothesis. Thus, it was observed that the auditors were not committed to give their opinion about the continuity of a concern.

Table (9). Auditors' response about their commitment to give their opinion about continuity of a concern.

No.	Response	Mean	St. deviation
1	The auditor is committed to give his opinion on the financial statement about the ability of the company as a going concern	2.35	1.99
2	The auditor is committed to give his opinion on the financial statement about the ability of the company as a going concern only when there is a doubt about continuity of the company	2.41	1.56
3	The auditor is committed to give his opinion about the ability of continuity of the company when he asked to do so only.	2.54	1.78
Average arithmetic mean for all paragraphs		2.43	

The reasons for auditors' response for non-commitment towards reporting about continuity are presented in Table 10. It is observed that the average score of all parameters from 1 to 8 was 3.65. It indicates that the auditors were not committed to report about continuity of a firm for various reasons.

Table (10). Reasons not to Committed.

No.	Reason behind not commitment	Mean	Ranking
1	The personal relationship between the auditor and the client	4.45	1
2	Lack of professional control	4.32	2
3	Lack of legal commitment.	4.10	3
4	Lack of professional commitment.	3.88	4
5	Lack of moral commitment	3.75	5
6	Lack of continues learning	3.35	6
7	Lack of professional care	2.78	7
8	Weak scientific and practical qualification	2.60	8
Average score for all reasons		3.65	

$H_{0.3}$: There are no significant differences between the investors' opinion and auditors' opinion regarding auditors' commitment to report on the ability of the company as a going concern. In order to test this hypothesis, we conducted independent sample t-test as presented in Table 11,

We observed that all the calculated values of t are less than the Table value of ' t ' at 95% of confidence interval. Therefore, in this way we are accepted the null hypothesis.

Table (11). Student (t) test.

Hypothesis	D.F	Calculated t	Sig	Decision
H0-3	110	0.532	0.776	ACCEPTED H0-3

5. Results and Recommendations

This study examined the auditors' role in reporting about an entity's ability to continue as a going concern: "evidence from Saudi Arabia." The study emphasizes that it is the responsibility of the auditors to report on the ability of the company as a going concern, according to the IAS No.510, 570, and 701. This study also discussed the consequences when auditors are not following these standards. The results of the study are summarized below:

- The auditors are responsible to evaluate the ability of the company as a going concern, and they must report on the ability of the company when they realize that there is a doubt about the ability of the company as a going concern according to the IAS No. 510, 570, and 701.

- Most of the auditors in Saudi Arabia are not following and applying the IAS No. 510, 570, and 701, which evaluates the ability of the company as a going concern.

- The personal relationship between the auditors and clients may negatively affect the auditors' independence for evaluating the ability of the company as a going concern. The lack of professional control and legal commitment, weak educational and professional qualifications also influence auditors' independence to evaluate the ability of the company as a going concern. It is compulsory for the auditors to report the continuity of the company after the issuance of IAS 701.

- The study concludes that there is no significant difference between the investors' opinion and auditors' opinion regarding auditors' commitment to report on the ability of the company as a going concern.

- The IAS 701 standard was issued after IAS 570. IAS 701 is the modified version of IAS 570. According to IAS 701 the auditor must add a new paragraph to his report and auditors must report their opinion about the ability of the company as a going concern.

Based on the above discussion we have the following recommendations:

- The auditors should be well trained and qualified, and they must apply the appropriate models for measuring and evaluating the ability of the company as a going concern.

- According to IAS 701, it is the legal and professional requirement for the auditors to report the companies' ability as a going concern.

- It is also recommended that auditors should perform their duties independently and they should not be pressurized by any one so that they can be able to report on continuity without any bias.

6. References

- Al-melegy, Ibrahim.*(2007)*Field study to investor's and financial analysts opinion in auditor responsibility in Egypt about firm ability for going concern, journal of scientific research, faculty of commerce ,Alexandria university,45(2) 1-51*
- Altman, E. I. (1968). Financial ratios, discriminant analysis and the prediction of corporate bankruptcy. The journal of finance, 23(4), 589-609.*
- Van Caneghem*, T. (2004). The impact of audit quality on earnings rounding-up behaviour: some UK evidence. European Accounting Review, 13(4), 771-786.*
- Altman, E. I. (2002). Corporate distress prediction models in a turbulent economic and Basel II environment.1-31*
- Altman, E. I., Eom, Y. H., & Kim, D. W. (1995). Failure prediction: evidence from Korea. Journal of International Financial Management & Accounting, 6(3), 230-249.*
- Altman, E. I., Haldeman, R. G., & Narayanan, P. (1977). ZETATM analysis A new model to identify bankruptcy risk of corporations. Journal of banking & finance, 1(1), 29-54.*
- Altman, E. I., Marco, G., &Varetto, F. (1994). Corporate distress diagnosis: Comparisons using linear discriminant analysis and neural networks (the Italian experience). Journal of banking & finance, 18(3), 505-529.*
- Carey, P. J., Geiger, M. A., & O'CONNELL, B. T. (2008). Costs Associated With Going-Concern-Modified Audit Opinions: An Analysis of the Australian Audit Market. Abacus, 44(1), 61-81.*
- Clikeman, P. M. (2018). Managers' and Auditors' Responsibilities for Evaluating Going Concern. Journal of Corporate Accounting & Finance, 29(1), 107-116.*
- Geiger, M. A., Raghunandan, K., &Riccardi, W. (2013). The global financial crisis: US bankruptcies and going-concern audit opinions. Accounting Horizons, 28(1), 59-75.*
- Gunn, M. J. (2012). INTERNATIONAL AUDITING AND ASSURANCE STANDARDS BOARD ("IAASB") INVITATION TO COMMENT- IMPROVING THE AUDITOR'S REPORT.*
- Hamilton, R., Howcroft, B., Liu, Z., & Pond, K. (2002). The survival potential of companies placed into administrative receivership. Managerial Finance, 28(6), 5-19.*
- Haron, H., Hartadi, B., Ansari, M., & Ismail, I. (2009). Factors influencing auditor's going concern opinion. Asian Academy of Management Journal, 14(1), 1-19.*

- Koh, H. C., & Killough, L. N. (1990). *The use of multiple discriminant analysis in the assessment of the going-concern status of an audit client*. *Journal of Business Finance & Accounting*, 17(2), 179-192.
- Loft, A., & Humphrey, C. (2009). *International Federation of Accountants. In Handbook of Transnational Economic Governance Regimes* (pp. 395-408). Brill.
- Matsumura, E. M., Subramanyam, K. R., & Tucker, R. R. (1997). *Strategic Auditor Behavior and Going-Concern Decisions*. *Journal of Business Finance & Accounting*, 24(6), 727-758.
- Mulford, C. W., & Comiskey, E. E. (2011). *The financial numbers game: detecting creative accounting practices*. John Wiley & Sons.
- Mutchler, J. F., Hopwood, W., & McKeown, J. M. (1997). *The influence of contrary information and mitigating factors on audit opinion decisions on bankrupt companies*. *Journal of Accounting Research*, 35(2), 295-310.
- Rau, S. E., & Moser, D. V. (1999). *Does performing other audit tasks affect going-concern judgments?*. *The Accounting Review*, 74(4), 493-508.
- Ryu, T. G., Uliss, B., & Roh, C. Y. (2009). *The effect of the Sarbanes-Oxley Act on auditors' audit performance*. *Journal of Finance and Accountancy*, 1, 1.
- Sanoran, K. L. (2018). *Auditors' going concern reporting accuracy during and after the global financial crisis*. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Turner, L. E., & Godwin, J. H. (1999). *Auditing, earnings management, and international accounting issues at the Securities and Exchange Commission*. *Accounting Horizons*, 13(3), 281-297.
- Vermeer, T. E., Raghunandan, K., & Forgione, D. A. (2013). *Going-concern modified audit opinions for non-profit organizations*. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 25(1), 113.
- William, P., & Fowler, W. E. (2005). *"Audit firm differences in the issuance of going concern opinions prior to client bankruptcy"*, *Journal of Accounting and Finance Research*, 13(5), 93-109.
- Zerban, A. M. (2017). *Enron of Saudi Arabia: Corporate Accounting and Auditing Failures*. *Open Journal of Accounting*, 7(01), 1.
- www.tradawul.com.sa22.
- <http://www.al-madina.com/node/396033>.

استقصاء آراء المراجعين عن مسؤوليتهم عن الشركة كمنشأة مستمرة في السوق السعودية

إبراهيم مصطفى إسماعيل السويطي، ناصر خليفة سعيد

كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث. تستقصي هذه الدراسة مدى مسؤلية المراجعين الخارجيين عن تقييم قدرة الشركة على الاستمرار كمنشأة. و قد أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية. و تتكون عينة الدراسة من مراجعين خارجيين يعملون داخل المملكة خلال فترة الدراسة ٢٠١٦-٢٠١٧. و قد تم جمع البيانات عن طريق إستبيان إضافة إلى التقارير المالية السنوية عن الشركات المدرجة. و وفقا للمعايير الدولية للمراجعة (ISA ٧٠١، ٥٧٠، و ٥١٠) فيتوجب على المراجعين الخارجيين ان يثيروا في تقاريرهم إلى أية شكوك قد تنتابهم بشأن قدرة الشركة على القاء كمنشأة مستمرة. عموما فإن العلاقة الشخصية بين المراجعين و العملاء تؤثر في عدم تنفيذ المعايير الدولية للمراجعة (ISA ٧٠١، ٥٧٠، و ٥١٠) فيما يختص بقدرة الشركة على البقاء كمنشأة مستمرة. و إستنادا على هذه النتيجة فإننا نوصي بتدريب المراجعين و حماية إستقلاليتهم بما يتفق و المعايير الدولية للمراجعة ISA ٧٠١. **الكلمات المفتاحية:** المراجع الخارجي، المعايير الدولية للمراجعة، تقارير المراجعين، المنشأة المستمرة و المملكة العربية السعودية.