

ISSN 2411-7757



گۆفاری زانکۆی گەشەپېدانی مروی

گۆفاریکی زانستی وەرزییه زانکۆی گەشەپېدانی مروی دەریدەگات

بەرگی (۲) ژماره (۲) حوزەیران ۲۰۱۶

۲۷۱۵ کوردی

۲۰۱۶ زایینی



هه‌ریمی کوردستانی عێراق

زانکۆی گهشه پیدانی مروی

گۆڤاری زانکۆی گهشه پیدانی مروی

گۆڤاریکی زانستی وه‌رزیه زانکۆی گهشه پیدانی مروی ده‌ریده‌کات

ده‌سته‌ی نووسه‌ران

پ.د. عه‌لی محی الدین قه‌رده‌اگی خاوه‌نی ئیمتیاز

پ.د. مریوان أحمد رشید سه‌روکی ده‌سته

پ.ی.د. زانا ره‌ئوف حمه کریم به‌رپوه‌به‌ری نووسین

پ.ی.د. صباح محمد نجیب ئەندام

د. هیوا ابوبکر عه‌لی ئەندام

د. صهیب مصطفی طه ئەندام

د. ئاسۆ محمد ده‌رویش ئەندام

سه‌رپه‌رشتیاری هونه‌ری

م. عه‌باس عه‌لی حمه ره‌ش

دهسته‌ی رابوئژکاری

- پ.د. سمیر فخر و بحرین
- پ.د. عبدالمجید النجار تونس
- پ.د. علی محمدی قطر
- پ.د. انمار امین البرواری عیراق
- پ.د. صالح قادر قطر
- پ.د. جاسم عودة مصر
- پ.د. قاسم الحبیطی عیراق
- پ.د. خالد العجمی سعودیة
- پ.د. خالد المذكور کویت
- پ.د. فائق مشعل قدوری عیراق

مەرجهكانى بلاوكردنەوہ لە گۆڤارى زانكۆى گەشە پيادانى مرۆيى

- ۱- دەببیت تويژينهوهكه نوئ بيبت و گۆڤارانكارى نوئى تيا دەستنيشانكراببیت.
- ۲- دەببیت تويژينهوهكه لە هيج شوينكى تردا بلاونەكراببیتوه، و لە هەمانكاتدا نەنيردراببیت بۆ بلاوكردنەوہ لە گۆڤارىكى تر.
- ۳- دەببیت پابەندى مەرجه هونەريەكانى گۆڤارەكه بيبت بۆ شيوهى نوسين، وينە، خستە و ... هتد.
- ۴- ئەندامانى دەستە مافى ئەويان هەيه كه تويژينهوهيهك رەت بكەنەو ئەگەر: (ا) پابەندى رينماييەكان نەببیت، (ب) لەگەل ستراتيج و بۆجوني گۆڤارەكه نەگونجی، (ج) ئەگەر پاش راويژكردن لەگەل پسيپۆراني تايبەت دەرکەوت كه تويژينهوهكه لە ئاستيكي نزم دايه پيش ناردنى بۆ پسيپۆراني هەلسەنگاندىن.
- ۵- تويژينهوهكه پيش بلاوكردنەوہى ئەنيردريت بۆ (۲ تا ۳) پسيپۆر تايبەت لە بواری تويژينهوهكهدا لە ناوہو و دەرہوہى هەريم بە پيى پيويست بۆ هەلسەنگاندىن و دواى وەرگرتنەوہى وەلامى پسيپۆرەكان، لەلايەن بۆردى دەستەى نوسەرانى گۆڤارەوہ برپارى لەسەر دەدرئ بۆ هەنگاوەكانى تر.
- ۶- تويژينهوهكانى بەزمانى (كوردى/عەرەبى/ئینگليزى) لە گۆڤارەكهدا بلاودەكرينەوہ، بە پيى ئەو كليتشيەى لە مالىپەرى گۆڤارەكهدا دانراوہ.
- ۷- سەرجهم تويژينهوهكانى پرۆسەى (رفاندىن يان دزینی هزرى - الانتحال الفكرى - Plagiarism) يان بۆ ئەنجام ئەدریت، هەر بۆيه خاوەنى تويژينهوهكه خۆى بەرپرسيارە لە ناوەرۆكى تويژينهوهكهى و ئەنجامەكانى، بۆ ئەم مەبەستەش پيويستە تويژەر فۆرميكي تايبەت پردهكاتەوہ كه لە مالىپەرى گۆڤارەكهدا بۆ ئەم مەبەستە دانراوہ.
- ۸- تويژينهوهكه ئەببیت بەشيوهى ئەلكترۆنى (Soft-Copy) بگاتە گۆڤارەكه.
- ۹- تويژينهوهكه بە قەبارەى (۱۶) بۆ ناوونیشان، قەبارە (۱۴) بۆ ناوەرۆك، قەبارە (۱۲) بۆ پەراويزەكان، لە ژيەر ناوونیشاندا ناو و ناوونیشانى تويژەرەكان دەنوسریت، تويژينهوه كوردیەكان و تويژينهوه عەرەبیەكان بە فۆنتى (Traditional) ئەنوسریت، بۆ تويژينهوهكانى زمانى ئینگليزى فۆرماتى IEEE بەكارديت.
- ۱۰- پەراويزەكان لە بەشى خوارەوہى هەرلاپەرەيهك دەنوسریت بەشيوهى ئۆتوماتيكي لە هەر لاپەرەيهكى نویدا ژمارەكه لە (۱) دەست پيادەكاتەوہ.
- ۱۱- لیستی سەرچاوەكان لە كۆتاييدا بەم شيوهيهى لای خوارەوہ دەنوسریت:
 - أ- بۆ تويژينهوه:
 - ب- ناوى تويژەرەوہكان، "ناوونیشانى تويژينهوه"، ناوى گۆڤار، (سال) لەناو كەوانەدا، بەرگ (ژمارە) لاپەرە.
 - ب- بۆ كتيب:
 - ناوى نوسەرەكان، "ناوى كتيبهكه"، لاينهى بلاوكەرەوہ، (سال) لەناو كەوانەدا، لاپەرە.
- ۱۲- دواى پەسەندكردى تويژينهوهكه، مافى بلاوكردنەوہ بۆ گۆڤارەكهيه و خاوەنى تويژينهوهكه بۆى هەيه تەنيا لەو كتيبانەدا كه خۆى چاپيان دەكات ئەنجامەكهى بلاو بكاتەوہ، بەلام بۆى نيه پيشكەش بە كەسى ترى بكات، چونكه گۆڤارەكه ئەو مافەى هەيه.
- ۱۳- خاوەنى تويژينهوهكه لەگەل پەسەندكردى تويژينهوهكهى دەبى دوا كۆپى جاكراوہ بە پيى رينمايي گۆڤار، بگەرپينتەوہ بۆ گۆڤار.
- ۱۴- هەر تويژەرێك تويژينهوهكهى پەسەند بكریت بۆ بلاوكردنەوہى يەك وينە لە گۆڤارەكهى بۆ رەوانە دەكریت، بى بەرامبەر.
- ۱۵- تويژينهوهكان لە رينگەى ئيمەيلى (journal@uhd.edu.iq) دەگەنە گۆڤار و لەرينگەى مالىپەرى (<http://journals.uhd.edu.iq>) بلاو دەكرينەوہ.

ناوونیشان:

زانكۆى گەشە پيادانى مرۆيى - سلیمانى - هەريمى كوردستان/عيراق

۰۰۹۶۷۴۸۰۱۲۰۶۳۰ - ۰۰۹۶۷۷۱۱۵۲۹۰۶۰

سندوقى پۆست: عيراق - سلیمانى ۲۸۶

Requirements of publishing in the Journal of University of Human Development:

1. Papers should be fresh and identify current modifications.
2. Papers should not have been published, and has not been sent to any other journals for publishing.
3. It should be in compliance with technical requirements of the journal, such as; writing layout, picture, figures, charts, etc.
4. Editing body members can refuse a research paper if: (a) It is not in compliance with guidelines, (b) It does not meet the journal's strategy and views, (c) It was apparent after consulting special experts and before sending it over to evaluation experts that the research is not at a considerable level.
5. Papers will be forwarded to (2 to 3) experts specialized in the research field inside and outside Kurdistan region for evaluation. After receiving experts' responses, certain decisions will be made by the editing staff of the journal for further progress.
6. Research papers are published in Kurdish, Arabic, and English language in the journal in compliance with its layouts.
7. All research papers undergo plagiarism check; therefore, the owner of the research paper is responsible for the content and results of his/her piece(s). Hence, researchers should fill out the form that has been prepared for this purpose in the journal website.
8. A soft-copy of the research paper should be submitted to the journal.
9. The research paper with the font size (16) for the title, (14) for the content, and (12) for footnotes. Researcher's name and address come under the title. Kurdish and Arabic research papers are written in (Traditional) font, and (IEEE) font is to be applied for the English ones.
10. Footnotes are written at the bottom of the page, and they will be automatically reset to (1) in any page (i.e. footnotes start from (1) in any page).
11. Reference list is written as follows:
 - a) For research papers:
Researcher name(s), "Research paper title", Name of the journal, (Year) in the parenthesis, Volume (No.) Page.
 - b) For books:
Author name(s), "Name of the book", Publisher, (Year) in the parenthesis, Page.
12. After research approval, all rights received to the journal, and the research owner has the right to publish its results in books s/he is publishing only, but s/he is not allowed to submit it to anyone else because the journal has that right.
13. The research owner should resubmit the final edited version of the research paper to the journal after receiving research approval.
14. After publishing approval, each researcher will receive a hard-copy of the journal for free.
15. Research papers will be received at (journal@uhd.edu.iq) by the journal and published on (<http://journals.uhd.edu.iq>).

Address:

University of Human Development - Sulaimani - Kurdistan Region/Iraq
009647711529060 - 009647480120630
PO Box: Sulaimani 286

شروط النشر في مجلة جامعة التنمية البشرية

١. أن يكون البحث جديداً، وأن تحدد فيه المسائل الجديدة.
٢. أن لا يكون البحث قد نشر في أي مكان آخر، وفي نفس الوقت أن لا يكون مرسلًا إلى مجلة علمية أخرى لغرض النشر.
٣. أن يلتزم بالشروط الفنية للمجلة فيما يتعلق بطريقة الكتابة والصور والجداول و...
٤. يحق لهيئة المجلة رفض البحث في حالة: أ. عدم التزامه بالتعليمات. ب. عدم انسجامه مع استراتيجية المجلة. ج. إذا تبين أن البحث ضعيف ودون المستوى المطلوب بعد التشاور مع أعضاء هيئة المجلة، وقبل إرساله للمقومين.
٥. يرسل البحث قبل النشر إلى (٢-٣) من أصحاب الاختصاص في مجال البحث من داخل وخارج الإقليم بغرض التقييم، وبعد معرفة رأي المقومين، تقرر هيئة المجلة الخطوات اللاحقة.
٦. تنشر البحوث باللغات الكردية والعربية والإنجليزية وحسب الكليشة الموجودى في موقع المجلة على الإنترنت.
٧. جميع البحوث تتعرض لعملية التأكد من السرقة الفكرية والانتحال الفكري (Plagiarism)، لذلك فالباحث هو المسؤول عن محتوى ونتائج بحثه، ولهذا الغرض على الباحث ملء الاستمارة الخاصة الموجودة في موقع المجلة على الإنترنت.
٨. يجب أن ترسل نسخة إلكترونية من البحث للمجلة مكتوبة ببرنامج الـ (Word).
٩. عنوان البحث يكتب بحجم (١٦)، ويكتب البحث بحجم (١٤) والهوامش بحجم (١٢)، ويكتب أسفل العنوان أسماء وعناوين الباحثين. البحوث الكردية والعربية تكتب بخط (Traditional) والبحوث الإنجليزية تكتب بتنسيق IEEE.
١٠. تكتب الهوامش أسفل كل صفحة وبطريقة أوتوماتيكية وتبدأ الهوامش في كل صفحة بالرقم (١).
١١. قائمة المصادر في نهاية البحث تكتب كالتالي:
 - أ. للبحوث: أسماء الباحثين، "عنوان البحث"، اسم المجلة، (السنة)، رقم المجلد (العدد)، رقم الصفحة.
 - ب. للكاتب: أسماء المؤلفين، "اسم الكتاب"، دار النشر، (السنة)، رقم الصفحة.
١٢. بعد قبول البحث تمتلك المجلة حقوق النشر، ويحق للباحث فقط نشر نتائج البحوث في الكتب التي يؤلفها هو شخصياً، ولا يملك حق إعطائها لشخص آخر.
١٣. على الباحث بعد قبول بحثه إرسال النسخة المعدلة من بحثه للمجلة.
١٤. ترسل نسخة مجانية من المجلة لكل باحث ينشر بحثه.
١٥. ترسل البحوث للمجلة عن طريق البريد الإلكتروني (journal@uhd.edu.iq) وتنشر في موقع المجلة (<http://journals.uhd.edu.iq>)

العنوان:

جامعة التنمية البشرية – السليمانية – إقليم كردستان/العراق

هاتف: ٠٠٩٦٤٧٤٨٠١٢٠٦٣٠ – ٠٠٩٦٤٧٧١١٥٢٩٠٦٠

صندوق بريد: ٢٨٦ العراق – السليمانية

پیشگی:

گۆڤاری زانکۆی گەشەپێدانی مۆی، گۆڤاریکی زانستی - وەرزییە، زانکۆی گەشەپێدانی مۆی دەریدەکات، پشتبەست بە فەرمانی وەزاریی - وەزارەتی خۆپێدانی بالاو توێژینەووی زانستی/ حکومەتی ھەریمی کوردستان، ژمارە (۱۵۳۳۲/۹) لە (۲۰۱۵/۸/۵)دا. ئاماژە بە کۆنوسی لیژنەیی ھەمیشەیی تاییەت بە دەرکردنی گۆڤاری زانستی لە وەزارەتی خۆپێدانی بالا، کە لە بەرواری (۲۰۱۵ / ۸ / ۴) دا پەسەندکراوە و بریار دراوە بە پێدانی مۆلەت بە دەرکردنی (گۆڤاری زانکۆی گەشەپێدانی مۆی) لە لایەن زانکۆی گەشەپێدانی مۆی، ئەمەش لەبەر ئەوەی گشت مەرجەکانی دەرکردنی گۆڤاری زانستی تیدا جیبەجی کراوە. توێژینەووەکانی ئەم گۆڤارە بۆ بەرزکردنەووی پلەیی زانستی بە کاردیت. بەم ھۆیەو دەستەیی نوسەرانی گۆڤاری زانکۆی گەشەپێدانی مۆی، خۆشحالی دەبیت بە بالاو کردنەووی توێژینەووی بەرھەمە زانستیەکانی توێژەرانی ھەر دوو بواری (زانستی/ زانستە مۆڤایەتیەکان) بە پێی ئەومەرجانەیی کە بۆ بالاو کردنەووی دانراون لە گۆڤارە کەدا.

- ناوی گۆڤار: گۆڤاری زانکۆی گەشەپێدانی مۆی
- جۆری دەرکردنی گۆڤار: وەرزییە
- پەپۆری گۆڤار: ھەردوو بواری (زانستی - زانستە مۆڤایەتیەکان)
- ژمارەیی نیودەولەتی گۆڤار بەشیووی چاپکراو: ISSN 2411-7757
- ژمارەیی نیودەولەتی گۆڤار بەشیووی ئۆنلاین: ISSN 2411-7765

پ.ی.د. زانا رەئوف ھە کریم

بەرئۆبەری نوسین

فهرست المجلة

رقم الصفحة	عنوان البحث	اسماء الباحثين	ت
٢٦-٩	دور المعرفة التقنية في تحديد انماط السلوك المالي دراسة ميدانية لعينة من المستثمرين في أسواق العملات الأجنبية في إقليم كردستان	م.د. رهنج محمد نوري داوود م.م. شيماء امين سلمان	.١
٤٤-٢٧	قياس مؤشرات راس المال البشري في العراق للمدة ٢٠١٢-٢٠١٠	أ.د. عبدالله حمد الدباش م.م. نشيتمان حسن محمد سمو	.٢
٦٢-٤٥	أثر التضخم في مستويات الفقر البشري وانعكاس ذلك على اداء راس المال البشري في العراق للمدة ٢٠١٠-٢٠١٣	م.د. ريبير فتاح محمد م.م. اسماعيل عزيز اسد أ.د. عبدالله الدباش	.٣
١٠٢-٦٣	العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة و تنمية راس المال الفكري و اثرهما في تحقيق تحسين المستمر للمنظمات الخدمية: دراسة تحليلية لآراء العينة من اعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية	م.م. ده رون فريدون عبدالله م.م. عثمان كريم محمود م.م. ديلمان احمد عزيز	.٤
١٢٠-١٠٣	تحليل تقديرات دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة لتحديد كفاءة أداء الموارد البشرية في ظل تفاوت التوزيع بين سكان العراق مع الإشارة إلى إقليم كردستان	أ.د. زكي متي عقراوي م.د. ريبير فتاح محمد	.٥
١٥١-١٢١	اثر تنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين في المنظمات غير الحكومية، دراسة ميدانية في مركز تنمية نشاطات الشباب في إقليم كردستان - العراق	م.م. أمجد محمد عبدالله	.٦
١٦٦-١٥٢	دور المعلوماتية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر ألتدريسيين في جامعة كرميان	أ.م. حيدر صالح محمد	.٧
١٨٨-١٦٧	دور مكونات الريادة الاستراتيجية في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي دراسة ميدانية في عينة من الجامعات الاهلية في إقليم كردستان العراق	أ.م.د. حكمت رشيد سلطان م.م. افان يوسف حجي	.٨
٢١٤-١٨٩	واقع استمرار التعليم المحاسبي المهني في إقليم كردستان/العراق وسبل النهوض به (دراسة ميدانية في مكاتب مراقبة الحسابات)	د. باسمه فالح	.٩
٢٢٦-٢١٥	الاستثمار في الموارد البشرية واثره في تنمية المصارف وريحتها دراسة من وجهه نظر (مالية محاسبية) بالتطبيق على مصرف دجلة والفرات للفترة (٢٠٠٧ - ٢٠١٠)	م.م. محمد حميد ابراهيم منصور م.م. عمار شهاب احمد الاحمد م.م. ارشد محمد المحمود	.١٠
٢٥٠-٢٢٧	دور حوكمة المصارف في تحسين الأداء المصرفي "دراسة تطبيقية على المصارف في إقليم كردستان"	م.د. سراء سالم داؤد م.م. هاوري جلال حسين	.١١

٢٧٦-٢٥١	دور التعليم في التنمية البشرية في العراق للفترة ١٩٨٠-٢٠١٢	أ.د. صباح فيحان محمود م.م. ياسين طه محمود	. ١٢
٢٩٣-٢٧٧	تدقيق الموارد البشرية أداة فاعلة في حوكمة الموارد البشرية	م.م. ابراهيم محمد جاسم م.م. سرمد غانم صالح	. ١٣
٣١٦-٢٩٤	اثر القدرات المعرفية للقيادة الاكاديمية في فاعلية مجالات التطوير التنظيمي حالة دراسية في جامعة تكريت	أ.د. فائق مشعل قدوري العبيدي	. ١٤

دور المعرفة التقنية في تحديد انماط السلوك المالي

دراسة ميدانية لعينة من المستثمرين في أسواق العملات الأجنبية في إقليم كردستان*

م.م. شيماء امين سلمان*

م.د. رهنج محمد نوري داوده

الملخص

يتناول البحث احدى المواضيع المعاصرة في حقل المالية ، إذ تعد المعرفة المالية الموجود الاستراتيجي لدى الفرد والذي يمكنه الاعتماد عليها واستغلالها لتحقيق المكاسب المالية بما يضمن نجاحه المالي في توليد الثروة والريادية له وللمجتمع، والفكرة الأساس لهذه الدراسة تمحورت حول تعزيز السلوكيات المالية لدى الفرد من خلال الاعتماد على المعرفة المستندة على التحليل التقني والتي هي احدى العناصر التي تضمن التداول الصحيح في اسواق العملات الاجنبية، فالدراسة هدفت إلى تشخيص مستويات المعرفة التقنية وتأثيرها في انماط السلوك المالي ، ومن اجل التحقق من ذلك فان مجتمع الدراسة كانت الافراد المستثمرين في اسواق العملات الاجنبية في إقليم كردستان العراق وتم اختيار الافراد المتداولين فيها بشكل عشوائي كعينة للدراسة ، وتم تصميم استمارة الاستبانة بالاستناد الى الدراسات السابقة والتي كانت الأداة الرئيسة لجمع بيانات الجانب الميداني، وتم اعتماد (٥٩) من استمارات الصالحة من اصل (٨٠) استمارة موزعة على الافراد المتداولين في تلك الاسواق.

تمثلت أهم نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير معنوية للمعرفة التقنية في انماط السلوك المالي، وخلصت الدراسة بضرورة دراسة الادبيات من قبل الباحثين والتعمق فيها، والاستفادة من نموذج العلاقة بين المعرفة التقنية والسلوك المالي .

الكلمات الافتتاحية: المعرفة المالية ، المعرفة التقنية ، السلوك المالي

Abstract

The research dealt with a contemporary topics in the financial field, the financial knowledge is a strategic asset to individual, who can rely upon and exploited for financial gains to ensure financial success in generating wealth and entrepreneurial him and the community, the basic idea for this study is focused on strengthening the financial behaviors of the individual through the knowledge based on technical analysis, which is one of the elements that ensure the correct trading in the foreign exchange markets. The study aimed to investigate the impact of technical knowledge on patterns of financial behavior, the study population are investors in the foreign exchange markets in the Kurdistan Region of Iraq that has been selected as random sample of the study, the questionnaire have been formed based on previous studies and that was the main tool to collect field data, and adopted (59) of the valid forms of origin (80) distributed form on individuals traders in those markets.

The most important results of the study reached there is significant effect relationship of technical knowledge on financial behavior, the study concluded that there is the need to study the literature by researchers, and take advantage of the relationship between technical knowledge and financial behavior model.

Key Words: Financial Knowledge, Technical Knowledge, Financial Behavior

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

* البحث مستل من رسالة الماجستير للباحث الثاني

المقدمة

يعد الاستثمار احد اوجه الفعاليات الاقتصادية والذي يحظى بأهمية كبيرة، ويندرج مفهوم الاستثمار في اطار توظيف الاموال والذي غالباً ما تواجه تحديات كبيرة خصوصاً اذا لم يمتلك المستثمر المعرفة الكافية حول القطاع الذي يريد الاستثمار فيه. اذ اصبحت المعرفة عنصراً مهماً لضمان الخطط المستقبلية وتنفيذ العمليات، و له دور كبير في اتخاذ القرارات الاستثمارية والريادة فيها، مما لاشك فيه ان الافراد المستثمرين في الأسواق المالية العالمية مهما كان حجم استثماراتهم فانهم يشكلون جزءاً من الاقتصاد حيث تعد تلك الاسواق وسيلة لخلق فرص العمل و تساهم في رفع رفاهية المجتمع من خلال الاموال المستثمرة والعوائد المتحققة. ومن أحد أوجه التعامل في هذه الأسواق ما يسمى بالفوركس (FOREX) ويعني باختصار سوق العملات الأجنبية او البورصة (Foreign Exchange Market) والذي يصل حجم التداول اليومي للعملات الى اكثر من ثلاثة ترليون دولار، وان المتاجرة غالباً ما يكون عن طريق الاتصال التلفوني والانترنت والحاسوب ويتم شراء وبيع العملات والسلع الاخرى خلال ثواني، ونظراً لتقلبات السرعة في الاسعار فان التعامل في هذه البورصات اكثر مخاطرة (طربوش، ٢٠٠٨: ٢٩) ولم يكن اقليم كوردستان بعيداً عنها، اذ بدأت الكثير من الشركات بفتح فروع ووكالات لها في محافظات ومدن الاقليم، ومن الملاحظ في الأونة الأخيرة تكبد المستثمرين للخسائر المالية، وقد تكون الاسباب عديدة وتحتاج الى دراسات عديدة للوقوف عليها ومعالجتها، ونظراً لحدائث هذه المشكلة وقلة الدراسات التي تناولت مثل هذا الموضوع، جاءت الدراسة لتركز على المفاهيم الاكثر اهمية في ادبيات المالية الأ وهي المعرفة التقنية والسلوك المالي، فالفكر الكلاسيكي لا يؤخذ بنظر الاعتبار للجوانب السلوكية وقابليات المستثمر لتحليل المعلومات ودور التحيز النظامي وان القرار الاستثماري يتأثر احياناً بعوامل سايكولوجية مما دفع بالباحثين في الأدبيات المالية الى دراسة سلوكيات المستثمر وهذا ما اضاف الى الأدبيات المالية ما يسمى بالسلوك المالي والتي تبحث عن دور العوامل السلوكية في قرارات الاستثمارية.

وبناء على ما سبق فان البحث الحالي يحاول الكشف عن العلاقة بين المعرفة التقنية وانماط السلوكيات المالية لدى المستثمرين في سوق العملات الاجنبية، ومن اجل اكمال متطلبات البحثية تم وضع هيكل للبحث الذي يتضمن اربعة مباحث في الاول يتم عرض اطار نظري، اما المبحث الثاني فيشمل المنهجية، ويخصص المبحث الثالث لتحليل النتائج والمناقشة وفي المبحث الرابع يتم تقديم أهم الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول

اطار النظري

اولا: مفهوم المعرفة التقنية (Technical analysis)

قبل التطرق الى مفهوم المعرفة التقنية لابد من توضيح مفهوم المعرفة، اذ ورد مصطلح المعرفة Knowledge في الكثير من المعاجم ، ويعرف قاموس(Webster) المعرفة بانها الاشياء التي تعرف او تعلم، فالمعرفة هي من المواضيع التي تناولت من خلال مداخل عديدة و متنوعة ، فهناك من تبني المنهج الفكري، ومنهم من اتجه اجتماعيا، ومعلوماتيا واداريا، وتقنيا و وظيفيا. (القيسي، ٢٠٠٨: ٢٧) فالمدخل المعلوماتي التي تركز على القدرة في التعامل مع المعلومات وتوظيفها لتحقيق هدف محدد(نايف، ٢٠٠٧: ٦). وفي نفس السياق يعرف (الظاهر، ٢٠٠٩، ١٠) المعرفة بانها حصيلة استخدام البيانات و المعلومات و التجارب التي يتم الحصول عليها عن طريق التعلم و الممارسة ، ومن خلالها يستطيع الانسان تشخيص المشاكل و تحديد بدائل افضل لها والوصول الى حلول جيدة.

إن التطبيقات الرائدة في مجال المعرفة قد بدأت في القطاعات المالية والمصرفية بسبب ارتباط هذه القطاعات بالمعرفة المتخصصة في كل ابعادها وعناصرها التي تركز على انتاج و تقديم الخدمات المصرفية و المالية الشاملة الى الزبائن في كل مكان (الرفاعي وياسين، ٢٠٠٤: ٩). وتقع المعرفة التقنية ضمن مفهوم المعرفة المالية والتي يتضمن المعرفة الاساسية والمعرفة التقنية ، ويوضح (Atkinson & Messy, ٢٠١٢, ١٤) بان المعرفة المالية هي احد العناصر الأساس في الادبيات المالية والتي تتضمن الوعي والمعرفة والمهارات والمواقف والسلوكيات الضرورية لصنع القرارات المالية الهادفة لتحسين الوضع المالي لدى الفرد. ويؤكد كل من (الشواورة، ٢٠٠٨: ٦٥) (Darskuvieni, ٢٠١٠, ١٠٩) (Secker&weaver, ٢٠١٠, ٢٢) (Jangongo & Mutswenje, ٢٠١٤, ٩٢) على ان عناصر المعرفة المالية تتضمن التحليل الاساسي والتحليل التقني ، ويشيرون بان غالبية المهتمين بالتمويل والاستثمار يؤكدون بانه من اجل القيام باستثمار معين في الاسواق العملات فان ضرورة التحليل الاساسي أو/ و التحليل الفني تنبع من اهمية المعلومات الناتجة منهما والذي يعتمد عليها في عملية اختيار وتوقيت الاستثمار، وترجع بدايات التحليل التقني في العالم الغربي الى نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، ومنذ ذلك حظيت تطبيق مبادئه بنجاح ملحوظ على أي سوق حرة اخرى تضم جمهورا كبيرا من المشتركين في اسواق السلع المستقبلية والبتترول والمعادن النفيسة كالذهب والفضة وغير النفيسة بانواعها المختلفة كالنحاس والالمنيوم وغيرها، ويرتكز التحليل التقني على اساس رياضي واحصائي، فهو تحليل للأرقام يعتمد على عدد محدود من المعلومات الخاصة بكل السوق والمعلنة للكافة، (كافي، ٢٠٠٩: ٣٠٢-٣٠٣)

ان مفهوم التحليل التقني يتضمن اسلوبا تخمينيا للاسعار استنادا الى معلومات حول اسعارها في الماضي، ويهدف هذا التحليل الى تحديد اتجاه السوق في الماضي والانماط المتوقعة للمستقبل بهدف تحديد توقيت الاستثمار المرشح للشراء او البيع والمستثمر، اذ انها تحاول توقع التحركات القصيرة الاجل ، وهذا النهج يركز على اعتقاد ان التاريخ يعيد نفسه)

١١٠، ٢٠١٠، Darskuviene). ويرى (عطية، ٢٠١١: ٢٥٥) بأنه أسلوب لدراسة حركة السعر السابقة، وبيانات السعر التاريخية المتاحة وذلك بهدف توقع اتجاهات الاسعار القادمة، فهي دراسة حركة السوق والتعبير عنها في صورة رسوم بيانية بهدف التنبؤ باتجاهات الاسعار في المستقبل.

وقد ساهم الكثير من الباحثين في تطويرهم للادوات المعتمدة في التحليل التقني واستندوا في تطويرهم على الاساليب الاحصائية والرياضية فضلا عن الاشكال الهندسية ، وبهذا تعددت الادوات التي تعتمد عليها المستثمرون في، اذ اشار (McDonald، ٢٠٠٧) الى ان اهم الادوات المعتمدة تتمثل بالخرائط الاعمدة والاتجاهات ، نقاط الدعم والمقاومة و مستويات ارقام فوبوناشي، ويضيف (Mayo، ٢٠٠٨) مستويات الراس والكتف ومستوى المتوسط المتحرك فضلا عن تركيزه على الشموع اليابانية. وبالإضافة الى الادوات المذكورة يضيف (طربوش، ٢٠٠٨) موجات اليوت كأحد الادوات المعتمدة في التحليل التقني، ويركز (كافي، ٢٠٠٩) على اهمية مؤشر القوة النسبية، ويتفق (Mayo، ٢٠٠٨) على اهمية هذه الادوات ، ويركز على ضرورة اعتماد مؤشرات اخرى منها مؤشر تدفق الاموال ومؤشر النقدية في الصناديق الاستثمارية، وانسجاما مع اهداف الدراسة الحالية ونظرا لاهمية هذه الادوات التقنية عند التداول في الاسواق المالية فانه يتطلب توضيح ما جاء به هؤلاء الكتاب والباحثون عن هذه الادوات واهميتها وكالاتي:-

١- خرائط الاعمدة والاتجاهات: وهي الخرائط التي تقدم البيانات عن حركة الاسعار في الماضي ، ويعبر المحور الافقي لتلك الخرائط عن الزمن او الفترات الزمنية بينما يعبر المحور الرأسي عن الاسعار خلال وحدة الزمن (كافي، ٢٠٠٩: ٣١٤)، ويشير (Darskuviene, ٢٠١٠, ١١١) الى انها خارطة تعبر عن الاتجاه ويرى بانها الخرائط التي تمثل الاسعار خلال فترة زمنية كأن تكون يومية او جزء من الساعة وبالاستناد الى الخط العمودي ، فان اعلى عمود يشير الى اعلى سعر خلال اليوم ، بينما قاع العمود يمثل ادنى سعر متحقق ، والخط الافقي ضمن العمود يشير الى الافتتاح والاعلاق بالنسبة لكل عمود على حدى. كما ويقدم نموذج قناة السعر (Price Channels) وتسمى ايضا بقناة الاتجاه والذي يمكن ان تكون صعودا او نزولا او افقيا وضمن هذا الاتجاه فان تجاوز السعر وخروجها من خط الاتجاه يعني تغير الاتجاه مما يلوح بضرورة البيع او الشراء كونها بداية لتغير اتجاه السعر.

٢- مؤشر القوة النسبية (Relative Strength Index- RSI): يعود هذا المؤشر الى المحلل الفني الامريكي ويلز وايلدر عام ١٩٧٨م الذي قدم عدة مؤشرات فنية من ضمنها مؤشر القوة النسبية ومنذ ذلك التاريخ اكتسب هذا المؤشر شعبية كبيرة في اوساط المضاربين. ويتم احتساب هذا المؤشر من خلال تقسيم متوسطات اسعار الاقفال التي ارتفعت على متوسطات اسعار الاقفال التي هبطت وذلك لفترة معينة، ووفق هذا المؤشر فانه عندما يرتفع المؤشر فوق ٧٠ درجة فانه يدخل في منطقة الافراط في الشراء (overbought) . اما هبوطه الى ادنى من ٣٠ درجة فانه يتوقع ردة فعل في حركة الاسعار لتصحيح حالة السعر الراهن. (Stanley, ٢٠١٢, ٢).

٣- متوسط الحركة (moving average): يستخدم المحللون المتوسطات المتحركة كأداة احصائية لمعرفة البدء في تغير اتجاه الاسعار خلال مدة زمنية معينة، ويرى الفنيون بأن قرار بيع الاسهم يكون صحيحا في حالة يكون فيها سعر السهم

المتوسط المتحرك متجهها نحو الهبوط. او عندما يكون السعر الفعلي اعلى من المتوسط المتحرك الذي يتجه للهبوط. (كافي، ٢٠٠٩: ٣١٩) ، ويؤكد (Kaeppl, ٢٠١٤, ٣) (عصران، ٢٠١٢: ١٥٤) بان المتوسط المتحرك هو من احد اهم أدوات المحلل التقني في التنبؤ باتجاه الاسعار ويحتسب من خلال جمع مشاهدات الفترة مقسوما على طول الفترة.

٤- الرأس والكتفان: (Head & Shoulders): وهي من الادوات المهمة التي يعتمد عليه المحلل الفني لمتابعة حركة اسعار الاسهم التي ترتفع ارتفاعا يوصلها الى القمة يتبعه انخفاض في المستقبل هي ماتسمى خارطة الراس والاكتاف، وهي نوع من الرسوم العكسية التي تتنبأ بتغير السعر بشكل معاكس لما هو كائن ، فالعمود الاعلى هو الرأس والعمود الطرقي هو الكتف وعند انخفاض السعر من ادنى نقطة العمود الطرقي فإنه يتنبأ بانخفاض السعر والعكس صحيح (٢٠١٠، ١١١ Darskuviene, . ويؤكد (كافي، ٢٠٠٩: ٣٢٢-٣٣٥) و (غنيم، ١٩٩٩: ٥٠-٥١) على هذا النوع من النماذج بكونها اقوى الادوات وأكثرها اعتماداً

٥- مستويات الدعم و المقاومة (Support and Resistance Levels): وهي عبارة عن خطين متوازيين يشكلان مستطيلاً ولهذا يسمى احيانا (Rectangles) والذي يتضمن خط الدعم والخط الاخر تمثل المقاومة، وتقع حركة السهم بينهما وان الارتفاع او الانخفاض في السعر يكون بكسر احد هذين الخطين مع ارتفاع ملحوظ في التداول، وعند كسر السعر لمستوى الدعم فانه قد يؤدي الى الانخفاض ويتجه لتأسيس نقطة دعم جديدة ، ويرى (عطية، ٢٠١١: ٢٨٣-٢٨٥) و (Jimmy، ٢٠٠٦، ٤) و (Darskuviene، ٢٠١٠، ١١٣) بان مستويات الدعم والمقاومة يستند على الرسوم البيانية، ويشير الدعم الى الحاجز السفلي، وهو المستوى الذي يكون عنده الطلب مرتفعاً بحيث يدفع السعر الى تغيير اتجاهه من الهبوط الى الاتجاه الصعودي ، مما يدفع المشترين الى الاقبال على الشراء وبالتالي زيادة الطلب وقلة العرض وبالتالي ارتفاع الاسعار . اما نقطة المقاومة فهي الحاجز العلوي الذي يمنع ارتفاع ، أي بعكس نقطة الدعم.

٦- الشموع اليابانية (Japanese Candlesticks): وهي احدى طرق الرسم البياني بحيث يتكون المنحنى من مجموعة من الاشكال شبيهة بالشمعة لها دلالات عن السعر في فترة زمنية محددة ، ويظهر فيها سعر الافتتاح واعلى سعر وادنى سعر، اضافة الى سعر الاغلاق (طربوش، ٢٠٠٨: ١١٤) ، ان كل شمعة تمثل مدة من الزمن قد تكون ١٠ دقائق او ١٥ دقيقة او يوماً كاملاً حسب اختيار المدة ، وهناك من يسمي اشكال الشموع بالثيران والدببة، وقد أطلقت هذه التسمية على البائعين والمشترين في الأسواق المالية، إذ أن الصراع بين الطرفين يشبه إلى حد ما الصراع بين الثيران والدببة وذلك للسيطرة على السوق وتحديد اتجاه الأسعار فيه (صالح و فنوش، ٢٠٠٦: ٧٦).

٧- مستويات ارقام فوبوناشي (Fibonacci Number): ان مستويات ارقام فوبوناشي هي احدى الادوات الرياضية المعتمدة، وتأخذ بصيغة حاصل جمع الرقم السابق مع الرقم الحالي للتنبؤ بالرقم المستقبلي المتوقع ، فعلى سبيل المثال اذا كان الرقم الاول (١) والثاني (٢) فالرقم الثالث سيكون (٣) والرقم الرابع يتوقع ان يكون (٥) وهكذا يتوقع بالنسبة لاسعار العملات في الاسواق المالية ، وعادة ما يستخدم هذه المستويات مع موجات ايليوت لتحديد مستوى الموجة الهابطة او الصاعدة المتوقعة (Darskuviene، ٢٠١٠، ١١٣).

٨- موجات ايلليوت (Elliot Wave): صنفت ايلليوت حركات السعر الى تشكيلات متموجة ، اذ ان هناك الامواج الموجبة ، والامواج التي تتحرك بعكس الاتجاه والتي تسمى الامواج التصحيحية ، ووضعت خمسة مستويات ايجابية وثلاثة مستويات تصحيحية ، ويتم احتساب تلك الموجات بنطاق ١٥ دقيقة، ومن خلالها نستطيع افتراض الاهداف والتغيرات المستقبلية (طربوش، ٢٠٠٨: ١٠٧)

ثانيا : السلوك المالي

يعرف السلوك بأنه مجموعة افعال الكائن العضوي الداخلية والخارجية، والتفاعل بين الكائن العضوي وبيئته الفيزيائية والاجتماعية ، فهو كل ما يصدر عن الكائنات الحية من استجابات او ردود فعل للمثيرات باختلاف مصادرها.(شريف، ٢٠٠٦: ١٩٠-١٩١)، ويعرف (Lusardi، ٢٠٠٨، ٢) السلوك المالي بأنه معرفة مفاهيم المالية الأساس. فهو احد الجوانب المالية السلوكية الذي يجمع بين الضوابط السايكولوجية والاقتصادية لتوضيح لماذا يتخذ الافراد القرارات الغير العقلانية وغير المنطقية عندما يقومون بالانفاق والاستثمار والادخار والاقتراض، وكيف يحدث ذلك فهو من احد المجالات الذي يتطور سريعا في حقل المالية والذي يتعامل مع التأثيرات السايكولوجية على سلوكيات المرتبطين بالجوانب المالية (Subash، ٢٠١٢، ٩). ويعرف (Subash، ٢٠١٣، ١٢٠) السلوك المالي بأنه حقل مالي جديد يقدم النظريات المستندة الى علم النفس ، وذلك لتوضيح خصوصيات الاسواق المالية، ويرى بان السلوك المالي يمكن ان يظهر من خلال الثقة العالية بالنفس والتثبت على سعر معين او الحسابات العقلانية او السلوك الجماعي ، فضلا عن اخطاء المقامرين. ويعرف (Jangongo & Mutswenje، ٢٠١٤، ٩٢) السلوك المالي بأنه احد الحقول العلمية الذي يهتم بدراسة السلوك المالي للمستثمر ، ويعتمد على المبادئ السلوكية المؤثرة في صنع القرارات والتي تحدد اسباب قيام المستثمرين بالشراء والبيع في البورصة وكيف يتأثر الفرد بالمعلومات ، ومن تلك السلوكيات ما اشار اليه (٢٠٠٢، Johnson, et. al) وتضمنت خمسة انماط بينما يقدم الآخرون انماطا اخرى ، ويتفق كل من (Kyröläinen، ٢٠٠٧، Mwangi، ٢٠١١) (Subash، ٢٠٠٢) (Uzar & Akkaya، ٢٠١٣) (Soni، ٢٠١٣) (Jangongo & Mutswenje) على ان السلوكيات المالية تتضمن الآتي:-

١- سلوك القائم على الثقة العالية بالنفس: Over Confidence

تعد السلوك القائم على الثقة العالية بالنفس من احدى السلوكيات الخاطئة التي تدفع بالمستثمر للحكم في اتخاذ القرارات الاستثمارية، فالثقة العالية تعزز وتشجع المستثمر على زيادة تقديره لمهاراته التخمينية واعتقاده بأنه مسيطر في السوق، واطهرت الدراسات بان للثقة العالية لها تأثيرات جانبية تدفع بالمستثمر الى زيادة المتاجرة وتضخيم المحفظة ، كما ان المحللين نتيجة ثقتهم العالية بنفسهم يصرون على مواقفهم دون التنازل عنها في تحليلهم لعوامل السوق (Mwangi، ٢٠١١، ١١).

٢- السلوك الجماعي Herding behavior : السلوك الجماعي او مايسمى بسلوك القطيع في الاسواق المالية، وهي من الاخطاء الشائعة والتي يتجه به المستثمر لاتباع القرارات الاستثمارية المتخذة لدى الاغلبية. وبهذا الاسلوب فانه في ظل الاوقات المناسبة للبيع والشراء ، فان الافراد عادة مايفكرون في ضرورة التصرف وفق الجماعة والناجحة من الضغوطات النفسية التي تدفعهم للتحرك. وعادة يتاثر الفرد بقرارات الاخرين ويقومون بنفس التداول سواءً في البيع ام الشراء القائم على تفكير الاقران في السوق (Jangongo & Mutswenje, ٢٠١٤, ٩٢). ويشير (Kyrolainen, ٢٠٠٧, ١٧) الى كونه سلوك غير شخصي وانه لا يعتمد الفرد على نفسه وانما الحالة التي يعتمد من خلاله المستثمر على الاخرين في اتخاذالقرارات الاستثمارية، فهو ميل المستثمرين لتقليد بعضهم في القرارات التجارية.

٣-الحسابات العقلانية (Mental Accounting behaviour) : تشير الحسابات العقلانية في السلوك المالي الى السلوك القائم على الاطار العقلاي ، وكذلك الى الميل لدى الفرد في تصنيف الاحداث الى حسابين، الفكرة الأساس تتضمن قيام صانع القرار بتجزئة المقامرة الى حسابين ويقوم بتطبيق قواعد نظرية التنقيب على كل من الحسابين بشكل منفصل دون الاخذ بنظر الاعتبار التفاعل والتداخل بين الحسابين ، والتجزئة ليس على اساس الحسابات وانما التوقيت ايضا. (Johnsson, et., al, ٢٠٠٢, ١٤) (Jangongo & Mutswenje, ٢٠١٤, ٩٢)

٤- تجنب الندم (Regret Aversion behaviour): هو خطأ سايكولوجي يظهر عندما يقوم الفرد بالتركيز على تجنب الشعور بالندم في المستقبل الذي يعود بالفرد الى مستويات الفقر، وجذور هذا السلوك الخاطئ يعود الى ميول الفرد، اذ ان الافراد يكرهون الاعتراف باخطائهم ومدى تقبلهم بها. ويلاحظ هذا النمط عادة لدى المتعاملين في البورصة، اذ يبيع المستثمر الاسهم او العملات الراجعة بسرعة وابقاء الخسارة منها لفترة اكثر من احتفاضه بالاسهم والعملات التي ارتفعت اسعارها وهذا يعود الى عدم الاستعداد لتقبل وتصحيح الاخطاء ضمن اطاره الزمني (Subash, ٢٠١٢, ٢١)، ويوضح (Jangongo & Mutswenje, ٢٠١٤, ٩٢) بان هذا النمط يشير الى ميل الانسان للشعور بالالام من الندم الناتج عن الاخطاء، فالفردغالبا ماينصح الاخرين بعدم اتخاذ السلوك الذي نتج عنه الندم في السابق. وعادة مايقوم المستثمر ببيع الاسهم الراجعة على الرغم من اتجاه الاسعار الى الاعلى وقبول هامش ربح قليل تجنباً من الندم اذا ما انخفضت الاسعار مجدداً. ويرى (Uzar & Akkaya, ٢٠١٣, ١٢٤) بان الشعور بالندم يؤدي الى ترشيد السلوك في المستقبل، ويؤكد بان المستثمرين لديهم قابليات فطرية للاستفادة من اخطاء الماضي .

٥-التثبيت والارساء (Anchoring behaviour) : يشير التثبيت الى الحالة العملية التي بموجبها يتم صنع القرارات بالاستناد الى النقاط المرجعية مثلاً(سعر السابق) وعندما يحصل الفرد على معلومات جيدة، فانه يغير النقطة المرجعية ، والتثبيت على تلك النقاط المرجعية في(١٨-٢٠، ٢٠٠٢، Johnsson). ويظهر التثبيت عندما يضع المستثمر وزناً أكثر للاداء الحالي، ويؤكد المستثمر بان السعر الحالي هوالسعر الحقيقي ويتخذ من هذه النقطة كاساس مرجعي ويثبت عليه المستثمر خلال مقارنتها بالسعر الماضي ويعتقد المستثمر بان السعر سيستمر ضمن نطاقها الحالي وان الارباح يتجه ضمن اتجاهها التاريخي (Mwangi, ٢٠١١, ١١).

٦- اخطاء المقامرين (Gamblers Fallacy behaviour): وهي احدى سلوكيات المستثمر المالي وتظهر عندما يتجه المستثمر الى تخمين عكس الحالة الراهنة من حيث اتجاه الاسعار، فالخطأ يظهر عندما يقوم المستثمر بالتخمين غير المناسب بان اتجاه السوق سوف يتغير وسيأخذ مسارا اخر مستندا الى الاعتقاد القائم على اساس امكانية تغيير المعاكس في السعر. والاعتقاد بان الاخطاء المبعثرة سيتم تصحيحها تلقائيا ، ومضمون هذا النمط يتمحور حول اعتقاد الفرد بان رمي النرد في عدة مرات فان الوجه الاخر للعملة سيظهر دون الاعتبار لقانون تكافؤ الفرص. ويتشابه هذا السلوك مع اسلوب المقامرة عندما يتحمل المستثمر المخاطر المالية بعد عملية مريحة ومعتقدا بان الربح المتحقق سيتكرر واعتماده كاساس لتكرار الاستثمار في نفس العملة او الاسهم والتوقيت (Subash, ٢٠١٢ : ٢١)

٧- السلوك الانمذجي:-(Representativeness behaviour): يشير الى نمذجة السلوك لدى المستثمر من خلال الميل لربط الاحداث الجديدة بالاحداث القديمة، واتخاذ القرارات الاستثمارية بناء عليها. فهو يقيس درجة التطابق بين العينة والمجتمع، ويمثل مستوى تمثيل النماذج المختارة للفئة التي اختير منها، وفي الاسواق المالية فان نجاح المستثمر في ظروف معينة يدفعه للاستمرار في نفس النموذج مستقبلا، فالافراد يرون بان الخصائص الجيدة لشركة معينة يعزى الى الخصائص الجيدة لاسهمهم في السوق وهذا ما يدفع بالفرد في ان يعتقد بان نفس المعلومات السابقة سوف تؤدي الى نفس النتائج المتحققة سابقا (Subash, ٢٠١٢, ١٢).

٨- التنافر الادراكي (Cognitive Dissonance behaviour): وهو نمط اخر من السلوكيات ويشير الى الحالة التي يتجاهل المستثمر فيها المعلومات الجديدة والتي يمكن ان تغير تصوراته وقراراته ، فالمستثمر العقلاني يأخذ المعلومات في الحسبان اضافة الى المعلومات التي يحصل عليها عندما يتخذ القرارات. (Kyrolainen, ٢٠٠٧, ١٧).

ان هذه الانماط من السلوكيات المالية تعد اخطاء ادراكية التي اشارت عليها اغلبية الكتاب و الباحثين في مجال الدراسات المالية السلوكية (Lintner, ١٩٩٨, ٧) (Shleifer, ٢٠٠٠, ١٦٨) (Mayo, ٢٠٠٨, ٤٧٦) (٢٠١١, ٨) (Mwangi (Subash, ٢٠١٢, ٣) كونها تؤثر سلبا في نتائج القرارات عند التداول في اسواق العملات الاجنبية ، ولهذا فان تقليل اعتماد هذه الانماط السلوكية الخاطئة تتجه بالفرد الى تبني انماط سلوكية صحيحة والتي تكون مستندة الى المعرفة المالية، ويؤكد (Frydman et al, ٧, ٢٠٠٩-٥) ان الكثير من المشاركين في الاسواق المالية يعتمدون الاساليب الكمية لصياغة توقعاتهم المستقبلية بخصوص اسعار عملة معينة ، الا ان غالبية الافراد يأخذون بنظر الاعتبار مواقف وسلوكيات الاخرين ايضا اضافة الى الاساليب الكمية لتخمين اسعار العملات.

المبحث الثاني

منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث

ان قانون الاستثمار التي تبنته حكومة اقليم كوردستان في سنة ٢٠٠٧ فصح المجال امام كافة الافراد في المجتمع للبحث عن الاسواق الاستثمارية سواء كانت محلية ام عالمية ، وبعد التعامل في سوق العملات الاجنبية (Forex) احد اوجه الاستثمار ، وقد ساعد التطور التكنولوجي على سهولة ويسر الدخول بحساب الكتروني والتعامل من خلال الشبكة العالمية والتداول فيها وخاصة انه يمكن ذلك باستخدام الهواتف الذكية، الا ان التعامل في مثل هذه الاسواق تعد مخاطرة بحد ذاتها وخاصة اذا لم يمتلك المستثمر المعلومات والمعرفة الكافية للتداول فيها والتي يفترض من المعرفة ان تتجه لترشد السلوك المالي لدى المستثمر، وقد اوصت كل من (Hung, et al، ٢٠٠٩ ، ١٢) (Atkinson & Messy، ٢٠١٢ ، ٥٧) بضرورة دراسة العلاقة بين المعرفة المالية والسلوك المالية ، ونتيجة للاحتكاك المباشر مع الكثيرين من الذين يقومون بالتداول والاستثمار في تلك البورصات وباستخدام هواتفهم الذكية فانه لوحظ ان غالبية القرارات لدى المستثمرين في اسواق العملات الاجنبية لا تستند الى الاسس السليمة القائمة على المعرفة المالية ، وان هؤلاء المستثمرين يتخذون سلوكيات مالية متباينة، وبهذا فان البحث تستند على التساؤل عن ماهي العلاقة بين المعرفة المالية و السلوك المالي لدى المستثمرين في تلك الاسواق؟

ثانيا: اهمية البحث

تظهر اهمية البحث من الجانب الميداني في دور الاسواق المالية والعملات الاجنبية في دعم اقتصاديات الدول، فهي احدى العناصر التي يركز عليها الاقتصاد الرأسمالي، ناهيك عن مساهمتها في تخفيض نسبة البطالة كونها توفر فرصة للافراد المستثمرين للتداول فيها لتحقيق مردود مادي، اما من الجانب النظري فان اهمية البحث يتضمن بكونه مساهمة متواضعة لتعميق المعرفة عبر تحليل اهم الاراء التي تناولت ابعاد الموضوع، خاصة وان الدراسة يجمع بين مفهومين رئيسيين، وبذلك فان الربط بين موضوعي المعرفة المالية والسلوك المالي في دراسة واحدة يعد بحد ذاته مساهمة علمية جديرة بالاهتمام، يمكن من خلالها الوصول الصيغ التي تفسر دور المعرفة التقنية في السلوك المالي لدى المستثمرين.

ثالثاً: اهداف البحث

تسعى الدراسة الى تقديم اطار فكري لتوضيح المفاهيم النظرية للمتغيرين الرئيسيين وهما (المعرفة التقنية والسلوك المالي) فضلا عن تقديم اطار ميداني الذي يهدف الى التعرف على طبيعة علاقات الارتباط والتاثير بين المعرفة التقنية لدى افراد عينة البحث والسلوك المالي لديهم فضلا عن تقديم المقترحات للمتعاملين في اسواق العملات الاجنبية حاليا ومستقبلا بخصوص كيفية التصرف والتعامل لتعزيز السلوكيات الاكثر ايجابية وتجنب السلبية منها.

رابعاً: فرضيات البحث:- تستند البحث في التحقق من الفرضيتين الرئيسيتين وهي:-
الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط بين المعرفة التقنية والسلوك المالي لدى افراد عينة الدراسة.
الفرضية الرئيسية الثانية: تؤثر المعرفة التقنية في السلوك المالي لدى افراد عينة الدراسة.

خامساً: اساليب جمع البيانات

بغية الحصول على المدخلات اللازمة لتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على ما هو متوفر من مصادر عربية وأجنبية من دراسات وبحوث علمية بجانب عدد من الاطاريح والرسائل الجامعية ذات الصلة بموضوع الدراسة وعدد من الكتب فضلاً عن الاطلاع على مواقع الانترنت وذلك بهدف إكمال متطلبات الجانب النظري للدراسة.
فيما يخص الجانب الميداني كانت استمارة الاستبانة الاداة الرئيسة لجمع البيانات المتعلقة بالجانب الميداني ، وتم تصميمها اعتماداً على عدد من الدراسات النظرية والميدانية ذات العلاقة بالدراسة الحالية ، وقد اعتمدت الدراسة مقياس (Likert) المتكون من (٥) بدائل للقرار لما يوفره من مزايا في عملية القياس للدراسة الحالية، وتم عرضها على عدد من الخبراء المتخصصين في مجالات ادارة الاعمال والاقتصاد والإحصاء وعلم النفس، فضلاً عن اللغة العربية للتأكد من صحة الفقرات وملائمتها فضلاً عن ضمان صدق العبارات في قياس الظاهرة، وتم استخدام معامل (الفاكرونباخ) للوقوف على دقة اجابات افراد عينة الدراسة، وبلغ قيمة معامل الفاكرونباخ (٠.٨٠) وبذلك أخذت الاستبانة صيغتها النهائية.

خامساً: حدود البحث:-

تتضمن الحدود الموضوعية دراسة تأثير المعرفة المالية في السلوك المالي وتشخيص العلاقة ، وتأثير المعرفة الأساس ، والمعرفة التقنية في السلوك المالي ضمن عينة الدراسة في الاقليم . فيما يخص الحدود المكانية للبحث في عدد من المستثمرين الذين يتداولون المشتقات والسلع والعملات في البورصات الالكترونية التي تقدم خدماتها في اقليم كوردستان في عدد من المدن منها (اربيل، دهوك، سليمانية، زاخو).

المبحث الثالث

تحليل النتائج والمناقشة

تحقيقاً لمتطلبات منهجية واختبار فرضياته وتعبيراً عن الإطار الميداني للبحث خصص هذا المبحث للتعرف على طبيعة العلاقات بينهما من خلال التحليلات الاحصائية وبالاعتماد على البرمجية الإحصائية (SPSS V .١٦.٥) لإتمام عمليات التحليل الإحصائي المطلوب لمتغيرات البحث وكالاتي:-

اولاً: العلاقة بين المعرفة التقنية والسلوك المالي.

يظهر من نتائج التحليل في الجدول (١) الى وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين المعرفة التقنية وانماط السلوك المالي اذ بلغ معامل الارتباط (المؤشر الكلي) (-٠.٥٢٣) وعند مستوى معنوية ٠.٠٥ ، ويظهر بان اقوى علاقة ارتباط هي بين المعرفة التقنية ونمط تجنب الندم ومعامل ارتباط (-٠.٩٣٤) ، ويأتي بعدها العلاقة بين المعرفة التقنية ونمط

السلوك الجماعي وبمعامل ارتباط مقداره (-٠,٨٥٥) ، ويظهر من الجدول بان جميع العلاقات عكسية مما تدل على ان المعرفة التقنية تقترن مع الانماط السلوكية بعلاقة ارتباط سالبة.

الجدول (١)

العلاقة بين المعرفة المالية والسلوك المالي

انماط السلوك المالي / r							المتغيرات
التنافر الادراكي	السلوك الانموذجي	اخطاء المقامرین	الثبت (الارساء)	تجنب الندم	الحسابات العقلانية	السلوك الجماعي	الثقة بالنفس
- ٠,٦٥٦	- ٠,٤٣٣	- ٠,٤٢٢	- ٠,٦٩٢	- ٠,٩٣٤	- ٠,٦٨٧	- ٠,٨٥٥	- ٠,٥٤٤
٠,٥٢٣-							المؤشر الكلي

الجدول من اعداد الباحثان جميع العلاقات معنوية عند مستوى (٠.٠٥) N= 94

ثانياً: تأثير المعرفة التقنية في السلوك المالي

يشير نتائج تحليل الجدول (٢) الى وجود تأثير معنوي سالب لمتغير المعرفة التقنية في متغير السلوك المالي (مؤشر الكلي) وهذا ما اشترته قيمة معامل (B) البالغة -٠,٥٢٣ وبدلالة قيمة t المحسوبة لها والبالغة ٣.٩١٠ وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغ ١.٦٧ عند مستوى المعنوية ٠.٠٥ ، اما بخصوص نسبة التأثير فان معامل R² تبين ان ٢٧% من التغيرات التي تطرأ في السلوكيات المالية تعود الى المعرفة التقنية ، ويعود باقي الى متغيرات عشوائية او انها غير داخله اصلا في النموذج الانحدار، ويعزز ذلك قيمة F المحسوبة البالغة ١٦.٨٠١ وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى الدلالة القياسي للدراسة ، وبهذا تتحقق الفرضية الثانية والتي تنص على انه تؤثر المعرفة التقنية في السلوك المالي.

الجدول (٢)

تأثير المعرفة التقنية في السلوك المالي

F		R ²	المعرفة التقنية	المتغير المستقل
Tabulated	Calculated		β_1	المتغير التابع
٤,٠١	١٩,٧٢١	٠,٢٧٣	(٣,٩١٠)* - ٠,٥٢٣	السلوك المالي

الجدول من اعداد الباحث في ضوء نتائج الحاسوب

N=59 Tabulated .t , n-1 = 1.6٧ (t المحسوبة P ≤ 0.05) *

واستناداً الى ما سبق فان نتائج التحليل تبين اهمية المعرفة التقنية، وذلك نظراً لتأثيرها العكسي في انماط السلوك المالي والتي تعد من سلوكيات الخاطئة كونها تعتمد على الجوانب السايكولوجية لدى المتداولين في البورصات، وهذه النتائج تؤكد بانه من اجل تقليل الاخطاء السلوكية لدى المتداولين في سوق العملات فانه يتطلب التركيز على المعرفة التقنية واتخاذ القرارات في الاستثمار والمضاربة بناء على نتائج التحليلات التقنية بحيث تمكن الفرد من التصرف بالاستناد على المعرفة ومحاولة فهمها وتطبيقها فعلياً في السوق للوصول الى الحكمة من تلك القرارات الصائبة.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

استناداً الى ما جاءت به الاطر النظرية عن المعرفة المالية والسلوك المالي، وبناءً على تشخيص متغيراتها واختبار فرضياتها يعرض هذا المبحث اهم الاستنتاجات والتوصيات وعلى النحو الآتي:-

اولاً : الاستنتاجات:-

- ١- ان واقع العمل في البورصة قديم اما التطورات في هذا الحقل فانها ظهرت نتيجة للانفتاح والتطور التكنولوجي وما افرزته العولمة ، وتعدّ البورصة حيزاً مثاليا للقاء البائعين والمشتريين الذين يمكن ان يكسبوا ارباحاً مستمرة او ربما يخسروا ، ولهذا فانه يتطلب قابليات ومهارات ومؤهلات لهذا النوع من الاعمال.
- ٢- من اجل العمل في البورصة فانه يتطلب الاطلاع على حركة الاسعار والاخبار قبل الولوج في الشراء او البيع ، وينبغي التنقيب عن اهم المعلومات وفهم الجوانب المطلوبة قبل العمل والتداول فيها .
- ٣- هناك الكثير من المداخل لدراسة المعرفة وان المعرفة التقنية تتضمن المعرفة القائمة على تحليل البيانات التقني. وتعتمد على مجموعة من الادوات التقنية التي تستنير المستثمر للتصرف الصحي في البورصة .
- ٤- يعد موضوع السلوك المالي اضافة نوعية في حقل المالية على مستوى الفرد والمنظمة ، فهو مدخل سايكولوجي ويشير الى كيفية التصرف في الاسواق فضلاً عن ادارة المحفظة ، وتحاول هذه النظرية فهم وتخمين التأثيرات السايكولوجية عند صنع القرارات في البورصات وتأثيراتها.
- ٥- اظهرت نتائج التحليل وجود علاقات ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين المعرفة التقنية والسلوك المالي على مستوى الكلي لدى عينة الدراسة ، وهي نتائج تتفق مع النظريات والدراسات في الحقل المالي المعاصر.
- ٦- كشفت نتائج التحليل عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين المعرفة التقنية وبعض انماط السلوك المالي، اذ كانت العلاقة المعنوية بين المعرفة التقنية وكل من نمط(الثقة بالنفس) (الحسابات العقلانية) (التثبت (الارساء) و(اخطاء المقامرین) و(السلوك الانمذجي) و(التنافر الادراكي) و(السلوك الجماعي) و(تجنب الندم).

- ٧- يتبين من نتائج اختبار الفرضيات المتعلقة بتحليل علاقة تأثير المعرفة التقنية في السلوك المالي الى استنتاج بانه كلما اعتمد افراد المستثمرون في البورصات على المعرفة التقنية وادواتها ، ساهم ذلك في تقليل الانماط السلبية الشائعة لديهم وعزز من انماط السلوك المالي في مجال التداول في البورصة.
- ٨- اثبتت نتائج الدراسة الحالية ان تعزيز الانماط السلوكية لدى الافراد المستثمرين في البورصات كمتغير استجابة يعتمد الى حد بعيد على المعرفة التقنية.

ثانيا: التوصيات

- استنادا الى ما تقدم من الاستنتاجات واستكمالا لمتطلبات البحث يعرض هذه الفقرة عدد من التوصيات والمقترحات فضلا عن اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية عن الجوانب التطويرية وكالاتي:-
- ١- ضرورة اهتمام الكتاب والباحثين بالتعمق في دراسة الاطر النظرية فيما يتعلق بالفكر السلوكي في حقل المالية، وتركيز البحوث على تناول المداخل والفلسفات المعتمدة في صنع القرارات المالية .
 - ٢- ضرورة اهتمام عينة البحث بالجوانب النظرية عن ادبيات المالية السلوكية وذلك لتعزيز اليات الاستجابة الايجابية عند التداول في البورصات وذلك من خلال الاستفادة من النتاجات العلمية والعملية للبحوث والدراسات الاكاديمية في الجامعات ومراكز التعليم والبحوث.
 - ٣- ضرورة المام ادارة شركات الوساطة المالية في البورصات بتقديم الخدمات للمتداولين فيها تضمن مستويات مناسبة من المعرفة باعتماد اليات التدريب عن طريق فتح الدورات التأهيلية لتعزيز قدراتهم التحليلية الأساس والتقنية لضمان السلوكيات المثمرة لديهم.
 - ٤- ان الكم الهائل من المعلومات التي تقدمها الشبكة العالمية من البيانات عن المتغيرات في القطاعات الاقتصادية والمالية المؤثرة في اسعار العملات والسلع يتطلب من المتداولين في البورصات التحرك جديا لاعتماد المصادر الكفوءة وتحليلها بافضل الادوات لكي يتسنى لهم التصرف وفقها.
 - ٥- ضرورة اهتمام افراد عينة البحث جديا باليات التحليل التقني واعتماد افضل الادوات التي تمكنهم من بلوغ قدر جيد من المعرفة اللازمة لتعزيز انماط سلوكية المالي لديهم عند تداولهم في البورصات.
 - ٦- يجب على الافراد المتعاملين في البورصات محاولة فهم وادراك الجوانب الايجابية والسلبية من اعتماد انماط سلوكية معينة وتأثيراتها في النتائج المالية بحيث يظهرهم حتمية عدم التقييد بانماط سلوكية سلبية والتوجه نحو السلوكيات القائمة على المعرفة والحكمة الناتجة منها.

قائمة المصادر

اولاً: المصادر العربية

- ١- القيسي، بلال جاسم، (٢٠٠٨)، تقييم جودة الخدمات على وفق عمليات ادارة المعرفة وادارة العلاقات الزبون: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء شركة زين للاتصالات الخلوية العاملة بالعراق، رسالة ماجستير، ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٢- نايف، اسعد كاظم، (٢٠٠٧)، العلاقة بين ادارة المعرفة والقدرة الجوهرية واثرها على الاداء الاستراتيجي: دراسة استطلاعية تحليلية مقارنة لعينة من شركات وزارة الصناعة في مدينة بغداد، اطروحة دكتوراه، ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية.
- ٣- شريف، ايمان محمد (٢٠٠٦). الظواهر السلوكية غير المرغوبة لدى اطفال الرياض، مجلة بحاث كلية التربية الأساس، جامعة موصل، المجلد (٤) العدد (١).
- ٤- صالح، زيد طارق و فنوش، الياس خضير، ٢٠٠٦، استخدام أسلوب الشموع اليابانية في قراءة السوق المالي للمساعدة في تقليل مخاطرة الاستثمار في الأسهم، مجلة تنمية الرافدين، العدد: ٧٨، جامعة الموصل.
- ٥- الرفاعي، غالب عوض، وياسين، سعد غالب، (٢٠٠٤)، دور ادارة المعرفة في تقليل مخاطر الائتمان: دراسة ميدانية، المؤتمر العلمي السنوي الرابع: ادارة المعرفة في العالم العربي، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الزيتونية، ٢٦-٢٨/٤، عمان، الاردن.
- ٦- طربوش، رائد محمود، (٢٠٠٨)، اسرار الفوركس، دار الكنوز المعرفة العلمية لنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ٧- الظاهر، نعيم ابراهيم، (٢٠٠٩)، ادارة المعرفة، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اربد-اردن.
- ٨- عصران جلال عصران، (٢٠١٢)، الاستثمار والتمويل (استراتيجيات تسعير الاموال)، اكااديمية السادات للعلوم الادارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
- ٩- عطية، محمد عبد الحميد محمد، (٢٠١١)، الاستثمار في سوق العملات الاجنبية، كلية التجارة، جامعة الازهر.
- ١٠- غنيم، حسين عطا، (١٩٩٩)، دراسات في التمويل (استراتيجيات تسعير الاوراق المالية)، الهيئة العامة لشؤون المطابع، الطبعة الاولى، عمان، الاردن.
- ١١- كافي، مصطفى يوسف، (٢٠٠٩)، بورصة الاوراق المالية، الطبعة الاولى، دمشق، سوريا.

ثانيا: المصادر الاجنبية

- 1- Atkinson, A., & Messy, F. A. (2012). Measuring financial literacy: Results of the OECD/International Network on Financial Education (INFE) pilot study ,www.oecd-library.org.,(No. 15)
- 2- Darskuvienė, V. (2010). Financial Markets, Transfer of Teaching Innovations in Finance and Management, Education And Culture DG , phd dissertation, Faculty of Economics & Management,Vytautas Magnus University,Lithuania.
- 3- Frydman, Roman., and Goldberg, M.D. (2007). The Dollar-Euro Exchange Rate and the Limits of Knowledge. Center of Capitalism and Society, Columbia University, Working Paper 22, Columbia University.
- 4- Hung, A., Parker, A. M., & Yoong, J. (2009). Defining and measuring financial literacy, and Labor Population.
- 5- Jangongo.Ambrose & Mutswenje. Vincent S.,2014,A Survey of Factors influencing Investment Decision : The Case of Individual Investors At NSE.,International Journal Of Humanities & Social Science, School Of Business, Kenyatta Uni. Vol.4, No.4.
- 6- Jimmy., Wales,2006, Reactive vs Proactive support and resistance "Support levels" redirects here. For technical support levels, <http://en.wikipedia.org/wiki/>,
- 7- Johnsson. M., Henrik. L., & Peter P., 2002, Behavioral Finance and the change of investor Behavior during and after the speculative Bubble at the end of the 1990s, Faculty of Business Administration, Lund University ,FEK 591.
- 8- Kaepfel., Jay,2014, Trading Forex Trends With MACD And Moving Averages , Investopedia's Forex Walkthrough, <http://www.investopedia.com/articles/forex>.
- 9- Kyröläinen, P. (2007). Essays on investor behavior and trading activity. 1st ed. Oulu: University of Oulu, Department of Accounting and Finance.
- 10- Langager.,Chad & Murphy., Casey,2014, Analyzing Chart Patterns: Head And Shoulders, *ChartAdvisor.com*, <http://www.investopedia.com/university/charts/charts2.asp>,p:8
- 11- Lintner,G.,(1998), Behavioral Finance, "Why Investors Make bad Decisions, The planner Journal,13:1
- 12- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2008). Planning and Financial Literacy how do women fare?. Cambridge, Mass report.: National Bureau of Economic Research.
- 13- Mayo, H. B. (2008). Investments- An Introduction, 9th Ed., Thomson South-Western, USA.
- 14- Mcdonald, M. (2007) Forex Simplified, Behind The Scenes Of Currency Trading, Market Place Books Inc., Colombia, Maryland. USA.
- 15- Mwangi, Gitau J. (2011). Behavioural Factors Influencing Investment Decision in the Kenyan property market, Strathmore, master thesis, University of Strathmore, Nairobi, Kenya.
- 16- Secker, G., & Weaver. (2010). Financial Freedom Through Forex, Knowledge To Action ISBN Publishing, NO:97814461-4437-4.
- 17- Shleifer, A. (2000). Inefficient Markets: An Introduction to Behavioral Finance. New York: Oxford University Press.
- 18- Stanley., James, (2012),How to Trade with RSI in the FX Market,Daily Fx, <http://www.dailyfx.com/forex/education/trading>.
- 19- Subash, R. (2012). Role of Behavioral Finance In Portfolio Investment Decision, Evidence from India,Master thesis,Faculty of Social science ,Charles University, In Prague.
- 20- Uzar, C., Akkaya, G. C. (2013). The Mental And Behavioral Mistakes Investors Make, International journal Of Business And Management Studies, IZMIR.

جامعة زاخو – هيئة العلوم الإنسانية/ قسم العلوم التجارية والمصرفية
استمارة الاستبانة*

تتضمن الاستمارة المرفقة عدداً من المؤشرات التي تستخدم كوسيلة لقياس مستلزمات تحليل دراسة الماجستير الموسومة (دور المعرفة المالية في تحديد انماط السلوك المالي) دراسة ميدانية لعينة من المستثمرين في سوق العملات الاجنبية في إقليم كردستان العراق.

نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال ، علماً بأن البيانات المدونة تتسم بطابع الأمانة العلمية ، ولا داعي لتثبيت الاسم، وان مساهمتكم سيكون لها الاثر البالغ في نجاح مهمتنا، والباحثة على استعداد للإجابة على اسئلتكم واستفساراتكم وتوضيح الفقرات الخاصة بالاستمارة .

شاكرين تعاونكم مع التقدير والاحترام

الطالبة

شيماء امين سلمان

المشرف

د. ره نج محمد نوري

المعرفة التقنية : يرجى وضع علامة (✓) في احد الحقول الخمسة والتي تمثل وجهة نظرك:-

ت	العبارات	أففق	أففق	محايد	لا أففق	لا أففق
٣١	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل خرائط الاعمدة.					
٣٢	اعتمد على النماذج التي تفسر اتجاه حركة الاسعار .					
٣٣	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل مؤشر القوة النسبية (RSI)					
٣٤	احاول تفسير النماذج التي تبين قوة المشترين والبائعين في الاسواق العالمية.					
٣٥	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل متوسط الحركة. (MA)					
٣٦	استند على البيانات التي توضح الاسعار خلال الفترات السابقة كاحد المؤشرات المهمة.					
٣٧	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل خارطة الرأس والكتاف.					
٣٨	استند في عملي على خارطة الاكتاف انخفاضاً وارتفاعاً قبل البدئ في الاستثمار					
٣٩	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل نقاط الدعم والمقاومة.					
٤٠	اعتمد على نقاط الدعم والمقاومة كأساس للبدئ في الاستثمار .					

٤١	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل الشموع اليابانية.
٤٢	استند في قراراتي الاستثمارية على تحليل حركة الشموع اليابانية
٤٣	اقوم باستفسار الاخرين عن تحليل جسم الشموع التي تظهرها الخرائط
٤٤	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل مستويات ارقام فوبوناشي.
٤٥	اتقدم بالطلب من القدامى لتوضيح ارقام فوبوناشي المتوقعة
٤٦	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل موجات البيوت.
٤٧	اركز في قراراتي الاستثمارية على الموجات السعرية التي تظهرها الخرائط
٤٨	لدي قناعة بضرورة القيام بتحليل المؤشرات ومقارنتها مع المستويات السابقة.
٤٩	قراراتي تعتمد على الحالة التي ترتفع وتنخفض المؤشر عن المستويات السابقة.
٥٠	لدي قناعة بضرورة متابعة مؤشر حجم التداول في الاسواق
٥١	اقوم بملاحظة قوة تدفق الاموال نحو شراء وبيع السهم قبل القيام بالاستثمار
٥٢	لدي قناعة بضرورة اعتماد مؤشر النقدية في الصناديق الاستثمارية
٥٣	اقوم بمتابعة مؤشر النقدية السائلة في سوق العالمية.

السلوك المالي: يرجى وضع علامة (✓) في احد الحقول الخمسة والتي تمثل وجهة نظرك:-

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبارات
أ- الثقة بالنفس					
					١ لدى ثقة عالية بقدراتي في العمل بسوق العملات الاجنبية .
					٢ اعتمد على قدراتي الذاتية في قرار الشراء و البيع في سوق العملات الاجنبية.
					٣ لدى القدرة على تخمين اسعار العملة التي اتداولها اكثر من الاخرين .
ب- السلوك الجماعي					
					٤ ارى انه من الضروري التصرف في الشراء او البيع وفقاً لقرارات الجماعة .
					٥ اقوم بالمتجارة بناء على توصية الزملاء الماهرون المتواجدين في السوق .
					٦ اعتمد على حكمة التحليلات التي يقدمها الوكيل او الزميل في سوق العملات الاجنبية .
ت- الحسابات العقلانية					
					٧ اعتقد بانه من الافضل ان امتلك حسابين منفصلين.
					٨ ارى من الضروري ان يكون لدي حسابين احدهما عالي والثاني قليل المخاطرة.

٩	احاول معالجة كل حالة شراء او بيع بشكل منفصل عن الاخر .
د- تجنب الندم	
١٠	اجتنب اتخاذ القرارات التي تؤدي الى الندم .
١١	احتفظ بالحسابات الخاسرة على الرغم من تراكم الخسائر .
١٢	اعاني من مشكلة السرعة في غلق حساب بمامش قليل من الربح .
هـ- التثبيت (الارساء)	
١٣	افترض ان هناك نقطة مرجعية ثابتة لسعر العملات واقوم بالتداول استناداً الى تلك النقطة.
١٤	اعتمد على السعر الحالي للبيع او الشراء كنقطة للمتاجرة مستقبلاً .
١٥	اتابع نقاط البيع و الشراء السابقة كاساس لقرار الاستثمار .
و- اخطاء المقامرین	
١٦	لدي القدرة على تحديد نهايات الارتفاع في السعر العملة او انخفاضها .
١٧	عندما ينخفض سعر عملة معينة الى ادنى مستوى لها فانه من المؤكد ان يعكس اتجاه السعر الى الاعلى .
١٨	لدي قناعة من ان التفاعل في سوق العملات الاجنبية هي اشبه بلعبة الحظ .
ز- السلوك الانموزجي	
١٩	اعتقد بان اسباب ارتفاع اسعار العملات اليوم مرتبط بنفس الاسباب التي احدثت ارتفاعها في الماضي .
٢٠	لدي قناعة بان المعلومات التي ادت الى انخفاض الاسعار في الماضي هي نفسها ستؤدي الى انخفاضها مجدداً.
٢١	افضل شراء او بيع العملات المألوفة أكثر من غير المألوفة.
٢٢	ارکز على الاستثمار في الاسهم ذات الاداء العالي من حيث حركة السعر .
ح- التنافر الادراكي (الانتقائية)	
٢٣	لدي قناعة بالمعلومات التي تتطابق مع المنطق في تأثيرها على الاسعار .
٢٤	اعتقد بان الاخبار الاقتصادية التي تظهر يومياً ليس لها تأثير قوي على الاسعار .
٢٥	استند على المعرفة التي امتلكها على الرغم من توصية زملائي بضرورة الاطلاع على المعلومات الجديدة .

* استمارة الاستبيان مستل من رسالة الماجستير للباحث الثاني

قياس مؤشرات رأس المال البشري في العراق للمدة ٢٠١٠-٢٠١٢*

م.م. نشيتمان حسن محمد سمو

أ.د. عبدالله حمد الدباش

الخلاصة :

تعتبر قوة العمل عن القدرات العقلية والذهنية والعضلية التي يتمتع بها الانسان ، والتي يستخدمها لإنتاج السلع والخدمات. بمعنى ان القوة العاملة تشكل مجموع القوى التي تساهم وتنتج مختلف السلع والخدمات في المجتمع ، والعملية ، التعليم والخبرة عبر المجتمع في البشر يكتسبها التي ات والمهارات والقدر المعارف جميع هو البشري المال رأس فرضيات الدراسة : " أن مؤشرات رأس المال البشري في العراق ذات قيم متدنية وذلك لعدم اهتمام الحكومة او القطاع الخاص بتطوير مهارات ومعارف وقدرات رأس المال البشري ليساهم بشكل فعال في الانتاج والانتاجية والتطور الاقتصادي للبلد . اهداف الدراسة: وتوصل البحث الى : تظهر مؤشرات رأس المال البشري بالعراق بانها منخفضة جدا ، عدا مؤشر الامية التي يظهر ارتفاع نسبة الامية بين الاعمار ١٥ فأكثر ، وهذه الفئة العمرية هي فئة الشباب والقوة النشطة اقتصاديا . - انخفاض مهارات وقدرات القوى العاملة العراقية وضعف مساهمتها في مجالات الابداع والابتكار والمرتبطة بضعف مستويات التعليم واعتماد التعليم النظري وقلة او اهمال التعليم العملي او التطبيقي والذي يضعف قدرات المساهمة بالتنمية الاقتصادية . يعاني رأس المال البشري العراقي من الاهمال في مجالات التدريب والتأهيل ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية ، مما ادى الى هجرة الكفاءات العلمية العراقية الى الدول وخاصة البشري المال رأس إنتاج شروط تحسين الاخرى لإثبات علميتها ومكانتها بين القوى العاملة العالمية . واقترح: وذلك من خلال تطوير اساليب التدريب وتطوير المهارات والاهتمام بالجوانب العملية في . التعليمية المؤسسات في حاجات المجتمع لتلبية وملائمة عملية لأغراض موجهة البشري المال رأس تنمية تكون أن الدراسة . - يجب التنمية ومتطلباتها أهداف يحقق بما والعملية العلمية الدراسات نحو العالي التعليم اتجاه تعزيز. الأجل والطويلة القصيرة المدربة البشرية الموارد من

Conclusion:

Reflect the work on his mental capacity and muscle enjoyed by the man, and used for the production of goods and services strength. Meaning that the labor force constitutes the total forces that contribute and produce various goods and services in the community, and human capital is all the knowledge and capacity- and skills that Acquisition humans in society through education and practical experience, hypotheses of the study: "The human capital indicators in Iraq with low values and that the promise of the government's attention or develop the skills, knowledge and capabilities of human capital of the private sector to contribute effectively in the production and productivity and economic development of the country. objectives of the study: the research concluded: human capital in Iraq indicators show that it is very low, except illiteracy indicator that the high rate of illiteracy among the shows ages 15 and above, and this age group is young and active power economically . low skills and capabilities of the Iraqi workforce and the weakness of its contribution in the areas of creativity,

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السلامية/نيسان ٢٠١٥

innovation and the associated weakness of education and the adoption of theoretical education and lack of negligent or practical levels of education or applied, which weakens the contribution to economic development capabilities. suffers head Iraqi human capital of neglect in the areas of training, rehabilitation and keep pace with global scientific and technological developments . Which led to the migration of Iraqi scientific talent to other countries to prove its Scientific and its place among the global labor force He suggested: improving the conditions of human capital, especially in the production of educational institutions. And through the development of training methods and the development of skills and attention to the practical aspects of the study. Must develop human capital are geared for practical purposes and appropriate to meet the needs of the short and long-term community. Strengthening the trend towards higher education scientific and practical studies in order to achieve development objectives and requirements of trained human resources.

المقدمة :

تعتبر قوة العمل عن القدرات العقلية والذهنية والعضلية التي يتمتع بها الانسان ، والتي يستخدمها لإنتاج السلع والخدمات . بمعنى ان القوة العاملة تشكل مجموع القوى التي تساهم وتنتج مختلف السلع والخدمات في المجتمع . ان نوعية قوة العمل والتي تقاس بسنوات التعليم ترتبط بعلاقة طردية مع معدل النمو الاقتصادي وهو ما يشار إليه بالعلاقة بين الإنتاج ورأس المال البشري . ان الاهتمام بتطوير القدرات العقلية والذهنية للقوة العاملة يعتمد على التعليم والتدريب والتأهيل التي تساهم في زيادة القدرات الانتاجية والابداعية للقوة العاملة . وان التركيز المستمر على التعليم والتدريب والتأهيل هو أساس النمو الاقتصادي للبلد. على الرغم من المعاناة من الانخفاض النوعي لقوة العمل العراقية وخاصة بعد ان خاض العراق مجموعة حروب من عام ١٩٨٠ ولحد الان ، الا ان الاقتصاد العراقي يعتبر اقتصاد متنوع الموارد الاقتصادية والبشرية. وان هذه الموارد سواء كانت الاقتصادية او البشرية لم تستغل بالشكل الامثل او لم تتوفر لها فرصة المساهمة في النمو الاقتصادي حيث من ١٩٨٠ ولحد الان يعتبر الاقتصاد العراقي اقتصاد حرب، ولم تتح الفرصة للموارد البشرية ان تأخذ دورها الحقيقي في الانتاج والانتاجية او عدم الاستخدام الكفؤ للموارد وعناصر الإنتاج (محددات النمو الاقتصادي) ولاسيما الموارد البشرية(رأس المال البشري وعنصر العمل). مما جعل النمو الاقتصادي يعاني من الاضطراب وعدم الاستقرار.. اضافة الى اعتماده بشكل كامل على مورد النفط وظل الاقتصاد العراقي اقتصاد ريعي واهملت جوانب الصناعة والزراعة منه حيث لا تشكل الا نسبة اقل من ٥% من الناتج المحلي الاجمالي العراقي ، وهذا يعني تعطيل للموارد البشرية (قوة العمل) في هذه القطاعات عن مساهمتها في تطور اقتصاد العراق.

الاهمية : ان أهمية تنمية رأس المال البشري ، يفوق في أهميته رأس المال المادي - لأن التكلفة العالية في إعدادة (بدنيا - علميا - نفسيا ...) منذ الطفولة إلى أن يصبح قادرا على العمل المنتج يكلف الأسرة و المجتمع كثيراً. وبالتالي فإن إهداره وبقاءه دون عمل هو إهدار للتنمية الشاملة ماديا وتعليميا وصحيا ونفسيا ونمط حياته والعائد منها عليه وعلى أسرته ومجتمعه ، ويجعله يعيش البطالة والفقر وتحلف مساهمته الحقيقية في النمو الاقتصادي للبلد .

مشكلة الدراسة:

نظراً للدور الذي تلعبه القوة العاملة في التنمية والحياة الاقتصادية في أي بلد ، ، وما يواجهه الاقتصاد العراقي من التحديات نتيجة الدمار والتخريب الذي سببه و يسببه عدم الاستقرار الامني والسياسي والفساد المالي والاداري تجاه القطاعات الاقتصادية والخدمية، وهروب وتهجر وقتل الشباب والقوة العاملة العراقية ، و ضعف القدرة الاستيعابية

للاقتصاد القومي وتوقف كثير من الأنشطة الانتاجية ،تظهر لنا مشكلة توظيف خريجي الجامعات والمعاهد القوة المؤثرة في سوق العمل وانتشار البطالة بين المتعلمين . من أجل الوصول إلى نتائج تعمل على حل لمشكلة البطالة وتدني الأجور والمرتبات وسد الفجوة والخلل في سوق قوة العمل العراقية ، وبناءا على متقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الآتي:

ان رأس المال البشري مبعثر وغير مستغل ولم ينال الاساليب العلمية (التعليم والتدريب) لتطوير مهاراته وقدراته للمساهمة في النمو والتنمية الاقتصادية في العراق .

فرضيات الدراسة:

تنطلق الدراسة من فرضية مفادها "أن مؤشرات رأس المال البشري في العراق ذات قيم متدنية وذلك لعدم اهتمام الحكومة او القطاع الخاص بتطوير مهارات ومعارف وقدرات رأس المال البشري ليساهم بشكل فعال في الانتاج والإنتاجية والتطور الاقتصادي للبلد .

أهداف الدراسة:

- ١- التعريف برأس المال البشري وأهميته .
- ٢- قياس مؤشرات رأس المال البشري في العراق .

الحدود الزمانية والمكانية :

الزمانية : المدة من ٢٠١٠ - ٢٠١٢ .

المكانية : العراق .

منهجية الدراسة:

- ١- منهجية التحليل الوصفي: لقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي في استعراض الجانب النظري لمفهوم رأس المال البشري .
- ٢- منهجية التحليل الكمي: اعتمدت الدراسة في جانبها التطبيقي في حساب قيم مؤشرات رأس المال البشري في العراق .

الاطار النظري :

مفهوم رأس المال البشري: هو جميع المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العملية ، و هو النواة الصلبة نسبيا لرأس المال المعرفي، والتي تتوفر عنها قواعد بيانات جيدة نتيجة لتوافر السهل والمنظم لإحصاءات التعليم (١). يرتبط رأس المال البشري بالبشر ، وما يحوزونه من معارف وخبرات ، لذلك نجد أن تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام ٢٠١٠ ، يعرف رأس المال البشري بوصفه " التوجهات والمعارف والقدرات التي يكتسبها الأفراد أساسا خلال التعليم والتدريب والخبرة العملية (٢) . و يُعرف رأس المال البشري حسب برنامج الامم المتحدة الانمائي : بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من خلال العلم والخبرة - ويمثل العنصر البشري من اهم العناصر الاساسية التي تؤدي الى التنمية. ولكي يتحقق هذا الهدف

لابد ان يركز على عامل التعليم كركن اساسي في تراكم رأس المال البشري ، وتشير معظم نظريات النمو الاقتصادي إلى ان التقدم التقني يزيد من معدل النمو الاقتصادي - طويل الاجل ، ويزداد التقدم التقني سرعة عند ما تكون قوة العمل افضل تعليماً - لذا فإن ذلك يقود الى حقيقة بأن تراكم رأس المال البشري ((الكوادر البشرية المبدعة والموهوبة والمؤهلة) يعد عاملاً أساسياً في التقدم . ويعرفه (Theodor 7& Schults) (٣) " أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية" . ويعرف رأس المال البشري : بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف و المعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية ، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله (٤). اما الاستثمار في رأس المال البشري فهو استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات إلى تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في المجتمع .

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول ، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم . وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي ، حيث ذكر " آدم سميث A . SMITH " في كتابه الشهير " ثروة الأمم " أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركناً أساسياً في مفهوم رأس المال الثابت ، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية ، ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءاً هاماً من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءاً رئيسياً من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه . كما أكد " الفريد مارشال A . MARSHALL " أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان ، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم ، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود . وفي دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي قسم العالمان " هاريسون HARBISON " ، و " مايرز MAYERS " بلاد العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثراً بدرجة التعليم هي (٥) :

- البلاد المتخلفة : وتعاني من ضعف الوعي بالتعليم ومحدودية إمكانات المدارس وانتشار ظاهرة التسرب وارتفاع الفاقد في التعليم وانخفاض معدلات القيد في المدارس (٥ - ٤٠% من الفئة العمرية ٦ - ١٢ سنة في المرحلة الابتدائية ، ٣% من الفئة العمرية ١٢-١٨ سنة في المرحلة الثانوية) ، وأغلب دول هذه الفئة لا يوجد بها جامعات والقليل منها به معاهد عليا ، مما يعني ضعف قدرات ومواهب وبتكرارات شعوبها وتخلفها اقتصادياً ومادياً .

- البلاد النامية جزئياً : وهي البلاد التي بدأت في طريق التقدم وقطعت فيه شوطاً محمداً ، ويتميز التعليم فيها بالتطور السريع من حيث الكم على حساب نوعية التعليم ، وتعاني هذه الفئة من البلاد من ارتفاع نسبة التسرب والفاقد من التعليم خاصة التعليم الابتدائي رغم عنايتها به ، وانخفاض نسبة المقيدين بالمرحلة الثانوية ونقص أعداد المدرسين ،

كما أنه يوجد بها جامعات إلا أن اهتمامها موجه إلى التعليم النظري، وهذا ينعكس أيضاً على مواهب وقدرات ومهارات خريجي هذه الجامعات وضعف مساهمتهم في تطور بلدانهم .

- البلاد شبه المتقدمة: وهي البلاد التي قطعت شوطاً متوسطاً في طريق التقدم وتتميز التعليم فيها بأنه إلزامي لمدة ٦ سنوات وترتفع معدلات القيد بها لتصل إلى نحو ٨٠ %، ومشكلات التسرب والفاقد من التعليم أقل حدة من الفئتين السابقتين، والتعليم الثانوي متنوع ويميل إلى الاتجاه الأكاديمي بهدف الإعداد للتعليم الجامعي الذي يتميز في هذه البلاد بالارتفاع إلا أن الجامعات تعاني من ازدحام الطلاب وضعف الإمكانيات المادية ونقص أعداد هيئات التدريس، وهذا أيضاً يعتبر عامل مؤثر في جودة خريجي هذه الجامعات وينعكس على قدراتهم وامكانياتهم في المساهمة الحقيقية في التنمية الاقتصادية لهذه البلدان وخاصة يعيش العالم الآن عصر التنافسية في السوق العالمي والانتاج وجودته يرتبط بكفاءة ومهارات الموارد البشرية (راس المال البشري) فيها.

- البلاد المتقدمة : وهي البلاد التي قطعت شوطاً طويلاً في طريق التقدم وحققت مستوى اقتصادي متطور خاصة في مجال الصناعة وتزدهر بها حركة الاكتشافات العلمية ولديها رصيد من الكفاءات البشرية والقوى العاملة المؤهلة والمدرية وتتميز التعليم فيها بارتفاع معدلات القيد في جميع مراحلها وارتفاع مستوى التعليم الجامعي والاهتمام بالكليات العلمية بدرجة تفوق الكليات النظرية مع الاهتمام بالبحث العلمي والاكتشاف والاختراع . والأمثلة على تأثير الاستثمار البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة فنجد دولة مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتنبؤاً مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازاً على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والإلكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد من العنصر البشري (٦) .

كشف التقرير الأول لمؤشر راس المال البشري الصادر يوم ١ أكتوبر ٢٠١٣ عن متدى الاقتصاد العالمي في نيويورك (يهدف المؤشر الى مساعدة الدول على اتخاذ القرارات السليمة في استثمار الامكانيات الاقتصادية لشعبها) عن قائمة ابرز الاقتصادات العالمية الأكثر نجاحاً من حيث التوظيف الاقتصادي الطويل الفعال المدى للقوى العاملة . ووفقاً لنتائج المؤشر الذي يقيس قدرات اقتصادات ١٢٢ دولة حول العالم من حيث تطوير وتوزيع العمالة المدربة والسليمة والقادرة . وفق اربع معايير رئيسية تشمل : التعليم ، و الصحة و الرعاية ، و توظيف القوة العاملة ، وتمكين البيئة (٧) .

جدول (١) يمثل قوة اداء الاقتصادات العالمية على صعيد تطوير راس المال البشري لعام ٢٠١٣

الدولة	التسلسل	الدولة	التسلسل	الدولة	التسلسل	الدولة	التسلسل
سويسرا	١	بلجيكا	١١	فرنسا	٢١	المكسيك	٥٨
فلنداه	٢	نيوزيلندا	١٢	كوريا	٢٣	تركيا	٦٠

٦٧	تونس	٢٤	الامارات	١٣	النمسا	٣	سنغافورة
٧٨	الهند	٢٩	اسبانيا	١٤	ايزلاندا	٤	هولندا
٨٦	ج. افريقيا	٣٦	شيلي	١٥	اليابان	٥	السويد
٩٤	ايران	٣٩	السعودية	١٦	الولايات المتحدة	٦	المانيا
١١١	مصر	٤٣	الصين	١٧	لكسنبورج	٧	النرويج
١١٢	باكستان	٥١	روسيا	١٨	قطر	٨	بريطانيا
١١٤	نيجيريا	٥٥	اليونان	١٩	استراليا	٩	الدنمارك
١٢٢	اليمن	٥٧	البرازيل	٢٠	ايرلاندا	١٠	كندا

المصدر : Oliver.cann@weforum.org.

من الجدول يظهر ان سويسرا تحتل المرتبة الاولى في تطوير وتوزيع العمالة المدربة والسليمة والقادرة . ويظهر لنا الجدول ايضا قدرة الدول على استغلال امكانياتها البشرية لتطوير اقتصادياتها من تحقيق القوة العاملة المدربة والماهرة وامكانيات التوظيف في هذه الدول . ويعطي هذا المؤشر اشارات حول اداء التعليم والصحة والرعاية وقد تميزت فرنسا في هذا الجانب بالرغم من ان هناك تراجع في معايير القوة العاملة والتوظيف والقدرة على التمكين البيئي . وفي قارة اسيا فجاءت اليابان بالمرتبة ١٥ مسجلة اداء قويا في معايير الصحة والتعليم . اما العراق فلم يدخل ضمن الدول التي يشملها المؤشر لاسباب عديدة منها :

- تخلف مستوى التعليم ...

- تخلف الاداء الصحي والرعاية الاجتماعية .

- لا يوجد شئ اسمه تمكين البيئة بالعراق .. فالعراق بلد ملوث بالاشعاعات نتيجة الحروب التي مرت عليه .

ان الموارد الاقتصادية في حد ذاتها ذات قيمة محدودة إذ لم تستغل في سبيل دفع عجلة التقدم، من خلال تنمية الموارد البشرية التي تحوّل الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات إبداعية وتقنية ذات إسهامات فاعلة متنوّعة في تحقيق التقدم المنشود وهذا ما لم يحصل في العراق . والأمثلة على تأثير رأس المال البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعدّدة، كما هو الحال في اليابان والصين وغيرها من دول جنوب شرق آسيا التي تمكنت من تحقيق معدلات عالية للنمو الاقتصادي، واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتتبوأ مكانة متقدّمة بين دول العالم اعتماداً على ما تمتلكه من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطوّر علمي، خاصة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، إنما يعود في المقام الأول إلى ما تم تأهيله من قدرات وكفاءات عالية من العنصر البشري . ومما تقدم فان رأس المال البشري هو المعرفة والمهارات ، بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات التي لا يمتلكها الأفراد حالياً ، وهو ما يطلق عليه المبادأة أو الابتكار أو قدرات المنظمة (٨) . وهناك اختلاف بين رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ، فالمعرفة والمهارات في عقول الأفراد يمثل رأس المال البشري

، وتتحول إلى رأس مال هيكلية فقط إذا تم نقلها وتحويلها وتكويدها في مستندات متنوعة بالمنظمة. أن رأس المال البشري يتألف من ثلاثة عناصر هي التي تحدد معا قدرة معينة للفرد للعمل : المهارات ، التجارب والمعرفة. في حين أن التعليم أو التدريب يعتبر اداة لرفع إنتاجية العمال من خلال نقل المعارف والمهارات المفيدة .

ان التعليم يزود القوة العاملة بالخبرات والمهارات العلمية والعملية والقدرات التي تزيد من مواهبهم وسلوكياتهم في تحسين كم وجودة الإنتاج ، ومن ثم ترتبط القيمة الاقتصادية للتعليم على مستوى الفرد أو المجتمع بالعائد الحدي ، و أن العمالة الأكثر تعليماً تكون أكثر إنتاجاً وبذلك تدفع لها أجور وحوافز أعلى مع ثبات العوامل الأخرى مثل الجنس والسن والعرق وعلى ذلك فإن الإنفاق على التعليم يؤدي إلى إنتاجية أفضل ودخول أعلى. ومن ثم يعد التعليم استثمار طويل المدى يتجسد في الثروة البشرية ويدير عوائد اقتصادية أكبر من الاستثمار في رأس المال الطبيعي وعليه يسهم التعليم في ازالة الفروق الاقتصادية والاجتماعية بين أفراد المجتمع ، كما يسهم في نشاطهم الاقتصادي والاجتماعي من مستويات معيشية أقل إلى مستويات أعلى وأفضل على المدى الطويل لعمر الإنسان ، وبالتالي يسهم التعليم في الدخل القومي وفي معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع (٩) .

ويلعب رأس المال البشري دوراً هاماً في نماذج النمو الاقتصادي الداخلي. ولقد قدّم "رومر" نموذجاً يمثل فيه رأس المال البشري المدخل الرئيسي لأنشطة البحث والتطوير، بحيث يولد منتجات حديثة أو أفكار أحدثت تقدماً تقنياً . وبالتالي فالدول صاحبة الرصيد الأكبر من رأس المال البشري تكون أكثر قدرة وسرعة لتقديم سلع جديدة، ومن ثم النمو بشكل متسارع .. فالاستثمار في تنمية العنصر البشري أصبح يشكل في حد ذاته أحد عوامل الإنتاج، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، لدوره الأساسي في تحسين الإنتاجية وزيادة مستويات التشغيل، فضلاً عن كونه العامل الأساسي وراء الارتقاء بكفاءة عناصر الإنتاج. وبالرغم من مخاوف ارتفاع معدلات البطالة الناتجة عن التقنيات القائمة على اقتصاد المعرفة ، فإن تجارب الدول المتقدمة وبعض الدول النامية تشير إلى أن أثر تلك التقنيات في التوظيف المباشر وغير المباشر يمكن أن يكون في الحقيقة فاعلاً، حيث أنها تولد طلباً إضافياً على العمالة من خلال توفير سلع وخدمات جديدة ومن خلال توسيع نطاق السوق وزيادة الانتاج (١٠) . أن تأثيرات التقنيات الحديثة في مجال التوظيف لا تقتصر فقط على حجم العمالة وبنيتها المهنية وسوق العمل ، ولكنها ستشمل أيضاً نوعية العمل ، خصوصاً فيما يتعلق باعتماد على الأنواع المرنة للعمالة ذات الطابع التعاقدية ، فضلاً عن الاتجاه نحو تقليص ساعات العمل... إلخ. ويمكن القول أن أسواق العمل في الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء ستصبح بذلك أكثر مرونة في ظل اقتصاد المعرفة. للثورة التقنية الجديدة سيكون هناك أثر كبير بالنسبة للفئات الأكثر احتكاكاً بها ولصالح الاختصاصات الأكثر حداثة التي يغلب فيها عنصر الشباب ، كما ستبرز فائدتها وتأثيراتها بصورة واضحة بالنسبة للشركات دولية النشاط والمؤسسات ذات الإنتاج الكبير الموجه للتصدير. وبديهي أيضاً ، وأنها ستكون في صالح الدول الأكثر تقدماً القادرة على الاستفادة من الميزات المطلقة والنسبية التي يوفرها لها امتلاك ناصية المعرفة التقنية واحتكار القسم الأكبر منها ، من خلال التبادل الدولي ، ومن ثم تكريس تفوقها التقني على الدول النامية والأقل تطوراً ، والتي تصبح معها الهوة التقنية أكثر اتساعاً وعمقاً. فمن الواضح أن التدويل المتزايد للإنتاج واشتداد المنافسة الدولية يجعل الدول التي تركز على اقتصاد التصدير أكثر استخداماً

للتقنية الحديثة ، وبالتالي أكثر احتياجاً لكسب العماله ذات الخبرة والمهارة والتدريب والتي تعتمد بالاساس على مستوى التعليم (١١). إن الاقتصاد العالمي يتجه اليوم بدرجة متزايدة نحو اقتصاد المعرفة الذي يعتمد اعتماداً أساسياً على تنمية الموارد البشرية التي أصبحت محركاً للإنتاج والنمو الاقتصادي ، كما أصبح مبدأ التركيز على المعلومات والتقنيات الحديثة من العوامل الأساسية في الاقتصاد بل ومن الأمور المسلم بها.

سوق العمل في العراق :

يتميز سوق العمل في العراق بارتفاع نسبة العاملين من الذكور و نسبة منخفضة من الإناث . ومن ابرز الخصائص المميزة لسوق العراقية هو ارتفاع معدل نمو العرض من العمل نتيجة لارتفاع معدل نمو السكان و لقوى العاملة يقابله تباطؤ نمو الطلب على العمل ، والناجم عن عدة عوامل أبرزها قلة التخصيصات المالية المعدة لأغراض الاستثمار الناتجة عن اسباب غير اقتصادية كالحروب التي خاضها العراق في الثمانينات والتسعينات ومن ثم الحصار الاقتصادي في التسعينات ثم تلتها مرحلة الاحتلال الامريكي وبعدها عدم الاستقرار السياسي والامني والتي أدت الى تراجع النمو الاقتصادي والذي سبب بدوره ضعفا في القدرة على خلق وتوليد فرص العمل. كما إن تواضع مستويات الإنتاج وضعف كفاءة الإدارة نتج من خلالها استفحال البطالة خاصة بين شريحة الشباب الحاصلين على مستويات علمية متقدمة. وعموماً تندرج القوى العاملة في العراق بانخفاض نسبتها إلى إجمالي السكان رغم نموها السريع وتدني مستوى الإنتاجية بسبب قصور مستويات التعليم والتدريب المهني وعدم مواكبة مخرجات التعليم التغيرات والتطورات العالمية والتكنولوجية ، وحاجة الاقتصاد بشكل عام وقطاع الصناعات التحويلية في العراق بشكل خاص (١٢).

١- التوزيع النسبي لقوة العمل حسب الحالة التعليمية:

جدول (٢) التوزيع النسبي للعاطلين حسب المستوى العلمي للسنوات ٢٠١٠-٢٠١٢										
السنة	ابتدائي	متوسط	اعدادي	دبلوم	بكالوريوس	دبلوم.ع	مستر	دكتوراه		
٢٠١٠	١٨.٣	١٣.٨	١٢.١	١١.٧	١٢.٩	٣.٨	١.٣	٠.١	-١	
٢٠١١	١٨.٩	١٥.٥	١٢.٩	١١.٩	١٣.٢	٣.٩	١.٥	٠.٢	-٢	
٢٠١٢	٢٠.٥	١٥.٩	١٣.٦	١٢.٢	١٤.٥	٤.١	٢.٧	٠.٢١	-٣	

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء: مسح التشغيل والبطالة لعدة سنوات

٢- التركيب النسبي لقوة العمل حسب النشاط الاقتصادي:

جدول (٣) الهيكل النسبي للمشتغلين بحسب القطاعين الخاص والعام والانشطة الاقتصادية

القطاعات \ السنوات ٢٠٠٧

العام	القطاع \ الخاص	
١.٦٥	٩٨.٣٥	الزراعة والصيد والغابات
٨٥.٤٧	١٤.٥٣	التعدين والمقالع
٣٣.٤٩	٦٦.٥١	الصناعات التحويلية
٨١.٤٥	١٨.٥٥	الماء والكهرباء
٩.٧٢	٩٠.٢٨	التشيد والبناء
١٣.٠٠	٨٧.٠٠	مجموع القطاعات السلعية
١٧.٩٢	٨٢.٠٨	النقل والمواصلات
١.٠٦	٩٨.٩٤	تجارة الجملة و المفرد
٥٠.٤٤	٤٩.٥٦	التمويل والتأمين
٣.٢٨	٩٦.٧٢	مجموع القطاعات التوزيعية
٦٥.٠٤	٣٤.٩٦	قطاع الخدمات
١٤.٧٣	٨٥.٢٧	المجموع الكلي

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء : هيئة تخطيط القوى العاملة ٢٠٠٧ . *

العام العاملين حسب الانشطة الاقتصادية (القطاع الخاص العاملين توزيع تحليل)

التركيب النسبي لتوزيع المشتغلين وعند تحليل حسب الانشطة والقطاعات الاقتصادية والتي يمكن) : تأشير الاتي من

خلال الجدول (٣) :

- أكثر من ٨٠ % والتي تتمركز في القطاعات من قوة العمل في العراق تعمل في القطاع الخاص، السلعية و الزراعي ، الصناعات التحويلية ، والبناء والتشييد . وضعف الإنفاق على القطاعات الإنتاجية في هذا المجال ، مما أدى إلى قلة أعداد العاملين فيه مما يفسر هيمنة القطاعات التقليدية مثل الزراعة والخدمات على باقي القطاعات الأخرى، ففي قطاع الزراعة شكلت نسبة القطاع الخاص تقريبا (٩٨ %) من مجموع العاملين فيه لاعتمادها على الأيدي غير الماهرة ولتخلف استخدام التكنولوجيا المتطورة في القطاع ، وكذلك الحال بالنسبة لنشاط تجارة الجملة والمفرد و نشاط النقل والمواصلات التي تجاوزت نسبة العاملين فيه أكثر من ٨٠ % من مجموع العاملين.

- يهيمن القطاع العام على نشاط التعدين والمقالع والاستخراج وانخفاض نسبة العاملين في القطاع الخاص الى اقل من (١١%) من مجموع العاملين لهيمنة الدولة على هذا القطاع.

- إما في نشاط الصناعات التحويلية لم تراوحت نسبة العاملين في القطاع العام الى الثلث خلال ذاتها وكان النصيب الاكبر للعاملين في القطاع الخاص.
- تميز نشاط التشييد والبناء بارتفاع مساهمة القطاع الخاص عما هي عليه في القطاع العام وهذا ما يشاهد من اتساع رقعة البنيان في مختلف المناطق بالرغم من الارتفاعات الحادة لأسعار مواد البناء وتوقف المصرف العقاري من تقديم السلف للمواطنين.
- يعتبر نشاط النقل والمواصلات من الانشطة الحيوية التي تسعى أكثر الدول في العالم إلى تطويرها وتحديثها لما لها من أهمية استراتيجية في البناء الاقتصادي إلا إنه لم يحضى بأكثر من ١٧ % من العاملين في القطاع العام.
- اما نشاط تجارة الجملة والمفرد والذي يخضع إلى إلية السوق فقد اضمحلت فية مشاركة القطاع العام إلى اقل من (٢ %) من عدد العاملين بعد تخلي الدولة تدريجيا عن المساهمة فيه وتتضح هيمنة القطاع الخاص على هذا النشاط الحيوى.

٣- التركيب النسبي لقوة العمل حسب قطاع التوظيف :

جدول (٤) تتوزع قوة العمل العراقية على القطاع العام والقطاع الخاص

للسنوات ٢٠١٠-٢٠١٣

السنة	القطاع العام %	القطاع الخاص %	البطالة %
٢٠١٠	٤٢	٢٥	٣٣
٢٠١١	٤٠	٢٥	٣٥
٢٠١٢	٤١	٢٧	٣٢

المصدر : احصائيات مسح العمالة في العراق لعدة سنوات .

يشير الجدول (٤) إلى توزع قوة العمل حسب هذه القطاعات . ومن هذا الجدول نلاحظ ما يلي أن القطاع العام يشغل ما نسبته ٤١% من مجموع قوة العمل العراقية فيما يقوم القطاع الخاص بتشغيل ٢٥% من قوة العمل بينما البطالة تشكل نسبة ٣٤%.

٤- التركيب النسبي لقوة العمل حسب الجنس :

جدول (٥) توزيع القوى العاملة حسب الجنس للسنوات ٢٠١٠-٢٠١٣

السنة	الحضر	الريف	المجموع
نساء %	رجال %	نساء %	رجال %
١١.٢	٧٨.٨	١٩.٩	٨٠.١
		١٥.٦	٨٤.٤
			٢٠.١٠

٢٠١١	١٣.٥	٧٥.٥	٣٣.٧	٨٠.٣	٢٣.٦	٧٦.٤
٢٠١٢	١٤.٨	٧٦.٢	٣٣.٦	٧٦.٤	٢٤.٢٥	٧٥.٧٥
٢٠١٣	١٣.٢	٧٦.٨	٢٤.٥	٧٦.٥	١٨.٨٥	٨١.١٥

المصدر : ١. منظمة العمل العربي . احصائيات لعدة سنوات .

٢. الجهاز المركزي للإحصاء . احصائيات لعدة سنوات .

٣. البنك الدولي . احصاءات لعدة سنوات .

يظهر من الجدول (٥) : ان مساهمة النساء في قوة العمل في الحضر كمعدل لسنوات ٢٠١٠-٢٠١٣ هي ١٤% ، اما في الريف فتشكل نسبة ٢٨% . ويرجع سبب انخفاض مساهمة المرأة في القوة العاملة الى الظروف الامنية والسياسية التي يمر بها العراق .

٥- الأجور : الاجر يشمل كلفة العناصر المالية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما قدمه العامل من جهد ووقت وما حققه له من نتائج واهداف ، وهو ما يحصله العامل يوميا او اسبوعيا او شهريا . اما المرتب فهو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا . وتحظى الاجور باهمية كبيرة لانها تعتبر المصدر الرئيسي للدخل . وتمثل كل من الاجور والمرتبات تعويضا نقديا مباشرا يحصل عليه الفرد لقاء مساهمته التي يقدمها للمنظمة التي يعمل بها ، فهما متشابهان من حيث المضمون ويختلفان من حيث الاستخدام ، فالشائع عن المرتبات انها تطلق على شاغلي الاعمال المكتبية والادارية ، حيث يتم الدفع لهم على اساس الزمن ويسمون بالموظفين اما الاجر فهو يطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الاعمال الصناعية والزراعية والخدمية حيث يدفع لهم كتعويضات على اساس الانتاج او على اساس الزمن او على اساسهما معا . تعاني مستويات الرواتب والأجور في العراق من التدهور ، ولا يكفي مستوى الرواتب والأجور لتغطية متطلبات معيشة أسرة مكونة بمعدل عام ٦.٩ أشخاص ، سواء في القطاعين العام أو الخاص ، إذ يبلغ متوسط رواتب العاملين في الدولة والقطاع الخاص من الدرجات الدنيا بمحدود ٤٥٠.٠٠٠ دينار\شهر (٣٧٥\$) (عدا الدرجات الخاصة والوزراء ونواب المجلس التي لا يمكن تقديرها بارقام حقيقية) اذا ما عرفنا ان خط الفقر في العراق وحسب الدراسات العلمية التي اجريت هو بمحدود ١٠٠\$ شهريا (١٣) . ونظرا لارتفاع نسبة البطالة في العراق الى ٣٠% فقد ساعدت البطالة على انخفاض الرواتب والأجور في القطاع الخاص ، وارتفاع معدل الاعالة الى كل ١٠٠ شخص يعيل ٢٥٠ شخص (أي ٣.٥:١) (١٤) . ولا توجد في العراق سياسة اجرية تعتمد على اسس علمية في تحديدها وإنما تحدد الاجور في القطاع الخاص بالاتفاق بين رب العمل والعامل ونادرا ما يأخذ بها التدرج التعليمي الامر الذي منح العاملين الأكثر تأهيلاً (الاطباء والمهندسين) على وضع شروط عمل لصالحهم ؛ اما الاخرين فقد اتجهوا الى الهجرة باتجاه بعض الدول العربية أو إلى الأمريكيتين ولستراليا وأوروبا .

مما تقدم يتبين لنا أهم خصائص سوق العمل في العراق :

- ١- انخفاض المستوى التعليمي لقوة العمل (جاذب العرض) وعدم مواركته للتطورات التكنولوجية الحاصلة في سوق العمل (جاذب الطلب).
 - ٢- انخفاض الطلب على قوة العمل (بشكل عام) وعلى المستويات الجمعية والفنية (بشكل خاص) .
 - ٣- انخفاض المستوى التكنولوجي في معظم أنشطة القطاع الخاص وما تبعه من تركيز في الطلب على قوة العمل ذات المستوى التعليمي المنخفض والعزوف عن الطلب على قوة العمل ذات المستوى التعليمي العالي والتكنولوجي.
 - ٤- انخفاض مستوى الإنتاجية وارتفاع مستوى البطالة المقنعة في القطاع الحكومي .
 - ٥- انخفاض مستوى الأجور والحوافز وارتفاع مستوى البطالة الظاهرة .
- لعل من أهم أسباب الخلل في بنية العمالة والطلب عليها:
- ١- عدم الاستقرار الامني والسياسي وتوقف اغلب المصانع والمزارع عن العمل وفتح الابواب المشرعة للاستيراد لمختلف السلع .
 - ٢- تقلبات معدلات النمو الاقتصادي العام والقطاعي ولا توجد خطته تنموية واضحة ومحددة من قبل الدولة .
 - ٣- تذبذبات أسعار النفط.
 - ٤- سياسات الإنفاق العام والتشغيل الاجتماعي واتجاه الحكومة الى الانفاق التشغيلي وفشل الانفاق الاستثماري بسبب تفشي الفساد ونهب المال العام .
 - ٥- التهجير والهجرة الداخلية والخارجية بسبب عدم الاستقرار الامني والسياسي وانتشار الميليشيات الطائفية والقتل على الهوية والتميز بين المحافظات في القرارات السياسية والاقتصادية .
 - ٦- فشل السياسة التعليمية التي لم تتواءم التطورات التكنولوجية بل ان انتشار جامعات ذات مستوى متدني من التعليم تمنح شهادات دون حق وعدم الربط بين سوق العمل ومخرجات التعليم
 - ٧- خصخصة بعض مشاريع القطاع العام واعتماد ساسة تثبيت وتكيف دون دراسة لواقع العمالة في العراق ومستقبلها ، وضعف القطاع الخاص وانحسار نشاطه بالأعمال التجارية والخدمية.
- وبالرغم من مخاوف ارتفاع معدلات البطالة الناتجة عن التقنيات القائمة على اقتصاد المعرفة، فإن تجارب الدول المتقدمة وبعض الدول النامية تشير إلى أن أثر تلك التقنيات في التوظيف المباشر وغير المباشر يمكن أن يكون في الحقيقة فأعلا حيث أنها تولد طلباً إضافياً على العمالة من خلال توفير سلع وخدمات جديدة ومن خلال توسيع نطاق السوق وزيادة الانتاج. والواقع أن تأثيرات التقنيات الحديثة في مجال التوظيف لا تقتصر فقط على حجم العمالة وبنيتها المهنية وسوق العمل ولكنها ستشمل أيضاً وبصورة أساسية نوعية العمل خصوصاً فيما يتعلق باعتماد ما يمكن تسميته الأنواع المرنة للعمالة ذات الطابع ألتعاقدية فضلاً عن الاتجاه نحو تقليص ساعات العمل... إلخ. ويمكن القول أن أسواق العمل في الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء ستصبح بذلك أكثر مرونة في ظل اقتصاد المعرفة. ومن الواضح أنه سيكون للثورة التقنية الجديدة أثر كبير بالنسبة للفئات الأكثر احتكاكاً بها ولصالح الاختصاصات الأكثر حداثة التي يغلب فيها عنصر الشباب كما ستبرز فائدتها وتأثيراتها بصورة جلية بالنسبة للشركات دولية النشاط والمؤسسات ذات

الإنتاج الكبير الموجه للتصدير. وبديهي أيضاً أنها ستكون في صالح الدول الأكثر تقدماً القادرة على الاستفادة من الميزات المطلقة والنسبية التي يوفرها لها امتلاك ناصية المعرفة التقنية واحتكار القسم الأكبر منها، من خلال التبادل الدولي ومن ثم تكريس تفوقها التقني على الدول النامية والأقل تطوراً، والتي تصبح معها الهوة التقنية أكثر اتساعاً وعمقاً. فمن الواضح أن التدويل المتزايد للإنتاج واشتداد المنافسة الدولية يجعل الدول التي تركز على اقتصاد التصدير أكثر استخداماً للتقنية الحديثة وبالتالي أكثر احتياجاً لاكتسابها وتطويرها ونشر تطبيقاتها (١٥).

أسباب البطالة وانخفاض المساهمة الشبابية في قوة العمل في العراق (١٦):

- ١- ارتفاع معدلات نمو السكان و لهجرة المتزايدة من المناطق الريفية الى حضرية بسبب عدم الاستقرار الامني والسياسي والتهجير القصري .
- ٢- عدم تمكن الاقتصاد العراقي من خلق فرص عمل كافية تتلائم مع - رض المتمثل بالأعداد المتزايدة من الداخلين لسوق العمل بسبب محدودية القاعدة الانتاجية وضعف الاستثمارات ومعدلات الزمو الاقتصادي بسبب ان الاقتصاد العراقي يعتمد بنسبة ٩٥% على ايرادات النفط.
- ٣- عدم تمكن القطاع الخاص في ظل المرحلة الحالية من استيعاب جزء كبير من الداخلين الى سوق العمل لمحدودية نشاطه الاقتصادي وفتح الاستيراد على مصراعيه مما جعل المنتج المحلي لا يستطيع منافسة المستورد.
- ٤- عدم موائمة مخرجات التعليم لمطالبات سوق العمل وضعف المهارات والقدرات العلمية لمعظم الخريجين لاعتماد الدراسة الجامعية على الاطر النظرية وافتقارها الى التطبيق العملي .
- ٥- السياسة الآجرية في العراق والتي تعمل بتأثير وبشكل سلبي على أمكانية إتاحة فرص عمل ومنافسة القطاع العام في تكلفة الاجور وذلك لضعف حجم الانتاج في القطاع الخاص وارتفاع تكاليف الانتاج وعدم المقدرة على المنافسة مع المستورد مما حدد مستويات الانتاج الخاص وبالتالي ضعف الطلب على الايدي العاملة.
- ٦- تراجع الاهمية النسبية للقطاع الزراعي الذي يستطيع عادة استيعاب نسبة كبيرة من الايدي العاملة ،حيث اهمل القطاع الزراعي تماما واتجهت الدوله على تشجيع الاستيراد من الدول المجاورة وفتح ابواب الاستيراد على مصراعيه ، السبب الذي افقد القطاع الزراعي دوره الانتاجي من جهة وعدم الاستقرار الامني والتهجير ادى الى ترك المزارعين اراضيهم وتحولهم من منتجين الى مستهلكين .
- ٧- العجز التجاري الذي يشير الى الاعتماد على الاستيراد والذي يخلق الوظائف بلدان الانتاج والتصدير ويخلق البطالة في بلدان الاستيراد .
- ٨- ارتفاع نسبة الشباب بين الفئات العاطلة عن العمل بنسبة تفوق ٥٠% وزيادة البطالة بين حملة الشهادات العليا بسبب ضعف التعليم الجامعي .

مؤشرات رأس المال البشري في العراق :

١- مؤشر الأمية : يعتبر معدل الأمية أحد أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كميًا. أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار تعتبر تخفيضًا كميًا ونوعيًا في رأس المال البشري، وتمثل فجوة يجب ردمها. وأن انتشار الأمية ينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل ويشكل قيدًا على إمكانيات خلق النمو الاقتصادي واستدامته ويشكل أيضًا عقبة في تحسين شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر. ومن مراجعة جدول (٧) يظهر ان بعد عام ٢٠١١ قد ارتفعت نسبة الامية في العراق من ١٨% الى ٢٠% بين الشباب الذين اعمارهم من ١٥-٢٥ سنة وهذا يعود الى الاوضاع الامنية والسياسية غير المستقرة في العراق وعمليات التهجير و انخفاض مستوى الدخل والبطالة المتفشية في المجتمع السبب الذي دفع بالشباب الى عدم الالتحاق بالمدارس والاتجاه الى العمل منذ الطفولة الاعالة العائلة .

٢- مؤشر معدلات التمدرس (الالتحاق بالمدارس): يشير مؤشر التمدرس إلى متوسط عدد السنوات التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 فما فوق على مقاعد الدراسة. يشير جدول (٧) الى ان نسبة الالتحاق بالمدارس تتراوح ما بين ٨٠-٨٥% وهذا يؤكد حقيقة المؤشر السابق وهو نسبة الامية .. ويعود اسباب عدم الالتحاق بالمدارس لنفس اسباب ارتفاع نسبة الامية وهي ظروف العيش الصعبة وحاجة العائلة الى الدخل لادامة الحياة ولظروف السياسية والامنية التي يعيشها العراق منذ الاحتلال الامريكي للعراق .

٣- مؤشر الرقم القياسي للتعليم (مؤشر التحصيل التعليمي) : وهو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمرحلة الابتدائية والثانوية والجامعية، ومعدل معرفة القراءة والكتابة ومعدلات التأطير (عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاث) باعتبارها مؤشراً عن نوعية التعلم المقدم في كل مرحلة في القطر المعني . يبين لنا جدول (٧) ان نسبة مؤشر التحصيل العلمي هي ما بين ٥٩-٦١% وهي نسبة متوسطة .مقارنة باعداد الجامعات الحكومية والاهلية .

٤- مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم:

جدول (٦) حجم الانفاق على التعليم من الناتج المحلي الاجمالي في بعض الدول للمدة ٢٠١٠-٢٠١٢

الدولة	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
اسرائيل	٥.٦	٥.٦	٥.٦
السويد	٧.٣	٧.٠	٧.٠
السعودية	٥.٥	٨.١	٨.٢
بريطانيا	٥.٥	٦.٢	٦.٠
امريكا	٥.٢	٥.٤	٥.١

اليابان	٣.٨	٣.٨	٣.٩
العراق	٠.٠٩٨	٠.٠٩٧	٠.٠٩٥

المصدر : ١. البنك الدولي . احصاءات لعدة سنوات .

٢. تقارير التنمية الانسانية العربية لعدة سنوات .

من الجدول (٦) : يظهر لنا مدى اهتمام الدول بالاتفاق على البحث العلمي ركيزة تطور وتقدم الامم والشعوب ، فتتقدم السعودية بنسبة ٨.٢% من الناتج المحلي الاجمالي وتليها السويد . اما العراق فان النسبة هي تقريبا ١% وهي نسبة ضئيلة جدا ، وكان لهذا الاتفاق الخجول الاثر والواضح على تقدم البحث العلمي وبراءة الاختراع والابتكارات والبحوث الاصلية في العراق (١٧) .

جدول (٧) مؤشرات راس المال البشري في العراق للمدة ٢٠١٠-٢٠١٢

المؤشر	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢
نسبة الالتحاق بالمدارس	٨٢%	٨٤%	٨٥%
الابتدائية من اجمالي السكان			
- البطالة من اجمالي القوة العاملة	٣٤%	٣٢.٦%	٣١.٣%
- الانفاق على التعليم من الناتج المحلي الاجمالي	٠.٠٩٨	٠.٠٩٧	٠.٠٩٥
- مؤشر الرقم القياسي للتعليم	٥٧%	٥٩%	٦١%
- نسبة الامية من ١٥-٢٥ سنه	١٦%	١٨%	٢٠%
- المعدل السنوي للتمدرس	١.٠٣	١.٠٢	١.٠١
- معدل المشاركة من قوة العمل	١٦%	١٨%	٢٠%
% من عدد السكان فوق ال ١٥ سنه			
- القوة العاملة من ١٥ فما فوق	٧.٦ مليون	٧.٩ مليون	٨.١ مليون
- متوسط سنوات الدراسة	٤.٤	٤.٣	٣.٣
لاكثر من ١٥ سنه			
- المعدل السنوي لنمو راس المال البشري	٧.٥٣	٦.٣٥	١٠.٩٢

المصدر : ١. تقرير التنمية الانسانية العربية للسنوات عدة .

٢. الجهاز المركزي للاحصاء . احصائيات لعدة سنوات .

٣. البنك الدولي . احصاءات لعدة سنوات .

من الجدول (٧) يظهر :

- ان البطالة مرتفعة وتصل الى اكثر من ٣٠% من السكان ، وهذا الرقم يساهم في ارتفاع نسبة البطالة بين السكان .
- ان سبة المشاركة من السكان بعمر ال ١٥ سنة فاكثر في قوة العمل لا تتجاوز ال ٢٠% وهذا يرجع الى ضعف التعليم وقلة الخبرات والمهارات لدى الشباب مما يسهم في ضعف فرص العمل لديهم .
- ان معدل نمو راس المال البشري منخفضا وذلك لارتفاع نسبة البطالة وضعف تاهيل القوة العاملة وقلة فرص العمل .

الاستنتاجات :

- تظهر مؤشرات راس المال البشري بالعراق بانها منخفضة جدا ، عدا مؤشر الامية التي يظهر ارتفاع نسبة الامية بين الاعمار ١٥ فاكثر ، وهذه الفئة العمرية هي فئة الشباب والقوة النشطة اقتصاديا .
- انخفاض مهارات وقدرات القوى العاملة العراقية وضعف مساهمتها في مجالات الابداع والابتكار والمرتبطة بضعف مستويات التعليم واعتماد التعليم النظري وقلة او اهمال التعليم العملي او التطبيقي والذي يضعف قدرات المساهمة بالتنمية الاقتصادية.
- المفروض ان التعليم يقوم بدور مهم في زيادة القيمة المضافة لرأس المال البشري من حيث هو مخزون للمعارف العقلية التي تتم ترجمتها الى مهارات تحقق الاكتشافات وتحويلها الى تطبيقات تكنولوجية جديدة أو تقوم بالإدارة الكفوءة للقوى العاملة والموارد المادية في آن واحد ، الا ان عدم الاهتمام بالتعليم وانخفاض الانفاق على البحث العلمي ادى الى ضعف الابتكارات والانجازات العلمية لراس المال البشري بالعراق .
- يعاني سوق العمل العراق من زيادة العرض نتيجة لزيادة السكان وقلة الطلب بسبب توقف اغلب المشاريع الحكومي وضعف الانتاج في القطاع الخاص بسبب سياسة انفتاح السوق على العالم
- الاستمرار بفتح جامعات حكومية وخاصة ودون التركيز على نوعية مخرجات التعليم وعدم ربط المخرجات بمتطلبات سوق العمل .
- انتشار البطالة بين الشباب وخاصة الخريجين وذلك لعدم توفر فرص العمل بسبب قلة المشاريع الاقتصادية الخاصة ، وعوامل طرد الاستثمار الاجنبي المباشر من العراق ومنها الفساد المالي والاداري وعدم الاستقرار الامني والسياسي .
- ان نسب الالتحاق بالمدارس منخفضة وهو بحدود ٨٠% وهذا يعني ان هناك ٢٠% من الشباب خارج التعليم وقد اضطرهم ظروف العيش الى ترك الدراسة والاتجاه الى سوق العمل .
- ان الانفاق على التعليم لا يتجاوز ١% من الناتج المحلي الاجمالي وهذه النسبة مخجله ولا تساهم في دفع العلماء الى البحث والتطوير والمساهمة في الانجازات العلمية العالمية ، حيث لم تسجل ومن مدة طويلة انجاز علمي عراقي على المستوى العالمي .

- يعاني راس المال البشري العراقي من الازمة في مجالات التدريب والتأهيل ومواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية العالمية، مما أدى الى هجرة الكفاءات العلمية العراقية الى الدول الاخرى لإثبات علميتها ومكانتها بين القوى العاملة العالمية .

المقترحات :

- أن النهوض بمستوى التعليم يشكل أحد الأدوات الفعالة في التنمية الاقتصادية . إذ يرتبط التطور الاقتصادي بالتطور التعليمي ارتباطاً وثيقاً يجعله متغيراً تابعاً له في المدى والاتجاه .، وهذا يتطلب إعادة النظر بالمناهج الدراسية الثانوية والجامعية كي تواكب التطور العلمي والتكنولوجي العالمي .
- زيادة الانفاق على التعليم : فقد شهد العالم المعاصر توسعاً كبيراً في التعليم تبعه تزايد النفقات التعليمية في مختلف البلدان تزايداً كبيراً الأمر الذي حمل على البحث في مدى الفائدة الاقتصادية والاجتماعية المرجوة من هذه الأموال المنفقة في التعليم، ومقدار ما يعود منها على الاقتصاد والمجتمع . وأمام هذا التوسع الكبير في الانفاق على التعليم والتزايد الكبير أيضاً في اعداد الطلبة عجزت أكثر الدول عن القيام بالأعباء التعليمية كاملة، الأمر الذي أدى الى ضرورة دراسة اقتصادية علمية تبحث عن الكلف والنفقات من جانب والعوائد من جانب اخر من أجل الوصول الى أكبر عائد ممكن بأقل التكاليف .
- تحسين شروط إنتاج رأس المال البشري وخاصة في المؤسسات التعليمية . وذلك من خلال تطوير اساليب التدريب وتطوير المهارات والاهتمام بالجوانب العملية في الدراسة .
- تكثيف الاستثمار في التكنولوجيا المتقدمة والرفيعة، على اعتبار أن تحسين المستوى التكنولوجي في الاقتصاد العراقي سوف يؤدي على زيادة الطلب على الخريجين الجامعيين ولا سيما في القطاع الخاص . ويهدف هذا الإجراء إلى توطئ رأس المال البشري في العراق والحد من ظاهرة الهجرة للكفاءات الى خارج الحدود.
- إعادة النظر بسلم الرواتب والأجور في العراق لصالح توسيع الفجوة بين المستويات التعليمية بشكل ملموس .
- يجب أن يلائم التعليم متطلبات سوق العمل فالتعليم المنعزل عن هذه المتطلبات وعن احتياجات المجتمع لا يمكن أن يقوم بدور فعال في التنمية ولكي يقوم بهذا الدور لا بد لمخرجاته من أن تواكب المتغيرات التي يشهدها سوق العمل .
- يجب أن تكون تنمية رأس المال البشري موجهة لأغراض عملية وملائمة لتلبية حاجات المجتمع القصيرة والطويلة الأجل .
- تعزيز اتجاه التعليم العالي نحو الدراسات العلمية والعملية بما يحقق أهداف التنمية ومتطلباتها من الموارد البشرية المدربة .

المصادر :

- ١- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي : تقرير : التنمية الإنسانية العربية.٢٠٠٣:٩٠
 - ٢- السعادات : ،خليل إبراهيم :رأس المال البشري خير استثمار للمستقبل، متاح على موقع الإنترنت <http://www.alquma.net/vb/showthread.php?t=90314>
 - ٣- محمد عدنان وديع :التعليم و النمو وسوق العمل، في إطار برنامج للتعليم عن بعد، المعهد العربي للتخطيط، ٢٠٠٥ ، متاح على الانترنت : http://www.arab-api.org/course14/c14_4.htm
 - ٤- البان، غادة عبدالقادر قضيب قياس العائد الاقتصادي من الإنفاق على التعليم مع التطبيق على الجمهورية العربية السورية رسالة دكتوراه ١٩٨٢ ، مطابع وزارة الثقافة ألسورية دمشق، ١٩٩٦ .
 - ٥- الحميد، عبدالواحد .اقتصاديات التعليم " استثمار في امة"، دراسة مقدمة في اللقاء السنوي الخامس لمديري التعليم في القصيم للفترة من ٢٣-٢٥ ذي القعدة ١٤١٧هـ،إصدارات وزارة المعارف .
 - ٦- أحمد الكواز :السياسات الاقتصادية ورأس المال البشري، المعهد العربي للتخطيط، ٢٠٠٢ - Oliver,cann@weforum.org.
 - ٨- الركابي، عبد ضمد(١٩٨٠)الاستثمار في الانسان وأهمية رأس المال البشري في استراتيجية التصنيع الخليجية ،مجلة الاقتصادي.
 - ٩- العريان، د.محمد وآخرون .(١٩٩٨) التعليم العالي وتنمية رأس المال البشري والنمو في الدول العربية ، ندوة تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في البلدان العربية ،أبو ظي.
 - ١٠- العاني ،تقي عبد سالم.(٢٠٠٢) الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري ودور التربية والتعليم فيه ،بحث مقدم الى الندوة التربوية المصاحبة للمجلس المركزي لاتحاد المعلمين العرب المنعقد في الجزائر في ٢٠٠٢./٢/٩
 - 10- Shultz T. (1971). *Investment in Human Capital, In Economics Education.*
 - ١١- أيفي، محمد و محمد، فرعوف) :"(٢٠٠٩) الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة ،"ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الدولي صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية ،جامعة مسيله الجزائر.
 - ١٢- د. باش . عياد محمد علي . كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بابل ، قطاع الخدمات في العراق الواقع والآفاق ، مركز الفرات للتنمية والدراسات الاستراتيجية ، للاطلاع على الموقع التالي <http://fcds.com/derasat/009/04.html>
 - ١٤- www.shakirycharity.org/index_A.php?id=149&country=31...id..
 - ١٥- data.albankaldawli.org
 - ١٦- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة مع تركيز خاص على البطالة ، الامم المتحدة ، نيويورك ، ٢٠٠٠ ، ص ١
 - ١٧- اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون ٢٠٠٤ : رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية لأداء العاملين ، ايتراك لمطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
- *ملاحظة : لقد حاولنا بكل جهودنا الحصول على بيانات جديدة بعد عام ٢٠٠٧ ولم نجد ما هو منشور من أي جهة .وهذا يجعلنا نأسف ان وزارة التخطيط خلال مدة ٧ سنوات لم تنجز أي شي يفيد الباحثين ، وهذا يدل على انتكاسة في الجهاز الاحصائي العراقي .

أثر التضخم في مستويات الفقر البشري وانعكاس ذلك على اداء راس المال البشري في العراق**للمدة ٢٠١٠-٢٠١٣**

أ.د. عبدالله الدباش

م.م. اسماعيل عزيز اسد

م.د. ربير فتاح محمد

الخلاصة :

الفقر ظاهرة متعددة الجوانب قد تختلف مفاهيمها باختلاف الاماكن والثقافات والمستوى المعيشي للشعوب ، لكنها مع ذلك تعني شيئاً واحداً للذين يعانون منها وهو الحرمان ، سواء كانت حرماناً مادياً او حرماناً من فرص العيش بكرامة ، وهي ظاهرة انسانية تعتبر الكثير من الدراسات بانها من محركات التغيير، لذلك فان الحكومات والمؤسسات الدولية قد اولت هذه الظاهرة جل اهتمامها ، حتى اصبح الحد من هذه الظاهرة من اهم اهداف الانمائية الالفية التي اقرتها منظمة الامم المتحدة.

ويدل مفهوم الفقر على حرمان الفقراء من الحصول على سلة السلع الأساسية التي تتكون من الغذاء والملابس والسكن، و الاحتياجات الأخرى مثل الرعاية الصحية والمواصلات والتعليم كما ان هناك مفهوم فقر القدرات بمعنى ان الفقير هو الذي لا قدرة له على تحقيق حياة جيدة وهي الجوانب التي تضمنتها تعريف التنمية البشرية الذي يؤكد على ان التنمية هي تطوير وتنمية العنصر البشري بما يؤدي الى توسيع فرص ومجالات الاختيار امامه ، وهذا ما يعاني منه راس المال البشري بالعراق حيث يعاني من فقر القدرات التي تؤهله للمساهمة في التنمية الاقتصادية.

وقد اعتمد البحث الفرضية: ان التضخم يعمل على خفض قيمة النقد وبالتالي رفع مستوى خط الفقر مما يساهم في زيادة عدد الفقراء في البلد والذي يسهم خفض مهارات وقدرات الشباب للمساهمة في التنمية الاقتصادية. ويهدف البحث الى دراسة اثر التضخم في زيادة عدد الفقراء في العراق من خلال دراسة اثر التضخم على خط الفقر وانعكاس ذلك على راس المال البشري في العراق. وقد توصل البحث الى استنتاجات منها : ان خط الفقر في العراق يعادل حوالي ٢٧ \$ شهرياً وهو اقل من معدل ٢ \$ يومياً، وهذا يعني ان فقراء العراق يعيشون في حرمان وفقر مدقع مقارنة بفقراء الدول الافريقية غير النفطية التي يشكل خط الفقر فيها بحدود ٣٠-٦٠ \$ شهرياً . ان اسباب ارتفاع معدلات التضخم في العراق يعود الى عدم وجود سياسات اقتصادية واضحة المعالم ، اضافة الى التخبط في العمل المصرفي والمالي . انتشار البطالة في العراق والتي وصلت بحدود ال ٤٠% من قوة العمل . انتشار الفساد المالي والاداري وحسبما جاء في تقرير الحكم الرشيد للمنظمة الدولية التي صنفت العراق باخر دولة في الشفافية . اعتماد بعض الاساليب من المتحكمين واصحاب القرار كتزوير العملة وضخها الى السوق او تهريب العملة الصعبة الى دول الجوار. وقدم البحث مقترحات منها *

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

وضع سياسة اقتصادية كلية تتضمن طرق واساليب الحد من الفقر في العراق، والاستفادة من تجارب الدول الاخرى مثل ماليزيا وتركيا وسنغافورة. الحد من الفساد المالي والاداري من خلال ابعاد الفاسدين والحرامية عن المناصب الادارية واحالتهم الى المحاكم . فتح مجالات الاستثمار الاجنبي المباشر في كافة القطاعات الاقتصادية والخدمية لتوفير فرص عمل تساهم في خفض البطالة وخفض عدد الفقراء.

The impact of inflation in the human levels of poverty and its impact on the performance of human capital In Iraq, for the period 2010- 2012

Conclusion:

Demonstrates the concept of poverty to deny the poor access to basic basket of goods consisting of food, clothing and housing, in addition to a minimum of other needs, such as health care, transportation and education .and human capital in Iraq suffers from poverty capacity that qualify to contribute to economic development. Research has adopted a hypothesis: that inflation lowers the value of the currency and thus raise the poverty line, which contributes to the increase in the number of poor in the country, which contributes to reducing the skills and abilities of young people to contribute to economic development . The research aims to study the effect of inflation in increasing the number of poor people in Iraq through the study of the impact of inflation and its impact on the poverty line on human capital in Iraq. The research has come to conclusions which: : The poverty line in Iraq, equivalent to about \$ 100 a month, less than the rate of \$ 2 per day, and this means that Iraq's poor live in deprivation and extreme poverty compared to poor African countries, non-oil, which constitutes the poverty line, up to \$ 30-60 per month. The reasons for the high rates of inflation in Iraq due to the absence of a clearly . The spread of financial and administrative corruption, according to a report in the governance of the international organization which ranked Iraq the last state in transparency. Some styles of gatekeepers and decision-makers to adopt Gatekeepers currency and pumped into the market or hard currency smuggling to neighboring countries . The research was presented proposals including: the development of macroeconomic policy include the ways and methods of reducing poverty in Iraq, and to benefit from the experiences of other countries such as Malaysia, Turkey and Singapore. Reduce the financial and administrative corruption through the dimensions of the corrupt and thieves for managerial positions and refer them to the courts . Open foreign direct investment in all areas of economic and service sectors to provide job opportunities contribute to the reduction of unemployment and poverty reduction.

المقدمة :

يدلّ مفهوم الفقر على حرمان الفقراء من الحصول على سلة السلع الأساسية التي تتكون من الغذاء والملابس والسكن، إضافة إلى الحد الأدنى من الاحتياجات الأخرى مثل الرعاية الصحية والمواصلات والتعليم. تركز بعض مفاهيم الفقر على أشكال مختلفة من الحرمان تتمثل في انخفاض الدخل (أو انعدامه) والغذاء والملبس والسكن، فهي تشمل فقراء الدخل وفقراء الحاجات الأساسية، أما الحرمان الاجتماعي فهو مرتبط بالتباينات الهيكلية المختلفة كالاثمان، الأرض، البنى التحتية المختلفة، وحتى الأملاك العامة (المشتركة)، إضافة إلى عدم تمكن "الفقراء" من الاستفادة من الأصول الاجتماعية كالخدمات الصحية والتعليمية. و الفقر هو عدم القدرة على بلوغ الحد الأدنى من الشروط الاقتصادية والاجتماعية التي تمكن الفرد من أن يحيا حياة كريمة. ومن المهم الإشارة إلى مفهوم الفقر من وجهة نظر الفقراء أنفسهم، حيث يرونه نتيجة لعدم القدرة على تلبية الاحتياجات الأساسية للفرد والأسرة والمتمثلة في توفير المأكل والملبس والسكن الملائم، وضمان العلاج وتوفير المستلزمات التعليمية لأفراد الأسرة وتسديد اجور الماء والكهرباء وتلبية الواجبات الاجتماعية.

ويلعب تضخم الاسعار دورا كبيرا في تفشي الفقر في الدول النامية بسبب خفضة القدرة الشرائية للنقد المحلي وارتفاع مستويات خطوط الفقر مما يؤثر سلبا في زيادة عدد الفقر في البلد. ان الفقر يعمل على الحد من امكانية تحقيق الفقراء لمستويات عالية من التعليم الذي يعتبر الاساس في تطوير القدرات والمهارات لدى الافراد وايجاد فرص العمل .

الاهمية :

يمثل الفقر بعدم القدرة على بلوغ الحد الأدنى من الشروط الاقتصادية والاجتماعية التي تمكن الفرد من أن يحيا حياة كريمة ، والتضخم يمثل الارتفاع المستمر بالاسعار وبالتالي فان ارتفاع معدل التضخم سيعمل على اضافة اعداد جديدة من المواطنين الى الفقراء بسبب انخفاض قيمة النقد وعدم امكانية دخولهم لتحقيق المستلزمات الاساسية للعيش وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الانتاجية .

المشكلة :

ان للتضخم اثر كبير في خفض قيمة النقد (القدرة الشرائية للنقد) وبالتالي رفع مستى خط الفقر ، مما يجعل الفقراء غير قادرين على تلبية احتياجاتهم الاساسية ، حيث بلغ مستوى التضخم بالعراق الى مستويات عالية جدا تصل الى اكثر من ٤٠% وهذا ما اثر في زيادة عدد الفقراء في العراق ليصل الى اكثر من ٧ مليون فقير عام ٢٠١٣ والذي يساهم في الحد من القدرات والمهارات الشبابية لعدم امكانيتهم تطوير مهاراتهم عن طريق التعليم .

الفرضية :

ان التضخم يعمل على خفض قيمة النقد وبالتالي رفع مستوى خط الفقر مما يساهم في زيادة عدد الفقراء في البلد الذي يؤدي الى ضعف اداء او مهارات راس المال البشري.

الهدف :

دراسة اثر التضخم في زيادة عدد الفقراء في العراق من خلال دراسة اثر التضخم على خط الفقر وانعكاس ذلك على اداء راس المال البشري.

المنهجية :

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى النتائج معتمدين على ما كتب في هذا الموضوع من كتب ودراسات ورسائل جامعية .

الاطار النظري :

يعتبر التضخم انعكاسا ونتيجة للسياسات الاقتصادية المتبعة . فان وجود التضخم في الاقتصاد الوطني يعني فشل السياسات الاقتصادية في تحقيق أحد أهم أهدافها ألا وهو هدف الحفاظ على الاستقرار العام للأسعار . من ناحية أخرى ، فان هناك ارتباطا قويا ومباشراً بين السياسات الاقتصادية وأهدافها وكفاءة وفعالية أدواتها وبين الجوانب البنوية والهيكلية للنظام السياسي (١) .

ان مستوى التنمية وكما أشارت إليه فرضية كوزنتس (Kuznets، ١٩٩٥) يعد المحدد الرئيس لتوزيع الدخل، لأن البلدان تنتقل من المساواة النسبية إلى التباين وتعود إلى المساواة خلال المراحل التنموية التي تمر بها (٢). ومع ذلك فان دراسات عدة أكدت أن فرضية كوزنتس لا توضح سوى جزء محدد من الاختلافات في توزيع الدخل (٣). في حين تظلم سياسات أخرى كالسياسات المالية والنقدية والتحويلات الاجتماعية وسياسات تنمية رأس المال البشري بتأثيرات مهمة في تضيق الفروقات في توزيع الدخل (Chu and et.al., ٢٠٠٤). وعلى الرغم من تعدد الدراسات فان إطار تحليل العلاقة بين معدل التضخم وآثاره في مستوى الرفاهية ومعدلات الفقر، في وجهات النظر كانت متفاوتة بين المتشائم والمتفائل في اتجاه تأثير معدلات التضخم على مستويات الفقر. إلا أن وجهات النظر تلك قد تكون صحيحة وذلك لاختلاف الآلية والتأثيرات التي تحدثها التقلبات المختلفة لمعدلات التضخم في التأثير في النمو وتوزيع الدخل ومعدلات الفقر في أغلب البلدان. إن الدراسة التي قدمها بلانك وبلايندر (Blank and Blinder، ١٩٩٥) تشير إلى أن التضخم قد أدى إلى زيادة نسبة الفقر، بالرغم من الزيادة المتواضعة في حصة الدخل للخمسة الأفقر من مستلمي الدخل (٥). في حين استنتج إيكستين Eckstein وليدرمان Liderman (١٩٩٢) أن الزيادة الحاصلة في التضخم وبنسبة ١٠٪ ستولد كلفاً على الرفاهية تتراوح بين (١٩-٢٠٪) (١٩-٢٠٪) في الناتج المحلي الاجمالي ، وأشار كايسني Cysne وسامونسين Simonsen (١٩٩٤) أن تلك الزيادة الحاصلة في التضخم وفي حالة الاقتصادات ذات التضخم المرتفع لها آثار ايجابية على الرفاهية تقدر بـ (٤,٢٥٪) من الناتج المحلي الاجمالي. ويجد كاردوسو Cardoso (١٩٩٢) في دراسة لسبعة أقطار من أمريكا اللاتينية أن الضريبة التضخمية لا تؤثر في الأفراد تحت خط الفقر بسبب انخفاض ممتلكاتهم النقدية، كما أن التأثيرات المحتملة لاعادة التوزيع الناتج عن التضخم غير المتوقع على الفقراء من خلال أرباح وخسائر رأس المال غالباً ما تكون قليلة، باعتبار أن الأصول والديون المالية بين الفقراء صغيرة جداً مما يجعلها عرضة للتأثر بالتضخم، كما يشير إلى أن التضخم المرتفع يقترن بانخفاض الأجور الحقيقية (٦).

التضخم هو الارتفاع المستمر في الأسعار وليس مجرد أسعار مرتفعة (ارتفاع معدل الأسعار، أي انخفاض قيمة الوحدة النقدية).

- اشار كينز إلى أن (التضخم الصحيح هو الوضع الذي لا يؤدي فيه أية زيادة إضافية في مجموع الطلب إلى زيادة إضافية في الإنتاج).

واختلفت مصادر التضخم حسب النظريات التي فسرتها (٧):

التفسير النقدي للتضخم يرجع كل حالات (عدم الاستقرار) وارتفاع الأسعار إلى زيادة في كمية النقود، أي إن التضخم هو ظاهرة نقدية صافية تتأصل وتستديم بواسطة السياسات النقدية والمالية المتوسعة (التمويل بالعجز والتوسع الائتماني والتوسع في عمليات سعر الصرف من قبل المصارف المركزية).

- التفسير الهيكلي فيرى ان الاقتصاد النامي يتصف بعدة صفات مثل عدم مرونة حركة عناصر الإنتاج وعدم التوازن بين الطلب والعرض في مختلف القطاعات الاقتصادية، كما إن نواقص السوق والقيود التكنولوجية تحد من حركة الموارد

استجابة إلى إشارات السوق. لذلك ينبغي دراسة التضخم وتحليله في ضوء التركيب الهيكلي للاقتصاد القومي قيد الدراسة. وهكذا ينظر إلى التضخم بوصفه نتيجة لوجود عدد من الاحتناقات المحددة أو القيود المحددة في الاقتصاد الوطني وهو يكون حتمياً في ظروف أي اقتصاد يحاول إن ينمو بسرعة في ظل وجود احتناقات أو قيود. - إن دراسة أسباب التضخم وما يترتب على وجوده لا يمكن إن يقتصر على التحليل الاقتصادي فحسب بل يجب إن يتم عبر دراسة وتحليل الهياكل السياسية والاجتماعية للمجتمع وكما يقول البرت هيرشمان (لقد أصبح واضحاً إن جذور التضخم تقع في الهيكل الاجتماعي والهيكل السياسي عموماً وفي الصراع السياسي والاجتماعي والصراع في الإدارة..). وسيكون من الصعوبة إيجاد اقتصادي سوف لا يتفق على إن القوى الاجتماعية والسياسية تلعب الدور الحاسم في خلق أو تسبب التضخم وكذلك في النجاح والفشل في سياسات مكافحة التضخم أو محاربة التضخم.

تميز اصطلاح التضخم بعدة انواع منها:

- تضخم الأسعار: أي الارتفاع المفرط في الأسعار.
- تضخم الدخل: أي ارتفاع الدخول النقدية مثل تضخم الأجور وتضخم الأرباح.
- تضخم التكاليف: أي ارتفاع التكاليف.
- التضخم النقدي: أي الإفراط في خلق الأرصدة النقدية

الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتضخم (٨) :

- ارتفاع اسعار السلع والخدمات و التي تسبب انخفاض القوة الشرائية للنقود امام السلع والفرق المتزايد لسعر سلعة ما في السنة الماضية عن السنة الحالية هو التضخم، والحد المقبول والمعقول والمتوقع الموجود من التضخم يكون بسيطاً وقد لا يتجاوز حدود (١ - ٢) % ، وهذه الحالة يكون الاقتصاد في الوضع السليم ، وآثاره السلبية لم تظهر بعد ، اما عند تجاوز معدلات هذا الحد يعني ذلك وجود خلل اقتصادي كبير وله نتائج اقتصادية كبيرة .
- تشويه عملية استخدام النقود ، فالعملة ما هي الا نقد لا يحمل سعر فائدة اسمية ، فأذا ما ارتفع معدل التضخم من صفر الى ١٠ % سنوياً سيهبط سعر الفائدة الحقيقي على العملة من صفر الى ١٠ % ، وبسبب فقدان الثقة بالعملة المحلية نتيجة انخفاض قيمتها الحقيقية وانخفاض حجم العائد الى الاموال المستثمرة فان الاستثمار يتوقف والمستثمرين الاجانب والمحليين سيبحثون عن بلدان اخرى أكثر استقراراً..
- التضخم يؤدي الى اعادة توزيع الدخل لصالح ارباب العمل واصحاب المهن الحرة ، على حساب اصحاب الدخل الثابت من العمال والموظفين وانخفاض دخلهم الحقيقي . وكذلك على الطبقة الوسطى نتيجة التآكل في القيمة الحقيقية لاصولهم ، في الوقت الذي يؤدي الى زيادة قيمة اصول الطبقة العليا واتساع الفجوة بين الفقراء والاغنياء ويضعف مساهمة ودور الطبقة الوسطى في العملية الانتاجية .
- زيادة العجز في الميزانية العامة للدولة واجبارها على اللجوء الى الديون الخارجية لسد العجز في الميزانية العامة للدولة .

- التضخم له تأثير سلبي على الضرائب ولطالما تم وضع بنود معينة من القانون الضريبي في صورة نقدية ، فعند ارتفاع الاسعار تميل القيمة الحقيقية لتلك البنود الى الهبوط .
- التأثير على المدخرات والودائع : إذا كان معدل ارتفاع الأسعار أعلى من نسبة الفائدة على الودائع ، فإن معدل الفائدة الحقيقي أقل من معدل الفائدة المعلن وبالتالي فإن حجم الودائع الحقيقي يتضاءل وبالتالي فإن القيمة الحقيقية لمدخرات الأفراد تـنـخـفـض مـع وجـود التضخم .
- التأثير على القطاع الخارجي (الصادرات والواردات) : تتعرض الصناعة المحلية لمنافسة شديدة من الخارج بسبب ارتفاع أسعار السلع المنتجة محلياً مقابل السلع المستوردة مما يؤدي إلى انخفاض الطلب على الصادرات الوطنية وارتفاع عرض السلع الأجنبية ، وهو ما يسمى بالخلل أو العجز في ميزان المدفوعات .
- التأثير على النمو الاقتصادي والتنمية الاقتصادية : يؤثر التضخم سلباً على التنمية الاقتصادية حيث يعمل على ترسيخ حالة من عدم التأكد Un certainty حول الوضع الاقتصادي في الدولة ومستقبل الدولة الاقتصادي ، فالتضخم يؤدي إلى انخفاض المدخرات من ثم انخفاض الاستثمار وبالتالي انخفاض معدل الإنتاجية في الاقتصاد المحلي وهو ما يسمى 'بـ الركود الاقتصادي' .
- التأثير على مستوى التشغيل : يسبب التضخم ركود اقتصادي وانخفاض معدلات الإنتاجية ، و خسائر مالية للمؤسسات القائمة وإفلاس بعضها ، وهذا بدوره ينعكس على العمالة سواء بالتسريح أو التصفية أو عدم وجود فرص عمل جديدة لتوظيف الشباب المقبل على العمل .
- التأثير المباشر للتضخم على العائلات من ذوي الدخل المحدود مما يؤدي إلى معاناة الأسر وإثقال كاهلها بالمصاريف بسبب عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات الحياة الكريمة ، وانخفاض المستوى الاقتصادي والثقافي والعلمي للأفراد بسبب الاستغناء عن بعض الضروريات وهبوطها الى دون خط الفقر .
- انتشار أشكال الفساد الإداري مثل الرشاوي كوسيلة لزيادة دخول بعض الفئات وخاصة ذوي الاحتياجات الملحة من الموظفين الحكوميين من أصحاب الدخل المحدود ، وكذلك انتشار ظواهر سلبية في المجتمع مثل البحث عن الكسب غير المشروع (النصب والاحتيال - السرقة - الاتجار في الممنوعات والمخدرات) .
- رواج تداول السلع منخفضة الجودة لرخص سعارها والإقبال على الأسواق الشعبية والبسطات وانتشار السلع المقلدة وشيوع الغش التجاري والصناعي .
- زيادة نسبة الأمراض النفسية والتوترات العصبية وحالات الاكتئاب والإحباط التي ستؤثر على الإنتاجية وتؤدي إلى التقصير في العمل العزوف عن المشاركة في عملية التنمية .
- العزوف عن الزواج وتكوين الأسر الجديدة بسبب عدم القدرة على مصاريف الزواج مما يزيد من العنوسة والانحرافات الأخلاقية والتسول والجريمة وبيع الأعضاء البشرية والتجارة البشرية والمخدرات وغيرها من الأنشطة المحرمة قانوناً وشرعاً .
- ارتفاع نسبة الطلاق بسبب عدم الاستقرار المادي للأسر مما يدفع باتجاه المشاكل الأسرية وعدم تمكن أرباب الأسر من تغطية الاحتياجات في ظل الارتفاع المتواصل للأسعار

- ظهور مواد استهلاكية بديلة ذات جودة منخفضة وضارة بالصحة مما يؤدي إلى انتشار الأمراض .
- قياس التضخم (٩) :
- يقاس التضخم عادة باستخدام فكرة الرقم القياسي Price Index للأسعار .
- ويعتبر الرقم القياسي لأسعار المستهلك (CPI) هو الأكثر استخداماً في قياس التضخم وتكلفة المعيشة .
- يقيس الـ CPI التغير في متوسط أسعار سلة أو حزمة ثابتة من السلع والخدمات الاستهلاكية من سنة الأساس إلى السنة المراد قياس التغير فيها (١٠) .

جدول (١) سلة مكونات الرقم القياسي لأسعار المستهلك في العراق للعام ٢٠٠٩

خدمات السكن	١٦,٧%
المواد الغذائية	٢٨,٣%
النقل والمواصلات	١٩,١%
سلع وخدمات منزلية	١٠,٧%
الكساء والملبوسات	٨,٩%
الخدمات التعليمية والصحية	١,٧%
المشروبات والتبغ	٤,٧%
سلع وخدمات أخرى	٩,٩%
المجموع	١٠٠%

المصدر : الجهاز المركزي للإحصاء : احصاءات لعدة سنوات

ولعل أبرز مكونات سلة السلع والخدمات التي ارتفعت فيها الأسعار بشكل ملفت كانت خدمات النقل والمواصلات لكن بشكل خاص ثم المواد الغذائية بما فيها المشروبات وتلاها بالضرورة الخدمات السكن وهكذا... فالتضخم ينتشر بسرعة من مجموعة إلى مجموعة داخل أسواق السلع والخدمات .

جدول (٢) معدل التضخم السنوي في العراق (كانون الثاني ٢٠١٠ - كانون الثاني ٢٠١٢)

التغير (%)	الرقم القياسي لأسعار المستهلك للأعوام					
	٢٠١٢	٢٠١١	٢٠١٠			
٩,٢	٦,٣	٥,٨	١٤١,٠	١٢٩,١	١٢١,٤	المواد الغذائية
١٤,٩	٠,٢	٥,١	١٣١,٧	١١٤,٦	١١٤,٤	المشروبات والتبغ
٥,٨	٥,٧	٦,٥	١٣٣,٦	١٢٦,٣	١١٩,٥	الكساء والملبوسات
١٦,١	١,٣	١,٣	١٢٧,٧	١٠٩,٤	١٠٨,٠	خدمات السكن
١٢,٦	٢,٦	٤,٣	١١٦,٩	١٠٣,٨	١٠١,٢	سلع وخدمات منزلية

٤,١	٩,٠	٣,٥	١١٤,٠	١٠٩,٥	١٠٠,٥	النقل والمواصلات
١٢,٠	٢,٣	١,٤	١٤١,١	١٢٦,٠	١٢٩,٠	خدمات التعليم والصحة
٥,٨	٤,٥	٦,٧	١٢٥,٠	١١٨,١	١١٣,٠	سلع وخدمات أخرى
٨,٧	٤,٥	٤,٢	١٤٤,٣	١٣٥,٦	١٣١,١	الرقم القياسي العام

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء: إحصاءات لعدة سنوات .

الفقر

الفقر هو العوز أو النقص أو الاحتياج، وهو ظاهرة اقتصادية اجتماعية منتشرة بدرجات متفاوتة في دول العالم كافة. والفرق بين دول العالم ليس في وجود الفقر من عدمه ولكن الفرق يتركز في درجة الفقر ومدى انتشاره . ويظهر الفقر على مستوى الدول ومستوى الأفراد، فعلى مستوى الدول، يتحدد الفقر بمستوى النشاط الاقتصادي في تلك الدولة، الذي يحدد قدرتها على توفير الموارد من أجل التنمية البشرية كالتعليم، الصحة، والتنمية المادية والمتمثلة في تنفيذ البنية الأساسية كالطرق، الموانئ، وشبكات الاتصال. أما على المستوى الأسري أو الفردي فالفقر يعني انخفاض دخول الأسر أو الأفراد عن مستوى يؤمن لهم الحاجات الأساسية لمعيشة كريمة. وثمة علاقة ارتباط قوية بين قدرة الدول الاقتصادية ومستوى معيشة الأفراد، فالدول التي تنخفض فيها معدلات دخل الأفراد تعاني في العادة ارتفاع معدلات الفقر على المستوى العالمي (١١) .

تعكس ظاهرة الفقر في كثير من مناطق العالم وجود خلل في الهيكلين الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع، وهي ظاهرة ديناميكية متغيرة، فقير اليوم قد يخرج من دائرة الفقر في المستقبل، والعكس صحيح، وذلك نتيجة لأسباب وعوامل ديموغرافية واقتصادية واجتماعية متعددة. وقد يكون الفقر ثابتاً بسبب عوامل بنائية طويلة الأجل أو طارئاً بسبب الحروب والأزمات الطارئة والكوارث الطبيعية . تحديد الفقر

أكثر الطرق شيوعاً لقياس الفقر هو قياس مستوى الدخل الصافي (بعد الضرائب) أو الاستهلاك. ويعد الشخص فقيراً إذا قل دخله أو استهلاكه عن مستوى معين أو حد أدنى وهو ما يسمى خط الفقر. وتتفاوت خطوط الفقر حسب المكان والزمان حيث تؤثر معدلات التضخم ومستوى الأسعار في الدخل المطلوب للحصول على الاحتياجات الأساسية للأفراد. وتستخدم كل بلد خط فقر مناسباً لمستوى التنمية والدخل والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع. ويحصل على بيانات الدخل والاستهلاك من خلال المسوحات الميدانية العشوائية على الأسر. حيث يطلب من مزودي البيانات الإجابة عن معلومات محددة عن عادات الإنفاق ومصادر الدخل. ويستكمل عمل البيانات من خلال توجيه طلب مشاركة الأفراد في تحديد الاحتياجات الأساسية وتعريف ماهية الفقر .

وعند تقسيم الاستهلاك إلى مواد غذائية وأخرى، يمكن ملاحظة أن نسبة كبيرة من دخل الفقراء بل أحياناً معظمه يذهب إلى الطعام، وبهذا يمكن استخدام نسبة استهلاك الغذاء كحد من حدود الفقر. ويمكن الحصول على الفقر المرتبط بالغذاء كمعيار أولي من معايير الفقر ثم تضاف تكاليف المواد الضرورية الأخرى إلى قيمة الاستهلاك الغذائي لتحديد خط الفقر الإجمالي .

ويحسب خط الفقر المدقع (فقر الغذاء) على أساس تقدير القيمة، بالحد الأدنى، لتكلفة مجموعة السلع الغذائية المحددة من قبل المختصين. وتتكون هذه السلة من مجموعة السلع الغذائية اللازمة لإنتاج عدد معين من السعرات الحرارية في اليوم الواحد تكفي الشخص المتوسط. وينبغي أن تحتوي هذه السلة على المواد الغذائية الأخرى اللازمة للجسم من بروتينات وفيتامينات وغيره. وأما خط الفقر الأعلى فيحسب بإضافة مجموعة من السلع والخدمات الأساسية إلى سلة الغذاء وحساب التكلفة الكلية لهذا الخط بحدها الأدنى (١٢).

ويستخدم البنك الدولي خطي فقر على المستوى العالمي وذلك لقياس الفقر ومقارنته على مستوى العالم. أما خطوط الفقر النسبية والمستخدمه داخل دول العالم، خصوصاً الدول المتقدمة، فتحدد بمعايير أخرى كنسبة معينة من متوسط دخل الفرد أو كنسبة من متوسط دخل أفقر ٤٠ في المائة من الأسر في المجتمع. ويتغير خط الفقر النسبي من بلد إلى آخر ومن وقت إلى آخر بالنسبة للبلد نفسه.

الفقر حسب تعريف البنك الدولي :

لأغراض المقارنة بين دول العالم، وضع البنك الدولي حدين للفقر على مستوى العالم وهما دولار ودولاران للفرد الواحد في اليوم بالقوة الشرائية المعادلة لعام ١٩٩٣. والحد الأول هو للفقر المدقع، ويعرف الفقر المدقع (فقر الغذاء) على مستوى العالم بدولار واحد للفرد في اليوم (وبالتحديد ١.٠٨ دولار بأسعار ١٩٩٣م ومقيم بالقوة الشرائية المعادلة في عمالات دول العالم). أما الحد الثاني فهو للفقر على مستوى العالم. وبلغ عدد الفقراء المدقعين الذين يقل دخلهم عن دولار واحد في اليوم عام ١٩٩٨، ١.١ مليار إنسان، وهو ما يمثل نحو خمس سكان الدول النامية. كما يبلغ عدد الأفراد الذين يقل دخلهم عن دولارين في اليوم ٢.٧ مليار شخص أو نحو نصف سكان الدول النامية.

مؤشرات الفقر الرئيسية الأخرى التي أهمها (١٣):

- نسبة الأسر الفقيرة وهي نسبة الأسر التي تتلقى دخلاً أقل من خط الفقر إلى عدد الأسر الإجمالي الموجود في

بلد ما. Head Count Index.

- فجوة الفقر Poverty Gap Index وتقيس مقدار التحويل اللازم سنوياً لنقل الفقراء من دائرة الفقر.

- حدة الفقر Severity of Poverty Index ويعطي هذا المؤشر المزيد من الأهمية للفقر الحاد وهو أكثر حساسية

لتوزيع الدخل بين الفقراء.

- ومن المؤشرات الأخرى التي لها علاقة بالفقر مؤشرات درجة عدالة توزيع الثروة والدخل في المجتمع، لأن سوء

توزيع الثروة والدخل في المجتمع هو أحد أسباب الفقر. فالفقراء ليسوا فقراء لأنهم لا يكسبون الكثير فحسب، بل لأنهم

لا يمتلكون الكثير أيضاً.

أما قياس فقر القدرات فيعتمد على ثلاث مؤشرات أساسية هي (١٤):

١. مؤشر غذائي صحي: ويقاس بنسبة ناقصي الوزن من الأطفال دون سن الخامسة.

٢. مؤشر صحي إنجابي: ويقاس بنسبة حالات الولادة دون إشراف صحي.

٣. مؤشر تعليمي معرفي: ويقاس بنسبة الأمية بين الإناث.

وضع الاقتصاد العراقي بعد عام ٢٠٠٣ :

- يعتمد الاقتصاد العراقي على نقطتين اساسيتين هما : التمويل من إيرادات النفط (اقتصادي) والاستيراد لسد متطلبات الحاجة المحلية من السلع والخدمات بحيث اصبح الاستيراد من الخارج هي محور السياسة الاقتصادية في العراق والتي تفاقمت سنة بعد أخرى بحيث ارتفعت أستيرادات العراق من حوالي (٨) مليار \$ في العام ٢٠٠٤ إلى حوالي (٢٤) مليار \$ في العام ٢٠٠٧ وليس من المستغرب أن نعرف بأن قيمة مستوردات العراق من معجون الطماطم يصل إلى (١٠٠) مليون \$ سنوياً!! وأصبح العراق يستورد كل شيء حتى المشتقات النفطية من دول الجوار (بعضها دول غير منتجة للنفط) حيث بلغت تلك المستوردات في الأعوام السابقة ثلث إستيرادات العراق .

- إن برنامج الأعمار في العراق لم يظهر منه للعيان أي قدر ملموس وأن المواطن العراقي لم يجد لها أي أثراً على أرض الواقع. وانه لا يتعدى فعاليات محدودة جدا تمثلت في أعمار جزئي وبسيطاً وفي أغلب الأحيان دون المواصفات المقبولة وخاصة في أعمار المدارس والمراكز الصحية والمباني الحكومية المدمرة. او صبغ بناية مدرسة أو دهان لمقتربات جسر حديدي أو أكساء شارع فرعي صغير .. وغيرها) وهذا ما ضخم أعداد المشاريع بصورة وهمية (١٤).

- تتصف عمليات التعاقد بعدم الشفافية والاحتكار من قبل الجهات والشركات الأمريكية ، كما أنها فاقدة للضوابط والآليات المتعلقة بقواعد إرساء المشاريع وكذلك للمراقبة والتفتيش ، إضافة إلى ما اتصفت به من الإنابة في التنفيذ عبر حلقات الوسطاء ، فعلى سبيل المثال فازت شركة بكتل الأمريكية حتى نهاية عام ٢٠٠٣ ب (١٣٨) عقداً لإعادة الأعمار فاتخذت من عمان مكتباً لها ومنحت منها (١٠٢) عقداً من الباطن إلى شركات أخرى ومقاولين عراقيين .

- انتشار ظاهرة الفساد الإداري الذي عمت كل الانشطة . هذا إضافة إلى اختفاء الملايين من هذه الدولارات في صفقات تتصف بالمبالغة في أقيامها وبعضها وهمياً وان نسبة التنفيذ الحقيقية لأجمالي هذه المشاريع لا يتعدى في أغلب الأحيان عن (٥ %) من المشاريع المخطط لها والتي بقيت أغلبها حبراً على ورق حسب التقارير الأمريكية ذاتها.

- ان مفردات البطاقة التموينية قد سرقت من قبل القائلين عليها ولا يحصل المواطن الا على بعض المفردات كالطحين والرز احياناً.

- تسريح العاملين في بعض الوزارات مما أدى الى زيادة نسبة الفقراء في المجتمع العراقي.

الفقر في العراق :

اعد ممثل الامم المتحدة في العراق تقريراً قدمه الى الامين العام للامم المتحدة تناول التقرير الى موضوع الفقر في العراق و اشار التقرير الى (١٥):

أن نسبة الفقر في العراق بلغت ٢٣%، حيث يتركز في الريف بدرجة أعلى من الحضر، وبلغت نسبة الفقر فيهما ٣٩% و ١٦% على التوالي . وقد أظهر التقرير أن الفقر ليس عميقاً، إذ بلغت فجوة الفقر ٤.٥%، لكنها تزيد في الريف على ثلاثة أمثال ما هي عليه في الحضر . في حين اوضحت الامم المتحدة ان الامن الغذائي يتسم بالهشاشة حيث

يعاني أكثر من (١,٩) مليون عراقي اي ما يعادل (٥,٧%) من السكان من الحرمان وعدم الحصول على ما يكفيهم من الطعام كل يوم . و يوجد (٤) ملايين آخرين معرضين لانعدام الامن الغذائي، كما يوجد من واحد من كل اربعة اطفال يعانون من توقف النمو البدني والفكري بسبب نقص التغذية المزمن . امام هذه النسب المخيفة اين نحن من الارقام الواعدة التي تعلنها وزارة التخطيط ؟. السؤال المطروح على ماذا تقيس الوزارة في حساباتها وتقاريرها الشهرية والسنوية ان كانت عيناتها كبار موظفي الدولة من النواب والوزراء والمدراء العامين فهذا صحيح ؟ ، اما اذا اخذت عينات الشرائح المسحوقة والمتقاعدون فماذا ستخرج ارقامها ونسبها ؟ اكيد ستكون هي ذاتها التي اعلنها المنسق الانساني للامم المتحدة في العراق . وبالتالي يكون شبح خط الفقر قريب من شرائح كثيرة في المجتمع العراقي . اما اذا اردنا معرفة الاسباب وتدني المستوى المعاشي نجد ان العوامل السياسية كان لها الاثر في تراجع الاقتصاد حيث أثرت الحروب والصراعات على الانتاج الغذائي ، فضلاً عن تغير المناخ والضرر البيئي مما عرض الزراعة التقليدية للخطر ، وتعرض مساحات واسعة من الاراضي الى التصحر لا سيما في الجنوب العراقي . وجراء ذلك اعتمد العراق على الواردات لتلبية احتياجات شعبه من القمح والرز.

وإعادة النظر في مستويات الدخل المتدنية قد تتطلب رفع رواتب صغار الموظفين والمستخدمين ومخصصات تقاعد الأفراد ذوي العائلات الكبيرة الذين لا تتوافر لهم دخول أخرى. ويمكن رفع دخول الفقراء إما عن طريق تعديل الأجور والرواتب وإما عن طريق توفير الفرق في الدخل من مخصصات الضمان الاجتماعي وإما من خلال برامج جديدة لدعم الفقراء. ولا ينبغي بأي حالٍ من الأحوال إغفال مصير العائلات التي يعولها أفراد عاطلون عن العمل الذين لا تنطبق عليهم شروط استحقاق تلقي مخصصات الضمان الاجتماعي. وتمثل مستويات البطالة الكبيرة نسبياً بين السكان السعوديين تحدياً قوياً لسياسات القضاء على الفقر. فقد بلغ معدل البطالة بين السعوديين ١٢ في المائة عام ٢٠٠٦، وكانت بين النساء ٢٦,٣ في المائة (١٦).

وقدرت كلفة الإحتياجات الغذائية الأساسية الشهرية للفرد الواحد بـ ٥٤٢٥٠ دينار، ويساوي هذا خط فقر الغذاء فقط، وقدر خط فقر السلع والخدمات غير الغذائية بـ ٦٢٦٤٦ دينار للفرد الواحد شهرياً على أساس إنفاق الأسر، التي تقع عند خط فقر الغذاء، وبمجموع كلفة الإحتياجات الغذائية الأساسية وكلفة الإحتياجات غير الغذائية، فإن خط الفقر في العراق يساوي ١١٦٨٩٦ دينار للفرد في الشهر، ويعود السبب لارتفاع خط الفقر بالعراق الى (١٧) :

- ارتفاع تكاليف المعاينة الطبية الخاصة الى أكثر من ٥٠٠% خلال السنتين الاخيرتين.

- ارتفاع معدل التضخم بمعدل ٤٠% مما أدى الى انخفاض قيمة النقد المحلي.

- ارتفاع اسعار المواد الغذائية بنسب تتجاوز ال ٢٠٠%.

- ارتفاع اسعار الكهرباء الخاص الى أكثر من ١٠٠%.

- ارتفاع تكاليف النقل بنسبة ٢٠٠% .

- ضعف الخدمات الصحية والتعليمية .

- افتقار البطاقة التموينية واختصارها على بعض المواد الغذائية.

- قلة فرص العمل بسبب عدم استقرار الظروف الامنية السياسية .
 مما تقدم بظهر لنا : أن ٢٢.٩%، أي حوالي ٦.٩ مليون من العراقيين، يقعون تحت مستوى خط الفقر، علماً أن الإنفاق الذي أحتسب على أساسه هذا الخط، يعتمد التعريف الإقتصادي للإنفاق المعمول به دولياً، والذي يتضمن إضافة إلى المشتريات النقدية الإنفاق غير النقدي، بما في ذلك قيمة الإيجار التقديري للأسر التي لا تدفع إيجاراً لسكنها لأنها تقيم في مساكن تملكها أو لأسباب أخرى، وقيمة السلع الإستهلاكية التي تحصل عليها بدون دفع بدل نقدي، كالسلع التي تنتجها والسلع التي تحصل عليها مقابل العمل أو كمعونات. وأوضح أن ١٣% من الفقراء يوجدون في محافظة بغداد وحدها، وحوالي ١١% في محافظة البصرة. وعلى مستوى الريف، ترتفع نسبة الفقر، ففي محافظات المثنى ٧٥%، وبابل ٦١%، وواسط ٦٠%. وتشير البيانات إلى أن الخمس الأغنى من الأسر يحصل على ٤٣% من الدخل، بينما يحصل القسم الأفقر على ٧% من الدخل على مستوى العراق، إلا أن التفاوت يبدو أقل حدة بالنسبة إلى الإنفاق، إذ إن حصة الأسر الأغنى تبلغ ٣٩% من مجموع الإنفاق الأسري، فيما تبلغ حصة الأسر الأفقر ٩.٩% .

جدول (٣) يمثل اثر التضخم على خط الفقر في العراق لمدة ٢٠١٠-٢٠١٢

السنة	خط الفقر البشري\دينار	نسبة التضخم %	خط الفقر بعد حساب التضخم
٢٠١٠	٣٥٦٨٨,٤٥٠	١٣١,١٠	٤٥,٣٨٧٥٠ .
٢٠١١	٣٧٢٢٩,٧٥	١٣٥,٣٣	٤٠٨٤٦,٥٥٠
٢٠١٢	٤٣٢٥٠,٠٠٠	١٣٩,٨	٥١٩٧٦,٦٥١

المصدر : تم حساب القيم بالاعتماد على المعادلة: $RNPV = P(1+F)^t$

حيث ان : $RNPV$ = القيمة الحالية الحقيقية لخط الفقر.

F = نسبة التضخم السنوية

t = الزمن بالسنوات

ولما كان خط الفقر يحسب على اساس دولارين في اليوم (٦٠\$ شهرياً) فان خط الفقر العراقي هو ٢٧,٤\$ وهو اقل من ١\$ (٩١٣,٠) وهذا واقع مؤلم لدولة نفطية حيث ان معدل دخل الفرد اليومي فيها هو اقل من كثير من الدول الافريقية غير النفطية .

جدول (٤) يمثل اعداد الفقراء في العراق نتيجة التضخم للمدة ٢٠١٠-٢٠١٢

السنة	خط الفقر\دينار	اعداد الفقراء	الزيادة في اعداد الفقراء سنويا
٢٠٠٧	٣٤٢٥٠	٧٣٦٠٠٠٠	
٢٠١٠	٣٨٧٥٠,٤٥٠	٨٣٢٧١٠٤	٩٦٧١٠٤
٢٠١١	٤٠٨٤٦,٥٥٠	٨٧٧٦٩٤٧	٤٤٩٨٤٣
٢٠١٢	٥١٩٧٦,٦٥١	١١١٦٩٥٣٦	٢٣٩٢٥٨٩٠

- المصدر : من اعداد الباحثين .بالاعتماد على بيانات البنك الدولي للعوام ٢٠١٠-٢٠١٢
- ملاحظة : تم حساب اعداد الفقراء بالاعتماد على معادلة القيمة الحالية الحقيقية كما في جدول رقم ٣ من الجدول اعلاة يتضح بان اعداد الفقراء في العراق في تزايد مستمر ومتناسب طرديا مع ارتفاع معدلات التضخم .وتعود اسباب الفقر بالعراق الى :
- عدم الاستفادة من الموارد التي تساعد على رفع المستوى الاقتصادي للبلد أو المجتمع ، وفي العراق حيث يعيش الفساد المالي والاداري والنهب للمال العام الذي زادة من حدة الفقر في العراق ووصلت نسبة الفقر بالعراق الى ٣٠%.
 - إن التطورات الاقتصادية مثل الجات والعملية والخصخصة والتمويل الاقتصادي لا يعتبر نجاحاً اقتصادياً في بعض المجتمعات بقدر ما هو سبباً يعمق و يوسع هوة الفقر، وهذا ما زاد من نسبة الفقر بالعراق بعد رفع اسعار المشتقات النفطية.
 - عدم استغلال الموارد الطبيعية والبشرية في البلد(كالبترول - الزراعة - المياة - الموارد البشرية) استغلالاً عقلاً انما يكون لها دور بارز في الإنتاج .
 - عدم الاهتمام بإنشاء أنشطة جديدة داخل المجتمع لزيادة من دخل المجتمع وأفراده و تحسين مستوى ثروة الأمة ، بل ان الانتاج الصناعي توفق بشكل شبه كامل ، اضافة الى تسريح اعداد كبيره من موظفي الدولة من قبل الحاكم المدني الامريكي مما جعلهم يدخلون في قائمة الفقر .
 - عدم الاهتمام بتكوين علاقات جيدة مع العالم الخارجي لتبادل الأنشطة التجارية بين المجتمعات بل ان علاقة العراق قد توترت مع دول الخليج وتركيا مما اضعف التبادل التجاري مع هذه الدول .
 - انتشار الفساد المالي والاداري والعقود الوهمية في اعادة اعمار العراق مما ادى الى عدم توفر فرص العمل وتحسين مستوى العاملين .
 - عدم الاهتمام بالسياسات الاقتصادية ومنها السياسة المالية والنقدية واتفشي ظاهرة تضخم الاسعار التي اسهمت بشكل فعال بزيادة عدد الفقراء بالعراق .

دور الفقر في تدني مهارات وقدرات راس المال البشري في العراق وانخفاض مستويات الاداء:

- يمثل الشباب راس المال البشري لاي دولة ،فهم القوة العاملة والاداة الانتاجية وان تطور قدرات ومهارات الشباب سيكون المحفز الاساسي للنمو والتنمية الاقتصادية في البلد.
- ان راس المال البشري هو : المعرفة والمهارات ، بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات التي لا يمتلكها الأفراد حالياً ، وهو ما يطلق عليه المديرون أحياناً المبادأة أو الابتكار أو قدرات المنظمة) (١٨).

ان ما يعيشه الشباب في العراق هو فقر القدرات: وهو عجز الشباب عن امتلاك القدرات و المهارات البشرية اللازمة لضمان احقيات الرفاه الإنساني في كيان اجتماعي ما، شخصاً كان أو أسرة أو مجتمعاً محلياً (١٩). وهو الفقر الذي ينحرف إلى تدني مستوى قدرات الإنسان إلى حد يمنع من المشاركة في عملية التنمية (٢٠) .

يمثل الشباب راس المال البشري لأي دولة، فهم القوة العاملة والاداة الانتاجية وان تطور قدرات ومهارات الشباب سيكون المحفز الاساسي للنمو والتنمية الاقتصادية في البلد.

ان المعرفة والمهارات ، بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات التي لا يمتلكها الأفراد حالياً ، وهو ما يطلق عليه المديرون أحياناً المبدأة أو الابتكار أو قدرات المنظمة (٢١) .

وبسبب عدم تنوع الأنشطة الاقتصادية تتضاءل فرص العمل في مجتمعات الفقراء وتدني قدرات سكانها، وتسم أنشطة الفقراء بأجورها المنخفضة وعدم ديمومتها، كما لا تخضع لقوانين حماية العمل وتبقى عرضة للتقلبات الاقتصادية والمناخية. وتعتمد استمرارية الدخل على توفر فرص العمل وعلى الصحة البدنية التي تعتبر رأس مال الفقير الشباب المعرض للخطر، حيث يعانون من الإحباط والفراغ الكبير في الوقت وعدم وقدرتهم على استثماره في شيء مثمر بسبب صعوبة حصولهم على فرص لتنمية مهاراتهم، الأمر الذي قد يقود إلى انخراطهم في سلوكيات ضارة وتسهل استقطابهم وانضمامهم إلى تنظيمات مشبوهة أو جماعات متشددة تمثل أحياناً لبعضهم المخرج الوحيد لمشاكلهم..

اما ان الحرمان واللامساواة في القدرات والفرص، فهي الاكثر استشارة من فقر الدخل الفقريؤدي الى حرمان من الخيارات والفرص وتدن في نوعية الحياة ، ومع ان مستوى الفقر المادي المدقع في العراق هو الاعلى في العالم بالرغم من الثروات الطبيعية والامكانيات المادية . ان الفقر المادي ليس سوى جزء من المشكلة التي يعاني منها شباب العراق، بينما فقر التنمية الانسانيه اشد وطأة، نظرا لانه يجد من قدرات الشباب على الاستخدام الافضل لمواردهم الانسانية والمادية على حد سواء . و بالرغ من التعليم يعتبر ركنا أساسيا في مفهوم التمكين الشمولي و عاملا أساسيا في قدرة المجتمع و لاسيما الشباب على مواجهة الأزمات و تجاوزها فرديا و جمعيا، و أداة تمكينية للشباب في مواجهة ظاهرة الفقر بمعناه الشمولي (فقر الدخل و فقر القدرات) (٢٢) . ان التعليم لم يكن مشكلة الشباب العراقي ، الا ان الاسباب هي عدم توفر فرص العمل و وعدم وجود أشخاص يتحملون مسؤولية تنمية المجتمع أهم العوامل التي تُحد من فاعلية المشاركة الشبابية في تنمية المجتمع المحلي ..

اسباب تدني قدرات الشباب في العراق :

- البطالة فيما تشكل نسبة (٢٣,٣%) من الشباب في عمر (١٠-٣٠) سنة يعملون وهذه النسبة تزداد بطبيعة الحال بين الشباب في العمر (٢٥-٣٠) سنة لتصل إلى (٤٦,٣%) كما أن نسبة الذكور الذين يعملون (٣٧,٩%) تتجاوز خمسة أضعاف نسبة الإناث العاملات (٦,٨%) . ويرجع ذلك للخصخصة والسياسات التجارية والاستثمارية الطاردة والفساد وعدم التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل فانتشرت البطالة والتي ولدت الفقر والإحباط (٢٠) .

أن نسبة (٣٠,٦%) من الشباب في عمر (١٠-٣٠) سنة يلتحقون بسوق العمل قبل بلوغهم الخامسة عشر من العمر وإن كانت هذه النسبة تزيد بين الإناث (٤١,١%) مقارنة بالذكور منهم (٢٩,١%)، وان حوالي (٧٠%) من الشباب

ترك الدراسة بسبب العمل المبكر ، أما بالنسبة لعمل المرأة فان (١٠,٥٧) من الشباب في عمر (١٠-٣٠) سنة عمل المرأة وترتفع هذه النسبة كثيراً بين الإناث عنها بين الذكور (٢٣) .

- انخفاض المستوى المعاشي ل ٣٠% من الشعب العراقي ، حيث يوجد مواطن من كل 3 مواطنين يعيش على اقل من دولارين امريكيين في اليوم ووفقا لتقديرات البنك الدولي الخاص بالشرق الاوسط وشمال افريقيا .
- ان النمو الاقتصادي ليس شرطاً كافياً لازالة فقر الدخل ، ولكنه شرط ضروري لذلك، وهذا ينطبق ايضاً على فقر القدرات، كما ان الفقر يعيق النمو الاقتصادي ، ورغم ان الاقتصاد العراقي اقتصاد ريعي يعتمد على ايرادات النفط التي تشكل ٩٥% من ميزانيته البالغه اكثر من ١٠٠ مليار \$ ، الا ان هذه الميزانيات لم تساهم بالنمو الاقتصادي للبلد او الحد من الفقر بسبب سوء الادارة وتفشي الفساد المالي والاداري والنهب للاموال العامه دون رادع او خوف قانوني .
- تقديم عراقيل مؤسساتية امام خلق فرص العمل في العراق ، حيث ان اسواق العمل تقليديه ومجزأة ، وغير قادرة على اداء وظائفها المفترضه، مما يجعل الية تداول القوى العاملة ضعيفة وغير فاعلة ، اضافة ان اغلب المشاريع التي تقودها الدولة او القطاع الخاص وهمية ولا توفر فرص عمل للشباب .

- ضعف فرص الاستثمار المباشر سواء كان محلي او اجنبي بسبب عدم استقرار الظروف الامنية ، مما ادى الى قلة فرص العمل وانتشار البطالة ثم الفقر، وعدم توفر البنية التحتية والقانونية للاستثمار وكثرة العوائق امام المستثمرين فبالاضافة الى الوضع الامني والسياسي ، فان تفشي الفساد يفرض عوامل طارده لجذب الاستثمارات الى العراق .
- انتشار الامية وانخفاض مستوى مهارات وقدرات العاملين لتدني مستواهم التعليمية ، حيث تمثل ان ٢٠% هي نسبة الامية بين الشباب من ١٥-٢٥ سنة وهذا ما يؤثر سلباً على الشباب وضعف قدراتهم ومهاراتهم الانتاجية .

الاستنتاجات :

- ان خط الفقر في العراق يعادل حوالي ١٠٠ \$ شهرياً وارتفاع خط الفقر الى هذا المستوى هو بسبب ارتفاع معدلات التضخم في العراق والتي اضعفت القدرة الشرائية للنقد المحلي ، وهذا يعني ان فقراء العراق يعيشون في حرمان وفقير مدقع ، حيث ان ما تستلمه الفقراء والمتعفين من الضمان الاجتماعي هو لا يتجاوز ال ٤٠ \$ شهرياً .
- ان اسباب ارتفاع معدلات التضخم في العراق يعود الى عدم وجود سياسات اقتصادية واضحة المعالم ، اضافة الى التخبط في العمل المصرفي والمالي .

- انتشار البطالة في العراق والتي وصلت بحدود ال ٤٠% من قوة العمل ، وان من اسبابها تفشي ظاهرة الفساد وحل الوزارات بعد الاحتلال وتوقف عجلة التنمية الاقتصادية وهروب المستثمرين الاجانب .
- انتشار الفساد المالي والاداري وحسبما جاء في تقرير الحكم الرشيد للمنظمة الدولية التي صنفت العراق باخر دولة في الشفافية .

- اعتماد بعض الاساليب من المتحكمين واصحاب القرار كتزوير العملة وضخها الى السوق او تهريب العملة الصعبة الى دول الاخرى .

- برامج اعمار العراق اثناء وبعد الاحتلال الامريكي تميزت بالغش والاحتيال والنصب والتزوير والمشاريع الوهمية وعلى سبيل المثال مشاريع الكهرباء التي بلغت الميزانية المنفقة عليها اكثر من ٣٧ مليار \$ ولا زال العراق يعيش الظلام الدامس.
- ضعف برامج الاعالة الاجتماعية التي تنفذها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، حيث تمنح رواتب او اعانات الى الفقراء لا تتجاوز قيمتها ال ٥٠ الف دينار عراقي شهريا (٤٠ \$) وهي لا تغطي كلفة المستلزمات الاساسية للعيش (الغذاء والدواء والسكن).
- عدم اهتمام الدولة ببرامج تاهيل الشباب بالمعرفة والمهارات اللازمة لمتطلبات الحياة الصحية، واستخدام التقنيات الإنتاجية الحديثة، والاستخدام الذكي والمستدام للمصادر الطبيعية والبيئية.
- ان الشباب العراقي يعاني من فقر القدرات الذي يعمل على اضعاف مهاراته وقدراته التي تؤهله للحصول على فرصة عمل .

المقترحات :

- وضع سياسة اقتصادية كلية تتضمن طرق واساليب الحد من الفقر في العراق ، والاستفادة من تجارب الدول الاخرى مثل ماليزيا وتركيا وسنغافورة .
- الحد من الفساد المالي والاداري من خلال ابعاد الفاسدين والحرامية عن المناصب الادارية واحالتهم الى المحاكم .
- الحد من اساليب تزوير العملة وتهريب العملة الاجنبية لدعم الانظمة في سوريا وايران
- فتح مجالات الاستثمار الاجنبي المباشر في كافة القطاعات الاقتصادية والخدمية لتوفير فرص عمل تساهم في خفض البطالة وخفض عدد الفقراء.
- ان يضع البنك المركزي العراقي سياسة تعمل على رفع قيمة الدينار العراقي مقابل العملات الاجنبية من خلال الحد من الفائض النقدي وخفض نسبة الفئات النقدية الكبيرة في التداول لسهولة تزويرها او تهريبها الى الخارج.
- تنشيط القطاع الصناعي والقطاع الزراعي من خلال دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة بالقروض الميسرة ، اضافة الى حماية المنتج المحلي من سياسات اغراق السوق التي تتبعها دول الجوار مع العراق من خلال فرض الضرائب على المستورد وتحديد نسبة المستورد الى حجم الانتاج المحلي .
- رفع مبالغ الضمان الاجتماعي الى حدود تضمن للفقراء الحصول على اساسيات العيش الكريم.
- حماية الموارد الاقتصادية من السرقات والنهب التي تطل كل الموارد الاقتصادية سواء كانت نفطية او نقدية او مالية من خلال تفعيل دور منظمات المجتمع المدني والمراقبة الشعبية .
- الاهتمام التعليم بوصفه يعمل على بناء القدرات البشرية و التي تعني بالضرورة ملاحقة الفقر البشري وفقر القدرات، وتوظيف القدرات التي تم بناؤها بما يعنيه من ملاحقة أخرى لفقر الدخل ومحاولة استئصاله أو الحد منه وهذا يتطلب اعتماد برمج علمية وتكنولوجية تواكب التطور العلمي العالمي كي تمكن الشباب من الالتحاق ببركب التقدم والتطور العلمي والتقني.

- ربط التعليم بمتطلبات سوق العمل ، وفرض على الجامعات الحكومية والاهلية ان تقوم بدراسة طلب السوق للقوه العاملة وعلى هذا الاساس يتم فتح الاقسام العلمية ، واستقدام التكنولوجيا الحديثة بالتعليم ومواكبة التطورات العلمية العالمية في اعداد الشباب المتعلم القادر على المشاركة الفعالة في التنمية الاقتصادية للبلد.

المصادر :

- ١- العازمي، عبدالله غازي ٢٠٠٤ " محددات التضخم المحلي للأسعار : دراسة تطبيقية على دولة الكويت "مجلة الدراسات المالية والتجارية، جامعة القاهرة، العدد الثاني، ٣٢٧ - ص ٣٠.
- 2- Bhattacharya, B., & Lodh, M. (1990) "Inflation in India: an Analytical Survey", Artha Vijnana, Vol. 32, pp.25-68.
- 3- Al Raisi, Ali, and Sitikantha Pattanaik (2003) "Pass-Through of Exchange Rate Changes to Domestic Prices in Oman", Central Bank of Oman, Occasional Paper, No.2005
- ٤- مصطفى، - أحمد سيد، ٢٠٠٢-٢٠٠٣ تحديات العولمة والتخطيط الإستراتيجي .. مطبوعات جامعة الزقازيق. الطبعة الرابعة ص ٣٤٥..
- ٥- طشطوش، هايل عبد المولى، النظريات النقودية ودورها في تفسير الدورات الأقتصادية بحث منشور على الموقع iefpedia.comf :
- ٦- الروبي، نبيل، ١٩٩٨ " نظرية التضخم :مؤسسة الثقلفة الجامعية القاهرة، ص ٨٩-٩٠.
- ٧- الجاسم، خزعل مهدي، ١٩٨٧ "الاقتصاد الكلي " مطبعة الجامعة المستنصرية، ص ٢٣٤
- ٨- عبد الحميد، عبد المطلب ٢٠٠٣ "السياسات الاقتصادية على مستوى الاقتصاد القومي" القاهرة، مجموعة النيل العربية ص ٢٣٥ .
- ٩- الوزني خالدواحمد الرفاعي ٢٠٠٣ "مبادئ للاقتصاد الكلي بين النظرية والتطبيق" ط٦- عمان الاردن، دار وائل للنشر . ص ٨٩ .
- ١٠- الحمامي، يمن واخرون ٢٠٠٣ "محاضرات في الاقتصاد التطبيقي "جامعة عين شمس . القاهرة .
- ١١- القيسي، عيسى ٢٠٠٧، 'التضخم : المفهوم ، المقياس والأسباب' ، ضمن مجموعات دراسة مقدمة للحلقة النقاشية حول : 'ارتفاع الأسعار في الكويت' غرفة تجارة وصناعة الكويت
- ١٢- نفس المصدر السابق . WWW.ankawa.com/forum/index.php?topic=379125.0;wap2 - ١٣
- ١٤- د. محمد محمود العجلوني، ٢٠١٠، الاسباب الاقتصادية لظاهرة الفقر وطرق معالجتها، ورقة عمل مقدمة الى الاسبوع العلمي لمدينة الحسن العلمية المنعقد في جامعة الاميرة سمية خلال الفترة ١٠-١٢ / ٥ / ٢٠١٠،
- 15- www.iraqipa.net/09_9/21_25/a17_24sep09.htm
- 16- www.iraqipa.net/09_9/21_25/a17_24sep09.htm
- 17- www.kitabat.com/.
- 18- www.yaqen.net -
- ١٩- خليل إبراهيم السعادات :رأس المال البشري خير استثمار للمستقبل، متاح على موقع الإنترنت <http://www.alquma.net/vb/showthread.php?t=90314>

- ٢٠- تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٢ صفحة ١٢٨
- ٢١- الضبعان، محمد سليمان، "ظاهرة الفقر"، موقع www.islamonline.net.
- ٢٢- تقرير التنمية الانسانية العربية للعام ٢٠٠٢ صفحة
- ٢٣- عبد النبي، محمد الأمين احمد ٢٠١٢ (المشاركة الايجابية للشباب في المجتمع المدني وأثرها علي التنمية المستدامة) مركز الدراسات السياسية والإستراتيجية / دراسة تأصيلية لمفهوم المشاركة السياسية
- ٢٤- الجهاز المركزي للإحصاء / المسوحات الاحصائية إنجازات ٢٠١١

العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية راس المال الفكري و اثرهما في تحقيق تحسين المستمر للمنظمات الخدمية: دراسة تحليلية لاراء العينة من اعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية*

م.م. ديلمان احمد عزيز

م.م. عثمان كريم محمود

م.م. ده رون فريدون عبدالله

قسم ادارة الاعمال/ سكول الإدارة و الإقتصاد / جامعة السليمانية

المستخلص

يهدف هذا البحث الى تحديد العلاقة بين مفهومين وهما خصائص المنظمة المتعلمة بابعادها (التعلم المستمر – الحوار – القيادة الاستراتيجية – فرق التعلم – التمكين – انشاء انظمة لرصد و نقل المعرفة – تكييف مع البيئة الخارجية) و تنمية راس المال الفكري بمكوناتها (راس المال البشري – راس المال الهيكلي – راس المال الزبائني) و اثر هذي المتغيرين في تحقيق التحسين المستمر كمفهوم عملياتي للمنظمات الخدمية ، و تحديدا في جامعة السليمانية . وتم تصميم استمارة استبيان لجمع البيانات وتم تطوير المقاييس باعتماد اسلوب العينة العشوائية، و تم توزيع استمارة استبانة على عينة البحث المتمثلة باعضاء هيئة التدريسين في مختلف الكليات جامعة السليمانية. واستخدمت عدة أساليب إحصائية منها ألفا كرونباخ والمحكمين للتأكد من الصدق و الثبات، تحليل الارتباط البسيط والاندثار الخطي البسيط، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط واثر إيجابية بين المتغيرات بنسب متفاوتة. وبناء على نتائج البحث تم تقديم عدد من التوصيات المتعلقة بضرورة تركيز المنظمات على خصائص ، تنمية راس المال الفكري وتحسين المستمر.

Abstract

This study aims to identify the relationship between the two concepts which are learning organization characteristics with its dimensions (continuous learning - dialogue - strategic leadership – collaboration and team learning - empowerment - systems to share and capture the knowledge - adaption with the external environment), and capital intellectual development with its components (human capital - structural capital – customer capital) and their impact to achieve continuous improvement of service organizations, particularly at the University of Sulaimani. The questionnaire were designed to collect data and measurement standards were developed using the random sampling method, the questionnaire forms were distributed to the study sample represented by the teachers in the different colleges of Sulaimani University. Several statistical techniques were used including statistical Cronbach's alpha and arbiters to ensure the honesty and consistency, Pearson correlation analysis and simple linear regression. The results showed the existence of a positive relationship between the variables and the effect of varying proportions. Based on the results, a number of recommendations were presented to all the organizations to concentrate on the learning characteristics, intellectual capital development and continues improvement.

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

الكلمات الافتتاحية / خصائص المنظمة المتعلمة - تنمية راس المال الفكري - التحسين المستمر

المقدمة

تشهد بيئات الاعمال في العصر الراهن المنافسة المتصاعدة و التغيرات السريعة والتحديات المستمرة , حيث ان مثل هذه التطورات المختلفة قد جعل المنظمات تعاني من مواقف و تحديات عديدة و كالتعقيد في طبيعة العمليات و المنتجات التي تقدمها ، و زيادة المخزون المعرفي التقني وغير التقني، وزيادة حدة المنافسة، وزيادة حالة عدم التأكد وافتقار الي راس المال الفكري و كفايات جوهرية. و نظرا لهذه الظروف التي فرضت و اقعاً متطوراً على المنظمات اصبح العمل لم يعد ممكناً وفق مفاهيم المنظمة التقليدية ، وعلى المنظمات أن تبني نهجاً جديدا يعتمد على التعلم المستمر وان تكون انظمة ساعية للتعلم تبني على أسس متينة من الموارد المعلوماتية والمعرفية البشرية والقادرة على الإبداع والابتكارو لديها قدرة على تنمية راس مالها فكري بشكل بحيث تستطيع أن ترسم استراتيجيتها ضمن سيناريوهات واضحة المعالم تحاكي المستقبل الذي يتسم بالمخاطرة وعدم التأكد ، و تمكن من تحقيق البقاء و الاستمرار و التكيف و الديمومة و النمو في البيئة الاعمال الحالية و التصدي لهذه التحديات والاستعداد لمواجهة المنافسة العالمية القادمة.

و استجابه لذلك فقد ظهر مفهوم المنظمات المتعلمة و التي تشتهر بانها المنظمات التي تطور قدرتها و فاعليتها و امكانياتها بصورة مستمرة لغرض التكيف و التغيير و الديمومة في البيئة التي تمارس فيه نشاطاته و بالتالي تحقيق تحسين المستمر التي تعتبر من اولويات جميع المنظمات . و من هذا المنطلق فقد وجد الباحثون ضرورة التطرق الى بحوث من هذا النوع و ذلك لمحدودية تبنيتها من قبل المنظمات العراقية بشكل عام و قطاع التعليمي بشكل خاص. على وفق ذلك جرى تقسيم هذه البحث على اربعة المحاور يتناول الاول منها الجانب المنهجي و يتناول المحور الثاني الجانب النظري و يتناول الثالث الجانب العملي اما الجزء الرابع و الاخير من البحث، فيتناول الاستنتاجات و التوصيات التي جرى الوصول اليها.

المحور الأول / منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

اشتدت المنافسة و التحديات والصعوبات في ظل التغيرات السريعة في بيئة الاعمال في العصر الراهن المسماة بعصر المعلومات والمعرفة ، حيث بدأت منظمات الاعمال تعول على خصائص المنظمات المتعلمة ومزاياها بوصفها الآلية الملائمة للنمو والاستمرار و الديمومة من خلال امتلاك المنظمات لهذه الخصائص، لذلك فقد أكدت الاتجاهات الفكرية الحديثة ضرورة الاهتمام بدور الموارد البشرية المتمكنة المفكرة باعتبارها مورداً ثميناً وعنصراً أساسياً ومحركاً لباقي عناصر المنظمات الاخرى من خلال التركيز على وسائل التحسين المستمر لكونها البنية التحتية اساسية لتحسين الأداء المنظمي بإطاره الشامل.

وتكمن مشكلة البحث في ضرورة التعرف على طبيعة العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية رأس المال الفكري وأثرهما في تحقيق التحسين المستمر في المؤسسة المبحوثة .

ويمكن التعبير عن مشكلة البحث بعدة تساؤلات وهي:

- ١- ما مستوى امتلاك جامعة السليمانية لخصائص المنظمة المتعلمة ؟
- ٢- ما طبيعة العلاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية رأس المال الفكري في المؤسسة المبحوثة ؟
- ٣- ما مدى تأثير خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التحسين المستمر في المؤسسة المبحوثة؟
- ٤- ما مدى تأثير تنمية رأس مال الفكري في تحقيق التحسين المستمر في المؤسسة المبحوثة ؟

ثانياً: أهمية البحث

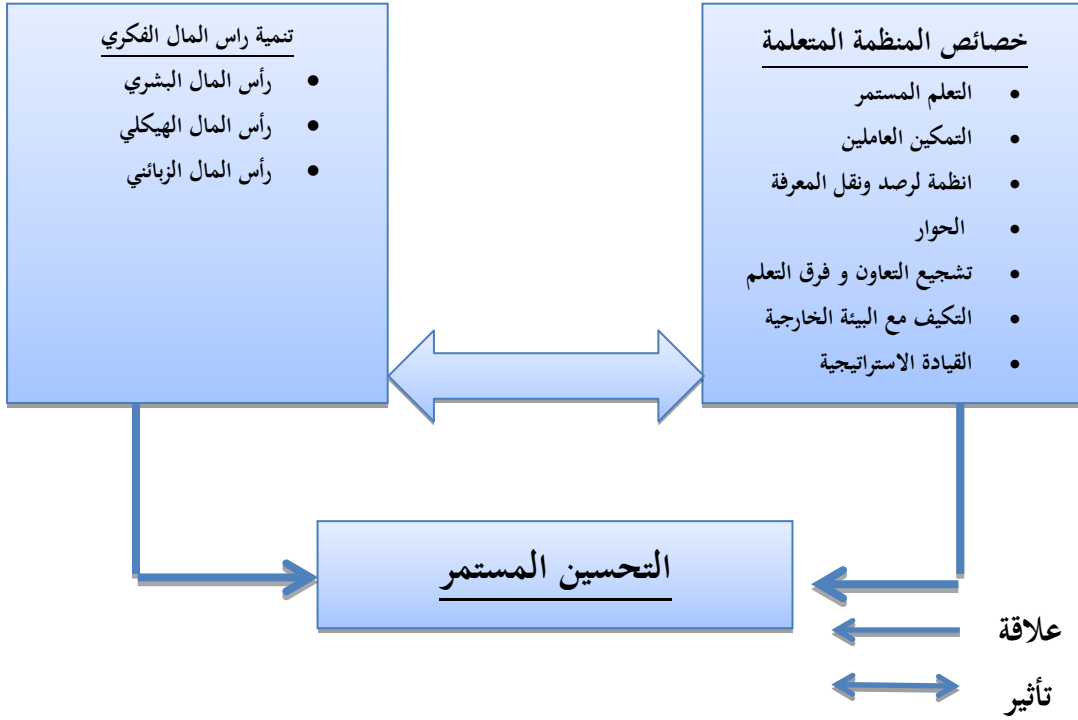
- ١- الافادة من الدراسات والبحوث التطبيقية السابقة لمعرفة أهمية المتغيرات المبحوثة المتمثلة بـ (المنظمة المتعلمة، تنمية رأس المال الفكري، التحسين المستمر) كونهما من المتغيرات الحديثة في أدبيات الادارة .
- ٢- توضيح مدى تأثير خصائص المنظمة المتعلمة و تنمية رأس المال الفكري في تحقيق التحسين المستمر.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الجوانب الآتية:-

- ١- بناء اطار نظري ومفاهيمي يعكس التوجهات الحديثة لهذه المتغيرات، من خلال الاطلاع على الأدبيات المعاصرة ذات صلة مباشرة بالبحث والتعرف على محتوياتها الفكرية .
- ٢- دراسة علاقة الارتباط والاثـر بين متغيرات البحث المتمثلة بـ(المنظمة المتعلمة، تنمية رأس المال الفكري، التحسين المستمر).
- ٣- التعرف على خصائص المنظمة المتعلمة وابعادها .
- ٤- التعرف على مستوى اهتمام بتنمية رأس المال الفكري ومكوناته من وجهة نظر التدريسيين في جامعة السليمانية.
- ٤- تقديم بعض المقترحات والتوصيات للمؤسسة المبحوثة و المؤسسات المتشابهة فيما يخص الاهتمام بابعاد المنظمة المتعلمة وتنمية رأس المال الفكري لغرض تحقيق التحسين المستمر

رابعاً: نموذج البحث



الشكل (١)

انموذج البحث

خامساً: فرضيات البحث

ينبثق من انموذج البحث مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية التي تبنتها البحث، وعلى النحو الآتي:-

الفرضية الرئيسة الأولى

" توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ابعاد خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية رأس المال الفكري "

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- ١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التعلم المستمر وتنمية رأس المال الفكري.
- ٢- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التمكين العاملين وتنمية رأس المال الفكري.
- ٣- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحوار وتنمية رأس المال الفكري.
- ٤- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين انظمة لرصد ونقل المعرفة وتنمية رأس المال الفكري.
- ٥- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين فرق العمل وتنمية رأس المال الفكري.
- ٦- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية وتنمية رأس المال الفكري.
- ٧- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التكيف مع البيئة الخارجية وتنمية رأس المال الفكري.

الفرضية الرئيسة الثانية

" يوجد تأثير معنوي لخصائص المنظمة المتعلمة وتنمية راس المال الفكري معاً في التحسين المستمر ". وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- ١ . يوجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لخصائص المنظمة المتعلمة على التحسين المستمر".
- ٢ . يوجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لتنمية راس المال الفكري على التحسين المستمر".

سادساً: حدود البحث

١- الحدود البشرية

اقتصرت تطبيق هذه البحث على آراء عينة من اعضاء هيئة التدريسيين في جامعة السليمانية.

٢- الحدود الزمانية

انحصرت الحدود الزمانية للبحث خلال المدة الواقعة بين تشرين الثاني/٢٠١٤ ولغاية آذار /٢٠١٥.

٣- الحدود المكانية

اجريت البحث في عدد من الكليات في جامعة السليمانية .

سابعاً: مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من التدريسيين في جامعة السليمانية ،أما بخصوص عينة البحث فقد تم تحديدها بعينة عشوائية من التدريسيين في الجامعة السليمانية وقد تم توزيع استمارة الاستبانة عليهم و بلغت حجم العينة (١٠٨) مستجيباً قياساً بالاستمارات المسترجعة و الصالحة للتحليل.

وقد تم اعتماد مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد أوزان الاستجابة (اتفق بشدة، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، وهي تقيس درجات الإجابة بأوزان (١,٢,٣,٤,٥) على التوالي، أي :- (اتفق بشدة-٥ درجات، اتفق-٤ درجات، غير متأكد-٣ درجات، لا اتفق-٢ درجات، لا اتفق بشدة-١ درجة).

المحور الثاني / الجانب النظري

١ - المنظمة المتعلمة

أولاً / مفهوم المنظمة المتعلمة

ظهرت فكرة المنظمات المتعلمة في فترة الستينات من القرن الماضي، إذ تمتد جذورها إلى ظهور نظرية التنظيم العضوي للمنظمات التي تشهد عدم استقرار و تجانس في بيئتها لكي تتكيف مع الظروف التي تواجهها، حيث إن كلا من (Stalker & Burns, 1961) يعتبران من الأوائل من وضعوا هذه الفكرة (الحواجرة، ٢٠١٠ : ٢٢٥). وفي الآونة الأخيرة اجتذب موضوع المنظمة المتعلمة أهمية كبيرة وأصبح من المواضيع الذي برزت بشكل واسع ونالت اهتماماً واسعاً في حقل السلوك التنظيمي. وفي الحقيقة يعتبر العالم (Peter Senge) في عام (١٩٩٠) من أكثر الباحثين تأثيراً في تطوير فكرة المنظمة المتعلمة حيث بدأ اهتمامه بمفهوم المنظمة المتعلمة في الأدبيات الإدارية وذلك في من خلال كتابه التي سماها بالنظم الخمسة (The Five Discipline) والذي شخص فيه خمس قواعد أساسية للمنظمة المتعلمة وهي النماذج العقلية، الرؤية المشتركة، التفكير المنظم، الفرق التعلم، البراعة أو الإبداع الشخصي (العابدي والآخرين، ٢٠١٤ : ١٢٣). وضمن هذا الإطار قصد Senge بان المنظمات المتعلمة هي تلك المنظمات التي يميز العاملون فيها قدراتهم وقابلياتهم بصورة مستمرة لتحقيق النتائج التي يرغبون فيها ويتم فيها تشجيع انماط جديدة و شاملة من التفكير يعبر عنها بالطموحات الجماعية و يحدد الافراد كيفية تعلمهم جماعياً (طاهر، ٢٠١١ : ١٢٨).

لقد عرفت المنظمة المتعلمة من قبل مجموعة من الباحثين المختصين في هذا المجال، والذي نستعرض بعض منها من خلال الجدول (١):-

الجدول (١)

آراء بعض الكتاب و الباحثين حول مفهوم المنظمة المتعلمة

اسم الكاتب و السنة	المنظمة المتعلمة
(الجزراوي، ٢٠٠٠ : ١٥٣)	المنظمات التي تعمل على تسهيل و توفير فرص التعلم للمتممين اليها او المرتبطين بها كافة و كذلك تتطورو تتغيرو تتعدل و تتشكل بصورة مستمرة
(Decenzo, 2001:226)	المنظمة التي تضع قيماً عالية للتعلم المستمر مع قناعتها بان تحقيق الميزة التنافسية يمكن ان تنبثق عن ذلك التعلم
(Neo et al., 2003: 256)	المنظمة التي يواصل فيها الافراد العاملون محاولة تعلم اشياء جديدة و تطبيق ما تعلموه في تحسين جودة المنتج او الخدمة.
(الشلمة، ٢٠٠٤ : ١٨)	المنظمة ذات استعمال المقصود للعمليات التعليمية على المستوى الفردي او

الجماعة او النظام ككل و ذلك لتحقيق النمو التحول المستمر للمنظمة في الاتجاه الذي يرضى بشكل متزايد المساهمين في تلك المنظمة.	
المنظمة التي تطور قدرتها و فاعليتها بصورة مستمرة لغرض التكيف و التغيير	(Robbins)، (2005:566)
المنظمة التي يستطيع كل فرد من العاملين فيها بتحديد المشكلات و حلها مما يجعلها قادرة على اجراء التغيير بشكل مستمر من اجل زيادة قدرتها على النمو و التعلم.	(الكسابية و اخرون ، ٢٠١٠ ، : ١٦٦)
المنظمة التي يقدم مفاهيم تخدم لخلق الثقافة التنظيمية لتكون قادرة على تكيف ذاتها للتغيير و التعلم المستمر على مستويات متعددة من اجل تعزيز قدرة المنظمة لخلق الفرصة التي ترغب بها	(Alipour & Karimi, 2011: 144)
المنظمة التي يحاول المديرون فيها عمل اي شي ممكن لتعظيم قدرة افراد و المجاميع على تفكير و السلوك المتسم بالابداع و الخلق و الالمحاكاة و عدم التقليد و بذلك فانهم يعظمون الاحتمال القوي لوجود المنظمة المتعلمة.	(الطائي و الاخرون ، ٢٠١٢ : ٩)
المنظمة التي تقوم ادارتها باستمرار بفحص تجاربها و تحويلها الى معرفة ميسرة لجميع مواردها البشرية ، و هي ذات علاقة تربطها باهدافها الاساسية	(بني هاني و الراوش ، ٢٠١٤ : ٣٦٥)
الرؤيا المثالية للمنظمة اذ ان الهياكل و الاجرات و ممارسات العمل تكون مفتوحة للتكيف و التحسين المستمر، وان الفراد و الفرق تكون مشاركة بالتعلم المستمر و يتم اتخاذ الاجراءات الاستراتيجية من خلال الاستجابة لبيئات ذات الصلة و التغذية العكسية.	(الكبيسي و العزاوي ، ٢٠١٤ : ٣٤)

المصدر/ من اعداد الباحثون بالاعتماد على المصادر المذكورة

و استناداً الى تعريفات السابقة فقد عرف الباحثون المنظمة المتعلمة بأنها المنظمة التي لديها القدرة على اكتساب و نقل المعرفة لجميع اجزاء المنظمة و خلق مناخ تنظيمي يكمن فيها التبادل المستمر للافكار و المعلومات بين اعضاءها ، والسماح للعاملين فيها بالمشاركة في حل جميع المشكلات و تزويدهم بدورات تدريبية مستمرة من اجل زيادة قدرتها على النمو و التعلم و الابداع و الابتكار والتكيف المستمر وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

ثانيا / اهمية تبني المفهوم المنظمات المتعلمة

حظي موضوع منظمات المتعلمة في الوقت الراهن باهتمام متزايد لدى الكثير من الباحثين، حيث ان العديد من الدراسات و البحوث تشير الى ضرورة تبني المنظمات لهذا المفهوم باعتباره سمة اساسية من سمات النجاح و التميز للمنظمات. فقد حددت (النسور ، ٢٠١٠ : ١٧) اهم العوامل التي تبرز الحاجة للتحول الى منظمات التعلم و التي

هي العولمة ، المعرفة ، تكنولوجيا المعلومات ، زيادة تأثير العملاء ، تطور ادوار و توقعات العاملين. اما (Kleiner , 2007: 1) فيرى بان اهمية تبني مفهوم المنظمة المتعلمة يساعد على :-

- ١- الوصول الى الاداء المتميزو الميزة تنافسية المستدامة
- ٢- تطوير و تعزيز الابداع
- ٣- تجنب الانحدار التنظيمي
- ٤- تطوير العلاقات مع الزبون
- ٥- تحسين جودة المنتجات و الخدمات و فهم المخاطر و الاختلاف بصورة اكثر عمقاً
- ٦- تعزيز القدرات ادارة التغيير و توسيع فهمنا اكثر نحو البيئة

اما (بني هاني و الرواش ، ٢٠١٤ : ٣٦٥) فقد لخصا مجموعة من الاسباب الدافعة لبناء المنظمة المتعلمة و المتمثلة بالاتي:

- ١- الحصول على الاداء المتميز على مستوى الفرد و المنظمة ككل
- ٢- تحسين جودة السلع المنتجة و الخدمات المقدمة عن طريق الابداع و البحث و التطوير
- ٣- الحصول على الموارد البشرية الملتزمة بالعمل الجاد و المتماسكة فيما بينها
- ٤- كسب العملاء و المحافظة عليهم من خلال تلبية حاجاتهم و رغباتهم
- ٥- حاجة العصر الحديث للمنظمات المتعلمة

ثالثاً / صفات المنظمة المتعلمة

تتباين الاراء الباحثين حول صفات التي تتميز بها المنظمات المتعلمة عن غيرها من المنظمات ، فقد يرى (Philips , 2003 : 99) بان صفات المنظمة المتعلمة تكمن في الاتي:

- وضع شعار تحسين المستمرموضوع التطبيق مع ضمان الولاء له من قبل العاملين
- تبني القيادة بالرؤية Leadership by vision و التي تبين رؤية التعلم و نشرها بين العاملين
- اشتراك الجميع في حل المشكلات التي تعرض له المنظمة
- السماح بتناقل المعرفة داخل المنظمة وبقاء الاتصالات المفتوحة الحرة بين العاملين
- تدريب العاملين على مفهوم الابداع و الياته و عملياته و الاستفادة من تجارب السابقة
- تبني فلسفة التعلم المستمر للأفراد و الجماعات العمل
- تشجيع العاملين و مساعدتهم على المشاركة في اتخاذ القرارات
- تبني التغيير منهجاً منتظماً و التكيف المستمر مع البيئة الخارجية
- تطوير واستحداث إجراءات و عمليات و خدمات جديدة بشكل سريع .

● التركيز على استقطاب افضل الطاقات البشرية المؤهلة و ضمها الى المنظمة

رابعاً / خصائص المنظمة المتعلمة

نوقشت خصائص المنظمة المتعلمة من زوايا مختلفة من قبل مجموعة من الكتاب و الباحثين و الذين اختلفوا في تسميتها و عددها تبعاً لاختلافهم في تعريف المنظمة المتعلمة. حيث اشار (Senge , 1990 : 13) رائد الكتابة في المنظمة المتعلمة والذي تتجسد أعماله الإبداعية في كتابه البعد الخامس الى خمس قواعد اساسية للمنظمة المتعلمة وهي (النماذج العقلية، الرؤية المشتركة، التفكير المنظم، الفرق التعلم، البراعة او الابداع الشخصي) في حين حدد (Moilanen , 2001: 11) بان للمنظمة المتعلمة خمسة ابعاد او خصائص والمتمثلة ب (دوافع الحركة، تحديد هدف، الاستطلاع، تمكين، التقييم) ، اما كل من (Goetsch & Davis , 2006 : 391) و (Dess et al., 2007:411) و (Papo & Tracy, 2008:526) فقد صنفا خصائص المنظمة المتعلمة الى كل من (تمكين العاملين، الشراكة بالمعرفة، الرصد البيئي، احتواء العاملين)، في حين يرى (بني هاني، ٢٠٠٧: ٥) بان المنظمة المتعلمة تحدد صورتها من خلال مجموعة من اساسيات و المقومات التي تتمثل ب (القوى المحركة، إيجاد الغرض، الاستفهام، التمكين، و التقويم). اما البحث الحالية و انسجاماً مع اهدافها فد تبنت نموذج (Marsik & Watkins , 2003: 139) التي صنفت خصائص المنظمة المتعلمة الى سبعة ابعاد و هي (التعلم المستمر، التمكين العاملين، انشاء انظمة لمشاركة المعرفة و التعلم، الحوار، تشجيع التعاون و فرق التعلم، ربط المنظمة بالبيئة الخارجية، القيادة الاستراتيجية) و التي تم اعتمادها من قبل العديد من الدراسات و البحوث الاجنبية و العربية (زايد و اخرون، ٢٠٠٩: ٨). و فيما يلي توضيح لمضامين هذه الابعاد:

- ١- التعلم المستمر : و يشير الى الفرص المتاحة للعاملين للتعلم و النمو من خلال عملهم في المنظمة
- ٢- التمكين العاملين : اذ تتطلب من المنظمة ان تتصف بالمرونة و ان تمنح الموظفين درجة أكبر من الاستقلالية و المشاركة في اتخاذ القرارات عن طريق تفويض الصلاحيات و تبني مفهوم تنظيم الفريق. و تشير ايضاً الى مشاركة العاملين في وضع و تنفيذ رؤية المؤسسة المستقبلية و المسؤولية عن نشرها و التي تحفز العاملين على التعلم تجاه مسؤولياتهم عن العمل
- ٣- انشاء انظمة لرصد و نقل المعرفة: اذ تتطلب من المنظمة قيام ببناء انظمة لها القدرة و القابلية على خلق و اكتساب المعرفة ونقلها و تبادلها بين جميع الافراد تمكنها من زيادة قدرتها على نمو و الاداء المتميز. حيث ان المزيد من المعرفة المنقولة إلى المنظمة تعني المزيد من التوسع بها وترجمتها إلى فعل.
- ٤- الحوار : و يشير الى منظومة القيم في المؤسسة و التي تدعم التفاعل و الحوار بين العاملين و صولاً لحل المشكلات. فالحوار هو الوسيلة التي تفتح مناخاً للتفاهم المشترك يتصف بالهدوء، و يشمل على الاستفهام و التأمل، و يؤدي إلى فهم الافتراضات الجماعية و الوصول إلى المعاني العقلية

- ٥- تشجيع التعاون و فرق التعلم : و تشير الى مجاميع الافراد المتعاونة داخل المنظمة و التي من شأنها تحقيق جوانب عديدة منها تحسين الانتاجية او تحسين جودة او رفع من مستوى المعنويات او ارضاء العملاء. حيث يشير (طاهر، ٢٠١١ : ١٣٠) الى ان المنظمات المعاصرة تعمل على أساس العمل الجماعي و التي فيها يرغب العاملين جميعاً في التعلم معاً لتطوير قدراتهم وتحسين مستويات أدائهم بهدف خلق النتائج المرغوب بها بتميز من خلال تعاونهم جميعاً لتحقيق ذلك.
- ٦- تكيف مع البيئة الخارجية : اي تستوجب على المنظمة امتلاك قدرة عالية في التكيف مع التغيرات البيئة الخارجية حيث ان معرفة الفرص و التهديدات التي تواجه المنظمة امر حيوي و حاسم في نجاحها و بقائها
- ٧- القيادة الاستراتيجية : و تشير الى المهام و الادوار التي تمارسها القيادة الفعالة في المنظمة كتحديد التوجه الاستراتيجي، استكشاف الكفاءات الجوهرية و الاحتفاظ بها ، تطوير رأس المال البشري ، الحفاظ على ثقافة مؤثرة للمنظمة، التأثير في الممارسات الاخلاقية، تاسيس رقابة تنظيمية متوازنة.

٢. تنمية رأس المال الفكري

أولاً / مفهوم رأس المال الفكري :

يعد موضوع رأس المال الفكري (Intellectual Capital) الذي يرمز له اختصاراً (IC) من الموضوعات الإدارية التي طرحتها الأدبيات الإدارية المعاصرة التي برز الاهتمام بها من قبل الباحثين في بداية عقد التسعينات من القرن الماضي، إذ أظهرت الأدبيات مواضيع متعددة غيرت النظرة التقليدية لمفهوم رأس المال والربحية، فلم يعد رأس المال ذلك المفهوم التقليدي، فالأفراد العاملون اليوم هم رأس المال الحقيقي للمنظمات. وقد اتسع نطاق هذا المفهوم ليشمل الامكانيات المادية والمالية والمعنوية والثقافية والذهنية المتاحة للمنظمة .

لقد تعددت التعاريف الخاصة برأس المال الفكري من قبل الباحثين والمفكرين، حيث يعرفه كل واحد من وجهة نظر مختلفة، اقتصادية كانت أو محاسبية أو ادارية . يرى (Drucker, 1999: ٦٢) إن رأس المال الفكري يتمثل في رأس المال البشري لأي مؤسسة مهما كان نشاطها أو حجمها، وهو يعتبر مورداً استراتيجياً كما يعتبر مورداً مانحاً للميزة التنافسية لأي مؤسسة، حيث يساعدها على الابتكار والتطوير المتواصل للإنتاجية من خلال التفعيل الكامل لطاقتها وقدراتها المختلفة ، فقد عرفه (Daft,2001:258) بأنه مجموعة من الموارد المعلوماتية للأشخاص المتكونة على هيئة نوعين من المعارف ، معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها او كتابتها وبالتالي نقلها الى الآخرين بشكل الوثائق ، ومعارف ضمنية مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المنظمة . ويشير اليه (العززي، ٢٠٠١ : ١١٧) على أنه المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة. ويعرف (Noe,2002,456) رأس المال الفكري بأنه " إدراك المعرفة والمهارات المتقدمة، وفهم النظام والإبداع والتحفيز الذاتي للإبداع.

ويشير اليه (الحدراوي، ٢٠١٣: ٩١) بأنه زيادة قدرات منظمات المجتمع على التكيف من خلال تطوير منتجاتها وتقنيات إنتاجها وخفض تكاليفها وباتجاهات مستحدثة غير مسبقة من خلال تنمية الابداع والتعلم والاستثمار المتعاطف في البشر تعليماً وتدريباً، ويعرفه (باجكر، ٢٠١٠: ٥٦) بأنه نخبة متميزة من العاملين القادرين على العمل والإبداع في مجال تخصصهم والتي تمنح المنظمة الميزة التنافسية. ويعبر عنه (احمد، ٢٠١٢: ٢٧) بأنه تلك المقدرة الفكرية غير الملموسة والموجودة لدى نخبة من العاملين في المنظمة والتي تساهم في تحقيق الإبداع والميزة التنافسية المستدامة للمنظمة. ويعرف (Stewart) رأس المال الفكري بأنه المادة - المعرفة الفكرية، المعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها بالإستخدام لتنشئ الثروة (كاظم، ٢٠١٤: ١٩٠).

ثانياً / أهمية تنمية رأس المال الفكري :

يرى (Drucker, 1999: 75) بأن رأس المال الفكري يعد مستقبل المنظمات الساعية للنجاح في الأمد البعيد كون الموجود الغير ملموس يعد الأكثر أهمية إذ يمثل بشكل محسوس امتلاك الخبرات والتجارب والتقنيات والكفاءات الفردية في المنظمة. كما تأتي أهمية رأس المال الفكري من كونه أكثر موجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين في ظل اقتصاد يطلق عليه (الاقتصاد المعرفي) لأنه يمثل قوى علمية قادرة على ادخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في اعمال منظماتهم فضلاً عن ابتكاراتهم المتلاحقة (المرجحي وصالح، ٢٠٠٧: ٢٠). وتبرز أهمية رأس المال الفكري كونه يمثل مصدراً مهماً لربحية الشركات والمنظمات والداعم الاساسي للتنافسية المؤسسية لأن منظمات اليوم تتنافس على أساس المعرفة والمعلومات والمهارات التي لديها لتمثل بذلك مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية، فضلاً عن ذلك فإن رأس المال الفكري يعد أهم مصادر الثروة للمنظمات، وإن الاهتمام به يعد قضية حتمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر. (عبد المنعم والمطارنة، ٢٠٠٩: ٩٨)

أصبح رأس المال الفكري في الاقتصاد المعاصر بمنزلة الموجودات الأكثر أهمية في المنظمات وأقوى سلاح تنافسي للمنظمات، ذلك الموجود في عقول العاملين ويتمثل في ولاء الزبائن الذين تخدمهم المنظمة وتتعلم منهم، وفي قيمة العلامة التجارية وبراءات الاختراع (الروسان والعجلوني، ٢٠١٠: ٤٤).

إن المنظمة التي تمتلك رأس المال الفكري يكون لها القدرة في المحافظة على مستوى متفوق للمعرفة داخل المنظمة وتدعم الاستخدام العلمي للمعلومات؛ بما يؤدي إلى تعزيز الأداء المنظمي والقدرة الفضلى على التكيف مع بيئة المنافسة. (كاظم، ٢٠١٢: ١٩٢)، كما يتمتع رأس المال الفكري بأهمية كبيرة تتمثل بالآتي (باجكر، ٢٠١٠: ٥٧):-

- ١- إنه اثن موجودات المنظمة ولا يمكن للمنظمات الاخرى تقليده بسهولة .
- ٢- كونه ذات قيمة ومصدر ربح وثروة .
- ٣- المعرفة التي يحويها ويجسدها كونها المحرك لجميع العمليات والانشطة المنظمة .

ثالثاً/ خصائص رأس المال الفكري :

بعد مراجعة العديد من الأدبيات التي تناولت موضوع خصائص رأس المال الفكري يمكن اللجوء إلى الخصائص الآتية :- (الروسان والعجلوني، ٢٠١٠: ٤٧) و (احمد، ٢٠١٢: ٢٩)

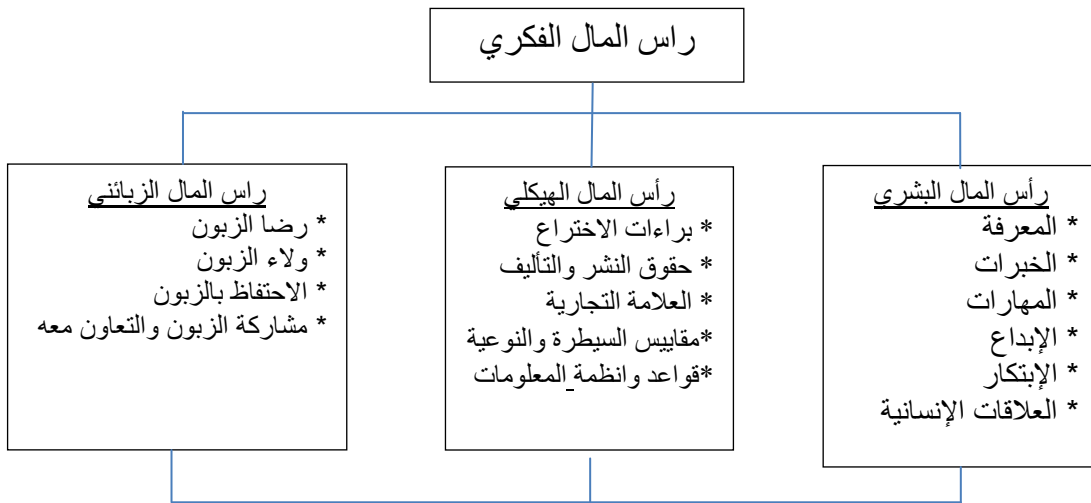
أولاً/ التنظيمية : فيما يخص المستوى الاستراتيجي نجد أن رأس المال الفكري ينتشر في المستويات كلها وينسب متفاوتة أما بخصوص الهيكل التنظيمي الذي يناسب رأس المال الفكري فهو بالتأكيد الهيكل التنظيمي العضوي المرن، أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض جداً، ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح .

ثانياً/ المهنية: اي الاهتمام ينصب على التعليم المنظمي والتدريب الإثرائي وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية ويمتاز رأس المال الفكري بالمهارة العالية والمتنوعة والخبرة العريقة.

ثالثاً: السلوكية والشخصية: اي ان رأس المال الفكري يميل إلى المخاطرة بدرجة كبيرة لذا فهو يميل للتعامل مع موضوعات التي تتسم بالتأكد ورأس المال الفكري ميال إلى المبادرة وتقديم الأفكار والمقترحات البناء , ولديه قدرة على حسم القرارات دون تردد ولديه مستويات ذكاء عالية ومثابرة حادة في العمل وثقة عالية بالنفس

رابعاً/ مكونات رأس المال الفكري : تتباين آراء الكتاب والباحثين حول تحديد مكونات رأس المال الفكري

مثلما تباينت في تحديد مفهوم محدد ودقيق له، ويعد التقسيم الذي قدمه توماس ستيوارت (T.Stewart) هو الأكثر شيوعاً واستخداماً وأكثر النماذج تفصيلاً لمكونات رأس المال الفكري :



الشكل (٢) " مكونات رأس المال الفكري وفقاً (Stewart) "

المصدر: ولي، أحلام ابراهيم، (٢٠٠٧)، العلاقة بين المعرفة التنظيمية ورأس المال الفكري وتأثيرها في تحديد الخيار الإستراتيجي، رسالة دكتوراه ، جامعة صلاح الدين/ اربيل.

أ- رأس المال البشري :

يعد المكون البشري المكون الأكثر أهمية لرأس المال الفكري لكونه الانعكاس للمعارف والخبرات والقدرات الإبداعية لأفراد المنظمة ويعرف بكونه مصدراً للإبتكار والتجديد، وذلك لإمتلاكه المقدرة العقلية اللازمة لتوفير الحلول العملية المناسبة للزبائن. (ولي، ٢٠٠٧، ٨٤:)

فيما وصف (Grantham) رأس المال البشري معرفة ومهارات وخبرة العاملين التي تعد محور الإبداع في المنظمة وبشكل خاص في استخدامهم للتقنيات الحديثة وعلاقتهم التكاملية مع الزبائن (باجكر، ٢٠١٠، ٥٨:). ويعرف (أبو الغنم، ٢٠١٢:١٠) رأس المال البشري بأنه ما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات ومعارف وقدرات والتي تشكل مجتمعة الرصيد المعرفي للفرد بما يمكنه من الاضطلاع بالمهام والواجبات المختلفة وإنجازها على أكمل وجه.

ب- رأس المال الهيكلي :

يمثل رأس المال الهيكلي المكون الثاني لرأس المال الفكري ويعد بمثابة الهيكل الداعم والساند لرأس المال البشري، والذي يمكن امتلاكه والمتاجرة به. إذ أنه يشمل النظم والإجراءات والهيكل والاستراتيجيات، التي يتم بموجبها تحقيق النظام الإنتاجي وتسليم المنتجات إلى الزبائن في الموعد المحدد والتوافق والمواءمة مع المتغيرات البيئية (الحمداي وعلي، ٢٠١٠، ١٢٨:).

ويمثل الأجهزة والمعدات والوسائل التقنية والمعرفية التي تدعم إنتاجية الأفراد العاملين وتساعدهم على القيام بما هو مطلوب منهم بكفاءة وفاعلية (أبو الغنم، ٢٠١٢، ١٠:).

ويعرف رأس المال الهيكلي بكونه المعرفة التي تبقى داخل المنظمة وتدعم رأس المال البشري، ويضم البرمجيات والبنوك المعلوماتية المرتبطة بالزبائن وقواعد البيانات، بالإضافة إلى براءات الاختراع والعلامات التجارية وامتيازات الانتاج وتكون معظمها محمية قانونياً (ولي، ٢٠٠٧، ٨٥:).

ت- رأس المال الزبائني (العملاء) :

هو المكون الثالث لرأس المال الفكري ويشير إلى القيمة المتضمنة في علاقات المنظمة مع زبائنها ورضا الزبائن وولائهم للمنظمة، ويسمى أيضاً رأس المال العلائقي أو رأس المال الخارجي. (الحمداي وعلي، ٢٠١٠، ١٢٨) ويعكس هذا المصطلح قيمة العلاقات التي تربط التنظيم بعملائه الحاليين والمحتملين، ويشمل قوة علاقة المنظمة بؤلاء العملاء ودرجة ولائهم ورضائهم (أبو الغنم، ٢٠١٢، ١٠:).

٣. التحسين المستمر

خلال العقد الماضي كان هناك الاهتمام المتزايد بمفهوم التحسين المستمر (CI) كطريقة نحو تحسين أداء الأعمال (Prajogo, ٢٠٠٠:٦٥). المشكلة الأساسية التي تواجه الإدارة فيما يتصل بموضوع الاداء انه في اغلب الاحيان يختلف الاداء الفعلي عن الاداء المخطط او المرغوب، ومن ثم يصبح العمل على سد هذه الفجوة هو الطريق الاساسي للإدارة

لكي تتمكن من تحقيق الأهداف (Behn,2003:586) وهذا يمكن اما بتطوير الاداء الفعلي ليصل الى المستوى المستهدف، او تخفيض الاداء المستهدف ليتعادل مع الاداء الفعلي (السلمي، ٣٦: ١٩٩٨). ويتحقق التحسين من تقليص او اقتراب الفجوة بين ما عليه الاداء الفعلي و ما ترمي المنظمة ان تكون عليه، وفي العمليات فأنها تعني تقليص الفجوة بين الاداء الحالي والاداء المستهدف (Slack&others,2006:414). و يتم التعبير عن مستويات الاداء المستهدف على محورين اساسيين هما الطرق الكمية لقياس الكميات (الاحجام، الاعداد...) المطلوبة من كل عنصر من عناصر الاداء والطرق النوعية لقياس المواصفات و مستويات الجودة التي يجب الالتزام بها في كل عنصر من عناصر الاداء (Leitão and Restivo, 2004) و يتعدد مجال التحسين في المنظمة مثل رضا الزبون، إجراءات العمل، الوقت والكلفة، فضلا عن تدريب جميع أفراد المنظمة على التخطيط والمشاركة في مجموعات العمل وحل المشكلات (Russell and Taylor III,2011). و يبين الادييات الادارية ان التحسين المستمر هي افضل وسيلة لتقليص فجوة الاداء.

اولاً / مفهوم واهمية التحسين المستمر:

ليس من السهل وضع تعريف دقيق لمفهوم التحسين المستمر كونه وسيلة وغاية في نفس الوقت. وسيلة وطريقة ذو خطوات واساليب و تقنيات معينة يمكن من خلالها تقليص الفجوة بين الاداء الفعلي والاداء المخطط. و كذلك يعتبر هدفا في حد ذاته للمنظمات المتعلمة. ان التحسين المستمر هي الفكرة وراء تقليل المفاهيم السبعة وثقافة للتحسين باستمرار والتي تستهدف التخلص من النفايات في نظام التصنيع وفي جميع النظم والعمليات من اجل تحقيق اهداف المنظمة (Bhuiyan and Baghel,2005:761). ومن وجهة نظر (Savolainen and Haikonen, 2007:7) فان التحسين المستمر هي الفلسفة التي وصفها ديمينج ببساطة بأنه يتكون من مبادرات التحسين التي تزيد النجاح وتقل الفشل، يشير (السكرانه، ٢٠١٤ : ١٣٣) الى ان كلمة التحسين المستمر يستخدم في اليابان في ميدان الاعمال باستمرار لكل مجالات العمل وهو فلسفة اساسية في حل المشاكل والتطوير نحو الافضل. كما يراه اخرون كفرع من مبادرات الجودة القائمة مثل إدارة الجودة الشاملة (TQM) ونهج جديد تماما لتعزيز الإبداع وتحقيق المنافسة والتميز في السوق (Bhuiyan & Baghel,2005:761). فالتحسين المستمر عبارة عن جهود مستمرة لتحسين المنتجات أو الخدمات أو العمليات، ويمكن لهذه الجهود أن تسعى إلى تحقيق تحسين تراكمي عبر الوقت (الحديثي والبياتي، ٢٠٠٢، ص ٢٥١). وتبقى المنظمات بكافة انواعها وعلى اختلاف اهدافها دائما بحاجة الى التحسين المستمر في عملياتها وانشطتها ومنتجاتها. فحاجات العميل وتوقعاته متغيرة باستمرار، والبيئة الخارجية تتغير كذلك بمرور الزمن وبالتالي فإن على المنظمة ان تحسن وتطور منتجاتها وعملياتها بما يتلائم مع التغيير في البيئة الخارجية (جودة، ١٨١، ٢٠٠٦). ويعتبر اول من استخدم فكرة التحسين المستمر هو العالم الياباني ماساكي اماي حيث استخدم مصطلح kaizen للإشارة الى فكرة التحسين المستمر، ومن خلال الادوات الاحصائية للرقابة على العملية، ويعتمد التحسين المستمر على تنفيذ الاعمال بالشكل الصحيح من اول مرة (المحيوي، ٢٠٠٦، ٢٠٤). ومن الضروري عدم الخلط بين مفهوم التحسين المستمر والابداع، فالاول قائم على مبدأ

احداث تغييرات صغيره في انظمة وعمليات موجوده فعلا، في حين الثاني قائم على مبدأ الابتكار المعتمد على التقنيات الموجودة (عبدالرحمن واحمد، ٢٠١٣). مما تقدم يرى الباحثون ان التحسين المستمر يمكن ان يعتبر غاية ووسيلة في ان واحد حيث يكون وسيلة لتحقيق اهداف المنظمة وهدفا في الطريق لبرامج ونظم اخرى. كما يعتبر فلسفة ادارية عملياتيه وثقافة منظمية لكل فرد في المؤسسة.

ثانياً / عناصر التحسين المستمر:

يشير (عبدالرحمن ، احمد ، ٢٠١٣ : ٢٣٢) الى ان عناصر التحسين المستمر وهو ما يشار اليه بـ (S5) لانه يتكون من خمسة عناصر تبدأ جميعاً بالحرف S هو أسلوب الإنتاجية المشتقة من الأحرف الأولى لخمسة من الكلمات اليابانية اسم: Seiri ، Seiton ، Seiso ، Seiketsu ، Shitsuke. كانت طريقة أصلا لتنظيم مساحة العمل لتحقيق الكفاءة. وهي كالآتي (Krajewski et al, 2013:152):

١. Sort : و تعني تصفية العناصر الضرورية للعمل من العناصر غير الضرورية في مكان العمل وتجاهل البنود غير الضرورية التي لا تضيف قيمة.
٢. Straighten : اي يجب أن يكون مكان كل بند مسمى او مرسمة بشكل واضح وتعريف مكان واضح لكل العناصر بحيث يستطيع كل فرد ايجادهم واعادتهم الى اماكنهم بعد اتمام المهمة والعملية وتعني وضع الاشياء في اماكنها الصحيحة.
٣. Shine : اي توفير مناخ مناسب للعمل و تنظيف مساحة العمل وجميع المعدات، والمكائن بصورة دورية ، مرتبة ومنظمة للحفاظ على المعايير والتعرف على الحوادث.
٤. Standardize : اي تأكد من تطبيقات المعايير الخطوات الثلاثة الاولى بصورة دورية و بصورة قياسية.
٥. Sustain : اي وضع قواعد للالتزام للحفاظ على التركيز على هذه الطريقة الجديدة وعدم السماح بالعودة تدريجيا إلى الأساليب القديمة.

ثالثاً / اهداف التحسين المستمر:

يرى بعض الباحثين ان الهدف العناصر الخمسة للتحسين المستمر هي تقليل الانواع السبعة من المفاهيم، والتخلص منهم كلياً، وهي (Boutros and Purdie, 2014):

١. الإنتاج الزائد: وتعني تصنيع عنصر قبل ما هو مطلوب في الواقع وتنتج فقط ما يمكن بيعها وشحنها فوراً.
٢. الانتظار: يحدث الخسارة من الانتظار حينما لا تتحرك البضائع النصف مصنعة الى الخطوة التالية أو التي يجري تجهيزها وهذا هو عادة بسبب تدفق المواد في خطوط انتاج طويلة والمسافات بين محطات العمل كبيرة جداً.

٣. نقل البضائع: نقل المنتجات بين العمليات لا تضيف أي قيمة لهذا المنتج مما يؤدي إلى زيادة التكلفة على العملاء.

٤. معالجة زائدة عن الحاجة: غالباً ما توصف بأنها "استخدام مطرقة كبيرة لكسر جوزة" والعديد من المنظمات تستخدم معدات باهظة الثمن وعالية الدقة حيث الأدوات البسيطة ستفي بالغرض.

٥. المخزون الغير ضروري: الاجزاء النصف مصنعة (WIP) هي نتيجة مباشرة لزيادة الإنتاج والانتظار وهذا تحتاج الى مساحة زائدة ويؤخر عملية الانتاج وبالتالي يزداد المخزون الداخلي والتكاليف المرتبطة بها.

٦. الحركة الزائدة: ويرتبط بيئة العمل حيث ان الجيئة والذهاب للعاملين والتحرك للمواد بين محطات العمل يعتبر خسارة وهي أيضا مرتبطة بالصحة والسلامة.

٧. العيوب: وجود عيوب الجودة مما يؤدي إلى إعادة الانتاج أو التدوير وغالباً ما تكون التكلفة الإجمالية من العيوب نسبة كبيرة من إجمالي تكلفة التصنيع في العديد من المنظمات.

رابعاً / نماذج التحسين المستمر:

هناك نماذج متعددة او مداخل مختلفة للتحسين المستمر ومن اهمها:

١. نموذج دورة ديمنغ: - من النماذج الشائعة التي تستعمل بشكل واسع في التحسين المستمر، وتعرف أيضا بدورة (PDCA) والتي تتكون من اربع خطوات دورية هي خطط plan - افعل do - افحص check - تصرف act (Boutros and Purdie, 2014:112)، كنموذج للتحسين المستمر يتألف من التسلسل الطبيعي لأربعة خطوات تكرارية للتحسين المستمر (Sokovic et al, 2010:3).

٢. نموذج ٦ سيجما (six sigma): - سيجما ستة هي أسلوب أخرى تستعمل بشكل واسع في التحسين المستمر وهي استراتيجية تمكن المنشآت من التحسن بصورة كبيرة فيما يخص عملياتها الأساسية وهيكلها من خلال تصميم ومراقبة أنشطة الأعمال اليومية بحيث يتم تقليل الفاقد واستهلاك المصادر (الوقت - الطاقات الذهنية - الطاقات المادية) وفي نفس الوقت تلبية احتياجات العميل وتحقيق القناعة (Sokovic et al, 2010:3)

خامساً/ ادوات التحسين المستمر: -

ويرى (krajewski et al,2013:152) كل الادوات السبعة للجودة او الادوات المستخدمة في تحليل البيانات وتحديد الفجوة كوسائل مساعدة في عملية التحسين المستمر. ويسميتها البعض بالانشطة الداعمة للتحسين مستمر وهذه الادوات هي (المخياوي، ٢٢٧، ٢٠٠٦، ٢٥٠-٢٠٠٦) (Farrell & Hill ,2012), (Soković et al,2010) :-

١. خريطة التدفق Flow chart: وهي وصف تصويري للخطوات والمراحل التي تمر بها العملية على شكل بياني باستعمال رموز معيارية (Sokovic et al, 2010).

٢. خريطة باريتو Pareto diagram: وهي عبارة عن تمثيل بياني للمشاكل الموجودة في العملية حسب أهميتها وتكرار حدوثها (Krajewski et al, 2013). وتقوم على مبدأ باريتو التي تفيد بأن نسبة ٨٠% من مشاكل العملية (أو مشاكل جودة المنتجات أو الخدمات) تعود إلى ٢٠% من العوامل (Soković et al, 2010).
٣. قائمة الفحص Check sheet: هي نماذج جاهزة على شكل جداول، سهلة الفهم وبسيطة، يمكن الفريق القائم من تحسين العملية تحليل هذه البيانات بسهولة ويسر مما يساعد في تحديد المشاكل في العملية و إجراء التحسينات المناسبة عليها (Sokovic et al, 2010).
٤. خرائط المراقبة Control chart: هي عبارة عن رسم بياني للتغيرات والانحرافات التي تحدث في خصائص الجودة مع الزمن، بحيث يمكن من خلالها التمييز بين التغيرات الطبيعية التي تعود إلى الأسباب العامة الكامنة في العملية (Krajewski et al, 2013).
٥. المدرج التكراري Histogram (التوزيع التكراري): حيث يمكن خلالها تصنيف البيانات المجمعة إلى عدة فئات وحساب تكرارها ومنه يمكن استخلاص معلومات ومؤشرات هامة عن جودة المنتج أو الخدمة مثل القيمة المتوسطة للبيانات، ومقدار الاختلافات في البيانات وتشتتها (البلداوي، ٩٦، ٢٠٠٧).
٦. مخطط الانتشار Scatter plot: يعتبر مخطط التبعر (أو مخطط الانتشار) من أدوات تحسين الجودة المتوفرة يستعمل لتحليل بيانات العمليات بطريقة بيانية يمكن من خلالها البحث عن علاقة محتملة أو متوقعة بين متغيرين (Krajewski et al, 2013).
٧. مخطط السبب والتأثير Cause-and-effect diagram: تعرف هذه التقنية بمخطط عظم السمكة وتستعمل لتمثيل العلاقة بين نتيجة ما (مشكلة ما) حيث يقسم المشكلة إلى أسباب رئيسية و أخرى ثانوية تتفرع منها، وهذه تتفرع إلى أسباب فرعية. (البلداوي، ٢٠٠٧: ٩٦).

المحور الثالث / الاطار الميداني

اولا/ أساليب جمع البيانات

من أجل الحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة اللازمة لانجاز هذه البحث والوصول الى النتائج تم الاعتماد على الاساليب الاتية :-

أ- الجانب النظري

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي في الحصول على البيانات المطلوبة لتنفيذ الجانب النظري للبحث بالاعتماد على المراجع العلمية العربية والاجنبية من كتب ودراسات وبحوث ودوريات علمية ورسائل واطارح ذات صلة بموضوع البحث، فضلاً عن الاطلاع على مواقع الانترنت للتعرف على احدث ما كتب حول هذا الموضوع.

ب- الجانب العملي

وتم اعتماد على الأسلوب التحليلي في الجانب العملي، اذ جمعت البيانات المتعلقة بالبحث عن طريق استمارة الاستبانة التي اعدت لهذا الغرض . وتم تشخيص المتغيرات الرئيسية والمتغيرات الفرعية وقياسها، وقد وضعت العبارات الخاصة بخصائص المنظمة المتعلمة و تنمية راس المال الفكري و تحسين المستمر بالاستناد إلى الجانب النظري والرجوع إلى الدراسات والأبحاث السابقة، فضلاً عن الاستفادة من آراء الأساتذة ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك نظراً لعدم وجود مقياس جاهز يقيس متغيرات البحث. وقد تضمنت الاستمارة اربعة محاور رئيسة كما هو موضح في الملحق رقم (١):-

المحور الأول: يضم البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث، تمثلت بـ (الجنس، العمر، الشهادة العلمية، اللقب العلمي ، سنوات الخدمة ، المستوى الوظيفي).

المحور الثاني: يضم هذا المحور العبارات الخاصة بالمتغير المستقل الاول (خصائص المنظمة المتعلمة) إذ تم وضع (٢١) سؤالاً تبين فيه جميع خصائص التي تمتلكها المنظمة المتعلمة (Marsik & Watkins , 2003)

المحور الثالث: يضم هذا المحور العبارات الخاصة بالمتغير المستقل الثاني (تنمية راس المال الفكري) إذ تم قياس راس المال الفكري من خلال الابعاد الثلاثة (رأس المال البشري ، راس المال الهيكلي ، رأس المال الزبائني) و تم وضع (١٠) سؤالاً لجميع الابعاد المذكورة (ولي، ٢٠٠٧).

المحور الرابع: يضم هذا المحور العبارات الخاصة بالمتغير التابع (تحسين المستمر) والذي تم قياسه من خلال وضع (٩) سؤالاً (جودة، ٢٠٠٦).

و تم اعتماد مقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد أوزان الاجابة (اتفق بشدة-٥ درجات، اتفق-٤ درجات، غير متأكد-٣ درجات، لا اتفق-٢ درجة، لا اتفق بشدة-١ درجة). حيث ان المجتمع البحث تمثل جميع اعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة السليمانية و التي تبلغ، ومن الجدير بالذكر ان الباحثون قاموا بتوزيع (١٥٠) استمارة استبانة على عينة البحث المتمثلة بالتدريسين في الجامعة المبحوثة و بصورة عشوائية في اختيار العينة داخل كليات جامعة المبحوثة وقد أعيدت ١١٥ منها ، حيث ان نسبة الاسترجاع بلغت (٧٦%) و نسبة (٧٢%) من تلك الاستمارات كانت صالحة للتحليل.

ج- صدق و ثبات أدوات البحث :

لقد تأكد الباحثون من صدق أدوات البحث من خلال تحكيم استمارة الاستبيان من قبل الخبراء للتعرف على صدق أدوات البحث وتم عرضها على المحكمين (خبراء اداريين معظمهم اساتذة جامعيين) ما تم ادراج قائمة بأسمائهم في الملحق رقم (٢) و في ضوء آرائهم قام الباحث بحذف بعض العبارات واعادة صياغة بعضها و اضافة عبارات أخرى.

ثانياً / اساليب التحليل والمعالجة الاحصائية

- استخدم الباحثون بعض المؤشرات الاحصائية (الوصفية والتحليلية) من خلال استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS-V21)، وذلك بعد مناقشة وأخذ آراء بعض الاساتذة في اختصاص العلوم الاحصائية ومنها:-
- ١- معامل ألفا كرونباخ لقياس دقة اجابات أفراد عينة الدراسة.
 - ٢- التكرارات والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف ليتم عرض وتحليل اجابات أفراد عينة الدراسة.
 - ٣- معامل الارتباط الخطي البسيط (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
 - ٤- الانحدار الخطي لقياس أثرخصائص المنظمة المتعلمة وتنمية راس المال الفكري كمتغيرين مستقلين على التحسين المستمر كمتغير تابع.

تاسعا: مبررات اختيار عينة البحث و خصائص العينة: تم اختيار جامعة السليمانية كمجتمع للبحث الحالي و التي تم الاعتماد عليه للجانب الميداني، و من اهم الاسباب الذي ادت الى اختيار هذه المؤسسة كونها تعتبر واحدة من المنظمات المتعلمة اعتمادا على ادبيات المجال والتي تمارس فيه عمليات التعلم التنظيمي وتنمية راس المال الفكري كما ويتوقع منه العمل على التحسين المستمر لعملياته وادائه كمنظمة متعلمة. و تم اختيار عينة البحث من مجموعة من اعضاء هيئة التدريس في مختلف الكليات والاقسام العلمية للجامعة المبحوثة. ويمكن تصنيف عينة البحث وفقاً لستة متغيرات هي: الجنس، العمر، التحصيل الدراسي، اللقب العلمي، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي. وفيما يلي توضيح لخصائص أفراد عينة البحث اعتماداً على هذه المتغيرات.

- ١- **الجنس:** يتضح من الجدول (١) أن نسبة الذكور بلغت (٣,٥٩%)، يقابله نسبة الاناث (٧,٤٠%)، ما يشير إلى أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحثهم من الذكور.

الجدول (٢) " توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للجنس "

التكرارات و النسب المئوية		الجنس
ت	%	
٦٤	٥٩,٣	ذكور
٤٤	٤٠,٧	أناث
١٠٨	١٠٠,٠	المجموع

- ٢- **العمر:** يمكن ملاحظة التوزيع الطبيعي من حيث الفئات العمرية لأفراد عينة البحث من الجدول (٢) حيث أن أعلى نسبة من أفراد عينة البحث تقع أعمارهم ضمن الفئات العمرية (من ٣١ الى ٤٠ سنة)، حيث بلغت نسبتهم (١,٤٩%)، يليها الفئة العمرية (من ٤١ الى ٥٠ سنة)، إذ بلغت نسبتها (٤,٢٠%)، ويليهما الفئة العمرية (٢٠ الى

٣٠ سنة)، حيث بلغت نسبتها (١٩,٤%)، والفئة العمرية (من ٥١ الى ٦٠ سنة) هي الاقل حيث بلغت نسبتها (١١,١%) من أفراد عينة الدراسة.

الجدول (٣) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للعمر

التكرارات و النسب المئوية		العمر
ت	%	
٢١	١٩,٤	٢٠-٣٠ سنة
٥٣	٤٩,١	٣١-٤٠ سنة
٢٢	٢٠,٤	٤١-٥٠ سنة
١٢	١١,١	٥١-سنة فما فوق
١٠٨	١٠٠,٠	المجموع

٣-التحصيل الدراسي: يتبين من الجدول (٣) أن غالبية أفراد عينة البحث من حاملي درجة الماجستير وبنسبة (٦٤,٨%)، وأن ما نسبته (٣٥,٢%) فقط حاصلين على درجة الدكتوراه.

الجدول (٤) " توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للتحصيل الدراسي "

التكرارات و النسب المئوية		التحصيل الدراسي
ت	%	
٧٠	٦٤,٨	ماجستير
٣٨	٣٥,٢	دكتوراه
١٠٨	١٠٠,٠	المجموع

٤-اللقب العلمي: يتضح من الجدول (٤) ان اغلبية العينة هم من حاملي اللقب (مدرس مساعد) بنسبة مئوية (٥٦.٥%) والاقلية من ذوي لقب الاستاذ بنسبة مئوية (٢٠.٨) و نسبة (٣٣.٣%) من عينة البحث هم من حاملي اللقب (مدرس) بينما حملة اللقب (استاذ مساعد) بلغت نسبتهم (٧.٤%) من افراد العينة. ويعكس هذه الصورة حال مجتمع البحث المتمثلة بجامعة السليمانية حيث تشير الاحصائيات الى ان من مجموع ١٦٤٤ تدريسي يحمل اغلبهم عنوان مدرس مساعد ٩٥١ ومدرس ٤٨٩ واستاذ مساعد ١٥٥ واستاذ ٤٩ (الموقع الالكتروني لجامعة السليمانية، ٢٠١٥).

الجدول (٥) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للقب العلمي

التكرارات و النسبة المئوية		اللقب العلمي
ت	%	
٦١	٦٥,٥	مدرس مساعد
٣٦	٣٣,٣	مدرس
٨	٧,٤	استاذ مساعد
٣	٢,٨	استاذ
١٠٨	١٠٠,٠	المجموع

٥- سنوات الخدمة: يتضح من الجدول (٥) ان اغلبية العينة هم من التدريسيين ذوي خدمة بين ٦-١٠ سنة حيث بلغت نسبتهم (٤٣,٥%) يليه الفئة من ذوي خدمة اكثر من ١٥ سنة و بنسبة (٢,٢%) من افراد العينة. كما يتضح من الجدول ان التدريسيين ذوي خدمة اقل من ٥ سنوات يشكلون نسبة (١٦,٧%) ونسبة (١٧,٦%) من ذوي خدمة بين ١١-١٥ سنة.

الجدول (٦) " توزيع أفراد عينة البحث وفقاً لسنوات الخدمة "

التكرارات و النسبة المئوية		اللقب العلمي
ت	%	
١٨	١٦,٧	٥ سنوات او اقل
٤٧	٤٣,٥	٦ - ١٠ سنة
١٩	١٧,٦	١١ - ١٥ سنة
٢٤	٢٢,٢	اكثر من ١٥ سنة
١٠٨	١٠٠,٠	المجموع

٦- المستوى الوظيفي: يتضح من الجدول (٦) ان اغلبية العينة هم من التدريسيين بنسبة (٨٥,٢%) و ان الاقلية هم من فئة معاون العميد بنسبة (٠,٩%) فقط من مجموع افراد العينة المشاركين. من الواضح ان هذا ايضا يعكس حال مجتمع البحث حيث ان المواقع الوظيفية المذكورة في الاستبيان محدودة جدا في الجامعة. كما يعكس حقيقة ان العينة العشوائية للدراسة شملت كل المستويات الوظيفية المتوفرة للتدريسيين الجامعيين.

الجدول (٧) توزيع أفراد عينة البحث وفقاً للمستوى الوظيفي

التكرارات و النسبة المئوية		المستوى الوظيفي
ت	%	
٩٢	٨٥,٢	تدريسي
١١	١٠,٢	رئيس قسم
١	٩	معاون عميد
٤	٣,٧	عميد
١٠٨	١٠٠,٠	المجموع

اختبارات صدق وثبات الاستبانة:

تم استخدام معامل (الفا كرونباخ) لغرض التأكد من ثبات المقياس المستخدم، للوقوف على دقة اجابات افراد عينة الدراسة. واعتمادا على نتائج التحليل من الكومبيوتر ومن خلال الجدول رقم (٨) تبين أن قيمة الفا كرونباخ مرتفعة وان عدد العناصر هو (٤٠) عنصراً وهي موجبة الإشارة، حيث من الممكن في بعض الأحيان ان تكون سالبة القيمة نظراً لوجود تغيرات سالبة بين البيانات وفي هذه الحالة يجب مراجعة البيانات واعادة النظر فيها، ويتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي ٠,٩٤٩، على المستوى الإجمالي (للمتغيرات الثلاث) ولكل المعايير الاربعين. الفا كرونباخ لخصائص

المنظمة المتعلمة هي ٠,٩١٨ وهي عالية نسبياً و يعزى ذلك الى ان عدد الاسئلة لهذا المعيار يساوي ٢١. يليه الفا كرونباخ لمتغير تنمية الراس مال الفكري بنسبة (٠,٨٧٣) و يعزى الى ان عدد الاسئلة يساوي ١٠ والفا كرونباخ لمتغير التحسين المستمري تساوي (٠,٧٧٠) و يعزى الى ان الاسئلة تساوي ٩. ويتضح من البيانات ان جميع اسئلة الاستبيان تتسم بالثبات. و لكل متغير منهم حيث ان ازاحة ثلاثة من هذه الاسئلة يزيد قيمة معامل الفا كرونباخ بنسبة (٠,٠٠١) فقط و هذا لا يؤثر كثيراً على النتائج النهائية لذلك تم تجاوزه ، حيث ان الارتباط بين جميع الفقرات موجبة ولا يوجد ما يدل على ان ازاحته يؤدي الى ازدياد الثبات. كما موضح في الجدول (٨).

الجدول (٨) قيمة معامل الفا كرونباخ

Cronbach's Alpha	N of Items	
٠,٩٤٩	٤٠	الفا كرونباخ الكلي
٠,٩١٨	٢١	الفا كرونباخ لخصائص المنظمة المتعلمة
٠,٨٣٧	١٠	الفا كرونباخ لتنمية الراس مال الفكري
٠,٧٧٠	٩	الفا كرونباخ للتحسين المستمر

تحليل الاجابات واختبار فرضيات البحث

المحور الاول: تحليل آراء واجابات أفراد العينة حول متغيرات البحث

تم تحليل الاجابات بشأن فقرات الاستبانة بواسطة برنامج (SPSS21) من حيث التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لكل من متغيرات البحث والمتمثلة بخصائص المنظمة المتعلمة بوصفها متغيراً مستقلاً اولياً بمحاورها السبعة والرأس المال الفكري بأعباره متغيراً مستقلاً ثانياً. والمتغير التابع المتمثلة بالتحسين المستمر

اولاً: عرض نتائج اجابات أفراد عينة البحث حول المتغير المستقل (المنظمة المتعلمة) -

يتضح من الجدول (٩) ان الوسط الحسابي العام لمتغير خصائص المنظمة المتعلمة بلغ (٣,٢) وبالاختلاف المعياري البالغ (١) ومعامل الاختلاف البالغ (٠,٣)، إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس (٣) وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لافراد عينة البحث بنسبة اتفاق اجمالي بلغ (٤٧,٢%) وفقاً لوجهة نظرهم. وكما أن نسبة (٢٧,١%) من افراد العينة غير متأكدين من ذلك. وان نسبة (٢٥,٧%) عند مستوى (لا اتفق، لا اتفق بشدة) من افراد العينة يرون ان جامعة السليمانية لا يترسخ فيه خصائص المنظمة المتعلمة بالمستوى المطلوب. ومن ابرز الفقرات التي ساهمت في اغناء هذا المتغير منها (X١) حيث يشير إلى أن نسبة (٨٣,٣%) من أفراد العينة يتفقون على ان التعليم المستمر يحتل قمة الاولويات في الجامعة، إذ بلغ الوسط الحسابي (٤,٠٢٧٨) وبالاختلاف المعياري البالغ

(٠,٩١١٦) ومعامل الاختلاف البالغ (٠,٢٢٦٣٣). يليه فقرة X3 حيث ان نسبة ٧٤,١% متفقون على ان جامعة السليمانية تحرص على توفير احدث التقنيات و الادوات مثل (data show Internet and) لدعم اعضائها في ممارسة أنشطة التعليم المستمر، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة ٣,٧٧٧٨ وبالأخلاف المعياري البالغ ٠,٩٣٠٦ و معامل اختلاف ٠,٢٤٦٣٤. والفقرة الثالثة هي (X٩) من حيث ارتفاع الوسط الحسابي حيث يبلغ (٣,٥٠٩٣) و انحراف معياري (١,٠٠٩٣) و معامل اختلاف (٠,٢٨٧٦٠) حيث ان نسبة (٦٥,٧%) من افراد العينة متفقون عند مستويي اتفق بشدة اتفق على ان الجامعة تسعى الى نشر المعرفة من خلال الندوات و السيمينارات و المحاضرات و الورشات. أما المساهمة السلبية لأضعاف هذا المتغير فتأتي من الفقرة X12 حيث بلغ الوسط الحسابي لها (٢,٩٧٢٢) وبأنحراف معياري بالغ ١,٠٣٦٣ ومعامل اختلاف بالغ ٠,٣٤٨٦٧ و يظهر أن ٣٠,٥% فقط من افراد عينة البحث متفقون على ان الجامعة تشجع أعضائها على تقبل النقد البناء بين جميع المستويات، و ان ٣٢,٤% غير متأكدين من ذلك، كما ان نسبة ٣٧% يرفضون الفقرة عند مستوى لا اوافق ولا اوافق بشدة فيما يخص تشجع الجامعة لاعضاءها على تقبل النقد البناء بين جميع المستويات. يليه المتغير X18 حيث فأن الوسط الحسابي (٢,٨٧٩٦) وبأنحراف معياري بلغ (١,٠١١٣) ومعامل اختلاف بالغ (٠,٣٥١٢٠) و هذا يشير الى ان نسبة الاتفاق الكلي بلغ ٣٠,٦% فقط حول قدرة الجامعة على التكيف بسرعة مع المتغيرات البيئية و ان نسبة ٣٣,٣% من افراد العينة المشاركين غير متأكدين من العبارة ونفس النسبة ٣٦,٢% يرفضون ان قدرة الجامعة على التكيف بسرعة مع المتغيرات البيئية عند مستويي لا اوافق ولا اوافق بشدة.

الجدول (٩) اجابات أفراد عينة البحث حول المتغير الاول (المنظمة المتعلمة)

رمز المتغير	توزيع اجابات أفراد مجتمع الدراسة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الاختلاف
		5	4	3	2	1	Mean	S.D	Cv
X1	التكرار	32	58	10	5	3	4.0278	0.9116	0.22633
	%	29.6	53.7	9.3	4.6	2.8			
X2	التكرار	12	47	24	21	4	3.3889	1.0397	0.30680
	%	11.1	43.5	22.2	19.4	3.7			
X3	التكرار	20	60	13	14	1	3.7778	0.9306	0.24634
	%	18.5	55.6	12.0	13.0	0.9			
X4	التكرار	6	40	27	27	8	3.0833	1.0689	0.34667
	%	5.6	37.0	25.0	25.0	7.41			
X5	التكرار	6	39	34	21	8	3.1296	1.0330	0.33008
	%	5.6	36.1	31.5	19.4	7.4			
X6	التكرار	6	55	26	14	7	3.3611	0.9996	0.29740
	%	5.6	50.9	24.1	13.0	6.5			
X7	التكرار	6	40	27	25	10	3.0648	1.0961	0.35763
	%	5.6	37.0	25.0	23.1	9.3			
X8	التكرار	6	40	29	26	7	3.1111	1.0442	0.33563
	%	5.6	37.0	26.9	24.1	6.5			
X9	التكرار	9	62	19	11	7	3.5093	1.0093	0.28760
	%	8.3	57.4	17.6	10.2	6.5			
X10	التكرار	5	36	40	22	5	3.1296	0.9481	0.30295
	%	4.6	33.3	37.0	20.4	4.6			
X11	التكرار	13	34	33	24	4	3.2593	1.0534	0.32321
	%	12.0	31.5	30.6	22.2	3.7			
X12	التكرار	9	24	35	35	5	2.9722	1.0363	0.34867
	%	8.3	22.2	32.4	32.4	4.6			
X13	التكرار	10	35	29	23	11	3.0926	1.1482	0.37129
	%	9.3	32.4	26.9	21.3	10.2			
X14	التكرار	5	30	40	29	4	3.0278	0.9418	0.31107
	%	4.6	27.8	37.0	26.9	3.7			
X15	التكرار	7	49	27	18	7	3.2870	1.0327	0.31416
	%	6.5	45.4	25.0	16.7	6.5			
X16	التكرار	3	46	28	23	8	3.1204	1.0205	0.32705
	%	2.8	42.6	25.9	21.3	7.4			
X17	التكرار	9	38	31	24	6	3.1852	1.0515	0.33011
	%	8.3	35.2	28.7	22.2	5.6			
X18	التكرار	3	30	36	29	10	2.8796	1.0113	0.35120
	%	2.8	27.8	33.3	26.9	9.3			
X19	التكرار	7	51	28	18	4	3.3611	0.9615	0.28606
	%	6.5	47.2	25.9	16.7	3.7			
X20	التكرار	3	39	38	19	9	3.0741	0.9925	0.32287
	%	2.8	36.1	35.2	17.6	8.3			
X21	التكرار	2	39	40	19	8	3.0741	0.9541	0.31038
	%	1.9	36.1	37.0	17.6	7.4			
التكرار الكلي		179	892	614	447	136	3.2	1.0	0.3
معدل النسبة المئوية		7.9	39.3	27.1	19.7	6.0			

ثانياً: عرض نتائج اجابات أفراد عينة البحث حول المتغير المستقل الثاني تنمية راس المال الفكري.

يتضح من الجدول (١٠) ان الوسط الحسابي العام لمتغير تنمية راس المال الفكري بلغ (٣,٢) وبالاختلاف المعياري البالغ (١) ومعامل الاختلاف البالغ (٠,٣)، وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لافراد عينة الدراسة. إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس (٣) بنسبة اتفاق اجمالي بالغ (٢,٤٦%) على ان جامعة السليمانية تعمل على تنمية راس المال الفكري بالمستوى المطلوب. كما أن نسبة (٦,٢٩%) من افراد العينة غير متأكدين من ذلك وان نسبة (٢,٢٤%) عند مستوي (لا اتفق، لا اتفق بشدة) يرفضون الفكرة وفقاً لوجهة نظرهم. وتم دمج المحاور الثلاثة للراس المال الفكري المتمثلة براس المال البشري، الراس المال الهيكلي و الراس المال الزبائني. ومن ابرز الفقرات التي ساهمت في اغناء هذا المتغير منها Y4 حيث يشير إلى أن نسبة (٥,٦٩%) من أفراد العينة يتفقون على

ان الجامعة تشجع اعضائها التدريسيين للاشتراك في السيمينارات و الندوات داخل و خارج الكلية، إذ بلغ الوسط الحسابي (٣,٦٥٧٤) وبالأخرف المعياري البالغ (٠,٨٨٧٧) ومعامل الاختلاف البالغ (٠,٢٤٢٧٢). يليه فقرة Y5 حيث ان نسبة ٥٧.٤% متفقون على ان إدارة الجامعة تدعم للتدريسيين فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية ومتابعة دورات متخصصة ، إذ بلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة ٣.٣٨٨٩ وبالأخرف المعياري البالغ ١,٠٦٦٣ و معامل اختلاف ٠,٣١٤٦٦. والفقرة الثالثة هي (Y9) من حيث ارتفاع الوسط الحسابي حيث يبلغ (٣,٣٦١١) و أنخرف معياري (٠,٩٢١٨) و معامل اختلاف (٠,٢٧٤٢٥) حيث ان نسبة (٥٦,٥%) من افراد العينة متفقون عند مستويي اتفق بشدة اتفق على ان ادارة كلياتهم في جامعة السليمانية تسعى الى تقديم خدمات متعددة و متنوعة للطلبة. أما المساهمة السلبية لأضعاف هذا المتغير فتأتي من الفقرة Y6 حيث بلغ الوسط الحسابي لها (٢,٩٧٢٢) وبأنخرف معياري بالغ ٠.٩٩٩٦ ومعامل اختلاف بالغ ٠,٣٣٦٣٢ و يظهر أن ٣٣,٣% فقط من افراد عينة البحث متفقون على ان الجامعة توفر الجامعة سياسات وبرامج تنمي القدرات المعرفية والفكرية للتدريسيين، و ان ٣٤,٣% غير متأكدين من ذلك، كما ان نسبة ٣٢,٤% يرفضون الفقرة عند مستوى لا اوافق ولا اوافق بشدة فيما يخص الفقرة Y6 . يليه المتغير Y7 حيث أن الوسط الحسابي (٢,٩٧٢٢) وبأنخرف معياري بلغ (٠,٩٨٠٧) ومعامل اختلاف بالغ (٠,٣٢٩٩٧) و هذا يشير الى ان نسبة الاتفاق الكلي بلغ ٣١,٥% فقط حول ما اذا كانت الأنظمة الإدارية المطبقة في الجامعة تمنح حرية أكبر للتدريسيين للإبداع والابتكار. وان نسبة ٣٨% من افراد العينة المشاركين غير متأكدين من العبارة ونسبة ٣٠,٥% يرفضون كون الأنظمة الإدارية المطبقة في الجامعة تمنح حرية أكبر للتدريسيين للإبداع والابتكار عند مستويي لا اوافق ولا اوافق بشدة.

الجدول (١٠) اجابات أفراد عينة البحث حول تنمية راس المال الفكري

رمز المتغير	توزيع اجابات أفراد مجتمع الدراسة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الإتحراف المعياري	معامل الاختلاف
		5	4	3	2	1	Mean	S.D	Cv
Y1	التكرار	8	38	25	26	11	3.0556	1.1425	0.37391
	%	7.4	35.2	23.1	24.1	10.2			
Y2	التكرار	5	47	29	23	4	3.2407	0.9655	0.29792
	%	4.6	43.5	26.9	21.3	3.7			
Y3	التكرار	2	39	33	27	7	3.0185	0.9762	0.32340
	%	1.9	36.1	30.6	25.0	6.5			
Y4	التكرار	11	64	22	7	4	3.6574	0.8877	0.24272
	%	10.2	59.3	20.4	6.5	3.7			
Y5	التكرار	9	53	27	9	10	3.3889	1.0663	0.31466
	%	8.3	49.1	25.0	8.3	9.3			
Y6	التكرار	4	32	37	27	8	2.9722	0.9996	0.33632
	%	3.7	29.6	34.3	25.0	7.4			
Y7	التكرار	4	30	41	25	8	2.9722	0.9807	0.32997
	%	3.7	27.8	38.0	23.1	7.4			
Y8	التكرار	5	45	34	14	10	3.1944	1.0363	0.32442
	%	4.6	41.7	31.5	13.0	9.3			
Y9	التكرار	3	58	27	15	5	3.3611	0.9218	0.27425
	%	2.8	53.7	25.0	13.9	4.6			
Y10	التكرار	2	40	45	17	4	3.1759	0.8519	0.26824
	%	1.9	37.0	41.7	15.7	3.7			
التكرار الكلي		53	446	320	190	71	3.2	1.0	0.3
معدل النسبة المئوية		4.9	41.3	29.6	17.6	6.6			

ثالثاً: عرض نتائج اجابات أفراد عينة البحث حول المتغير التابع التحسين المستمر

يتضح من الجدول (١١) ان الوسط الحسابي العام لمتغير التحسين المستمر بلغ (٤، ٣) وبالاختلاف المعياري البالغ (١) ومعامل الاختلاف البالغ (٠، ٣)، وهذا يعني ان مؤشرات المتغير يعد واضحاً لافراد عينة البحث. إذ تبين أن الوسط الحسابي العام أكبر من الوسط الحسابي للمقياس (٣) بنسبة اتفاق إجمالي بالغ (٤٥٤%) فيما يخص استهداف التحسين المستمر من قبل جامعة السليمانية. كما أن نسبة (٧، ٢٢%) من افراد العينة غير متأكدين من ذلك وان نسبة (٣، ٢٣%) عند مستوي (لا اتفق، لا اتفق بشدة) يرفضون الفكرة وفقاً لوجهة نظرهم. ومن ابرز الفقرات التي ساهمت في اغناء هذا المتغير منها Z9 حيث يشير إلى أن نسبة (٦، ٨٠%) من أفراد العينة يتفوقون على ان الجامعة تحرص على توفير قاعات المحاضرات والمختبرات والمعامل وتقنية المعلومات وتدريب اعضاء هيئة التدريس على استخدامها، إذ بلغ الوسط الحسابي (١٨، ٤) وبالاختلاف المعياري البالغ (٢٢٩، ١) ومعامل الاختلاف البالغ (٥٥٤٥٥، ٠). يليه فقرة Z4 حيث ان نسبة (٣، ٧١%) متفوقون على ان الكلية التي يعملون فيها تؤكد على تشجيع اعضاء هيئة التدريس لقيام ببحوث و دراسات العلمية الجادة من حيث النوع والكم والنشر في دوريات علمية عالية الجودة، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة ٦١، ٣ وبالاختلاف المعياري البالغ (٣، ١٠٠) ومعامل اختلاف (٢٧٧٧٨، ٠). والفقرة الثالثة هي Z5 من حيث ارتفاع الوسط الحسابي حيث يبلغ (٤٨١، ٣) و انحراف معياري (٩٠، ٠) ومعامل اختلاف (٥٨٩٥، ٠) حيث ان نسبة (٤، ٥٧%) من افراد العينة متفوقون عند مستويي اتفق بشدة اتفق على ان الجامعة تتبع منهجية التقييم المستمر للخطط الدراسية المعتمدة وادواتها .

أما الفقرات التي سساهمت في اضعاف هذا المتغير فهي الفقرة Z8 حيث بلغ الوسط الحسابي لها (٢,٨٦١) (وهي اقل من الوسط الفرضي) وبأنحراف معياري بالغ ١,٠٩٧٦ ومعامل اختلاف بالغ ٠,٣٨٣٦٤ و يظهر أن ٤٥,٤% من افراد عينة البحث يرفضون الفقرة التي تنص على ان الجامعة تعمل على توفير المصادر الحديثة من الكتب و الدوريات والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لتوفير الكتب الالكترونية والدوريات العلمية عند مستوي لا وافق ولا وافق بشدة، كما ان نسبة ٣٧% فقط يوافقون على محتوى هذه الفقرة وان ١٧,٦% غير متأكدين فيما يخص فقرة Z8. يليه المتغير Z2 ذوالوسط الحسابي البالغ (٣,٠٣٧) وهي تساوي الوسط الفرضي، وبأنحراف معياري بلغ (٠,٩٩٤٦) ومعامل اختلاف بالغ (٠,٣٢٧٥٠) وهذا يشير الى ان نسبة الاتفاق الكلي بلغ ٣٨% فقط حول فقرة اهتمام الجامعة بنشاط الارشاد الاكاديمي للطلاب لتشجيع دافعية الطلاب واستعدادهم للتعليم. وان نسبة ٢٩,٦% من افراد العينة المشاركين غير متأكدين من العبارة ونسبة ٣٢,٥% يرفضون كون الجامعة مهتمة بنشاط الارشاد الاكاديمي للطلاب لتشجع دافعية الطلاب واستعدادهم للتعليم وذلك عند مستوي لا وافق ولا وافق بشدة.

الجدول (١١) اجابات أفراد عينة البحث حول المتغير التابع (التحسين المستمر)

رمز المتغير	توزيع اجابات أفراد مجتمع الدراسة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
		5	4	3	2	1	Mean	S.D	Cv
Z1	التكرار	10	44	23	24	7	3.241	1.1011	0.33978
	%	9.3	40.7	21.3	22.2	6.5			
Z2	التكرار	4	37	32	29	6	3.037	0.9946	0.32750
	%	3.7	34.3	29.6	26.9	5.6			
Z3	التكرار	6	50	32	15	5	3.343	0.9488	0.28385
	%	5.6	46.3	29.6	13.9	4.6			
Z4	التكرار	11	66	17	6	8	3.611	1.0031	0.27778
	%	10.2	61.1	15.7	5.6	7.4			
Z5	التكرار	8	54	32	10	4	3.481	0.9015	0.25895
	%	7.4	50.0	29.6	9.3	3.7			
Z6	التكرار	10	48	29	16	5	3.389	1.0031	0.29600
	%	9.3	44.4	26.9	14.8	4.6			
Z7	التكرار	9	41	27	25	6	3.204	1.0657	0.33264
	%	8.3	38.0	25.0	23.1	5.6			
Z8	التكرار	4	36	19	39	10	2.861	1.0976	0.38364
	%	3.7	33.3	17.6	36.1	9.3			
Z9	التكرار	38	49	10	7	4	4.019	1.0229	0.25455
	%	35.2	45.4	9.3	6.5	3.7			
التكرار الكلي		100	425	221	171	55	3.4	1.0	0.3
معدل النسبة المئوية		10.3	43.7	22.7	17.6	5.7			

المحور الثاني: تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث واختبار الفرضية الاولى:

تم من خلالها قياس واختبار معنوية علاقات الارتباط بين متغيرات البحث التي تضمنتها الفرضية الرئيسة الثانية، وما ينبثق عنها من الفرضيات الفرعية، وقد استخدم الباحثان لهذا الغرض معامل الارتباط البسيط (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين متغيري الدراسة.

تشير الفرضية الرئيسة الثانية إلى انه " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية راس المال الفكري". ومن خلال الجدول (١٢) يلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين متغيري البحث يساوي

(٠,٧٧٣) عند مستوى معنوي (٠,٠١) إذ بلغ قيمته (٠,٠٠) ومن خلال مقارنة القيمة المعنوية نرى بان قيمته اقل من (٠,٠١) وهذا يعني انه دالة احصائيا ويوجد ارتباط بين متغيري الدراسة، وهذا يؤكد وقبول الفرضية الرئيسة الاولى. وقد تفرعت عن الفرضية الرئيسية الاولى سبعة فرضيات فرعية، وفي ضوء هذه الفرضيات تم تحليل علاقات الارتباط بين كل خاصية من خصائص المنظمة المتعلمة و المتغير المستقل الثاني والمتمثلة بتنمية راس المال الفكري. ويوضح الجدول (١٢) نتائج التحليل الاحصائي لعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل الثاني و كل بعد من ابعاد المتغير الاول منفردة

من الجدول ١٢ يلاحظ ان علاقة الارتباط بين كل خاصية من خصائص المنظمة المتعلمة من جانب و تنمية راس المال الفكري من جانب اخر هي موجبة ما يؤدي الى قبول الفرضيات الفرعية التالية:

- a. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التعليم المستمر و تنمية راس المال الفكري.
- b. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تمكين العاملين وتنمية راس المال الفكري.
- c. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين انشاء انظمة لرصد ونقل المعرفة وتنمية راس المال الفكري.
- d. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحوار وتنمية راس المال الفكري.
- e. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تشجيع التعاون وفرق التعلم وتنمية راس المال الفكري.
- f. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تكيف مع البيئة الخارجية وتنمية راس المال الفكري.
- g. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين القيادة الاستراتيجية وتنمية راس المال الفكري.

وتشير النتائج من الجدول (١٢) ان علاقة الارتباط الاحصائي بين محور تشجيع التعاون وفرق التعلم مع تنمية راس المال الفكري هي الاضعف وهي لاتزال دالة احصائيا عند مستوى معنوي ٠,٠١ حيث بلغ قيمته ٠,٠٠ وهي اقل من المستوى المعنوي المحدد. و يعزى ذلك الى تفاوت اراء المشاركين بخصوص تشجيع ادارة الجامعة التدريسين بمساعدة بعضهم البعض على محاولة الفهم الصحيح لمشكلات العمل قبل البدء في حلها اولاً و مساعدة الهيكل التنظيمي للكلية على انجاز المهام من خلال العمل الجماعي ثانياً وتأكيد الجامعة على العمل الجماعي وقيم المسؤولية المشتركة لتحقيق الاهداف المرغوبة ثالثاً، نظرا لاختلاف الكليات وعمومية الاسئلة المذكورة. فيما يخص الارتباط الاقوى فهي تعود الى العلاقة بين محور تمكين العاملين و تنمية راس المال الفكري ومن خلال الجدول (١٢) يلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بينهم يساوي (٠,٦٩٩) عند مستوى معنوي (٠,٠١) إذ بلغ قيمته (٠,٠٠) ومن خلال مقارنة القيمة المعنوية نرى بان قيمته اقل من (٠,٠١) وهذا يعني انه دالة احصائيا ويوجد ارتباط بين متغيري الدراسة. ويفسر الباحثون هذا بأن اتاحة الجامعة الفرصة لاعضائها التدريسين للمشاركة في اتخاذ القرار وتشجيعهم على المساهمة في صياغة رؤية ورسالة المنظمة، ومنحهم الاستقلالية وحرية التصرف عند تنفيذ واجبات العمل، وتزويدهم بكل المعلومات التي تمكنهم من اداء عملهم بكفاءة له علاقة بتنمية راس المال الفكري.

الجدول (١٢) علاقة ارتباط بين خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية راس المال الفكري

علاقة ارتباط	تنمية الراسمال الفكري	
خصائص المنظمة المتعلمة	.773**	.000
التعليم المستمر	.588**	.000
تمكين العاملين	.699**	.000
انشاء أنظمة لرصد ونقل المعرفة	.594**	.000
الحوار	.585**	.000
تشجيع التعاون وفرق التعلم	.542**	.000
تكيف مع البيئة الخارجية	.558**	.000
القيادة الاستراتيجية	.657**	.000
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)-		

المحور الثالث: تحليل علاقات الانحدار بين متغيرات البحث واختبار الفرضية الثانية :

يوضح الجدول (١٣) علاقات الانحدار وقيم معامل بيتا و تربيع قيمة الارتباط و قيم توزيعي F و T لكل من المتغيرين المستقلين والمتغير التابع. ويمكن اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص بانه " يوجد تأثير معنوي لخصائص المنظمة المتعلمة وتنمية راس المال الفكري على التحسين المستمر" حيث يتضح من الجدول (١٣) وجود تأثير معنوي لكل من المتغيرين خصائص المنظمة المتعلمة وتنمية راس المال الفكري على التحسين المستمر باعتبارها متغيراً تابعاً. وقد تم استخدام الانحدار الخطي المتعدد كونه ملائماً مع عنوان البحث الحالي لايجاد تأثير المتغيرين معا على تحقيق التحسين المستمر وهذا يعني ان تأثير كل متغير مستقل من المتغيرين الحاليين يكون بدلالة تأثير المتغير المستقل الاخر على نفس المتغير التابع المتمثلة بالتحسين المستمر.

تشير النتائج الإحصائية المبينة في الجدول (١٣) ان النموذج ويصلح لاختبار الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الثانية، وذلك لان قيمة معامل الانحدار (Beta) وبالغ (٠,٣٦١) يدل على أن التغير في التحسين المستمر (٣٦,١%) يعزى الى خصائص المنظمة المتعلمة. ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (٧٩,٥٥) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٧.٤) عند درجتي حرية (٢ و ١٠٥) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٠) وبمعامل تحديد (R^2) قدره (٠,٦٠٢) وهذا يعني (٦٠,٢%) من التغيرات المتحققة في التحسين المستمر تفسرها خصائص المنظمة المتعلمة ويعود الباقي (٣٩,٨%) إلى متغيرات عشوائية لا يُمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج الانحدار أصلاً. و يمكن اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية للانحدار ويتم التعبير عن معنوية هذا التأثير من خلال قيمة (T) وقد بلغت (٣,٨٦٩) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (٢,٣٦٤) وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي دالة احصائياً عند مستوى معنوي

(٠,٠١) وبهذا تم قبول الفرضية الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على انه "يوجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لخصائص المنظمة المتعلمة على التحسين المستمر".

ويمكن اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية خلال النموذج الصالح للاختبار والمبين في الجدول ١٣ حيث تشير النتائج الإحصائية ان قيمة معامل الانحدار (Beta) والبالغ (٠,٤٠٢) يدل على أن التغير في التحسين المستمر بنسبة (٤٠,٢%) يعزى الى متغير تنمية رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة المتمثلة ب(رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبائني). ويتم التعبير عن معنوية هذا التأثير من خلال قيمة (T) المحسوبة والبالغة (٤,٦٢١) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (٢,٣٦٤) وبمستوى دلالة (٠,٠٠٠) وهي دالة احصائيا عند مستوى معنوي (٠,٠١) ويُدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة والبالغة (٧٩,٥٥) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٧,٤) عند درجتي حرية (٢ و ١٠٥) ضمن مستوى معنوية (٠,٠٠) وبمعامل تحديد (R²) قدره (٠,٦٠٢) وهذا يعني (٦٠,٢%) من التغيرات المتحققة في التحسين المستمر تفسرها تنمية راس المال الفكري ويعود الباقي (٣٩,٨%) إلى متغيرات عشوائية لا يُمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلة في نموذج الانحدار أصلاً. وبهذا تم قبول الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على انه "يوجد تأثير معنوي ذات دلالة احصائية لتنمية راس المال الفكري على التحسين المستمر".

الجدول (١٣) ملخص قيم الارتباطات والانحدارات والتوزيعات لمتغيرات البحث

علاقة انحدار وارتباط	المتغير التابع: التحسين المستمر						df
	Beta	F	T	R	R ²	.Sig	
المتغير المستقل							
خصائص المنظمة المتعلمة	.361	79.555	3.869	0.776	.602	.000	
تنمية راس المال الفكري	.402	79.555	4.621	0.776	.602	.000	
Pearson Correlation / multiple Regression							2
							105
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							107

المحور الرابع/ الاستنتاجات و التوصيات

اولاً / الاستنتاجات

تم التوصل الى الاستنتاجات الاتية

- ١- من خلال نتائج تحليل خصائص المنظمة المتعلمة، أظهرت النتائج إن الجامعة لديها مقومات تمكنها من أن تكون اقرب إلى منظمات متعلمة بسبب أهميتها والدور الذي تؤديه، وان اتخاذ مواقف من قبل التدريسيين نحو تلك الخصائص كانت اغلبها ايجابية

- تشير النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين خصائص المنظمة المتعلمة ككل و تنمية راس المال الفكري، ولكن يختلف درجة الارتباط الايجابي بين كل خاصية من تلك الخصائص على حدة و تنمية راس المال الفكري مما يعني زيادة الاهتمام بالخصائص ذوي الارتباط الاعلى مثل تمكين العاملين والقيادة الاستراتيجية وهذا يوضح اهمية العامل البشري في الجامعة السليمانية عند محاولتها لتحقيق التحسين المستمر.
- ٢- تشير النتائج الى ان مستوى اهتمام الجامعة في تشجيع اعضائها التدريسين للاشتراك في السيمينارات و الندوات و المؤتمرات داخل و خارج الكلية جاءت بدرجة عالية تقريباً إذ بلغ الوسط الحسابي (٣,٦٥٧٤) و هذا تدل على حرص الجامعة على تبادل المعلومات بهدف تحسين كفاءة الاداء.
- ٣- تشير النتائج الى وجود علاقة تأثير ايجابية منخفضة نسبياً بين خصائص المنظمة المتعلمة على تحقيق التحسين المستمر و لكن بدلالة تأثير العوامل الاخرى
- ٤- اظهرت نتائج البحث بان هناك علاقة تأثير ايجابية اعلى بين تنمية راس المال الفكري والتحسين المستمر.
- ٥- يشير النتائج إلى أن نسبة (٣,٣٨٣%) من التدريسين يتفوقون على ان التعليم المستمر يحتل قمة الاولويات في الجامعة، إذ بلغ الوسط الحسابي (٤,٠٢٧٨) وبالاختلاف المعياري البالغ (٠,٩١١٦) و هذا دلالة على ان هناك توفير فرص التعلم المستمر لأفراد الجامعة . ورفع كفاءة أعضاء الهيئة التدريسية بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية المعاصر.

ثانياً / التوصيات

- ١- ضرورة اهتمام جامعة السليمانية بزيادة تركيزها على خصائص المنظمة المتعلمة و تطوير قدراتها التنظيمية و خاصة من حيث تمكين و فرق العمل الجماعي و تكييف مع البيئة الخارجية و الذي يساهمون بشكل مباشر في نجاح الجامعات
- ٢- يقترح الباحثون زيادة الاهتمام الجامعة بتشجيع التدريسين على المشاركة في المؤتمرات والندوات التي تحدث سواء في داخل البلد أم خارجه، وذلك لكسب معارف ومهارات جديدة واكتساب تصورات واضحة عن التغيرات التي تحدث في البيئة التعليمية.
- ٣- يوصى الباحثون الجامعة على ان تعمل على توفير المصادر الحديثة من الكتب و الدوريات والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لتوفير الكتب الالكترونية
- ٤- العمل و التركيز أكثر على تنمية و تأهيل راس المال البشري و ذلك من خلال إشراك التدريسيين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم وخبراتهم و قدراتهم

- ٥- يوصي الباحثون الجامعة بضرورة توفر مناخ تعليمي تشجع فيها التدريسين على اجراء و اعداد البحوث و الدراسات ذات جودة عالية و ذلك لرفع سمعة الجامعة و تكيفها مع البيئة الخارجية
- ٦- ضرورة اهتمام جامعة السليمانية بشكل عام و المؤسسات الاخرى بشكل خاص بتبني فلسفة تحسين المستمرو ذلك لتعزيز الإبداع و تحسين عملياتها وتحقيق ميزة التنافسية المستدامة و التميز في السوق
- ٧- ضرورة اعادة النظر بشكل مستمر في بناء المناهج و توفير تقنيات التعليم الحديثه و الخدمات العلميه المتعلقة بالمصادر بأنواعها و توفير الخدمات الطلابيه.
- ٨- ضرورة التوسع بالدراسات المتعلقة بخصائص المنظمة المتعلمة ، تنمية راس المال الفكري و التحسين المستمر في بيئة التعليم الجامعي بهدف النهوض و الديمومة و الارتقاء به لموكبة جميع التطورات العلمية و الاكاديمية و المنافسة في حقل المعرفة

قائمة المصادر

أولاً / المصادر العربية :

١ / الكتب

١. البلداوي، عبد الحميد عبدالمجيد (٢٠٠٧) "ادارة الجودة الشاملة والمعولية(الموثوقية) والتقنيات الحديثة في تطبيقها واستخدامها" ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٢. جودة، محفوظ احمد (٢٠٠٦) " ادارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات" ط٢، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٣. الحديثي، رامي حكمت فؤاد & البياتي، فائز غازي عبد اللطيف(٢٠٠٢) "الادارة الصناعية اليابانية في نظام الانتاج الابني مقارنة مع النظم الصناعية الغربية" ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٤. السلمي، علي(١٩٩٨) " تطوير اداء وتحديد المنظمات" ط١، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، عبدة غريب، مصر.
٥. المحياوي، قاسم نايف علوان(٢٠٠٦) " الجودة في الخدمات-مفاهيم وعمليات وتطبيقات" ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٦. المرجمي، عادل حرحوش & صالح، احمد علي،(٢٠٠٧) " رأس المال الفكري : طرق قياسه واساليب المحافظة عليه" منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة .

٢ / الرسائل والاطاريح

٧. احمد، سردار عبد الحميد، (٢٠١٢)، دور رأس المال الفكري في الابداع المنظمي: دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري منظمات القطاع الخاص في مدينة اربيل " رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة صلاح الدين - اربيل.
٨. باجكر ، عبد الرزاق كمال نوري، (٢٠١٠) " إستراتيجية تطوير الموارد البشرية في جامعة صلاح الدين وانعكاساتها على استثمار رأي المال الفكري " رسالة ماجستير في ادارة الاعمال.
٩. الجزراوي، رغد يوسف (٢٠٠٠) " اعادة هندسة العمليات كمدخل للتحسين المستمر تصحيح نظام مقترح للمستشفيات بأختيار مستشفى الكندي التعليمي مجالاً للدراسة " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة و الاقتصاد، الجامعة المستنصرية .
١٠. الشلمة، ميسون عبد الله (٢٠٠٢) " مقومات التحول نحو المنظمات المتعلمة: دراسة تشخيصية في عينة من المنظمات في نينوى " رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
١١. النسور، أسماء سالم (٢٠١٠) " اثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الاردنية " رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، كلية اعمال، جامعة الشرق الاوسط.
١٢. ولي ، احلام ابراهيم، (٢٠٠٧) " العلاقة بين المعرفة التنظيمية ورأس المال الفكري وتأثيرها في تحديد الخيار الاستراتيجي: دراسة لآراء عينة من المديرين في شركات القطاع الخاص في مدينة اربيل " رسالة دكتوراه في ادارة الاعمال بجامعة صلاح الدين، اربيل.

٣ / المجالات و الدوريات و المؤتمرات

١٣. أبو الغنم ، خالد عبد العزيز (٢٠١٢) " اثر تنمية رأس المال الفكري في فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية في شركات الصناعات الغذائية في جدة " مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية ادارة واقتصاد، المجلد الخامس، العدد التاسع.
١٤. بني هاني، جهاد صياح & الرواش ، حسن نجيب (٢٠١٤) " اساسيات بناء المنظمة المتعلمة و دورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على شركات تكنولوجيا المعلومات في الاردن " مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك ٢٠١٤
١٥. بني هاني، جهاد صياح (٢٠٠٧) " اساسيات بناء المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الاردنية: دراسة ميدانية على شركات صناعة البرمجيات في الاردن " ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد ٣ ، العدد ٤ .
١٦. الحدراوي، حامد كريم، (٢٠١٣) " الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري " مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، السنة التاسعة ، العدد السابع والعشرون، جامعة الكوفة.

١٧. الحمداني، ناهدة اسماعيل وعلي، علي اكرم (٢٠١٠) " رأس المال الفكري واثره في ادارة اداء العاملين " مجلة تنمية الرفادين ، العدد ٩٨ ، مجلد ٣٢ ، جامعة موصل.
١٨. حواجرة، كامل محمد (٢٠٠٠) " المنظمة المتعلمة والاستعداد التنظيمي المدرك للتغيير الاستراتيجي " مجلة العلوم الانسانية، العدد ٢٣.
١٩. الروسان، محمود علي و العجلوني، محمود محمد (٢٠١٠) " أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الاردنية" مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد ٢٦، العدد الثاني ، جامعة جدارا- الاردن.
٢٠. زايد و اخرون (٢٠٠٩) " المنظمة المتعلمة و تطبيقاتها في المملكة العربية السعودية " المؤتمر الدولي للتنمية الادارية، المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة.
٢١. السكارنة، بلال خلف (٢٠١٤) " التعلم التنظيمي و دوره في تحقيق التحسين المستمر فب منظمات الاعمال: دراسة ميدانية على شركات التامين في الاردن" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٤٠ .
٢٢. طاهر ، فاضل جميل (٢٠١١) " تأثير أبعاد التعلم المنظمي في توافر أبعاد المنظمة المتعلمة :دراسة وصفية تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة التخطيط العراقية " ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد ١٧، العدد ٦٤ ، جامعة بغداد.
٢٣. الطائي ، علي حسون & سلمان ، فاضل حمد & فدعوس ، عامر (٢٠١٢) " اثر المنظمة المتعلمة في تحقيق الميزة التنافسية"مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ٣٢.
٢٤. العابدي، علي رزاق & حسن ، ابراهيم محمد & الشمري، سرمد حمزة (٢٠١٤) " مبادئ المنظمات المتعلمة و دورها في تحقيق العمل الجماعي : دراسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة"مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢٠، العدد ٧٥
٢٥. عبد المنعم، اسامة المطارنة ،عبد الوهاب (٢٠٠٩) " رأس المال الفكري واثره على الابداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية "مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية ، العدد السادس ، جامعة زرقاء الخاصة ، الاردن.
٢٦. عبدالرحمن، مهند & احمد، رشا عدنان (٢٠١٣) " اثر استخدام التحسين المستمر على كفاءة الخدمة الجامعية" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد ٣٦ .
٢٧. العنزي، سعد علي (٢٠٠١) " رأس المال الفكري :الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين " مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد ٢٥ ، جامعة بغداد.
٢٨. الغامدي، علي بن محمد زهيد(٢٠٠٧) "التعليم العالي بين التطور ومتطلبات الاعتماد والجودة" المؤتمر العربي الاول ، دولة الامارات المتحدة ، جامعة الشارقة .

٢٩. كاظم ، فائق جواد ،(٢٠١٤) " دور راس المال الفكري في تعزيز الاداء المالي لعينة من الشركات المساهمة في سوق العراق للأوراق المالية" مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد ٢٠ ، العدد ٧٨.
٣٠. الكبيسي ، صلاح الدين عواد & العزاوي ، حنين شلال (٢٠١٤) " تطوير المنظمة المتعلمة في ضوء تحليل العلاقة بين فحوتي المعرفة و الاداء الاستراتيجي : دراسة ميدانية في عينة من المصارف الخاصة في بغداد " ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد ٢٠ ، العدد ٧٦ ، جامعة بغداد.
٣١. الكساسبة، محمد & الفاعوري، عبير & العميان، محمود (٢٠١٠) " دور وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة المتعلمة" المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ٦، العدد ١٦٣.
- ثانياً / المصادر الاجنبية :

- 1- Alipour, Farhad & Karimi, Roohangiz (2011) "Mediation Role of Innovation and Knowledge Transfer in the Relationship between Learning Organization and Organizational Performance " International Journal of Business and Social Science ,vol,2 ,no:19.
- 2- Arthur V. Hill, (2012) "The Encyclopedia of Operations Management A Field Manual and Glossary of Operations Management Terms and Concepts" Published by Pearson Education, Inc. Upper Saddle River, New Jersey.
- 3- Behn, R.D. (2003) " Why Measure Performance? Different Purposes Require Different Measures" Vol. 63, Issue 5, Article first published online: DOI: 10.1111/1540-6210.00322
- 4- Bhuiyan N, Baghel, A. (2005) " An overview of continuous improvement: from the past to the present" Manage. Decision. 43 (5).
- 5- Boutros, T. & Purdie T. (2014) " Process Improvement Handbook: A Blueprint for Managing Change and Increasing Organizational Performance" Electronic Book Text, McGraw-Hill Professional Publishing, United States.
- 6- Daft, R.L. , (2001) "Organization; Theory & Design" 7ed, South Western, Ohio.
- 7- Decenzo, (2001) " Human Resource management" John Wiley & Sons, Inc.
- 8- Dess, G.G. & Lumpkin, G.T. & Eisner, B.A (2007) "Strategic management: creating competitive advantage", 3rd Ed., McGraw-Hill company, New York.
- 9- Druker, P. (1999) "knowledge worker productivity; the biggest challenge" California Management Review. vol, 41, no. 2 .
- 10- Farrell, C. & Hill, D. (2012) "Time for change: traditional audit or continuous improvement?" vol. 67, issue 7. DOI: 10.1111/j.1365-2044.2012.07221.x.
- 11- Goetsch, D.L. & Davis, B. (2006) "Quality Management, introduction to Total Quality Management for Production, Processing and Services" 12th Ed., Donnelley & Sons company, Canada.
- 12- Kleiner, P. (2007), why Learning organizations file:///1: New folder/ why. L.o htm.
- 13- Krajewski et al. (2013) " Operations Management: Processes and Supply Chains plus NEW My OMLab with Pearson e-Text -- Access Card Package" 10th ed, Pearson higher education.
- 14- Krajewski & Ritzman, Lee J & Larry P. (2007) " Operations Management-processes & value chains" 8th ed. Pearson prentice Hall.
- 15- Kumar, S. (2008)
- 16- Leitão, P. & Restivo, F. (2004) " Performance Measurement in Manufacturing Control Systems" International IMS Forum, Special Session organised by IMS NoE SIG 4, Villa Erba, Cernobbio, Italy.
- 17- Marquadt, Michielj (2002) "Building the Learning Organization" USA. Davis-Black publishing. USA.
- 18- Marsick V.J. & Watkins, K.E. (2003) " Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the learning Organization Questionnaire" Advances in Developing Human Resources Vol. 5, No. 2.
- 19- Moilamen, Railii. (2001) "Diagnostic Tools for Learning Organizations" The Learning Organization, 8(1), P 6-20.
- 20- Nadia, Bhuiyan & Amit, Baghel (2005) "An overview of continuous improvement: from the past to the present" Management Decision Vol. 43 No. 5.
- 21- Neo, et al., (2003), Human Resource management, McGraw-Hill Co., Inc.
- 22- Noe, Raymond A., (2002) " Employee Training & Development" 2nd, Ed., the McGraw Hill Companies, Inc., U.S.A.
- 23- Papo, M.J. & Tracy K. (2008) " Communicative Indices of Employee Performance with New Technology" , communication research, vol:15, No: 3.
- 24- Philips, B. (2003) "A four Level Learning organization, benchmark implementation model" the learning organization vol: 10, No:2.
- 25- Prajogo, et all (2006) "Continuous improvement initiatives in the supply chain context: an Australian study" Decision Making to Increase Business Value: Proceedings of the 37th Annual Meeting of the Decision Sciences

Institute, 18 November 2006 to 21 November 2006, Decision Sciences Institute, Atlanta GA USA, pp. 27921-27926

- 26- Robbins, Stephen P.(2005)“Organizational Behavior” ,7th ed, Prentic- Hall India, New Delhi.
- 27- Robert D. Behn (2003) "Why Measure Performance? Different Purposes Require Different Measures" Public Administration Review. Vol, 63, No, 5 Harvard University.
- 28- Russell, R.S. & Taylor III, B.W. (2011) " Operations Management: Creating Value Along the Supply Chain" 7th Edition, Printed in the United States of America, ISBN -13 9780470525906
- 29- Savolainen, T.& Haikonen,A. (2007) "Dynamics of organizational learning and continuous improvement in six sigma implementation", The TQM Magazine, Vol. 19 Iss: 1.
- 30- Senge, Peter M. (1990)" The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization. New York: Doubleday.
- 31- Slack, Nigle & stewart Chambers (2006) “Operations & Process Management, principles & practice for strategic impact” 1st Ed, FT Prentice Hall, Pearson education.
- 32- Sokovic et al. (2010)” Quality Improvement Methodologies –PDCA Cycle, RADAR Matrix, DMAIC and DFSS” journal of achievement in materials and manufacturing engineering, vol. 43, issue 1.
- 33- Taina S. &Arto H. (2007) “Dynamics of organizational learning and continuous improvement in six sigma implementation” The TQM Magazine Vol. 19 No. 1.

جامعة السليمانية / كلية الادارة و الاقتصاد / قسم ادارة الاعمال

استمارة استبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

السادة المستجيبون المحترمون:

تحية طيبة...

الاستبانة التي بين أيديكم تهدف إلى دراسة بعنوان (علاقة بين خصائص المنظمة المتعلمة و تنمية راس المال الفكري و اثرهما في تحقيق التحسين المستمر) دراسة تحليلية لاراء عينة من التدريسين في جامعة السليمانية. راجين تفضلكم بقراءة جميع فقرات الاستبانة، ونظراً لما نعهده فيكم من خبرة وقدره علمية وكونكم الأفدر على التعامل مع فقرات الاستبانة، لذا نرجو الإشارة بعلامة $\sqrt{\quad}$ في الحقل الذي يمثل قناعتكم الشخصية ، ونود أعلامكم بأن المعلومات التي ستدلون بها تستخدم لأغراض البحث فقط، لذا لا ضرورة لذكر الاسم أو التوقيع على الاستمارة، وأخيراً نشكر جهودكم وتعاونكم معنا.

الباحثون

اولاً/ المعلومات التعريفية

- ١- الجنس : () ذكر () أنثى
- ٢- العمر: () ٢٠-٣٠ سنة ، () من ٣١ الى ٤٠ سنة ، () من ٤١ الى ٥٠ سنة ، () ٥٠ سنة وأكثر
- ٣- الشهادة العلمية : () ماجستير - () دكتوراة
- ٤- اللقب العلمي : () مدرس مساعد - () مدرس
- () استاذ مساعد - () استاذ
- ٥- سنوات الخدمة:

- () ٥ سنوات او اقل () ٦ - ١٠ سنوات () من ١١ - ١٥ () أكثر من ١٥ سنة
- ٦- المستوى الوظيفي
() تدريسي ، () رئيس قسم ، () معاون عميد، () عميد

ثالثا/ الاسئلة: ضع علامة √ في مكان المناسب

١- فقرات المنظمة المتعلمة

ت	العبارات التعليم المستمر	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
١	يحتل التعليم المستمر قمة الاولويات في الجامعة					
٢	تسعى الجامعة على توفير مناخ تعليمي مناسب لعضائها					
٣	تحرص الجامعة على توفير احدث التقنيات و الادوات مثل (Internet and data show) لدعم اعضائها في ممارسة أنشطة التعليم المستمر					
	تمكين العاملين	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
٤	تتيح الجامعة فرص لعضائها للمشاركة في اتخاذ لقرار					
٥	تشجع الجامعة التدريسين على المساهمة في صياغة رؤية ورسالة المنظمة					
٦	تمنح الجامعة التدريسين الاستقلالية و حرية التصرف عند تنفيذ واجبات العمل					
٧	تزودني الجامعة بكل المعلومات التي تمكنني من اداء عملي بكفاءة					
	انشاء انظمة لرصد و نقل المعرفة	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
٨	تستخدم الجامعة ادوات تكنولوجيا المعلومات لنشر المعرفة بين جميع كلياتها					
٩	تسعى الجامعة الى نشر المعرفة من خلال الندوات و السيمينارات و المحاضرات و الورشات					
١٠	هنالك برامج علمية يتم من خلالها السعي لنقل					

					المعارف و الخبرات بين الكوادر البشرية	
لا أتفق بشدة	لا أتفق	غير متأكد	أتفق	أتفق بشدة	الحوار	
					تشجع الجامعة في استراتيجياتها الحوار المستمر	١١
					تشجع الجامعة أعضائها على تقبل النقد البناء بين جميع المستويات	١٢
					يتبادل الموظفون و التدريسين المعلومات فيما بينهم بصراحة و شفافية	١٣
لا أتفق بشدة	لا أتفق	غير متأكد	أتفق	أتفق بشدة	تشجيع التعاون و فرق التعلم	
					تشجع ادارة الجامعة التدريسين بمساعدة بعضهم البعض على محاولة الفهم الصحيح لمشكلات العمل قبل البدء في حلها	١٤
					يساعد الهيكل التنظيمي للكلية على إنجاز المهام من خلال العمل الجماعي	١٥
					تؤكد الجامعة على العمل الجماعي و قيم المسؤولية المشتركة لتحقيق الاهداف المرغوبة	١٦
لا أتفق بشدة	لا أتفق	غير متأكد	أتفق	أتفق بشدة	تكيف مع البيئة الخارجة	
					يسمح الهيكل الرسمي للجامعة بفتح قنوات التواصل و التعاون مع جميع المؤسسات الاخرى	١٧
					تكيف الجامعة بسرعة مع المتغيرات البيئية	١٨
لا أتفق بشدة	لا أتفق	غير متأكد	أتفق	أتفق بشدة	القيادة الاستراتيجية	
					تمتلك الجامعة الرؤية و الرسالة والاهداف واضحة	١٩
					تؤكد الجامعة على اعداد خطط الاستراتيجية	٢٠
					تقوم الجامعة باستمرار في عملية التطوير المؤسسي بهدف تعزيز المركز التنافسي	٢١

تنمية راس المال الفكري:

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
١	تنمية راس المال البشري					
١	تسعى الجامعة بشكل منظم ومستمر بإشراك التدريسيين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم وخبراتهم					
٢	تشجع الجامعة التدريسيين على استمرارية التعلم بهدف تكوين الخبرات الجديدة وانضاج الافكار الإبداعية لديهم.					
٣	تشجع و تبني الجامعة الافكار الابداعية و تساعد على خلق مناخ مناسب لها					
٤	تشجع الجامعة اعضائها التدريسيين للاشتراك في السيمينارات و الندوات داخل و خارج الكلية					
	تنمية رأس المال الهيكلي					
٥	تتقدم إدارة الجامعة للتدريسيين فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية ومتابعة دورات متخصصة.					
٦	توفر الجامعة سياسات وبرامج تنمي القدرات المعرفية والفكرية للتدريسيين					
٧	الأنظمة الإدارية المطبقة في الجامعة تمنح حرية أكبر للتدريسيين للإبداع والابتكار					
	تنمية رأس المال الزبائني					
٨	تعمل الجامعة على تهيئة جميع مستلزمات العملية والعملية لكلياتها					
٩	تسعى ادارة كلية الى تقديم خدمات متعددة و متنوعة للطلبة					
١٠	تتوفر لدى الجامعة رؤية واضحة عن البيئة التي تعمل فيها					

التحسين المستمر

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق بشدة
١	تحرص الجامعة على قبول الطلاب ذوي الكفاء معينة والحاصلين على درجة تقييم عالية					

					٢	تتم الجامعة بنشاط الارشاد الاكاديمي للطلاب لتشجع دافعية الطلاب واستعدادهم للتعليم
					٣	يتم تقييم التدريسي دوريا بعدة وسائل من حيث مستوى التدريب والتاهيل العلمي والتدريس وعضوية اللجان
					٤	تؤكد الكلية على تشجيع اعضاء هيئة التدريس لقيام ببحوث و دراسات العلمية الجادة من حيث النوع والكم والنشر في دوريات علمية عالية الجودة
					٥	تتبع الجامعة التقييم المستمر للخطط الدراسية المعتمدة وادائها
					٦	هنالك تقويم سنوي لمراجعة محتويات المقررات الدراسية بصفة دورية
					٧	يؤخذ بنظر الاعتبار تقييم التدريسيين والطلاب لخدمات المكتبة ومدى استفادتهم من المصادر والمراجع
					٨	تعمل الجامعة على توفير المصادر الحديثة من الكتب و الدوريات والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات لتوفير الكتب الالكترونية والدوريات العلمية
					٩	تحرص الجامعة على توفير قاعات المحاضرات والمختبرات والمعامل وتقنية المعلومات والاتصالات الحديثة وتوفير الوسائل التعليمية المساندة وصيانتها وتدريب اعضاء هيئة التدريس على استخدامها

الملحق (٢)

اسماء السادة المحكمين الذين عرضت عليهم الاستبانة

مكان العمل	الاسم	ت
جامعة جيهان / قسم ادارة اعمال	أ. م. د حسن مصطفى علي طبرة	1
جامعة جيهان / قسم ادارة اعمال	أ. م. د اثير انور شريف	2

تحليل تقديرات دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة لتحديد كفاءة أداء الموارد البشرية في ظل تفاوت التوزيع بين سكان العراق مع الإشارة إلى إقليم كردستان*

م.د. ربير فتاح محمد

أ.د. زكي متي عقراوي

الملخص:

إن التنمية البشرية لا تتحقق تلقائياً من خلال التطور في النمو الاقتصادي بل إنما تتطلب عملية الوصول إلى تنمية بشرية متوازنة تعتمد على السياسات التنموية الحقيقية التي تقوم على أسس صحيحة في التعاطي مع الجوانب المختلفة والمتراصة في المجتمع، من خلال دعم الجوانب الاستثمارية ضمن إمكانات الأفراد ومحاربة الفقر والتقليل من البطالة إلى الحدود الدنيا، فضلاً عن تطوير مستويات الصحة والتعليم والدخل وتحقيق العدالة النسبية في التوزيع بين أفراد المجتمع، وصولاً إلى التقدم الإنمائي طبقاً للمساواة بين الجنسين وتمكين المواطنين بمختلف فئاتهم من المشاركة الواعدة في المجتمع، يضاف إلى ذلك اتخاذ المعالجات لمواجهة الضغوط الديموغرافية والبيئية.

تشير التنمية البشرية من خلال دليلها التقليدي إلى مستوى تحقيق المجالات التي تم ذكرها على الرغم من كون هذا الدليل لا يدل بشكل قاطع على دقة قياس مستويات التنمية البشرية الحقيقية في جميع البلدان بسبب تأثير عوامل عديدة منها اختلاف الأنظمة والظروف الاقتصادية والخصومية والسياسية وغيرها، لذا كان من الضروري إيجاد البدائل، فكان لاستحداث مؤشرات (AHDI) ودليل التنمية المعدل بعامل عدم المساواة وغيرها الضرورة المطلوبة لتكون المؤشرات أكثر واقعية، لذا تم في هذا البحث تحليل تقديرات مؤشر التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة وبشكل تفصيلي لأبعاده الثلاثة في العراق للعامين ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤ من خلال إدخال عامل عدم المساواة في حساب هذه العناصر، ولتقدير مؤشر التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة تعتمد المعادلة الخاصة به والمتمثلة ب :

$$IHDI^* = \sqrt[3]{I_{Life}^* \cdot I_{Education}^* \cdot I_{Income}^*} =$$

$$\sqrt[3]{(1 - A_{Life}) \cdot I_{Life} \cdot (1 - A_{Education}) \cdot I_{Education} \cdot (1 - A_{Income}) \cdot I_{Income}}$$

وقد أظهرت النتائج قيمة الدليل المعدل تساوي (0,464 0,505 0,579) باعتماد أبعاده المعدلة بعدم المساواة والتي كانت قيمها (0,622 و 0,334 و 0,481) (0,622 و 0,328 و 0,626) (0,727 و 0,559 و 0,477) لكل من الصحة والتعليم والدخل على التوالي وللأعوام المذكورة، في حين كانت

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

قيمة دليل التنمية البشرية الأصلي أو التقليدي تساوي (٠,٥٩٠ و ٠,٦٤٢ و ٠,٦٩٤) . إن هذا يدل على وجود فرق بين الدليلين تم حسابه باستخدام الصيغة الخاصة بذلك والتي هي:

$$Loss = 1 - \frac{IHDI^*}{HDI^*} = 1 - \sqrt[3]{(1-A_{Life}) \cdot (1-A_{Education}) \cdot (1-A_{Income})}$$

إن هذا الفرق ناتج عن عدم التساوي بين الدليل الأصلي والمعدل نتيجة عدم وجود مساواة تامة في المجتمع، إذ يتحقق تساوي الدليلين عند تحقيق المساواة الكاملة، أما في حالة عدم المساواة يكون الدليل المعدل اقل من الأصلي وهو ما ظهر في هذا البحث والذي جاء متفقا مع الأسس النظرية والدراسات السابقة في هذا المجال. كما تم تحليل نتائج التباين بين الدليلين في إقليم كردستان وتحليل المقارنات بين القيم على مستوى الإقليم والمركز أيضا. واستنادا إلى النتائج والاستنتاجات تم وضع عدد من المقترحات بهدف الوصول إلى مستوى متقدم من التنمية البشرية في العراق أهمها تحقيق الأمن الإنساني الشامل والانفتاح على العالم الخارجي في ظل وجود إدارة سياسية رشيدة تستند إلى المؤسسات مدعومة بوعي اجتماعي متلائم ومقومات وكفاءات بشرية بمستويات متقدمة تساهم في تطوير شامل لأداء الموارد البشرية وتحقيق تطلعات الأفراد في المجتمع.

الكلمات الدالة: دليل التنمية البشرية، عامل عدم المساواة، تفاوت التوزيع، سكان العراق، إقليم كردستان.

Analysis the Estimates of Inequality Human Development Index to Determine the Efficiency of Human Resources By the Distribution Disparity Between Iraq's Population With Reference to Kurdistan Region

Prof. Dr. Zeki M. Akrawee

Dr. Reber Fettah Mohammad

Abstract:

The human development does not automatically achieved through the development of economic growth, but rather require access to a continuous human development is relying on real development policies, that are based on dealing with the various interconnected aspects of society, through supporting the investment aspects within the potential of individuals and the fight against poverty and to reduce unemployment, as well as the development of health, education and income and achieve relative justice in the distribution among population, leading to the development progress according to gender equality and the empowerment of citizens, various categories of promising to participate in the community, in addition to the decision-processors to cope the demographic and environmental pressures .

Human Development indicate through its traditional index to the level of achievement of the areas that have been mentioned in although of this index does not indicate conclusively measure of the true levels of human development in all countries accuracy due to the influence of many factors, including differences in regulations, economic conditions, political privacy, and others, so it was necessary to find alternatives, by developing indicators of (AHD) and index of inequality and other necessary indicators required to be more realistic, so it was in this research analysis the estimates of inequality human development index detailed for its three dimensions in Iraq for the years 2012, 2013 and 2014 through the introducing of inequality factor in the calculation of these elements, and to assess the inequality human development index based its equation which is:

$$IHDI^* = \sqrt[3]{I_{Life}^* \cdot I_{Education}^* \cdot I_{Income}^*} = \sqrt[3]{(1-A_{Life}) \cdot I_{Life} \cdot (1-A_{Education}) \cdot I_{Education} \cdot (1-A_{Income}) \cdot I_{Income}^*}$$

The results showed the inequality index equal to (0.464 0.579 0.505) depending on the its inequality dimensions, which were values (0.622 , 0.334 , 0.481) (0.622 , 0.328 , 0.626) (0.727 , 0.559 , 0.477) for each of the health, education and income, respectively, for the years mentioned, while the value of the original human development or traditional evidence is equal (0.590 , 0.642 , 0.694). This indicates the existence of a difference between the two indexes which were calculated using the formula:

$$Loss = 1 - \frac{IHDI^*}{HDI^*} = 1 - \sqrt[3]{(1-A_{Life}) \cdot (1-A_{Education}) \cdot (1-A_{Income})}$$

This difference is due to the lack of equality between the original and inequality indexes as a result of the lack of full equality in society, as it achieved equal to the indexes at achieving full equality, but in the case of inequality, its index will be less than the original, and this which appeared in this research, that means it compatible with fundamentals theory and previous studies in this area. Were also analyzed the results of the contrast between the two indexes in the Kurdistan Region and analyze comparisons between the values at the level of the region and the center.

Based on the findings and conclusions a number of suggestions were putted in order to reach an advanced level of human development in Iraq, the most important achievement of the overall human security and openness to the outside world in the presence of a rational policy-based management supported consciously social correlative and components and qualified manpower institutions advanced levels contribute to the comprehensive development, the performance of human resources and achieve the aspirations of individuals in the community.

Key Words: Human Development index, Inequality, Iraqi population, Kurdistan Region .

المقدمة:

يحتل دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة مكانة مهمة في بلدان العالم تشير إلى ذلك تقارير التنمية البشرية للأمم المتحدة، كما إنها تؤكد بأن بلدانا قد تم تراجعها من خلال قيمة مؤشر التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة الى مراتب أدنى مما كانت عليه سابقاً، مثل الولايات المتحدة وإسرائيل والكويت وفلندا والذي نتج عن التفاوت في الدخل بين الأفراد في جميع البلدان، في حين أدى تقليل الفروقات بين الأفراد في المجتمع الى تقدم بعض الدول ضمن التصنيف العالمي للبلدان في مجال التنمية البشرية، كما هو الحال في السويد والدانمارك وسلوينيا. ويعد هذا الدليل مؤشراً لتقييم الوضع الإنمائي لجميع شرائح المجتمع حيث أن هذا التوزيع المتساوي في الخدمات الصحية والتعليم بين شرائح المجتمع لا يقل أهمية عن توزيع الدخل .

إن التوزيع العادل في العراق خلال الفترة الماضية كان شبه معدوم حيث كان هنالك تفاوت كبير جداً في دخول الأفراد ، فضلاً عن الظروف الصعبة التي آلت بالعراق خلال تلك الفترة مما انعكس في الابعاد الاخرى لمؤشر التنمية البشرية الا وهي الصحة والتعليم . وكنتيحة حتمية للعلاقة بين مؤشر الدخل ومؤشرات الصحة والتعليم أصبح هنالك من هو في وضع يساعده على الارتقاء بالتعليم والصحة إلى مستويات مقبولة، في حين نتيجة الاوضاع المعيشية المنخفضة وتفشي الظواهر السلبية في المجتمع كان هنالك مستويات متباينة في المجتمع ولم تتخذ القرارات أو حتى تضع في الاتجاهات التي تساهم في ايجاد نوع من العدالة في التوزيع بين الأفراد في المجتمع، لذا ظهر ترتيب العراق في تقرير منظمة الامم المتحدة (UNDP) بالمرتبة ١٢٠ في تصنيف التنمية البشرية وكانت معدلات البطالة مرتفعة وكذلك نسبة الفقر التي وصلت إلى (١٨,٩%) عام ٢٠١٢ .

أما في إقليم كردستان العراق فقد كانت الحالة مشابها لما هو موجود تقريباً في العراق بصورة عامة فيما يخص أبعاد التنمية البشرية المتمثلة بالصحة والتعليم مع بعض الفروقات النسبية، إلا أن الأمر يختلف في مجال البعد الثالث المتمثل بالدخل حيث تختلف الحالة عن ما هو موجود في بقية محافظات العراق، إلا إن التفاوت في التوزيع لا يزال يشكل معوقاً للتنمية سواءً كان في العراق أو في إقليم كردستان ويتم تحديد هذا التفاوت في التوزيع بين السكان من خلال

استخدام المعايير الحديثة لمؤشر التنمية البشرية والتي منها حساب مؤشر التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة المستخدم في هذا البحث وكذلك المعدل حسب الجنسين وغيرها .

مشكلة البحث وفرضيته :

نتيجة عدم نجاح مؤشر التنمية البشرية التقليدي في إعطاء دلائل مقبولة لمستويات التنمية البشرية في بلدان العالم المختلفة بسبب التغيرات والاختلافات في الأنظمة والظروف الاقتصادية والخصوصية السياسية وغيرها، ينتج عنها إححاف في حقوق بعض الدول لتحديد مستويات التنمية البشرية بصورة خاصة والتنمية الشاملة بصورة عامة . إن عدم تحديد مستويات التنمية الحقيقية في البلد يؤدي بانعكاسات سلبية على مجمل الحياة العامة ويؤدي الى إتخاذ قرارات خاطئة لمعالجة مشكلة معينة ينتج عن ذلك ظهور مشكلة أكبر، وخاصة فيما يتعلق بموضوع معالجة التفاوت بين السكان في التوزيع والذي يشمل مجالات مختلفة منها ما يتمثل بالاختلافات في أبعاد دليل التنمية البشرية، ومن جهة أخرى إذا ما تم استخدام مؤشر التنمية المضلل كما هو الحال في دليل التنمية البشرية التقليدي فإن معالجة مشاكل التوزيع سوف لن تحل لأنها سوف تبنى على أسس خاطئة يتولد عنها سلبيات كبيرة يمكن أن تتعاظم في المستقبل، منها زيادة معدلات البطالة التي سوف يكون لها انعكاسات سلبية في إحداث اضطرابات وأعمال شغب يمكن أن تؤدي بالضرر الكبير على المجتمع.

وبما أن العراق وكذلك إقليم كردستان (على الرغم من الاختلاف الإيجابي لصالح إقليم كردستان) يقعان ضمن مجموعة البلدان المتوسطة من ناحية الترتيب في قيمة دليل التنمية البشرية الأصلي أو التقليدي وبحساب دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة سوف يخفض من قيمة الدليل ، إذ أن هذه الدلائل تشير الى وجود مشكلة في انخفاض قيمة المؤشر ناتجة عن مجموعة عوامل منها عدم المساواة في التوزيع بين السكان ينتج عنه فجوة تجعل الفوارق لايمكن تركها من دون معالجة خاصة إذا كان بالإمكان إتخاذ الاجراءات والقرارات المناسبة لمعالجة هذه المشكلة وصولا بالعراق بصورة عامة وعلى المستوى الإجمالي إلى تنمية بشرية متقدمة خاصة بتوفير معطيات المعالجة وامكانية الاستفادة منها في المعالجة، وكذلك تقليل هذه الفروقات في إقليم كردستان الى أدنى ما يمكن لتحقيق التنمية الشاملة وتطوير كفاءة أداء الموارد البشرية التي سوف يكون لها تأثيرات ايجابية في مجالات الحياة المختلفة للمجتمع .

واستناداً إلى ما تقدم تم وضع الفرضية الآتية :

" إن انخفاض قيمة دليل التنمية البشرية المعدل بمعامل عدم المساواة في العراق واقليم كردستان يدل على وجود تفاوت في التوزيع بين السكان في ابعاد الدليل وانعكاساتها في القيمة النهائية للدليل " .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى إجراء مقارنة بين قيم دليل التنمية البشرية التقليدي مع الاخر المعدل بمعامل عدم المساواة وتحديد نسب الاختلافات بينها ومعاني ذلك ، فضلاً عن تحديد التفاوت في التوزيع بين سكان العراق وفي إقليم كردستان الناتج عن عدم المساواة في التوزيع في أبعاد التنمية البشرية من صحة وتعليم ودخل، والوصول إلى المسببات

الرئيسية لهذا التفاوت ومعالجتها باستخدام أطر منهجية علمية وصولاً الى الارتقاء بقيمة دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة وانعكاس المحصلة النهائية للمعالجات في دعم وزيادة كفاءة الاداء للموارد البشرية في العراق عامة والإقليم خاصة.

عدم المساواة والتفاوت في التوزيع بين السكان ومسبباته:

يملك ٨٥ شخصاً من سكان العالم الأغنياء ما يقارب ثروة يمتلكها (٣,٥) مليار شخص من الأشد فقراً (Fuentes and Galasso, ٢٠١٤) وقد ازداد معدل عدم المساواة في الدخل بين عامي ١٩٩٠-٢٠١٠ في البلدان النامية بما يقارب (١١%) (UNDP, ٢٠١٤). وتختلف نسب عدم المساواة في الصحة والتعليم والدخل في دول العالم المختلفة إلا إنها تكون أكثر ارتفاعاً في قطاع الصحة في منطقة جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى وأعلى معدلات عدم المساواة في التعليم تظهر في جنوب آسيا، وكما هو معلوم فان هذه الدرجات من عدم المساواة تعمل كمعوق للتنمية البشرية إذ أنها تعد كمؤشر لعدم التكافؤ في الفرص كما انها تعكس سلباً على النمو في مجالات الحياة المختلفة فضلاً عن تأثيرها السلبي على الفقر وتحد من مشاركات الأفراد الاجتماعية والسياسية عند تجاوزها حداً معيناً. كما أن انعكاساتها السلبية الكبيرة تكمن في حصول مجموعات معينة على الريع الأكبر بدلاً من سعي هذه الجماعات إلى زيادة حجم الثروة المجتمعية وهذا بدوره يحدث التفاوت في توزيع الموارد وبالنتيجة إضعاف الاقتصاد (Stiglitz, ٢٠١٢).

إن عدم المساواة هي من المسببات الرئيسية لتعويق التنمية البشرية المستقبلية كونها تنعكس في التقليل من حجم الاستثمارات في المجالات المختلفة وفي مقدمتها الخدمات الأساسية الواجب توافرها للمواطنين فضلاً عن السلع العامة. إن هذه الجوانب السلبية مجتمعة تؤجج الاضطرابات السياسية نتيجة لتأثيرها في النظام الضريبي، فعندما يكون هناك تفاوت في التوزيع بين أفراد المجتمع سوف يكون له نتائج سلبية على الرفاهية والاستقرار السياسي الذي يكون سبباً في عدم توزيع الموارد والسلطة على أساس الكفاءة والخبرة مما يولد حالات من التجاوز على حقوق الأفراد في المجتمع (Stewart et al., ٢٠٠٥).

دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة:

يبين دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة التفاوت بين المجموعات في المجتمع والاختلافات في التوزيع بين السكان في كل بعد من أبعاد التنمية البشرية، وكما هو معلوم فإن دليل التنمية البشرية التقليدي أو الأصلي يعد مؤشراً يبين عموم التنمية في بلد ما ولا يعكس حالة مكونات السكان باختلاف أبعاد التنمية البشرية. إن مدى الاختلاف بين (HDI) و (IHDI) يدل على مدى التفاوت في المجتمع، في هذا الجانب فإن (IHDI) هو أكثر تمثيلاً لمستويات التنمية البشرية. إن (IHDI) يمتاز بخاصيتين موجبتين الأولى هي أن هذا المؤشر يتعامل مع جميع أفراد المجتمع بشكل متساوي وان أي تغيير في تنمية أي جزء سوف ينعكس في المؤشر حتى لو بقي مستوى مؤشر (HDI) هو نفسه، أما الخاصية الثانية هي إن هذا المؤشر مستقل عن الآخرين على الرغم من أن البيانات التي قد تجمع من الأفراد أو

الجماعات المختلفة سوف لن تؤثر على النتائج، لا يوجد حاجة إلى مصادر بيانات خاصة مرتبة أو مصدر بيانات منفردة. إن هذه الخصائص تجعل من حساب المؤشر ممكن باستخدام مصادر بيانات من أقطار مختلفة (UNDP, ٢٠١٠). تعد مشكلة عدم المساواة من المشاكل الرئيسية القديمة في التنمية والتي تلقي بأعبائها على كاهل التنمية محدثة بذلك تفاوتاً كبيراً في أبعاد التنمية من دخل وثروة وتعليم وصحة وغيرها وهي مشكلة في الاقتصاديات العالمية جميعاً إلا إنها تختلف حسب مستويات التنمية التي يتصف بها كل اقتصاد. إن هذا التفاوت ينعكس في التأثير على الفئات المهمشة التي تضعف قدراتها من تحمل الصدمات خاصة عندما تتراكم الحاجات لدى الأفراد من الجماعات البسيطة قليلة المهارات في المجتمع إذ تزداد لديهم المخاطر والكوارث الصحية والبيئية والاقتصادية .

ويشير تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٤ إلى إن استخدام دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة كان للمرة الأولى عام ٢٠١٠ والذي يعد أداة لقياس عدم المساواة في التوزيع والتقدم للبلدان المختلفة وفي البلد الواحد نتيجة ظهور تأثيره على الأبعاد الثلاثة لدليل التنمية، ولا يكتفي هذا الدليل لقياس عدم المساواة في الدخل كما في المقاييس التقليدية بل أن مداه أوسع في قياس عدم المساواة في الصحة والتعليم أيضاً. إن دليل التنمية البشرية بسبب عدم المساواة هو أقل من نظيره التقليدي وهذا مؤشر في جميع البلدان، إلا أن هذا التفاوت بين الدليلين الذي يقاس بالنسبة المئوية للفرق بينهما قد أظهر انخفاضاً على مستوى العالم للسنوات المتلاحقة باستثناء بعض المناطق منها شرق آسيا والمحيط الهادي (UNDP, ٢٠١٤) إن هذا الانخفاض ناتج من التغييرات الإيجابية في أبعاد الدليل، فقد انخفض عالمياً للفترة (٢٠١٠-٢٠١٤) بعد الصحة من (٢٣ إلى ١٩%) وفي التعليم إلى حدود (٢٧%) وفي الدخل إلى (٢٣%) بعد أن كان (٢١%) في عام ٢٠١٠ وتجدر الإشارة هنا إلى أن الدول العربية كان نصيبها أكبر في انخفاض مستويات التعليم أي امتازت بعدم المساواة في بعد التعليم بلغ (٤١%) كما ونشير هنا إلى أن تراجع عدم المساواة في دليل التنمية البشرية ناتج من تحسن الوضع الصحي الذي قلل من تأثير تباين الدخل في حين حافظ تقريباً على عدم المساواة في التعليم على مستواه في مناطق مختلفة من العالم . إن المحافظة على ما تحقق من برامج تنمية لا يمكن الوصول إليه عن طريق التقليل من عدم المساواة في الصحة والتعليم من دون الوصول إلى حالة مرضية من عدم المساواة في الدخل الذي يعد من الأبعاد المهمة في هذا الاتجاه على الرغم من تراجع التباينات في الدخل بين البلدان المختلفة، إلا إن هنالك نسب عالية من الفقر والحرمان لا تزال قائمة.

أما فيما يخص المرجعية البحثية للتنمية البشرية بالاتجاهات قيد الدراسة، فقد كان للتقدم الزمني دوراً في ظهور عدد من مؤشرات التنمية البشرية المختلفة في اتجاهاتها والأسس التي تعتمدها في عملية الحساب والتقدير وكانت البداية مع وضع دليل التنمية البشرية التقليدي أو الأصلي الذي يعتمد بشكل عام لبيان مستوى التنمية البشرية في بلد ما والذي قد يكون بدرجة غير كفوءة من الدقة لتأشير التنمية البشرية كونه لا يأخذ بنظر الاعتبار عدد من المتغيرات التي منها عدم المساواة والفرق بين الجنسين ومستويات الفقر والجوانب البيئية وغيرها، إلا إن وضع دليل التنمية المعدل بعامل عدم المساواة كان له أثراً في إعطاء نتائج أفضل في تحديد مستويات التنمية البشرية وتفاوت التوزيع بين السكان . لذا كان لاعتماد Atkinson عام ١٩٧٠ على المتوسط الهندسي لحساب أبعاد دليل التنمية البشرية بإتباع مجموعة من مقاييس عدم

المساواة وقد قدم في ورقته اختباراً لمشكلة قياس عدم المساواة في توزيع الدخل في بدائل الاستهلاك أو الثروة وذلك من خلال الملخصات الإحصائية كما هو الحال في حساب معامل جيني المستخدم لحساب التباين أو الانحرافات عن المتوسط كما قام باختبار نماذج ذات الصلة منها دالة الرفاهية الاقتصادية، وقد توصل إلى إن هذه الرفاهية لا يمكن أن تحدث إلا في حالة التخصص الكامل لدالة الرفاهية الاجتماعية. وفي دراسة لـ (Alkire and Foster ٢٠١٠) حول تصميم دليل التنمية البشرية المعدل بعدم المساواة باعتماد طريقة لتعديل (HDI) لإظهار إنجازات توزيع دليل التنمية البشرية بين السكان وبين أبعاده باستخدام مقياس عدم المساواة المستخدم من قبل (Atkinson) يبدأ من خلال مناقشة الدليل المقترح وجعله مثالياً عندما يتم معرفة المتغيرات ومدياتها وتوافر البيانات وقد تم في البحث استخدام الأوساط الهندسية لكل أبعاد دليل التنمية البشرية للوصول إلى الدليل المعدل وذلك من خلال تحديد الحدود الدنيا والعليا لكل مؤشر وتم حساب الدليل وأبعاده لدولتي النرويج وهاييتي وتم إجراء المقارنات بين اقتصاد البلدين وصولاً إلى مدى التفاوت في التوزيع بين السكان .

كما قاما بحساب النسبة المئوية للتغير بين قيم الدليلين والذي يعكس عدم المساواة المعدل فظهر في النرويج يساوي (٩٣%) بينما في هاييتي كان (٦٦%) وبذلك تكون النرويج أكثر انخفاضاً لعدم المساواة في التوزيع . وعلى الاقتصاد العراقي ومحافظاته بضمنها محافظات إقليم كردستان أجرى حمد (٢٠١١) دراسة حول واقع التنمية البشرية في العراق في ضوء مؤشرات القياس الكمي للدليل التنمية وقد تضمنت تحليل الرقم القياسي لمستوى التنمية البشرية في العراق عن طريق تحديد القيم القصوى والدنيا لأبعاد الدليل وعن طريق استخدام الصيغة الرياضية الخاصة بحساب هذا الرقم القياسي لـ (HDI) توصل إلى أن قيمة مؤشر التعليم في عدد من محافظات العراق ومنها السليمانية، إذ كانت القيمة القصوى للبعد في محافظة السليمانية لعام ٢٠٠٦ والقيمة الدنيا في محافظة القادسية ومؤشر الصحة في نينوى كانت القيمة القصوى والدنيا في ديالى بينما مؤشر الدخل كانت القيمة القصوى للدليل في السليمانية والدنيا في المثنى ، كما قام الباحث بحساب الانحرافات في الأبعاد الثلاثة.

التنمية البشرية في العراق وإقليم كردستان:

إن مستوى التنمية البشرية تاريخياً في العراق يشير إلى أن هذا البلد كان يحتل المرتبة ٧٦ عالمياً في أول صدور لتقرير التنمية البشرية عام ١٩٩٠ وكان أفضل من جميع الدول المجاورة باستثناء الكويت (دليل التنمية البشرية، ١٩٩٠) ثم بدء بعد ذلك تراجعاً في قيمة الدليل لأسباب معروفة تتمثل بالمرحلة الصعبة التي مر بها زمنياً، وبعد عام ٢٠٠٠ فقد تحطت معظم دول العالم لقيمة دليل التنمية البشرية المتمثل بـ (٠,٦٥٠)، إلا إن العراق بقي دون ذلك فإن ترتيبه عام ٢٠١٣ كان في المرتبة ١٣١ من بين ١٨٦ بلداً في حين قدر قيمة الدليل بـ (٠,٦٩٤) عام ٢٠١٤ ليقترّب من المعدل العالمي وليحصل على الترتيب ١١٤ بدلاً من ١٣١ إلا أنه لا يزال أقل مما هو متحقق في دول الجوار.

وقد سجلت حالة التنمية البشرية في العراق حالة من التدهور خلال الفترة الزمنية الماضية وخاصة على مدى العقدين الماضيين والتي كانت أسبابها الرئيسية تتمثل في التحولات السلبية في أحوال المجتمع في الاتجاهات السياسية والاقتصادية فنتج عنها اختلالات في بنية التنمية البشرية، والتي جاءت كنتيجة لتراكم العديد من المشاكل والمعضلات

التي واجهها الاقتصاد العراقيين نذكر منها تدني واردات العراق النفطية نتيجة للحصار الاقتصادي والشلل الذي اصاب القطاع الخارجي بانكسار دورة النقد الاجنبي وعدم قدرة العراق على خدمة المديونية الخارجية مما دعا ذلك الى اللجوء الى الاقتراض عن طريق السلطات النقدية نتج عنها مشكلة التضخم والتي سيطرت بشدة على وضع الاقتصاد بشكل عام وانعكس ذلك في مستويات النمو الاقتصادي وكل هذا كان له نتائج سلبية عالية في تحقيق التنمية البشرية. وبالرجوع إلى قيم دليل التنمية البشرية في العراق خلال الفترة الزمنية الماضية نجد إن نسبة التطور في قيمة الدليل عن طريق المتوسط السنوي لمعدل الدليل بالنسبة المئوية قد بلغ (١٧,٠) للمدة ١٩٨٠ - ١٩٩٠ في حين ازدادت نسبة التطور إلى (١٧,٧) للمدة ١٩٩٠ - ٢٠٠٠ وعادت النسبة إلى الانخفاض مرة ثانية إلى (٤٥,٠) للمدة (٢٠٠٠ - ٢٠١٣) على الرغم من وصول دليل التنمية البشرية في العراق إلى (٦٩٤,٠) لعام ٢٠١٤ حسب ما أشارت إليه نشرة (٢٠١٤) UNDP , وهي تمثل القيمة الأعلى بعد عام ٢٠٠٣ الا انها تضع العراق في نهاية مرتبة الدول المتوسطة في قياس دليل التنمية البشرية على مستوى العالم والذي يوضحه الجدول رقم (١)

جدول (١): مقياس دليل التنمية البشرية العالمي

قيمة الدليل	مستوى الدليل	قيمة الدليل غير المرتبط بالدخل
٠,٩٠٥	مرتفعة جدا	٠,٩٢٧
٠,٧٥٨	مرتفعة	٠,٧٨١
٠,٦٤٠	متوسطة	٠,٦٦١
٠,٤٦٦	منخفضة	٠,٤٨٧

المصدر: تقرير التنمية البشرية للامم المتحدة لعام ٢٠١٠.

كما إن موقع العراق عالميا ضمن تصنيف الدول استنادا الى قيمة دليل التنمية البشرية بقي قريبا في نفس المرتبة وبحدود ١٣٠ - ١٣١ بعد عام ٢٠١٠ وحتى ٢٠١٣. وهذا يمثل أكثر البلدان العربية تراجعا في التنمية البشرية حسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي باستثناء سوريا، والذي يشير بشكل واضح إلى الفجوة الكبيرة بين النمو الاقتصادي والإنساني. إن الأزمة الكبيرة التي واجهت التنمية البشرية في العراق كانت نتيجة التفاوت الواسع في توزيع الدخل على السكان وتذبذب مستويات الدخل الفردي عبر السنوات الماضية فقد انخفضت في بعض السنوات الى مستويات غير مقبولة حتى على مستوى الدول الأكثر فقرا في العالم. وقد تم استبعاد العراق من حساب دليل التنمية البشرية في نهاية التسعينات وبعد عام ٢٠٠٠ نتيجة عدم توفر البيانات المطلوبة لهذا الحساب، وكما هو معلوم فان دليل التنمية البشرية يحسب من خلال مجموع ادلة أبعاده الثلاثة الصحة والتعليم والدخل وقسمته على ثلاثة، وبذلك يكون قيمة دليل التنمية البشرية في العراق للمدة ٢٠١٢ - ٢٠١٤ كما مبين في الجدول (٢)

جدول (٢): دليل التنمية البشرية التقليدي وغير المرتبط بالدخل في العراق للمدة ٢٠١٢ - ٢٠١٤

السنة	مؤشر الصحة	مؤشر التعليم	مؤشر الدخل	دليل التنمية البشرية التقليدي	الدليل غير المرتبط بالدخل
٢٠١٢	٦٩	٥,٦	٩,٨	٠,٥٩٠	٠,٦١٦
٢٠١٣	٦٩	٥,٦	١٠,٠	٠,٦٤٢	٠,٦٢٣
٢٠١٤	٦٩	٨,٠	١١	٠,٦٩٤	٠,٦٩٤

المصدر: التقرير الوطني لحالة التنمية البشرية في العراق ٢٠١٤

أما فيما يخص إقليم كردستان العراق فيشير التقرير الصادر من وزارة التخطيط في إقليم كردستان بتاريخ ١٧/١٢/٢٠١٤ وعلى الموقع الإلكتروني (www.kros.net) على انه تم ولأول مرة احتساب دليل التنمية البشرية في الاقليم من قبل هيئة احصاء الاقليم وكذلك للعراق بشكل عام، ومن خلال التقرير نجد بان ترتيب الاقليم على مستوى البلدان الاخرى في العالم يقع ضمن المرتبة ٧٣ استنادا إلى قيمة دليل التنمية البشرية المحتسب، في حين إن هنالك اشارة الى الموضوع من قبل الباحثين ايضا فقد ذكر (حمد، ٢٠١١) إن محافظة السليمانية عام ٢٠٠٦ جاءت بالمرتبة الأولى على مستوى العراق في دليل التنمية البشرية موضحا أبعاد الدليل، وكما هو في الجدول (٣) حيث اجري مقارنة بين محافظات العراق.

جدول (٣): أبعاد دليل التنمية البشرية في محافظة السليمانية لعام ٢٠٠٦

مؤشر الدخل		مؤشر التعليم		مؤشر الصحة	
دليل الدخل	نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي	دليل المعرفة	معرفة القراءة والكتابة	دليل العمر المتوقع عند الولادة	العمر المتوقع عند الولادة
٠,٩٥٤	٦٦٧٣	٠,٦٨	٦٨	٠,٦٤	٦٣,٤

المصدر: حمد، مخيف جاسم ٢٠١١، واقع التنمية البشرية، ص ١٢٠.

وقد تمت الإشارة إلى إن موقع العراق في التصنيف العالمي كان في المرتبة ١٣١ أي هناك فرق بين العراق وإقليم كردستان، والتفسير الملاحظ لهذا الفرق قد يأتي من التفاوت في مستويات توزيع الدخل بالدرجة الأولى، وحسب التقرير فان نصيب الفرد من الدخل القومي معدلا بحسب قوة الشراء بالدولار الأمريكي ٢٢٧٨٣ في الإقليم يقابله ١٢٧٨٣ كمعدل في بقية محافظات العراق، وقد تم أيضا احتساب الدليل في التقرير الوطني لحالة التنمية في العراق عام ٢٠٠٨ وشمل محافظات الإقليم الثلاثة وكانت كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤): دليل التنمية البشرية التقليدي وأبعاده في محافظات إقليم كردستان حسب التقرير الوطني ٢٠٠٨.

المحافظة	الترتيب على مستوى العراق	دليل التنمية البشرية التقليدي	العمر المتوقع عنج الولادة	معدل العام للقراءة والكتابة للبالغين	نسبة الالتحاق بالمدارس	حصة الفرد من الناتج المحلي الاجمالي
السليمانية	١	٠,٦٧٦	٣٦,٤	٦٨	٧١	٦٦٣٧
اربيل	٢	٠,٦٥٢	٦٢,٢	٦٣	٦٩	٦٠٤٢
دهوك	٤	٠,٦٣٨	٦٣,٢	٥٩	٧١	٤٨٨٦

المصدر: التقرير الوطني لحالة التنمية البشرية في العراق ٢٠٠٨.

إن سبب تأخر محافظة دهوك على مستوى الإقليم حيث جاءت بالمرتبة الرابعة وبعد محافظة بغداد على مستوى العراق، قد يكون التفاوت في توزيع الدخل فكانت الأقل بين محافظات الإقليم وانعكس ذلك في قيمة الدليل. وفي عام ٢٠١٤ صدر تقرير الوطني للتنمية البشرية في العراق والذي تضمن احتساب دليل التنمية البشرية التقليدي بأبعاده الثلاثة لمحافظة العراق جميعا وبضمنها محافظات الإقليم، حيث اظهر التقرير تفوقا في قيم الدليل لمحافظة الاقليم مقارنة بمحافظات العراق الاخرى باستثناء بغداد، والجدول (٥) يبين قيم الدليل وأبعاده في كردستان وبعض المحافظات العراقية الأخرى.

جدول (٥): دليل التنمية البشرية التقليدي وأبعاده في كردستان وبعض محافظات العراق الأخرى.

المنطقة	قيمة الدليل	مؤشر الصحة		مؤشر التعليم				مؤشر الدخل		دليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل	
		العمر المتوقع عند الولادة	دليل العمر المتوقع	عدد سنوات الدراسة	متوسط عدد سنوات الدراسة	مؤشر المعدل المتوقع لعدد سنوات الدراسة	دليل التعليم	الدخل القومي للفرد	دليل الدخل		
إقليم كردستان	٠,٧٥٠	٧١	٠,٧٩	١٣	٧,٨	٠,٥٩٨	٠,٧٤٠	٠,٦٨٠	٢٢٧٣٨	٠,٧٧٧	٠,٧٣٧
سليمانية	٠,٧٦٤	٧٢	٠,٨١٣	١٤	٧,٨	٠,٥٩٢	٠,٧٨٨	٠,٦٩٩	٢٣٨٢٥	٠,٧٨٤	٠,٧٥٤
اربيل	٠,٧٥١	٧١	٠,٨٠٠	١٣	٨,٠	٠,٦١٤	٠,٧١٣	٠,٦٧٧	٢٣٥٢١	٠,٧٨٢	٠,٧٣٦
دهوك	٠,٧٢٦	٦٩	٠,٧٧	١٣	٧,٧	٠,٦٧٤	٠,٦٠٩	٠,٦٥٥	١٩٧٨٠	٠,٧٥٧	٠,٧١١
بغداد	٠,٧١٦	٧١	٠,٨١١	١١	٨,٨	٠,٥٨٦	٠,٧٠٠	٠,٦٥٢	١٢٧٣٨	٠,٦٩٤	٠,٧٢٧
ميسان	٠,٦٣٩	٧١	٠,٨٠	٩	٧,٤	٠,٥٢١	٠,٥٢٤	٠,٥٣٠	٧٢١٦	٠,٦١٣	٠,٦٥٣

المصدر: التقرير الوطني للتنمية البشرية في العراق، ٢٠١٤.

ويلاحظ من الجدول (٥) بان دليل التنمية البشرية في محافظات إقليم كردستان تميزت قيمها بالأعلى مقارنة مع بقية محافظات العراق وكان الفرق في قيمة الدليل بين السلیمانية وميسان التي شكلت اوطي ء قيمة للدليل هو (٠,١٢٥) وهذا ناتج عن التفاوت في قيم ابعاد الدليل جميعا بين المحافظتين. كما ويشير الجدول إلى تباينات في قيم الدليل وابعاده بين محافظات الاقليم وبالاخص بين السلیمانية ودهوك وتحديدًا في بعد دليل الدخل الذي يعد السبب الرئيسي في ظهور هذه النتائج مما تتطلب الامر الوقوف على المسببات ومعالجتها بين محافظات على مستويات الإقليم والإقليم والمركز خاصة والعراق بصورة عامة. ويمثل دليل التنمية البشرية التقليدي الحد الأقصى في القياس لمستوى التنمية البشرية في بلد معين على افتراض التوزيع العادل لمتطلبات التنمية البشرية على افراد المجتمع الا ان هذا لا يمثل واقع الحال اذ يوجد تفاوت في التوزيع في جميع دول العالم، فيتضح من ذلك وبعد استحداث دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة إلى وجود فرق بين الدليلين على مستوى العالم يتمثل ب (٢٣%) مشيرا الى هذا التفاوت في التوزيع على الرغم من اختلاف هذه النسبة بين افراد المجتمع في البلدان المتقدمة عنها في البلدان النامية، إذ تنخفض في المتقدمة لتصل الى ٥,٦% في النروج وترتفع لتصل الى ٥٢% في تشاد، اما على صعيد العراق فنجد ان الفرق بين الدليلين يساوي ١١% وهو فرق يعد مقبولا في مجالات المساواة في التوزيع بين السكان لعام ٢٠١٤ (العراق، دليل التنمية البشرية ٢٠١٤) ويمكن ملاحظة تطور دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة في العراق ٢٠١٢ - ٢٠١٤ في الجدول الاتي.

جدول(٦): دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة وابعاده في العراق للمدة ٢٠١٢ - ٢٠١٤

السنة	دليل الصحة المعدل	دليل التعليم المعدل	دليل الدخل المعدل	دليل التنمية البشرية المعدل	دليل التنمية البشرية التقليدي
٢٠١٢	٠,٦٢٢	٠,٣٣٤	٠,٤٨١	٠,٤٦٤	٠,٥٩٠
٢٠١٣	٠,٦٢٢	٠,٣٢٨	٠,٦٢٦	٠,٥٠٥	٠,٦٤٢
٢٠١٤	٠,٧٢٧	٠,٥٣٩	٠,٤٧٧	٠,٥٧٩	٠,٦٩٤

المصدر: التقرير الوطني للتنمية البشرية في العراق، ٢٠١٤ .

يحسب دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة من خلال المعادلة الخاصة به والتي هي:

$$IHDI^* = \sqrt[3]{I_{Life}^* \cdot I_{Education}^* \cdot I_{Income}^*} =$$

$$\sqrt[3]{(1 - A_{Life}) \cdot I_{Life} \cdot (1 - A_{Education}) \cdot I_{Education} \cdot (1 - A_{Income}) \cdot I_{Income}}$$

إذ تشير هذه المعادلة الى استخدام دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة والتي تحسب استنادا الى الصيغة

$$A = 1 - g / n \quad \text{النالية:}$$

حيث ان A يمثل عدم المساواة ... g يمثل المتوسط الهندسي ... و u المتوسط الحسابي في التوزيع.

وبالتالي تصبح الصيغة الخاصة لحساب عدم المساواة كما يلي:

$$A = 1 - \frac{n\sqrt{X_1 \dots X_n}}{x}$$

($X_1 \dots X_n$) تسلسل يمثل التوزيع في الأبعاد، ويتم حساب (A) لكل بعد من أبعاد الدليل، ويشير (٢٠١٠ kovacevic) إلى إن المتوسط الهندسي لا يأخذ قيمة صفر، كما انه في حالات الارتفاع أو الانخفاض بشكل كبير في قيمة نصيب الفرد من الدخل يتم استقطاع نسبة ٥,٥% من الخمس الأعلى في التوزيع كما ويعوض عن القيم السالبة أو الصفر أو القريبة منه بالحد الأدنى المتمثل ب ٥,٥% من النهاية الايجابية للدخل. ثم يتم تعديل جميع أبعاد دليل التنمية البشرية استنادا إلى عامل عدم المساواة وذلك بضرب بعد الدليل بالعامل ($1-Ax$) والذي يمثل مقياس (Atkinson) وتحدد الإشارة هنا إلى إن مؤشر الدخل يحسب استنادا إلى دليل الدخل القومي الإجمالي. وبعد حساب الابعاد المعدلة تطبق المعادلة الخاصة بحساب دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة من خلال النموذج الخاص به.

إن قيم الدليل المعروضة في الجدول (٦) تشير إلى عدم التباعد الكبير في قيمها خلال السنوات الثلاثة قيد البحث ولو تم حساب الزيادة في هذه القيم للفترة المشار إليها نجد إنها تساوي (٠,٠٤١ و ٠,٠٧٩) وإن هنالك تحسن في السنتين الاخيرتين بشكل افضل من السنوات السابقة.

التفاوت بين الدليلين المعدل وغير المعدل للدخل وانعكاساته في كفاءة الموارد البشرية:

- على نطاق العراق الفيدرالي:

يهتم هذا الجزء من البحث بحساب دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة والمتضمن مع حساباته بعد الدخل غير المعدل لعام ٢٠١٤ وباعتماد بيانات الجدول الآتي.

جدول (٧): ادلة التنمية البشرية وأبعادها في العراق عام ٢٠١٤

قيمة الدليل او البعد المعدل بعامل عدم المساواة	قيمة الدليل او البعد غير المعدل	ادلة التنمية البشرية
٠,٥٧٩	٠,٦٩٤	دليل التنية البشرية
٠,٧٢٧	٠,٧٨٠	دليل بعد الصحة
٠,٥٥٩	٠,٦١٨	دليل بعد التعليم
٠,٤٧٧	٠,٦٩٤	دليل بعد الدخل

المصدر : الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (٦).

ويتم الحساب كما يلي:

$$HDI^* = (I \text{ life. } I \text{ education. } I^{\wedge} \text{ incom})^{1/3}$$

$$HDI^* = (0.727 * 0.559 * 0.694)^{1/3}$$

$$= 0.656$$

وكما وتم حساب النسبة المئوية للفارق بين قياس كل من الدليل والدليل المعدل بعامل عدم المساواة على النحو

التالي:

$$LOSS = 1 - \frac{IHDI^*}{HDI^*} = 1 - \frac{0.579}{0.656} = 0.117$$

نستنتج بان عدم التفاوت في التوزيع يساوي:

$$100 - 11.7 = 88.3\%$$

أما التفاوت فيمثل ١١,٧% وهذا يعني بان العراق في عام ٢٠١٤ كان اقل عدم مساواة في التوزيع على السكان وهذا يعني انه في اتجاه تحسين وتطوير كفاءة أداء الموارد البشرية، إلا انه يجب التغلب على عدم المساواة لكي ينعكس في جميع أبعاد التنمية البشرية ويعمل على دعمها ومن ثم دعم التنمية البشرية وزيادة كفاءة الموارد البشرية.

- على نطاق إقليم كردستان:

على صعيد إقليم كردستان نجد إن دليل التنمية البشرية المعدل بعدم المساواة في الإقليم وكما أشار إليه التقرير الوطني للتنمية البشرية في العراق ٢٠١٤ فانه يعكس الحالة الأفضل على صعيد تقييم التنمية الاقتصادية عن طريق التنمية البشرية، والجدول الآتي يوضح التفاوتات في قيم الدليل وأبعاده في محافظات الإقليم فضلا عن الاختلافات عن بعض المحافظات الأخرى في العراق.

جدول (٨): دليل التنمية البشرية المعدل بعامل عدم المساواة وابعاده في إقليم كردستان وبعض

محافظات عراقية أخرى ٢٠١٤ .

المنطقة	دليل التنمية المعدل	مؤشر الصحة المعدل	مؤشر التعليم المعدل	مؤشر الدخل المعدل	معامل جيني
اقليم كردستان	٠,٦٢٩	٠,٧٤١	٠,٦٠١	٠,٥٥٩	٠,٤٢٢
سليمانية	٠,٦٤٤	٠,٧٥٠	٠,٦٢٣	٠,٥٧٣	٠,٤٣٠
اربيل	٠,٦٢٨	٠,٧٤٤	٠,٥٩٣	٠,٥٦١	٠,٤١٨
دهوك	٠,٦٠٥	٠,٧٢٣	٠,٥٧٥	٠,٥٣٤	٠,٣٦٩
بغداد	٠,٦١٢	٠,٧٥٤	٠,٦٠٠	٠,٥٠٧	٠,٣٧٦
ميسان	٠,٥٣٨	٠,٧٥٦	٠,٤٨١	٠,٤٢٩	٠,٣٣١

Source: Undp,2014., Iraq. Human development report.

ومن خلال الجدول (٨) نجد ان هذا الدليل يعطي قيما مختلفة الا انها أكثر واقعية من التقليدية كما أشار إليها باحثون في هذا المجال، فالفرق بين السليمانية وميسان كان ٠,١٠٦ على الرغم من التفاوت في مستوى الدخل كان

١٤٤,٠ بين المحافظتين لصالح السلیمانية، في حين كان الفرق بين حصة الفرد من الدخل القومي بين المحافظتين ١٦٦٠,٩ دينار. إن هذا الفرق الكبير قد اضمحلت قيمته عند حساب مؤشر الدخل المعدل بعامل عدم المساواة نتيجة إجراء التعديل عليه. كما نشير إلى انه ومن خلال الجدول السابق نجد وجود تفاوت في مستويات الدخل بين محافظات الإقليم أيضا وتكون الحصة الأقل دائما لمحافظة دهوك نتيجة تأثير عوامل مختلفة الجوانب. ولحساب التفاوت بين الدليلين في إقليم كردستان ومحافظاته تم إعداد الجدول الآتي:

جدول (٩): أدلة التنمية البشرية وأبعادها في إقليم كردستان ومحافظاته حسب تقرير التنمية البشرية لعام

٢٠١٤

دهوك		اربيل		السيمانية		اقليم كردستان		ادلة التنمية البشرية وأبعادها
معدل	غير معدل	معدل	غير معدل	معدل	غير معدل	قيمة الدليل او المعدل بعامل عدم المساواة	قيمة الدليل او المعدل غير المعدل	
٠,٦٠٥	٠,٧٢٦	٠,٦٢٨	٠,٧٥١	٠,٦٤٤	٠,٧٦٤	٠,٦٢٩	٠,٧٥٠	دليل التنمية البشرية
٠,٧٢٣	٠,٧٧٣	٠,٧٤٤	٠,٨٠٠	٠,٧٥٠	٠,٨١٣	٠,٧٤١	٠,٧٩٨	دليل ابعاد الصحة
٠,٥٧٥	٠,٦٥٥	٠,٥٩٣	٠,٦٧٧	٠,٦٢٣	٠,٦٩٩	٠,٦٠١	٠,٦٨٠	دليل او بعد التعليم
٠,٥٣٤	٠,٧٥٧	٠,٥٦١	٠,٧٨٢	٠,٥٧٣	٠,٧٨٤	٠,٥٥٩	٠,٧٧٧	دليل او بعد الدخل

المصدر: الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (٨).

الفقد في دليل التنمية في اقليم كردستان:-

$$HDI^* = (0.741 * 0.601 * 0.777)^{1/3}$$

$$= 0.702$$

$$LOSS = 1 - \frac{IHDI^*}{HDI^*} = 1 - \frac{0.629}{0.702} = 0.104$$

$$100 - 10.4 = 89.6$$

حالة السلیمانية:

$$HDI^* = (0.750 * 0.623 * 0.784)^{1/3}$$

$$= 0.716$$

$$LOSS = 1 - \frac{IHDI^*}{HDI^*} = 1 - \frac{0.644}{0.716} = 0.100$$

$$100 - 10.0 = 90$$

حالة اربيل :

$$HDI^* = (0.744 * 0.593 * 0.782)^{1/3}$$

$$= 0.7$$

$$LOSS = 1 - \frac{IHDI^*}{HDI^*} = 1 - \frac{0.628}{0.702} = 0.105$$

$$100 - 10.5 = 89.5$$

حالة دهوك:

$$HDI^* = (0.723 * 0.575 * 0.757)^{1/3}$$

$$= 0.680$$

$$LOSS = 1 - \frac{IHDI^*}{HDI^*} = 1 - \frac{0.605}{0.680} = 0.111$$

$$100 - 11.1 = 88.9$$

وهذا يعني بان التفاوت في توزيع الدخل في العراق وإقليم كردستان كان ليس بمستويات مرتفعة جدا مما يمكن ذلك أن يدفع بزيادة كفاءة اداء الموارد البشرية ، إلا إن المؤشرات العامة كانت تشير الى وجود تفاوت كبير وهو ما طرح في فرضية البحث الا إن النتائج التي تم الحصول عليها جاءت ضمن الحدود المقبولة، وهذا يدل على إن تراجع قيم دليل التنمية البشرية في العراق والإقليم ليكونا في المراتب المتوسطة بسبب عوامل متعددة فضلا عن الدخل.

الاستنتاجات :

تم التوصل إلى المجموعة الآتية من الاستنتاجات استنادا إلى ما تقدم في البحث ونتائجه:

- ١- إن مشكلة عدم المساواة تحدث مخاطر كبيرة وتعمل على إعاقة التقدم وتمنع استدامته إذا تواجد ، إن عدم المساواة تؤدي بالنتيجة إلى تقلبات اقتصادية وتباطؤ في التنمية البشرية على مستوى البلدان المختلفة من نامية ومتقدمة ، وهذا ما انعكس في ضعف الجهود المبذولة للحد من ظاهرة الفقر وانتشاره في دول العالم المختلفة محدثاً بذلك آثاراً سلبية على المجتمع بكامله حيث يعمل على عدم التماسك الاجتماعي ونموه محدثاً عدم استقرار الأوضاع السياسية.
- ٢- لا يزال العراق من البلدان في المتوسط الأدنى لترتيب بلدان العالم من خلال دليل التنمية البشرية الأصلي والمعدل بعامل عدم المساواة . وهو أقل مما تحقق عام ١٩٩٠ ، أن السبب الرئيسي في ذلك هو ما يواجه السكان في العراق في مجالي التعليم والتشغيل إذ لا تزال الأمية منتشرة بين الشباب وبنسبة (١٣%) ونسبة البنات الذين ينهون دراستهم لا تتجاوز (١٠%) فضلاً عن وجود نسب متدنية من العمالة حيث إن (٤٤%) من الشباب يعملون و(٦%) من البنات وهي نسبة منخفضة جداً لا ترتقي ومستوى ومكانة العراق في المجالات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية .

- ٣- لم تكن الخطط التنموية في مسارها الصحيح خلال الفترة الماضية وخاصة نتيجة تأثير الظروف المحيطة التي آلمت بالعراق ، كما أن السياسة الاقتصادية العراقية لم تكن موضع التخطيط والتغيير المرجو خاصة وان الإنفاق العسكري كان له الثقل الأكبر على اقتصاد البلد مما كان يجب أن يدفع باتجاهات التنمية البشرية .
- ٤- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بان هنالك تفاوتاً في توزيع الدخل بين السكان في العراق وإقليم كردستان على الرغم من إن نسبة التفاوت لم تكن بدرجة عالية، كما إن هنالك اختلافاً في نسب توزيع الدخل بين العراق وإقليم كردستان وكذلك على مستوى المحافظات والتي كانت لصالح محافظات إقليم كردستان، وهذا يدل على وهذا يدل على إن الإقليم عمل في الفترة الماضية باتجاه تنمية موارده البشرية والاقتصادية وهو يسعى إلى الوصول مستقبلاً إلى ما تحقق في المجتمعات المتقدمة في مجالات التنمية البشرية والاقتصادية.

المقترحات :

- بعد هذا العرض لمحاوّر البحث ونتائجه واستنتاجاته، نود تقديم المقترحات الآتية:
- ١- يمكن لمتخذي القرارات في مجال التنمية البشرية عراقياً وفي إقليم كردستان عدم اللجوء إلى التركيز على بعد واحد مثل التحصيل الدراسي في قياس التنمية البشرية ، بل الدخول أكثر في تفاصيل هذا البعد وبشكل واسع ليشمل جميع المهارات الفردية التي يمتلكها الأفراد في السلك التعليمي وهكذا يكون البعد شامل ويمثل واقع جانب التعليم وأداء الموارد البشرية ولذا يمكن أن يطبق على بقية أبعاد التنمية البشرية.
- ٢- تحقيق العدالة الاجتماعية في العراق والإقليم الذي يتكامل مع مفهوم الكفاءة الاقتصادية وتقديم الدعم الفاعل للأسر، إن هذا الأمر ينعكس في التنمية الاجتماعية وتحفيز الأطفال على التفاعل مع الأهل وهو ما يتمثل بتنمية الطفولة المبكرة واستثمار الطفولة التي تعد أحد الأسس الرئيسة في وضع الاستراتيجيات الوطنية للتنمية الاقتصادية وانعكاساتها في التنمية البشرية.
- ٣- تطبيق مبادئ سياسات الاقتصاد الكلي بالوصول إلى التشغيل الكامل وذلك من خلال توفير فرص العمل لكافة شرائح الشعب وتمكين الفقراء من التقدم للعمل في الفرص المختلفة وخاصة تلك التي يقوون على التقدم إليها نتيجة عدم امتلاكهم ضمانات اجتماعية كافية فيرضون بأي عمل مقابل أي أجر تفادياً للبطالة والفقير ، لذا وبدخول الشرائح المختلفة إلى الأعمال المختلفة سوف يولد ارتفاعاً في مجموع الادخارات والاستثمارات ينعكس في تحقيق النمو الشامل الذي يعمل على تحولات هيكلية في الاقتصاد وصولاً إلى التشغيل الكامل وذلك عن طريق رفع أداء الموارد البشرية في المجتمع .
- ٤- تمثل الهجرة الخارجية هدراً في الموارد البشرية للبلد وتزداد آثارها السلبية عندما تتمثل بالشرائح المتعلمة والمثقفة وذوي الاختصاصات العلمية العالية والكفاءة، لذا يجب توفير المتطلبات الأساسية وقواعد الأمان لتقليل الهجرة إلى الحدود الدنيا مع التفكير بسياسات تنموية تعمل على إعادة المهاجرين إلى البلد لأنهم بالأساس كفاءة مؤكدة في الموارد البشرية وسوف يكون لهم الدور البالغ في تطوير كفاءات الموارد البشرية في المجتمع.

٥- اعتماد نظام المؤسسات التي تعمل على تنظيم مرافق الحياة العامة وتشكل وفق أسس ومعايير خاصة بحيث لا يكون فيها تداخلات غير منسقة تنتج عن المنافسة على الموارد النادرة بحيث تصل إلى مرحلة لا يمكنها تنمية ازدياد أعدادها إلى الحد من قدرتها على تأمين السلع المطلوبة منها ، ويمكن تحقيق ذلك من خلال سياسات خاصة تنسق العمل وتحقق الكفاءة القصوى في الموارد النادرة والموارد البشرية في آن واحد.

٦- إن عدم المساواة يعني عدم كفاية التمثيل وهذا قد يأتي من مصادر عدة، لذا يجب العمل بمبدأ المسؤولية عن الحماية وذلك من خلال حماية الفئات الضعيفة منها النساء والأطفال والشباب والمسنون أثناء الأزمات ، إن هذه الفئات تمثل كفاءات وموارد بشرية مهمة لا يمكن الاستمرار المجتمعي بدونهم، حيث تقع على عاتق الدولة حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية متمثلة بحماية الحق في الحياة والأمن والسلامة الجسدية وحرية المعتقدات والحركة والملكية، إن المسؤولية عن الحماية توجه عمل المؤسسات في مجالات متعددة منها الصحة والتعليم ومراعاتها تحقق التنمية البشرية.

٧- للعمل على تحقيق نتائج مرضية في جوانب عدم المساواة يجب العمل على زيادة نمو الاستهلاك في المجتمع لدى الفقراء وخاصة مجموعة الفئات التي هي في أشد حالات الفقر إلى نسبة أكبر من نسبة نمو استهلاك مجموع السكان، والتصدي للتحديات التنموية في العراق من خلال دعم مخططي التنمية وواضعي السياسات والناشطون في مجال المجتمع المدني وممثلو المنظمات الدولية المعنية بتقديم المشورة لمواجهة أولويات التنمية للارتقاء بكفاءة الشباب اللذين يخلقون المستقبل. وتحويل التقدم الذي يتم إحرازه في مجال التعليم إلى فرص عمل وخاصة للشباب من خلال تشجيع القطاع الخاص ودعم العمالة الاستثمارية للتقليل من التوترات الاقتصادية والاجتماعية وعدم إتباع سياسات خاطئة يتولد عنها عدم المساواة وضعف في المشاركات السياسية لتشكيل مجموعة من العوامل السلبية التي تعوق التطور والتقدم والتنمية .

٨- إصدار التشريعات القانونية ومعالجة الجوانب المالية والإدارية قانونياً لمكافحة الفساد الذي يعد من أكثر العوامل استنزافاً للموارد البشرية ويقلل من كفاءة هذه الموارد على المدييات القريبة والبعيدة مع إعادة تخصيص الإنفاق العام وخاصة ما يتعلق بقطاعات التعليم والصحة.

المصادر :

- حمد، مخيف جاسم ، (٢٠١١) ، واقع التنمية البشرية في العراق في ضوء مؤشرات القياس الكمي لدليل التنمية البشرية ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، مجلد ٧ العدد ٢٢ ، العراق .
- التقرير الوطني لحالة التنمية البشرية في العراق ٢٠٠٨ .
- Atkinson, A., (1970).on the measurement of inequality, Journal of Economic Theory 2 , 244-263, cambridge , England .
- Alkire, S. and J. Foster , (2010) . Designing the Inequality Adjusted Human Development Index (HDI) , OPHI working paper No.37, University of Oxford , p20.
- Fuentes, N. and N. Galasso (2014). working for the few: political capture and economic inequality , Briefing paper 178 , Oxfam , Oxford , UK .
- Stewart , F., G. Brown , and L. Mancini (2005). Why Horizontal Inequality Matter : some implication for measurement , working paper 19 , Oxford university center research , Oxford, UK .
- Stieglitz , J. (2012). The price of Inequality : How today's Divided society Endangers and our future , New York .
- UNDP (2010). Human Development Report.
- UNDP (2014). Human Development Report, World conference on Inequality Peoples.
- www.kros.net

اثر تنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين في المنظمات غير الحكومية، دراسة ميدانية في مركز تنمية نشاطات الشباب في اقليم كردستان - العراق

م.م. أمجد محمد عبدالله / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة التنمية البشرية

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى التحري عن ايجاد أثر تنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين في المنظمات والتعرف على نوعية المشاريع الاكثر تأثيراً في تمكين العاملين. والتثبت من صدق علاقة الارتباط بين تنفيذ المشاريع الصغيرة و ابعاد التمكين عمليا بالاعتماد على التحليلات الاحصائية الدقيقة، وقد اعتمد البحث في ذلك تبني نموذج فرضي ومعالجته من خلال اطار نظري يتناول مفردات اساسية حول المشاريع الصغيرة والتمكين الاداري، ثم اطار عملي يتضمن تبني المشكلة التي تشير الى انه هل تؤثر تنفيذ المشاريع الصغيرة في زيادة وقدرة العاملين، والفرضية التي تتمثل بوجود اثر لتنفيذ المشاريع الصغيرة في تمكين العاملين، وقد اعتمد الباحث في معالجة البيانات على مجموعة من المؤشرات و الاختبارات الإحصائية في وصف متغيرات البحث واختبار الفرضية، وذلك على اساس اسلوب الاستبيان لحجم عينة بلغت (٩٢) فرداً من العاملين في مركز تنمية نشاطات الشباب، وأخيراً توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات واهمها ان العاملين في مركز تنمية نشاطات الشباب يساهمون في وضع الخطط واهداف المنظمة، وان العاملين يعملون مع بعض كفريق واحد لمواجهة التحديات والمشكلات التي تواجههم، وانهم لا يرغبون بان تمارس عليهم رقابة شديدة ومباشرة من الأعلى بحيث تحد من قدراتهم الإبداعية، وان تنفيذ المشاريع الصغيرة لها علاقة موجبة مع امتلاك العاملين للمعلومات، حيث ان العمل الميداني يعتبر مصدراً لامتلاك معلومات عملية للعاملين، وان المشاريع الصغيرة تساعد العاملين على تطوير خبرتهم في مجال فرق العمل، وتجعلهم ان يعتمدوا على انفسهم ويبادروا في تنفيذ الواجبات.

This study aims to find the impact of implementation of small projects to enable workers in the organizations and to identify the quality of the most influential enterprises in enabling workers, and Verification the correlation between the implementation of small projects and the dimensions of empowerment in practice based on statistical analyzes of minute, research has adopted the adopt a model hypothesis and processed through the theoretical framework addresses the basic vocabulary about small businesses and enabling administrative, and operational framework that includes the adoption of a problem that suggests it does the implementation of small projects to increase the ability of workers, and the premise is the existence of the impact of the implementation of small projects in the empowerment of employees, has Researcher adopted in data processing on a set of indicators and statistical tests to describe the search variables and test the hypothesis, based on the style of the questionnaire to the size of the sample of 92 individuals from working in youth development activities of the center, and finally reach search to a set of conclusions and foremost, workers development Center active young people contribute to the development of plans and objectives of the organization, and that the workers are working with some of the team up to face the challenges and problems they face, and they do not want that exerted on them severe censorship and directly from the top so that limit their creativity, and that the implementation of the small projects positive relationship with possession workers of the information, since the field work is a source to acquire practical information for workers, and that the small projects that help people to develop their expertise in the field of work teams, and make them to fend for themselves and take the initiative in implementing duties.

المقدمة:

في ظل المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال والضغوط المرافقة للمنافسة العالمية تولى المنظمات غير الحكومية اهتمامات لتبنى المفاهيم الإدارية الحديثة لتحقيق الميزة التنافسية، ولا شك أن الاهتمام بمفهوم تمكين العاملين يشكل عنصراً أساسياً وحاسماً للمؤسسات بشكل عام والمنظمات غير الحكومية بشكل خاص، حيث يمثل تمكين العاملين أحد المتطلبات الأساسية لنجاح تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة.

وفقاً لذلك فإن المنظمات غير الحكومية في حاجة ماسة لتبنى ثقافة تنظيمية وممارسات إدارية حديثة تتلائم مع متطلبات التطورات المعاصرة، ويعتبر موضوع دراسة تمكين العاملين من الموضوعات الإدارية الحديثة التي لم تحظى حتى الآن باهتمام الدارسين والباحثين بالقدر المطلوب التي جاءت مع التغيرات الهائلة والسريعة في بيئة الأعمال واتفاقيات التجارة العالمية وبرز المجتمع المدني فضلاً عن تطور الفكر الإداري بشكل عام حيث لا يختلف التمكين من الناحية الفنية كثيراً عن المعنى اللغوي فهو لا يعني مشاركة العاملين شكلياً في صناعة القرار ولا يعني الاستماع لهم فقط في اجتماعات مختلفة بل هو إعطاء صوت حقيقي للعاملين مع منحهم وتزويدهم بالمهارات والادوات والمعلومات ومساعدتهم على التفاعل مع الآخرين وتمكينهم من اتخاذ القرارات المناسبة دون الحاجة الى موافقة مسبقة من رئيس العمل وإعطاءهم الفرصة لاتقان عملهم او ادارته بطريقة يمكنهم من خلالها تقديم خدمة افضل للمتعاملين مع المنظمة وتحقيق التطوير والنجاح التنظيمي الذي يعد اتجاه حيوي وهام في علم الادارة الحديث، وتزداد أهمية التمكين الإداري مع تزايد حاجات المنظمات بمختلف أنواعها لتحسين فاعليتها وكفاءتها عبر تكيفها مع البيئة التي تعمل فيها تمهيداً لتحقيق الأهداف التي وُجدت من أجلها فضلاً عن التميز على المنظمات المنافسة أي أنه في ظل التمكين يتمتع العاملون بصلاحيات المدير مع بقائهم مسؤولين عن النتائج الناجمة عن قراراتهم.

المبحث الأول: منهجية البحث والدراسات السابقة

أولاً: منهجية البحث

١- مشكلة الدراسة:

هناك معاناة مستمرة تعاني منها الكثير من منظمات الأعمال بشكل عام ومنظمات غير الحكومية بشكل خاص، من هذه المعاناة، البيروقراطية التي تؤمن بمركزية القرار وحصر القرارات في الشخص الأول أو المدير التنفيذي للمنظمة وعدم تفويض الصلاحيات للمرؤوسين مما يؤدي الى التأخير في تحقيق الأهداف و أنجاز الأعمال وذلك بسبب الخطوات الكثيرة او المراحل التي يتم فيها أنجاز المعاملات والمواقفات المتعلقة بالعمل والذي يمكن ان تكون له نتائج سلبية على كافة المستويات، لذا تنحصر مشكلة البحث في التعرف على مدى اثر تنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين في المنظمات غير الحكومية ، وهل تنفيذ المشاريع يؤثر في زيادة قدرة وامكانية العاملين في تلك المنظمات للعمل وبناء الثقة بالنفس لانجاز اعمال اخرى؟ وهل يؤدي الى زيادة الصلاحيات التي تمكن العاملين من انجاز اعمالهم بالسرعة اللازمة وهو ما يعكس ثقة الرؤساء بالمرؤوسين والذي ينعكس بدوره على انجاز الاعمال في المنظمات، واستنادا لما تقدم يمكن صياغة ابعاد المشكلة بالتساؤلات التالية:

أ- هل تدرك ادارة المنظمة المبحوثة أهمية ودرجة العلاقة بين تنفيذ المشاريع وتمكين العاملين؟.

ب- هل هناك تصور واضح لدى ادارة المنظمة المبحوثة عن تأثير تنفيذ المشاريع الصغيرة في تمكين العاملين؟

٢- أهمية الدراسة:

تأتي أهمية البحث على مستوى كل من الجانب الميداني والنظري، ففي جانبه الميداني تظهر أهمية البحث عبر توفير الإجابات عن النواحي المشار إليها من خلال الاختبار الميداني لدور تنفيذ المشاريع الصغيرة في تمكين العاملين بإبعاده (امتلاك المعلومات، الثقة وحرية العمل، العمل كفريق، الفاعلية الذاتية)، وبما قد يوفر للمنظمة المبحوثة دور وأهمية تنفيذ المشاريع الصغيرة في تحقيق التمكين للعاملين، وتعتبر هذه الدراسة جديدة نسبياً لكشف العلاقة بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والتمكين، حيث ان أكثرية الدراسات في هذا المجال ركزت على دراسة اثر ابعاد تمكين العاملين على اداء المنظمة. ومن جهة اخرى نعتقد ان هذه الدراسة تعتبر اول دراسة في هذا المجال للمنظمات غير الحكومية في اقليم كردستان العراق.

٣- أهداف الدراسة:

يهدف هذا الدراسة بشكل رئيسي الى التعرف على أثر تنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين في مركز تنمية نشاطات الشباب، ويتفرع منه الاهداف الاتية:

- أ- التعرف على نوعية المشاريع الاكثر تأثيراً على تمكين العاملين.
- ب- التثبت من صدق علاقة الارتباط بين تنفيذ المشاريع الصغيرة و ابعاد التمكين عملياً بالاعتماد على التحليلات الاحصائية الدقيقة.
- ج- تقديم المقترحات والتوصيات لادارة المنظمة المبحوثة فيما يخص الاهتمام بتمكين العاملين لغرض تحفيزهم نحو الانجاز المتميز لتحقيق التطوير في تلك المنظمة .

٤- فرضيات الدراسة:

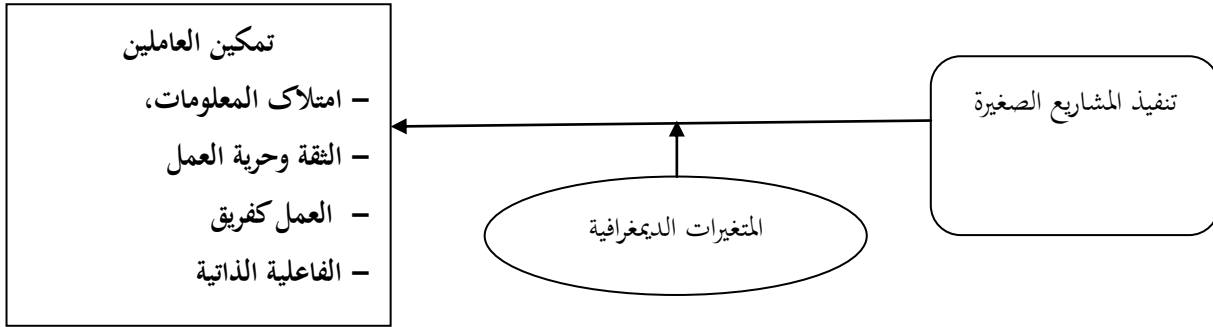
الفرضية الرئيسية الاولى: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والتمكين الاداري تنبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- أ- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تنفيذ المشاريع الصغيرة وامتلاك المعلومات كبعد من ابعاد التمكين الاداري .
- ب- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والثقة وحرية العمل كبعد من ابعاد التمكين الاداري .
- ج- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تنفيذ المشاريع الصغيرة ، العمل كفريق كبعد من ابعاد التمكين الاداري
- د- هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والفاعلية الذاتية كبعد من ابعاد التمكين الاداري.

الفرضية الرئيسية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر تنفيذ المشروعات الصغيرة على التمكين الاداري يعزى إلي العوامل التالية (النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، نوع العلاقة بالمشروع، نوع المشروع الذي شارك فيه، مدة المشروع عدد المشاركين في المشروع، المستفيدين في المشروع، كلفة المشروع، مكان تنفيذ المشروع).

٥- نموذج الدراسة:

في ضوء مشكلة البحث، وبغية تحقيق اهدافه تم تصميم انموذج الدراسة ليعبر عن علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة، اذ يمثل تنفيذ المشاريع الصغيرة متغيراً مستقلاً في حين يمثل تمكين العاملين بابعادها (امتلاك المعلومات، الثقة وحرية العمل، العمل كفريق، الفاعلية الذاتية) متغيراً تابعاً.



شكل رقم (١) انموذج الدراسة

٦- منهج الدراسة

بناءً على طبيعة هذه الدراسة، وللوصول إلى إجابات عن التساؤلات التي أثارها موضوع الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملائمة هذا المنهج مع توجهات البحث واهدافه، ويساعد على وصف المتغيرات المدروسة بشكل دقيق كما يساهم في الوصول الى استنتاجات تساعد في تطوير هذه الدراسة وجعلها واقعاً ملموساً.

٧- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من كافة العاملين في تنفيذ المشاريع الصغيرة في مركز تنمية نشاطات الشباب في اقليم كردستان العراق حيث يبلغ عددهم بحدود (٣٠٠) عامل .

٨- حدود الدراسة:

أ- الحدود الجغرافية: العاملين في مراكز تنمية نشاطات الشباب في محافظات واقضية اقليم كردستان العراق البالغة عددها ١٧ مركزاً.

ب- الحدود الزمنية: تشمل فترة تنفيذ المشاريع في السنوات العشر السابقة، ولكن فترة اجراء البحث تم في شهر شباط الي شهر حزيران سنة ٢٠١٥.

٩- الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمت الحزمة البرمجية الجاهزة (SPSS) في اجراء التحليل الاحصائي مع التركيز على الاساليب الاحصائية الاتية:

أ- التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار تحليل التباين الاحادي.

ب- الارتباط الخطي والبسيط لاحتساب علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة واستخراج علاقات التأثير بينها

١٠- اساليب جمع البيانات:

أ- الجانب النظري: تم الاعتماد على ماهو متوفر من المراجع والمصادر العربية والاجنبية من كتب ورسائل وبحوث علمية ومنشورات ذات علاقة مباشرة وغير مباشرة بادبيات البحث باللغتين العربية والانكليزية فضلاً عن الاستفادة من شبكات الانترنت.

ب- الجانب الميداني: اعتمد الباحث على أسلوب الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وأساساً لمعرفة آراء واتجاهات عينة ادراسة، حيث تعتبر الاستبانة من الأدوات المهمة والأساسية لجمع البيانات في الدراسة الميدانية ويعود ذلك إلى إمكانية تحكم الباحث في الأسئلة والحقائق المراد جمعها من مجتمع البحث.

وقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كالتالي:

القسم الأول: عبارة عن مجموعة من الأسئلة العامة عن المشاركين في الاستبانة (الجنس، المستوى التعليمي، دور المشارك في المشروع، كلفة المشروع، نوع المشروع الذي شارك فيه، مدة المشروع، عدد المشاركين في المشروع، المستفيدين في المشروع، مكان تنفيذ المشروع، نوع العلاقة بالمشروع)

القسم الثاني : الخاص بالأسئلة المتعلقة بفرضيات الدراسة واشتمل على (٤) محاور تتعلق بتنفيذ المشاريع الصغيرة وتأثيرها على تمكين العاملين بأبعادها كالتالي:

المحور الأول: تضمن (٤) محددات بتأثير المشاريع الصغيرة على امتلاك المعلومات كأحد أبعاد تمكين العاملين.

المحور الثاني: تضمن (٥) محددات تتعلق بجرية العمل والثقة.

المحور الثالث تضمن (٦) محددات تتعلق بالعمل كفريق.

المحور الرابع: تضمن (٥) محددات تتعلق الفاعلية الذاتية

وكانت الإجابات في القسم الثاني ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق جداً ، موافق، لا أدري، غير موافق ، غير موافق إطلاقاً).

١١- هيكل الدراسة:

من اجل الوصول الى هدف الدراسة والتحقيق من الفرضية تم تقسيمها الى ثلاثة مباحث: تناول المبحث الاول منهجية البحث والدراسات السابقة في حين خصص المبحث الثاني للاطار النظري حيث تم للتعرف من خلاله على المشاريع الصغيرة واهميتها وانواعها وتمكين العاملين واساليبه وخصائصه، اما المبحث الثالث فقد كرس لمعالجة الجانب العملي عن طريق التعرف على خصائص عينة الدراسة ووصف وتشخيص متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات، واخيرا تم التوصل الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات التي تخص الدراسة.

ثانيا: الدراسات السابقة:

بعد ان تم التعرف على منهجية الدراسة سنتناول بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع المشاريع الصغيرة وتمكين العاملين والتعرف على ابرز الاستنتاجات التي توصلت اليها وأهم أوجه الخلاف بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

- دراسة (ابوغنيم، ٢٠١٢) بعنوان تمكين العاملين وأثره في إدارة الأزمة التسويقية دراسة تطبيقية في معمل السجاد اليدوي في الحلة، استهدفت الدراسة تحديد اثر تمكين العاملين في إدارة الأزمة التسويقية، وأجريت الدراسة على عينة من العاملين في معمل السجاد اليدوي في الحلة ، وقد بلغت العينة (٣٠) عامل، من نتائج الدراسة توجد فروق معنوية بين العاملين نحو عوامل تمكين العاملين ترجع لأسباب متعددة منها تباين ثقافة كل منظمة ونوع النشاط الذي تمارسه ، وتوصلت الدراسة إلى إن أهم عوامل التمكين في ممارسات العاملين: الاتصالات الفعالة والمشاركة ووضوح الغرض، وان اقلها أهمية في التطبيق تتمثل في العمل الجماعي والاعتراف والتقدير.

- دراسة (السلمي، ٢٠١١) بعنوان أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفي جوازات محافظة جدة، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي في إدارة جوازات محافظة جدة. استخدم الباحث الإستبانة في عينة عشوائية بسيطة بلغت (٣١٢) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن التمكين الإداري المتمثل في مقوماته (المعرفة والمهارة، الاتصال وتدقيق المعلومات، الثقة التنظيمية، الحوافز، الثقافة التنظيمية، المشاركة والتفويض) يؤثر على الأداء الوظيفي لموظفي إدارة جوازات محافظة جدة. ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج فقد اقترح الباحث عدة توصيات من أهمها ضرورة الإهتمام بموضوع التمكين الإداري؛ من حيث إنه يسهم في حل بعض المشاكل المتعلقة بالأداء الوظيفي بالمنظمات العامة. وتوضيح مفهوم التمكين الإداري كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة والمهمة التي ينبغي الإلمام بها. وكذلك العمل على تعزيز وتنمية وتطوير مقومات التمكين الإداري المتاحة حالياً في المنظمات العامة وهي المعرفة والمهارة، الاتصال وتدقيق المعلومات، الثقة التنظيمية، الحوافز، الثقافة التنظيمية، المشاركة والتفويض.

- دراسة (فارج، ٢٠٠٩) بعنوان اثر تمكين العاملين في اداء المنظمة، هدفت الدراسة الى توضيح اثر تمكين العاملين في اداء المؤسسات المصرفية العاملة في جمهورية جيبوتي، توصلت الدراسة انها توجد علاقة ذات دلالة احصائية ل (وضوح الغرض والرؤيا للعاملين، اعطاء الصلاحيات للمرؤوسين للقيام بالعمل، حرية كافية في اتخاذ المرؤوسين للقرارات، المعرفة والمهارات، تقديم الرؤساء التشجيع والدعم للمرؤوسين، الشعور بالتمكين) في اداء البنك.

- دراسة (عفانة، ٢٠١٣) بعنوان التمكين الاداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الاهلية الدولية العامة في قطاع غزة، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التمكين الإداري بأبعاده الخمسة (الاتصال ومشاركة المعلومات، بناء فرق العمل، التأثير، حفر العاملين، القوة) وفاعلية فرق العمل، ومستوى تطبيق كل منهما في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة، وقام الباحث باختيار عينة مكونة من (٧) مؤسسات تم اختيارها بناء على عدد الموظفين فيها، حيث حاول الباحث اختيار المؤسسات صاحبة أكبر عدد من الموظفين لإعطاء الدراسة قدرة أكبر على التعميم وتم استرجاع (٢٣٦) استبانة، وتوصلت النتائج الى أن مستوى التمكين الإداري في المؤسسات الأهلية الدولية العاملة في قطاع غزة كان مرتفعاً وكذلك فإن فاعلية فرق العمل كان مستواها مرتفعاً بنسبة وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات المبحوثين حول علاقة التمكين الإداري بفاعلية فريق العمل تعزى لمتغير (العمر). أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها إعادة النظر في نظام الحوافز بكافة أنواعها وتنظيمها، ومنحها بشكل أكثر عدالة، وكذلك زيادة سرعة وسهولة انسياب المعلومات ما بين المستويات الإدارية المختلفة.

التعليق على الدراسات السابقة و اهم ما يميز هذه الدراسة :

توصلت الدراسات السابقة الى هناك دور وأثر لتمكين العاملين في اداء المنظمة وخاصة المنظمات غير الحكومية والاهلية وهناك علاقة بين التمكين وفاعلية فريق العمل في المنظمات وهناك ايضا علاقة للتمكين الإداري بفاعلية فريق العمل لمتغير (العمر). ولكن هذه الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة حيث انها تحاول إيجاد العلاقة بين تنفيذ المشاريع الصغيرة التي تنفذ من قبل المنظمات غير الحكومية والتي تركز على المشاريع الثقافية والتدريبية والتي تمول من قبل منظمات مانحة و وبدعم محدود واهداف، والغرض منها تنمية المجتمع وتطوير المجتمع المدني بالاضافة الى اعداد كوادر بشرية وادارية في المجتمع.

المبحث الثاني : الاطار النظري للدراسة

اولا: المشاريع الصغيرة ودور المنظمات غير الحكومية في تمويلها

١- مفهوم المشاريع الصغيرة

يختلف مفهوم المشاريع الصغيرة باختلاف المعايير التي تحددها الدول المختلفة، وفقا لظروفها الخاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية و مستوى استخدامها للتكنولوجيا المتطورة. فمصطلح المشاريع الصغيرة مصطلح واسع الانتشار، يقصد به (المشروع الذي يديره اصحابه بشكل فعال ويحمل الطابع الشخصي بشكل كبير ويكون محليا الى حد كبير في المنطقة التي يعمل فيها وله حجم صغير نسبيا في الصناعة التي ينتمي اليها ويعتمد بشكل كبير على المصادر الداخلية لتمويل رأس المال من اجل نموه) (بوماك، ١٩٨٩ : ٤)

عرف الكونغرس الامريكى كما جاء في قانون (Act) لعام ١٩٣٤ ان المشروعات الصغيرة تلك التي لاتكون ملكيتها وطريقة ادارتها مستقلة ، الامر الذي يعني بان صفة السيطرة قد اصبحت من الاهمية بمكان في بيان ما اذا كانت تلك المشروعات تندرج تحت المشروعات الصغيرة ام لا. (Dan. Steinhaff and burgress, 1989: 10)

من المعايير الاكثر شيوعا لتحديد المشروع الصغير هي عدد العاملين لتعريف المشاريع الصغيرة اذ تستخدم عددا محدد من العاملين ويتفاوت هذا العدد من دولة الى اخرى وذلك حسب التطور الاقتصادي (شماخ، ١٩٩٩ : ٥) فقد اشارت احدى الدراسات الصادرة عن معهد ولاية جورجيا بان هناك اكثر من (٥٥) تعريفا للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في (٧٥) دولة. ويتم تعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة اعتمادا على مجموعة من المعايير وفقا لاختلاف امكانياتها وظروفها الاقتصادية والاجتماعية (المحروق ، و مقابلة، ٢٠٠٦ : ٢)

فالبنك الدولي يعرف المشروعات الصغيرة والمتوسطة باستخدام معيار عدد العمال والذي يعتبر معيارا مبدئيا، وتعتبر المشروعات صغيرة اذا كانت توظف اقل من (٥٠) عاملا. وهناك العديد من الدول العالم التي تستخدم هذا المعيار لتعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة. ففي الولايات المتحدة الامريكية، ايطاليا وفرنسا تعتبر المشروعات الصغيرة ومتوسطة اذا كانت توظف حتى (٥٠٠) عامل، في السويد (٢٠٠) عامل، وكندا واستراليا حتى (٩٩) عامل، في حين انها في الدانمارك هي المشروعات التي توظف لغاية (٥٠) عاملا. (المحروق ، ومقابلة، ٢٠٠٦ : ٣)

هناك تطور للاهتمام بالمشاريع الصغيرة في السنوات الاخيرة على الرغم من وجوده عمليا منذ بداية تشكل المجتمعات ويشمل هذا المصطلح " الأنشطة التي تتراوح بين من يعمل لحسابه الخاص أو في منشأة صغيرة تستخدم عدد معين من العمال ولا يقتصر هذا المصطلح على منشآت القطاع الخاص وملاكها وأصحاب الأعمال والمستخدمين ولكنه يشمل كذلك التعاونيات ومجموعات الإنتاج الأسرية أو المنزلية" (الأسرج ، ٢٠٠٧ : ٠٢)

وتتمثل أهم المعايير الكمية المرجحة في تعريف المشروعات الصغيرة في كل من عدد العمال، وتكلفة رأس المال فيما عدا الأرض والمباني(أصول ثابتة + رأسمال تشغيل)، وحجم الأعمال (عنصر مرجح للمشروعات التجارية والخدمية و غير الصناعية)، وحجم التكنولوجيا المستخدمة ، كما يمكن أن يستخدم أكثر من معيار في التعريف الواحد . (الاسرج، ٢٠٠٦ : ٣)

كما أن البنك الدولي يعتمد تعريفا للمشروعات الصغيرة بأنها التي يعمل بها حتى ٥٠ عامل وإجمالي الأصول والمبيعات حتى ٣ مليون دولار، والمشروعات المتناهية الصغر حتى ١٠ عمال والمبيعات الإجمالية السنوية حتى ١٠٠ ألف دولار، وإجمالي

الأصول حتى ١٠ آلاف دولار، بينما المشروعات المتوسطة حتى ٣٠٠ عامل وإجمالي الأصول والمبيعات حتى ١٠ مليون دولار، وما زاد عن ذلك فيصنف بالمشروعات الكبيرة (الاسر، ٢٠٠٦ : ٢)

أما منظمة العمل الدولية فتعرف الصناعات الصغيرة بأنها " الصناعات التي يعمل بها أقل من ١٠ عمال والصناعات المتوسطة التي يعمل بها ما بين - ١٠ إلى ٩٩ - عامل، وما يزيد عن ٩٩ يعد صناعات كبيرة " موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org

اما الاتحاد الأوروبي فقد اعتمد عنصرين أساسيين لتحديد حجم المشروعات الصغير الأول عدد العاملين ، والثاني على أحد عنصرين ماليين أحدهما دورة رأس المال والأخر ميزانية المشروع ، وعلى هذا الأساس حدد الاتحاد الأوروبي تعريف المشروعات الصغيرة والمتوسطة بأن يكون عدد العاملين أقل من ٢٥٠ عامل ودورة رأسماله لا تزيد عن ٤٠ مليون يورو (أو ميزانية لا تتعدى ٢٧ مليون يورو).

كم تعرف المشاريع الصغيرة : "كل نشاط لإنتاج سلع وخدمات تستعمل فيه تقنية غير معقدة ويتميز بقله رأس المال المستثمر ويعتمد على تشغيل العمالة بشكل أكبر" (العبري، ٢٠٠٥ : ٤٥)

ومن خلال ما تقدم يرى الباحث ان مفهوم المشاريع الصغيرة عبارة عن كل الانشطة والاعمال الميدانية والخدمية والاجتماعية والثقافية التي تهدف الى تحقيق اهداف اقتصادية واجتماعية وادارية، يقوم بها افراد محدودة العدد يديرهم صاحب المشروع ورأس مال قليل نسبيا تعمل على المستوى المحلي.

٢- أهمية المشاريع الصغيرة

يأتي الاهتمام بالمشاريع الصغيرة على مستوى العالم بعد ظهور الحاجة الى مؤسسات داعمة للمشاريع كبيرة وإن بداية الاهتمام بدأ بعد انهيار الأوضاع المالية في منتصف الثمانينيات في معظم بلدان العالم، وخاصة في عدم قدرته على الاستمرار في إنشاء المؤسسات الكبيرة وحتى الحفاظ على الموجودة منها. فالتغيرات التي شهدتها العالم والتي نجم عنها تحرير التجارة والعملة فضلا عن التقدم في الإصلاح الاقتصادي في الكثير من الدول العربية زادت من أهمية القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية، لذا فإن المشاريع الصغيرة تستطيع أن تساهم في الإنعاش الاقتصادي والاجتماعي، وتساهم في توفير مناصب عمل جديدة، وإعادة توظيف الطاقات البشرية التي لم يتمكن توظيفها من قبل القطاع العام. وقد ثبتت أهمية هذه المشاريع اقتصاديا واجتماعيا من خلال قدرتها على توزيع النشاط الاقتصادي خاصة في الخدمات والصناعات التحويلية، واتضح نتائجها في الدول المتقدمة (بوهندة و، فراجي، ٢٠١٠ : ١٢١).

وترجع أهمية المشروعات الصغيرة الى انها تمثل نسبة كبيرة من المشروعات في العديد من دول العالم ، كما أنها تمثل المستوعب الأساسي للعمالة وتساهم بفعالية في التصدير وزيادة قدرات الابتكار. وتشير بعض الإحصائيات إلى أن " المشروعات الصغيرة تمثل نحو ٩٠% من إجمالي الشركات في معظم اقتصاديات العالم، وتوفر ما بين (٤٠% - ٨٠%) من إجمالي فرص العمل وتوظف من (٥٠% - ٦٠%) من القوى العاملة في العالم. وتساهم هذه المشروعات بحوالي ٤٦% من الناتج المحلي العالمي، وتساهم بنسبة كبيرة في الناتج المحلي للعديد من الدول، فعلى سبيل المثال تساهم المشروعات الصغيرة والمتوسطة بنحو ٨٥%، ٥١% من إجمالي الناتج المحلي في كل من إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية على التوالي (البنك الأهلي المصري، ٢٠٠٤ : ٧٤)

وتتمثل الأهمية الاقتصادية للمشروعات الصغيرة في النقاط التالية: (مصطفى، وعباس، ٢٠٠٥ : ٩١-٩٣)

- أ- إتاحة فرص العمل: حيث إنَّها تستقطب عددا كبيرا ممن لم يتلقوا التعليم الكافي للعمل في المؤسسات الكبيرة، إضافة إلى أنَّها تعتبر منفذا للعمالة المسرححة في إطار التخصصية وبالتالي تساهم في حل مشكلة البطالة.
- ب - تقديم منتجات وخدمات جديدة: حيث يعمل الإبداع والابتكار دورا كبيرا في إدارتها، وبالتالي تكون مصدرا للأفكار الجديدة للمنتجات والخدمات المبتكرة لمعرفة احتياجات عملائها.
- ج- توفير احتياجات المؤسسات الكبيرة: غالبا ما تلعب هذه المؤسسات دور الموزع أو المورد أو الوكيل للمؤسسات الكبيرة.
- د - تقديم الخبرة المتكاملة للعاملين: حيث أنَّها تسمح للعاملين فيها للقيام بمهام مختلفة في فترات زمنية قصيرة، حيث تنوع المهام والمسؤوليات لذلك تتسع خبراتهم ومعارفهم .
- هـ - تكوين علاقات وثيقة مع المستهلكين في المجتمع: تتميز بقربها من المستهلك والقدرة على اكتشاف احتياجاتهم مبكرا، وبالتالي تقدم منتجات تشبع حاجات خاصة مثل إصلاح الأدوات الكهربائية.
- و- يمكن أن تلعب دور المتعاقد الثانوي للمنشآت الكبيرة، وتساهم كنقاط تجهيز لهذه المنشآت وخاصة بالنسبة لبعض المواد نصف المصنوعة، كما تقدم إليها الخدمات الصناعية مثل أعمال التصليح؛ ففي اليابان تساهم الصناعات الصغيرة في إنتاج المنشآت الكبيرة بحوالي ٧٢% في الصناعات المعدنية و٧٦% في صناعات الآلات والمكائن و٧٧% في صناعة وسائل النقل، وفي الولايات المتحدة تتعاقد مؤسسة جنرال موتورز مع ٢٦ ألف مصنع صغير لإنتاج قطع الغيار.

٣- دعم المشاريع الصغيرة في العراق

إن دعم المشاريع الصغيرة في العراق جاء نتيجة تدهور الأوضاع الاقتصادية والسياسية التي مر بها العراق وعدم قدرة القطاع العام والقطاع الخاص على استيعاب أعداد العاطلين وافتقارهم إلى المهارات الفنية وعدم إمكانية مخرجات التعليم من تلبية متطلبات سوق العمل ومن هذا المنطلق قرر مجلس الوزراء الاتحادي في ٣ / ٤ / ٢٠٠٧ تخصيص مبلغ (٣٠) مليون دولار لإقامة المشروعات الصغيرة للفقراء والعاطلين عن العمل وتحقيق أهداف أوسع كتلك التي ترمي إلى إعانة المتضررين ممن طالتهم الظروف العصيبة الناتجة عن فقدان الأمان وغياب النظام والقانون. وتعد حالة العراق خاصة في مجال دعم وتشجيع المشروعات الصغيرة من خلال القروض الصغيرة المدرة للدخل، إذ ارتبط هذا البرنامج بالجانب الاجتماعي التأهيلي أكثر من الجانب الاقتصادي (عامر، ٢٠٠٧: ٣٨).

وتأسست الشركة العراقية لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة بدعم مالي من مشروع "تجارة" التابع للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، وحصلت الشركة على إجازة أولية لممارسة المهنة من قبل البنك المركزي العراقي، وتعنى الشركة بتوفير السيولة المالية للمشروعات الصغيرة، والحصول على القروض من المصارف الخاصة، إضافة إلى دعم استخدام الممارسات الحديثة للائتمان والمعايير المصرفية الدولية في منح القروض لدعم وتطوير القطاع الخاص وتعزيز المبادرات الفردية وتعمل الشركة العراقية لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة على تعزيز ثقافة الإقراض لدى المصارف الخاصة في العراق، التي تنامت بالفعل عن طريق الدعم المادي والفني الذي يقدمه مشروع "تجارة" لتوسيع حجم التمويل المقدم لقطاع الأعمال الصغيرة في العراق . (الشركة العراقية لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ٢٠١٠، الموقع الإلكتروني www.icfsme.com ، اقتبس في ٢ / ١٠ / ٢٠١٥)

بدأت الشركة عملها في شهر حزيران ٢٠٠٩ ويرأس مال أولي قدره (٦) مليون دولار وهو منحة قدمتها الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، عملت الشركة على إقراض المشروعات الصغيرة والمتوسطة عبر مجموعة من المصارف المساهمة وهي :

مصرف آشور الدولي للاستثمار - مصرف البصرة الأهلي للاستثمار - مصرف الموصل للاستثمار و التنمية - مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار - مصرف سومر - المصرف الأهلي العراقي - مصرف بغداد - مصرف الخليج التجاري - مصرف الشمال (حنظل، ٢٠٠٩: ١٥). وقعت هذه المصارف المساهمة اتفاقية عمل مع الشركة العراقية لتمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة للمباشرة بإقراض المشروعات الصغيرة والمتوسطة وفق نسبة فائدة منخفضة ومحددة ضمن الاتفاق لا تزيد عن (١٠%) سنويا وهذه النسبة تقل بحدود (٣٠%) عن أسعار الفائدة السائدة في السوق المصرفية، أن عمل هذه الشركات يستمر ويتنامى وخصوصا في ظل عدم وجود تعثر في سداد القرض؛ لأن الشركة الضامنة سوف تقوم بدفع الأقساط في حال تعثر السداد، وتسعى الشركة العراقية لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة باستمرار إلى اجتذاب التمويل والمنح، والمخصصة لبرامج خاصة لتنمية القطاعات لتشمل جميع أنحاء العراق وجميع الفئات الاجتماعية الباحثة عن فرص عمل فضلا التخطيط لعقد مؤتمرات مع المؤسسات الدولية واعداد برامج تدريبية للبنوك ورجال الأعمال وعقد اجتماعات مع الحكومة لتطوير القوانين، بالإضافة إلى تحسين نظم الشركة (العاني، وموسى، ٢٠٠٥: ٩٠).

٤- دور المنظمات غير الحكومية في تمويل ودعم المشاريع الصغيرة

من اهم الاهداف التي تعمل المنظمات غير الحكومية على تحقيقها هو دعم الفئات المهمشة في المجتمع ويجاد بيئة ملائمة للتنمية في المجالات المختلفة، ولتحقيق هذا الهدف لا بد ان تحصل على مصادر تمويل والدعم المادي من المنظمات الممولة والجهات المانحة الحكومية والقطاع الخاص، وعند النظر الى المنظمات المانحة التي تدعم المنظمات غير الحكومية نرى ان الدعم تركز على شروط و اهداف يجب تحقيقها في المجتمعات التي تشمل تلك التمويل وخاصة الدول والمجتمعات التي تحتاج الى التنمية وبناء الديمقراطية وحقوق الانسان وتحقيق المساواة والتعايش السلمي...

عند النظر الى تحليل البيانات المالية للمؤسسات غير الحكومية والتطوعية يكشف أن هناك تنوعا في مصادر تمويلها و مكونات دخلها، فالبنك الدولي يقوم بإدارة أنواع عديدة من الآليات التمويلية التي تهدف إلى تقديم المنح المالية المباشرة للمنظمات. ويقوم برنامج المنح الإنمائية بإدارة تلك الأموال وتقدم منحاً كبيرة لآليات التمويل سنوياً، وعلى سبيل المثال قدم البنك الدولي في عام ٢٠٠٣ - ١٥٧ مليون دولار لثمانية وأربعين من برامج المنح الداخلية والخارجية. وتتضمن بعض البرامج التي يمولها برنامج المنح الإنمائية مجموعة من صناديق المنح للمشاريع الصغيرة (التي تتراوح بين ١٥ الفاً و ١٠ آلاف دولار) بهدف دعم نشاطات المجتمع المدني في مجالات معينة مثل البيئة والإئتمان البالغ الصغر وإعادة الاعمار في فترات ما بعد النزاعات وتكنولوجيا المعلومات وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين والممارسات الإبداعية. وهناك نوعية أخرى من آليات التمويل وهي الصناديق الإئتمانية التي تموّلها الحكومات التنموية (مثل المملكة المتحدة وهولندا واليابان) وهي موجهة لمجالات محددة مثل التنمية الاجتماعية والحد من الفقر. وبالرغم من أن منظمات المجتمع المدني يمكنها الحصول على برامج المنح الصغيرة من البنك مباشرة من خلال تقديم العروض لمكاتبه التي تعمل في بلدان عديدة. فإن هذه المنظمات يجب عليها المشاركة مع الوكالات الحكومية أو الوحدات التابعة للبنك الدولي من أجل الحصول على الأموال من الصناديق الإئتمانية. قد أعد البنك دليلاً بعنوان - دليل موارد المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى- يحتوي على معلومات عن أموال المنح التي يقدمها البنك الدولي وعن موارد التمويل التي تتيحها المؤسسات الأخرى. وقد قام برنامج البنك الدولي المعني بالمنح الصغيرة بإعداد هذا الدليل بالاشتراك مع مؤسسة الشباب الدولية. وتتم إدارة معظم هذه الآليات التمويلية من واشنطن، ولكن بعضها (خاصة برنامج المنح الصغيرة

والسوق التنموية) تقوم بإدارتها المكاتب التابعة للبنك الدولي في العديد من الدول. ويتم تمويل العديد من تلك الآليات بالمشاركة مع جهات حكومية مانحة أخرى مثل الأمم المتحدة والوكالات الشائبة - مثل برنامج الأمم المتحدة التنموي وإدارة التنمية الدولية والوكالة الكندية للتنمية الدولية - ويقتصر دعم بعض هذه الآليات التمويلية على منظمات المجتمع المدني، بينما تقوم آليات أخرى بدعم العروض التي تقدمها الوكالات الحكومية والشركات. فإن هذه الصناديق تدعم مبادرات المجتمع المدني على المستويات العالمية والإقليمية. (موقع مبرة الشاكري، http://shakirycharity.org/index_A.php?id=145&artid=962&article_type=8) (٢٠١٥/١٠/١٣)

المشاريع الصغيرة التي تمولها وتدعمها المنظمات غير الحكومية والمؤسسات المجتمع المدني هي مشاريع خاصة بتحقيق اهداف تلك المنظمات الممولة والتي لها اهداف استراتيجية على مستوى الدول وتحقق قرارات الامم المتحدة وتعمل على تحقيق الاهداف الالفية التي تبنتها منظمات الامم المتحدة.

غالباً ما يكون دور المجتمع المدني في تقديم المساعدات الانسانية والاعمال الخيرية ومختلف الانشطة التعليمية والثقافية والقيام بمشروعات صغيرة هنا وهناك لمساعدة الفقراء والفئات الضعيفة في المجتمع ، وانطلاقاً من مفهوم المجتمع المدني بتصدي الافراد للوظيفة الاجتماعية فلا يوجد ما يمنع من ان يكون للمجتمع المدني مشاركة في الرقابة على المشاريع ، وتصنف المشاريع بالنسبة للتمويل الى مشاريع حكومية تمول من قبل الحكومة ومشاريع القطاع الخاص تمول من قبل مستثمرين او اشخاص وبما ان هدف مؤسسات المجتمع المدني المنفعة العامة فيقتصر تعامله مع النوع الاول، وتصنف المشاريع من حيث طبيعة الاعمال المنفذة الى مشاريع يكون فيها موقع العمل محددًا بمساحة معينة ومشاريع يكون موقع العمل فيها غير محدد بمكان معين وممتد . ينحصر تأثير المجتمع المدني في المشاريع التي تكون بتماس مباشر مع المواطن وهي عادة تكون المشاريع التي يكون فيها موقع العمل غير محددًا كمشاريع انشاء الطرق داخل المدن ومشاريع الصرف الصحي ومشاريع مياه الاسالة، والتشجير ... الخ بينما يكون تأثير المجتمع المدني محدوداً او معدوماً في المشاريع من نوع الموقع المغلق والتي في الغالب تكون معزولة عن محيطها المدني ارتباطاً بالمجتمع المدني باجهزة الاشراف على المشاريع وتأثيراته السلبية والايجابية، وتلعب منظمات غير الحكومية دوراً مباشراً للاشراف و الدعم الاداري والرقابي لنجاح المشاريع الصغيرة التي تدعمها وتقوم بتنفيذها من خلال فريق عمل خاص بتنفيذ تلك المشروع الصغير، ويمكن ان يرتبط المنظمات باجهزة الاشراف على تنفيذ المشاريع ويمارس دورها على باحد الاشكال التالية تبعا لطبيعة الاعمال في المشروع وثقافة المجتمع. (الشاهين، ٢٠١٢) (<http://www.akhbaar.org/home/2012/9/136035.html>).

- ازالة او تقليل تأثير معوقات التنفيذ المتعلقة بالمواطن من خلال اتخاذ دور الوساطة والعمل المباشر الفعال للوصول الى حالة يمكن معها تنفيذ المشروع .

- التوعية المجتمعية باهمية الحفاظ على الاعمال المنجزة ومتطلبات انجاز الاعمال في المشاريع والحفاظ على الاعمال غير المكتملة او التي تعتمد في تنفيذها على اعمال اخرى

- المجتمع يتنوع من حيث التخصصات والثقافات وبذلك فله القدرة على ان يقوم بدور رقابي ضمن حدود معينة تتصدى لها النخبة ذات التخصص وذلك باتباع اسلوب تسجيل المشاهدات بهدف مناقشتها مع لجان التنفيذ والاشرف للمشاريع لمنع شياع ثقافة التشهير والتشكيك في جودة الاعمال المنجزة بهدف تحقيق الهدف الرقابي الاول وهو ضبط الجودة.

اضافة الى ذلك يمكن ان تلعب المنظمات الدور الرقابي لتنفيذ المشاريع من خلال تقارير دورية لنسبة التنفيذ و مدى تحقيق الاهداف ومدى الالتزام بالخطوات التي خطط لها والنتائج المتوقعة من المشروع وتصحيح الاخطاء التي تقع ميدانيا عند التنفيذ ان المنظمات والمؤسسات والجمعيات التي لديها مهنيون ونشطاء في مجال التنمية يقومون بأنشطة فعالة على المستويين المحلي والقومي، والأهم من ذلك أنها تستطيع الربط بين المستوى المحلي والقومي، وقد تكون هذه المؤسسات الوسيطة جمعيات أهلية أو دولية أو مؤسسات استثمارية خاصة، أما الجمعيات الأهلية المحلية فإنها بطبيعتها لا تهدف إلى تحقيق ربح وتعمل على المستوى المحلي، وقد تكون لها إتصالات قومية أو دولية محدودة، ويديرها في العادة شخصيات من المجتمعات المحلية والمؤسسات الوسيطة للتنمية التي لديها تنظيم جيد ونشاط متميز وهناك مكاتب إستشارية وشركات مدنية لا تهدف إلى الربح ومؤسسات دولية غير حكومية .

٥- دور المنظمات غير الحكومية في كوردستان العراق في دعم المشاريع الصغيرة

حسب اخر احصائية للمنظمات غيرالحكومية مسجلة في دائرة المنظمات غيرالحكومية لاقليم كوردستان العراق هناك (٢٥٦٤) منظمة (NGO) في اقليم كوردستان العراق، منها منظمات محلية او فروع لمنظمات خارجية ودولية، والمنظمات تعمل في مجالات مختلفة حسب حاجة المجتمع وواقع المجتمع الكوردستاني حيث ان اكثرية المنظمات تعمل في مجال التوعية وحقوق الانسان و بناء القدرات ومنظمات في مجال المرأة والشباب ومنظمات بيئية وتعليمية واجتماعية.

وتقع المنظمات تحت طائلة قانون المنظمات الكردستانية غير الحكومية رقم ١٥ لسنة ٢٠٠١، وقد ثبتت هذه المنظمات نفسها بجدارة في العقدين الاخيرين لتنوع بين الطابع النوعي والطوعي والتضامني،وتعمل على تعبئة اوسع عضوية ممكنة حول اهدافها المعلنة. ان مجالات عمل هذه المنظمات يتراوح بين حقوق الانسان والمرأة والعدالة والتنمية والاعمال الخيرية والاعانة الانسانية،بعضها يعمل على نشر الوعي الحقوقي والقانوني للمواطن ويتحدث باسم الديمقراطية ويعمل على مراقبة الحركة الانتخابية ويرفع شعار الدفاع عن الكورد وحقوق الاقليات الاثنية. (كبة، ٢٠٠٨: ٣)

تأسس المنظمة غير الحكومية من عدد من الشخصيات الاجتماعية والسياسية بتوجيه وتمويل مباشر من المنظمات غير الحكومية الدولية والاجنبية المانحة، بقصد انجاز برنامج اجتماعي او تنموي، كما يحدث مع بعض المنظمات التي تعنى بشؤون الانتخابات واللاجئين والهجرة وبرامج "دعم المرأة الكردستانية والعراقية" بدعم وتمويل دولي واجنبي! لا زال الدعم الذي تحصل عليه المنظمات غير الحكومية من الهيئات الدولية محدودا ومقيدا باجراءات بيروقراطية مزعجة يفترض ان تعتمد المنظمات غير الحكومية سواء كانت "مؤسسات" او "منظمات" او "منتديات" او "جمعيات" او "تحالفات" على العمل المؤسساتي اي العمل المنظم الذي يستند الى منظومة قيم، ويسعى الى انجاز مجموعة اهداف واضحة ويخضع لقوانين ولوائح، العمل الذي تكون فيه مرجعية القرار عبر الاطار الجماعي المنظم.. هذا يتعارض مع كل اشكال الفردانية والشخصنة والاحتكارية التي تعني التعثر والتوقف عن العمل عاجلا ام آجلا!. ويفترض ان تسعى المنظمات غير الحكومية الى ان تتحرر من ادائها التقليدي في توزيع المساعدات ومطالبات حقوق المرأة والطفولة وغيرها لتتحول الى منظمات ضاغطة رقيقة على الحكومة العراقية والاقليمية معا.

ثانيا : مفهوم واساليب التمكين الاداري للعاملين

١- مفهوم التمكين لغة:

التمكين هو مصدر للفعل (مَكَّن) والمكان عند أهل اللغة هو الموضع الحاوي للشيء، وقد وردت مادة (م، ك، ن) بمعان متعددة، منها: مكن الشيء قوي ومتن ورسخ واطمأن فهو ماكن، ومكَّنه من الشيء وأمكَّنه منه جعل له عليه سلطانا وقدرة، وأمکن فلانا الأمر سهل عليه وتيسر وقدر عليه. وتمكن من الأمر واستمكن منه قدر عليه وظفر به. ويقال: مَكَّنْتَهُ وأمكَّنْتُ له فَتَمَكَّنْتُ، وأمكَّنْتُ فلانا من فلانٍ (الراغب الأصفهاني، ص ٤٧١)

ووفقا للمصادر اللغوية فإن المفهوم مستمد من الكلمة اللاتينية "Potere" وتعني أن يصبح الإنسان قادرا، ووفقا لقاموس ويبستر فإن الفعل (empower) يعني إعطاء القوة القانونية أو السلطة الرسمية، كما يعني الاستطاعة، أما اللاحقة (ment) فتأتي بوصفها نتاج لعملية التقوية أو التمكين. وتبدو القوة (Power) بوصفها الكلمة المحورية والمفتاحية في المفهوم والتي تكسبه معناه ودلالاته (www.merriam)

٢- مفهوم التمكين للعاملين .

يقصد بالتمكين منح السلطة أو القوة حيث انه مصطلح عام في مختلف تعاريف التمكين، ركز كل من Conger and (Kanungo,1988, 474) على القوة كمحور أساسي للتمكين " أما أن تقوى اعتقاد الفرد بقوته أو تعمل على إضعافها والتقليل منها ". وهناك تعريف ماكس فيبر الذي يرى أنها "قدرتنا على جعل الآخرين يفعلون ما نريد بغض النظر عن اهتماماتهم أو رغباتهم" وقريبا من هذا تعريف كارلسبرج للقوة اعتبارها "القدرة على التنفيذ"، أما جين بيكر ميللر فتذهب إلى وجهة مغايرة حين تعرفها بأنها "القدرة على التحرك صوب التغيير أو إنتاجه" (Janet L.,1997:2)

وقد لاحظ (Randolph and Sashkin ,2002 :102) أن لدى المديرين وجهتا نظر مختلفتين حول مفهوم التمكين. أما أن يربط المديرين التمكين بإستراتيجية تفويض السلطة، لامركزية التحكم أو الرقابة، المشاركة في اتخاذ القرار، والإدارة بالمشاركة. أو أن يربط المديرين التمكين بخبرة وتجربة الموظفين الذين تم تمكينهم. وبناء على هذه الملاحظة وضع تعريفاً للتمكين كسلسلة متصلة تبدأ من أسلوب ميكانيكي للتمكين إلى أسلوب عضوي. وذكر أن التمكين يبني على أساس التزام داخلي وخارجي من قبل المديرين. من أهم التعريفات التمكين وأوضحها هو ما جاء عند (Bowen and Lawler, 1992 : 31) " التمكين يتمثل في إطلاق حرية الموظف، وهذه حالة ذهنية، وسياق إدراكي لا يمكن تطويره بشكل يُفرض على الإنسان من الخارج بين عشية وضحاها. التمكين حالة ذهنية داخلية تحتاج إلى تبني وتمثل لهذه الحالة من قبل الفرد، لكي تتوافر له الثقة بالنفس والقناعة بما يمتلك من قدرات معرفية تساعده في اتخاذ قراراته، واختيار النتائج التي يريد أن يصل إليها".

وهناك تعاريف أخرى يمكن أخذها بالاعتبار واعتمدها كثير من الباحثين، هناك من يرى ان التمكين: عملية اكتساب القوة اللازمة لاتخاذ القرارات والإسهام في وضع الخطط خاصة تلك التي تمس وظيفة الفرد واستخدام الخبرة الموجودة لدى الافراد لتحسين اداء المنظمة) أفندي، ٢٠٠٣ : ٩٢)، والتمكين لايعني إعطاء العامل أو الموظف القوة بل يعني إتاحة الفرصة له لتقديم أفضل ماعنده من خبرات ومعلومات ويؤدي ذلك إلى التفوق والإبداع في العمل (الطاهر ومرزوق ، ٢٠٠٩ : ٧).

ما يميز الموظف المتمكن عن غيرها هو ان الموظف المتمكن يمتلك حالاته ذهنية خاصة، ويمتلك خصائص يمكن أن نطلق عليها خصائص الحالة الذهنية للتمكين والتي تشتمل على:

(Rafiq and Ahmed, 1998:379)

أ- الشعور بالسيطرة والتحكم في أدائه للعمل بشكل كبير.

ب- الوعي والإحساس بإطار العمل الكامل (أي الأعمال والأشياء التي تدور في ذلك العمل الخاص الذي يقوم به الموظف).

ج- المساءلة والمسؤولية عن نتائج أعمال الموظف.

د- لمشاركة في تحمل المسؤولية فيما يتعلق بأداء الوحدة، أو الدائرة، وحتى المؤسسة التي يعمل بها.

وينطبق المفهوم هذا مع ما جاء به (Randolph and Sashkin, 2002: 103) من أن التمكين هو الاعتراف بحق الفرد بالحرية والتحكم، وهذا الأمر يمتلكه الإنسان بما يتوافر لديه من إرادة مستقلة وخبرة ومعرفة ودافع داخلي. ويمكن ان نرى مفهوم التمكين من خلال تقسيمه إلى عدد من الأصناف مثل؛ التمكين بواسطة المشاركة، والتمكين من خلال المساهمة في اتخاذ القرار والمشاركة في تحمل المسؤولية، والتمكين من خلال الانتماء مع ما يتضمنه من انتماء لأهداف المؤسسة. (Lashely, 1999: 169).

يرى الباحث ان التمكين من الناحية الادارية ضرورة اساسية لتحفيز العاملين وتنمية روح المبادرة و الابداع في العمل ويمكن القول ان التمكين عبارة عن الخطوات العملية التي تهيأ الفرص للعاملين في المنظمات الادارية لكشف القدرات الخاصة بكل شخص والتشجيع الكامل لتحقيق الذات والوصول الى قمة النجاح، ويمكن ان نعتبر الخطوات التي تساعد على التمكين هي الثقة بالقدرات و المشاركة في تحديد الاهداف واتخاذ القرارات.

٣- التمكين والتنمية

من المفاهيم المترابطة مع بعض التنمية والتمكين حيث ان " التمكين " من المفاهيم الرئيسية في تصور مقومات التنمية المستدامة، فالتمكين عملية تنموية: تتبني زيادة وعي الأفراد بقدراتهم وتحثهم على تطويرها ليصبحوا مؤهلين للحاق بعملية التنمية (J. Lord 1993: 2).

وكلمة التمكين تعنى أن الناس يجب أن يكونوا في وضع يتيح لهم المشاركة الكاملة في القرارات والآليات التي توجه حياتهم ومصيرهم، وأن هذه القرارات والآليات يجب ألا تصاغ في غيابهم ودون أن يتمكنوا من التعبير عن حاجاتهم ومشاكلهم الفعلية وطموحاتهم. وهذه المشاركة تتيح لهم الوصول إلى خيارات أوسع في توجيه مصيرهم وفتح مجالات عمل جديدة، والحصول على وسائل إنتاج وعمل، ولو متواضعة. وليس من الإنصاف بطبيعة الحال أن تتخذ قرارات اقتصادية واجتماعية وبيئية دون سماع وجهة نظر جميع المعنيين يمثل هذه القرارات ومشاركتهم في صياغتها لكي تراعي مصالحهم الحيوية. ومن هنا ضرورة المشاركة في الحياة السياسية وضرورة تقوية الهيئات المهنية والمدنية ومشاركة الناس فيها كي يكون للجميع صوت في مناقشة القضايا الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتأثير على اتخاذ القرارات. (السنبلي، ٢٠٠١: ٢٤).

٤- أبعاد التمكين

ان مفهوم التمكين لايمكن ان ننظر اليه من بعد واحد، وانه من المفاهيم التي تحمل ابعاد مختلفة حيث قام كل من (Lashely and McGoldrick, 1994: 25) بتحديد أبعاد للتمكين يمكن أن تكون وسيلة لوصف أو تحديد هيئة التمكين المستخدم في إي منظمة. وفيما يلي عرضاً لهذه الأبعاد باختصار:

البعد الأول: المهمة (Task): حيث يهتم هذا البعد بحرية التصرف التي تسمح للفرد الذي تم تمكينه من أداء المهام التي وظيف من أجلها. وإلى إي مدى يسمح للفرد المكن من تفسير الجوانب الملموسة وغير الملموسة في المنظمة كرضا العاملين على سبيل المثال.

البعد الثاني: تحديد المهمة (Task allocation): يأخذ هذا البعد بعين الاعتبار كمية الاستقلالية المسؤولة عنها الموظف أو مجموعة الموظفين للقيام بمهام عملهم. وإلى أي مدى يتم توجيههم، أو حاجتهم للحصول على إذن لإنجاز المهام التي يقومون بها؟ وإلى أي درجة توضح سياسات وإجراءات المنظمة ما يجب القيام به، ومن ثم إعطاء الفرصة للموظفين للقيام بإنجاز المهام، وإلى أي مدى هناك تضارب بين مسؤولية الاستقلالية والأهداف المرسومة من قبل المديرين لتحقيق الأداء الفعال؟

البعد الثالث: القوة (Power): ن أول الخطوات في التبصر والتعمق في مفهوم التمكين يرتكز على دراسة مفهوم القوة وكيفية تأثيرها على عملية التمكين، سواء من ناحية وجهة نظر القيادة أو العاملين على حد سواء. ويأخذ بعد القوة بعين الاعتبار الشعور بالقوة الشخصية التي يمتلكها الأفراد نتيجة تمكينهم. ما المهام التي يقوم بها الأفراد الممكّنين؟ وإلى أي مدى السلطة التي يمتلكها الفرد محددة في المهام؟ وإلى أي مدى تقوم الإدارة بجهود لمشاركة العاملين في السلطة وتعزيز شعورهم بالتمكين؟

البعد الرابع: الالتزام (Commitment): يأخذ هذا البعد بعين الاعتبار اكتشاف مصادر التزام الأفراد والإذعان التنظيمي لأسلوب محدد للتمكين. ويتصل بعد الالتزام بالمواضيع المتصلة بزيادة تحفيز الأفراد من خلال توفير احتياجات الفرد للقوة والاحتياجات الاجتماعية وزيادة الثقة بالنفس.

البعد الخامس: الثقافة (Culture): يبحث هذا البعد في مدى قدرة ثقافة المنظمة على تعزيز الشعور بالتمكين. وإلى أي مدى يمكن وصف الثقافة كبيروقراطية، موجة للمهمة، الأدوار، أو التحكم. فالثقافة التنظيمية التي توصف بالقوة والتحكم من غير المحتمل أن توفر بيئة ملائمة لنجاح التمكين. بل على الأرجح قد تشكل عائقاً لبيئة التمكين.

٥- اساليب التمكين

التجارب الادارية اثبتت ان هناك اساليب مختلفة يمكن الاعتماد عليها لتحقيق التمكين من الناحية الادارية، وهذه الاساليب تأثر بشكل مباشر على تحقيق الاهداف، وهناك اختلاف في تصورات الدارسين لدور وأثر كل من الاساليب حسب البيئة والاشخاص ولكن هناك عوامل مشتركة يمكن ان تعتمد لتنمية القدرات عن طريق التمكين، من الاساليب المتبعة نذكر عدة اساليب منها:

١- **التمكين النفسي:** لقد اهتم علماء السلوك التنظيمي بتعريفات ساهمت في توضيح مفهوم التمكين من الناحية النفسية، " مفهوم تحفيزي يتمحور ويتمركز حول الدافعية عند الإنسان نحو الكفاءة والافتقار، أي إنه يشكّل دافعية لدى العاملين من أجل تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والافتقار" (Kanter: 666 ، 1989). هذا وقد عرّف قاموس إكسفورد الإنجليزي فعل يمكن (Empower) على أنه إعطاء القدرة للشخص الممكن.

وعلى عكس تفويض السلطة فإنّ التمكين يتضمن عامل حفز ودافعية من خلال تمكين الإنسان وتفعيل قدراته الذاتية (Conger and Kanungo, 1988: 471) فهو إذن تمكين يمنح الإنسان القدرة وليس تفويضاً للقيام بمهام محددة فحسباً. ويعرّف توماس وفلتهاوس (Thomas and Velthouse, 1990: 667) التمكين بأنه الحافز الداخلي الجوهرية الذي يبرز من خلال عدد من المدارك التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها في وظائفهم.

٢- **تفويض السلطة أو الصلاحية:** يعد تفويض السلطات مفهوماً محدوداً وقاصراً عن مفهوم التمكين ومقتضياته. فتفويض السلطة يقتصر على منح المرؤوس سلطات محددة من قبل الرئيس، الذي يمكنه استردادها في أي وقت شاء، ضمن أسس وقواعد رسمية محددة. كما تفتقد عملية التفويض لمتطلبات أساسية لا تتوافر إلا في التمكين؛ مثل الشعور الذاتي

بالمسؤولية والثقة بالنفس، وقيمة الواجب المناط بالموظف، ومستوى تأثير الموظف، وتأثير العمل في تحقيق نتائج للمؤسسة، وللآخرين، إضافةً إلى الشعور بالاستقلالية، وحرية التصرف، وهذا ينطلق من أعلى إلى الأسفل من خلال التسلسل الرئاسي ونطاق الإشراف التقليدي (Nelison, 1986: 78).

٣- أسلوب القيادة: يعد تمكين المرؤوسين من الأساليب القيادية الحديثة التي تساهم في زيادة فاعلية المؤسسة وأسلوب القيادة هذا، يقوم على دور القائد أو المدير في تمكين الموظفين، وهذا الأسلوب يشير إلى أن المؤسسة الممكنة هي تلك المؤسسة التي تتضمن نطاق إشراف واسع، بمعنى أن نسبة الموظفين إلى المديرين نسبة عالية بالقياس إلى هذه النسبة في المؤسسات التقليدية، وتتضمن أيضاً منح صلاحيات أكبر للمستويات الإدارية الدنيا في المؤسسة (Malone, 1997:23) وهذا الأسلوب يركز بشكل خاص على تفويض الصلاحيات أو السلطات من أعلى إلى أسفل.

٤- أسلوب تمكين الذات: يتمحور هذا الأسلوب حول الفرد بما يسمى "تمكين الذات". ويرز التمكين هنا عندما تبدأ العوامل الإدراكية (Cognitive) للفرد بالتوجه نحو قبول المسؤولية والاستقلالية في اتخاذ القرار. هذا وقد توصلت (Spretizer 1996:483) إلى أن الموظفين المتمكين يمتلكون مستويات أكبر من السيطرة والتحكم في متطلبات الوظيفة، وقدرة أكبر على استثمار المعلومات، والموارد على المستويات الفردية، وعلى الرغم من أن التمكين هنا ينظر له على أنه تجربة فردية في التحكم والسيطرة وتحمل المسؤولية، إلا أن هنالك أساليب أخرى تقوم على التمكين الجماعي وتمكين الفريق.

٥- أسلوب تمكين الفريق: إن التركيز على التمكين الفردي قد يؤدي إلى تجاهل عمل الفريق، لذلك رأى بعض الباحثين أهمية كبرى لتمكين المجموعة أو الفريق لما للعمل الجماعي من فوائد تتجاوز العمل الفردي. وقد بدأت فكرة التمكين الجماعي مع مبادرات دوائر الجودة (Quality circles) في السبعينات والثمانينات من القرن الماضي (Sims, 1986: 25).

٦- ثقافة التمكين في المنظمات غير الحكومية

ينبغي على المنظمات التي تسعى لإدخال ثقافة التمكين أن تتبنى الأسلوب المناسب لبناء نظم وعمليات التي تطلق قدرات وإمكانات العاملين، ويمكن للمنظمة أن تحقق ذلك من خلال التركيز على السلوك المرغوب من قبل المنظمة و تغيير البناء التنظيمي التقليدي للحصول على السلوك المرغوب و بناء مناخ من الثقة بين الإدارة والعاملين و فتح قنوات الاتصال في جميع الاتجاهات و تشجيع العاملين على التعلم والتطوير الذاتي و أيجاد فرق الإدارة الذاتية ودعم مشاركة العاملين في اتخاذ القرار و التعامل مع الصراع التنظيمي بفاعلية وكفاءة ولتحقيق ذلك لابد من إحداث تحول في فكر واستراتيجية الإدارة. وتعتمد ثقافة التمكين على اندماج ومشاركة الجميع كل من الإدارة والعاملين على حدٍ سواء لتحقيق النجاح. فالالتزام ومشاركة القيادات الإدارية شرط أساسي لإيجاد ثقافة شاملة للتمكين (العتيبي، ٢٠٠٥: ٢٢).

وتمكين العاملين لا يعنى بحال من الأحوال سحب البساط من المديرين ولكن التركيز بدلاً من ذلك على توفير الوقت والجهد للمديرين للعمل ويرغب الأفراد الذين يتم تمكينهم بأن يشعروا بأنهم على معرفة برؤية واستراتيجية الإدارة العليا. وقد أشار (Cook, 1994) أن التمكين يمكن أن يكون فعالاً في حالة ربطه بأهداف المنظمة. حيث تحتاج الإدارة العليا أن تخلق إجماعاً حول رؤية ورسالة المنظمة والقيم والأهداف التي تسعى لتحقيقها. فعند إيضاح رؤية ورسالة المنظمة للعاملين، فأهم بلا شك سيشعرون بامتلاكهم القدرة على التصرف بحرية في عملهم بدلاً من انتظار الأوامر والتوجيهات من المشرفين. وتوفر رؤية المنظمة بالتأكيد تحدى للموظفين لبذل أقصى قدراتهم لتحسين أداء المنظمة وأدائهم.

في سبيل أن يشعر الأفراد بأن النظام يوفر لهم بيئة تشجع على التمكين، يحتاج أن يشعر الأفراد بوجود دعم اجتماعي من الرؤساء، و زملائهم في العمل، والمشرفين. فجهود الموظفين لأخذ المبادرة والمخاطرة يجب أن تعزز وتدعم بدلاً من معاقبتها. ففي حالة فقدان أو ضعف الدعم الاجتماعي فأن الموظفين سيشعرون بالقلق بشأن الحصول على إذن قبل القيام بالتصرف بدلاً من طلب الصفح في حالة ارتكاب أخطاء. يجب أن يتوافر الاعتقاد لدى الأفراد أن برنامج التمكين الذي تبناه المنظمة سيشكل عملية دعم ومساندة للتعلم والتطوير لدى العاملين.

وقام (Thomas and Velthouse, 1990: 666) ببناء نموذج التمكين الادراكي، وعرفا التمكين كزيادة في تحفيز المهام الداخلية والتي تتضمن الظروف العامة للفرد التي تعود بصفة مباشرة للمهمة التي يقوم بها التي بدورها تنتج الرضا والتحفيز. وأشارا إلى أن التمكين يجب أن يبدأ من الذات ونظام المعتقدات. ويتضمن نظام المعتقدات كيفية النظرة للعالم الخارجي ومفهوم الذات الذي يشجع السلوكيات الهادفة وربطها مع أهداف ومنهجيات التمكين التي تطبق في المنظمة. وحدد الكاتبان أربع أبعاد نفسية للتمكين حيث شعروا أنها تمثل أساساً لتمكين العاملين:

التأثير الحسي أو الادراكي: ويقصد بالتأثير الحسي " الدرجة التي ينظر للسلوك " على انه يمكن أن تعمل اختلافاً فيما يتعلق بإنجاز الهدف أو المهمة التي بدورها تحدث التأثير المقصود في بيئة الفرد". وقيم التأثير بالاعتقاد بأن الفرد يمكن أن يؤثر في عمل الآخرين وكذلك القرارات التي يمكن أن تتخذ على كل المستويات.

الكفاية: فالأفراد الذين يتمتعون بالكفاءة يشعرون بأنهم يجيدون المهام التي يقومون بها ويعرفون جيداً بأنهم يمكن أن يؤديوا تلك المهام بإتقان أن هم بذلوا جهداً. فالكفاية شعور الفرد بالإنجاز عند اداء أنشطة المهام التي اختارها بمهارة. والشعور بالكفاية يتضمن الإحساس بأداء المهام بشكل جيد، والجودة في أداء المهام.

إعطاء معنى للعمل: ويشمل إعطاء معنى للعمل مقارنة بين متطلبات دور العمل ومعتقدات الفرد كاعتقاد الفرد مثلاً أن المهام التي يقوم بها ذات قيمة. فإعطاء معنى للعمل تعني أن يشعر الفرد بالفرصة بممارسته مهام لإغراض نبيلة. فالشعور بالمعنى للعمل يمثل إحساساً أن الفرد في طريق يستحق جهده ووقته، وأنه يؤدي رسالة ذات قيمة.

الاختيار: أن يشعر الفرد بالفرصة في إختيار المهام ذات المعنى له وأدائها بطريقة تبدو ملائمة. وهذا الشعور بالاختيار يوفر شعوراً أن الفرد حراً في اختياره، والإحساس بأنة قادراً على استخدام حكمة الشخصي والتصرف من خلال تفهمه للمهمة التي يقوم بها. فقد اقترحت (Lashley, 1999: 165) العديد من المبادرات التي تعكس بعض المعاني التي يعطيها المديرين لأهداف للتمكين:

أولاً: التمكين من خلال المشاركة: وتتم بتمكن العاملين بسلطة اتخاذ القرار في بعض الأمور والمهام المتعلقة بالعمل والتي كانت في الأساس من اختصاص المديرين. ويتضمن التمكين من خلال المشاركة تمكين الموظفين لاتخاذ قرارات استجابة لطلبات الزبائن الفورية وتولى خدمة العملاء. ويتم تشجيعاً هذا الاتجاه والسلوك في العمل بالتدريب على الاهتمام بالعملاء والتدوير الوظيفي.

ثانياً: التمكين من خلال الاندماج : ويهتم أساساً بالاستفادة من خبرة وتجربة الأفراد في تقديم الخدمة من خلال الاستشارة والمشاركة في حل المشكلات. حيث يحتفظ المدير بسلطة اتخاذ القرار ولكن يشارك الموظفين في تقديم المعلومات. حيث تستخدم الاجتماعات الدورية بكثرة لتوصيل المعلومات واستشارة الموظفين للحصول على معلومات مسترجعة.

ثالثاً: التمكين من خلال الالتزام: ويتضمن تمكين العاملين من خلال التزامهم بأهداف المنظمة وتشجيعهم على تحمل مسؤوليات أعلى من الأداء المطلوب. وتستطيع المنظمات الحصول على التزام العاملين من خلال تحسين رضا العاملين عن العمل والشعور بالانتماء للمنظمة.

رابعاً: التمكين من خلال تقليل المستويات الإدارية: وتعتقد Lashley أن البناء التنظيمي المسطح بمستويات وخطوط سلطة اقل يمكن أن يوفر بيئة ملائمة وصالحة للتمكين تسمح للموظفين باتخاذ القرارات في الوقت المناسب. ويتطلب تبني هذا الإطار إزالة المستويات الإدارية الوسطي من خلال إعادة توزيع العمالة والتقاعد والتخلص من العمالة الزائدة. وبجانب ذلك يتم التركيز على تدريب وتطوير الموظفين وبصاحبه زيادة الاستثمار في عملية التدريب.

المبحث الثالث: الجانب العملي

اولاً: نبذة مختصرة عن مركز تنمية نشاطات الشباب

هو منظمة مدنية غير حكومية وغير ربحية تعمل في مجال الشباب وحقوق الانسان ودور هذه الشريحة في النشاطات مدنية ذات العلاقة بالمجتمع والشباب. تعمل المنظمة على ترسيخ مبدأ المواطنة والتوعية حول المفهوم حيث أن هذا الوطن التي نعيش عليه يجب أن يكون للجميع بغض النظر عن الأختلافات الدينية والعرقية والطائفية وتعمل على توعية الشباب حول حقوقهم وواجباتهم وفهم الممارسات الديمقراطية وتطبيقها في حياة السياسية للمجتمع. YADC تعمل على ان توعية الشباب حول مفهوم السياسة والمشاركة السياسية عن طريق النشاطات المدنية والتنمية البناءة على مستوى الدولة، وتقوية الشباب من كلا الجنسين وتعزيز روح الشعور بالمسؤولية والإحتفاض بالقيم الفاضلة وحب الوطن. YADC تريد ان تحضر الشباب لكي يتمكن من تطوير الوطن حتى يتمكن الشباب وجميع الفئات الأخرى في المجتمع من العيش فيها بسلام وعدالة، تأسست سنة ٢٠٠١ بقرار رقم ١٨\٢٨٦\٢٣ في ٢٣-١٢-٢٠٠١ و مسجلة في وزارة التخطيط الحكومة العراقية برقم ١١\٢٠\٨٩٧ في ١٧-١١-٢٠٠٤

المركز الرئيسي في مدينة السليمانية وله ١٧ فرعا في المدن الاخرى، موقعه الالكتروني WWW.penjera.org

رؤية المركز Vision: بناء جيل مؤثر يحمل المسؤولية ويقوم بنهضة

ورسالته Mission: منظمة شبابية توعوية ، توجه الشباب نحو الريادة و الدفاع عن حقوق الانسان من خلال برامج نوعية

والأهداف (aims) هي:

١. تقوية مستوى الوعي لدى الشباب (Raising Awareness) عن طريق ندوات ومحادثات، ومقابلات مسموعة ومرئية و أية وسائل أخرى .

٢. تطوير طاقات الشباب (Capacity Building) وتأهيل الشاب القيادي والأداري

٣. توجيه الشباب بطريقة لكي يشاركوا في العملية السياسية في المجتمع عن طريق فعاليات ونشاطات

٤. القيام بالأعمال المدنية التي يتجه البلد نحو المدنية و تكوين مجتمع مدني سليم (civil society)

ثانياً: خصائص عينة الدراسة

تم توزيع (١٥٠) استمارة استبانة على الافراد المبحوثين وتم استلام (٩٢) استمارة صالحة للتحليل.

خصائص الافراد المبحوثين مبين في الجدول رقم(١):

جدول رقم (١) خصائص عينة الدراسة

ت	المتغير	التكرار	%
١	الجنس	ذكر	٧٠,٧
		انثى	٢٩,٣
2	المستوى التعليمي	اقل من الاعدادية	٥,٤
		الاعدادية	٢٧,٢
		دبلوم	٣١
		بكالوريوس	٣٢,٦
		دراسات عليا	١,١
٣	نوع العلاقة بالمشروع	مدير	٩,٨
		موظف	٣٠,٤
		عقد	٣٥,٩
		متطوع	٢٣,٩
٤	نوع المشروع الذي شارك فيه	استثماري	١٢
		تدريبي	٣٦
		توعوي	٢٨
		اخرى	١٨,٥
٥	مدة المشروع	اقل من اسبوع	٤٤
		اسبوع الى شهر	٣٠,٤
		شهر الى ستة اشهر	١٤
		شهر الى سنة	٤,٣
		اكثر من سنة	٢,٢
٦	عدد المشاركين في المشروع	اقل من ١٠	١٠,٩
		١٠ الى ٣٠	٥٢,٢
		٣٠ الى ٥٠	٢٣
		اكثر من ٥٠ مشارك	١٢
٧		اقل من ٥٠	٥٦,٥
		٥٠ الى ١٠٠	٢٣,٩
		١٠٠ الى ١٥٠	١٦,٣

٣,٣	٣	أكثر من ١٥٠	المستفيدين في المشروع	
٢٦,١	٢٤	داخل المحافظة	مكان تنفيذ المشروع	٨
٥٧,٦	٥٣	القضاء		
١٤,١	١٣	الناحية		
٢,٢	٢	القرى والمجمعات		
٥٠	٤٦	اقل من ١٠٠٠ دولار	كلفة المشروع	٩
٢٠,٧	١٩	١٠٠٠ الى ٢٠٠٠ دولار		
١٥,٢	١٤	٢٠٠٠ الى ٣٠٠٠ دولار		
١٤,١	١٣	أكثر من ٣٠٠٠ دولار		

ويتضح من الجدول رقم (١) أن أغلب أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة (٧٠,٧%) و أكثرهم حاصلين على شهادات (دبلوم وبكالوريوس) بنسب (٣٣%) و(٣١%)، اما المستوى الوظيفي فان نسبة (٩٠%) من افراد العينة من الموظفين و اكبر نسبة لافراد العينة لهم سنوات الخدمة بين (١ الى ٣ سنوات) بنسبة (٤١%). اما نوع المشروع الذي شارك فيه افراد عينة الدراسة فكانت مشاريع تدريبية وتوعوية حيث بلغت نسبة ٣٩% و ٣٠%. وحول مدة المشروع فان مدة اكثرية المشاريع الذي شارك فيها الافراد المبحوثين كانت اقل من اسبوع حيث بلغ ٤٨%. اما عدد المشاركين في المشاريع الذي شارك فيها افراد عينة الدراسة فكانت (١٠ الى ٣٠) مشارك حيث بلغت نسبة ٥٢% وهذا توافق مع نسبة نوعية المشاريع التدريبية والتوعوية حيث ان هذه الانواع من المشاريع يشارك فيها في هذا الحدود. وحول عدد المستفيدين من المشروع فهم اقل من ٥٠ مستفيد حيث بلغ نسبة ٥٦,٥%. اما مكان تنفيذ المشاريع الذي فيها افراد المبحوثين فكانت اكثرية المشاريع في الاقضية حيث بلغت النسبة ٥٧% وهذه النتيجة توافق الوقع الميداني لتلك المراكز التي تشرف على تنفيذ المشاريع حيث ان اكثرية فروع المركز تقع في الاقضية. وكلفة المشاريع التي شارك فيها افراد العينة فكانت الاكثرية في المشاريع ذات كلفة اقل من (١٠٠٠) دولار حيث بلغت النسبة ٥٠% وهذا دليل ان المشاريع المنفذة كانت مشاريع تدريبية وفي مدة اسبوع ومشاريكن في حدود ٢٥ مشاركا وهذه التكلفة مناسبة مع هذه الحالة والنوعية من المشاريع.

ثالثا: وصف وتشخيص متغيرات الدراسة

١- امتلاك المعلومات

جدول رقم (٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول القيم المكونة للتمكين

الاداري/امتلاك المعلومات

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	تنفيذ المشاريع ساعدني في الحصول على المعلومات التي احتاجها في وظيفتي في المنظمة.	٣,٩	٠,٨٩	مرتفع
٢	بعد تجربتي في تنفيذ المشاريع تمكني من الإجابة على	٣,٦	٠,٧٥	متوسط

			جميع الأسئلة التي نواجهها في العمل.
متوسط	٠,٧٨	٣,٦٢	٣ هناك ثقة في تقديم المعلومات بين المشاركين في المشروع
متوسط	٠,٩٢	٣,٧٨	٤ يتصرف الآخرون معي بحرية انطلاقاً من شعورهم بالمسؤولية من معلومات لديهم.
متوسط	٠,٨٣	٣,٧٢	المجموع

من خلال الجدول السابق رقم (٢) والذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو المحددات المتعلقة بامتلاك المعلومات كأحد أبعاد التمكين الإداري، تبين الجدول ان متوسط مجموع الفقرة (امتلاك المعلومات) في المنظمة المبحوثة في مستوى عالي حيث ان مجموع المتوسط الحسابي لامتلاك المعلومات بلغ (٣,٧٢) وانحراف معياري (٠,٨٣)، يتبين أنه جاءت فقرة (١) اعلى متوسط بمستوى مرتفع، اي ان تنفيذ المشاريع ساعد افراد عينة الدراسة للحصول على المعلومات التي يحتاجها في المنظمة، وان عبارة (٢) اقل مستوى ومعناه ان حصول افراد العينة على الاجابة على جميع الاسئلة بمستوى متوسط نسبيا.

٢- حرية العمل والثقة

من خلال الجدول السابق رقم (٣) والذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو المحددات المتعلقة بحرية العمل والثقة كأحد أبعاد التمكين العاملين، يتبين أن معدل متوسطات الحسابية للمحددات المكونة من (٥) عبارات عبارة عن (٣,٥٤) اي جيد تقريبا، في حين جاءت فقرات (٩) من اعلى مراتب وهي (٣,٨٨) وهي مستوى جيد اي ان افراد عينة الدراسة يساهمون في وضع الخطط واهداف المنظمة، وان عبارة رقم (٧) في مستوى متوسط ومعناه ان احتياج العاملين لموافقة الادارة لكيفية حل المشكلات التي تواجههم بحاجة الى تطوير اكثر.

جدول رقم (٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول القيم المكونة للتمكين

ت	حرية العمل والثقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٥	يسمح لي باتخاذ اي اجراء يضمن تحقيق جودة عالية للعمل الذي اقوم به	٣,٦٧	١,٠٩	متوسط
٦	استطيع إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات عملي	٣,٤٩	٠,٨٧	متوسط
٧	لا احتاج موافقة الادارة لكيفية حل المشكلات التي تواجهني	٣,٢٣	١,١٥	متوسط
٨	استطيع القيام بتغيير الطرق التي اودي بها عملي عندما ارغب بذلك	٣,٤٥	٠,٨٣	متوسط
٩	اساهم في وضع الخطط واهداف المنظمة	٣,٨٨	١,٠٨	متوسط
	المجموع	٣,٥٤	١,٠٠٤	متوسط

الإداري/ حرية العمل والثقة

٣- العمل كفريق: جدول رقم (٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول القيم المكونة للتمكين الاداري/ العمل كفريق

ت	العمل كفريق العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٠	تعلمت من تنفيذ المشاريع العمل كفريق عمل	٤,١٨	٠,٨٨	مرتفع
١١	اعمل من منطلق الرقابة الذاتية و تحمل المسؤولية مع لآخرين	٤,٠٢	٠,٦٤	مرتفع
١٢	اقوم بانشطة متنوعة ضمن الفريق بحماسة عالية	٤,٠٤	٠,٥٧	مرتفع
١٣	هناك الفة ومودة و تكامل وروح متفائلة في العمل بين العاملين	٤,٠٣	٠,٨٥	مرتفع
١٤	نعمل مع بعض كفريق واحد لمواجهة التحديات والمشكلات التي تواجهنا	٤,٢٣	٠,٧٨	مرتفع
١٥	نعمل كنسيج العنكبوت في مشروعات متعددة و تعاون ميداني بين العاملين	٣,٨٥	٠,٩٧	مرتفع
	المجموع	٤,٠٥	٠,٧٨	مرتفع

من خلال الجدول السابق رقم (٤) والذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو المحددات المتعلقة بالعمل كفريق كأحد أبعاد تمكين العاملين، يتبين أن معدل متوسطات الحسابية للمحددات المكونة من (٦) عبارات عبارة عن (٤,٠٥) اي مرتفعة، في حين جاءت فقرة (١٤) من اعلى مراتب وهي (٤,٢٣) وهي مستوى مرتفعة اي ان افراد عينة الدراسة يعملون مع بعض كفريق واحد لمواجهة التحديات والمشكلات التي تواجههم. بمستوى مرتفع، وان عبارة رقم (١٥) مستوى متوسط واقل نسبيا من العبارات الاخرى وهي (٣,٨) ومعناه ان العمل كنسيج العنكبوت في مشروعات متعددة و تعاون ميداني بين العاملين بحاجة الى تطوير.

٤- الفاعلية الذاتية: جدول رقم (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول القيم المكونة للتمكين الاداري/ الفاعلية الذاتية

ت	الفاعلية الذاتية العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١٦	لدي خبرة كافية تؤهلي في التعامل مع المواقف وحل المشكلات	٢,٨	١,٠٥	منخفض
١٧	اتعامل مع الاخطاء والموضوعات غير المألوفة على انها فرص للتعلم	٢,٨٦	١,٢	منخفض
١٨	امتلك حرية أداء الأعمال المناطة بي ومناقشة أفكارى مع الإدارة العليا.	٣	١,٢	متوسط

١٩	امتلك صلاحية تصحيح الانحرافات عند وقوعها دون الرجوع إلى الرئيس المباشر.	٢,٨٥	١,١٢	منخفض
٢٠	لا ارغب بان تمارس علي رقابة شديدة ومباشرة من الأعلى بحيث تحد من قدراتي الإبداعية.	٣,١٧	١,٤٣	متوسط
	المجموع	٢,٩٣	١,٢	منخفض

من خلال الجدول السابق رقم (٥) والذي يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة نحو المحددات المتعلقة بمعايير الفاعلية الذاتية كأحد أبعاد تمكين العاملين، يتبين أن معدل متوسطات الحسابية للمحددات المكونة من (٥) عبارات هي (٢,٩٣) أي متوسط، في حين جاءت فقرة (٢٠) من أعلى مراتب وهي (٣,١٧) وهي مستوى متوسط أي ان رغبة افراد عينة الدراسة بان تمارس عليهم رقابة شديدة ومباشرة من الاعلى تحد من قدراتهم الابداعية بمستوى متوسط، وان عبارة رقم (١٦) مستوى منخفض نسبيا وهي (٢,٨) ومعناه ان خبرة العاملين قليلة نسبيا وغير كافية تؤهلهم في التعامل مع المواقف وحل المشكلات و هم بحاجة الى مراجعة في هذا المجال.

رابعاً: اختبار الفرضيات

اولاً: اعتمد الباحث في اختبار صحة الفرضية الرئيسية الاولى على معامل ارتباط بيرسون لبيان مدى الارتباط والتناسق بين المتغيرين وذلك حسب قيمة معامل الارتباط بين تنفيذ المشاريع الصغيرة وتمكين العاملين ، وكما مبين في الجدول رقم (٦).

١- ارتباط تنفيذ المشاريع مع امتلاك المعلومات: هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين تنفيذ المشاريع الصغيرة وامتلاك المعلومات كاحدى ابعاد التمكين الادارى حيث تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة كما مبينة في جدول رقم (٦) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط يساوي (٠,٢٩٧) عند مستوى دلالة ٠,٠٠٤ وهو أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد قبول الفرضية أي هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تنفيذ المشاريع الصغيرة وامتلاك المعلومات.

٢ - ارتباط تنفيذ المشاريع مع حرية العمل والثقة: هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين تنفيذ المشاريع الصغيرة وحرية العمل والثقة كاحدى ابعاد التمكين الادارى حيث تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة كما مبينة في جدول رقم (٦) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط يساوي (٠,٦١٣) عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠ وهو أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد قبول الفرضية أي هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تنفيذ المشاريع الصغيرة وحرية العمل والثقة

٣- ارتباط تنفيذ المشاريع مع العمل كفريق: هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والعمل كفريق كاحدى ابعاد التمكين الادارى حيث تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة كما مبينة في جدول رقم (٦) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط يساوي (٠,٦٨٨) عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠ وهو أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد قبول الفرضية أي هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والعمل كفريق.

٤- ارتباط تنفيذ المشاريع مع الفاعلية الذاتية: هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والفاعلية الذاتية كاحدى ابعاد التمكين الادارى حيث تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة كما مبينة في جدول رقم (٦) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط يساوي (٠,٦٤٣) عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠ وهو أقل من ٠,٠٥ مما يؤكد قبول الفرضية أي هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والفاعلية الذاتية .

جدول رقم (٦) معامل ارتباط بيرسون بين تنفيذ مشاريع الصغيرة وابعاد التمكين الاداري

المجال	الاحصاءات	التغيير في امتلاك المعلومات	التغيير في حرية العمل والثقة	التغيير في العمل كفريق	التغيير في الفاعلية الذاتية
تنفيذ المشاريع الصغيرة	معامل ارتباط بيرسون	٠,٢٩٧	٠,٦١٣	٠,٦٨٨	٠,٦٤٣
	مستوى الدلالة	٠,٠٠٤	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠
	حجم العينة	٩٢	٩٢	٩٢	٩٢

ثانيا: اختبار الفرضية الثانية: اثر تنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين

ارتكز الباحث في اختبار صحة الفرضية الثانية على معادلة الانحدار البسيط لبيان مدى الاثر الذي يحدثه المتغير المستقل تنفيذ المشاريع الصغيرة في حالة تغير المتغير التابع اتمكين العاملين، لتكون بمثابة اختبار نهائي لصحة الفرضية الثانية : هناك اثر لتنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين وكما يظهره الجدول (٧) الاتي

الجدول رقم (٧) اثر تنفيذ المشاريع على تمكين العاملين

Sig.	R Square	R	F	T	المعاملات القياسية		Constant
					Beta	Std. Error	
٠,٠٠٠٠٠	٠,٩٣٤	٠,٩٦٧٠	٤١٦,٤٦	٧,٤٠٩	٠,٠٠٠٠	١,٨١	١٣,٤٦
				١٢,٦٧	٠,٣٩١٢	٠,٠٧٧	٠,٩٧٧

قيمة T المحسوبة اكبر من قيمة T الجدولية ، واما معامل التحديد يتمثل بقيمة R التي بلغت ٠,٩٦٧ في حين قيمة R^2 بلغت (٠,٩٣٣) وتعني اي تغير في متغير تنفيذ المشاريع الصغيرة يؤثر بمقدار ٠,٩٣٠ مرة في التمكين العاملين . مما يثبت صحة فرضية البحث ان تنفيذ المشاريع الصغيرة تؤثر في تمكين العاملين في المنظمات غير الحكومية

ثالثا: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول أثر تنفيذ المشروعات الصغيرة على التمكين الاداري يعزى إلي العوامل التالية (النوع الاجتماعي،المستوي التعليمي، نوع العلاقة بالمشروع، نوع المشروع الذي شارك فيه،مدة المشروع عدد المشاركين في المشروع،المستفيدين في المشروع،كلفة المشروع،مكان تنفيذ المشروع).
عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول أثر تنفيذ المشروعات الصغيرة على التمكين الاداري يعزى إلي متغيرات(النوع الاجتماعي،المستوي التعليمي، نوع العلاقة بالمشروع، مدة المشروع عدد المشاركين في المشروع،المستفيدين في المشروع،كلفة المشروع،مكان تنفيذ المشروع)

وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول أثر تنفيذ المشروعات الصغيرة على التمكين الاداري يعزى إلي متغير نوع المشروع حيث ان المشاريع الاستثمارية تؤدي الى زيادة التمكين أكثر من المشاريع التوعوية والخدمية.

وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول أثر تنفيذ المشروعات الصغيرة على امتلاك المعلومات كبعد من ابعاد التمكين الاداري يعزى إلي متغير نوع المشروع حيث ان المشاريع التدريبية تؤدي الى زيادة امتلاك المعلومات أكثر من المشاريع الاستثمارية والتوعوية

الاستنتاجات والتوصيات

اولا: الاستنتاجات:

- ١- ان تنفيذ المشاريع الصغيرة ساعد في الحصول على المعلومات التي يحتاجها العاملين في تنفيذ الوظيفة في المنظمة، وان العاملين في مركز تنمية نشاطات الشباب يساهمون في وضع الخطط واهداف المنظمة، وان العاملين يعملون مع بعض كفريق واحد لمواجهة التحديات والمشكلات التي تواجههم .
- ٢- ظهر النتائج ان العاملون في المنظمات الحكومية لا يرغبون بان تمارس عليهم رقابة شديدة ومباشرة من الأعلى بحيث تحد من قدراتهم الإبداعية.
- ٣- تظهر نتائج التحليل الاحصائي في المنظمة المبحوثة ان تنفيذ المشاريع الصغيرة لها علاقة موجبة مع امتلاك العاملين للمعلومات، حيث ان العمل الميداني يعتبر مصدر لامتلاك معلومات عملية للعاملين
- ٤- تعطي نتائج التحليل الاحصائي صورة ايجابية حول توجه المنظمات غير الحكومية نحو الاستفادة من العمل كفريق حيث ان هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والعمل كفريق، اي ان المشاريع الصغيرة تساعد العاملين على تطوير خبرتهم في مجال فرق العمل.
- ٥- حسب نتائج التحليل الاحصائي يظهر ان هناك علاقة بين تنفيذ المشاريع الصغيرة والفاعلية الذاتية للعاملين حيث ان تنفيذ المشاريع الصغيرة تجعل العاملين ان يعتمدوا على انفسهم ويبادروا في تنفيذ الواجبات.
- ٦- تبين نتائج التحليل الاحصائي ان تنفيذ المشاريع الصغيرة تؤثر في تمكين العاملين في المنظمات غير الحكومية.
- ٧- تشير نتائج التحليل الاحصائي ان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين نوع المشاريع المنفذة حيث ان زيادة امتلاك المعلومات تكون أكثر في التدريبية أكثر من المشاريع الاستثمارية والتوعوية، وان المشاريع الاستثمارية تؤدي الى زيادة التمكين بصورة عامة أكثر من المشاريع التوعوية والخدمية.

التوصيات:

- ١- على المنظمات غير الحكومية اعطاء المزيد من الثقة للعاملين لاكتساب الخبرة الكافية تؤهلهم في التعامل مع المواقف وحل المشكلات.

- ٢- على ادارة العليا للمنظمات غير الحكومية تهيئة الاجواء للعاملين للعمل كنسيج العنكبوت في المشروعات المتعددة والعمل على ايجاد اجواء التعاون الميداني بين العاملين والعمل على التكامل النوعي بين الافراد.
- ٣- على الادارة العليا التركيز على الشفافية في مجال المعلومات واعطاء المعلومات الكافية للعاملين لزيادة قدرة العاملين للإجابة على جميع الأسئلة التي تواجههم في العمل.
- ٤- الاهتمام الاكثر بتنفيذ المشاريع التدريبية والخدمية لزيادة تمكين العاملين وذلك للدور الكبير لتلك النوع من المشاريع .
- ٥- الاهتمام الاكثر بتحفيز وتشجيع العاملين ذات الكفاءات العملية وتكريمهم بوسائل مختلفة.
- ٦- اعطاء العاملين الدور الفعلي وتوزيع الاعمال عليهم بدقة لقيام كل عامل بدوره وتنمية الثقة بالذات بينهم .
- ٧- اجراء دراسات اخرى حول معرفة الاسباب والوسائل الناجحة التي تساعد على تنمية قدرات العاملين.
- ٨- نوصي المختصين في مواصلة البحث والدراسة في مجال تمكين العاملين ونقترح البحث في :-
- تحليل العلاقة بين تمكين العاملين والاداء المنظمي
- دور المشاريع الصغيرة في منظمات غير الحكومية و التنمية البشرية

المصادر

- أبو غنيم، ازهار نعمة، و رحاب حسين جواد، ٢٠١٢، تمكين العاملين وأثره في إدارة الأزمة التسويقية دراسة تطبيقية في معمل السجاد اليدوي في الحلة مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة الكوفة، عدد ٢٢ المجلد الثامن،
- أبو القاسم الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، تحقيق: محمد سيد كيلاي، بيروت: دار المعرفة.
- افندي، عطية، ٢٠٠٣، تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الأسرج، حسين عبد المطلب، ٢٠٠٧، تأثير الاتحاد الجمركي العربي على الصناعات الصغيرة والمتوسطة قي الدول العربية، وزارة التجارة والصناعة المصرية، مصر.
- الاسرج، ٢٠٠٦، مستقبل المشروعات الصغيرة في مصر، قطاع سياسات تنمية صادرات المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وزارة تجارة والصناعة الخارجية، كتاب الاهرام الاقتصادي، العدد ٢٢٩. www.gdnet.org
- بوماك، كليفور، ١٩٨٩، اسس ادارة الاعمال التجارية الصغيرة، جامعة ايوا، ترجمة رائد السمرة، مركز الكتاب الاردني.
- بوهنة علي، بلحاج فراحي، ٢٠١٠، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل تدعيم قدراتها التنافسية"، الملتقى الوطني حول "إدارة الجودة الشاملة وتنمية أداء المؤسسة"، جامعة سعيدة، (١٣ و ١٤ ديسمبر ٢٠١٠).
- البنك الأهلي المصري، المنشآت الصغيرة والمتناهية الصغر في ظل القانون رقم ١٤١ لسنة ٢٠٠٤، النشرة الاقتصادية، العدد الرابع، المجلد السابع والخمسون، القاهرة.
- حنظل، وديع، ٢٠٠٩، طرق تطوير المشاريع الصغيرة في العراق، الشركة العراقية لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- شماع، خليل، ١٩٩٩، تمويل المنشآت الصغيرة، اتحاد المصاريف الامريكية.

- الطاهر، عبد الباري محمد، ومرزوق عبد العزيز علي، ٢٠٠٩، تمكين العاملين مدخل لتحسين ادارة ازمات الحج ، جامعة الملك سعود ، كلية الاداب.
- العاني، ثائر محمود رشيد ، و محمد علي موسى، ٢٠٠٥، إستراتيجية دعم وتطوير الصناعات الصغيرة في ضوء تقويم فاعلية مبادرات القروض في العراق.
- عفانة، حسن مروان، ٢٠١٣، بعنوان التمكين الاداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الاهلية الدولية العامة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر-غزة، فلسطين
- عامر، كاظم شمخي، ٢٠٠٧، القروض الصغيرة والمشاريع المدرة للدخل لمعالجة ناجحة للبطالة والفقر، المركز الوطني للبحوث والدراسات ، الطبعة الأولى، بغداد.
- العبري، خليفة ، ٢٠٠٥، ورقة عمل ، الملتقى العربي الثالث للصناعات الصغيرة والمتوسطة ، سلطنة عمان
- العتيبي، سعد بن مرزوق، ٢٠٠٥، جوهر تمكين العاملين: إطار مفاهيمي ، الملتقى السنوي العاشر لإدارة الجودة الشاملة ، ١٧-١٨ أبريل ٢٠٠٥، جامعة الملك سعود- كلية العلوم الإدارية، الرياض-المملكة العربية السعودية
- السلمي، سمير سمران، ٢٠١١، أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي (دراسة ميدانية على موظفي جوازات محافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة ملك بن عبدالعزيز،السعودية
- السنبلي، عبد العزيز بن عبد الله، ٢٠١٠، دور المنظمات العربية في التنمية المستدامة، ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر التنمية والأمن في الوطن العربي، ٢٤. ٢٦. ٩/ ٢٠٠١، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض
- شاهين، عمار شنتة ٢٠١٢، <http://www.akhbaar.org/home/2012/9/136035.htm>
- الشركة العراقية لتمويل المشاريع الصغيرة والمتوسطة، ٢٠١٠، متاح على الموقع الالكتروني www.icfsme.com
- كبة، سلام ابراهيم، ٢٠٠٨، المنظمات غير الحكومية في كوردستان العراق، موقع الذاكرة العراقية، <http://www.iraqmemory.org/inp/view.asp?ID=13>
- ماهر حسن المحروق ،ايهاب مقابلة، ٢٠٠٦، المشروعات الصغيرة والمتوسطة اهميتها ومعوقاتهما، مركز المنشآت الصغيرة والمتوسطة، عمان ،الاردن.
- فارح، محمد حسين، ٢٠٠٩، تمكين العاملين في اداء المنظمة دراسة ميدانية في عينة من المصارف العامة بجمهورية جيبوتي، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة عدن ،كلية العلوم الادارية،
- موقع منظمة العمل الدولية WWW.ilo.org
- مصطفى، نihal فريد، وعباس، نبيلة ، أساسيات الأعمال في ظل العولمة، الدار المصرية، مصر، ٢٠٠٥،

المصادر الانكليزية:

- Conger, J.A. and Kanungo, R.B. (1988), The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice, Academy of Management Review, 13 (3), 471-482
- Dan. Steinhaff and burgress, A.small business management fundamentals. 5th ed, new york, McGraw- Book Company 1989- p-10
- Bowen, D.E. and Lawler, E. (1995)• Empowering Service Employees, Sloan
- Cook,S. ,1994“ The culture implication of empowerment”. Empowerment in Organization, Vol.2, No.1, pp.9-13
- J. Lord, P. Hutchison, the Process of Empowerment:Implications of Theory and Practice (Canadian Journal of Community Mental Health, Spring 1993) p.2

- Janet L. Surry, Relationship and Empowerment (Stone Center, 1997) p. 2
- Lashley, C. (1999), Employee Empowerment in Services: A framework for Analysis, Personnel review, 28 (3) 169-192.
- Lashley, C. and McGoldrick, J. (1994). " The limits of empowerment: a critical assessment of human resource strategy for hospitality operations", Empowerment in Organization, Vol.2, No.3, pp.25-38.
- Kanter, R. M. (1989), When Giants Learn to Dance: Mastering the Challenge of Strategy, Management, and Careers in the 1990s, New York, NY
- McClelland, D. Achievement Motivation Can be Develop (1965), Harvard Business Review, 43(1): 6-24.
- Malone, T. W (1997), Is Empowerment Just a Fad? Control, Decision-making, and IT, Sloan Management Review, 38 (2), 23-35.
- Neilsen, E. (1986), Empowerment Strategies: Balancing Authority and Responsibility, In Srivastra. S (Ed.), Executive power, San Francisco: Jossey-Bass, 78-110.,
- Rafiq, M and Ahmed, P.K, (1998) A Customer-Oriented Framework For Empowering Service Employees, The Journal Of Services Marketing, 12 (5), 379-396.
- Randolph and Sashkin (2002), Can Organizational Empowerment? Work in Multinational Settings, Academy of Management Executive, 16 (1), 102-115
- Spreitzer, G.M. (1996), Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment, Academy of Management Journal, 39 (2), 483-504.
- Sims, H. P., Jr. (1986), Beyond Quality Circles: Self-Managing Teams, Personnel, 52 (1), 25-31.
- Thomas, K. W., and Velthouse, B.A. (1990), Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of Intrinsic Task Motivation, Academy of Management Review, 15 (4) 666-681.

ملحق رقم (١)

اهم المشاريع المنفذة في مركز تنمية الشباب بدعم من المنظمات الدولية :

اسم المشروع	مدة المشروع	مكان التنفيذ	المستفيدون	الممول	هدف المشروع
مشروع تخفيف العنف الجنسي	٢٠٠٥\٦ - ٢٠٠٥\٩	سليمانية	٥٠ شاب في مدينة السليمانية	Counter Part	الحد من ظاهرة العنف في المجتمع
توعية النساء للمشاركة في الانتخابات	٢٠٠٦\١٠ - ٢٠٠٦\١٢	أربيل	١٠٠ نساء التابعة للمنظمات النسوية	NDI NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE FOR INTERNATIONAL AFFAIRS	رفع مستوى النساء للمشاركة في الانتخابات
مكافحة الفساد عن طريق معرض كاريكاتيري	٢٠٠٦\٥ - ٢٠٠٦\٩	سليمانية	٢٠٠ من موظفي الحكومة في حدود محافظة السليمانية	المركز الديمقراطي Free Civil Society Program	مكافحة الفساد الإداري في مؤسسات الحكومية
توعية الشباب حول الحقوق والواجبات	٢٠٠٦\٢ - ٢٠٠٦\٤	سليمانية	١٢٠ من طلبة الجامعات ، وممثلي المنظمات الشبابية	NDI NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE FOR INTERNATIONAL AFFAIRS	رفع مستوى الثقافي لدى الشباب حول الحقوق والواجبات
الشباب و الية المشاركة السياسية	٢٠٠٨\٩ - ٢٠٠٩\٤	سليمانية	الشباب (منظمات ، الأحزاب السياسية، منظمات المجتمع المدني)	NDI NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE FOR INTERNATIONAL AFFAIRS	رفع مستوى الذاتية لدى الشباب حول مشاركتهم السياسية
نحو السلام	٢٠٠٨\٤ - ٢٠٠٨\١٠	سليمانية	٥٠ من شباب الأكراد والعرب المقيمين في محافظة السليمانية و ضواحيه	Relief International RELIEF INTERNATIONAL	ترسيخ الأخوة بين أفراد العرب والأكراد

التوعية و رفع مستوى الثقافي للمجتمع حول القوانين		١٢٠ من ممثلي منظمات مجتمع المدني، الأحزاب السياسية، منظمات النسوية	أربيل	٢٠٠٩\٢- ٢٠٠٩\٨	سيادة القانون
توعية المجتمع حول التعايش السلمي		٧٥ ممثلي الجهات السياسية و منظمات مجتمع المدني و المثقفين ومؤسسات الحكومية و رجال العشائر	حلبجة- سليمانية	٢٠٠٩\١- ٢٠٠٩\٥	تشجيع الفئة والأطراف المختلفة نحو السلام
تشجيع الشباب حول مشاركة السياسية		٤٥ من شباب المنطقة مع مراعات الجنسين	منطقة هورامان	٢٠٠٥\٢- ٢٠٠٥\٤	المشاركة السياسي للشباب
تعزير مشاركة المدنية و السياسية		٥٠ من ممثلي منظمات مجتمع المدني، الأحزاب السياسية، منظمات النسوية، طلاب الجامعات، حقوقيين، منظمات الشبابية .	سليمانية حلبجة قلعة دزة	٢٠١١/١٠/١ الى ٢٠١٢/٩/٣٠	تعزير المشاركة المدنية للشباب
تعزير مشاركة المدنية و السياسية بين الشباب و منفذى القوانين في مؤسسات الامنية		٥٠ من ممثلي منظمات مجتمع المدني، الأحزاب السياسية، منظمات النسوية، طلاب الجامعات، حقوقيين، منظمات الشبابية، و منفذى القوانين في مؤسسات الامنية	حلبجة قلعة دزة	٢٠١٢/١٠/١ الى ٢٠١٣/٩/٣٠	تعزير مشاركة المدنية لدى الشباب و منفذى القوانين
مراقبة انتهاكات حقوق الانسان عن طريق مراقبة السجون		١٥٠ من ممثلي المؤسسات الحكومية و منفذى القوانين	حلبجة قلعة دزة	٢٠١٣/١٠/١ الى ٢٠١٤/٩/٣٠	مشروع التوعية لحقوق الانسان
تعزير مشاركة المدنية و السياسية وتفاهم بين المواطن و منفذى القوانين		٢٥٠ من ممثلي منظمات مجتمع المدني، الأحزاب السياسية، منظمات النسوية، حقوقيين، منظمات الشبابية . و منفذى القوانين	حلبجة، قلعة دزة، جمجمال، كلار	٢٠١٤/١٠/١ ٢٠١٥/٩/٣٠	حقوق الانسان في السليمانية
تطوير ثقافة الحوار و يهدف الى بناء الجسور بين اتجاهات التحديث في الفكر الاسلامي المعاصر		٢٠٠ من ممثلي منظمات مجتمع المدني، الأحزاب السياسية، منظمات النسوية، طلاب الجامعات، حقوقيين، منظمات الشبابية	اقليم كردستان	٢٠١٢/١/١ الى /١٢/٣١ ٢٠١٣	مهارات النجاح في عالم متغير

ملحق رقم (٢) اهم المشاريع المنفذة ف يركز تنمية نشاطات الشباب بدعم من مؤسسات محلية

اسم المشروع	مدة المشروع	مكان التنفيذ	المستفيدون	هدف المشروع
مشروع مكافحة الفساد الإداري	اسبوعياً لمدة سنتين	إقليم كردستان	مئات من الموظفين الحكوميين	تطوير النظام الإداري في المؤسسات الحكومية
مشروع خدمة الناس في ذكرى ومناسبات الأنتفاضة	شهر ٢٠٠٩\٣	رانية	١٢٠ من المثقفين والشباب والممثلين والأحزاب والسياسية والمنظمات	تجميع التوصيات لأحياء مناسبة الأنتفاضة وتسليمها للحكومة والبرلمان
مشروع التوعية لمكافحة المخدرات	شهر ٢٠٠٨\٧	سليمانية	٤٥ من موظفي الأساس	تطوير وتقوية مستوى الوعي حول المخدرات
مشروع مسابقة (كول عنبر)	سنوياً مرة واحدة	خورمال- سليمانية	٢٠٠ من الأدباء والشعراء	تطوير مجال الشعر والقصة والأدبيات
مشروع التواصل بين الطلاب والأساتذة	سنوياً	بازيان- سليمانية	٣٠٠ من الأساتذة والطلبة	تأسيس وتقوية وتطوير العلاقات القوية والتفاهم بين الطرفين.
مشروع اعداد شباب الغد	سنوياً في فصل الصيف	إقليم كردستان	الاف من الطلبة	بناء جيل قيادي للمستقبل
مشروع دعم الإستشارة النفسية	اسبوعياً ومستمر	أربيل	عشرات الشباب اسبوعياً	علاج التدايعات النفسية والتاهيل من والتوعية للصحة العقلية
اصدار مجلة و موقع الألكتروني	متواصل حتى الآن	إقليم كردستان	الشباب والفئات الأخرى في المجتمع	الإهتمام بالجهة الإعلامية والقدرة الشبابية
مشروع الأعمال الفنية (ستوديو، دبلجة، مونتاج)	متواصل حتى الآن	إقليم كردستان	للشباب والفئات الأخرى في المجتمع	الإهتمام بالمجال الفني لدى الشباب
مشروع التوعية السياسية	متواصل حتى الان	إقليم كردستان	الشباب	توعية الشباب حول القضايا السياسية
مؤتمرات علمية	سنوي	اقليم كردستان	الشباب والباحثين	الإهتمام باعمال أكاديمية جدية

المصدر: نشرة خاصة للدائرة العامة لمركز تنمية نشاطات الشباب، ٢٠١٥

الملحق رقم (٣) استمارة الاستبيان الاستبان

بين أيديكم استبانة لإنجاز البحث الموسوم (اثر تنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين في منظمات غير الحكومية) دراسة تحليلية في مركز تنمية أنشطة الشباب يهدف البحث إلى التعرف على مدى أثر تنفيذ المشاريع الصغيرة على تمكين العاملين في المنظمات غير الحكومية

نرجو من أختوتنا وأخواننا الأعزاء أن يتفضلوا مشكورين بملاً الاستمارة وتأشير الإجابات التي يرونها مناسبة بما يتفق ومواقفهم الصريحة التي سيكون لها أبلغ الأثر للوصول إلى نتائج وتوصيات قيّمة تفيد الواقع وتساهم في خدمة العلم والجهود البناءة لتنمية المجتمع.

الباحث

وتقبلوا فائق الشكر والتقدير

اولاً: الاسئلة العامة للمشاركين في ادارة المشروع:

١- النوع الاجتماعي: ذكر

انثى

- ٢- المستوي التعليمي: اعدادية فما دون اعدادية دبلوم بكالوريوس دراسات عليا
- ٣- نوع العلاقة بالمشروع : مدير موظف عقد متطوع
- ٤- نوع المشروع الذي شارك فيه: استثماري تدريبي توعوي خدمية
- ٥- مدة المشروع: اقل من اسبوع اسبوع الى شهر شهرالى ستة اشهر ستة اشهر الى سنة اكثر من سنة
- ٦- عدد المشاركين في المشروع: اقل من ١٠ مشارك ١٠ الى ٣٠ مشارك ٣٠ الى ٥٠ مشارك اكثر من ٥٠
- ٧- المستفيدين في المشروع: اقل من ٥٠ مستفيد ٥٠ الى ١٠٠ مستفيد ١٠٠ الى ١٥٠ مستفيد اكثر من ١٥٠
- ٨- مكان تنفيذ المشروع : داخل المحافظة القضاء الناحية القرى والمجمع
- ٩- كلفة المشروع: اقل من ١٠٠٠ دولار ١٠٠٠ الى ٢٠٠٠ دولار ٢٠٠٠ الى ٣٠٠٠ دولار اكثر من ٣٠٠٠ دولار

ت	أولاً: امتلاك المعلومات	اتفق بشدة	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	تنفيذ المشاريع ساعدي في الحصول على المعلومات التي احتاجها في وظيفتي في المنظمة.					
٢	بعد تجربتي في تنفيذ المشاريع تمكني من الإجابة على جميع الأسئلة التي نواجهها في العمل.					
٣	هناك ثقة في تقديم المعلومات بين المشاركين في المشروع					
٤	يتصرف الآخرون معي بحرية انطلاقاً من شعورهم بالمسؤولية من معلومات لديهم.					
ثانياً: حرية العمل والثقة						
٥	يسمح لي باتخاذ اي اجراء يضمن تحقيق جودة عالية للعمل الذي اقوم به					
٦	استطيع إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات عملي					
٧	لا احتاج موافقة الادارة لكيفية حل المشكلات التي تواجهني					
٨	استطيع القيام بتغيير الطرق التي اودي بها عملي عندما ارغب بذلك					
٩	اساهم في وضع الخطط واهداف المنظمة					
ثالثاً: العمل كفريق						
١٠	تعلمت من تنفيذ المشاريع العمل كفريق عمل					
١١	اعمل من منطلق الرقابة الذاتية و تحمل المسؤولية مع لآخرين					
١٢	اقوم بانشطة متنوعة ضمن الفريق بحماسة عالية					
١٣	هناك الفة ومودة و تكامل وروح متفائلة في العمل بين العاملين					
١٤	نعمل مع بعض كفريق واحد لمواجهة التحديات والمشكلات التي تواجهنا					
١٥	نعمل كنسيج العنكبوت في مشروعات متعددة و تعاون ميداني بين العاملين					
رابعاً: الفاعلية الذاتية						
١٦	لدي خبرة كافية تؤهلني في التعامل مع المواقف وحل المشكلات					
١٧	اتعامل مع الاخطاء والموضوعات غير المألوفة على انها فرص للتعلم					
١٨	امتلك حرية أداء الأعمال المناطة بي ومناقشة أفكارني مع الإدارة العليا.					
١٩	امتلك صلاحية تصحيح الانحرافات عند وقوعها دون الرجوع إلى الرئيس المباشر.					
٢٠	لا ارغب بان تمارس علي رقابة شديدة ومباشرة من الأعلى بحيث تحد من قدراتي الإبداعية.					

دور المعلوماتية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر التدريسيين في جامعة كرميان*

أ.م حيدر صالح محمد/ جامعة بوليتكنيك/ المعهد التقني/ كلار

المستخلص:

هدف البحث التعرف إلى دور المعلوماتية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كرميان / كلار ، فضلاً عن التعرف على درجة توفر موجودات المعلوماتية في الجامعة ، والمهارة المعلوماتية للأساتذة ، ومعوقاتها.

ولتحقيق ذلك اعتمد البحث عينة من أساتذة جامعة كرميان (ضمن الموقع الجغرافي لمدينة كلار) مؤلفة من (٤٠) مدرساً، والتي شكلت (٣٥%) من مجتمع الدراسة، وقد تم جمع البيانات باستخدام استبانة مكونة من أربعة أقسام : القسم الأول : تضمن معلومات أولية ، والقسم الثاني: أشتمل فقراته على معلومات عن موجودات الجامعة في مجال المعلوماتية ، والقسم الثالث: يشمل مجالات المعلوماتية ، والتي تضمنت (٢٩) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات فرعية ، وهي (الموارد المعرفية ، البرمجيات ، والأجهزة والأدوات)، أما القسم الرابع فقد تضمن سؤالاً حول أهم معوقات توظيف المعلوماتية في الجامعة .

وتم معالجة البيانات أحصائياً باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، وتوصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها، إن للمعلوماتية دور كبير في تطوير أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر العينة المبحوثة ، فضلاً عن وجود بعض معوقات توظيف المعلوماتية في مجال مهام الأستاذ الجامعي.

:Abstract

The research aims to identify the role of information technology in the development of university professor performance from the perspective of faculty members in Garmeyan / Kalar University, as well as to identify the degree of availability of information assets at the university, and the skill of information for teachers, and constraints To achieve this, I rely The search sample of professors Garmeyan University (within the geographical location of the city of Kalar) consisting of (40) as a teacher, which formed 35% of the study population, has been collecting data using a questionnaire composed of four sections: Section I: included preliminary information and section II: This included paragraphs information on the university's assets in the field of IT, and section III includes informatics areas, which included 29 items distributed among three sub-areas, namely (resource of knowledge, software, hardware and tools), section IV has included question about the main obstacles to the employment of informatics at the university It was processing the data statistically using the arithmetic mean and standard deviation, the research found a number of conclusions the most important, the Informatics major role in the development of university professor performance from the viewpoint of the sample surveyed, as well as having some of the obstacles employ informatics in the field of university professor tasks.

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

تمهيد:

يشهد الواقع الحالي أنتشاراً واسعاً لتطبيقات المعلوماتية في شتى مجالات الحياة المختلفة ، مع ملاحظة تسابق بين الدول بغية الاستفادة من معطيات تقنيات المعلوماتية والاتصالات في تسيير كافة الأعمال ، ومع هذه التطورات المتلاحقة والسريعة في مجال المعلوماتية ، بات الأمر يدعو إلى ضرورة التفكير بتطوير المهارات المطلوبة في استخدام تقنيات المعلومات وتطبيقاتها

ويمثل أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات مورداً بشرياً مهماً، وعنصراً فاعلاً في أعداد الموارد البشرية المستقبلية ، وبالقدر الذي يطور فيه الأستاذ الجامعي مهاراته وكفاياته المهنية لمواكبة عصر المعلوماتية ينعكس على أدائه التدريسي ونشاطه البحثي، ومن ثم سينال الطالب الذي يمثل محور العملية التعليمية ثمار أدائه المتميز ، وسيحصد الوطن حصيلة ذلك .

عليه يمكن القول أن الأستاذ الجامعي لكي يكون مدرساً خبيراً وباحثاً متميزاً ومساهمياً في بناء المجتمع ورفيحه ، لا بد أن يواكب عصر المعلوماتية ، وأن توجه إدارات الجامعات جهودها باتجاه توفير عناصر المعلوماتية وآليات تفعيلها.

المبحث الأول : منهجية البحث**١-١ : مشكلة البحث :**

لم ينحصر دور المعلوماتية على وسائل وطرق الإنتاج ، بل تعدتها إلى أداء الأفراد وفي مواقع مختلفة ، وبالرغم من التيقن بأهمية توظيف التقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التدريس الجامعي ، إلا إن الواقع يشير إلى مواقف متباينة حول دور المعلوماتية في تطوير أداء أساتذة الجامعات مما انعكس سلباً على محاولات جامعاتنا لمواكبة عصر المعلوماتية كما هو الحال في العديد من الجامعات العالمية. لذا فإن إشكالية البحث تتركز في التساؤلات التالية :

- ١ . هل تتوفر المستلزمات الأساسية للمعلوماتية في الجامعة ؟
- ٢ . هل يتقن الأستاذ الجامعي دور المعلوماتية في تطوير أدائه ؟
- ٣ . هل هناك ما يعيق توظيف المعلوماتية في الجامعة ؟

٢-١ فرضية البحث :

انطلاقاً من إشكالية البحث المطروحة ، ومن ثم الأجابة عليها أفترض البحث الفرضيات الآتية :

- ١ . إدارة الجامعات توفر مستلزمات المعلوماتية للأساتذة
- ٢ . للمعلوماتية دور بارز في تطوير أداء الأستاذ الجامعي
- ٣ . يواجه الأستاذ الجامعي بعض المعوقات في تطوير مهاراته المعلوماتية

٣-١ أهمية البحث :

إن كفاءة المؤسسات ومنها الجامعات ترتبط بكفاءة مواردها البشرية وتحديد أعضاء الهيئة التدريسية ، وتلك الكفاءة يمكن صقلها بالمعلوماتية لمواكبة متغيرات العصر الراهن ، ومن ثم تطوير أدائه في المجالات المحددة له ، عليه فأن أهمية البحث تكمن في الآتي:

- ١ . يتناول موضوعاً غاية في الأهمية والذي يشكل تحدياً في العصر الراهن
- ٢ .. يركز على أداء الأستاذ الجامعي باعتباره العنصر الفاعل في المؤسسة التعليمية
- ٣ . يعمل على تشخيص معوقات المعلوماتية في الجامعات وسبل تذليلها

٤-١ هدف البحث :

هدَفَ البحث الى التعرف على دور المعلوماتية في مجالات أداء الأستاذ الجامعي ، فضلاً عن :

- ١ . التعرف بالمفاهيم الأساسية للمعلوماتية ، أهميتها ، ومكوناتها.
- ٢ . إزالة الغموض بين مفهوم المعلوماتية والمفاهيم الأخرى المتداخلة معه .
- ٣ . التعرف بالمهارات المعلوماتية التي يحتاجها الأستاذ الجامعي.
- ٤ . التعرف على أثر المعلوماتية على الموارد البشرية بشكل عام
- ٥ . التعرف على أهم معوقات المعلوماتية وسبل معالجتها.

٥-١ أسلوب البحث وبياناته :

يعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي ، بأعباره المنهج الملائم للبحث في تفسير البيانات وتحليلها وأستخلاص النتائج . تم تقسيم البحث الى ثلاثة مباحث، الأول: خصص لمنهجية البحث . أما المبحث الثاني هو الجانب النظري، وأستخلصت بياناته من المصادر الأكاديمية ذات الصلة التي توفرت في المكتبات ومن على شبكة الأنترنت ، والمبحث الثالث : هو الجانب العملي والذي تناول التعرف بموقع البحث فضلاً عن تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أستمارة أستبانة أعدت لأغراض البحث ، وبعد التأكد من صدقها* تم توزيع (٤٠) نسخة منها على الاساتذة في جامعة كرميان ضمن الموقع الجغرافي لمدينة كلار والبالغ عددهم الأجمالي (١٦٧) تدريسيا . وبعد فرز البيانات تم تحليلها إحصائياً من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، وفي ضوء ذلك أستخلصت الأستنتاجات والتي ألت فيما بعد إلى عدد من الأتوصيات .

*أسماء لجنة أقرار صدق الأستبانة:

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|
| ١ . د. جلال سعد الله حسن | ٢ . د. سيامند كريم محمود | ٣ . د. سركوت غازي سالار |
| ٤ . د. أبراهيم قاسم درويش | ٥ . م. م. أحمد محمد ناصر | ٦ . م. م. مريوان محمد صالح |

المبحث الثاني: الجانب النظري

١-٢ مفهوم المعلوماتية

بداية لابد من إيضاح بعض المفاهيم الأساسية الداخلة ضمن مفهوم المعلوماتية منها :

- المعلومات : وهي معطيات وأستعلامات تم تسجيلها ، أو تصنيفها ، وتفسيرها ، ووضعها في إطار معين لأظهار معانيها (الحسين ، ٢٥٤، ١٩٨٣). ويمكن القول بأن المعلومات هي معارف مشتقة أو مستخلصة من البيانات التي ترتبط بالوصف لأحداث بصورة رمزية أو رقمية ، والتي تم معالجتها وتفسيرها ، لغرض الأستفادة منها في مجالات علمية شتى .

- تكنولوجيا المعلومات : هي ألبانب التكنولوجي من نظام المعلومات وألذي يمثل المكونات ، ألبرمجيات ، قواعد ألبينات ، ألبشبات وألوسائط الأخرى ، من أجل معالجة وخبزن ، وأسترجاع المعلومات (٦، ٢٠٠٠، past&Anderso)

- تكنولوجيا ألتصال : مجموع ألتقنيات أو ألدوات أو ألسائل أو أالنظم ألتختلفة ألتى يتم أوظيفها لمعالجة أالمضمون ، أو

ألتحتوى أألذي يريد أوصيلها من خلال عملية ألتصال ألبماهييري أو أالشخصي أو أالتنظيمي أو ألبجمعي ، ونقلها من مكان ألى مكان أآخر وتبادلها في ألبحالات ألتختلفة (مكايوي ، ٢٠٠١ ، ٦٥).

ألمعلوماتية : هو ألعلم أألذي يدرس ألبوسبة ومعالجة ألبينات وألنظريات وألتطبيقات ، ألتى تشكل ألبساس لمكننة نقل ألبينات وتحويلها وألتحويلها ، وأذلك بدراسة ألبرامج وألتطبيقات (برمجيات) ، ومكونات من موارد معرفية وألبجهزة وعتاد.(www.tidrarin,hoors.com)

عليه فألمعلوماتية : هي إشارة إلى ذلك ألبطار أألذي يحوي تكنولوجيا ألبينات ، وعلوم ألباسوب ، ومعظم ألبينات ، وشببات ألتصال وألتطبيقاتها في ألبحالات ألبعمل ألبانساني ألبنظم ، وهي ألبنظومة ألتى ألبجمع كل مايتعلق ألبحاسيب عبر ألبعادة ألبثلاثة وهي : ألبينات ألبعرفية ، ألبرمجيات ، ألبجهزة والعتاد .

٢-٢ أهمية ألبينات:

تبرز أهمية ألبينات في كونها تساعد ألبعنين في ألبصول على ألبينات ألبالولة لأداء مهامهم بأشكل متميز وتساعد في إيجاد فرص جديدة للعلم (١٠٣، ١٩٩٩، Turban).

وتتجلى أهمية ألبينات أيضاً كونها ليست مجرد تطور أحدثتها تكنولوجيا ألتصال ، بل هي ثورة بكل معاني ألكلمة ، لما لها من أثار سياسية وأقتصادية وثقافية وأبتماعية بألغة ألبعمق (ياسين، ١٠، ٢٠٠١).

كما أن تحقيق تواجد المعلوماتية سوف يفيد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بكل أبعادها المختلفة التي تسهم في تحديث ورفاهية المجتمع ، وتوافر الغرض التي يمكن عن طريقها مواجهة تحديات المستقبل (الهادي، ٢٧٤، ٢٠٠١).
وللمعلوماتية أهمية كبيرة في مجال منهجية البحوث العلمية والتطبيقية، حيث أن للمعلوماتية تأثير على مختلف خطوات ومجريات البحوث العلمية في مختلف التخصصات ، سواء من حيث زاوية إنتاجها وتطبيقاتها واستخدامها، فلم يعد بمقدور أي باحث علمي أن يكون بعيداً عن ما أحدثته الثورة المعلوماتية (بركات ، ٢٠٠٣ ، ٦٣)

٢-٣: مكونات المعلوماتية:

أ. المكونات المادية : والتي تتمثل بجهاز الحاسوب المؤلف من وحدة الإدخال التي تعد حلقة الوصل بين المستخدم ووحدة المعالجة المركزية ، والتي يتم من خلالها معالجة البيانات لتوليد المعلومات على شكل مخرجات من خلال وحدة الإخراج ، فضلاً عن وحدة الذاكرة المساعدة التي تستخدم لأغراض تخزين مخرجات النظام لفترة طويلة (جبري، ١٤٢، ٢٠٠٩).

ب. المكونات غير المادية : وتشمل البرمجيات وتطبيقاتها ، التي تقوم بالمعالجة المباشرة لأجل الاستخدام الشخصي ، مثل برامج التخزين ومعالج الكلمات .

ج. شبكات الاتصال : وهي وسيلة تلقي البيانات، وتشمل مجموعة من المحطات والأسلاك وخطوط الهاتف ، الأقمار الصناعية ، والميكروويف وأجهزة التحكم وشبكات الأنترنت .

د.البيانات:وهي المادة الخام للمعلومات ، وتعتمد دقة المعلومات على دقة البيانات وصحة إدخالها ومعالجتها وخزنها في قواعد البيانات ، وأسترجاعها عند الطلب.

هـ . مهارة الاستخدام : وتشمل معرفة ومهارة المورد البشري في استخدام المكونات المادية وغير المادية ، حيث أن تفعيل دور تلك المكونات يعتمد في أغلب الحالات على نوعية ومهارة العنصر البشري .

٢-٤ تعريف الأستاذ الجامعي ووظائفه: الشخص الذي يحمل مؤهلاً علمياً عالياً يؤهله للتدريس في الجامعة

وما تتطلبه هذه الوظيفة من مهام علمية ، وهو أحد عناصر التعليم العالي إلى جانب الطالب وأهيكال الإداري التنظيمي للجامعة، والأستاذ الجامعي هو العنصر الفعال من بين العناصر الأخرى في العملية التعليمية ، والمحرك الأساسي لها، فخصائصه الشخصية والمعرفية والمعلوماتية لها دور في فعالية العملية التعليمية.

تعتبر وظيفة التدريس الجامعي الوظيفة الأولى والأساسية في جميع المجتمعات ، فهي المسؤولة عن الأعداد لمعظم المهن المختلفة ، أعداد الكوادر البشرية المؤهلة للقادة على تلبية متطلبات التنمية الفاعلة ، وبالأمكان اختصار وظائف الأستاذ الجامعي إلى جانب التدريس بما يأتي:

- | | |
|--------------------|------------------|
| أ.التقويم | هـ.العمل الإداري |
| ب.الأرشاد | ز.خدمة المجتمع |
| ج.التأليف والترجمة | ح.البحث العلمي |
| | د.النمو المهني |

المتعددة التي يجب عليه القيام بها يحتاج الى تطوير كفاءة أدائه ، وذلك من خلال تطوير مهاراته في مجال استخدام الموارد المعرفية وألبرمجيات ومتطلبات تقنيات التعليم الحديثة بصورة تحقق الغرض المطلوب.

٢. متابعة التطور العلمي: أن التطور العلمي المتسارع للمعرفة، سواء كان في محتواها أو وسائلها وضع الإنسان أمام تحدي كبير في مواكبة هذه المعرفة والأستفادة منها ، خاصة وأن هذه المعرفة أصبحت متاحة للجميع ، لذا نجد أن بعض الطلاب يصلون الى تلك المعرفة قبل أساتذتهم ، مما يستوجب من عضو الهيئة التدريسية ضرورة متابعة التطورات العلمية بشكل مستمر والأستفادة منها.

٣. تحديد جوانب الضعف والقوة: أن قوة عضو الهيئة التدريسية في التعليم الجامعي أو ضعفه تنعكس على أدائه المهني ودوره في المؤسسة التي ينتمي إليها، فكثيرا ماتتميز بعض مؤسسات التعليم الجامعي بوجود أساتذة وباحثين لهم مكانتهم العلمية المرموقة ، والمهارة المعلوماتية التي يتميز بها هي واحدة من معايير تحديد تلك المكانة ، بينما يكون بعض أعضاء هيئة التدريس سبباً في ضعف المؤسسة التعليميه لعدم قدرتهم على مواكبة عصر المعلوماتية وأستغلال معطياتها في مجال المهام المنوطة به.

٤. زيادة الفعالية التعليمية: معظم الأبحاث والدراسات تؤكد أن التكنولوجيا التعليمية المبنيّة على الحاسبات الألية وشبكات المعلوماتية ، التي توظف بطريقة ملائمة، تسهم في زيادة فعالية التدريس ، وبالتالي جودة المخرجات التعليمية. (عبد ألحي، ٢٠٠٥، ١١٤).

٥. تحقيق ألدالة والمساواة: توفر شبكة المعلوماتية في الجامعات والمعاهد يخدم حاجة الجميع بمن فيهم الأستاذ الجامعي في حق ألوصل إلى الخدمات والموارد التعليميه والأبحثة ، بغض النظر عن ألفروقات الأقتصادية والأجتماعية. (عبد ألحي، مصدر سابق ، ١١٤).

٦. أأنخفاض تكلفة الأداء: تعتبر كلفة المعلوماتية وتوفرها متواضعة وزهيدة مقارنة بتكاليف توفيرها بطرق أخرى ، وهذه

التكاليف في طريقها إلى الأأنخفاض التدريجي مع ألتطور وألنافسة في سوق المعلوماتية . (عبد ألحي، مصدر سابق ، ١١٤).

٢-٧ تنمية المهارات المعلوماتية لدى الأستاذ الجامعي:

الأستاذ الجامعي هو العنصر البشري ألفاعل في العملية التعليمية ، وأن أعداده وتنمية مهاراته للقيام بواجباته ، لا بد أن يكون أعداداً إيجابياً يواكب عصر المعلوماتية ، من خلال زيادة معرفته في أالنواحي التكنولوجية (أالصوفي ، ٢٠٠٢، ٢٠).

، والتعليم في عصر التكنولوجيا يحتاج إلى عضو هيئة التدريس يعمل بشكل دؤوب ومتواصل من أجل زيادة خبرته ومعرفته ومعلوماته. (ألريعي، ٢٠٠٧، ٥٦٩).

كما أن للأستاذ الجامعي دور كبير في إعادة تصميم المقررات والمواد ألدراسية وتعديلها بمايتناسب مع ألتطور في جميع مجالات أالحياة ، وكذلك مساهماته في وضع أالحلول لمشاكل ومعضلات متعدده من خلال نشاطاته الأبحاثية، فضلاً

عن دوره في تطوير وتنمية المجتمع ، كل ذلك يستوجب ضرورة الأهتمام بتطوير المهارة المعلوماتية للأستاذ الجامعي ، وتمكينه في فهم علوم العصر وتقنياته المتطورة وأكتساب مهارات تطبيقها في مجالات عمله. (عبد الحميد، ٢٠٠٥، ٣٢٦).

وبغية تنمية المهارات المعلوماتية للأستاذ الجامعي وتفعيل دوره في عصر ألتكنولوجيا ، من الضروري القيام بما يأتي :
(نبهان ، ٢٠٠٨ ، ١٨١)

١. أحداث تغيير حقيقي في ألقناعات العامة لدى الأساتذة بمزايا المعلوماتية ، وضرورة مواكبة ألتورة ألتكنولوجية.
٢. أمشاركة بدورات ألتدريب على أستخدم ألووسائل ألتقنية في مجال عملهم ، مثل ألتحاسب ، شبكة ألترنيت ، ألبريد ألتكتروني.
٣. أرساء المعلوماتية كنظام عمل يعمل في أطاره جميع ألساتذة.
٤. أتحفيز ألساتذة وأتشجيعهم لألقبال على أستخدم تقنيات المعلوماتية.
٥. نشر ثقافة جودة ألداء وألتحسين ألت مستمر.

المبحث ألتالث: ألتجانب ألتعملي

٣-١: ألتعريف بجامعة كرميان:

تأسست ألتجامعة بشكل رسمي في ربيع عام ٢٠١٠ ، والذي ألتزامن مع يوم ألتأنفال ، وجاءت تأسيس ألتجامعة ألتجابة لألتحاجة ألتمنطقة الى ألتخصصات ألتعلمية ، فضلاً عن كونها مركزاً لألتشعاع ألتثقافي ، وحافزاً معنوياً مقابل ألتضحيات ألتادية وألبشريه ألتتي ألتقدمتها ألتمنطقة خلال تاريخها ألتضالي.

بداية كانت ألتجامعة ألتتكون من أربعة كليات تابعة من ألتناحية ألتنظيمية وألتأدارية وألتالمالية لألتجامعة ألتسليمانية ، وهذه ألتكليات هي كلية ألتربية والتي تأسست عام ٢٠٠٤ ، وكلية ألتربية ألتأساسية تأسست عام ٢٠٠٥ ، والتي كانتا ضمن ألتوقع ألتجغرافي لمدينة كلالر ، فضلاً عن كلية ألتأداب وكلية ألتربية ألترياضية ، ألتتي تأسستا في عام (٢٠٠٥ ، ٢٠٠٩) على ألتوالي في مدينة ألتخانقين.

ألتزاماً مع تأسيس ألتجامعة وألتفصالها عن جامعة ألتسليمانية ، ألتخارت ألتجامعة ألتطبيق نظام ألتفاكلي ، والتي ألتشمل ألتفاكلي ألتربية وألتذي يضم بدوره سكون ألتربية ألتأساسية ، وسكون ألتربية ، وسكون ألتعلوم ، ألتتي ألتضم بمجموعها (١٤) قسماً علمياً موقعا في مدينة كلالر ، هذا فضلاً عن ألتفاكلي ألتعلوم ألتأنسانية وألترياضية ، ألتتي ألتشمل سكون ألتلغات وألتعلوم ألتأنسانية ، وسكون ألتربية ألترياضية ، ألتتي ألتضمن سبعة أقسام علمية وموقعا في مدينة ألتخانقين .

في عام (٢٠١٣) تم تأسيس كلية ألتزراعة في مدينة كفري ، وقسم علوم ألتحاسبات في مدينة كلالر ، وتم قبول ألتطلبة فيهما لنفس العام ، كما تم تأسيس قسم هندسة ألتبناء وألتأنشاءات في العام ألتذكور وألتستقبل ألتطلاب في العام ألتدراسي (٢٠١٤).

لقد بلغ أجموع الأجمالي للطلبة أمتخرجون لغاية انفصال الجامعة عن جامعة ألسليمانيه (٧١٠٦) طالباً وطالبة ، و حاليا يزيد عدد الطلبة أالمستمررون على ألدراصة عن (٤٠٠٠) طالب وطالبة، وأأجموع الأجمالي لأعضاء أهئية ألدريسية وصل الى (٢١٨) تدريسياً ، منهم (١٥٨) من حملة شهادة أالماجستير ، (٦٠) من حملة ألدكتوراه ، وعدد طلبة ألدراصات أعليا ألدراسين في أالجامعة بلغ (٤١) دارساً في دراصة أالماجستير في مجال أالجغرافية وعلم أأنفس وأاللغات ، و بلغ عدد طلبة ألدراصات أعليا خارج أالجامعة (١٢٤) دارساً، منهم (٩٢) في مرحلة أالماجستير ، و(٣٢) دارساً في مرحلة ألدكتوراه، وبذلك يبلغ أأجموع ألكلي للملتحقين بألدراصات أعليا داخل أالجامعة وخارجها (١٦٥) دارساً. وكان أول نتاج أالجامعة من ألدراصات أعليا هو منح شهادة أالماجستير لأربعة من أمتخرجين في أختصاص أالجغرافية ضمن فاكليتي أالعلوم أأنسانية والرياضة في عام ٢٠١٥. (جامعة كرميان، شعبة قاعدة البيانات، ٢٠١٥).

٣-٢ ألسمات أالشخصية لأفراد عينة أالبأ:

أأول (١) ألسمات أالشخصية لأفراد عينة أالبأ

ت	ألسمات	أالمستوى	أأعد	أالنسبه %
1	ألكلية	علوم صرفة	١٨	٤٥
		علوم أأنسانية	٢٢	٥٥
2	أألجنس	ذكور	٣٥	٨٧,٥
		إناث	٥	١٢,٥
3	أأالشهادة	ماجستير	٣٣	٨٢,٥
		دكتوراه	٧	١٧,٥
4	أأللقب أألعلمي	مدرس مساعدا	٣٢	٨٠
		مدرس	٥	١٢,٥
		أأستاذ مساعدا	٣	٧,٥
5	أأالعمر بأالسنوات	أأقل من ٣٠	٦	١٥
		٣١--٤٠	١٤	٣٥
		٤١--٥٠	١٥	٣٧,٥
6	سنوات أألخدمة	٥٠ فأأكثر	٥	١٢,٥
		١--١٠	٢١	٥٢,٥
		١١--٢٠	١٤	٣٥
		٢٠ فأأكثر	٥	١٢,٥

أأيتضح من أأأول (١) أن أالعلوم أألصرفة تشكل نسبة (٤٥%) من أأفراد أالعينة ، وأالعلوم أأنسانية نسبة (٥٥%) ، أما فقرة أألجنس ، كان أالذكور يشكلون نسبة (٨٧,٥%) ، وأألإناث (١٢,٥%) ، أما فيما أأخص متغير أأالشهادة فأأن حملة أالماجستير يشكلون نسبة (٨٢,٥%) من أأفراد أالعينة مقابل نسبة (١٧,٥%) من حملة شهادة ألدكتوراه ، أما فقرة

ألقى القلب العلمي فأن المدرسين المساعدين يشكلون نسبة (٨٠%)، مدرس (١٢,٥%)، أستاذ مساعد (٧,٥%) من أفراد عينة البحث. وكان توزيع أفراد العينة من حيث العمر كالأتي: أقل من (٣٠) سنة (١٥%)، (من ٣١ الى ٤٠) سنة (٣٥%)، (من ٤١ الى ٥٠) سنة (١٢,٥%)، (٥٠) سنة فأكثر (١٢,٥%)، وأشارت فقرة سنوات الخدمة الى أن الذين تتراوح خدمتهم ما بين (١-١٠) سنوات يشكلون أكبر نسبة ضمن أفراد العينة والتي بلغت (٥٢,٥%)، وألذين خدمتهم ما بين (١١-٢٠) نسبتهم (٣٥%)، أما ألذين خدمتهم تزيد عن (٢٠) سنة فهم أقل نسبة ومقدارها (١٢,٥%).

٣-٣ وصف وتحليل البيانات ومناقشة النتائج:

أستخدم ألباحث وسائل الأحصاء الوصفي (الوسط الحسابي والانحراف المعياري) لتحليل بيانات الأستبانة، وبتحديد درجة للأستجابات تتراوح من (١) درجة إلى (٥) درجة، وكانت ألتائج كما في ألعرض ألتالي:

أولاً: موجودات الجامعة في مجال المعلوماتية

جدول (٢) ألتوسطات أالحسابية وألأنحرافات أ المعيارية لفقرات موجودات أالجامعة في مجال أالمعلوماتية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	خدمة الانترنت متوفرة في القسم	٣,٢١	٠,٥٠
٢	يتوفر لك جهاز حاسوب للاستخدام في مجال عملك	٤,٠٢	٠,٨٠
٣	يتوفر في الكلية اجهزة عرض	٤,٦١	٠,٦٠
٤	يتوفر في الكلية شبكة انترنت داخلية	٣,١١	٠,٨٠
٥	يتوفر في الكلية برمجيات الحاسوب الضرورية في مجال عملي	٣,٧٠	١,١٠
٦	يتوفر في الكلية جهاز مسح ضوئي (اسكندر)	٢,٦٢	١,١٠
٧	يتوفر في الكلية كاميرات رقمية	٢,٦١	١,١٠
٨	يتوفر في الكلية طابعات	٣,٥٠	٠,٩٠
٩	توفر قاعدة بيانات في القسم	٢,٨٠	١,١٠
١٠	خبرة الأستاذ في استخدام المكونات أعلاه	٣,٧١	٠,٨٠
	المعدل	٣,٣٩	٠,٨٧

من أالجدول (٢) يتضح أن أالمعدل أالعام أالمتوسط أالحسابي لفقرات درجة توفر موجودات أالمعلوماتية في أالجامعة كان (٣,٣٩)، وهي دلالة أحصائية على موافقة أفراد أالعينة على توفر موجودات أالمعلوماتية بدرجة أكبر من أالمتوسط بقليل، وسجلت أالفقره (٣) أعلى متوسط مقارنة بألأوساط أالحسابية لفقرات أالأخرى، حيث كان (٤,٦١)، وكان أقل متوسط حسابي لفقرة (٧).

ثانياً : مجالات المعلوماتية :

المجال الأول:الموارد المعرفية :

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الموارد المعرفية.

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٠.١	يساعد توفر خدمة الانترنت الأساتذة في تنمية ادائهم	٤,٥٥	٠,٦٨
٠.٢	تسهم المتصفحات على شبكة الانترنت في تطوير مهارات البحث العلمي لدى التدريسيين	٤,٤٣	٠,٦٧
٠.٣	تساعد شبكة الانترنت في ايجاد الحلول لمشاكل المجتمع في مجال التخصص	٤,١٠	٠,٨١
٠.٤	تسهم المنتديات على شبكة الانترنت في زيادة المخزون المعرفي للأساتذة	٤,١٢	٠,٨١
٠.٥	تسهم المكتبات الالكترونية على شبكة الانترنت في تجديد اداء التدريسيين	٤,٢٨	٠,٧٠
٠.٦	تساعد شبكة الانترنت التدريسيين على مواكبة المستحدثات التكنولوجية في مجال التخصص.	٤,٣٢	٠,٧١
٠.٧	تساعد شبكة الانترنت التواصل مع برامج المؤتمرات العلمية	٤,٢٨	٠,٧٠
٠.٨	تسهم شبكات التواصل الاجتماعي على التواصل مع مراكز البحث العلمي والمجتمع لتبادل المعلومات	٤,٤٨	٠,٦٦
٠.٩	توفر قاعدة معلومات في الكلية يعزز من قدرات التدريسيين	٤,٢٢	٠,٧٠
٠.١٠	تسهم الدورات التخصصية في تطوير مهارات التدريسيين	٤,٤٧	٠,٦٨
٠.١١	يدعم الاساتذة بعضهم من خلال تبادل الخبرات والاستشارات فيما بينهم	٤,١٢	٠,٨١
	المعدل	٤,٢٩	٠,٧٢

من أجدول (٣) يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الموارد المعرفية قد بلغ (٤,٢٩) ، وهو أكبر من (٤) ، وهي دلالة أحصائية على موافقة معظم أفراد العينة على وضوح دور الموارد المعرفية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي وبدرجة كبيرة ، وكانت أكبر قيمة للمتوسط الحسابي هي للفقرة (١) ، والتي تضمنت (يساعد توفر خدمة الانترنت للأساتذة في تنمية أدائهم) ، حيث كانت قيمتها (٤,٥٥) ، فيما كانت أقل فقرة دوراً مقارنة بالفقرات الأخرى هي الفقرة (٣) ، والتي تضمنت (تساعد شبكة الانترنت في إيجاد الحلول ، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي لها (٤,١٠).

المجال الثاني : البرمجيات :

جدول (٤) أمتوسطات الحسائية الانحرافات المعيارية لفقرات البرمجيات .

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1.	تسهم برمجيات الحاسوب التعليميه في تحسين أداء الاساتذة	٤,٠٧	٠,٨٣
2.	تمكن برمجيات الحاسوب الاساتذة في التنوع في اساليب التدريس	٤,١١	٠,٧٩
3.	يعزز استخدام الوسائط المتعددة في القاعات الدراسية التفاعل بين الاساتذة والطلبة	٤,٢٩	٠,٦٠
4.	تساعد برمجيات المحاكاة الاساتذة في توصيل المهارات للطلبة	٤,٢٠	٠,٦٧
5.	يساعد العروض التقديمية الاساتذة في عرض المادة العلمية	٤,١٩	٠,٦٧
6.	تمكن برمجيات الحاسوب المختلفة الاساتذة من التنوع في اساليب تقويم الطلبة	٤,١١	٠,٧٩
7.	تساعد برمجيات الحاسوب المختلفة الاساتذة في استثمار وقتهم بكفاءة	٤,٢٠	٠,٦٧
8.	تساعد برمجيات الحاسوب الاساتذة في تحليل البيانات للاغراض البحثية	٤,١١	٠,٧٩
9.	تساعد برنامج مايكروسوفت اوفس الاساتذة في اعداد الاعمال الكتابية	٤,٢٧	٠,٦٨
10.	تسهم البرمجيات المضادة للفيروسات في حماية المعلومات المهمة للاساتذة	٤,٣٤	٠,٧١
11.	تسهم الاصدارات الحديثة من البرمجيات في تطوير المهارات البرمجية للاساتذة	٤,٠٩	٠,٧٢
	المعدل	٤,١٨	٠,٧٢

من الجدول (٤) يتبين أن أمتوسط ألسابى لجميع فقرات البرمجيات قد بلغ (٤,١٨) ، وهو أكبر من (٤) ، وهي دلالة احصائية على موافقة معظم أفراد العينة على وضوح دور البرمجيات في تطوير أداء الأستاذ الجامعي وبمافقة تامة ، وكانت أكبر قيمة للمتوسط ألسابى هي للفقرة (٢١) ، ، حيث كانت قيمتها (٤,٣٤) ، فيما كانت أقل فقرة دوراً مقارنة بالفقرات الأخرى هي الفقرة (١٢) ، ، حيث بلغ قيمة المتوسط ألسابى لها (٤,٠٧) .

المجال الثالث : الأجهزة الأدوات

جدول (٥) أمتوسطات الحسائية الانحرافات المعيارية لفقرات لأجهزة الأدوات .

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٠١	يساعد توفر اجهزة الحاسوب في الكلية الاساتذة على الابداع في مجال عملهم	٤,٤٤	٠,٦٧
٠٢	يدعم تحديث اجهزة الحاسوب التطور الفنى المستمر للاساتذة	٤,٣٥	٠,٧٧
٠٣	يمكن جهاز الحاسوب الاساتذة من التنوع في وسائل واساليب التدريس	٤,٣٧	٠,٦٣
٠٤	يسهل استخدام أجهزة العرض مهام الاساتذة في العملية التدريسية	٤,٤٦	٠,٧٠
٠٥	يعزز استخدام اجهزة العرض قدرات الاساتذة في ادارة الصف	٤,٢٦	٠,٨١
٠٦	يعزز استخدام جهاز الحاسوب في اعداد وكتابة البحوث	٤,٣٦	٠,٦٣
٠٧	يسهل جهاز الحاسوب الاساتذة على حفظ المعلومات والمصادر الضرورية لاغراض التدريس والبحوث	٤,٣٥	٠,٧٧
	المعدل	٤,٣٧	٠,٧١

من الجدول (٥) يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات الأجهزة والأدوات قد بلغ (٤,٣٧) ، وهو أكبر من (٤) ، وهي دلالة أحصائية على موافقة معظم أفراد العينة على وضوح دور الأجهزة والأدوات في تطوير أداء الأستاذ الجامعي وموافقة تامة ، وكانت أكبر قيمة للمتوسط الحسابي هي للفقرة (٢٦) ، حيث كانت قيمتها (٤,٤٦) ، فيما كانت أقل فقرة دوراً مقارنة بالفقرات الأخرى هي الفقرة (٢٧) ، ، حيث بلغ قيمة المتوسط الحسابي لها (٤,٢٦) ، عليه فإن ترتيب دور مجالات المعلوماتية يتضح من وجهة نظر أفراد العينة كما هو في الجدول الآتي :

جدول (٦) الترتيب التنازلي للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات المعلوماتية

ت	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	الأجهزة والأدوات	٤,٣٧	٠,٧١
2	الموارد المعرفية	٤,٢٩	٠,٧٢
3	البرمجيات	٤,١٨	٠,٧٢
	المعدل	٤,٢٨	٠,٧١٥

يتضح من الجدول (٦) أن الأجهزة والأدوات أكثر مجال دوراً في تطوير أداء الأستاذ الجامعي من وجهة نظر أفراد العينة ، حيث كانت قيمة متوسطها الحسابي (٤,٣٧) ، وجاءت الموارد المعرفية بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (٤,٢٩) ، والبرمجيات بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (٤,١٨) من حيث دورهما في تطوير أداء الأستاذ الجامعي ، من وجهة نظر أفراد العينة .

رابعاً معوقات توظيف المعلوماتية:

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية لمعوقات توظيف المعلوماتية في الجامعة

ت	المعوقات	التكرار	النسبة المئوية
1	عدم توفر خدمة الأنترنت بنظام	٣٠	١٩,١%
2	ضعف خبرة الأساتذة في مجال البرمجيات واستخدام الحاسوب	٢٥	١٥,٩%
3	ندرة الدورات الفنية التخصصية	٢٢	١٤,٠%
4	عدم كفاية التخصيصات المالية	٢٠	١٢,٧%
5	عدم توفر قاعدة معلومات للأغراض البحثية	١٨	١١,٥%
6	شحة البرمجيات التعليمية والمخبرية والبحثية	١٥	٩,٦%
7	رغبة بعض الأساتذة في الحفاظ على الأنماط التقليدية في الأداء	١٥	٩,٦%
8	عدم توفر مكان ملائم للتريسي مجهز بالمستلزمات الضرورية	١٢	٧,٦%
	المجموع	١٥٧	١٠٠%

يتضح من الجدول (٧) أن من أكثر معوقات توظيف المعلوماتية في الجامعة هي عدم توفر خدمة الأنترنت بشكل منتظم ، والتي بلغت نسبة تكرارها ضمن آراء العينة المبحوثة (١٩,١%) ، وهكذا تنازلياً بالنسبة للمعوقات الواردة في الجدول المذكور وصولاً الى أقل نسبة مقدارها (٧,٦%) ، والتي أشارت الى (عدم توفر مكان ملائم للتدريسي مجهز بالمستلزمات الضرورية).

الأستنتاجات والتوصيات :

أولاً: الأستنتاجات :

١. بناءً على المعلومات النظرية التي وردت في أجناب النظري من أبحاث ، فضلاً عن التحليل الأحصائي لفقرات أستمارة الأستبيان ، التي أشتملت على أستطلاع آراء عينة من أعضاء أهيئة التدريس في جامعة كرميان ، أمكن أستخلاص النتائج الآتية:
١. هناك بعض المفاهيم الأساسية الداخلة والمتداخلة ضمن مفهوم المعلوماتية ، وهي المعلومات ، تكنولوجيا المعلومات ، وتكنولوجيا الأتصال.
- ٢ . يحتاج الأستاذ الجامعي المهارات المعلوماتية لمواكبة عصر المعلوماتية ، واداء مهامه بشكل متميز.
- ٣ . أثبتت المعلومات النظرية الدور أمتميز للمعلوماتية في تطوير أداء الأستاذ الجامعي ، وفي مجالات مهامه المختلفة.
- ٤ . كانت نتائج التحليل الأحصائي لفقرات درجة توفر موجودات المعلوماتية أيجابية وبدرجة كبيرة ، حيث كان أمتوسط أأحصائي لفقراتها (٣,٣٩) ، وهذا ما يؤكد الفرضية الأولى للأبحث والتي مفادها: إدارة أجامعات توفر مستلزمات المعلوماتية للأساتذة
- ٥ . أشار أمتوسط أأحصائي لفقرات مجالات المعلوماتية إلى الدور الكبير لكل من (أالموارد المعرفية ، والبرمجيات ، والأجهزة وأأدوات) وبمعدل (٤,٢٩ ، ٤,١٨ ، ٤,٣٧) على ألتوالي، ويتضح من ذلك أن الأجهزة وأأدوات جاءت بالمرتبة الأولى من حيث دورها في تطوير أداء الأستاذ الجامعي ، وأالموارد المعرفية ثانياً ، والبرمجيات ثالثاً. وهذا ما يؤكد ثبات أالفرضية الثانية التي تتضمن أن للمعلوماتية دور بارز في تطوير أداء الأستاذ الجامعي .
- ٦ . ثبت وجود مجموعة عوامل تشكل تحدياً لتوظيف المعلوماتية في مجال عمل ألتدريسيين ، وكانت نسبة تكرارها عالية من وجهة نظر أفراد ألعينة، وهذا ما يؤكد ثبات أالفرضية الثالثة التي تنص على ان: الأستاذ الجامعي يواجه بعض ألعوقات في تطوير مهاراته المعلوماتية .

ثانياً: ألتوصيات :

- ١ . ضرورة الأستمرار في توفير جميع عناصر المعلوماتية في أالجامعة من موارد معرفيه ، وبرمجيات ، وأجهزة وأدوات.
- ٢ . أعمل على توفير خدمة الأانترنت للأساتذة بشكل منتظم ومستمر وفي أالمكان أالملائم.
- ٣ . ضرورة الأهتمام بتطوير أالمهارة المعلوماتية لأعضاء أهيئة التدريس ، من خلال أأشراكهم في أالدورات أالفنية ألتخصصية.
- ٤ . ضرورة توظيف تكنولوجيا المعلومات وأألتصالات في مجال مهام أعضاء أهيئة التدريس لمواكبة عصر المعلوماتية.
- ٥ . تحفيز أأساتذة على أستفادة من نتاج أالثورة المعلوماتية وتطوير مهاراتهم ذاتياً ، وضرورة أستعداد لمواجهة ألتغيرات وأألتنبوء ألسبق بتأثيراتها في مجالات مهامهم ألتدريسية وأألبحثية..

٦. ضرورة قيام إدارة الجامعة بالمتابعة المستمرة لبنية المعلوماتية وواقعها، والعمل على تشخيص معوقات توظيفها، ومعالجتها، وتطوير مكونات المعلوماتية بالشكل الذي يساهم في تطوير أداء الأستاذ الجامعي.

مصادر البحث : حسب تسلسل ورودها في البحث :

أولاً : أكتب العربية:

١. الحسيني، عبد المحسن، (١٩٨٧)، المعجم الكامل في المعلوماتية، بيروت، دار التعليم، الطبعة الأولى.
٢. مكاوي، حسن عماد وسلمان، محمود، (٢٠٠١)، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، جامعة القاهرة.
٣. ياسين، السيد، (٢٠٠١)، المعلوماتية وحضارة العولمة، رؤية نقدية عربية، القاهرة، مكتبة نضمة مصر للطباعة النشر والتوزيع.
٤. الهادي، محمد محمد، (٢٠٠١)، تكنولوجيا الاتصالات وشبكات المعلومات، القاهرة، المكتبة الأكاديمية.
٥. د. بركات، وجدي محمد أحمد، (٢٠٠٣)، المعلوماتية والخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية.
٦. عبد الحلي، رمزي أحمد، (٢٠٠٥)، التعليم العالي الإلكتروني "محدداته ومبرراته ووسائله"، الطبعة الأولى، الإسكندرية، دار الوفاء للطباعة.
٧. الصوفي، عبدالله اسماعيل، (٢٠٠٢)، التكنولوجيا الحديثة والتعليم، عمان، مؤسسة ألوراق للنشر والتوزيع.
٨. الربيعي، سيد بن أحمد، (٢٠٠٧)، التعليم العالي في عصر المعرفة "التغيرات والتحديات وأفاق المستقبل"، الطبعة الأولى، عمان، دار الشروق.
٩. عبد الحميد، محمد، (٢٠٠٥)، منظومة التعليم عبر الشبكات، الطبعة الأولى، القاهرة، عالم الكتب.
١٠. نيهان، يحيى محمد، (٢٠٠٨)، استخدام الحاسوب في التعليم، الطبعة العربية، عمان، دار أليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

ثانياً: المصادر الأجنبية :

1. Post , Gerald & Anderson , David , (2000) , " Management Information Systems : Solving Business Problems with Information technolog, 2 nd ed., Irwin , MG . Grow – Hill,.
2. Turban. E & others , (1999), Information Technology For Management ,Marketing ,Connection For Strategic Advantage. 2nd ed, John Wiley & Sons , Inc, New York.

ثالثاً أبحاث ودراسات :

١. جبوري، ندي اسماعيل، (٢٠٠٩)، أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي، دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربية، بحث منشور في مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الثاني والعشرون.
٢. أملا خلف، محمود شاكر، (٢٠٠٧)، تنمية الموارد البشرية التدريسية في التعليم العالي، المؤتمر العالمي للتعليم العالي في العراق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إقليم كردستان.
٣. جامعة كرميان، قسم الأحصاء وقاعدة البيانات، ٢٠١٥.

رابعاً : الأنترنت

دور مكونات الريادة الاستراتيجية في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي دراسة ميدانية في عينة من الجامعات الأهلية في اقليم كردستان العراق*

م.م. آفان يوسف حجي**

أ.م.د. حكمت رشيد سلطان

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد دور مكونات الريادة الاستراتيجية في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي في الجامعات الأهلية في اقليم كردستان العراق، ولتناول هذا الموضوع بصورة متكاملة تم عرض الإطار النظري الخاص بمتغيري الدراسة، وفي الجانب الميداني فقد تم تطوير نموذج واستندت إلى مجموعة من الفروض التي تم اختبارها ميدانياً على مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (٤) جامعات أهلية، وكانت استمارة الاستبيان الاداة الرئيسة لجمع البيانات ، وتمت الإجابة عليها من قبل (٧٩) من القيادات الإدارية في جامعات مجتمع الدراسة وكانت حدودا مشكلة الدراسة تتضمن بمعرفة مدى توافر مكونات الريادة الاستراتيجية في جامعات عينة الدراسة، وما هي مستويات تحقيق معايير جودة التعليم وما هي طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين مكونات الريادة الاستراتيجية وابعاد جودة التعليم العالي.

وتم استخدام بعض الأدوات إحصائية لتحليل طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة، فضلاً عن تحليل الأنحدار الخطي البسيط لتحديد طبيعة التأثير بين متغيرات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الريادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي في مجتمع الدراسة وهناك تأثير معنوي للريادة الاستراتيجية في تحقيق ابعاد جودة التعليم العالي في مجتمع الدراسة، ووضعت الدراسة عدداً من مقترحات التي تخص جامعات مجتمع الدراسة وكيفية النهوض بمستويات جودة التعليم العالي بالاستفادة من مدخل الريادة الاستراتيجية.

الكلمات الافتتاحية: الريادة، الريادة الاستراتيجية، جودة التعليم العالي

Abstract

The study aimed to determine the role of strategic leadership components in achieving the quality of higher education dimensions in private universities in the Kurdistan region of Iraq, the field side has been developed a model that based on a set of assumptions to teste field study which includes (4) private universities as population of research, and the questionnaire was a key for data collection, and were answered by (79) of administrative leadership in universities population.

statistical tools have been used to analyze the nature of the correlation between the variables of the study, as well as analysis of simple linear regression to determine the nature of the impact between the variables of the study, and the study found a significant positive correlation relationship between the strategic entrepreneurship and the quality of higher education in the study population, and there are significant effect of strategic entrepreneurship in achieving the dimensions of the quality of higher education in the study population, the study made a number of proposals concerning universities study population and how to raise the standards of quality of higher education to benefit from the synergy of the strategic entrepreneurship.

Key Words: Entrepreneurship, Strategic Entrepreneurship, Quality of High Education

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

** البحث مستل من رسالة الماجستير للباحث الثاني

المبحث الاول الاطار النظري

اولاً: مفهوم الريادة الاستراتيجية

قبل التطرق الى مفهوم الريادة الاستراتيجية يتطلب توضيح مفهوم الريادة، اذ تعددت التعاريف التي قدمها الباحثون في مجال الادارة عن مفهوم الريادة والريادي وتطور هذا المفهوم في الفكر الاداري المعاصر، عالية (١، ١٩٩٨، Gregory)، وتعرف الريادة بأنها غاية تجسد مستوى طموح المنظمة، وتعمل على تحفيز سلوك البحث لدى العاملين في المنظمة عبر مجموعة من الأنشطة الداعمة من اجل تحقيق الابداع والابتكار (الدوري، ٢٠١٠: ١١).

اما الريادة الاستراتيجية فانها تتمحور حول اساليب التفكير والتصرف التي يعتمدها المدراء والمنظمات وذلك لتحقيق المزايا التنافسية (٤، ٢٠١٠، Rezaian & Naeiji). إن التكامل الريادة والاستراتيجية يساعد في خلق القيمة وتحقيق الميزة التنافسية، وإن اكتشاف الفرص يعد ضرورياً لديمومية الميزة التنافسية وإن التكامل بين الأفكار الاستراتيجية والريادة يعد المحور الرئيسي للمهام للريادة الاستراتيجية نفسها. (١، ٢٠١٤، Barney et al) يلاحظ بان (٦٩، ٢٠١١، Hitt et al) يتطرقون الى اهمية الريادة الاستراتيجية في توليد المعرفة وتسمح للتنظيم بتطبيق المعرفة التي اكتسبتها من السوق او المنتج او التكنولوجيا الجديدة وقدرتها في سياق البيئة الحالية وفي نفس الوقت يحاول اكتشاف الفرص وأستغلالها مستقبلاً من خلال تطبيق معرفة جديدة وتطوير القابليات، ويبين (٥٠٤، ٢٠١٣، Lourenco et al) أهمية الريادة في قطاع التعليم عموماً والجامعة خصوصاً ويرى بان الجامعات في المملكة المتحدة تتجه نحو تصميم مبادئ التعليم الريادي لتسهيل تخرج الرياديين إضافة الى تصميم مناهج تسمح بالحقول الى مجالات العلمية في مشاركة وتحسين برامج الريادة.

ثانياً: مكونات الريادة الاستراتيجية:

هناك الكثير من الطروحات النظرية بخصوص مكونات وعناصر الريادة الاستراتيجية، وتعتمد البحث على المكونات الرئيسية في أنماذج (٤١، ٢٠٠٩، Kraus & Kauranen) و (3، 2009، Kuratko & Audretsch) (٣، ٢٠٠٩، Kraus & Kauranen) و (٨٨، ٢٠١٣، Hoglund)، لأنها تشمل معظم مكونات الأنماذج فضلاً عن انسجامها مع توجهات الدراسة وحدائتها وهذه المكونات هي:-

١- **التعلم التنظيمي:** في اللغة الإنكليزية تعني كلمة تعلم على وفق قاموس Oxford أنها المعرفة التي يحصل عليها بالدراسة والقراءة (٨٧٤، ٢٠٠٦، McIntosh & Turnbull). واهتم كثير من الكتاب والباحثين في مجال الإدارة بمفهوم التعلم التنظيمي لأنه أحد المكونات الرئيسية للريادة الاستراتيجية، وازداد الاهتمام في السنوات الأخيرة بالتعلم التنظيمي بوصفه ضرورة استراتيجية ملحة لتقدم المنظمات وبقائها (العبادي، ٢٠١٢: ١). أن التعلم التنظيمي هي عملية إحداث التغيير المخطط في المنظمة وإعدادها لتكون قابلة للتكيف مع التغييرات الحاصلة في البيئة المحيطة بها بالسرعة المناسبة في القيام بمجموعة من العمليات مثل تمكين الأفراد واستثمار التجارب والخبرات السابقة في مواجهة المستقبل (رايس، ٢٠١١: ٤)، ويرى (٢، ٢٠١٣، Moghadam et al) أن التعلم التنظيمي هو مفتاح لنجاح المنظمات وحدد الكاتب خمسة عوامل أساسية لتسهيل التعلم التنظيمي وهي: (التجربة، والمخاطرة، والتفاعل مع البيئة الخارجية، والحوار

واتخاذ القرارات التشاركية . ويقدم (Rabeh, ٢٠١٤, ١٢٣) توضيحاً لمفهوم التعلم التنظيمي ويرى أنها عملية تغيير أو تعديل المعرفة العملية للمنظمات ويؤكد بان التعلم على مستوى التنظيم يُعد أكثر تعقيداً مقارنة مع المستوى الفردي، لتعقيد هياكل المنظمات.

٢- الإبداع: ورد في قاموس Oxford الإبداع (Innovation) أنه التعرف على الأشياء أو الأفكار أو طرق العمل الجديدة (McIntosh & Turnbull, ٢٠٠٦, ٨٠١). ويشير (مراد، ٢٠١٠: ٦) أن الإبداع يتكامل مع الريادة بالتفرد في تنظيم وإدارة الموارد المتوافرة في المشروع واستخدامها بالشكل الأمثل الذي يؤدي إلى تطوير فكرة جديدة و تحويلها إلى شيء نافع يبنى عليه طلب جديد. وعرف (الزعيبي، ٢٠١١: ١٦٥) الإبداع أنه تقديم فكرة جديدة غير موجودة سابقاً أو إحداث تغييرات وتحسينات على الأفكار السابقة وتقديم هذه الأفكار بشكل متطور وغالباً ما يعتمد الإبداع على ابتكار الأفكار وبراءات الاختراع والمنتجات الجديدة. وبخصوص التعليم العالي يؤكد (الباشقالي، ٢٠١٠: ٥٦) أن العمليات الإبداعية في الجامعة تنحصر في (التعليم، والبحث والتطوير، والخدمة)، فالإبداع في العملية التعليمية يتمثل في استخدام التقنيات الحديثة، والمحاولة في إيصال أو نقل المعرفة إلى الطلبة بأقل تكلفة وجهد ووقت. أما في العمليات الإبداعية البحث والتطوير والخدمة فإنها تتمثل في التوسع في المجال المعرفي ومحاولة إيجاد الحلول للمشاكل التي يعاني المجتمع المحلي منها وتلبية احتياجات ومتطلبات سوق العمل والربط بين المجتمع العلمي والصناعة.

٣- التحالف الاستراتيجي: تشير التحالف الاستراتيجي إلى عملية تحول المنظمات المتنافسة إلى منظمات مترابطة ومتكاملة حتى يكونا نظاماً واحداً متماسكاً (كردي، ٢٠١١: ٢)، أن التحالف الاستراتيجي ينطوي على عدة مصطلحات من بينها (التعاون الاستراتيجي، والمساهمة، والتنسيق، والتحالف من الباطن، وأتفاقيات استراتيجية بين المنظمات، والاستشارة والتنفيذ، واتفاق تعاقدي، واتفاق تعاوني، وعمل جماعي، ومشروع مشترك) (١٥-١٦، ٢٠٠٠، EL-Youssefi)

وبين (النسور، ٢٠٠٩: ١٢١) أهمية التحالفات الاستراتيجية وأثرها في المزايا التنافسية تتضمن المزايا المطلقة التي ترتبط بتوفر عوامل اقتصادية نادرة للآخرين. والمزايا النسبية التي تتوفر لأطراف التحالف لكن بدرجات مختلفة فضلاً عن المزايا التنافسية التي ترتبط بتوفير طبقة متفوقة من المديرين (المنافسة الإدارية)، وتوفر موارد بشرية ماهرة جداً (المنافسة البشرية) لتحقيق مزايا تنافسية متكاملة. ويتفق أغلبية الكتابات أن التحالف الاستراتيجي يتضمن أربعة أنماط (مشاريع مشتركة، التوريد الخارجي، الامتياز والتراخيص، العلاقات التعاونية بين المنظمات) (Sroka، ٢٠١١، ٦٢) (١١٥، ٢٠١٠، Wisma)

٤- النمو: تُعد استراتيجية النمو (التوسع) أكثر الاستراتيجيات استخداماً من قبل المنظمات ولاسيما المنظمات الصغيرة وحديثة التكوين (الخشالي، ٢٠٠٦: ١٠٠)، أن النمو يتضمن المستهلكين والسلع والخدمات والأسواق والحصة السوقية، والخبرة والثقة والسمعة، والمصادقية، والإيرادات والأرباح وأن جميعها تشكل ميزة تنافسية للمنظمة (٢٢١-٢٢٢، Luke، ٢٠٠٩، ٢٠٠٩). ويؤكد (Ireland et al، ٢٠٠٣، ٩٦٤) دور النمو في تحقيق الميزة التنافسية

، ويركز على أهمية النمو الناتج من اعتماد المنظمة على الريادة الاستراتيجية، ويرى النمو الاستراتيجي يساعد المنظمات في توليد الثروة وبناء وفورات الحجم والقوة السوقية وإن نائحتها تسهم في تحقيق ميزة تنافسية. ويؤكد (٩٠، ٢٠١٣، Heglund) أن المعرفة هي من أهم الأفكار المتكررة في جميع دراسات عن المجالات الاستراتيجية التي تنتج بالمنظمة نحو النمو والحصول على المكانة التنافسية. ويرى (Doepfer، ٢٠١٣، ٢٠) أن توجه المنظمات للنمو يهدف إلى تحقيق معدلات عالية من المنفعة.

٥- المرنة: يرجع مفهوم المرونة المخصصة إلى مفهوم المرونة العامة ثم انتقل إلى الأدب الإداري، وتعاملت منظمات الأعمال مع هذا المفهوم ضمن مفهوم المرونة التصنيعية، ومن بعده المرونة العملية وأخيراً مفهوم المرونة الاستراتيجية (يجي، ٢٠١٠: ٢٦). وورد في قاموس Oxford المرونة أنها القدرة على التغيير المناسب على وفق الشروط أو الحالات الجديدة (McIntosh & Turnbull، ٢٠٠٦، ٥٩٠). ويعرف (Johnson et al، ٢٠٠٣، ٧٥) أن المرونة تعني قدرة وقابلية المنظمة على اتخاذ بعض الإجراءات في الاستجابة للتغيرات البيئية.

ويشير (الطويل وسلطان، ٢٠٠٦: ٧٥) إلى أن المرونة مفتاح لنجاح المنظمة وبقائها واستمرارها في السوق، بتوفير القابلية للتغيير والاستجابة لحاجات زبائنها من السلع والخدمات بأقل جهد ووقت، بتحليل معرفة تلك الحاجات، وتوفير جميع الإمكانيات المادية والبشرية والمعلوماتية للاستجابة لمتطلبات الزبائن، ويوضح (زعتري، ٢٠١٣: ٢٤) أبعاد المرونة لتتضمن مرونة السوق ومرونة التوسع ومرونة المنتج، ويرى من الواجب على المنظمات أن تدرك ضرورة عنصر المرونة لتحقيق الميزة التنافسية الجديدة

ثالثاً: أبعاد الجودة في التعليم العالي:

ان تطبيق مفهوم الجودة في التعليم أصبحت مطلباً ملحاً للتفاعل مع متغيرات عصر الذي يتسم بالتسارع المعرفي والتكنولوجي وتزايد فيها المنافسة والصراعات بين الأفراد والجماعات والمنظمات (دياب، ٢٠٠٦: ١٠). ويشير (١٤٢، ٢٠١٤، Gbollie & David) إلى ان مفهوم الجودة واسع وشامل لأنها تتضمن معايير إضافة إلى عمليات تدريس وتعليم وأنشطة الأقسام العلمية وقابليات الخريجين. ويحدد (البيلوي وآخرون، ٢٠٠٨: ١٤) صفات الجودة في العملية التعليمية تتضمن المناهج الدراسية المناسبة لحاجات الكلية واهتماماتهم وأهدافهم، نظام تقويم يقيس مدى اكتساب الطلبة للمعلومات، نسبة احتفاظ عالية ونسبة تسرب منخفضة، نسبة نجاح عالية. ويؤكد (العكيدي، ٢٠١٢: ١٦٤) بأن الاهتمام بالتعليم العالي أصبحت ضمن أولويات كل من الدول المتقدمة والنامية، اذ ترصد كل دولة مبالغ طائلة عليها، وذلك من خلال برامج التعليم المختلفة من حيث المحتوى والمستوى، وقد شرعت العديد من الدول في توفير برامج تعليم متقدمة وأخرى جامعية للمواطنين وبأساليب تمويلية مختلفة. ويتفق العديد من الباحثين على مضامين أبعاد جودة التعليم العالي على الرغم من تباين وجهات نظر آخرين في عدد هذه الأبعاد ومسمياتها لأنها عموماً تنحصر في مجموعة أبعاد رئيسة، (٢٠٠٩، Cuyjet et al) و (٢٠١٠، Schuh & Gansemer) و (الاغا والاغا، ٢٠١٠) و (العنقري ومسلم،

(٢٠١١) و (السبوع وآخرون، ٢٠١١) و (الظالمي وآخرون، ٢٠١٢) و (أبو الرب وآخرون، ٢٠١٣). وسيعتمد البحث على هذه الأبعاد نظراً لوجود قدر كبير من الاتفاق على هذه الأبعاد، وفيما يأتي شرح لهذه الأبعاد:

١- **الأهداف:** يتفق الباحثون أن التداخل الموجود بين الأهداف والرسالة إلا أن الأهداف تتبع من الرسالة ، مما يتطلب من عملية التسيير الاستراتيجي الفعالة التركيز على قراءة نص الرسالة لمعرفة قوتها وضعفها وفهمها الواضح في بناء الأهداف. وتمثل الأهداف في النتائج التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها عبر الأنشطة والمهام والأعمال التي تؤديها. ولا يمكن أن توجد إدارة بدون أهداف ولا يمكن توقع تحقيق نتائج عملية محددة بصورة فعالة وكفوءة. لذلك ظهر مفهوم الإدارة بالأهداف الذي بدأ أول الأمر أسلوباً إدارياً لتحقيق أفضل إنجاز تنظيمي (جميلة وسهام، ٢٠١٣ : ٦٥٠)، ويتطرق (الحاج وآخرون، ٢٠٠٨ : ٣٧) إلى الأهداف العامة للجامعة بوصفها منظمة، ويرى انها الغايات النهائية التي تسعى إلى تحقيقها للمجتمع لتأهيل خريجها باعتبارهم المحصلة النهائية لمحمل الأنشطة التعليمية التي يمر بها الطلبة منذ التحاقهم بالجامعة إلى تخرجهم فيها.

٢- **الدراسات العليا:** إن برامج الدراسات العليا هي مجموعة من الخبرات المتقدمة التي تلي الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس) وتفرضي إلى حصول الطلبة على درجتي الماجستير ومن ثم الدكتوراه، اي إعداد الطلبة لإغراض البحث العلمي فضلاً عن تطوير مهاراته التحليلية والأدائية اللازمة للقيام بالممارسات المهنية (الطراونة، ٢٠٠٩ : ٢٣). ويؤكد (Cuyjet et al، ٢٠٠٩، ١٠٤) أن الخريج بحاجة الى تعلم مختلف المهارات إذ ما كانوا يتجهون للأحتراف. إن العناية والاهتمام بإعداد التدريسي الكفوء لا يقتصر فقط على تأهيله علمياً في تخصصه وتعريفه بأساليب التدريس بل ينبغي تنمية قدراته في التفكير وعلى التخيل والتصور وعلى التركيب والتحليل، والنقد والمقارنة والتطبيق والاستيعاب واستخلاص النتائج وتكوين الآراء الخاصة والقدرة على التأمل ومشاركة الطلبة في اختيار المساقات الدراسية بطريقة منفتحة، (الاعا والاعا، ٢٠١٠ : ١٠-١١).

٣- **البحث العلمي والأنشطة العلمية:** يحتل البحث العلمي أولوية من أولويات المنظمة التعليمية، ويمكن القول أن جودة البحث العلمي تشكل خصوصية رئيسة تميز المنظمة التعليمية عن غيرها من المنظمات الأخرى (الحاج وآخرون، ٢٠٠٨ : ٥٥). فالبحث العلمي هو أداة التطور العلمي الفكري للمدرس الجامعي والإرتقاء بمستوى كفاية المدرس (سليمان والحديشي، ٢٠٠٨ : ١٢). يرى (السبوع وآخرون، ٢٠١١ : ٢٧) أن البحث العلمي والأنشطة العلمية في منظمات التعليم العالي لا بد أن تكون منسجمة مع فلسفتها ورسالتها ، فضلاً عن اتباع المنظمة سياسات تسترشد بها في عملية انتقاء الأنشطة البحثية، وفي اختيار الشركاء في مجال البحوث، وفي العقود التي تنظم العمل التعاوني.

ويرى (Meijgaard et al، ٢٠١٢، ٥٢) أن البحث العلمي والأنشطة العلمية تتعامل مع البحوث المرتبطة بالمجتمع وتدور أغلب المواضيع في فهم المجتمع لعلوم الحوكمة والعلوم التربوية. ويرى (الظالمي وآخرون، ٢٠١٢ : ١٥٧) أن مؤشرات الجودة المرتبطة بالبحث العلمي تعتمد على توافر أجواء البحث العلمي وتشجيع هيئة التدريس على تنفيذ

البحوث وإسهام فرق العمل البحثية في خدمة قطاعات الإنتاج المختلفة بالمجتمع فضلاً عن توافر موازنة مالية خاصة لدعم البحث العلمي ونشره.

٤- القيادة والتنظيم الإداري: يهدف بُعد القيادة والإدارة إلى تحديد الدور القيادي والإداري وتوضيحه في مجال تحسين العملية التعليمية الجامعية، فالمهمة الإدارية الجامعية مُتمثلة بـ (الكليات والأقسام) هو تهيئة المتطلبات الإدارية ذات الصلة بنجاح أداء العملية التعليمية الجامعية، وُحددت بكل من نشاطات (التخطيط، والتدريب، والتوثيق، والمشاركة، والموارد والتسهيلات). (السعد ومنهل ، ٢٠١١ : ١٣٠).

ويشير (الداودي، ٢٠٠٥ : ١٠٧-١٠٩) الى ضرورة تبني القيادات الإدارية في الجامعات سلوكيات يمكن عدّها مثالية وقدوة للآخرين لغرض الإقتداء بها، وضرورة اعتماد القيادات الإدارية مبدأ التقارب العاطفي مع العاملين معها للتعرف بشكل دقيق لحاجات ورغبات واهتمامات ومشاكل العاملين، وإجراء التغييرات المستمرة في كافة مجالات العمل الجامعي تماشياً مع التغييرات في البيئة التي تعمل فيها الجامعة، والتأكيد على مبدأ الكفاءة والخبرة في شغل المناصب القيادية، وتطوير مهارات القيادات الجامعية في مجال الرؤيا الاستراتيجية لتحديد الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف بدقة وموضوعية. وفي مجال النظام الإداري يؤكد (الحاج وآخرون، ٢٠٠٨ : ٣٨-٤٠) بان يجب أن تتمتع المنظمة بنظام اداري واضح وهياكل ادارية واضحة المستويات والمسؤوليات سواء على المستوى العام أم على مستوى الوحدات، وتقوم جودة هذا المجال في ضوء عدد من العناصر التي ينبغي على المنظمة توفيرها، والمتعلقة بـ السياسات وآليات اتخاذ القرار والهيكلة التنظيمية وإجراءات التعيين للمناصب الإدارية والعلاقات الإدارية بين المستويات التنظيمية والمشاركة في التخطيط وتفويض الصلاحيات وغيرها من الأمور التي تُعدّ ضرورية لضمان جودة النظام الإداري للمنظمة التعليمية.

٥- الخدمات والمرافق المساندة: تنعّد الخدمات والمرافق المساندة بُعداً رئيسياً لتحفيز وتعزيز جودة المخرجات في منظمات التعليم العالي وتتضمن التجهيزات والكوادر الفنية المتخصصة وتوفير النظام الإلكتروني للبحث في الجوانب المتعلقة بالمكتبة المتكاملة وشاملة فضلاً عن توفير قاعات تدريس مناسبة مزودة بالأدوات والتجهيزات اللازمة وتوفير أجهزة الحاسوب المتقدمة. أضف إلى ذلك توفير المختبرات المناسبة والمجهزة بأحدث الأجهزة اللازمة لكل تخصص، أما المرافق المساندة فتتضمن الملاعب والمطاعم والمعارض والقاعات والصالات الرياضية وغيرها (عبدالرحمن وآخرون، ٢٠١١ : ١٢). ويرى (١٣٥-١٣٦، ٢٠١٣، Nimako & Bondinuba) أن احد الجوانب أو المجالات المتعلقة بالخدمات والمرافق المساندة تتضمن جودة الأقسام الداخلية (الإيواء) للطلبة إذ ان جودة الخدمة كانت موضوعاً واسعاً يتضمن الاستجابة لحاجات ورغبات الزبائن. ويؤكد (٣، ٢٠١٠، Malik) على ضرورة صيانة وإدامة جودة خدمات التعليم لإدارة وتحديث المكتبات وأنظمة الأمان والصحة والسلامة وتصميم المباني فضلاً عن الهيئة الإدارية التي لها الدور الحيوي في تنمية ودعم الجانب التعليمي.

٦- البرامج الأكاديمية وطرائق التدريس: تُعد البرامج الأكاديمية التي تقدمها المنظمة التعليمية من الأولويات المهمة لتحسين وتطوير مهارات الكوادر الوظيفية لمختلف المستويات التعليمية والتخصصية ، ويركز هذا البعد على المهارات والخصائص المميزة المؤثرة تأثيراً مباشراً في تحسين سلوك وأداء الأفراد والمنظمات بشكل عام (الظالمي وآخرون، ٢٠١٢: ١٥٦)، ويركز (صبري، ٢٠٠٩: ١٥٥) على البرامج الأكاديمية وطرائق التدريس ويرى أن الجودة هنا تكمن في تنوع الاختصاصات الرئيسة والفرعية، الشمولية والعمق في البرنامج، حداثة المحتوى، طريقة تنظيم البرامج ومتطلباتها ومقرراتها، والانسجام بين التنوع في البرامج والأهداف مع سياسة وأهداف الجامعة من جهة أخرى.

ويشير (أبو الرب وآخرون، ٢٠١٣: ٢٨ - ٢٩) إلى ضرورة أن يخضع البرنامج الأكاديمي للتعقيم الذاتي ويرى بأنه يجب أن يناقش تقرير التعقيم الذاتي مدى فاعلية الآليات الإدارية في القسم الذي يتبع له البرنامج الأكاديمي، إضافة إلى تقديم الشواهد والأدلة والبيانات اللازمة.

٧- شؤون الطلبة: يُعد الطالب أحد أهم عناصر العملية التعليمية الرئيسة ، ويُقصد بها مدى تأهله في مراحل السابقة للدراسة الجامعة، علمياً وصحياً وثقافياً ونفسياً، فانتقاء الطلبة وقبولهم يمثل الخطوة الأولى في جودة التعليم العالي، مما يضمن أن يكون هؤلاء الطلاب من صفوة الخريجين القادرين على الابتكار والتوليد وتفهم وسائل العلم وأدواته (راضي وعباس، ٢٠١٢: ٨٧). وتقبل المنظمة الطلبة الذين تتوافق مؤهلاتهم مع أهدافها ورسالتها وبرامجها وتماشى مع مستوياتها الأكاديمية وسمعتها في المجتمع وتوفر لهؤلاء الطلبة البيئة المناسبة لنموهم العلمي وتزودهم بالمعلومات والقيم والمهارات اللازمة لأداء أدوارهم المستقبلية في المجتمع (الحاج وآخرون، ٢٠٠٨: ٤٦). ويؤكد ((Legčević، ٢٠٠٩، ٢٨١) على العلاقة بين التدريسيين والطلبة في التعليم العالي ويرى أنها أهم الأطراف المستفيدة من النظام التعليمي ولهم حاجات ورغبات وتوقعات.

المبحث الثاني

منهجية الدراسة

أولاً. مشكلة الدراسة: ان التغيرات التي شهدتها اقليم كوردستان في مجال التعليم العالي من حيث استحداث الجامعات الجديدة و حدة المنافسة بين تلك الجامعات اظهرت الحاجة الى الجودة كأولوية ضمن استراتيجية الجامعات لإبراز هويتها وشرعيتها وتمييزها عن الجامعات الأخرى، فضلاً عن ادراك المهتمين عموماً بأهمية تبني مفاهيم جودة التعليم التي ركزت عليها المؤتمرات والندوات المنعقدة في الإقليم ، وأشارت نتائج تلك الآراء عموماً بضعف تحقيق أبعاد جودة التعليم، كما يطمح له، وأنّ هناك العديد من المناهج والسبل لتحقيق هذه الأبعاد في التعليم العالي ، ان إحداث تغيرات نوعية يتطلّب من الإدارة اعتماداً أكثر من مدخل أو توجه قائم، وفي بيئة التعليم العالي تحديداً، وقد أشار(خفاجي وصابر، ٢٠٠٧: ١٣٦) (Kraus & Kauranen، ٢٠٠٩) في توصياتهم على ضرورة أن تتصرف إدارة الجامعات بشكل استراتيجي بإحداث قدر من الممازجة بين توجهاتها الريادية والحوكمة بوصفها توجيهاً للشراكة الاستراتيجية و توجهات

فلسفة جودة التعليم العالي لتحقيق أهدافهم الاستراتيجية. وبناءً على ما سبق يتجه البحث للتحقق من مدى إسهام مكونات الريادة الاستراتيجية في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي، ويمكن تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية: -
١- ما هي طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين مكونات الريادة الاستراتيجية و جودة التعليم العالي في جامعات المبحوثة؟

٢- هل تستمد معايير جودة التعليم العالي مرتكزاتها من مكونات الريادة الاستراتيجية؟

ثانياً. أهمية الدراسة: تكتسب أهمية الدراسة في جانبها الأكاديمي في تقديمه للمواضيع المهمة في بيئة المنظمات المعاصرة، لا سيما أنه يجمع بين مفهومين رئيسين هما: الريادة الاستراتيجية وجودة التعليم العالي، وهذه المفاهيم تتسم بالحدثة في دراستها اذ تعد محاولة للاستفادة من أهم ما قدمه الكتاب والباحثون عن هذا الحقل المعرفي فضلاً عن الاستفادة من مساهماتهم في وضع مرتكزات الجانب الميداني. و تتجسد أهمية الدراسة على مستوى الميداني في سعيها للبحث عن سبل استمرار الجامعات الأهلية في تطوير الجانب النوعي من العملية التعليمية وتحديثها ، إذ يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في سعي الجامعات المبحوثة بصياغة استراتيجيات قائمة على الجودة فضلاً عن محاولتها لإبراز دور الريادة الاستراتيجية في تعزيز أبعاد جودة التعليم العالي مما يعزز من الموقف التنافسي للجامعات الاهلية قيد البحث.

ثالثاً. أهداف الدراسة: في ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. اختبار علاقات الارتباط بين مكونات الريادة الاستراتيجية وأبعاد جودة التعليم العالي.
٢. اختبار تأثير مكونات الريادة الاستراتيجية في أبعاد جودة التعليم العالي
٣. اختبار تباين تأثير مكونات الريادة الاستراتيجية في أبعاد جودة التعليم في الجامعات الأهلية.

رابعاً. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: هناك علاقة ارتباط معنوية بين مكونات الريادة الاستراتيجية ومستويات تحقيق أبعاد جودة التعليم.

الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد تأثير معنوي لمكونات الريادة الاستراتيجية في مستوى تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي.

الفرضية الرئيسة الثالثة: تتباين المنظمات المبحوثة في تحقيقها لأبعاد الجودة تبعاً لتبينها مكونات الريادة الاستراتيجية.

خامساً: أدوات البحث

أُعتمد الجانب النظري على ما هو متوافر من مصادر عربية وأجنبية من دراسات وبحوث علمية. وفيما يتعلق بالجانب الميداني فان استمارة الاستبانة هي الوسيلة الرئيسة في جمع البيانات كما مبين في الملحق (١)، واختبر الصدق الظاهري والشمولي لفقرات الاستبانة بعد إعدادها وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين بما يضمن وضوح فقراتها ودقتها من الناحية العملية، واجريت اختبار الثبات بتوزيع (١٥) استمارة على عينة من المبحوثين في الكليات قبل التوزيع النهائي وبعدها، ووجد تطابق كبير في الإجابات اذ بلغت معامل الفاكرونباخ نسبتها (٨٢%) وهذا

يدل على ثبات مؤشرات الاستمارة ، فضلا عن الاتساق الداخلي بين فقرات أبعاد متغيرات الدراسة. ووزعت الاستمارات النهائية على القادة الإداريين في بعض الكليات التابعة للجامعة الخاصة وهي (جامعة نوروز، جامعة بيان، جامعة جيهان، جامعة تنمية البشرية).

المبحث الثاني

تحليل أنموذج الدراسة واختبار فرضياتها

١- تحليل علاقة الارتباط بين مكونات الريادة الاستراتيجية وأبعاد جودة التعليم (المؤشر الكلي):

تركز هذه الفقرة على اختبار الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين مكونات الريادة الاستراتيجية وأبعاد جودة التعليم العالي ، ويوضح الجدول (١) نتائج التحليل الإحصائي الذي يشير الى وجود علاقة ارتباط معنوية بينهما ، إذ بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي) (٠,٧٤٩) وعند مستوى معنوية (٠,٠٥) ، وهذا يدل على ان أبعاد جودة التعليم العالي يقترن مع مكونات الريادة الاستراتيجية في جامعات عينة الدراسة.

الجدول (١) العلاقة بين مكونات الريادة الاستراتيجية وأبعاد جودة التعليم العالي (المؤشر الكلي)

المؤشر الكلي	مكونات الريادة الاستراتيجية					المتغير المستقل
	المرونة	النمو	التحالف الاستراتيجي	الإبداع	التعلم التنظيمي	المتغير التابع
٠,٧٤٩*	٠,٦٠٢**	٠,٦٠٢**	٠,٥٩٦**	٠,٥٨٨**	٠,٤٨٧**	أبعاد جودة التعليم العالي
						المؤشر الكلي

N=79 P ≤ 0.05

* معنوية عند (٠,٠٥) ** معنوية عند (٠,٠١)

ويشير الجدول الى أن أقوى علاقة ارتباط كانت بين المرونة كأحد مكونات الريادة الاستراتيجية وأبعاد جودة التعليم وأبعاد جودة التعليم إذ بلغ معامل الارتباط (المؤشر الكلي) (٠,٦٠٢) ، وعلى الرغم من علاقة الارتباط المعنوية بين التعلم التنظيمي وأبعاد جودة التعليم في الجامعات المبحوثة ، إلا أنها جاءت بأدنى مستوى إذ بلغت (٠,٤٨٧) وهي معنوية عند مستوى (٠,٠١) مما يعني تحقق الفرضية الرئيسة الأولى وقبولها ويشير الى أن أبعاد جودة التعليم تلازم الجامعات التي تركز على مكونات الريادة الاستراتيجية.

٢- تحليل تأثير مكونات الريادة الاستراتيجية في أبعاد جودة التعليم العالي (المؤشر الكلي):

تشير نتائج التحليل في الجدول (٢) الخاص بتحليل العلاقة التأثيرية لمتغير المستقل (مكونات الريادة الاستراتيجية) في المتغير التابع (أبعاد جودة التعليم العالي) - المؤشر الكلي - إلى وجود تأثير معنوي لمكونات الريادة الاستراتيجية في أبعاد جودة التعليم العالي مجتمعة، وذلك وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (٩٨,٣٧٩) وهي أكبر من قيمتها الجدولية عند درجتي حرية (١,٧٧) وبمستوى معنوية (٠,٠٥) وبلغ معامل التحديد (R^2) (٠,٥٦١) الذي

يشير إلى أن متغير المستقل تمكن من تفسير التأثير الذي يطرأ على متغير التابع بنحو (٥٦%) والباقي (٥٤%) يعود لعوامل أخرى خارج نطاق البحث، وهذا يدل على إثبات الفرضية الرئيسة الثانية .

الجدول (٢) تأثير مكونات الريادة الاستراتيجية في أبعاد جودة التعليم العالي (المؤشر الكلي)

F		R2	مكونات الريادة الاستراتيجية		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		1β	0β	المتغير التابع
٣,٩٧	٩٨,٣٧٩	٠,٥٦١	٠,٧٤٩ (٩,٩٢٠)*	٠,٧٤٦	أبعاد جودة التعليم العالي

N=79 P≤0.05 Tabulated .t. at d,f(1.77) = 6,31 (t المحسوبة)*

ثالثاً: تحليل تباين

يوضح الجدول (٣) تحليل تباين تأثير مكونات الريادة الاستراتيجية في أبعاد جودة التعليم العالي، وبالاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد ، ويلاحظ أن مكون المرونة من أكثر المكونات أهميةً في تأثيرها في أبعاد جودة التعليم العالي، إذ بلغت قيمة (β) لها (٠,٢٧٤) وبدلالة (t) المحسوبة (٣,١٣٩) وهي أكبر من قيمتها الجدولية (٢,٠٢) عند درجتي حرية (٥٣, ٧٣) وبمستوى معنوية (٠,٠٥) ، ويلاحظ أنها أكبر قيمة متحققة في الدراسة الحالية، مما يعني أنها تأتي بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية للمتغير الفرعي في تفسيرها للتغيرات التي تطرأ على أبعاد جودة التعليم مقارنة بالمتغيرات الفرعية الأخرى ضمن مكونات الريادة الاستراتيجية، ثم التحالف الاستراتيجي بوصفها مكوناً من مكونات الريادة الاستراتيجية، وجاءت مكون الإبداع بالمرتبة الثالثة في أهمية تأثيرها، ولم يظهر مكون النمو بمعنوية تأثيره في أبعاد جودة التعليم ، إذ بلغ قيمة معامل (β) (٠,١٦) ، لكنها غير معنوية ، إذ يظهر من قيمة (t) المحسوبة بلغت (١,٦٧١) وهي أقل من القيمة الجدولية والتي هي (٢,٠٢)، مما يعني أن مكون النمو لا يؤثر في أبعاد جودة التعليم العالي .

الجدول (٣) تحليل تباين تأثير مكونات الريادة الاستراتيجية في أبعاد جودة التعليم العالي

مكونات الريادة الاستراتيجية β					المتغير المستقل
المرونة	النمو	التحالف الاستراتيجي	الإبداع	التعلم التنظيمي	المتغير التابع
٠,٢٧٤ (٣,١٣٩)*	٠,١٦ (٦,٦٧١)	٠,٢٣٢ (٢,٥٨٨)*	٠,٢٢١ (٢,٤٦٠)*	٠,١٨٩ (٢,٢)*	أبعاد جودة التعليم العالي
N=79					t المحسوبة *
P ≤ 0.05					Tabulated t. = 2.02
d,f (5.73)					

المبحث الرابع

الاستنتاجات والمقترحات

اولا : الاستنتاجات

تمحضت الدراسة بجملة لأهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة وهي كما يأتي:

- ١- تُعد الريادة من المفاهيم المهمة في الألفية الجديدة وعلى الرغم من مفهومها القديم القائم على أخذ المخاطرة الا ان المفهوم تطور في الفكر الاداري المعاصر الذي يشير الى العملية التي تتضمن التوجه نحو ابتكار الفرص القابلة للتحويل الى واقع ملموس بجودة عالية بحيث ينتج عنها قيمة تعود بالمنفعة على العاملين والمنظمة والمجتمع.
- ٢- الريادة الاستراتيجية على مستوى التعليم العالي تهدف إلى تعزيز المكانة التنافسية للجامعة بتقديم الخدمات بالجودة المطلوبة وبالاعتماد على مكوناتها التي تشمل التعلم التنظيمي و الابتكار والابداع والتحالفات الاستراتيجية والنمو والمرونة لتحفيز جميع الاطراف داخل الجامعة على متابعة وتحقيق الأهداف لتوليد القيمة.
- ٣- أظهرت نتائج تحليل علاقات الارتباط بين مكونات الريادة الاستراتيجية وأبعاد جودة التعليم الى استنتاج وجود الاقتران بينهما، فتستنتج أن أبعاد جودة التعليم تلازم مكونات الريادة الاستراتيجية في جامعات عينة الدراسة.
- ٤- جاءت النتائج بشأن علاقات الارتباط بين المتغيرات الفرعية لتبين أن جميع مكونات الريادة الاستراتيجية ترتبط معنوياً بأبعاد جودة التعليم ، مما يعني أن الجامعات تركز على مكونات الريادة الاستراتيجية والمتمثلة بالتعلم التنظيمي والإبداع والتحالف الاستراتيجي والنمو فضلاً عن المرونة في تحقيق جودة التعليم العالي بمؤشراتها المختلفة.
- ٥- أوضحت نتائج تحليل علاقة التأثير الى وجود علاقة تأثير معنوية لمكونات الريادة الاستراتيجية في أبعاد جودة التعليم العالي على مستوى المؤشر الكلي مما يعني أن أبعاد جودة التعليم العالي تتأثر بتوافر مكونات الريادة الاستراتيجية في جامعات عينة الدراسة.
- ٦- تتباين جامعات عينة الدراسة في تحقيق أبعاد جودة التعليم استناداً إلى مكونات الريادة الاستراتيجية، ويستنتج أن المرونة هي أقوى المكونات تأثيراً في تحقيق أبعاد جودة التعليم ثم مكون التحالف الاستراتيجي .

٧- يظهر من نتائج تحليل التباين أن مكون النمو لا يؤثر في أبعاد جودة التعليم العالي في جامعات عينة الدراسة ، ويُستنتج أن أبعاد جودة التعليم بوصفه مُتغيّر استجابة لا يتأثر بتوجهات النمو في الجامعات المبحوثة.

ثانياً: المقترحات

- تأسيساً على ما تقدّم من استنتاجات تبرز الدراسة بعضاً من المقترحات التي تراها الباحثة المناسبة لتعزيز مستويات تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي في الجامعات المبحوثة ، وكما يأتي :
- ١- ضرورة اهتمام الكتاب والباحثين بدراسة الأطر الفكرية الإدارية للجودة ولاسيما جودة التعليم العالي وكيفية تعزيزها، والاستفادة من المداخل والمدارس التي تتناول الريادة الاستراتيجية ذلك لاسهام في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي.
 - ٢- ضرورة قيام الإدارة الجامعية بالاهتمام بالطروحات النظرية عن مفهوم الريادة الاستراتيجية واعتمادها لتعزيز القابليات والقدرات المنظمة اللازمة للتوجه نحو استكشاف الفرص غير المستغلة ومعرفة كيفية استغلالها ضمن بيئة الإقليم.
 - ضرورة مراجعة نتائج الدراسات المتعلقة بأهم العناصر التي تساهم في جودة التعليم ، ومحاولة كسب المعرفة اللازمة عن كيفية تحقيق أبعادها المتمثلة بالأهداف والدراسات العليا والبحث العلمي والأنشطة العلمية والقيادة والخدمات فضلاً عن الجوانب المتعلقة بالبرامج التعليمية وبشؤون الطلبة.
 - ٣- إقامة دورات تدريبية وورش عمل لتنمية مهارات التعلم التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية، والاستفادة من كل ما طرحه الكتاب والباحثون في مجال الادارة الاستراتيجية والتنظيم والريادة والجودة لزيادة معرفة التدريسيين بمواضيع مهمة وتساهم في تحقيق التميز في الجودة.
 - ٤- ضرورة التركيز على كيفية تحقيق الإبداع التي هي إحدى مكونات الريادة الاستراتيجية في الدراسة الحالية.
 - ٥- يتطلب من جامعات عينة الدراسة تحقيق بمستويات من جودة التعليم فعلى إدارتها التفكير في استغلال نقاط القوة والمتمثلة بمكونات الريادة الاستراتيجية واستغلالها وتسخيرها لتحقيق أبعاد جودة التعليم العالي .
 - ٦- ضرورة استحضار مكون المرونة لدى عينة الدراسة والتوجه نحو اقامة التحالفات الاستراتيجية لانها حصلت على نسب جيدة من التأثير في تحقيق أبعاد جودة التعليم في جامعات عينة الدراسة مقارنة بالمكونات الاخرى.
 - ٧- على ادارة منظمات عينة الدراسة بالتركيز على مكون النمو وتعزيزها من خلال الخطط والبرامج لانها لم تحصل على نسب جيدة في جامعات عينة الدراسة مقارنة بالمكونات الأخرى ضمن مكونات الريادة الاستراتيجية.
 - ٨- ضرورة إجراء دراسات مماثلة ضمن متغيرات الدراسة لاختبار بعض العوامل الأخرى التي يمكن أن تؤثر في تحقيق أبعاد جودة التعليم والتي لم تسمح حدود الدراسة الحالية من تناولها ومنها: التوسع في الدراسة الحالية لتشمل مكونات وأبعاد أخرى التي لم تشملها الدراسة الحالية . البحث عن العلاقة بين مكونات الريادة الاستراتيجية والأداء الجامعي. المقارنة بين الريادة والاستراتيجية في تباين تأثيرهما في بناء أنموذج الجامعة الريادية.

جامعة زاخو

فاكولتي العلوم الإنسانية

قسم العلوم التجارية والمصرفية

أنموذج الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين أيديكم الاستبانة التي أعدت بوصفها جزءاً من متطلبات استكمال مشروع رسالة الماجستير بعنوان " دور مكونات الريادة الاستراتيجية في تحقيق أبعاد جودة التعليم العالي: دراسة لأراء القيادات الإدارية في عينة من الجامعات الأهلية في إقليم كردستان العراق ". وتعد هذه الاستبانة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي، وأن تفضلكم بالإجابة المناسبة وبموضوعية تامة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة وصحيحة بما يعزز من تحقيق أهداف الدراسة، علماً أن المعلومات المدونة كافة ستسهم بطابع السرية والأمانة العلمية وان إسهامكم سيكون له الأثر البالغ في نجاح مهمتنا.

شكراً لوقتكم الثمين الذي منحتموني إياه وتقبلوا فائق الشكر والأمتنان لتعاونكم معنا

ومن الله التوفيق

ملاحظات عامة:

- ١- يرجى الإجابة على جميع الأسئلة لان ترك أي سؤال دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستبانة للتحليل.
- ٢- يرجى وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك.
- ٣- الباحثة على استعداد للإجابة عن أي استفسار يتعلّق بالفقرات عند زيارتها لكم.

المشرف

الدكتور حكمت رشيد سلطان

الأستاذ المساعد

الباحثة

افان يوسف حجي

طالبة الماجستير

أولاً: مكونات الريادة الاستراتيجية:

أ- التعلم التنظيمي					
ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا أتفق
١	تشجع الإدارة العليا في جامعتنا على التعليم المستمر.				
٢	تشجع إدارة الجامعة التدريسين لاستكشاف طرق جديدة وغير اعتيادية للتعلم.				

						تشجع إدارة الجامعة تطبيق الأفكار الجديدة التي تساهم في إنجاز الأعمال.	٣
						توفر إدارة الجامعة مناخ تنظيمي يساهم في سرعة التعلم.	٤
						تدرك الجامعة الحاجة للتدريب في مختلف المستويات التنظيمية.	٥
						تبنى إدارة الجامعة سياسة التغيير في ثقافة الأفراد لتسهيل عملية التعليم.	٦
ب- الإبداع							
لا أتفق	بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	العبارة	ت
						توفر إدارة الجامعة المناخ التنظيمي والبيئة الملائمة لدعم العمل الإبداعي.	٧
						يستخدم الافراد أساليب مختلفة لتنمية وتطوير قدراتهم الإبداعية.	٨
						توفر إدارة الجامعة موارد مادية تسمح بقيام أنشطة إبداعية.	٩
						تمتلك إدارة الجامعة القدرة على تشخيص واستغلال فرص الإبداع.	١٠
						تمنح إدارة الجامعة استقرار وظيفي يؤهل العاملين فيها للإبداع.	١١
						يتم مكافأة السلوك الإبداعي وتحفيزه مادياً ومعنوياً.	١٢
ج- التحالف الاستراتيجي							
لا أتفق	بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	العبارة	ت
						تستفيد جامعتنا من الخدمات التي تقدمها الجامعات الأخرى عبر الانترنت.	١٣
						تسعى إدارة الجامعة للتحالف لتحقيق ميزة الجودة في التعليم.	١٤
						تدرك الجامعة أن الدخول في تحالفات مع جامعات أخرى أمر ضروري.	١٥
						تعمل ادارة الجامعة على الاستفادة من تجارب الرائدة في مجال البرامج الدراسية.	١٦
						تركز إدارة الجامعة على إبرام اتفاقيات ومذكرات تفاهم مع الجامعات والمراكز البحثية التي تخدم الطرفين.	١٧
						تعمل الجامعة على التوسع في الفرص المتاحة أمامها في تنوع الاختصاصات العلمية.	١٨
د- النمو							
لا أتفق	بشدة	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق بشدة	العبارة	ت

					تعديلها عند الضرورة.
					٣٣ تتصف أهداف الجامعة بالشمولية والتكامل مع الغرض الذي أنشئت من أجله.
					٣٤ توضح إدارة الجامعة أهدافها من خلال مضمون رسالة الجامعة للمجتمع.
					٣٥ تركز أهداف الجامعة على تشجيع البحوث العلمية المشتركة وتنمية روح العمل الجماعي.
					٣٦ أهداف إدارة الجامعة منشورة ومعلنة ومعروفة للمجتمع، وأعضاء هيئة التدريس والطلبة.
					٣٧ تركز أهداف الجامعة على إدخال طرق حديثة في التي تزيد من قدرة الطالب على الإبداع والابتكار.
ب- الدراسات العليا					
					ت
					العبارة
					لا أتفق
					لا أتفق
					محايد
					أتفق
					أتفق بشدة
					٣٨ يتم تطبيق معايير أكاديمية معتمدة في الدراسات العليا من حيث الملائمة والتخصص.
					٣٩ تلبي الدراسات العليا في الجامعة احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة.
					٤٠ هناك توصيف موثق ومعتمد لبرامج الدراسات العليا ومقرراتهما الدراسية.
					٤١ تراعي الجامعة تناسب ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة المقبولين، ومتطلبات البرامج.
					٤٢ توفر إدارة الجامعة الإمكانيات المادية اللازمة لبرامج الدراسات العليا .
					٤٣ تسعى إدارة الجامعة لإنشاء برامج دراسات عليا مشتركة مع جامعات متميزة.
ج- البحث العلمي والأنشطة العلمية					
					ت
					العبارة
					لا أتفق
					لا أتفق
					محايد
					أتفق
					أتفق بشدة
					٤٤ تقدم إدارة الجامعة المساعدة لهيئة التدريس للقيام باتفاقيات أبحاث مشتركة مع زملائهم في منظمات تعليمية أخرى محلية أو دولية.
					٤٥ تتوفر في ادارة الجامعة وحدة تتولى وضع خطة للبحث العلمي وإدارة شؤونه.
					٤٦ توفر إدارة الجامعة بيئة مناسبة للبحث العلمي تشجع أعضاء هيئة

					التدريس على تنفيذ البحوث العلمية المتصلة بمحاجات المجتمع وسوق العمل.
٤٧					تخصص ادارة الجامعة موازنة كافية تمكنها من تحقيق خططها البحثية.
٤٨					تتيح الجامعة الفرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات و الورش العلمية.
٤٩					تشجع إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس على النشر في المجلات العلمية المحكمة.

ج- القيادة والتنظيم الإداري

ت	العبارة	أفق بشدة	أفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق
٥٠	توفر القيادة الجامعة البيئة الملائمة للتمكين والإبداع والتميز في الأداء المؤسسي.					
٥١	تتحمل القيادات الإدارية في جميع المستويات المسؤولية عن جودة الأنشطة وفعاليتها.					
٥٢	تؤدي القيادات الإدارية دورها في تشجيع المبادرات من جانب المرؤوسين، ومكافأهم.					
٥٣	تضمن القيادات الإدارية أن الإجراءات المطلوبة التي تقع في مجال مسؤولياتها تنجز بفاعلية.					
٥٤	تشجع القيادات الإدارية على العمل بروح الفريق، لتحقيق غايات الجامعة وأهدافها.					
٥٥	يتميز الهيكل التنظيمي في جامعتنا بالمرونة ويسمح بتغيير الأولويات ومراجعتها					
٥٦	يوفر الهيكل التنظيمي لجامعتنا تعريفاً دقيقاً للواجبات والصلاحيات والمسؤوليات وخطوط الاتصال					
٥٧	تفوض القيادة الإدارية في الجامعة الصلاحيات الى المستويات الإدارية والاكاديمية بما يحقق سرعة الإنجاز وتحقيق الأهداف.					

د- الخدمات والمرافق المساندة

ت	العبارة	أفق بشدة	أفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق
٥٨	توفر إدارة الجامعة دليلاً شاملاً لمكوناتها الأكاديمية والإدارية يتضمن معلومات حديثة عن برامجها وعملياتها والخدمات الطلابية ومتطلبات					

ت	العبارة	أتفق بشدة	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق
٧٢	تقوم إدارة الجامعة بإقرار "قواعد للسلوك" تحدد حقوق الطلبة ومسؤولياتهم وتكون مدونة في دليل يتوافر داخل الجامعة على نطاق واسع.					
٧٣	تعتمد إدارة الجامعة برامج متخصصة لاستقبال الطلبة الجدد في بداية العام الدراسي.					
٧٤	تستطلع إدارة الجامعة لآراء طلبتها في جودة العملية التعليمية.					
٧٥	تسعى إدارة الجامعة لجذب الطلبة المتميزين وتشجعهم في الالتحاق بالجامعة.					
٧٦	تحتفظ إدارة الجامعة بملف خاص لكل طالب يحتوي معلومات عن سلوكه ونشاطه					
٧٧	تشارك لجان الطلبة في صناعة القرارات وحل المشكلات المتعلقة بالشؤون الطلابية والجوانب الأكاديمية .					

قائمة المصادر

اولا: المصادر العربية

- ١- الدوري ، زكريا ملطك، (٢٠١٠) الريادة الاستراتيجية في منظمات الأعمال وفق فلسفة استراتيجية المحيط الأزرق، المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر للأعمال، جامعة زيتونة الأردنية ٢٦- ٢٩ نيسان ٢٠١٠، الأردن.
- ٢- العبادي، هاشم فوزي، البغدادي، عادل هادي، ٢٠١٢، التعلم التنظيمي وعلاقته بالمفاهيم الإدارية المعاصرة.
- ٣- ايس، وفاء، ٢٠١١، دور التعلم التنظيمي في تحسين الأداء التنافسي للمنظمات الأعمال، ج الشلف، الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة ١٣-١٤ ديسمبر ٢٠١١.
- ٤- راد، زايد، ٢٠١٠، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي حول: التكوين وفرص الأعمال بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، ٦-٧-٨ أبريل ٢٠١٠.
- ٥- لزعي، علي فلاح، ٢٠١١، العوامل المؤثرة على الإبداع كمدخل ريادي في ظل أقتصاد المعرفة : دراسة مقارنة بين الجزائر والأردن، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية ، العدد العاشر، جامعة زرقاء الأردن.
- ٦- لباشقالي، محمود محمد أمين عثمان، ٢٠١٠، الأثر التتابعي لمتطلبات الريادة الاستراتيجية وأبعاد التوجه الريادي في تحقيق القيمة الاستراتيجية، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك.
- ٧- كردي، احمد السيد، ٢٠١١، التحالف والتعاون بين الجمعيات الخيرية: رؤية علمية وعملية في إدارة المنظمات الخيرية، مؤسسة الهادي للطباعة والنشر، مصر.

- ٨- النسور، عبدالحكيم عبدالله، ٢٠٠٩، الأداء التنافسي لشركات صناعة الأدوية الأردنية في ظل الانفتاح الاقتصادي، أطروحة دكتوراة في الاقتصاد والتخطيط، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، جمهورية العربية السورية.
- ٩- الخشالي، شاكر جارالله، ٢٠٠٦، أثر مصادر قوة الإدارة العليا في اختيار استراتيجية النمو دراسة ميدانية في البنوك الأردنية، المجلة الاردنية في إدارة الأعمال، المجلد ٢، العدد ١، الأردن.
- ١٠- الطويل، أكرم أحمد، سلطان، حكمت رشيد، ٢٠٠٦، العلاقة بين الأسبقيات التنافسية والأداء الاستراتيجي: دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٢٦، ١.
- ١١- زعتري، عبدالعزيز هاني شمس، ٢٠١٣، ممارسات استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في المرونة الاستراتيجية في المصارف الإسلامية الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- ١٢- دياب، سهيل، ٢٠٠٦، مؤشرات الجودة وتوظيفها في تنظيم التعليم والتعلم، مركز دراسات وبحوث المعوقين، المجلد ٢، العدد ١، جامعة القدس المفتوحة، غزة.
- ١٣- البيلاوي، حسن حسين، طعيمة، رشدي أحمد، سليمان، سعيد أحمد، النقيب، عبدالرحمن، سعيد، محسن المهدي، البندري، محمد بن سليمان، عبدالباقي، مصطفى احمد، ٢٠٠٨، الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد الأسس والتطبيقات، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان- الأردن.
- ١٤- العكيدي، إبراهيم، ٢٠١٢، مؤشرات أو أسس ضمان جودة مخرجات التعليم العالي في كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية في مجموعة من الجامعات الأردنية العامة والخاصة، مقدم لمؤتمر ضمان الجودة وأثره في أداء كليات الاقتصاد والعلوم الإدارية/ الجزء الثاني، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.
- ١٥- كردي، احمد، ٢٠١٠، بحث أهمية الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، ورقة عمل مقدمة إلى مشروع الطرق المؤدية الي التعليم العالي، جامعة الزيتونة الأردنية.
- ١٦- الاغا، وفيق حلمي، الاغا، إيهاب وفيق، ٢٠١٠، استراتيجيات مقترحة لمعايير ضمان جودة الأداء الجامعي، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- ١٧- العنقري، خالد بن محمد، المسلم، عبدالله بن عبدالكريم، ٢٠١١، معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي، المملكة العربية السعودية.
- ١٨- السبوع، محمد، الصاحب، محمود، ديب، وليد، عيادي، نزار، قيسي، باسم، سلامة، وليد، إسكاري، روبرتو، ٢٠١١، تعزيز قدرات مؤسسات التعليم العالي في الدول العربية "التير"، دليل إرشادي تعزيز ثقافة الجودة وممارستها في الجامعات العربية، مشروع التيرا.
- ١٩- الظالمي، محسن، الإمارة، احمد، الأسدي، أفنان عبد علي، ٢٠١٢، قياس جودة مخرجات التعليم العالي من وجهة نظر الجامعات وبعض مؤسسات سوق العمل/ دراسة تحليلية في منطقة الفرات الأوسط، مجلة الإدارة والاقتصاد، السنة الرابعة وثلاثون- العدد تسعون، جامعة كوفة.

- ٢٠- أبو الرب، عماد الدين صادق، ياغي، علي عبدالغني، غيث، عبدالسلام يعقوب، ٢٠١٣، دليل ضمان جودة البرامج الأكاديمية في كليات الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية الأمانة العامة، عمان- الأردن .
- ٢١- جميلة، أحسن، سهام، جلولي، ٢٠١٣، أهمية التسيير الاستراتيجي كمدخل لتحقيق الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، جامعة الزيتونة الأردنية.
- ٢٢- الحاج، فيصل عبدالله، مجيد، سوسن شاكر، جريسات، الياس سليمان، ٢٠٠٨، دليل ضمان الجودة والاعتماد للجامعات العربية أعضاء الاتحاد، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمان- الأردن.
- ٢٣- الطراونة، أخليف يوسف، ٢٠٠٩، الاعتماد وضمان الجودة في مؤسسات التعليم العالي، هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية، الاردن.
- ٢٤- سليمان، سالم، الحديثي، صلاح، ٢٠٠٨، التعليم العالي في العراق/ دراسة تحليلية، مقدم لمؤتمر العلمي الذي عقد بتاريخ ١٢/٣١، هيئة النزاهة، جمهورية العراق.
- ٢٥- السعد، مسلم علاوي، منهل، محمد حسين، ٢٠٠٧، الجودة في التعليم العالي ومتطلبات تحسينها، المؤتمر العالمي للتعليم العالي في العراق / إقليم كردستان- أربيل، ١١-١٣/١٢، مجلد(٤).
- ٢٦- الداوود، ره نج محمد نوري، ٢٠٠٥، الأثر التتابعي للقيادة الكاريزمية والثقة التنظيمية في العمل المعرفي، رسالة ماجستير، جامعة دهوك، كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٢٧- عبدالرحمن، علاءالدين، سليم، وسام وليم، ناصر، إبتسام فائق، ٢٠١١، تحديد معايير الجودة في مخرجات التعليم التقني الهندسي، معهد تكنولوجيا، بغداد.
- ٢٨- صبري، هالة عبدالقادر، ٢٠٠٩، جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي " تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد ٢، العدد ٤.
- ٢٩- راضي، جواد محسن، عباس، بشرى عبدالحمزة، ٢٠١٢، ضمان الجودة في التعليم العالي وأثره في جودة الخدمة المدركة: دراسة اختبارية على عينة من طلبة كلية الإدارة والاقتصاد: جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ١٤، العدد ٤، جامعة القادسية، بغداد.
- ٣٠- الخفاجي، نعمة عباس وصابر، أجد(٢٠٠٧)، سيناريو الشراكة الاستراتيجية ودوره في الارتقاء بجودة التعليم العالي(منظور عالمي) المؤتمر العالمي للتعليم العالي في العراق إقليم كردستان- أربيل، ١١-١٣/١٢، مجلد ٤.

ثانياً: المصادر الأجنبية

- 31- Gregory, Dess , Miriam & Peter Haas, 1998, The meaning of social Entrepreneurship, (Kauffman center of Entrepreneurial leadership) www.kauffman.org.
- 32- Rezaian , A., Naeiji , M.J. (2012) Strategic Entrepreneurship and Intellectual Capital as Determinants of Organizational Performance: Empirical Evidence from Iran steel Industry, Global Entrepreneurship Research, Winter & Spring, Vol.2, No.1.
- 33- Barney, J.B., Burgelman, R.A., Sapienza, H. (2014) The Strategic Management Society, in conjunction with John Wiley & Sons, is pleased to announce the launch of a new quarterly journal: Strategic Entrepreneurship Journal.

- 34- Hitt ,M.A., Ireland, R.D., Sirmon , D.G., & Trahms , C.A.(2011) Strategic Entrepreneurship: Creating value for Individuals, Organizations, and Society.
- 35- Lourenco, Fernando, Taylor, Tony G., & Taylor, David W., (2013), Integrating “education for entrepreneurship” in multiple faculties in “ half – the – time” to enhance graduate entrepreneurship, Journal of Small Business and Enterprise Development , Vol. 20, No. 3, pp. 503- 525.
- 36- Kraus, Sascha, & Kauranen, Ilkka, (2009), Strategic management and entrepreneurship: Friends or foes?, Int. Journal of Business Science and Applied Management,Vol.4, Issue 1.
- 37- Kuratko, Donald F., & Audretsch, David B., (2009), Strategic Entrepreneurship: Exploring Different Perspectives of an Emerging Concept, Entrepreneurship Theory and practice , Baylor University.
- 38- Hoglund, Linda, (2013), Discursive Practices in Strategic Entrepreneurship: Discourses and the use of repertoires in two firms, Order Student in Business 5, pp.312.
- 39- McIntosh, Colin, & Turnbull, Joanna,(2006), Oxford Advanced Learner,s Dictionary of Current English A S Hornby, 7th Ed.
- 40- Guță, Alexandra Luciana, (2012), The Learning Organization – An Answer to the Challenges of the Actual Business Environment?, Alexandru Ioan Cuza University of Iași, România ,CES Working Papers.
- 41- Moghadam, S. Khayat, Zabihi, M. R., Kargaran, M., & Hakimzadeh, A., (2013), Intellectual Capital and organizational learning capability, Journal of Soft Computing and Applications, Vol. 2013, pp.1-9.
- 42- Rabeh, Hammady Ahmed Dine, (2014), Organizational Capabilities for Innovation Development : An Empirical Approach , submitted in partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of ph.D. in Business Sciences, Universidad De Murcia.
- 43- EL-Youssefi, Mohamed El-Filali, (2000), Les alliances stratégiques entre les entreprises à l'ère de la mondialisation et du changement de paradigme technologique, Collection "Working Papers" ,Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales, Bibliothèque nationale du Canada.
- 44- Wisma, G, 2010,the concept of outsourcing in new age, prentice – hall, 2ed ,Nj,USA.
- 45- Sroka.Wlodzimierz, 2011, problem of organizational learning in strategic alliances, journal of information, control&managementsys.,vol, no:1.
- 46- Luke, Belinda, (2009), Strategic entrepreneurship in New Zealand's state-owned enterprises: Underlying elements and financial implications, the Degree of Doctor of Philosophy (PhD), Auckland University of Technology , New Zealand,335.
- 47- Ireland, Duane R., Hitt Michael A., & Sirmon David G. (2003), A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions, Journal of Management, 967.
- 48- Doepfer, B. C., (2013), Co-Innovation Competence , Entrepreneurial Management und Standortentwicklung: perspektiven fur Unternehmen und Destinationen, Fachmedien Wiesbaden, ISBN: 978-3-658-00254-1 (Print) 978-3-658-00255-8 ,www.springer.com
- 49- Johnson, Jean L., Lee, Ruby Pui-Wan, Saini, Amit, and Grohmann, Bianca, 2003, Market-Focused Strategic Flexibility: Conceptual Advances and an Integrative Model, Journal of the Academy of Marketing Science 2003; 31; 74.
- 50- Gbollie, Charles & David, N., Macpherson (2014) Aligning Expansion and Quality in Higher Education: An Imperative to Liberia's Economic Growth and Development, Journal of Education and Practice, Vol.5, No.12.
- 51- Cuyjet, Michael J., Grice, Robert Longwell, & Molina, Eduardo, (2009), Perceptions of New Student Affairs Professionals and Their Supervisors Regarding the Application of Competencies Learned in Preparation Programs , Journal of College Student Development, Vol. 50, No.1, pp. 104-119 (Article).
- 52- Schuh, John H., & Gansemer, Ann M., (2010), The Role of Student Affairs in Student Learning Assessment, National Institute for Learning Outcomes Assessment.
- 53- Mejlgaard, Niels, Bloch, Carter, Degn, Lise, Ravn, Tine, & Nielsen, Mathias W., (2012), Monitoring Policy and Research Activities on Science in Society in Europe (MASIS), Final synthesis report Contract number RTD-L1- pp-2008-MASIS, Directorate- General for Research and Innovation Science in Society.
- 54- Nimako, Simon Gyasi, & Bondinuba, Francis Kwesi, (2013), Relative Importance of Student Accommodation Quality in Higher Education, Current Research Journal of Social Sciences, Vol.5, No.(4): pp. 134-142, Maxwell Scientific Organization.
- 55- Malik, Muhammed Ehsan, (2010), The Impact of Service Quality on Students, Satisfaction in Higher Education Institutes of Punjab, Journal of Management Research, Vol.2, No. 2.
- 56- Legčević, Jelena, (2009), Quality Gap of Educational Services in Viewpoints of Students , EKon . Misao praksa DBK , GOD XVIII. (2009) BR. 2. (279-298).

واقع استمرار التعليم المحاسبي المهني في إقليم كردستان/العراق وسبل النهوض به (دراسة ميدانية في مكاتب مراقبة الحسابات)*

م.د. باسمة فالح النعيمي /جامعة كويه

الملخص

تحتل مهنة التدقيق ومراقبة الحسابات مركزاً متميزاً في المجتمعات بشكل عام وتقدم خدماتها المتنوعة - ومن أبرزها تدقيق القوائم المالية - إلى العديد من المستفيدين الذين يعتمدون عليها في مجالات متعددة، ويضطلع بأداء هذه الخدمات مراقبو الحسابات الذين ينبغي أن يتمتعون بالأهلية العلمية والعملية كشرط أساسي لحصولهم على إجازة ممارسة المهنة.

ومع تزايد الحاجة إلى خدمات مراقبي الحسابات نجد أن هناك حاجة إلى الاهتمام بموضوع استمرار التعليم المحاسبي المهني نظراً لأهميته في عملية التنمية البشرية في المجتمع وذلك من خلال التطوير المستمر لمهارات وقدرات مراقبي الحسابات، ذلك أن الأدوار الرئيسة في هذه المهنة تقع على عاتق العنصر البشري وأن أية رغبة أو محاولة للنهوض بالمهنة وبما يعزز من مكانتها وأهميتها في المجتمع إنما تبدأ بالاهتمام بالعنصر البشري وإكسابه المهارات والقدرات اللازمة لمواجهة تحديات العصر المتزايدة والمتسارعة الوتيرة.

وقد تناول هذا البحث موضوع استمرار التعليم المحاسبي المهني بهدف التعرف على مفهومه، أهميته، مجالاته، الاسباب التي تستوجب وجوده، فضلاً عن استكشاف واقع هذا التعليم المستمر في إقليم كردستان /العراق وذلك باختبار فرضيات البحث من خلال دراسة ميدانية، وقد خلص البحث إلى عدم وجود مشاركة فاعلة من مراقبي الحسابات في الاقليم في التعليم المهني المستمر وذلك بسبب وجود بعض المعوقات، وأن بالإمكان تجاوز هذه المعوقات من خلال وسائل وأساليب متعددة.

منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث :

إن موضوع استمرار التعليم المحاسبي المهني في الإقليم - وفي العراق عموماً- لم يحظ بالاهتمام اللازم سواءً من قبل الجهات المنظمة للمهنة أو من قبل مراقبي الحسابات على الرغم من تزايد أهميته يوماً بعد يوم مما يستوجب دراسة الموضوع للوقوف على تفاصيله وصولاً إلى تحديد الصيغة التي يجب أن يكون عليها، وذلك في محاولة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

- ١- هل يشارك مراقبو الحسابات في الاقليم وبشكل فاعل في أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني؟
- ٢- ما المعوقات التي تواجه مراقبي الحسابات في الاقليم وتحد من مشاركتهم في التعليم المستمر؟
- ٣- ما السبل التي يمكن أن يتبعها كل من النقابة ومراقبو الحسابات للنهوض بواقع التعليم المستمر في الاقليم؟

ثانياً: أهمية البحث : تكمن أهمية البحث في الآتي :

- ١- يساهم هذا البحث في توضيح جوانب كثيرة من موضوع استمرار التعليم المحاسبي المهني والتي تطرقت إليها الأدبيات المحاسبية ، فضلاً عن جهود الجمعيات والمنظمات المحاسبية في هذا المجال.
- ٢- يأتي هذا البحث ليقدم مساهمة متواضعة من شأنها أن تساعد كل من النقابة ومراقبي الحسابات في التعرف على الوسائل التي يمكن من خلالها الارتقاء بالتعليم المستمر وصولاً إلى تحقيق تنمية بشرية لفئة مهمة من المجتمع تتمثل في مراقبي الحسابات.

ثالثاً: أهداف البحث : تتمثل أهداف البحث في الآتي :

- ١- التعرف على مفهوم التعليم المحاسبي المستمر، مجالاته، أهميته، والمسؤولية عنه.
- ٢- التعرف على أهم العوامل التي تستوجب من مراقبي الحسابات أن يواصلوا تعليمهم المحاسبي.
- ٣- التعرف على مدى مشاركة مراقبي الحسابات في الاقليم بالتعليم المستمر.
- ٤- تحديد أهم المعوقات في عملية استمرار التعليم المحاسبي وتقديم بعض الوسائل التي من الممكن أن تساهم في تطوير هذه العملية .

رابعاً: فرضيات البحث :

- ١- لا يشارك مراقبو الحسابات في الاقليم وبشكل فاعل في أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني.
- ٢- هنالك عدة عوامل تحول دون مشاركة مراقبي الحسابات في الاقليم في أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني.
- ٣- يمكن الارتقاء بعملية استمرار التعليم المحاسبي المهني لمراقبي الحسابات في الاقليم من خلال العديد من وسائل التطوير

خامساً : مجتمع البحث والعينة :

أ - مجتمع البحث : يتكون مجتمع البحث من مراقبي الحسابات في إقليم كردستان/ العراق، والبالغ عددهم (٤٠) مراقب وبحسب القائمة الصادرة عن نقابة المحاسبين والمدققين في الاقليم لسنة ٢٠١٥.

ب - عينة البحث : بعد استبعاد مراقبي الحسابات الذين لم يكونوا متواجدين في الاقليم أثناء توزيع الاستبانة) شباط ٢٠١٥) والبالغ عددهم (٥) مراقبين، فقد تم التوزيع على (٣٥) مراقباً وتم استعادة (٣١) استمارة أي بنسبة (٨٨,٦%) وهي نسبة جيدة.

المبحث الأول: الإطار النظري للمبحث

أولاً: استمرار التعليم المحاسبي المهني Continuing Professional Accounting Education

أصبح موضوع استمرار التعليم المهني (CPAE) من المواضيع التي تحظى باهتمام كبير من المنظمات والجمعيات المهنية، باعتباره أحد المتطلبات الأساسية للتأهيل المهني في كثير من بلدان العالم المتقدم وفي تخصصات مهنية متعددة منها مهنة مراقبة الحسابات، والفقرات الآتية ستوضح مفهوم استمرار التعليم المحاسبي المهني ومجالاته، أهميته للمهنيين والمهنة، وأخيراً المسؤولية عن هذا التعليم المستمر .

أ: مفهوم استمرار التعليم المحاسبي المهني (*) ومجالاته .

يشير مصطلح التعليم المهني المستمر إلى " الأنشطة التعليمية لتطوير قدرات الأفراد لتحقيق كفاءة الأداء في نطاق البيئة المهنية الخاصة بهم، ويهدف التطوير إلى الحفاظ على الكفاءة المهنية بعد التأهيل أو تعزيزها " (هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، ٢٠٠٣ : ٥٦) .

أما مجلس معايير التعليم المحاسبي الدولية (IAESB) (International Accounting Education Standards Board) التابع للإتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) (International Federation of Accountants) والمسؤول عن وضع المعايير الخاصة بالتعليم المحاسبي فقد أورد التعريف الآتي: "استمرار التطوير المهني (CPD) (Continuing Professional Development) هو التعلّم والتطور الذي يحافظ على ويطوّر القابليات ليتمكن المحاسبين المهنيين من أداء أدوارهم بشكل مؤهل، فاستمرار التطوير المهني يوفر تطويراً مستمراً لكل من: المعرفة المهنية، المهارات المهنية، فضلاً عن القيم، الأخلاق والمواقف المهنية، كذلك القدرات التي تم تحقيقها خلال التطوير المهني الأساسي، ويحافظ على القدرات المهنية ويطوّرها ليتمكن المحاسبين المهنيين من الاستمرار في أداء أدوارهم بشكل مؤهل (٢١، ١٤، ٢٠١٤، IAESB) .

ومن الجدير بالذكر أنّ استمرار التعليم المحاسبي المهني يبدأ بعد حصول المهني على إجازة ممارسة المهنة أي بعد التأهيل، أما مجالات هذا التعليم فإنّه بحسب هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي قد تمّ تقسيمها إلى مجالين وكالاتي: (هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون العربية، ٢٠٠٣ : ٣٠-٣١):

١. التعليم المهني المستمر الرسمي: وهو يركز على عملية التفاعل والمشاركة بين المتعلم وأفراد آخرين ويكون في العادة متضمناً عملية تقويم تقوم بها عدة أطراف ومن أمثلته ما يلي :

البرامج المهنية المتخصصة التي تعقدتها الهيئة والجهات الأخرى المتخصصة بشرط اعتمادها من الهيئة أو الجامعات أو المؤسسات المهنية على مستوى دول الخليج والتي تتمتع بمعايير جودة مهنية عالية، حضور أو المشاركة في المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش ذات العلاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة، المشاركة في أعمال اللجان الفنية ذات العلاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة، إعداد الكتب والبحوث والمقالات وأوراق العمل ذات العلاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة، إعداد وتقديم البرامج التدريبية ذات العلاقة بعملية التعليم المهني المستمر، وموضوعات أخرى .

(*) بموجب المعيار الدولي السابع للتعليم المحاسبي يطلق عليه (استمرار التطوير المحاسبي) .

٢. التعليم المهني المستمر غير الرسمي: وهو لا يركز على عملية تفاعل ما بين المتعلم وأفراد آخرين، وإنما يعتمد على الاجتهاد الشخصي في عملية التعلم ويشترط أن يكون ذا علاقة بمهنة المحاسبة والمراجعة، ومن أمثلته: التعليم بالمراسلة، مشاهدة أشرطة الفيديو ذات العلاقة بالمهنة، تبادل المقالات والموضوعات المهنية فيما بين الأعضاء المهنيين، الاطلاع على الأبحاث والموضوعات على الانترنت، المشاركة في البرامج التعليمية المبرمجة بالحاسوب، الاطلاع على الدوريات والكتب المهنية، وموضوعات أخرى .

ب: أهمية استمرار التعليم المحاسبي المهني Importance of CPAE

تغطي الخدمات التي تقدمها مهنة مراقبة الحسابات - عن طريق أعضائها - باهتمام كبير من فئات عديدة في المجتمع والذين يطلق عليهم أصحاب المصالح أو الحصص (Stakeholders) إذ تسعى المهنة بشكل مستمر إلى توفير أفضل الخدمات لهم، ومن جهة أخرى تحرص على الحصول على ثقتهم عن طريق البحث عن المجالات التي يمكن تحسينها في أداء أعضاء المهنة وإجراء التطوير عليها، ويعتد استمرار التعليم المحاسبي المهني واحداً من أهم هذه المجالات، ولعل صدور المعيار الدولي السابع للتعليم المحاسبي بعنوان (استمر التطور المحاسبي) في سنة ٢٠٠٤ بعد الاختيارات التي حصلت في شركات كبرى وتلاها اختيار أكبر شركة تدقيق في العالم، خير دليل على حرص المهنة - ممثلة بالجمعيات والمنظمات المهنية - على الحفاظ على مكانتها وثقة الآخرين بها .

ويرى (IAESB) أنّ التغيير خاصية مهمة في البيئة التي يعمل فيها المحاسبون المهنيون، وأنّ الضغوطات نحو التغيير تأتي من عدة مصادر، تتضمن: العولمة، التطور في التكنولوجيا، التعقيد في الأعمال، التغييرات الاجتماعية الحضارية، واتساع مجموعة أصحاب المصالح، وأنّ المحاسبين المهنيين عن طريق مهنتهم يغيرون ويوسعون مجال قدراتهم، يطوّرون خبراتهم، وبشكل عام يحسنون قدراتهم، والقدرات يتم اكتسابها عن طريق التطوير المهني الأولي، يتمّ تجديدها وتحديثها و/أو توسيعها بشكل مستمر عن طريق استمرار التطوير المهني (IAESB, 2014 : 13 - 14) (١٣-١٤، ٢٠١٤، IAESB).

وتبرز أهمية التعليم المستمر عن طريق تحقيقه أهدافاً متعددة، أهمّها (لطفي ، ٢٠٠٥ : ٣٦٩) :

١. يحافظ ويحسن المعرفة والمهارات الفنية التي يجوزها أعضاء المهنة .
٢. يساعد أعضاء المهنة في تطبيق أساليب جديدة وفهم التطورات الاقتصادية، وتقييم أثرها على زبائنهم أو أصحاب العمل وعلى عملهم، والوفاء بالمستويات والتوقعات المتغيرة .
٣. توفير تأكيد معقول للمجتمع على مستوى واسع بأن أعضاء المهنة يمتلكون المعرفة والمهارات الفنية المطلوبة لأداء الخدمات التي يقدمونها .
٤. يساعد أعضاء المهنة في تطوير معرفتهم وترسيخها فيما يتعلق بقواعد وأخلاقيات السلوك المهني .
٥. يعتبر أحد المتطلبات التي تؤكد جودة الأداء المهني في مكاتب تدقيق الحسابات .

ج: المسؤولية عن استمرار التعليم المحاسبي المهني :

يرى (آرينز ولوبك) أنّ " التعليم المهني المستمر يعدّ من مسؤولية مراقب الحسابات، فقواعد السلوك المهني توضح أنّه يجب على مراقب الحسابات أن يتابع معايير المهنة الفنية والأخلاقية ويسعى جاهداً لتحسين كفاية وجودة الخدمة التي

يقدمها مع تنفيذ المسؤولية المهنية بأقصى قدر ممكن " (آرينز ولوبك، ٢٠٠٢ : ١١٢)، وفي الاتجاه نفسه فإنّ (IAESB) يعتبر أنّ تطوير القدرات المهنية والحفاظ عليها من مسؤولية المحاسب المهني وذلك عن طريق الإلتزام بأنشطة استمرار التطوير المهني المناسبة (٦٨، ٢٠١٤، IAESB).

وهناك من يرى أنّ المسؤولية تقع على المنظمات المهنية، إذ يذكر (Whittington and Pany) أنّ تطوير برنامج التعليم المهني المستمر هو أحد أهمّ أنشطة (AICPA)، وأنّ قوانين الولايات تتطلب من مراقبي الحسابات المشاركة في برامج التعليم المستمر كشرط لتجديد الإجازة (Whittington & Pany, ٢٠٠٤, ١٣)، ويبيّن الجدول رقم (١) جوانب مهمّة من عملية تنظيم التعليم المهني المستمر في كل من (AICPA و IFAC).

الجدول رقم (١) تنظيم التعليم المهني المستمر في AICPA و IFAC

العناصر الأساسية	AICPA	IFAC
١- الغرض الأساسي.	أحد المتطلبات الأساسية لتجديد عضوية المعهد.	تحسين المعرفة التقنية والمهارات للأعضاء، مساعدة الأعضاء على تطبيق التقنيات الجديدة، توفير تأكيد معقول للمجتمع بأن الأعضاء يمكنهم أداء الخدمات التي تعهد لهم.
٢- عدد الساعات أو النقاط الإلزامية للأعضاء الممارسين.	١٢٠ ساعة على مدار ٣ سنوات، ٢٠ ساعة حد أدنى سنوياً (٥٠ دقيقة للساعة).	١٢٠ ساعة كل ٣ سنوات من التعليم المنتظم، ٢٠ ساعة من التعليم المنتظم سنوياً.
٣- عدد الساعات والنقاط الإلزامية للأعضاء غير الممارسين.	٩٠ ساعة على مدار ٣ سنوات. ١٥ ساعة حد أدنى سنوياً.	١٨٠ نقطة كل ٣ سنوات بحد أدنى ٥٠ نقطة تدريب سنوياً.
٤- إخطار الجمعيات والهيئات المهنية.	يجب على كل عضو أن يقوم بإخطار المعهد باستيفائه لشروط النظام.	خيار رقم ١: الطلب من الأعضاء تقديم تقرير سنوي عن أنشطة التعليم المهني، فحص عينة من التقارير للتأكد من الإلتزام بمعايير البرنامج من ناحية التوثيق أو الحضور، يفضل أن تحدد التقارير السنوية التعليم الذي حصل عليه العضو، بدلاً من قبول عرض مبسط للاذعان. خيار رقم ٢: مطالبة الأعضاء بالاحتفاظ بوثائق عن أعمال التعليم المهني المستمر، والتي يتم تدقيقها على أساس العينة الاختبارية. خيار رقم ٣: مراجعة ل خطة التعليم أو وثائق التعليم ، لتزم الجهات المنفذة لبرامج التعليم المهني المستمر بأن تضع نظام مراقبة فعال للبرامج للتأكد من جودتها.
٥- توثيق الإلتزام.	الاحتفاظ بسجل يوضح عدد الساعات، تفاصيل التدريب، الموقع، وتاريخه.	الاحتفاظ بسجلات لمدة ٥ سنوات كحد أدنى بعد اكتمال أنشطة التعليم.
٦- الهدف من التوثيق (مراقبة الإلتزام).	تقديم السجل إلى المعهد للتحقق من استيفائه للمتطلبات، وفق	

نظام المراجعة الدورية.		
البرامج التي تقدمها المؤسسات التربوية، برامج الدراسة الشخصية والتي تتطلب دليل على النجاح، الاشتراك كمحاضر أو مشارك في المؤتمرات، حلقات النقاش، عضو في لجان فنية، كتابة مقالات.	البرامج التي تسهم في الكفاءة المهنية للعضو تعتبر برامج مؤهلة كونها تتعلق بمجال المحاسبة والمراجعة، الاستشارات المهنية والإدارة والضرائب.	7- موضوعات برامج التعليم المهني المستمر (الرسمي).
قراءة المجلات المتخصصة المالية، المناقشة مع الزملاء بشأن المهنة، الانترنت. (ليست بديل للتعليم الرسمي).		8- موضوعات برامج التعليم المهني المستمر (غير الرسمي).
مرونة في الالتزام بمتطلبات التعليم المهني المستمر، الأعضاء خارج الدولة، مواقع بعيدة.		9- التوقف المؤقت عن الإلتزام بالتعليم المستمر.
	العضو غير الملتزم يحول إلى محكمة تأديبية.	10- عدم الإلتزام بمتطلبات برنامج التعليم المستمر.

المصدر: (هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ٢٠٠٣: ٧٣-٨٠):

The Need of CPAE

ثانياً: الحاجة إلى استمرار التعليم المحاسبي المهني

هنالك العديد من العوامل التي تدفع مراقبي الحسابات وتحثهم على مواصلة تعليمهم المحاسبي المهني، ولعل أبرز هذه العوامل وأهمها: المعايير المهنية، التطورات الحاصلة في المهنة، التطورات في البيئة الالكترونية، متطلبات رقابة الجودة.

Professional Standards

أ: المعايير المهنية:

Generally Accepted Auditing Standards(GAAS)

١. معايير التدقيق المتعارف عليها

يذكر (عبدالله) أنَّ المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين كان أول من عمل جاهداً على وضع معايير أداء معينة صدرت في عام (١٩٥٤) ضمن كتيب عنوانه (معايير التدقيق المتعارف عليها)، وقد تضمن هذا الكتيب معايير التدقيق المتعارف عليها مقسمة إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي: المعايير العامة، معايير العمل الميداني، ومعايير إعداد التقرير (عبدالله، ٢٠٠٤: ١٦)، وتمثل معايير التدقيق إرشادات عامة لمساعدة مراقبي الحسابات في تنفيذ مسؤولياتهم المهنية عند مراجعة القوائم المالية التاريخية، وهي تشتمل على اعتبارات الجودة المهنية مثل الكفاءة والحياد، ومتطلبات التقرير، وأدلة المراجعة (أرينز ولوبوك، ٢٠٠٨: ٤٠).

ولأغراض هذا البحث سيتم التركيز على المجموعة الأولى من هذه المعايير وهي المعايير العامة، ويطلق عليها بعضهم (المعايير الشخصية) لأنها تتعلق بما يجب أن يتوفر في شخصية مراقب الحسابات من نزاهة شخصية وتأهيل مهني، وتتكون هذه المجموعة من ثلاثة معايير، سنتناول منها المعيار الأول.

ينص المعيار الأول أنه " يجب أن يقوم بالتدقيق شخص أو أشخاص حصلوا على مستوى ملائم من التدريب الفني ولديه المهارة الفنية للعمل كمدقق أو مدققين " (SASI, AU201)، ويرى محمود وآخرون أنَّ المدقق يجب أن يكون مؤهلاً كي يفهم المعايير المستعملة، ويجب أن تتوفر لديه القدرة على معرفة الأنواع المختلفة لأدلة الإثبات التي يجب الحصول عليها لتكوين رأي بعد فحص الأدلة (محمود وآخرون، ٢٠١١: ٢٥)، فضلاً عن ذلك فإنَّ المعايير العامة

الثلاثة تتعلق بالنزاهة الشخصية والمؤهلات المهنية لمراقب الحسابات، والمعيار الأول منها يتطلب توفر القدرة (Competence) التي تتمثل في التدريب الفني والتأهيل الكافي لمراقب الحسابات، وهذه القدرة تبدأ مع التعليم المحاسبي وتستمر بالتدريب مع العمل لتطوير وتطبيق الأحكام المهنية في الحالات الواقعية (Robertson & Louwers, 2002, 28).

ويُفسر (أرينز ولوبك) المعيار الأول من المعايير العامة للتدقيق على أنه يتطلب أن يتوافر في مراقب الحسابات قدر ملائم من التعليم الرسمي في المحاسبة والتدقيق، قدر ملائم من الخبرة العملية بالعمل الذي يقوم به، وقدر ملائم من التعليم المستمر، وأنّ القضايا المرفوعة ضد مراقبي الحسابات في الفترة الأخيرة أوضحت ضرورة أن يتوافر في المراقب التأهيل المهني والخبرة بالأنشطة الذي يقوم بمراجعة القوائم المالية فيها، وأنّ الالتزام المهني بضرورة توفر المهارات والمعرفة اللازمة أدى في العديد من الحالات التي لم يكن فيها المراجع أو المساعدان مؤهلين لأي عمل إلى اقتراح شخص آخر مؤهل، أو رفض القيام بالتدقيق (أرينز ولوبك، ٢٠٠٨ : ٤٣).

إذن هذا المعيار يؤكد على ضرورة توفر المستوى الملائم من التدريب فضلاً عن المهارة الفنية، وهذه المهارة بحاجة دائمة إلى التطوير، ويتم اكتسابها عن طريق استمرار التعليم المحاسبي المهني بصوره المختلفة، بمعنى أننا نلمس بشكل واضح اهتماماً بموضوع استمرار التعليم على الرغم أنّه لم تتم الإشارة إليه صراحة .

٢. معايير التعليم المحاسبي الدولية (IAESB) International Accounting Education Standards

قام مجلس معايير التعليم المحاسبي الدولية (IAESB) بوضع ستة معايير ثمّ أضاف المعيار السابع في عام (٢٠٠٤) وبعده المعيار الثامن في عام (٢٠٠٦)، ويقوم المجلس بمراجعة هذه المعايير وتنقيحها بصورة مستمرة، كما ظهر في آخر إصدار للمجلس في عام (٢٠١٤) الذي حل محل النسخة التي صدرت في عام (٢٠١٠)، إذ تم عرض الصيغة الأخيرة للمعايير السبعة الأولى، بينما لم تتم مراجعة المعيار الثامن إلى ذلك التاريخ (IAESB, 2014, 31)، ويتم تطبيق المعايير الستة الأولى على مرحلة ما قبل التأهيل (Pre-qualification)، بينما يتم تطبيق المعيارين السابع والثامن على مرحلة ما بعد التأهيل (Post qualification) أي بعد الحصول على إجازة ممارسة مهنة مراقبة الحسابات، ويصف المعيار السابع التطوير المهني المستمر المطلوب للمحاسبين المهنيين لتطوير والحفاظ على القدرات المهنية الضرورية لتوفير خدمات ذات جودة عالية إلى الزبائن، الموظفين، وبقية أصحاب الحصص، وبذلك تقوى ثقة الجمهور في المهنة (IAESB, 2014, 68).

وعلى الرغم من أنّ المعايير الدولية للتعليم المحاسبي - بضمنها المعيار السابع - تطبّق على الكيانات الأعضاء في (IFAC) إلا أنّ إجراء دراسة مدى تطبيق هذا المعيار في أي بلد سيكون ذا فائدة، فالمعايير الست الأولى قد جرت فيها بعض الدراسات لمقارنتها مع واقع التعليم المحاسبي في الجامعات العراقية*، وبالإمكان إجراء دراسات مماثلة بالنسبة للمعيار السابع كخطوة مفيدة نحو النهوض بالمهنة .

ب : التطورات في المهنة Developments in the profession

طالما أنّ مهنة التدقيق ومراقبة الحسابات تعمل في بيئة متغيرة فمن الطبيعي أن تظهر بعض المستجدات والتطورات على هذه المهنة استجابة لما يحيط بها من متغيرات كثيرة، وهذا يجد ذاته يعد مؤشراً إيجابياً بالنسبة للمهنة،

ولكنّ السؤال يبقى هل أنّ المهنة - بما يمثلها من جمعيات ومنظمات وأعضاء - قادرة على مواكبة هذه التطورات عن طريق تحديد المتطلبات التي تفرضها هذه التطورات ومحاولة الإيفاء بها وبشكل فاعل ؟

للإجابة على هذا التساؤل سوف نركز على اثنين من أهم هذه التطورات هما: التوسع في الخدمات التي تقدمها المهنة والمحاسبة القضائية .

بالنسبة إلى التوسع الذي حصل في الخدمات التي تقدمها المهنة فإنّ خدمات مراقب الحسابات لم تعد مقصورة على تدقيق القوائم المالية لابتداء الرأي فيها، بل تطورت هذه الخدمات وتوسعت إذ أصبحت خدمة تدقيق القوائم المالية تعدّ الخدمة الأضيق لإبداء الرأي من بين باقي الخدمات.

ويرى (Robertson&Louwers) أنّ التعارض المحتمل بين مجهزي ومستعملي المعلومات أصبح حقيقياً بشكل يكفي لايجاد أو خلق شك من جانب المستخدمين، لذلك فهم يعتمدون على مهنيي المعلومات ليكونوا وسطاء موضوعيين لاضفاء المصادقية على المعلومات، إنّ اضافة المصادقية على المعلومات هو الذي يعرف بالتوكيد (Assurance)، وعندما يقدم هذا التوكيد لمصادقات أو (مزاعم) خاصة قامت بها الإدارة (غالباً حول المعلومات المالية) فغالباً ما يُشار إلى هذا التوكيد أنّه شهادة (Attestation)، وعندما تكون هذه الشهادات مجسدة في القوائم المالية للشركة فإنّه يُشار إلى هذه الشهادة أنّها تدقيق (Robertson&Louwers, ٢٠٠٢, ٤) .

ويركز بعض الدارسين في التفرقة بين هذه الخدمات على نطاق الفقرات التي يشملها التقرير الذي يقوم مراقب الحسابات بإعداده إلى الطرف الثالث، إذ نجد أنّ نطاق التقرير يركز في خدمة التدقيق على تدقيق القوائم المالية والمعلومات المالية ذات العلاقة، بينما يمكن أن يتسع هذا التقرير في خدمات الشهادة - كما يراه (Gramling) وآخرون - إذ يبدي مراقب الحسابات رأيه إلى الطرف الثالث حول صحة المصادقات أو المزاعم الموجودة في القوائم المالية أو التقارير الأخرى مع وجود معايير موضوعية يتم على أساسها تقييم عدالة هذه التقارير أو المعلومات (٢٢, ٢٠١٢).
(Gramling et.al, ٢٠١٢, ٢٢)، أمّا النطاق الأوسع من بين هذه التقارير فهو الناتج عن خدمات التوكيد، إذ يرى (Gramling) وآخرون أنّ الفقرات التي تمّ تقديمها يمكن أن تتراوح بين القوائم المالية إلى نزاهة نظام الحاسوب إلى نوعية المنتجات والخدمات التي تباع إلى الإلتزام بالمتطلبات التنظيمية، ذلك أنّ اللجنة الخاصة لخدمات التوكيد في (AICPA) قد عرفت بها أنّها خدمات مهنية مستقلة تطوّر أو (تحسّن) نوعية المعلومات أو محتواها لمتخذي القرارات (٢٢, ٢٠١٢ Gramling et.al, ٢٠١٢, ٢٢).

وتحتل خدمات التوكيد المهني أهمية خاصة كونها تشمل عدداً كبيراً من الخدمات، لعلّ من أبرزها: عمليات الشركة، عمليات الرقابة، تحليل المخاطر، بيانات الأداء غير المالي، معلومات مالية (٢٢, ٢٠١٢ Gramling et.al, ٢٠١٢, ٢٢)، كذلك خدمات التوكيد المهني لتكنولوجيا المعلومات التي نشأت نتيجة التطور السريع لشبكة المعلومات والتجارة الإلكترونية، فضلاً عن خدمات مساعدة العميل في توفير مقاييس غير مالية لقياس مدى نجاح النشأة في سوق المنافسة (قياس رضی العملاء، قياس جودة المنتج)، كذلك تقديم الاستشارات لمساعدة العميل في مواجهة المخاطر المختلفة مثل مخاطر تغيير

أسعار صرف العملات - عند دخول السوق العالمية - نتيجة أحداث سياسية غير متوقعة (محمود وآخرون ، ٢٠١١ : ٤٧) .

ويلاحظ أنّ إعداد التقرير في خدمة التوكيد يكون اختياريًا، ويمكن أن يتم إعداد التقرير للطرف الذي يطلب التوكيد فقط (Gramling et.al, ٢٠١٢،٢٢) ، لذا فإنّ محمود وآخرون يرون أنّ من المتوقع أن يحدث نمواً مطرداً في الطلب على هذه الخدمات في الوقت الذي يمكن تقديمها من منافسين آخرين من غير مراقبي الحسابات، ذلك أنّ مزاوله هذه الخدمات لا يتطلب ترخيصاً رسمياً كما هي الحال في خدمة التدقيق وخدمات الشهادة، من هنا فإنّ على مراقب الحسابات أن يحقق ميزة تنافسية في سوق خدمات التوكيد المهني عن طريق السمعة المهنية لكفاءته واستقلاله (محمود وآخرون ، ٢٠١١ : ٤٦) .

أمّا المحاسبة القضائية التي ظهرت نتيجة حاجة الجهات القضائية إلى المعلومات المحاسبية فتعرف بأنّها "تطبيق المهارات المحاسبية والتدقيقية والتمويلية والطرائق الكمية ومجالات معنية من القانون والبحث ومهارات التحري في جمع وتحليل وتقييم الأدلة الثبوتية وتوضيح وتوصيل النتائج" (Hopwood et.al., ٢٠٠٨،٣) ، وبحسب (AICPA) فإنّ المحاسبة القضائية تنطوي على تطبيق مهارات خاصة في المحاسبة وتدقيق الحسابات، الشؤون المالية، الأساليب الكمية، أجزاء من القانون والبحوث، والمهارات التحقيقية لجمع وتحليل وتقييم أدلة الاثبات وتفسير النتائج والتقرير، وهي إمّا أن تؤدي على شكل شهادة أو استشارة (الجليلي ، ٢٠١٢ : ١٢) .

ويجب أن تتوفر في المحاسب القضائي مهارات وخصائص تعد ضرورية لنجاحه وقيامه بعمله بشكل فاعل، من أهمها (Grippe،٢٠٠٣،٤) : التعليم والتدريب، التعليم المستمر والمتقدم في التخصصات المناسبة، الخبرة المتنوعة في مجال المحاسبة والتدقيق والقانون، مهارات الاتصال - الشفوية والكتابية، الخبرة العملية في مجال الأعمال التجارية، القدرة على العمل في بيئة الفريق، المهارات البشرية والمرونة .

إنّ أي مراقب حسابات بإمكانه أن يصبح محاسباً قضائياً إن تمكن من استيفاء متطلبات الحصول على هذه الشهادة على أن يأخذ بنظر الاعتبار المهارات والخصائص ومن أهمها التعليم المستمر .

ج: التطورات في البيئة الالكترونية Developments in the Electronic Environment

لقد شهد العالم على مدى السنوات الأخيرة من القرن الماضي تطورات كثيرة ومتسارعة في البيئة الألكترونية متمثلة بالاستعمال الواسع للحواسيب في منظمات الأعمال والثورة التي حصلت في تكنولوجيا المعلومات حتى سمي عصرنا هذا بعصر المعلوماتية، فضلاً عن ظهور الانترنت وانتشار استعماله، كل ذلك انعكس بشكل ايجابي - في الغالب - وواسع على بيئة الأعمال ومن ثمّ على مهنة المحاسبة والتدقيق، وظهر نتيجة ذلك العديد من المفاهيم والأساليب الجديدة منها الذكاء الاصطناعي ونظم الخبرة، التجارة الألكترونية والتبادل الألكتروني للبيانات، أمن المعلومات، الافصاح الألكتروني وغيرها من المستجدات .

* يمكن مراجعة (الجليلي وذنون ، ٢٠١٠) وكذلك (الחדاش،٢٠١٤)

وعلى الرغم أنّ تكنولوجيا المعلومات قد أوجدت بعض المشاكل التي تمثل تحدياً للمحاسبين في المهنة إلا أنّها عملت على توسيع آفاقهم وكذلك اتساع مدى وقيمة الخدمات التي يعرضونها، فعندما يحتفظ الزبون بسجلاته المحاسبية في نظام معقد ومتطور يقوم على أساس تكنولوجيا المعلومات فإنّ مراقب الحسابات غالباً يجد أنّ المفيد بل الضروري أن يستعمل التكنولوجيا في أداء العديد من اجراءات التدقيق (Whittington and pany, ٢٠٠٤, ٢٧٤)، ويذكر (جمعه) أنّ معايير التدقيق الدولية* قد تناولت مستوى المهارة والكفاءة التي يحتاجها فريق التدقيق للقيام بعملية التدقيق في بيئة تكنولوجيا المعلومات، إذ يقدم المعيار الارشاد عندما يُوكَلُ مراقب الحسابات العمل لمساعدته ذوي المهارات في تقنية المعلومات، أو عندما يستعمل العمل الذي أجراه مراقبو حسابات آخرين أو خبراء لديهم هذه المهارات (جمعه، ٢٠٠٩: ٣٥٥).

إنّ استعمال الحواسيب الألكترونية في مجال تدقيق الحسابات كان له أثر كبير في تطوير المهنة عن طريق الافادة من المزايا العديدة التي تعود عليها من استعمالها، ومن جانب آخر أصبح من الضروري للمهنة - أو بالأصح العاملين في المهنة - مواكبة التطورات التي تستجد في مجال تكنولوجيا المعلومات وأيضاً تكنولوجيا الحاسبات، ويعدّ الذكاء الاصطناعي ونظم الخبرة واحدة من هذه التطورات .

يعرّف الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) بأنه " استعمال الحاسوب في محاكاة الذكاء الإنساني عن طريق برامج الحاسوب التي تعتمد على المعلومات البشرية (الخبرات) إذ يمكن التوصل عن طريقها إلى قرار يماثل قرار الإنسان " (شادلي ، ٢٠٠٤ : ١٤)، أمّا نظم الخبرة (Expert systems) فهي إحدى تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتعرّف بأنّها " برامج للحاسوب تحتوي على مجال المعرفة المرتبطة بجقل معين، إذ تستعمل لأداء عدد كبير من الأعمال المعقدة، والتي يمكن أن يؤديها عدد من الخبراء المختصين، ويتم أداء هذه الأعمال عن طريق محاكاة عمل الخبير البشري الذي يستعمل المعرفة المرتبطة بمجال معين والقواعد العملية المطلوبة للوصول إلى التوصية أو الاقتراح المناسب وبالتالي اتخاذ القرار " (لطفي ، ١٩٩٨ : ٤٨)، وقد ظهرت العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع نظم الخبرة والتدقيق وفي مجالات معينة منها: التعرف على مزايا تطبيق هذه النظم في مجال مراقبة الحسابات، أثرها على زيادة كفاءة وفاعلية التدقيق الخارجي، خصائص هذه النظم ومكوناتها وخطوات تصميمها، وعرض لأهم نظم الخبرة التي تمّ تصميمها لأغراض التدقيق.

وتتمثل العناصر الأساسية في بناء نظام الخبرة بكل من: مهندس المعرفة، الخبير في مجال المشكلة، والمستعمل النهائي الذي يحتاج إلى استعمال نظام الخبرة، وما يعنينا في بحثنا هذا هو الخبير، ويقصد به هنا مراقب الحسابات الذي يمتلك الخبرة والمهارة الكافية للمشاركة في تصميم نظام الخبرة، والخبير كما تعرّفه (شادلي) هو "الشخص الذي لديه معرفة وقدرات حصل عليها من التعليم والتدريب وسنوات الخدمة والممارسة وتظهر على أدائه" (شادلي ، ٢٠٠٤ : ١٠٠) .

ويرى (Shanteau & Hall) أنّ إلمام الخبير بأحدث التطورات في مجال مهنته، تعدّ إحدى الخصائص التي يجب أن

* معيار التدقيق الدولي رقم (٤٠١) (ISA ٤٠١)

يملكها الشخص الذي يطلق عليه لفظ الخبير (Shanteau & Hall, ١٩٨٦, ٨)، وبالتالي فإن استمرار التعليم المهني يعد ضرورة لمراقبي الحسابات لغرض الإلمام بأحدث التطورات في مجال المهنة لغرض حصولهم على لقب يؤهلهم للمشاركة في بناء نظم الخبرة، ومن جانب آخر فإن نظم الخبرة بحد ذاتها تعد وسيلة من وسائل استمرار التعليم لمراقبي الحسابات الآخرين - عدا الخبير - في المكتب، إذ تشير (شادلي) " إن وجود نظم الخبرة سيجعل معرفة الخبرات النادرة في الشركة أو مكتب المراجعة المعين متاحة ومتوافرة لكل الفرق العاملة في الشركة أو المكتب على اختلاف مستويات خبرتهم، وبذلك يسمح وجود نظم الخبرة للعاملين في الشركة أو المكتب المعين أن يزيدوا من انتاجيتهم ويرفعوا مستوى جودة قراراتهم وقدرتهم على حل المشاكل عندما لا يكون المراجع الخبير متوفراً (شادلي، ٢٠٠٤ : ٨٦ - ٨٧) .

وفضلاً عما سبق ذكره فإن التطور الآخر في البيئة الألكترونية المتمثل باستعمال الانترنت قد ترتبت عليه تحديات جديدة لمراقبي الحسابات تتمثل في ضرورة مواكبة هذا التطور الذي يتطلب كثيراً من التدريب على استعمال الحاسوب والانترنت لاكتساب المهارات اللازمة والتمكن من التعامل مع نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة وما قد يرتبط بها من مخاطر تهدد أمن هذه النظم كالمخاطر التي ترتبط بالإفصاح الألكتروني - على سبيل المثال - فقد ذكر (محمود ومهدي) أن هناك مخاطر عديدة تحيط بالبيئة الألكترونية عند تحويل التقرير المالي من البيئة الورقية إلى البيئة الألكترونية لغرض توزيع هذه التقارير باستعمال شبكة الانترنت، من هذه المخاطر اختراق المواقع الألكترونية والتلاعب بمحتوى القوائم المالية، مما قد يؤثر على امكانية الاعتماد على تلك القوائم مما يتطلب اضعاف صفة المصادقية على تلك القوائم المنشورة، وفي هذا الصدد يقع العبء الأكبر على المدقق الخارجي (محمود ومهدي، بدون تاريخ : ٢) .

د: رقابة الجودة Quality Control

نظراً لكون شركات المحاسبة القانونية تعمل في بيئة تنافسية، فإنهم يعملون لتحقيق الأرباح، وأيضاً يقدمون خدمات المحاسبة القانونية لصالح المجتمع لأنهم يعملون في المهنة، وهذه الازدواجية - دافع الربح والمسؤولية المهنية - تبعث الحافز على أداء خدمات ذات جودة مع تحقيق الأرباح . وهناك عدة منظمات من بينها بشكل خاص (AICPA&SEC) مهتمة جداً بالحفاظ على مهنة المحاسبة عند أعلى المعايير، ولذلك كل منهما يعمل على توفير دليل للشركات العاملة في مجال المحاسبة القانونية (Robertson & Louwers, ٢٠٠٢, ٤٠)، ولم يحدد (AICPA) إجراءات معينة لرقابة الجودة في منشآت المحاسبة، إذ تتوقف مثل هذه الإجراءات على جوانب مثل حجم المنشأة، عدد المكاتب التي تمتلكها المنشأة، وطبيعة الممارسة بداخلها، إلا أن لجنة معايير رقابة الجودة التي أنشأها (AICPA) قد حددت ستة عناصر لرقابة الجودة يجب أن تأخذها منشأة المحاسبة في الاعتبار عند وضع السياسات والإجراءات الخاصة بها (آرينز ولوبك، ٢٠٠٨ : ٤٥) .

إنّ البيان رقم (٨) لمعايير رقابة الجودة (SQCS8) يحدد العناصر الستة لرقابة الجودة والتي على أساسها تتم عملية مراجعة النظير (Peer Review) أو مراجعة الجودة، إذ يدقق المراجعون السياسات والإجراءات التي تضعها شركات المحاسبة ليتأكدوا من مدى التزامهم بعناصر رقابة الجودة (Robertson & Louwers, ٢٠٠٢, ٤٠)، ومن ضمن عناصر رقابة الجودة نجد عنصر الموارد البشرية (Human Resources) يتطلب وضع سياسات وإجراءات تزود شركة المحاسبة بتأكيد

معقول حول عدة أمور تتعلق بالأفراد العاملين فيها، من بين هذه الأمور أن يشارك كل الأفراد في أنشطة التعليم المهني المستمر والتطوير المهني والذي يمكنهم من إنجاز المسؤوليات المناطة بهم (Elder et.al, ٢٠١٠, ٣٨) .

إنّ جودة أي منظمة خدمات مهنية - كما في شركات المحاسبة - تقوم على جودة أفرادها، وأنّ السياسات وإجراءات رقابة الجودة الفاعلة يجب أن تطبق للتأكد من أنّ الشركة توظف أفراد جيدين، وتحدد لهم الأعمال التي يمتلكون القدرة المناسبة لأدائها، وتوفر فرص التطوير المهني لهؤلاء الأفراد، وتقوم بتقييمهم، وتعويضهم، وترقيتهم بشكل فاعل (Louwers et.al, ٢٠١٣, ٥٧) .

يتضح مما سبق أهمية عملية استمرار التعليم المحاسبي المهني في مكاتب مراقبة الحسابات وعلى الرغم أنّ هذه العناصر تشمل المكاتب التي تكون في هيئة شركات إلا أنّ الأمر يمكن أن يطبق على المكاتب الفردية إذا ما أخذنا بنظر الاعتبار موضوع مراجعة النظر والذي يمكن أن يكون موضوع استمرار التعليم المحاسبي المهني واحداً من المحاور الذي تشمله هذه المراجعة .

ومن الجدير بالذكر إنّ مراجعة النظر للشركات التي تقوم بتدقيق الجهات غير العامة (nonpublic entities) يختص بها قسم خاص في (AICPA) عن طريق برنامج مراجع النظر لشركات التدقيق، أمّا شركات المحاسبة التي تقوم بتدقيق الشركات العامة فإنّها تخضع لأحكام قانون (Sox) (Sarbanes - Oxley)، إذ تم تعديل مراجعة نظام رقابة الجودة بواسطة زميل المهنة إلى عمليات فحص أو تفتيش يقوم بها مجلس مراقبة الشركات المتداول أسهمها في البورصة لمكاتب المحاسبة والمراجعة المرخص لها بمراجعة القوائم المالية للشركات المتداول أسهمها في البورصة (الشيشيني ، ٢٠٠٧ : ٨٧)، وقد صدر قانون (Sox) في سنة (٢٠٠٢) استجابة لاختراقات تعرضت لها المهنة كان من أبرزها (١٠، ٢٠١٢، Gramling et.al): فشل واحدة من أكبر شركات المحاسبة القانونية في العالم وهي شركة آرثر أندرسون وشركائهم .

١. حدوث أربع حالات إفلاس بل هي الأكبر في العالم، وكل منها حدث بسبب سوء التمثيل في القوائم المالية .
٢. خسائر ببلايين الدولارات في ودائع استثمار وتقاعد .
٣. ظهور شعور بأنّ المدققين لم يكونوا مستقلين عن الإدارات .
٤. بروز سؤال حول ما إذا كانت المهنة تستطيع وبشكل كاف أن تحكم نفسها لضمان عملها دوماً للصالح العام .

ويرى (Romney&Steinbart) أنّ هذا القانون كان له تأثير ملموس على الطريقة التي يعمل بها مجلس الإدارة، الإدارة، والمحاسبين في الشركات العامة وأكثر من ذلك فإنّ الكثيرين يعتقدون أنّ هذا القانون هو التشريع الأكثر أهمية في مجال الأعمال خلال فترة السبعين عاماً الماضية وأنّ له أثر كبير على مدققي الشركات العامة وعلى عملية التدقيق فيها (Romney&Steinbart, ٢٠٠٦, ١٩٣) .

وما يعيننا في بحثنا هذا هو مجلس الإشراف على محاسبة الشركات العامة (PCAOB) (Public Company Accounting Oversight Board) الذي يعدّ أحد أهم الأمور التي جاء بها قانون (Sox)، فمن أهم واجبات هذا المجلس كما ذكر (Romney&Steinbart): وضع وتطبيق التدقيق، رقابة الجودة، الأخلاقيات، الاستقلالية عند المدقق، وغيرها من المعايير المتعلقة بتقارير التدقيق (Romney&Steinbart, ٢٠٠٦, ١٩٣)، ويعدّ هذا المجلس جهة تنظيمية مستقلة، وتمحور أعمال

أعضائها في أربعة مجالات هي : تسجيل شركات التدقيق، وضع المعايير لشركات، تفتيش الشركات، متابعة السلوك غير الصحيح للمدققين عن طريق القسم التنفيذي في المجلس (Hanson, 2013, 31).

وتصدر عن (PCAOB) قواعد للانضباط (Settled Disciplinary Orders) (SDO)، تعرّف خروقات ومثالب التدقيق، وهذه بدورها فضلا عن باقي اصدارات (PCAOB) يمكن أن تستعملها شركات التدقيق، مقدمي التعليم المستمر، وأساتذة التدقيق في الجامعات من أجل تطوير البرامج التعليمية والتدريبية مع هدف تجنب حدوث خروقات مشابهة في المستقبل وهذا بدوره يمكن أن يساعد في تحسين جودة التدقيق، كما أنّ من بين أهم الأمور التي يجب أن يتضمنها نظام رقابة الجودة أن يكون الأشخاص الذين يتم اسناد أعمال التدقيق لهم مدرّبين ويمتلكون البراعة الكافية في أعمال التدقيق ويحافظون على الشك المهني ويمارسون العناية المهنية الواجبة والحكم الشخصي بشكل فاعل، وأن تكون هناك ورش عمل دورية لتطوير مهارات المهنيين في مختلف المستويات، وأن يكون هناك تقييم دوري لنظم رقابة الجودة (Hanson, 2013, 51, 47).

المبحث الثاني: الجانب العملي

أولاً: مهنة مراقبة الحسابات في إقليم كردستان العراق :

تعدّ مهنة مراقبة الحسابات من المهن التي يتزايد الطلب على خدماتها في الإقليم نظراً للتطور الحاصل في الإقليم، وزيادة عدد المشاريع فيه نتيجة الانفتاح الاقتصادي والتشجيع الدائم من الجهات المختصة والنمو الواضح في البيئة الاستثمارية في الإقليم، وتعدّ نقابة المحاسبين والمدققين في أربيل الجهة المسؤولة عن تنظيم المهنة والإشراف عليها ومتابعة المهنيين في المحافظات الثلاث: أربيل، السليمانية، دهوك، ومن أهم ما ينبغي على مراقبي الحسابات مراعاته في أعمالهم المهنية فيما يخص عملهم داخل الإقليم كل من: نظام ممارسة المهنة وقواعد السلوك المهني، وفيما يلي توضيح لكل منها .

أ: نظام ممارسة المهنة:

بالعود إلى نظام ممارسة مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات رقم (٣) لسنة ١٩٩٩ - الذي ألغي بموجبه نظام مزاوله مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات المرقم (٧) لسنة ١٩٨٤ - نجد الآتي :

١. المادة (٣) الخاصة بمهام مجلس مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات الذي ينظم ويشرف على المهنة، في الفقرة (و) ورد ما نصّه (إقرار الخطط المناسبة لتطوير وتدريب المجازين بممارسة المهنة لرفع كفاءة أدائهم، وتهيئة مستلزمات تنفيذ هذه الخطط)، نلاحظ أنّ هذه الفقرة أكدت على أهمية استمرار التعليم المهني - على الرغم من عدم ذكره صراحة - لأنّ رفع كفاءة الأداء لا تتأتى إلا عن طريق استمرار التعليم المحاسبي المهني .

٢. الفقرة (ك) نصّت على أنّ من ضمن مهام مجلس المهنة (التنسيق والتعاون مع المؤسسات والمعاهد والمنظمات المهنية والعلمية داخل العراق وخارجه لرفد المهنة بكل ما هو جديد ويساعد على تطويرها)، وهنا يبدو جلياً أنّ مهمة التنسيق والتعاون مع العديد من الجهات الأكاديمية والمهنية سواء داخل العراق أو خارجه إنّما تأتي لتوفير الفرص المناسبة والمفيدة لمراقبي الحسابات ليستمر تعليمهم المهني بشكل منظم ومنفتح على تجارب الآخرين.

٣. الفقرة (ع) ضمن المادة (٣) أيضا نصّت على مهمة أخرى من مهام المجلس وهي (تشكيل أيّة لجان يراها المجلس ضرورية من بين أعضائه ومزاوولي المهنة لتسهيل تنفيذ مهامه)، هذه الفقرة تساهم وتسهل بشكل كبير تنفيذ الفقرة (و) والفقرة (ك) فلا يكفي قيام المجلس بإقرار الخطط المناسبة للتطوير وإنما لا بدّ من إيجاد فرص ومجالات لهذا التطوير وبطبيعة الحال فإنّ وجود لجنة خاصة - أو قسم خاص - تقوم بالتنسيق مع الجهات الأكاديمية والمهنية التي توفر هذه الفرص سيعمل وبشكل جيد على تفعيل عملية استمرار التعليم المحاسبي المهني وبصورة تكون ممكنة بالنسبة لمراقبي الحسابات، مما يوفر عليهم الكثير من العناء في البحث عن هذه الفرص .

٤. ورد في الفقرة (١ - أولاً) ضمن المادة (٦) من النظام الآتي (اصدار نشرات دورية تعنى بأمر المهنة والمجازين بممارستها)، هنا نجد تشجيع لمراقبي الحسابات على نشر المقالات والبحوث المتعلقة بالمهنة، ولعلّ وجود مجلة " المحاسب " خير دليل على توجه النقابة نحو تفعيل أحد أنشطة استمرار التعليم المحاسبي، إلا أنّ هناك حاجة إلى مزيد من الاهتمام بها.

وفيما يخص النظام رقم (٧) لسنة ٢٠١١ وهو التعديل الأول لنظام ممارسة مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات رقم (٣) لسنة ١٩٩٩ نلاحظ أنّ التعديل اقتصر على إلغاء نص المادة (٨) من النظام رقم (٣) واحلال نص جديد محله، كذلك إلغاء نص المادة (١٧) واحلال نص جديد محله، أما ما يتعلق بالمواد التي أوردناها وذكرنا أنّها تتعلق باستمرار التعليم المحاسبي المهني فلم يجر عليها أيّ إلغاء أو تعديل أو احلال، كذلك لم تتم إضافة أيّة مادة جديدة تتعلق بهذا الموضوع .

كما سبق يمكن القول أنّ هناك عدد من المؤشرات ضمن مواد نظام مزاولة المهنة تتعلق باستمرار التعليم المهني بل وتوفر فرصاً لتنظيمه والإشراف عليه عن طريق النقابة .

ونجد أنّ من المناسب في هذا المجال الاستعانة بقانون ديوان الرقابة المالية لإقليم كردستان العراق الذي صدر بموجب القرار رقم (٩) لسنة ٢٠٠٨، وذلك للإفادة من بعض المواد التي وردت في هذا القانون ولها علاقة بموضوع استمرار التعليم لتتعرف على الكيفية التي يتعامل بها الديوان مع موظفيه من مراقبي الحسابات، وعن طريق مراجعة قانون الديوان نجد الآتي:

١. في المادة الثامنة الخاصة بمهام الديوان تنص الفقرة رابعا على (تنظيم دورات تعليمية لموظفي الديوان والمؤسسات الحكومية لرفع قابلياتهم وللديوان تأمين المخصصات لهم وفقا للقوانين المرعية)، نجد هنا أنّ هذه الدورات التعليمية - المحاسبية منها - هي وسيلة لانجاز استمرار التعليم المحاسبي المهني في اتجاهين، الأول هو المشاركين في هذه الدورات بصفة محاضرين، والآخر هو المشاركين في هذه الدورات بصفة حاضرين .

٢. في المادة الرابع عشرة الخاصة بصلاحيات ومهام مجلس الرقابة المالية، ورد ضمن الفقرة سادساً (تنظيم دورات دراسة تطبيقية وللمجلس منح الملتحقين بها المخصصات التي يقررها)، وهنا أيضاً نجد استمرار التعليم المحاسبي - في حالة الدورات المحاسبية - أيضا يكون في اتجاهين كما في الحالة السابقة .

٣. أما المادة التاسع عشرة التي جاءت ضمن التي وردت ضمن الأحكام الختامية فقد نصّت على (يتفرغ كل من رئيس الديوان ونائبه ورؤساء الدوائر ورئيس وأعضاء هيئات الرقابة وتخصص جهودهم لمهام وأعمال وظائفهم ولا يجوز لهم الاشتغال في أي عمل أو مهنة أخرى عدا تأليف ونشر الكتب وإلقاء المحاضرات)، نلاحظ أنّ القانون قد حظر على رئيس الديوان ونائبه ورؤساء الدوائر ورئيس وأعضاء هيئات الرقابة الارتباط بأي عمل سوى أمور حددها بشكل واضح وهي تأليف ونشر الكتب وإلقاء المحاضرات وكلها تندرج تحت موضوع استمرار التعليم.

ب: قواعد السلوك المهني :

نظراً لأنّ مصطلح استمرار التعليم المحاسبي المهني هو مفهوم حديث نسبياً، لذا لا وجود لهذا المصطلح في قواعد السلوك المهني العراقية خاصة أنّها صدرت في (١٢ / ١٢ / ١٩٨٣) ومنذ ذلك الحين لم تطرأ عليه أيّة تحديثات أو تعديلات، ومع ذلك نجد بعض الاشارات إلى ضرورة وجود استمرار التعليم المحاسبي المهني ضمن مواد وقواعد السلوك المهني وفق النحو الآتي :

١. ورد في المادة (١٧) ضمن الباب الثالث " الدعاية والإعلان " النص الآتي (يحق لمراقب الحسابات عند كتابته المقالات والبحوث والرسائل في المجلات والصحف أو عند مشاركته في برامج الإذاعة والتلفزيون استعمال لقبه المهني المؤهل لحمله)، نلاحظ هنا اشارة وتوجيه - وإن كانا ضمنيين - إلى وسائل استمرار التعليم المحاسبي المهني التي يمكن أن يشارك فيها مراقب الحسابات .

٢. المادة (٤١) ضمن الباب الخامس " المسؤولية عن التقصير والإهمال " نصّت على الآتي (على مراقبي الحسابات تطوير كفاءتهم عن طريق الدورات المتخصصة والمطالعة الذاتية، ويقع على عاتقهم تطوير أدائهم ومتابعة المعايير المحاسبية والتدقيقية المتعارف عليها سواء تلك الصادرة عن النقابة أو عن الإتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب^١)، نجد في هذه المادة دعوة واضحة وصريحة إلى مراقبي الحسابات لتطوير كفاءتهم مع تحديد المجالات التي يمكن أن يشاركوا فيها لاجراء هذا التطوير، إلا أنّه من ناحية أخرى نجد أنّ مسؤولية التطوير في هذه المادة تقع على عاتق المراقب دون اشراك الجهات الأخرى كالنقابة أو مجلس مهنة مراقبة الحسابات أو الجمعية العراقية للمحاسبين القانونيين، بينما نرى أنّ هذه الجهات هي المسؤولة عن تنظيم المهنة ومتابعة المهنيين لذا لا بد من أن يكون لها دور في عملية التعليم المستمر .

ثانياً الدراسة الميدانية:

تم إجراء الدراسة الميدانية من خلال استبانة تم تصميمها للتعرف على آراء عينة البحث، وتتكون الاستبانة من ثلاثة محاور كل محور منها خصص لاختبار فرضية من فرضيات البحث، وتم اتباع الخطوات الآتية:

أ- صدق الإستبانة:

(١) - حلّ مجلس المعايير المحاسبية والرقابية في العراق محل النقابة والإتحاد العام للمحاسبين والمراجعين العرب .

تم عرض الاستبانة بشكلها الأولي على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال المحاسبة والإدارة بلغ عددهم (٥)، وبالاستفادة من آرائهم تم تعديل بعض فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من الصدق الظاهري ومما يزيد من درجة مصداقيتها، والجدول رقم (٢) أدناه يوضح أسماء المحكمين.

جدول رقم (٢)

أسماء الأساتذة المحكمين للاستبانة

الاسم	اللقب العلمي	جهة العمل
د.أياد محمود عبدالكريم	أستاذ	معهد الإدارة التقني/بغداد(عميد المعهد).
د.خالد ياسين القيسي	مدرس	مصرف كردستان/أربيل (خبير).
السيدة جنان علي حمود	أستاذ مساعد	معهد الإدارة التقني/بغداد.
د.أسماء سلمان الجبوري	مدرس	الجامعة اللبنانية الفرنسية/أربيل.
الست حزام فالح جيحان	مدرس	معهد الإدارة التقني/بغداد.

ب- ثبات الاستبانة:

بعد توزيع الاستبانة على عينة البحث واستعادتها تم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbachs Alpha) الذي بلغ (٥٧٥%) وتعتبر القيمة المقبولة لمعامل ألفا (٦٠%) فأكثر وهذا يعني أن معامل ألفا كرونباخ للإستبانة مقبول، كما تم استخراج نسبة الصدق الذاتي للاستبانة والمسمى بجذر المحك الذي بلغ (٨٦,٦%) وهي أيضا نسبة مقبولة وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من ثبات وصدق الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج وإختبار الفرضيات .

ج- عرض وتحليل آراء عينة البحث وإختبار الفرضيات :

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل بيانات المستجيبين في الاستبانة وباستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وجاءت النتائج كالاتي:

المحور الأول : وخصص لاختبار الفرضية الأولى للبحث ومفادها "لا يشارك مراقبو الحسابات في الاقليم وبشكل فاعل في أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني"، وتم استخدام النسب المئوية لتحليل نتائج المحور الأول حيث تم استقصاء آراء المستجيبين عن مدى مشاركتهم في أنشطة التعليم المحاسبي المهني المستمر خلال العامين ٢٠١٣ و ٢٠١٤ وتحددت الإجابات ب(نعم أو كلا)، ثم تم استخراج متوسط النسب المئوية للمحور ككل وترتيب الفقرات بحسب أهميتها وكما في الجدول رقم (٣) أدناه.

جدول رقم (٣)

النسب المئوية وترتيب الإجابات لفقرات المحور الأول

الترتيب	النسبة المئوية %	الأسئلة	ت
١٢	٣,٢٣	هل شاركت في الحلقات النقاشية التي أقامتها النقابة: - تقديم دراسة.	١
٢	٧٧,٤٢	- حضور.	
٩	١٦,١٣	هل شاركت في الحلقات النقاشية التي أقامتها جهات أخرى (جامعات، معاهد): - تقديم دراسة.	٢
٥	٥١,٦١	- حضور.	
٧	٣٢,٢٦	هل قمت بإلقاء المحاضرات في مجال الاختصاص في: - الجامعات.	٣
٧	٣٢,٢٦	- المعاهد.	
١١	٩,٦٨	هل شاركت في الدورات التدريبية ذات العلاقة بتخصصك والتي أقامتها النقابة: - تقديم محاضرة.	٤
٩	١٦,١٣	- مشاركة كمتدرب.	
٧	٣٢,٢٦	هل شاركت بالدورات التدريبية ذات العلاقة بتخصصك والتي أقامتها الجهة التي تعمل لديها: - تقديم محاضرة.	٥
٤	٥٤,٨٤	- مشاركة كمتدرب.	
٩	١٦,١٣	هل شاركت بالدورات التدريبية ذات العلاقة بتخصصك والتي أقامتها جهات أخرى: - تقديم محاضرة.	٦
٦	٤٨,٣٩	- مشاركة كمتدرب.	
١	٨٣,٨٧	هل تابعت المستجدات في مجال: - معايير المحاسبة الدولية.	٧
١	٨٣,٨٧	- معايير التدقيق الدولية.	
١	٨٣,٨٧	- معايير المحاسبة والتدقيق العراقية.	
١٠	١٢,٠٩	- معايير المحاسبة والتدقيق التي تصدرها الأمم المتحدة.	
١٠	١٢,٠٩	- معايير المحاسبة والتدقيق في الدول الأجنبية المتقدمة.	
٨	٢٩,٠٣	- معايير المحاسبة في القطاع العام الصادرة عن الاتحاد الدولي للمحاسبين.	
٤	٥٤,٨٤	- التعليمات الصادرة عن البنك المركزي العراقي (مصارف، شركات التأمين).	
١٢	٣,٢٣	هل قمت (في مجال تخصصك) بالآتي (واحد على الأقل): - إعداد البحوث.	٨

١١	٩,٦٨	- التقييم العلمي لبحوث مؤلفة.	
١١	٩,٦٨	- تأليف كتب.	
١٢	٣,٢٣	- ترجمة الكتب.	
١١	٩,٦٨	- كتابة المقالات لمجلة النقابة.	
٩	١٦,١٣	- كتابة مقالات لمجلات جهات أخرى.	
١٠	١٢,٩٠	- كتابة مقالات في الصحف اليومية.	
١٢	٣,٢٣	- كتابة مقالة على موقع الكتروني مختص بالمهنة.	
٩	٥٤,٨٤	هل تابعت المستحدثات في المهنة من خلال الاطلاع على: - مجلات مهنية محلية.	
٧	٣٢,٢٦	- مجلات مهنية عالمية.	
٣	٦٤,٥٢	- مجلات أكاديمية محلية.	
٩	١٦,١٣	- مجلات أكاديمية عالمية.	
٥	٥١,٦١	- منشورات من جمعيات مهنية.	
٦	٤٨,٣٩	- منشورات الاتحاد الدولي للمحاسبين.	
١٠	٣٢,٢٦	هل شاركت في المؤتمرات ذات العلاقة بتخصصك (تقديم ورقة أو حضور): - المحلية.	
٩	١٦,١٣	- الدولية.	
١١	٦٤,٥٢	هل شاركت في أعمال لجان فنية ذات علاقة بالمهنة.	
١٢	٢٩,٠٣	هل تابعت مواضيع مهنية تم نشرها على مواقع مهنية على الانترنت.	
٨	٣٣,١٤		متوسط النسب المئوية

نلاحظ من الجدول أعلاه أن النسب المئوية لفقرات المحور والتي تمثل مدى مشاركة مراقبي الحسابات لأنشطة التعليم المستمر خلال العامين الماضيين (٢٠١٣ و ٢٠١٤) قد تراوحت بين (٣,٢٣% - ٨٣,٨٧%) مما يدل على وجود مشاركة جيدة جداً من أمثلتها متابعة معايير المحاسبة الدولية، متابعة معايير التدقيق الدولية، متابعة معايير المحاسبة والتدقيق العراقية.، بينما هناك أنشطة أخرى كانت المشاركة فيها ضعيفة جداً من أمثلتها المشاركة في تقديم الحلقات النقاشية التي أقامتها النقابة، إعداد البحوث، ترجمة كتب، كتابة مقالة على موقع الكتروني مختص بالمهنة، أما متوسط النسب المئوية للمحو ككل فقد بلغت (٣٣,١٤%) وهي نسبة ضعيفة وكونها أقل من ٥٠% إذا يمكن بموجبها إثبات الفرضية الأولى للبحث.

المحور الثاني : وخصص لاختبار الفرضية الثانية للبحث ومفادها "هنالك عدة عوامل تحول دون مشاركة مراقبي الحسابات في الاقليم في أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني"، وقد تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لاختبار هذه الفرضية وترتيب فقراتها، حيث تحددت إجابات عينة البحث على أساس مقياس ليكرت الخماسي وكالاتي (أتفق تماماً- أتفق - محايد - لا أتفق - لا أتفق أبداً)، وموجب هذا المقياس يتم قبول الفرضية إذا كان الوسط الحسابي العام للمحور أكبر من (٣) ، ويتم رفضها إذا كان الوسط الحسابي العام للمحور أقل من (٣)، ويبين الجدول رقم (٤) نتائج التحليل.

جدول رقم (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الإجابات لفقرات المحور الثاني

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	معامل الاختلاف %	ترتيب الفقرة
١	يعتقد مراقبو الحسابات أن هذه الأنشطة لن تضيف لهم الكثير في مجال عملهم في المهنة.	٢,٤٨	٠,٧٢٤	٢٩,١٩	-
٢	ليس لدى مراقبو الحسابات الوقت الكافي للمشاركة في هذه الأنشطة.	٢,٦١	٠,٦١٥	٢٣,٥٦	-
٣	بعض أنشطة استمرار التعليم المحاسبي هي أصلاً غير متوفرة حالياً لذا يستحيل المشاركة بها.	٤,٣٢	٠,٦٥٣	١٥,١٢	٥
٤	بعض أنشطة استمرار التعليم المحاسبي متوفرة حالياً ولكن شروط المشاركة بها لا تنطبق على مراقبي الحسابات.	٤,٢٣	٠,٧٦٢	١٨,٠١	٩
٥	لا يوجد إلزام من النقابة بالمشاركة في أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني المتاحة حالياً.	٤,٣٢	٠,٧٩١	١٨,٣١	١٠
٦	لا يوجد تشجيع أو تحفيز من النقابة للمشاركة في أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني المتاحة حالياً.	٤,٥٢	٠,٥٠٦	١١,١٩	١
٧	يواجه مراقبو الحسابات صعوبة في التعرف على:	٤,٢٩	٠,٧٣٩	١٧,٢٣	٧
	- طبيعة الأنشطة المطلوبة ومجالاتها.	٤,١٦	٠,٦٨٨	١٦,٥٤	٦
	- الأهمية النسبية لكل نشاط.	٤,٢٦	٠,٧٦٢	١٧,٨٩	٨
	- معلومات تتعلق بمكان وزمان انعقادها.	٤,٣٥	٠,٥٥٠	١٢,٦٤	٤
	- كيفية توثيق إنجاز هذه الأنشطة.	٤,٢٣	٠,٤٩٧	١١,٧٥	٢
	- التعامل مع الأنشطة التي تتم عبر الإنترنت.	٤,٥٢	٠,٥٦٩	١٢,٥٩	٣
	- التواصل مع الجهات التي تقيم أو تتبنى هذه الأنشطة.	٤,٠٢	٠,٦٥٤	١٦,٢٧	
الإجمالي					

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي للفقرتين الأولى والثانية كان أقل من (٣) وبالتالي فإن عينة البحث لا تواجه أية مشكلة من حيث قناعتها بأهمية وفائدة التعليم المستمر، كما أن الوقت لا يعد معوقاً أمام عملية استمرار التعليم، وفيما عدا الفقرتين المذكورتين فإن الوسط الحسابي لجميع الفقرات المتبقية كان أكبر من (٣)، ويبين الجدول أعلاه ترتيب هذه الفقرات حسب أهميتها بدءاً من عدم وجود تشجيع أو تحفيز من النقابة للمشاركة في أنشطة التعليم المستمر، وانتهاءً بعدم وجود إلزام من النقابة بالمشاركة في أنشطة التعليم المستمر المتاحة حالياً.

كما نلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي للمحور (٤,٠٢) وهو أكبر من (٣) ويقع بين (٤ - ٥) مما

جدول رقم (٥) اختبار T-Test للمحور الثاني						
Test value						
٣=						
المحور	t	df	Sig.(2-tailed)	Mean	Confidence Interval 95% of The Difference	
					Lower	upper
الثاني	٥,٠٧	٣٠	٠,٠٠٠	٤,٠٢	٠,٥٧٩	١,٤٦

يدل على إتفاق آراء عينة البحث وبشكل كبير على وجود العديد من العوامل التي تحول دون مشاركة مراقبي الحسابات في الاقليم في أنشطة التعليم المستمر، كما يتضح من الجدول أعلاه أن معامل إختلاف الفقرات تراوحت بين (١١,١٩% - ٢٩,١٩%) وبمتوسط عام بلغ (١٦,٢٧%) مما يدل على قبول جيد للفرضية، وللتأكد من معنوية الوسط الحسابي نختبر قيمة t وكما في الجدول رقم (٥) أدناه.

يبين الجدول رقم (٥) قيمة t المحسوبة حيث بلغت (٥,٠٧) وهي أكبر من قيمة t الجدولية التي بلغت (١,٦٩٧) عند درجة حريه (٣٠) ومستوى معنويه (٠,٠٠٠)، ومن ثم فإن هذا يؤدي الى قبول الفرضية الثانية.

المحور الثالث: وخصص لاختبار الفرضية الثالثة للبحث ومفادها "يمكن الارتقاء بعملية استمرار التعليم المحاسبي المهني لمراقبي الحسابات في الاقليم من خلال العديد من وسائل التطوير"، وقد تم تحليله بالطريقة نفسها التي تم بها تحليل المحور الثاني، ويبين الجدول رقم (٦) نتائج التحليل.

جدول رقم (٦) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف وترتيب الإجابات لفقرات المحور الثالث

ت	الأسئلة	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	معامل الاختلاف %	ترتيب الفقرة
١	قيام نقابة المحاسبين والمدققين في الاقليم(باعتبارها الجهة المنظمة للمهنة والمشرفة عليها) ممثلة بمجلسها بالآتي: - استحداث قسم أو وحدة في النقابة تقوم بتنظيم عملية استمرار التعليم المحاسبي المهني وتشرف عليها.	٤,١٧	٠,٤٦١	١٠,٠٦	١

١٥	٢٥,٧١	٠,٩٤٦	٣,٦٨	- إضافة بند جديد ضمن شروط تجديد إجازة ممارسة المهنة يتضمن استيفاء مراقب الحسابات لعدد من النقاط (وحسب الصنف) ضمن عملية استمرار التعليم المحاسبي المهني خلال السنة السابقة (أو عدد من السنوات).
١٤	١٩,٧٣	٠,٦٦١	٣,٣٥	- المراجعة الدورية لأنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني من قبل وحدة ضمان (رقابة) الجودة في النقابة - إن تم استحداثها - أو مجلس النقابة.
١٢	١٦,٤٣	٠,٧١٨	٤,٣٧	- تفعيل المجلة الخاصة بالنقابة وتخصيص قسم منها لمقالات مراقبي الحسابات وآخر لبحوثهم.
١٠	١٣,٨٧	٠,٥٩٩	٤,٣٢	- التواصل مع الجمعيات المحاسبية المهنية والأكاديمية في دول أخرى والاتفاق على تبادل الخبرات والتعاون في مجال برامج استمرار التعليم المحاسبي المهني من خلال تبادل الزيارات، الدعوات إلى اللقاءات التشاورية، المؤتمرات (سواء في تلك البلدان أو عبر الفيديو، الندوات.. وغيرها).
١١	١٤,١٣	٠,٦٢٦	٤,٤٣	- تفعيل الموقع الإلكتروني للنقابة من خلال نشر الأخبار المتعلقة بمشاركة مراقبي الحسابات في أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني سواء داخل الإقليم أو خارجه.
٨	١١,٥٦	٠,٥٤١	٤,٦٨	- استحداث مجلة الكترونية للنقابة لنشر المقالات والبحوث سواء لمراقبي الحسابات أو المعنيين بالمهنة.
٤	١٠,٥٨	٠,٤٩٠	٤,٦٣	قيام وحدة استمرار التعليم المحاسبي المهني (المقترحة) في النقابة بالآتي: - وضع خطة سنوية توضح مجالات استمرار التعليم التي تقوم النقابة بتوفيرها للمراقبي الحسابات المسجلين لديها.
٧	١١,٣٨	٠,٥٣٥	٤,٧٠	- وضع جدول يبين فرص (أنشطة) استمرار التعليم المحاسبي المهني لمراقبي الحسابات سواء التي توفرها النقابة أو الجهات الأخرى وتحديد عدد النقاط التي يحصل عليها مراقب الحسابات في حال مشاركته في أي من هذه الأنشطة.
٣	١٠,٨٣	٠,٤٩٨	٤,٦٠	- التواصل مع الجهات الأخرى داخل الإقليم (التي من الممكن أن تكون بعض الأنشطة التي تقوم بها تعد من ضمن أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني) لغرض اعلام مراقبي الحسابات بهذه الأنشطة لمساعدتهم في المشاركة فيها.
٦	١١,٣٤	٠,٥٠٨	٤,٤٨	- استحداث حقيبة التعليم المستمر السنوية لكل مراقب حسابات مسجل في النقابة يتم فيها تجميع أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني لغرض توثيقها ويتم الاحتفاظ بالحقيبة في وحدة استمرار التعليم في النقابة بشكل دائم.
١٣	١٩,٣١	٠,٨١٧	٤,٢٣	- تحديد الكيفية التي يقوم بها مراقب الحسابات بتوثيق النشاط الذي قام به لغرض تسجيله ضمن حقيبة التعليم المستمر وضمن الوقت المناسب.

٥	١١,٢٤	٠,٥٠٨	٤,٥٢	- تخصيص مكتبة لنتاج مراقبي الحسابات من خلال الاحتفاظ بنسخ ورقية من الكتب، البحوث، والمقالات التي أنجزها مراقبو الحسابات لغرض توثيقها ووضعها في متناول من يحتاج إليها من بقية أعضاء النقابة.
٣	١٠,٨٣	٠,٤٩٨	٤,٦٠	قيام مراقبي الحسابات بالتواصل مع الجمعيات المهنية (العربية أو الأجنبية) لأغراض: الحصول على إصدارات من منشورات ومجلات، نشر البحوث التي ينجزها مراقبو الحسابات، المشاركة في الأنشطة التي تقيمها هذه الجمعيات والتي تعد من أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني (ندوات، مؤتمرات، لقاءات تشاورية، مؤتمرات عبر الفيديو... وغيرها).
٩	١٢,٣١	٠,٥٦٤	٤,٥٨	قيام مراقبي الحسابات بالاشتراك بالمواقع الإلكترونية المختصة بالمهنة ونشر المقالات فيها.
٢	١٠,٤٥	٠,٤٨٦	٤,٦٥	قيام مراقبي الحسابات بنشر المقالات والبحوث المختصة بالمهنة في مجلة النقابة (الحالية) أو المجلة الإلكترونية (في حال استحداثها).
	٥,٨٣	٠,٢٥٩	٤,٤٤	الإجمالي

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي لجميع الفقرات كان أكبر من (٣)، عليه يمكن القول أن جميع الوسائل أعلاه يمكن الاستفادة منها في تطوير عملية التعليم المستمر وتحدد أهميتها بحسب الترتيب الوارد في الجدول بدءاً من قيام نقابة المحاسبين والمدققين في الاقليم باستحداث قسم أو وحدة في النقابة تقوم بتنظيم عملية التعليم المستمر والاشراف عليه ، وانتهاءً بإضافة بند جديد ضمن شروط تجديد إجازة ممارسة المهنة يتضمن استيفاء مراقب الحسابات لعدد من النقاط (وحسب الصنف) ضمن عملية استمرار التعليم المحاسبي المهني خلال السنة السابقة (أو عدد من السنوات).

كما نلاحظ من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي للمحور (٤,٤٤) وهو أكبر من (٣) ويقع بين (٤ - ٥) مما يدل على إتفاق آراء عينة البحث وبشكل كبير على وجود العديد من الوسائل الكفيلة بالنهوض بواقع التعليم المستمر لمراقبي الحسابات في الاقليم، كما يتضح من الجدول أعلاه أن معامل إختلاف الفقرات تراوحت بين (١٠,٠٦% - ٢٥,٧١%) وبمتوسط عام بلغ (٥,٨٣%) مما يدل على قبول جيد للفرضية، وللتأكد من معنوية الوسط الحسابي نختبر قيمة t وكما في الجدول رقم (٧) أدناه.

جدول رقم (٧) اختبار T-Test للمحور الثالث

T=Test value						
المحور	t	df	Sig.(2-tailed)	Mean	Confidence Interval 95% of The Difference	
					Lower	upper
الثالث	٢٢,١٩٢	٣٠	٠,٠٠٠	٤,٤٤	١,٢٩٨	١,٥٧٤

يبين الجدول رقم (٧) قيمة t المحسوبه حيث بلغت (٢٢,١٩٢) وهي أكبر من قيمة t الجدولية التي بلغت (١,٦٩٧) عند درجة حريه (٣٠) ومستوى معنويه (٠,٠٠)، ومن ثم فإن هذا يؤدي الى قبول الفرضية الثالثة.

المبحث الثالث: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الإستنتاجات: تتمثل أهم نتائج البحث في الآتي :

١. تواجه مهنة التدقيق ومراقبة الحسابات في المجتمع بشكل عام وفي الاقليم بشكل خاص تحديات وتطورات من أبرزها: تنامي الاستثمارات المحلية والأجنبية، الانفتاح على العالم من خلال التجارة الالكترونية، التطورات في المهنة والتطورات التكنولوجية، والافتتاح المؤمل لسوق الأوراق المالية، كل ذلك أظهر وجود حاجة ملحة لأن يستعد مراقبو الحسابات لمواجهة هذه التحديات والتطورات.

٢. استمرار التعليم المحاسبي المهني هو مسؤولية مشتركة بين كل من المنظمات المهنية والمهنيين.

٣. هنالك العديد من العوامل التي تدفع مراقبي الحسابات وتحتهم على مواصلة تعليمهم المحاسبي المهني، ولعلّ أبرز هذه العوامل وأهمها: المعايير المهنية، التطورات الحاصلة في المهنة، التطورات في البيئة الالكترونية، متطلبات رقابة الجودة .

٤. هناك تأكيدات في كل من: نظام ممارسة مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات رقم (٣) لسنة ١٩٩٩، نظام ممارسة مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات رقم (٧) لسنة ٢٠١١، وقواعد السلوك المهني العراقية على أهمية استمرار التعليم المهني، على الرغم أن معظم هذه التأكيدات وردت بشكل ضمني وليس صراحة.

٥. إن مشاركة مراقبي الحسابات في الاقليم خلال العامين الماضيين (٢٠١٣،٢٠١٤) كانت دون المستوى المطلوب، على الرغم من أن بعض الأنشطة كانت المشاركة فيها جيدة جداً كما في متابعة معايير المحاسبة الدولية، متابعة معايير التدقيق الدولية، متابعة معايير المحاسبة والتدقيق العراقية، إلا أن هناك أنشطة أخرى كانت المشاركة فيها ضعيفة جداً من أمثلتها المشاركة في تقديم الحلقات النقاشية التي أقامتها النقابة، إعداد البحوث، ترجمة كتب، وكتابة مقالة على موقع الكتروني مختص بالمهنة.

٦. يواجه مراقبو الحسابات في الاقليم عدداً من الصعوبات والمعوقات التي تحول دون مشاركتهم الفاعلة في أنشطة التعليم المستمر، ولعل من أبرزها عدم وجود تشجيع أو تحفيز من النقابة للمشاركة في أنشطة التعليم المستمر ومواجهة صعوبة في التعامل مع الأنشطة التي تتم عبر الإنترنت.
٧. هناك عدة وسائل يمكن الاستفادة منها في تطوير عملية التعليم المستمر ذلك أنّ أيّ تطور يحصل عليه المهني من عملية التعليم المستمر سينعكس بشكل إيجابي على المهنة ككل.

ثانياً: التوصيات: بعد التوصل إلى النتائج المذكورة آنفاً نوصي بالآتي :

١. من الضروري أن يهتم مراقبو الحسابات في الاقليم بالتعليم المحاسبي المهني لتطوير وتحسين قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم ليتمكنوا من مواكبة التطورات التي تحصل في المجتمع ولها تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة على عملهم.
٢. ممارسة المنظمات المهنية - ممثلة في نقابة المحاسبين والمدققين في أربيل - مسؤوليتها في عملية استمرار التعليم من خلال تنظيمها ووضع القواعد الأساسية والارشادات لها ومحاولة توفير بعض الفرص أو البرامج وذلك لغرض الارتقاء بمستوى الأداء المهني.
٣. ضرورة قيام مراقبي الحسابات في الاقليم بالمشاركة في الفرص والبرامج التي توفرها النقابة، فضلاً عن أية فرص أو برامج أخرى ذات علاقة بالمهنة أو المجالات الأخرى ذات العلاقة بالمهنة، وبما يساهم في تحسين أدائهم في عملية رقابة الجودة.
٤. تتمثل أهم الأدوار التي تقع على عاتق نقابة المحاسبين والمدققين/أربيل في عملية التعليم المستمر بالآتي:
 - أ. استحداث قسم أو وحدة في النقابة تقوم بتنظيم عملية استمرار التعليم المحاسبي المهني وتشرف عليها، مع وضع خطة سنوية توضح مجالات استمرار التعليم التي تقوم النقابة بتوفيرها للمراقبي الحسابات المسجلين لديها.
 - ب. التواصل مع الجهات الأخرى داخل الإقليم (التي من الممكن أن تكون بعض الأنشطة التي تقوم بها تعد من ضمن أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني) لغرض اعلام مراقبي الحسابات بهذه الأنشطة لمساعدتهم في المشاركة فيها.
 - ت. تخصيص مكتبة لنتاج مراقبي الحسابات من خلال الاحتفاظ بنسخ ورقية من الكتب، البحوث، والمقالات التي أنجزها مراقبو الحسابات لغرض توثيقها ووضعها في متناول من يحتاج إليها من بقية أعضاء النقابة.
 - ث. استحداث حقيبة التعليم المستمر السنوية لكل مراقب حسابات مسجل في النقابة يتم فيها تجميع أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني لغرض توثيقها ويتم الاحتفاظ بالحقيبة في وحدة استمرار التعليم في النقابة بشكل دائم.
 ٥. تتمثل أهم الأدوار التي تقع على عاتق مراقبي الحسابات في الاقليم في عملية التعليم المستمر بالآتي:
 - أ. قيام مراقبي الحسابات بنشر المقالات والبحوث المختصة بالمهنة في مجلة النقابة (الحالية) أو المجلة الإلكترونية (في حال استحداثها).

ب. قيام مراقبي الحسابات بالتواصل مع الجمعيات المهنية (العربية أو الأجنبية) لأغراض: الحصول على إصداراتهم من منشورات ومجلات، نشر البحوث التي ينجزها مراقبو الحسابات، المشاركة في الأنشطة التي تقيمها هذه الجمعيات والتي تعد من أنشطة استمرار التعليم المحاسبي المهني (ندوات، مؤتمرات، لقاءات تشاورية، مؤتمرات عبر الفيديو.. وغيرها).

المصادر

أولاً: المصادر باللغة العربية

أ- الكتب :

- ١- الشيشيني، د.حاتم محمد، أساسيات المراجعة ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، ج.م.ع.، ٢٠٠٧.
- ٢- جمعة، د.أحمد حلمي، التدقيق والتأكيد الحديث، دار صفار للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
- ٣- عبدالله، د.خالد أمين، علم تدقيق الحسابات ، ط٢، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٤.
- ٤- محمود، د.رأفت سلامه، كلبونه، د.أحمد يوسف، وزريقات، د.عمر محمد، علم تدقيق الحسابات - العملي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، ٢٠١١.
- ٥- لطفی، أمين السيد أحمد، المراجعة الدولية وعملة أسواق رأس المال، الدار الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٥.
- ٦- لطفی، أمين السيد أحمد، المراجعة باستخدام التحليل الكمي ونظم دعم القرار، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
- ٧- أرينز، الفين، ولوبك، جيمس، المراجعة - مدخل متكامل، ترجمة د.محمد الديسطي، دار المريخ للنشر، الرياض، ٢٠٠٢.
- ٨- أرينز، الفين، ولوبك، جيمس، المراجعة - مدخل متكامل، ترجمة د.محمد الديسطي، دار المريخ للنشر، الرياض، ٢٠٠٨.

ب- الابحاث والمنشورات:

- ١- الجليلي، مقداد أحمد، وذنون، آلاء عبدالواحد، "استخدام معايير التعليم الدولية للمحاسبين المهنيين في تطوير المناهج الدراسية لمرحلة البكالوريوس في العراق"، مجلة تنمية الرافدين، العدد ٩٩، المجلد ٣٢، الموصل، ٢٠١٠.
- ٢- الجليلي، مقداد أحمد، "المحاسبة القضائية وإمكانية تطبيقها في العراق"، مجلة تنمية الرافدين، العدد ١٠٧، المجلد ٣٤، الموصل، ٢٠١٢.
- ٣- الخداش، د.حسام الدين، " تعزيز مناهج مؤسسات التعليم العالي في مجال المحاسبة وقدرات الجامعات في العراق"، (ورشة عمل عبر الفيديو/ البنك الدولي)، أربيل، ٢٠١٤.
- ٤- شادلي، سوسن بنت سلمان، "أثر نظم الخبرة على زيادة كفاءة وفعالية المراجعة الخارجية"، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية، ٢٠٠٤.

٥- محمود، د. بكر إبراهيم، ومهدي، نضال عزيز، " دور ومسؤولية مراقبي الحسابات في العراق تجاه الافصاح الإلكتروني للقوائم المالية"، (www.iasj.net/iasj).

٦- هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربي، القواعد العامة للتعليم والتدريب المستمر، ٢٠٠٣ (www.gccaa.org).

ج- التقارير والنشرات :

١- جريدة الوقائع العراقية، العدد ٣٨٠٧ في ٣/١/٢٠٠٠، (نظام ممارسة مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات رقم (٣) لسنة ١٩٩٩).

٢- جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٢٢٣ في ١٩/١٢/٢٠١١، (نظام رقم (٧) لسنة ٢٠١١ - التعديل الأول لنظام ممارسة مهنة مراقبة وتدقيق الحسابات رقم (٣) لسنة ١٩٩٩).

٣- ديوان الرقابة المالية في إقليم كردستان/ العراق (قانون ديوان الرقابة المالية لإقليم كردستان/ العراق - قرار رقم (٩) لسنة ٢٠٠٨).

٤- نقابة المحاسبين والمدققين العراقيين، قواعد السلوك المهني، بغداد، ١٩٨٣.

ثانياً: المصادر باللغة الأجنبية:

أ- الكتب:

- 1- Elder, Randal J., Beasley, Mark S., and Arens, Alvin A., Auditing and Assurance Services-An Integrated approach, 13th. ed., Pearson Prentice Hall, U.S.A., 2010.
- 2- Gramling, Audrey A., Rittenberg, Larry E., and Johnstone, Karla M., Auditing, 8th., ed., South-Western, Cengage Learning, Canada, 2012.
- 3- Hopwood, William S., Leiner, Jay J., and Young, George, Forensic Accounting, McGraw-Hill/Irwin, N.Y., 2008.
- 4- Louwers, Timothy J., Ramsay, Robert J., Sinason, David H., Strawser, Jerry, R., and Thibodeau, Jay C., Auditing and Assurance Services, 5th. ed., McGraw-Hill/Irwin, N.Y., 2013.
- 5- Robertson, Jack C., and Louwers, , Timothy J., Auditing and Assurance Services, 10th. ed., McGraw-Hill/Irwin, N.Y., 2002.
- 6- Romney, Marshall and Steinbart, Paul, Accounting Information Systems, 10th. ed., Pearson Education Inc., New Jersey, 2006.
- 7- Whittington, O. Ray and Pany, Kurt, Principles of Auditing and other Assurance Services, 14th. ed., McGraw-Hill/Irwin, N.Y., 2004.

ب- الأبحاث والمنشورات:

- 1- Copping, Richard and Shastri, Trimbak, "Using PCAOB Settled Disciplinary Orders to Improve Audit Quality Education", The CPA Journal, Vol. LXXXIII, no.7, N.Y., July 2013.
- 2- Grippo, Frank, " Introduction to Forensic Accounting", The National Public Accountant, June, 2003.
- 3- Hanson, Jay D., "Looking to the PCAOB, Its Past and Its Future", The CPA Journal, Vol. LXXXIII, no.7, N.Y., July 2013.
- 4- (IAESB) International Accounting Education Standards Board, Handbook of International Education Pronouncements, 2014 ed., IFAC, June 2014.
- 5- Shanteau, James and Hall, Bluemount, Psychological Characteristics of Expert Decision Makers, University of Kansas, Los Angeles, (Working Paper), 1986.

الاستثمار في الموارد البشرية واثره في تنمية المصارف وربحياتها دراسة من وجهه نظر (مالية محاسبية) بالتطبيق على مصرف دجلة والفرات للفترة (٢٠٠٧ - ٢٠١٠)

م.م . ارشد محمد المحمود قسم العلوم المالية والمصرفية كلية الإدارة و الاقتصاد جامعة التنمية البشرية	م.م عمار شهاب احمد الاحمد قسم العلوم المالية والمصرفية كلية الإدارة و الاقتصاد جامعة التنمية البشرية	م.م محمد حميد ابراهيم منصور قسم ادارة الاعمال كلية الإدارة و الاقتصاد جامعة التنمية البشرية
---	---	--

الملخص

تعد الموارد البشرية العنصر الجديد من عناصر الانتاج في ظل اقتصاد المعرفة والسمة الرائد من سمات الريادة التي تتمتع بها المصارف الحديثة، ومن هذا المنطلق تسعى المصارف الى تطوير مواردها البشرية لكي تكون قادرة على تقديم مختلف الاعمال التقليدية والحديثة مما يمكن المصارف من زيادة حصتها السوقية وينعكس ايجابياً على ربحيتها. ويسلط البحث الضوء على المصارف التي تقوم بالاستثمار في مواردها البشرية من خلال تقدير كلفة الحصول عليها وانعكاس ذلك على ربحيتها، اذ كلما تطورت التكنولوجيا المستخدمة في المصارف يحتاج ذلك الى تكييف الموارد البشرية كافة لزيادة الكفاءة وامكانية تعاملها معها، وسوف يتم اثبات تلك التكاليف محاسبياً ومقارنتها مع ربحية المصرف لنفس الفترة وبيان العلاقة بين الاستثمار في الموارد البشرية و ربحية المصرف.

الكلمات المفتاحية: البحث والتطوير، الاستثمار في الموارد البشرية، محاسبة الموارد البشرية.

Abstract

The human resources of the new element of the production elements in light of the knowledge and characteristic economy flagship of the leadership attributes enjoyed by modern banks, and from this point of banks seeking to develop human resources in order to be able to offer various traditional and modern business than can banks to increase their market share and reflect positively their profitability.

Sheds search light on the banks that invest in human resources by estimating the cost of access to and impact on profitability, as the more developed the technology used in banks, so it needs to adapt human resources all to increase efficiency and the possibility of dealing with it, will be to prove that the cost accounting and compare it with the profitability of the bank for the same period and the statement of the relationship between investment in human resources and profitability of the bank.

Key words: research and development, investment in human resources, accounting and human resources

المقدمة

خلقت المنافسة الكبيرة بين المصارف المحلية بشكل خاص، والدولية بشكل عام وتحديدًا بعد تعاظم ما يعرف بالعمولة على هذه المصارف الاهتمام بالاستثمار في الموارد البشرية، التي باتت يقيناً لديها أن تنمية المورد البشري لا يمكن أن تحل محله التكنولوجيا مهما تطورت وتقدمت، فال مورد البشري هو المفكر والمبدع والمبتكر، ولكي تتمكن هذه المصارف من زيادة حصتها السوقية، أو المحافظة على حصتها السوقية الحالية على أقل تقدير، لا بد لها من تقديم منتجات ذات جودة عالية ومتميزة تلي من خلالها طموح زبائنهم ورغباتهم.

وثبت لدى المصارف أنّ هذه الجودة العالية والمتميزة لن تحصل عليها بالتكنولوجيا فقط، بل تتحقق بالاستثمار في الموارد البشرية التي تمتلكها المصارف، ومن ثم ينعكس على زيادة أرباحها، التي لن تتأتى إلا من خلال زيادة الاستثمار في مواردها البشرية.

وقد تم تقسيم هذا البحث الى ثلاثة مباحث تناول الاول الاطار النظري للموارد البشرية، فيما تناول المبحث الثاني الجانب العملي، واخيراً نختتم البحث باهم الاستنتاجات والتوصيات.

منهجية البحث

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في ان المصارف تستثمر في مواردها البشرية وتحمل تكاليف تدريبها وتطويرها من اجل تحسين موقعها السوقي، ولكن يؤثر ترك او انتقال الموارد البشرية من مصرف الى اخر بتحمل خسائر الاستفادة من تلك الموارد البشرية الى نهاية عمرها الانتاجي، مما يحتم على المصارف معالجة تلك المشكلة للمحافظة مواردها البشرية الماهرة.

اهمية البحث

تتبع اهمية البحث من ان الاستثمار في الموارد البشرية له اثار ايجابية على الموقع التنافسي للمصرف الذي تعمل فيه، وهو ما تسعى الى تحقيقه كافة المصارف للوصول الية والذي بدوره ينعكس ايجابياً جودة ونوعية وكلفة الخدمات المصرفية المقدمة الى جمهور المتعاملين معها من خلال خلق المنافسة بينها.

هدف البحث

يهدف البحث الى بيان تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية العاملة في المصرف وانعكاسه على ربحيتها من جهة، وتكاليف هجرها للمصرف واثره على ربحيتها من جهة اخرى وامكانية اثباتها مالياً ومحاسيباً

فرضية البحث : يفترض البحث ان :

- يفترض البحث وجود علاقة طردية بين الاستثمار في الموارد البشرية وربحية المصرف.
- يفترض البحث وجود علاقة عكسية بين هجر الموارد البشرية للمصرف وربحيته.
- يفترض البحث ان الاستثمار في الموارد البشرية له اثار ايجابية على الموقع التنافسي للمصرف الذي تعمل فيه من خلال زيادة الربحية.

المبحث الاول

الاطار النظري للموارد البشرية

اولاً: المقدمة

يمثل عصر العولمة نقطة انتقال ايجابية وباب كبير للتطوير وتحقيق مزايا تنافسية مهمة للمصارف، وفي نفس الوقت تحدياً امام تلك المصارف التي تريد البقاء والاستمرار في هذه البيئة المالية الجديدة، واستناداً الى تلك التحديات توسعت المتطلبات امام الادارات المصرفية لمواكبة تلك التطورات المتسارعة، بما يضمن توفير التقنيات الجديدة والاهم من ذلك الحصول على الموارد البشرية الجديدة ذات المهارات العالية او الاستثمار وتدريب وتأهيل وتطوير المهارات الحالية في المصرف لضمان حاضرمصرف ومستقبله، ومن هنا لا بد من الاشارة الى ان عملية جذب وتطوير الموارد البشرية يحتاج الى تحمل تكاليف ما يؤثر بشكل غير ملموس على تعظيم قيمة المصرف من الحصة السوقية والربحية، ما يدعم المصرف في تطوير ميزاته التنافسية في الامدين القصير والطويل، والتحدي الجديد امام المحاسبين الان هو كيفية تكييف المحاسبة للتعامل مع العنصر الانتاجي الرئيس (المورد البشري) وكيفية احتساب تكاليف الحصول على وتطويرها وكذلك احتساب تكاليف هجرها للمصرف قبل انتهاء عمرها الانتاجي. (المعموري، ٢٠١٢، ١) (حمادة، ٢٠١٤، ٢٠٠٢)

ثانياً: تعريف تنمية الموارد البشرية

- حسب تقرير التنمية البشرية تعريف التنمية البشرية على أنها "هي توسيع خيارات الناس وقدراتهم من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي، بحيث تتم تلبية احتياجات الجيل الحالي بأكبر قدر ممكن من العدالة دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة. (صالح، ٢٠١١، ١٠)
- او هي كل جهد علمي منظم يبذل من أجل تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية التي تمتلكها المنشأة. (صالح، ٢٠١١، ١٠)
- او هي مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، وتستهدف أيضاً معاونتهم على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة للبقاء والحفاظ على القدرة التنافسية. (صالح، ٢٠١١، ١١)

ثالثاً: تنمية الموارد البشرية بالاستثمار فيها

بات موضوع تنمية الموارد البشرية ذو اهمية كبيرة خلال الاربع عقود المنصرمة، اذ تسارعت التطورات في مجالات التنمية الإدارية تطوراً هائلاً، حيث قامت كبريات المصارف والمؤسسات المالية بإستحداث إدارات متخصصة للاستثمار وتنمية مواردها البشرية وتدريب العاملين فيها على المناهج و الجوانب المهنية المختلفة في هذا المجال، ويعد مفهوم التنمية البشرية مفهوماً ديناميكياً، فهو عملية توسيع وتعظيم خيارات الإبداع المؤسسي. (صالح، ٢٠١١، ١٠)

(www.abahe.co.uk)

ومن هذا المنطلق زاد الاهتمام بالتدريب وتطوير الموارد البشرية في المصارف حيث أنّ العنصر البشري هو المحرك الأساسي لموارد المصرف وخاصة عندما يتمتع بمهاره وقدرات معرفية تتناسب وطبيعة عمله، ويساعد على غرس الثقة في نفوس العملاء ويحسن جودة الخدمات المصرفية المقدمة، والمصارف التي لا تولي أهمية لموضوع التدريب والتطوير أو التي لا يوجد فيها تحسين مستمر لبرامج التدريب والتطوير ستجد نفسها في مأزق نتيجة العمل في بيئة ديناميكية متغيرة والتي تتطلب من المصرف إعادة نظر بالتركيبة المهارية والمعرفية وقدرات موارده البشرية لتناسب مع متطلبات البيئة الجديدة. (الغبان و ياسين، ٢٠٠٧، ١٩١)

رابعاً: أهمية الاستثمار الموارد البشرية

تتبع أهمية الاستثمار في الموارد البشرية وتنميتها كخطوة أولى للتنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال : (المصباح، ٢٠٠٦، ٦)

- ١- إن ارتفاع النمو الاقتصادي في كثير من الدول يعود إلى عوامل غير منظورة تفسرها الوحيد هو التحسن في نوعية العوامل المادية والتي ترجع أساساً على التحسن في نوعية الموارد البشرية والتعليم.
- ٢- مارست الموارد البشرية دوراً محورياً في إعادة إعمار أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية.
- ٣- تساهم الموارد البشرية الماهرة في استخدام الموارد الأخرى بصورة افضل.
- ٤- من أهم أسباب تاخر البلدان النامية هو تدني نوعية مواردها البشرية.

خامساً: علاقة إدارة الموارد البشرية بانتاج الخدمات المصرفية

هناك علاقة تكاملية هامة بين إدارة الموارد البشرية و الإدارات الأخرى في المصرف، حيث تزوّد إدارة الإنتاج، والتسويق والمالية ... الخ بكلّ احتياجاتها من الموارد البشرية، وحسب التخصصات المناسبة لكل عمل، وبذلك فإنّ أيّ قصور من قبل إدارة الموارد البشرية في تقدير الاحتياجات المناسبة من الموارد البشرية، أو في عملية الاختيار، التعيين، التدريب، أو التحفيز، يؤدّي الى اعاققة العملية الانتاجية على مستوى المصرف ككل، ما ينعكس سلباً على اهداف المصرف، لا شك أنّ عملية انتاج الخدمات داخل المصرف تعتمد كنظام على مزيج من التقنيات الحديثة للإنتاج والموارد البشرية، فمهما كانت المصارف تعتمد على تقنيات حديثة من وسائل الإنتاج، لا بد من مساهمة الموارد البشرية فيها حتى تضمن نجاحها وتحقيق مكانة سوقية اكبر. (شلاي، ٢٠٠٩، ٦) (سالم، ٢٠٠٨، ٦).

ان المصارف التي تعتمد على المعرفة والمهارة تعد الاغنى من بين المصارف التي تعتمد على الموارد المادية والمالية، فالذكاء والخبرة والمعرفة والسلوك والقيم عندما تُستخر بالطريقة الصحيحة وفقاً للحالات والمواقف المختلفة تساعد على تطور الكفاءة والفاعلية وبالتالي تؤدي الى تحقيق زيادة قيمة المصرف، لذلك فان الموارد البشرية في المصرف تمثل طاقة الابداع والتحفيز التي يمكن ان تعمل على تحقيق الأهداف المطلوبة. (الصقر، بدون سنة نشر، ١٧٢-١٧٥)

المبحث الثاني

الجانب العملي

تحليل تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية وتكاليف هجرها لمصرف دجلة والفرات الاسلامي للتنمية والاستثمار للسنوات (٢٠٠٧-٢٠١٠)

اولاً. بيان طبيعة تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية لمصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار

يعتمد دجلة والفرات في تسيير اعماله على عدة مستويات من الموارد البشرية وحسب طبيعة ونوع العمل ومسؤوليته، اذ تحتاج بعض الاعمال الى خبرة ومهارات عالية لاداءة والبعض الاخر لا يحتاج، اذ يركز المصرف على تدريب الموارد البشرية التي تعمل في الوظائف التي تحتاج الى خبرة عالية بالدرجة الاولى ، وحسب الاهمية النسبية للعمل، ويتحمل المصرف سنوياً الى تحمل تكاليف الاستثمار في الموارد البشرية الجديدة نتيجة التوسع الحاصل فيه افقياً وعمودياً، وكذلك تحمل تكاليف هجر الموارد البشرية له قبل انتهاء عمرها الانتاجي مما يزيد من مجموع التكاليف التي يتحملها بسبب العودة من جديد الى البحث عن الموارد البشرية لسد العجز الحاصل لديه ماينعكس سلباً على ربحية المصرف.

ثانياً. قياس تكلفة الموارد البشرية في مصرف دجلة والفرات

من اجل تحديد التكلفة الاستثمارية للموارد البشرية في مصرف دجلة والفرات يجب التعرف على انواع التكاليف التي يحملها المصرف وكما يلي :

١. تكاليف الاستقطاب وشروط نجاحه واهدافه

يقوم مصرف دجلة والفرات باستقطاب الموارد البشرية والعمل على انجاح هذه العملية وكما يلي:

- اجتذاب عدد كاف من المرشحين الملائمين بما يكفل تدبير الموارد البشرية، على ضوء احتياجات المصرف حسب نتائج تخطيط الموارد البشرية في ادارة الموارد البشرية، حيث تحدد الأعداد والنوعيات المطلوبة من الموارد البشرية، حسب تحليل الوظائف المطلوبة اشغالها.
- اتباع اساليب الحصول على الموارد البشرية بأقل تكلفة ممكنة واستقطاب مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل تلك الوظائف.
- التركيز على الاختيار الافضل لزيادة فعالية العملية من خلال التركيز على استقطاب واجتذاب الموارد البشرية المناسبة من بين اعداد المتقدمين غير المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة.

٢. تكاليف التعيين تحت الاختبار والتدريب

○ تكاليف التعيين تحت الاختبار

بعد تحديد وترشيح الموارد البشرية لشغل الوظائف المطلوبة تعين الموارد البشرية وتوضع تحت الاختبار لمدة بضعة اشهر فاذا ثبتت جدارتهم يتم تثبيتهم وبشكل نهائي على ملاك المصرف، وعكسه يتم فسخ العقد اذا ثبت عدم قدرتهم على التكيف مع جو العمل ومع الوظائف المناطة لهم.

○ تكاليف التدريب

بعد تثبيت الموارد البشرية المستقطبة من قبل المصرف التي اثبتت جدارتها يقوم المصرف باشراكهم في البرامج التدريبية التي تتناسب مع طبيعة الوظيفة التي يشغلها المورد البشري وحسب القسم الذي يعمل فيه ، وكذلك اشركهم في برامج تدريبية تخص كافة الاعمال المصرفية والمحاسبية والتسويقية لزيادة قدراتهم المهنية في العمل المصرفي. وكذلك يشرك المصرف الموارد البشرية التي تم تعيينها في الفترات السابقة أي الملاك الدائم في مختلف البرامج التدريبية لزيادة كفاءتهم الانتاجية ماينعكس سلبياً على ربحية المصرف.

ويتم اشراك الموارد البشرية العاملة في المصرف بعدد من البرامج التدريبية داخل العراق وخارج العراق، ويقع القسم الاكبر من التدريب في الداخل والذي يكون اما داخل المصرف او خارجة.

اما القسم المتبقي يمكن ان يتم تدريبه خارج العراق اذا ما حصل مستجدات جديدة في العمل المصرفي وعدم توفر المدربين داخل العراق ما يجعل المصرف يشرك موارد في الخارج لكسب المهارات الجديدة في تقديم خدمة جديدة او استخدام تكنولوجيا لاول مرة في المصرف ومن ثم يقوم المتدربين في الخارج الى مدربين وفي داخل العراق والمصرف.

ويشير الجدول (١) الى اعداد المتدربين داخل وخارج العراق للسنوات (٢٠٠٧ - ٢٠١٠)

٣. تكاليف المشاركة في الندوات والمؤتمرات المحلية والدولية

يزج المصرف بموارد البشرية في الندوات والمؤتمرات التي تختص بالعمل المصرفي للتعرف على المشاكل المطروحة والحلول الناجمة لها ما يساهم في حلها والتقليل من خطرها على العمل المصرفي، والمساهمة في تحقيق اهداف المصرف المرجوة.

يشير الجدول (١) الى اجمالي التكاليف التي تم صرفها على الموارد البشرية في مصرف دجلة والفرات للسنوات (٢٠٠٧ - ٢٠٠٨)، اذ بلغت اجمالي تكاليف الاستقطاب والتعيين والتدريب داخل وخارج العراق والمشاركة في الندوات والمؤتمرات وعلى التوالي (١١٩٢٥٧٨٠٠، ٩٣١٦٢٨٠٠، ١٠٩١٦٣١٣٧، ٢٣٦٨٣٠١٦٤)، اذ شكلت اجمالي لسنة ٢٠٠٧ مانسبته ٢١,٣% و ١٦,٦% و ١٩,٥% و ٤٢,٤% وعلى التوالي.

جدول (١) اجمالي تكاليف الموارد البشرية (الاستقطاب + التعيين + التدريب داخل وخارج العراق + المؤتمرات والندوات) (للسنوات ٢٠٠٧-٢٠١٠)

السنوات	تكاليف الاستقطاب	تكاليف التعيين	تكاليف التدريب داخل العراق	تكاليف التدريب خارج العراق	تكاليف المشاركة في المؤتمرات والندوات	اجمالي تكاليف الموارد البشرية للمصرف	%
٢٠٠٧	١٠٢٥٨٠٠٠٠	٣٤٧٢٠٠٠	٣١٧٥٠٠٠	٧٦٢٢٠٠٠	٢٤٠٨٨٠٠	١١٩٢٥٧٨٠٠	٢١,٣٥٦٥ ٢
٢٠٠٨	٣٤٧٤٠٠٠٠	٢٦٠٨٠٠٠	٢٢٢٠٨٨٠٠٠	٥١١٨٦٠٠٠	٢٤٠٨٨٠٠	٩٣١٦٢٨٠٠	١٦,٦٨٣٤ ٧
٢٠٠٩	٧٥٥٤٠٠٠٠	٣٦٦٤٠٠٠	٨٦٨٢٠٧٣٧	١٨٨٦٧٦٠٠	٢٤٠٨٨٠٠	١٠٩١٦٣١٣٧	١٩,٥٤٨٧ ٩
٢٠١٠	٦٣٨٠٠٠٠٠	٢٧٠٤٠٠٠	١٣٠٣٠٤٥٦٤	٢٧٩٨٤٠٠٠	١٢٠٣٧٦٠٠	٢٣٦٨٣٠١٦٤	٤٢,٤١١٢ ٢
المجموع						٥٥٨٤١٣٩٠١	١٠٠

الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على : لعبي هاتو خلف، ٢٠١١، محاسبة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.

وتتم معالجة هذه التكاليف محاسبيا كما مبين في الجدول (٢) وعلى النحو الاتي :

الجدول (٢) المعالجات المحاسبية للتكاليف التي يتحملها المصرف للحصول على الموارد البشرية

القيد المحاسبي	السنوات			
	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧
من مذكورين				
ح/ تكاليف الاستقطاب	٦٣٨٠٠٠٠٠	٧٥٥٤٠٠٠٠	٣٤٧٤٠٠٠٠	١٠٢٥٨٠٠٠٠
ح/ تكاليف التعيين	٢٧٠٤٠٠٠	٣٦٦٤٠٠٠	٢٦٠٨٠٠٠	٣٤٧٢٠٠٠
ح/ تكاليف التدريب داخل العراق	١٣٠٣٠٤٥٦٤	٨٦٨٢٠٧٣٧	٢٢٢٠٨٨٠٠٠	٣١٧٥٠٠٠
ح/ تكاليف التدريب خارج العراق	٢٧٩٨٤٠٠٠	١٨٨٦٧٦٠٠	٥١١٨٦٠٠٠	٧٦٢٢٠٠٠
ح/ تكاليف المشاركة في المؤتمرات	١٢٠٣٧٦٠٠	٢٤٠٨٨٠٠	٢٤٠٨٨٠٠	٢٤٠٨٨٠٠

والندوات				
الى ح/ وسيلة التسديد (الدفع)	٢٣٦٨٣٠١٦٤	١٠٩١٦٣١٣٧	٩٣١٦٢٨٠٠	١١٩٢٥٧٨٠٠
لجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (٢)				

ولقد تم تحويل هذه التكاليف (تكاليف الاستقطاب، تكاليف التعيين، تكاليف التدريب داخل العراق، تكاليف التدريب خارج العراق، تكاليف المشاركة في المؤتمرات والندوات) الى حساب المورد البشري لاعتباره موجود من موجودات المصرف ويظهر في الميزانية العامة، والقيود المحاسبي للتحويل هو كما مبين في الجدول (٣):

الجدول (٣) تحويل التكاليف التي يتحملها المصرف للحصول على الموارد البشرية الى حساب الموارد البشرية

القيود المحاسبي	السنوات			
	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧
من ح/ المورد البشري	٢٣٦٨٣٠١٦٤	١٠٩١٦٣١٣٧	٩٣١٦٢٨٠٠	١١٩٢٥٧٨٠٠
الى المذكورين				
ح/ تكاليف الاستقطاب	٦٣٨٠٠٠٠٠	٧٥٥٤٠٠٠٠	٣٤٧٤٠٠٠٠	١٠٢٥٨٠٠٠٠
ح/ تكاليف التعيين	٢٧٠٤٠٠٠	٣٦٦٤٠٠٠	٢٦٠٨٠٠٠	٣٤٧٢٠٠٠
ح/ تكاليف التدريب داخل العراق	١٣٠٣٠٤٥٦٤	٨٦٨٢٠٧٣٧	٢٢٢٠٨٨٠٠٠	٣١٧٥٠٠٠
ح/ تكاليف التدريب خارج العراق	٢٧٩٨٤٠٠٠	١٨٨٦٧٦٠٠	٥١١٨٦٠٠٠	٧٦٢٢٠٠٠
ح/ تكاليف المشاركة في المؤتمرات والندوات	١٢٠٣٧٦٠٠	٢٤٠٨٨٠٠	٢٤٠٨٨٠٠	٢٤٠٨٨٠٠
لجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (٣)				

يبين الجدول (٤) الى ان متوسط تكلفة الاستثمار في المورد البشري الواحد بلغت (٩٩٣٨١٥) لسنة ٢٠٠٧ وهي اعلى من متوسط التكاليف لسنة ٢٠٠٨ والبالغة (٨٢٤٤٤٩) ويمكن ان يعود السبب الى احتياج الموارد البشرية لسنة ٢٠٠٧ لاشراكها في برامج كثيرة لزيادة مهاراتها العملية، وكذلك بالنسبة لسنة ٢٠٠٨ تعد التكاليف اعلى من سنة ٢٠٠٩ اذ بلغت تكاليف ٢٠٠٩ اقل من كل السنوات على الرغم من ان عدد المتدربين قد ازداد الى ١١٣ الى ٢٠٧ مايدل على انخفاض تكاليفهم نتيجة زيادة العدد في الدورة الواحدة وكذلك لديهم مهارات اعلى من السنوات السابقة ما انعكس ايجاباً في احتياجاتهم للتدريب القليل، اما تكاليف سنة ٢٠١٠ بلغت اعلى التكاليف مقارنة بالسنوات نتيجة زيادة عدد المتدربين وكذلك انخفاض مهاراتهم ما انعكس على زيادة تكاليف التدريب من اجل زيادة قدرة المصرف على المنافسة والاستمرار في العمل المصرفي.

جدول (٤) متوسط تكلفة الاستثمار في المورد البشري للمصرف للسنوات (٢٠٠٧ - ٢٠١٠)

متوسط التكاليف للمورد البشري الواحد (دينار)	اجمالي التكاليف	عدد الموارد البشرية	السنوات
٩٩٣٨١٥	١١٩٢٥٧٨٠٠	١٢٠	٢٠٠٧

٨٢٤٤٤٩	٩٣١٦٢٨٠٠	١١٣	٢٠٠٨
٥٢٧٣٥٨	١٠٩١٦٣١٣٧	٢٠٧	٢٠٠٩
١٠٦٦٨٠٢	٢٣٦٨٣٠١٦٤	٢٢٢	٢٠١٠
الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على : لعبي هاتو خلف، ٢٠١١، محاسبة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.			

يشير الجدول (٥)

ترتبط تكاليف التدريب والتطوير للموارد البشرية بعلاقة وثيقة بالارباح المصرفية، اذ ان الاستثمار في الموارد البشرية بنسبة معينة يؤدي الى ارتفاع الارباح بنسبة اكبر في المصرف وحجم هذا الاستثمار يعتمد على مهارة الموارد البشرية الحالية فاذا كانت متدنية زادت الحاجة الى تكثيف الاستثمار فيها والعكس صحيح.

الى صافي الارباح التي حققها المصرف للسنوات ٢٠٠٧ - ٢٠١٠، بلغت (٦٧٦١٥٢٨٣٣)،
١٩٨٢٦٧٧٢٣٧، ٦٠٩٣٧٧٣٧٥٣، ٤٣٨٩١٢٦١٢٢ وعلى التوالي، وبلغت اجمالي التكاليف التي تحملها
المصرف للسنوات (٢٠١٠ - ٢٠٠٧) وعلى التوالي (١١٩٢٥٧٨٠٠)، الى صافي الارباح التي حققها المصرف لسنة
٢٠٠٧ بلغت ١١٩٢٥٧٨٠٠ مليون دينار اعلى الارباح سنة ٢٠٠٩ انخفاض تكاليف التدريب ما يدل على ارتفاع
مهاراتهم ما يخفض اعباء المصرف من التكاليف وهذا ما انعكس ايجاباً على ربحية المصرف من جهه، اي ان هناك علاقة
عكسية بين التكاليف المصرفية وربحية المصرف، والعكس صحيح، ويعزى انخفاض ارباح المصرف لسنة ٢٠١٠ الى نسبة
٠,٠٨ الى ارتفاع عدد المستقطبين للمصرف بسبب توسع المصرف وزيادة حاجته الى عدد اكبر من الموارد البشرية ما
ادى الى ارتفاع التكاليف ما انعكس سلباً على ارباح المصرف.

جدول (٥) صافي ارباح المصرف للسنوات (٢٠١٠ - ٢٠٠٧)

السنوات	صافي الربح	اجمالي التكاليف
٢٠٠٧	٦٧٦١٥٢٨٣٣	١١٩٢٥٧٨٠٠
٢٠٠٨	١٩٨٢٦٧٧٢٣٧	٩٣١٦٢٨٠٠
٢٠٠٩	٦٠٩٣٧٧٣٧٥٣	١٠٩١٦٣١٣٧
٢٠١٠	٤٣٨٩١٢٦١٢٢	٢٣٦٨٣٠١٦٤
الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على التقارير المالية لمصرف دجلة و الفرات للتنمية والاستثمار الاسلامي للسنوات (٢٠٠٧-٢٠٠٨).		

يبين الجدول (٦) عدد الموارد البشرية تاركة العمل في المصرف قبل نهاية عمرها الانتاجي والتي تؤثر على ربحية
المصرف، اذ تحمل المصرف لتكاليف تدريبهم المختلفة وبالتالي هجر تلك الموارد البشرية للمصرف قبل نهاية عمرها
الانتاجي يعتبر خسارة للمصرف ومكسب للمصرف الذي تذهب اليه تلك الموارد البشرية، اذ بلغت خسائر المصرف
للسنوات (٢٠٠٧ - ٢٠١٠) وعلى التوالي (٢٧٨٢٦٨٢٠) و ٣٣٨٠٢٤٠٩ و ١٤٧٦٦٠٢٤ و ٢٨٨٠٣٦٥٢ مليون

دينار، اذ بلغت أكبر الخسائر للمصرف في سنة (٢٠٠٨) والبلغة ٣٣٨٠٢٤٠٩ مليون دينار ما انعكس ذلك سلباً على ربحية المصرف كما مبين في الجدول (٣).

جدول (٦) عدد الموارد البشرية تاركة العمل في المصرف للسنوات (٢٠٠٧ - ٢٠١٠)

السنوات	عدد الموارد البشرية تاركي العمل	متوسط تكلفة المورد البشري الواحد على المصرف	خسائر المصرف جراء ترك الموارد البشرية للعمل (دينار)
٢٠٠٧	٢٨	٩٩٣٨١٥	٢٧٨٢٦٨٢٠
٢٠٠٨	٤١	٨٢٤٤٤٩	٣٣٨٠٢٤٠٩
٢٠٠٩	٢٨	٥٢٧٣٥٨	١٤٧٦٦٠٢٤
٢٠١٠	٢٧	١٠٦٦٨٠٢	٢٨٨٠٣٦٥٢

الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على : لعبي هاتو خلف، ٢٠١١، محاسبة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك.

وتتم المعالجة المحاسبية لخسائر ترك العمل من قبل المورد البشري بالقيود المحاسبي الاقي المبين في الجدول (٧) :

الجدول(٧) القيد المحاسبي لخسائر هجر المورد البشري للمصرف

القيد المحاسبي	السنوات			
	٢٠١٠	٢٠٠٩	٢٠٠٨	٢٠٠٧
من ح/ خسائر المورد البشري	٢٨٨٠٣٦٥٢	١٤٧٦٦٠٢٤	٣٣٨٠٢٤٠٩	٢٧٨٢٦٨٢٠
الى ح/ المورد البشري	٢٨٨٠٣٦٥٢	١٤٧٦٦٠٢٤	٣٣٨٠٢٤٠٩	٢٧٨٢٦٨٢٠

الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على الجدول (٤)

حيث يتم تحديد قيمة خسارة ترك المورد البشري للعمل والمتمثلة بالقيمة الدفترية للمورد البشري وبالشكل الاقي:-
خسائر ترك العمل للمورد البشري = تكلفة الحصول على المورد البشري - مجموع الاطفاء السنوي

المبحث الثالث

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

١. تغيير النظرة على ان الاستثمار في الموارد البشرية من كونها تكاليف تشغيلية قصيرة الاجل الى كونها تكاليف رأسمالية طويلة الاجل.
٢. قبول الفرضية الاولى بان الاستثمار في الموارد البشرية له علاقة طردية مع ربحية المصرف.
٣. قبول الفرضية الثانية بان هجر الموارد البشرية له علاقة عكسية مع ربحية المصرف.
٤. يساهم الاستثمار في الموارد البشرية الى زيادة مهاراتها ما ينعكس ايجاباً على ربحية المصرف.
٥. يخفض الاستثمار في الموارد البشرية ربحية المصرف في الاجل القصير وزيادتها في الاجل الطويل.

ثانياً: المقترحات

١. استقطاب الموارد البشرية الجيدة لتقلل تكاليف التدريب والهجر للمصرف.
٢. يقترح البحث في زيادة الحوافز للموارد البشرية المتميزة لضمان استمرارها في العمل لدى المصرف وضمان عدم هجرها للمصرف مما يفقد المصرف فرصتين، الاولى تحمل تكاليف الهجر والثانية انعكاس ذلك سلبياً على ربحية المصرف.

المصادر

١. التقارير المالية لمصرف دجلة والفرات المنشورة في سوق العراق للعراق للأوراق المالية للسنوات (٢٠٠٧-٢٠١٠).
٢. بيانات تكاليف الاستثمار وهجر الموارد البشرية لمصرف دجلة والفرات للتنمية والاستثمار للسنوات (٢٠٠٧-٢٠١٠)، لعيبي هاتو خلف، ٢٠١١، محاسبة الموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك
٣. المصباح، عماد الدين احمد، ٢٠٠٦، دور التعليم والتربية وتطور المعرفة التكنولوجية في تحقيق التنمية البشرية، ورقة عمل حول تحديات التنمية البشرية في الوطن العربي ودور النقابات في مواجهتها وتوفير فرص عمل للشباب، دمشق، سوريا.
٤. شلالى، عبد القادر، ٢٠٠٩، دور ادارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
٥. صالح، اسماء رشاد نايف، ٢٠١١، الابداع المؤسسي وتنمية المورد البشري في المنظمات غير الحكومية (الاهلية)، بحث مقدم الى الملتقى الدولي " الابداع التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية" جامعة سعد دحلب- البليدة، الجزائر.

٦. المعموري، علي محمد ثجيل، ٢٠١٢، تحديات الافصاح المحاسبي عن الموارد البشرية "دراسة انتقادية لدعم توجهات الادارة في ظل عصر العولمة، بحث مقدم الى المؤتمر العلمي الدولي الموسوم "عولمة الادارة في عصر المعرفة، جامعة الجنان ، لبنان.
٧. الصقر، ثامر عادل، بدون سنة نشر، محاسبة الموارد البشرية "المفهوم والاهمية" دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة. كلية الادارة والاقتصاد، البصرة، العراق
٨. كمال، بدون سنة نشر، محاسبة الموارد البشرية "منهج جديد لقياس قيمة خدمات المورد البشري.
٩. الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك،
١٠. الغبان، نائر صبري وياسين، سناء احمد، ٢٠٠٧، الافصاح عن الاستثمار في الموارد البشرية في التقارير المالية للوحدات الاقتصادية العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية المجلد ١٣ / العدد ٤٥ .
١١. Arab British Academy for Higher Education www.abahe.co.uk.

دور حوكمة المصارف في تحسين الأداء المصرفي "دراسة تطبيقية على المصارف في إقليم كوردستان"

م.م. هاورى جلال حسين

جامعة التنمية البشرية/ السلیمانية

م.د. سراء سالم داؤد

جامعة الموصل

المقدمة:

أصبحت الأعمال المصرفية معقدة جدا، وتنوعت وتعددت المسؤوليات الكبيرة من مشرفي المصارف الى المساهمين ومثلي المجالس ، ومن اجل سلامة وضمن وأمن العمليات المصرفية وخاصة بعد الأزمات المالية والأفلاسات المتتالية للعديد من المصارف العالمية، والتي يرجع معظمها الى الفساد الإداري والمحاسبي بصفة عامة والفساد المالي بصفة خاصة، مما دفع الأمر بظهور افكار جديدة تدمج فيها اعمال المصارف وكفاءة أداء المصارف بالحوكمة السليمة والصحيحة للمصارف والتي سبقت ما قامت به لجنة بازل على مدار اكثر من عشرين سنة منذ تأسيسها بوضع قواعد واسس للحوكمة في القطاع المصرفي .

ومن خلال العديد من التجارب الذي قام بها الباحثين ، فأثبتت نجاح الحوكمة في جذب قدر كبير في الأهتمام بسبب دورها واهميتها في الأداء الاقتصادي ولكن تطبيق مبادئ الحوكمة في المصارف والتي تعد من الموضوعات الحديثة الذي لم تعد تلقى القدر الكافي من الأهتمام في الدراسات الحديثة ، وكنتيجة التطورات السريعة في الأسواق المالية وعمولة التدفقات النقدية والتقدم التكنولوجي التي أدت الى ضغوط تنافسية عالية جدا بين المصارف والمؤسسات المالية غير المصرفية وما حدث نمو في الأسواق المالية وتنوع الأدوات المالية في مما زاد الأهتمام بقياس العوائد والمخاطر وكيفية ادارتها وتغيير القوانين ونظم الأشراف لكي يحافظ على سلامة النظام المصرفي، ويأتي رفع مستوى الأداء في قمة اهتمامات المصارف ، ولتحقيق ذلك يعتمد على قدراتها الذاتية وعلى سياسات إصلاحية ومنها تطبيق لمعايير الحوكمة المصرفية.

مشكلة البحث:

انطلاقا من واقع الأهتمام بتطبيق الحوكمة المخرج السريع والحل المتكامل والفعال لكل السلبيات التي تحصل في عمل وأداء المصارف وما شهدته العديد من كبار المصارف العالمية من حالات للأفلاس مما يقود الحديث الى معرفة دور الحوكمة في النظام المصرفي الذي تعمل على سلامة واستقرار المصارف، فقد يرى الباحثان من خلال هذه الإشكالية ضرورة الأجابة عن التساؤلات التالية:

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السلیمانية/نيسان ٢٠١٥

- __ هل لدى مدراء المصارف فكرة واضحة وموضوعية عن الحوكمة.
- __ هل تلتزم المصارف بالحوكمة المصرفية الدولية التي وضعتها لجنة بازل ١٩٨٨ كمقارنة نهائية لأدائها المصرفي سنويا.
- __ هل تطبيق مبادئ الحوكمة المصرفية يؤثر بشكل فاعل وموضوعي في أدائها المصرفي.
- __ هل يستفاد مدراء المصارف من فلسفة الحوكمة من خلال الميزة الأولى الفصل بين ملكية المصارف وادارتها بوضع نظام يضبط عمل جميع الأطراف المعنية من مساهمين وإدارة تنفيذية ومجلس إدارة ومن الميزة الثانية بالنفوذ الذي يتمتع به كبار المساهمين على حساب صغار المساهمين من خلال حمايتهم والحد من تسلط كبار المساهمين.

اهداف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف التالية:

- التعرف على إيجابيات ومزايا الحوكمة المصرفية وكيفية الاستفادة منها وتحسين أداء المصارف من خلال تطبيق.
- معرفة تفصيلية عن الأداء المصرفي للمصارف عينة البحث (مصارف في إقليم كردستان)
- محاولة لربط العلاقة والتاثير المباشر وغير المباشر لتطبيق الحوكمة من قبل المصارف في الأداء المصرفي.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من خلال التأكيد على ضرورة التوسع في تطبيق مفهوم الحوكمة في البيئة المصرفية وبيان مدى الاستفادة من الحوكمة في تطوير أداء المصارف وتطوير الخدمات المصرفية وجذب المستثمرين في سوق الأوراق المالية والمودعين في المصارف، وكون الأداء المصرفي يمثل المؤشر الحقيقي لمدى نجاح المصارف في ممارسة نشاطها وان مستويات هذا الأداء تتأثر بشكل مباشر وتسهم فيه سياسات الإصلاحات المتبعة من قبل المصارف وتطبيقا علميا للمعايير الدولية.

محاوَر البحث:

يتكون من جانبين ، الجانب الأول النظري ويتكون من :

- نشأة الحوكمة وتطورها التاريخي
- مفهوم الحوكمة وتعريفها.

- الحوكمة في جهاز المصرفي واثرها على تحسين أداءها

اما في الجانب العملي فيتمثل:

بقياس الأداء المصرفي من خلال مؤشرات العائد المصرفي ويكون من عدة معادلات رياضية يتم من خلالها قياس العائد المصرفي الذي يعد اهم مؤشرات الأداء المصرفي ومن ثم قياس الحوكمة من خلال مؤشرات ودور هذه المؤشرات للحوكمة في الأداء المصرفي على عدة مصارف في إقليم كردستان.

أولاً: نشأة الحوكمة وتطورها التاريخي:

تطرق علماء الاقتصاد قديماً مثل (ادولف بيرلي وغاردنر مينز ١٩٣٢) لمفهوم الحوكمة المؤسسية في كتابهما " الشركة الحديثة والملكية الخاصة " الذي يعنى بأداء الوحدة الاقتصادية الحديثة والاستخدام الفعال للموارد فضلاً على القضايا المرتبطة بفصل الملكية عن الإدارة. إلا إن المتبع لجذور هذا الموضوع يجدها تعود إلى فضيحة (Watergate) في الولايات المتحدة الأمريكية، إذا استطاعت الهيئات التشريعية والقانونية الأمريكية تحديد أسبابها في فشل الرقابة المالية في الوحدة الاقتصادية والإسهامات غير المشروعة المتمثلة بتقديم الرشاوى لبعض المسؤولين الحكوميين وعدم الإفصاح والشفافية في التقارير المالية، مما ساعد في صياغة قانون مكافحة ممارسات الفساد عام ١٩٧٧ الذي تضمن قواعد خاصة لصياغة ومراجعة نظام الرقابة الداخلية التي كانت نواة لهذا المصطلح بعد أن تعرض عدد كبير من الوحدة الاقتصادية إلى انهيارات مالية في مجال القروض والادخار. لقد تم تأسيس هيئة تريدووي (Treadway Commission) عام ١٩٨٥ وتمثل دورها الأساسي في تحديد أسباب سوء تمثيل الوقائع في التقارير المالية وتقديم التوصيات حول تقليل حدوث ذلك. وقدمت هذه الهيئة أول تقرير لها عن الحوكمة المؤسسية وقامت بنشره عام ١٩٨٧ يدعو لوجود بيئة رقابية سليمة ومستقلة مع تدقيق داخلي موضوعي يدعو لضرورة الإفصاح عن مدى فاعلية الرقابة الداخلية^(١).

وفي ضوء ما سبق يمكن بلورة مفهوم حوكمة الشركات في بعدين أساسيين للتعبير الموضوعي عن التطور حوكمة الشركات:

البعد الأول: أن حوكمة الشركات ينظر إليها بشكل تقليدي على أنها ذلك النظام الذاتي للتوجيه والرقابة والإدارة على اقتناء واستخدام الموارد بمعرفة مجلس إدارة منتخب من حملة الأسهم .

البعد الثاني: أن حوكمة الشركات ينظر إليها بشكل معاصر على أنها إدارة موارد الشركة المادية والبشرية والمالية والمعرفية و ذلك بمعرفة أطراف الملكية الجماعية القادرة علي تحقيق الانضباط المالي والإداري و تعظيم قيمة الشركة^(٢).

ثانياً: مفهوم الحوكمة وتعريفها.

لا يوجد هناك اتفاق عام على مفهوم أو تعريف واحد للحوكمة أو حوكمة الشركات، بل هناك مفاهيم مختلفة تعدد توجهات تخصص من تناولوا هذا الموضوع بالدراسة والبحث. "ويعد مصطلح حوكمة الشركات الترجمة للمصطلح "Corporate Governance"، أما الترجمة العلمية لهذا المصطلح، والتي اتفق عليها، هي "أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيد" أو الرقابة الشاملة. رغم وجود ترجمات كثيرة مثل نظام الحوكمة، الحاكمية، نظام إدارة الشركات ومراقبتها، وإدارة

(١) علاء فرحان طالب وإيمان شيحان المشهداني (٢٠١١): الحوكمة المؤسسية، عمان - الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص ٢٧-٢٨.

(٢) عطا الله وارد و محمد عبدالفتاح العشماوي (٢٠٠٨): القاهرة - مصر، مكتبة الحرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص ٣٣-٣٥.

ومراقبة المنشأة.... الخ^(١). "ويعتبر لفظ الحوكمة مستحدث في قاموس اللغة العربية، وهو ما يطلق عليه النحت في اللغة، فهو لفظ مستمد من الحكومة، وهو ما يعني الانضباط والسيطرة والحكم بكل ما تعني هذه الكلمة من معاني. وعليه فإن لفظ الحوكمة يتضمن العديد من الجوانب منها:

- **الحِكمَةُ:** ما تقتضيه من التوجيه والإرشاد.
- **الحُكْمُ:** وما يقتضيه من السيطرة على الأمور بوضع الضوابط والقيود التي تتحكم في السلوك.
- **الإِحْتِكَامُ:** وما يقتضيه من الرجوع إلى مرجعيات أخلاقية وثقافية وإلى خبرات تم الحصول عليها من خلال تجارب سابقة.
- **التَحَاكُمُ:** طلباً للعدالة خاصة عند انحراف سلطة الإدارة وتلاعبها بمصالح المساهمين"^(٢).

وتقوم (الحوكمة) على فلسفة (الاحتكام)، وعلى فكر (التحكم)، وكليهما قائم على ثقافة (التحاکم)، وما بين (شمولية الفلسفة)، وحكمة وعدالة ثقافة (الاحتكام)، وعقلانية ورشادة (الحكمة) ووعي وإدراك (الحكم)، نبتت بذور الحوكمة، وأخذت تنمو وتمتد جذورها، وسبقاتها، وتزدهر أوراقها، وتطيب ثمارها. وهي كالزراع يحتاج إلى تعهد، ويحتاج إلى عناية ورعاية، ويحتاج إلى إخلاص الزارع أي يستند إلى ضمير الزراع، وإلى أنه يحكمه عمل إداري عالي التفاعل، ومتزايد الفاعلية، يقوم على الحكمة، وعلى الرشد، وعلى الوعي الإدراكي بأهمية إدارة الأمر رشيدة عاقلة، إدارة واعية ومدركة وعلمية قائمة على: (التخطيط، والتنظيم، والتنسيق، والتوجيه، والتحفيز، والمتابعة)^(٣).

بالرغم من انتشار مفهوم الحوكمة والسعي إلى تطبيقه على المستوى العالمي، إلا أنه لم يتم الاتفاق على تعريف موحد له بين المختصين والمهتمين بتطبيقه. وقد يرجع ذلك إلى تعدد أبعاد هذا المفهوم وتأثره بالنواحي التنظيمية والاقتصادية والمالية والاجتماعية للشركات^(٤).

فتعرف مؤسسة التمويل الدولية IFC الحوكمة بأنها " هي النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها"^(٥).

كما عرفت حوكمة الشركات من قبل منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي OECD بأنها " النظام الذي يتم بموجبه توجيه ومراقبة منظمات الأعمال"^(١)

(١) محمد سامي راضي (٢٠١١): موسوعة المراجعة المتقدمة، الإسكندرية - مصر، دار التعليم الجامعي، الطبعة الأولى، ص ٤٢٦.

(٢) مسعود دراوسي و ضيف الله محمد الهادي (٢٠١٢): فعالية وأداء المراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، ص ٣.

(٣) محسن أحمد الخضيرى (٢٠٠٥): حوكمة الشركات، مصر- الاسكندرية، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، ص ٢٩.

(٤) ابراهيم احمد السعيدى و اخرون (٢٠٠٢): مبادئ النظم المحاسبية، مصر- الاسكندرية، دار وائل، الطبعة الأولى، ص ٢٧.

(٥) محمد غادر (٢٠١٢): محددات الحوكمة و معاييرها، مجلة علمية محكمة - فصلية- تصدر عن مركز البحث العلمي في جامعة

ويعرف البنك الدولي الحوكمة بأنها "الحالة التي من خلالها تتم إدارة الموارد الاقتصادية للمجتمع بكفاءة عالية بهدف التنمية" كما خلص برنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى أن الحوكمة تعبر عن ممارسة السلطات الاقتصادية الرشيدة والسياسة والإدارية الفعالة لإدارة شؤون المجتمع على كافة مستوياته^(٢).

وكما توجد عدة تعاريف أخرى لحوكمة الشركات، ومنها على سبيل المثال:

- "هي نظام متكامل للرقابة المالية وغير المالية الذي يتم إدارة الشركة والرقابة عليها".
- "بأنها الهيكل المؤسسي والعلاقات الرسمية وغير الرسمية التي تحكم الأنشطة وصنع القرار"^(٣).
- "هي تطوير اليات داخلية وخارجية لممارسة الرقابة، مساءلة مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية العليا في الشركة"^(٤).

ثالثاً: الحوكمة في جهاز المصرفي واثراً على تحسين أداؤها

١. الحوكمة في جهاز المصرفي

لا يخرج مفهوم حوكمة المصارف في معناه العام عن مفهوم حوكمة الشركات حتى يذهب بعضهم إلى اعتماد تسمية حوكمة الشركات للمنظمات المصرفية، أو حوكمة الشركات في القطاع المصرفي أو حوكمة الشركات في المصارف^(٥) ومفهوم الحوكمة من المنظور المصرفي تعني تطوير الهياكل الداخلية للبنوك بما يؤدي إلى تحقيق الشفافية في الأداء وتطوير مستوى الإدارة، وترى لجنة بازل أن الحوكمة من المنظور المصرفي تتضمن الطريقة التي تدار بها المؤسسات المصرفية بواسطة مجالس إدارتها والإدارة العليا^(٦) ويعرف مصرف القطر الحوكمة في المصارف "يعني وضع الخطط والسياسات، وتحديد المسؤوليات والصلاحيات والإجراءات السليمة التي تضمن حسن التنفيذ وانتظام العمل على مختلف المستويات الإدارية"^(٧). وتعطي لجنة بازل للرقابة المصرفية تعريفاً آخر لمفهوم حوكمة المصارف في اتفاق بازل ٢ هو: "تعني

(١) حامد نور الدين و ساسي فطيمة (٢٠١٢): دور حوكمة الشركات في الحد من الفساد المالي والإداري للقطاع الخاص الجزائري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضي، ص ٣.

(٢) عطاالله خليل واخرون (٢٠٠٨): الحوكمة المؤسسية، القاهرة- مصر، مكتبة الحرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص ٢٨.

(٣) أحمد علي خضري (٢٠١٢): الإفصاح والشفافية كأحد مبادئ الحوكمة في قانون الشركات مصر- الاسكندرية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، ص ١٢.

(٤) محسن الربيعي و محمد عبدالحسين راضي (٢٠١١): حوكمة البنوك، عمان- الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص ١٧.

(٥) محسن الربيعي و محمد عبدالحسين راضي (٢٠١١): المصدر السابق، ص ٢٩.

(٦) عبد العالي محمدي (٢٠١٢): دور محافظ الحسابات في تفعيل آليات حوكمة البنوك للحد من الفساد المالي والإداري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، ص ٣.

(٧) إيناس ناصر عكّله الموسوي (٢٠١٠) أثر تكنولوجيا المعلومات المصرفية وحوكمة المصارف في تحقيق الرقابة السلوكية/ دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية (الحكومية والأهلية)، رسالة ماجستير قدمت الى كلية كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة كربلاء، ص ٧٦.

الحوكمة بصفة عامة الإدارة الرشيدة و تحديد العلاقة بين شركاء المصرف (مساهمين، مودعين، دائنين، زبائن، مجلس الإدارة، الحكومة... الخ) ^(١).

ومن التعريفات السابقة يتبين لنا تنوع مفاهيم حوكمة المصارف من وجهة نظر مجموعة من الكتاب والباحثين، ولكن عموماً يمكن وصف مفهوم الحوكمة في المصارف بأنه " إطار عمل يساعد المصرف على التعامل مع المخاطر التي يتعرض لها بسبب طبيعة عمله أو نتيجة الممارسات الإدارية الخاطئة للحصول على السيطرة الكافية على الموارد البشرية والإقتصادية فيه بما يضمن حقوق أصحاب المصالح جميعاً من الأطراف الداخلية والخارجية والذين تربطهم علاقة مباشرة بالمصرف ويتأثرون بقيمته وبما يساعد على جلب رؤوس الأموال الاستثمارية من أنحاء العالم كافة لتوفير التمويل المباشر اللازم للمصرف للقيام بعملياته ضمن المنطقة ذات المنافسة الشديدة وصولاً لحدود منطقة التميز من خلال الالتزام بمعايير الحوكمة العالمية " ^(٢).

٢. مبادئ حوكمة للمصارف:

باعتبار البنوك من الشركات ونظراً لحساسية الدور الذي تقوم به في الاقتصاد ككل، فقد تم إعداد مبادئ خاصة بالحوكمة في البنوك، حيث أصدرت لجنة بازل تقرير عن تعزيز الحوكمة في المصارف عام ١٩٩٩ ثم أصدرت نسخة معدلة منه عام ٢٠٠٥ وفي فبراير ٢٠٠٦ نسخة محدثة بعنوان، مبادئ الحوكمة في المصارف والمتمثلة فيما يلي.

المبدأ الأول: يجب أن يكون أعضاء مجلس الإدارة مؤهلين تماما لمراكزهم وأن يكونوا على دراية تامة بالحوكمة وبالقدرة على إدارة العمل بالمصرف، ويكون أعضاء مجلس الإدارة مسؤولين بشكل تام عن أداء المصرف وسلامة موقفه المالي، ويقوم مجلس الإدارة بتشكيل للجان لمساعدته ومنها لجنة تنفيذية ولجنة مراجعة داخلية كما يشكل مجلس الإدارة لجنة إدارة ولجنة الأجور.

المبدأ الثاني: يجب أن يوافق ويراقب مجلس الإدارة الأهداف الإستراتيجية للمصرف وقيم ومعايير العمل.

المبدأ الثالث: يجب على مجلس الإدارة أن يضع حد واضح للمسؤوليات والمحاسبة لنفسه وللإدارة العليا والمديرين وللعاملين.

المبدأ الرابع: يجب أن يتأكد مجلس الإدارة من وجود مبادئ ومفاهيم للإدارة التنفيذية تتوافق مع سياسة المجلس.

المبدأ الخامس: يجب على مجلس الإدارة أن يقر باستقلال مراجع الحسابات وبوظائف الرقابة الداخلية.

المبدأ السادس: يجب أن يتأكد مجلس الإدارة من أن سياسات الأجور المكافآت تتناسب مع ثقافة وأهداف وإستراتيجية المصرف في الأجل الطويل.

(١) محسن الربيعي و محمد عبدالحسين راضي (٢٠١١): المصدر السابق، ص ٣١.

(٢) حمد عبد الحسين راضي الخالدي (٢٠٠٨): تأثير الآليات الداخلية للحاكمية في الأداء والمخاطر المصرفية لعينة من المصارف الأهلية العراقية: دراسة تحليلية للمدة من ١٩٩٢ - ٢٠٠٥. أطروحة دكتوراه فلسفة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد. قسم إدارة الأعمال. بغداد، ص ١٧.

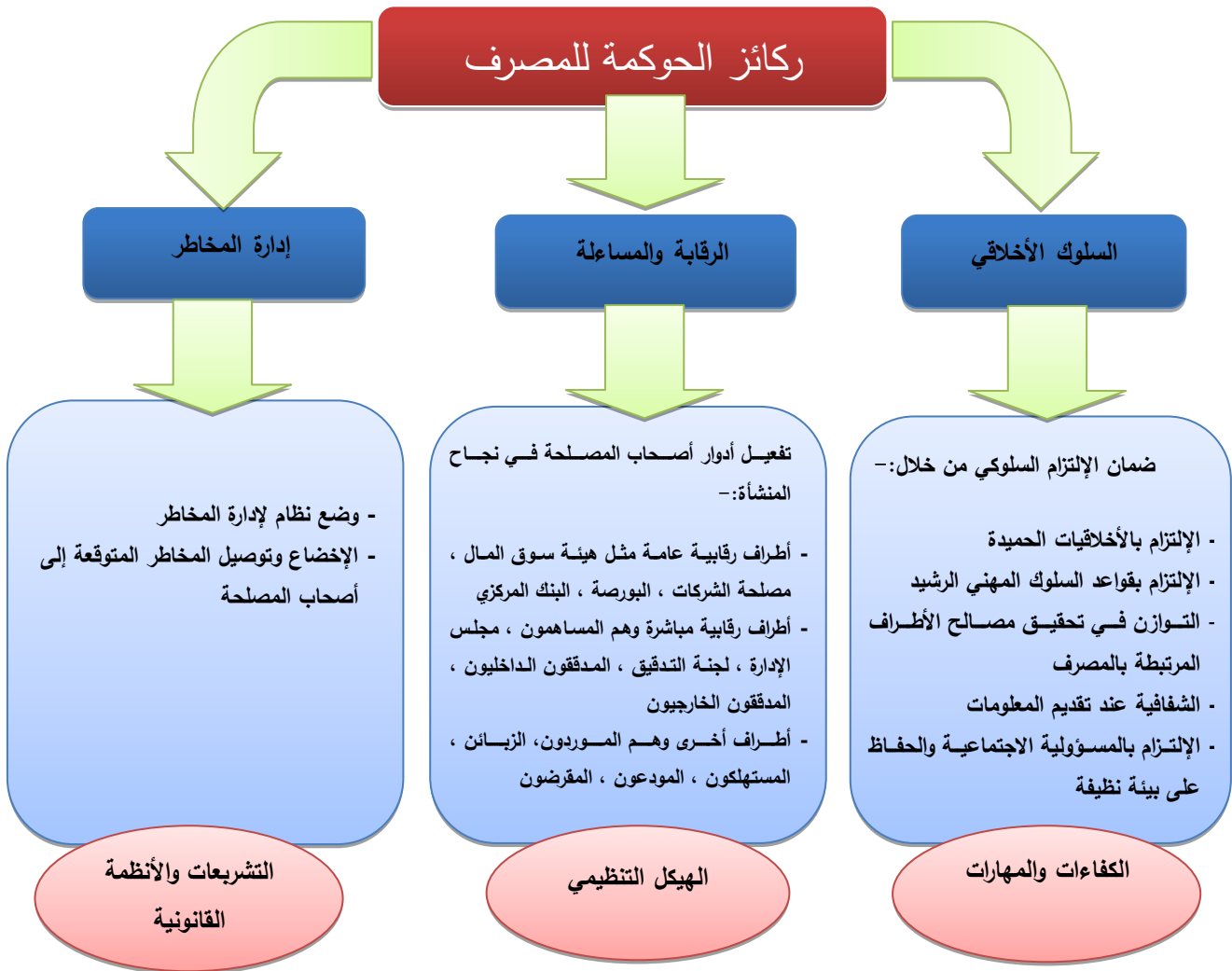
المبدأ السابع: تعد الشفافية ضرورية للحوكمة الفعالة والسليمة، وتبعاً لدليل لجنة بازل عن الشفافية في المصارف فإنه من الصعب للمساهمين وأصحاب المصالح والمشاركين الآخرين في السوق أن يراقبو بشكل صحيح وفعال أداء الإدارة في ظل نقص الشفافية.

المبدأ الثامن: يجب أن يتفهم أعضاء المجلس والإدارة العليا هيكل عمليات المصرف والبيئة التشريعية التي يعمل من خلالها^(١).

٣. ركائز (دعائم) الحوكمة للمصرف:

من أجل أن يؤدي مفهوم الحوكمة دوره المشار إليه لا بد من توافر مجموعة من الركائز التي تسهم في تعزيز هذا النظام في الشركات عموماً والمصارف بشكل خاص وقد حدد الباحث (حماد) أهم الركائز التي تناولها الباحثون والمحللون في ثلاثة منها يظهرها الشكل (١):

الشكل (١) ركائز الحوكمة المؤسسية



(١) مسعود دراوسي و ضيق الله محمد الهادي (٢٠١٢): فعالية و أداء المراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات كآلية للحد من

الفساد المالي و الإداري، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر. ص ٦.

المصدر: طارق عبد العال حماد (٢٠٠٥): حوكمة الشركات "المفاهيم-المبادئ-التجارب"، تطبيقات الحوكمة في المصارف، الاسكندرية - مصر، الدار الجامعية، الطبعة الأولى.

٤. أهمية الحوكمة للمصارف واثرها على تحسين اداء المصرفي

تعد الحوكمة من أهم العمليات الضرورية و اللازمة لحسن عمل الوحدة الاقتصادية، و تأكيد نزاهة الإدارة فيها، و كذلك الوفاء بالإلتزامات و التعهدات و لضمان تحقيق الشركات أهدافها، و بشكل قانوني و إقتصادي سليم، خاصة ما يتصل بتفعيل دور الجمعيات العمومية لحملة الأسهم للإضطلاع بمسؤولياتهم، و ممارسة دورهم في الرقابة و الإشراف على أداء الشركات، و على أداء مجلس الإدارة و المديرين التنفيذيين في هذه المصارف، و بما يؤدي إلى الحفاظ على مصالح جميع الأطراف.^(١)

وكل هذا إسترعى الإهتمام بموضوع الحوكمة و تأكيد أهميته التي برزت أثاره واضحة من خلال تحقيقه للمنافع الأتية:

- أ. تجنب المصارف حالات الفشل الإداري و التعرض للإفلاس و التعثر المالي فضلاً عن دورها في تعظيم قيمة المصرف في السوق و ضمان بقائها و نموها و إستمرارها في عالم الأعمال على المستوى الدولي أو الإقليمي أو المحلي أو عند العمل في بيئة تنافسية عالية.
- ب. تحديد مصير المصارف فضلاً عن إقتصاديات الدول في العصر الحالي المسمى بعصر العولمة، لأن قواعد الحوكمة و الإلتزام بها أصبحت أداة قوية لخلق سوق تمتاز بالشفافية و الإفصاح عن المعلومات المحاسبية من خلال أدوات رقابية فعالة مسلطة على مجالس إدارة الشركات و إلتزامها بإعادة هيكلة هذه المجالس و تفعيل الدور الذي يلعبه الأعضاء غير التنفيذيين داخل مجلس الإدارة.
- ج. تبرز أهمية الحوكمة للمصارف القطاعين العام و الخاص بنفس الأهمية، و قد بدت الجهود المبذولة لغرس الحوكمة في مؤسسات القطاع العام، أو عندما تعمل تلك الدول على إعداد مؤسسات القطاع العام للخصخصة من خلال توافر الشفافية و الوضوح و الدقة في القوائم المالية و العمل بطريقة ديمقراطية شفافة كي يتمكن أصحاب المصالح من إتخاذ قرارات صائبة للحصول على عائد عادل من الموجودات، و هذه الإجراءات هي لب و جوهر الحوكمة.
- د. تبرز أهمية الحوكمة من خلال الفصل بين ملكية الشركة و الإدارة و من ثم بين المساهمين و إدارة الشركة، و كذلك الفصل بين مسؤوليات مجلس الإدارة و مسؤوليات المديرين التنفيذيين، و الإهتمام نابع من تعارض المصالح بين الملاك و المديرين التنفيذيين، و هذا بسبب ما يخلفه هذا الفصل من فاعلية تتصل بتحديد الرؤيا الإستراتيجية و مدى توافق الإحتياجات و متطلبات مصالح المستثمرين في الشركة المساهمة.

(١) محسن أحمد الخصري (٢٠٠٥): حوكمة الشركات، القاهرة- مصر، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، ص ٥٧.

للحوكمة دور مهم في جذب الإستثمارات سواء الأجنبية منها أم المحلية و تساعد في الحد من هروب رؤوس الأموال و إزدياد فرص التمويل فضلاً على إمكانية الحصول على مصادر ارحص مما يزيد من أهمية الحوكمة بشكل خاص بالنسبة للدول النامية.^(١)

و يمكن تلخيص أهمية الحوكمة بالشكل الآتي:

- جذب الإستثمارات المحلية و الأجنبية و تخفيض تكلفة التمويل.
 - الحد من هروب رؤوس الأموال المحلية إلى الخارج و هجرتها.
 - مكافحة الفساد المالي و الإداري و ما يترتب عليه من فقر و بطالة.
 - ضمان حصول المستثمرين على عائد مجز على إستثماراتهم.
 - زيادة النمو و تعظيم حقوق المساهمين و أصحاب المصالح.
 - ضمان قدر ملائم من الطمأنينة للمستثمرين و تعظيم القيمة السوقية للأسهم.
 - تدعيم تنافسية الشركات في الأسواق المالية العالمية.
 - التأكد من كفاءة تطبيق برامج الخصخصة و الإستخدام الأمثل لحصيلتها المالية.
 - تجنب الإنزلاق في مشاكل محاسبية و مالية و درء حدوث الإنخيارات المصرفية.^(٢)
- وبالنسبة لأهمية الحوكمة يرى البعض من الكتاب و الباحثين بأن الحوكمة لها أهمية كبيرة للمساهمين بشكل مميز

كالآتي:

- تساعد في ضمان الحقوق لكافة المساهمين مثل حق التصويت، حق المشاركة في القرارات الخاصة بأي تغييرات جوهرية قد تؤثر على أداء الشركة في المستقبل.
- الإفصاح الكامل عن أداء الشركة و الوضع المالي و القدرات الجوهرية المتخذة من قبل الإدارة العليا يساعد المساهمين على تحديد المخاطر المترتبة على الإستثمار في هذه الشركات.
- و الخلاصة أن تطبيق أي شركة مساهمة لمفهوم و قواعد و مبادئ الحوكمة يحقق العديد من المزايا منها:
- تخفيض درجة المخاطر المتعلقة بالفضائح المالية و الإدارية التي تواجهها الشركة.
- زيادة درجة كفاءة أداء الشركة مما ينعكس على معدلات الربحية و دفع عجلة التنمية في المجتمع.
- تخفيض الشفافية و الدقة في القوائم المالية مما يترتب عليه زيادة ثقة المستثمرين بها و إعتمادها عليها في إتخاذ القرارات الإقتصادية.

(١) علاء فرحان طالب و إيمان شيحان المشهداني (٢٠١١): الحوكمة المؤسسية، عمان - الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى. ، ص ٣٣-٣٤.

(٢) عبدالله غالم و بن الضيف محمد عدنان، (٢٠١٢): تفعيل دور الحوكمة كآلية للحد من الفساد المالي والإداري في الوطن العربي مع الإشارة إلى تجارب دولية، الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر _ بسكرة.، ص ٩.

○ يتيح تقدم الشركة و جذب العديد من الإستثمارات المحلية و الأجنبية إلى زيادة معدلات النمو و تحقيق التنمية الإقتصادية، و زيادة فرص العمل و التشغيل في المجتمع و المساهمة في حل مشكلة البطالة التي تعاني منها معظم دول العالم.^(١)

وتستأثر أهمية الحوكمة للقطاع المصرفي بإهتمام واسع في أوساط الإقتصاديين و المصرفيين و المراقبين من خارج المصرف (السلطات الرقابية المركزية) أو من داخل المصرف (الرقابة المصرفية الداخلية)، و ذلك لجملة الخصائص التي تتميز بها المصارف عموماً، و التي يمكن إيجازها بما يلي:

١. أن المصارف بوجه عام، أكثر عرضة من غيرها من المؤسسات المالية الأخرى إلى الصدمات المالية بسبب هيكل الميزانية العامة الذي يتميز بإرتفاع نسبة الرافعة المالية. و تعبر الرافعة المالية عن نسبة الديون في الهيكل المالي إلى مجموعة الموجودات. و على مستوى المصارف، تعبر الرافعة المالية عن مدى إستخدام الودائع في الهيكل المالي للمصرف. و يستأثر مقدار الرافعة المالية بإهتمام كل من المالكين (المساهمين) و الدائنين (المودعين) و إن كانت بدرجات متفاوتة إلى حد ما. إذ يفضل المساهمون عادة تمويل العمليات المصرفية بنسبة كبيرة من أموال الآخرين (المودعين) لأن هذا يخفف من حجم رأس المال المدفوع، و يعظم العائد على حق الملكية، و يحفظ للمالكين الحاليين السيطرة على المصرف. و لكن الإقتراض يزيد مخاطرة المصرف و يجعل المستثمرين في الأسواق المالية يطالبون بعائد أعلى على الإستثمار في أسهم المصرف.

٢. تلعب المصارف دوراً مهماً في الإقتصاد الوطني من خلال ممارسة وظيفة منح القروض و التسهيلات الإئتمانية للمشروعات التجارية و الصناعية، و تقديم الخدمات المالية الأساسية لعدد كبير من الزبائن، و توفير السيولة المصرفية في ظل ظروف السوق الصعبة. و ما يترتب على فشل أداء المصارف لهذه الوظيفة من أثار سلبية خطيرة على الإقتصاد و على المتعاملين مع المصرف، و على بقية المصارف الأخرى (المخاطرة النظامية).

٣. إن ممارسة هذه الوظيفة تتطلب توافر آليات لحوكمة المصارف قادرة على تأمين سبل الإستقرار المالي لإدارات المصرف، توفير شبكات الأمان المالية و خطط و سياسات و برامج لتأمين الودائع.

٤. تمارس المصارف دوراً رقابياً على الزبائن من الشركات المقترضة لحماية قروضها من المخاطر الإئتمانية (مخاطرة النكول) و مخاطر الإعسار المالي الذي تتعرض له الشركات المقترضة. إن مثل هذا الدور لا يمكن أن تؤديه المصارف بصورة مناسبة ما لم تتمتع بآليات حوكمة جيدة تمكن إدارتها من رقابة المخاطرة في تلك الوحدات الإقتصادية و تقويم إداؤها. و ممارسة سلطة الإدارة الرشيدة على الوحدات الإقتصادية بوصفه شرطاً من شروط الإقتراض. و على صعيد آخر، فإن حوكمة المصارف نفسها تحتل دوراً مركزياً في الترويج لثقافة الحوكمة. فإذا قام مدراء المصارف بممارسة آليات الحوكمة

(١) فكري عبد الغني محمد جودة، (٢٠٠٨): مدى تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية في المصارف الفلسطينية وفقاً لمبادئ منظمة

التعاون الإقتصادي و التنمية ومبادئ لجنة بازل، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة، ص ١٨-١٩.

السليمة فسيكون هناك إحتمال أكبر لتخصيص رأس المال بطريقة أكثر كفاءة و تطبيق الحوكمة فعالة على الوحدات الإقتصادية التي يمولونها.

٥. ينفرد النظام المصرفي و بخاصة في الإقتصاديات النامية على وجه التحديد بالخصائص الأتية تحتل المصارف مركزاً مهماً في الأنظمة المالية فهي محرك حيوي و مهم جداً لنمو الإقتصاد الوطني. فعندما تتميز المصارف بكفاءة تخصيص الأموال على القطاعات فأنها تؤدي إلى تخفيض كلفة رأس المال في الوحدة الإقتصادية، أو تخفيز النمو في الإقتصاد.

- تشكل المصارف الوعاء الرئيسي لتعبئة ودائع و مدخرات الأفراد و المؤسسات الأخرى على السواء. و في الوقت نفسه مصدراً مهماً لتمويل معظم قطاعات الإقتصاد بسبب عدم تطور الأسواق المالية.
- يتمتع مدراء المصارف بجرية واسعة في كيفية إدارة شؤون مؤسساتهم و فرتها لهم جملة الإصلاحات في الأنظمة المصرفية في العقدين الماضيين، المتمثلة بالتححرر المالي و تخفيف قيود التدخل الحكومي المباشر في إدارة المصارف، و خصخصة المصارف الحكومية، و إعادة هيكلية النظام المصرفي.
- غياب النظام الرسمي للتأمين على الودائع في الصناعة المصرفية، يساعد على تقليل تكلفة فشل المصارف على الحكومة، و تجنب مشاكل الخطر المعنوي التي تنشأ عن وجود إستعداد لتغطية غير محدودة للمودعين.
- إن خصائص المؤسسات المصرفية الواردة سابقاً، تعزز الحوكمة في المصارف من خلال الإهتمام بتصميم و تشغيل هياكل مالية ممتازة Financial Super Structure، تتضمن حماية المودعين و الدائنين و شبكات الامان Safety Net الأخرى، و الرقابة التحوطية (الرقابة الحذرة) Prudential Regulation على العمل اليومي للمصارف^(١).

رابعاً: الجانب العملي للبحث

يهدف اثبات الفرضية تم قياس الأداء المصرفي للمصارف عينة البحث ، مصرف الموصل للتنمية والأستثمار، مصرف الشرق الأوسط للأستثمار، مصرف كوردستان، مصرف بغداد، ومصرف آشور الدولي خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣ وذلك من خلال ثلاثة مؤشرات :

(١) حاكم محسن الربيعي و حمد عبد الحسين راضي(٢٠١١): حوكمة البنوك و أثرها في الأداء و المخاطرة، الأردن_ عمان، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، ص٤٦-٥١.

اولاً: مؤشرات الأداء المصرفي:

١_ قياس الأداء المصرفي من خلال مؤشر الأئتمان النقدي الى مجموع الموجودات وكانت النتائج كما في الجدول

جدول (٦) الأئتمان النقدي/الموجودات للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣

المصارف	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
مصرف الموصل للتنمية	٠,٣١	٠,٣٥	٠,٣٢	٠,٤٢	٠,٢٧
مصرف كوردستان	-	-	-	-	-
مصرف الشرق الأوسط	٠,١١	٠,٢٤	٠,٢٨	٠,٢٤	٠,٢٦
مصرف بغداد	٠,٠٩	٠,١٨	٠,١٧	١١٣,٣٢	١٢٤,١٨
مصرف آشور الدولي	٠,٠١٩	٠,١١	٠,٢٥	٠,١٨	٠,٢٧

المصدر: من عمل الباحثين

مؤشر الأئتمان النقدي الى مجموع اجمالي الموجودات يعد من مؤشرات توظيف الاموال في المصارف و يقيس كفاية الاستثمار وتوظيف الأموال المتاحة للمصارف فيتضح من الجدول اعلاه، ان مصرف الموصل للتنمية والاستثمار ، حيث بلغت نسبة الأئتمان النقدي الى الموجودات اعلى نسبة لها في سنة ٢٠١٢ حيث كانت ٠.٤٢ وانخفضت الى ٠.٢٧ الى النصف تقريبا في السنة ٢٠١٣ ، اما في السنوات ٢٠٠٩-٢٠١١ فكانت متقاربة بحدود ٠.٣١-٠.٣٥ وهذا يعني وجود تذبذب توظيف الاموال في المصرف المذكور في حين مصرف الشرق الاوسط كانت النسبة منخفضة في سنة ٢٠٠٩ واخذت بالارتفاع تدريجيا وترواحت بين ٠.٢٤-٠.٢٨ وبمعدلات مستقرة تقريبا للسنوات ٢٠١٠-٢٠١٣، اما مصرف بغداد كانت نسبة توظيف الاموال منخفضة جدا في سنة ٢٠٠٩ واخذت بالارتفاع بشكل كبير جدا في سنتي ٢٠١٢-٢٠١٣ وهذا يدل على ان مصرف بغداد اخذ بتوظيف امواله بطريقة علمية وفقا لأستراتيجية هادفة وبسياسة ناجحة وفعالة في توظيف الأموال لكن مصرف آشور الدولي فالنسب متذبذبة بين الارتفاع والانخفاض من سنة لآخرى.

٢_ مؤشر متانة رأس المال

والذي تم احتسابه بالمعادلة الرياضية رأس المال+الأحتياطي/ الحساب الجاري+الودائع

وكما مؤشر في الجدول

جدول (٧) مؤشر متانة رأس المال للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣

المصارف	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
مصرف الموصل للتنمية	٠,٣٥	٠,٤٢	٠,٥٦	٠,١٩	٠,٨٠
مصرف كوردستان	٠,٢٢	٠,٤٠	٠,٤٩	٠,٦٧	٠,٧٥
مصرف الشرق الأوسط	٠,١٦	٠,٥٨	٠,٧٢	٠,٣٠	٠,٣٦
مصرف بغداد	٠,١٦	٠,١٤	٠,١٩	١٠٣,٤	١٧٩,٣
مصرف آشور الدولي	٠,٧٩	١,٣٥	١,١٨	٢,٣٨	٢,٧٧

المصدر: من عمل الباحثين

يتضح من الجدول (٧) مدى نجاح سياسات التمويل المتبعة في المصارف من خلال الموازنة بين مصادر التمويل الداخلي والخارجي ويعد مؤشر مهم في قياس متانة رأس المال والتي تنعكس على حجم المخاطر التي يتحملها المصرف من خلال اثرها على مخاطر الرافعة المالية، فتبين ان مصرف الموصل للتنمية اخذ المؤشر بالارتفاع خلال السنوات ٢٠٠٩-٢٠١١ ولكن انخفض بشكل كبير في سنة ٢٠١٢ واخذ بالارتفاع بشكل كبير في سنة ٢٠١٣ وهذا يدل على التعديلات والاصلاحات التي حصلت في المصرف نتيجة تعديل السياسة التمويلية المتبعة لدى المصرف والتوازن بين مصادر التمويل الداخلي والخارجي ، كذلك الحال بالنسبة لمصرف بغداد كانت النسبة متذبذبة بين الارتفاع والانخفاض خلال السنوات ٢٠٠٩-٢٠١١ ولكن اخذت بالارتفاع الكبير في سنة ٢٠١٢-٢٠١٣ في حين مصرف كوردستان ومصرف آشور الدولي اخذ الارتفاع في مؤشر متانة رأس المال يرتفع تدريجياً وبشكل طبيعي وذلك لكون المصرفين المذكورين يتعامل بسياسة تمويلية معتدلة خلال تلك الفترة ليس فيها اخطاء تحتاج الى تعديلات واصلاحات مما انعكس على سير العملية التمويلية ومتانة رأس المال فيها طبيعية وتأخذ بالارتفاع الطبيعي.

٣_ مؤشر حجم المصرف

يعد هذا المؤشر عبارة عن لوغاريتم رأس المال المصرف / لوغاريتم اجمالي الموجودات وكم موضحة في الجدول

جدول (٨) مؤشر حجم المصرف للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٣

المصارف	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣
مصرف الموصل للتنمية	٣,٣٤	١,٣٤	١,١٩	١,٢٨	١,١٦
مصرف كوردستان	١,٥٠	١,٣٤	١,٢٩	٠,٠٤١	٠,٠١٣
مصرف الشرق الأوسط	٣,٧٩	٣,١٨	١,٤١	١,٣٥	١,٣٤
مصرف بغداد	١,٥١	١,٤٩	١,٤٤	٠,٠٥٠	٠,١٠٢
مصرف آشور الدولي	٠,٩٠	١,٨٢	١,٢١	٢,٤٢	٢,٥٥

وهذا المؤشر يؤكد على نمو حجم المصارف كان نتيجة اعمالها في سوق الأوراق المالية ، وليس النمو في حجم المصارف نتيجة زيادة حاصله في رأس المال للمصارف، حيث يوضح المؤشر لحجم مصرف الموصل للتنمية والاستثمار بلغ اعلى نسبة لسنة ٢٠٠٩ فكانت ٣,٣٤ واخذت بالانخفاض سنة بعد اخرى وصولا الى اقل معدل له في سنة ٢٠١٣ حيث بلغت ١,١٦ وهذا يعني ان معدل نمو المصرف اخذ بالانخفاض والتراجع، اما مصرف كوردستان الدولي فكان معامل حجم المصرف مستقر تقريبا في السنوات ٢٠٠٩-٢٠١١ ولكن اخذ بالتراجع والانخفاض في سنة ٢٠١٢-٢٠١٣ وهذا يعكس ضعف الاستراتيجية المتخذة في المصرف، وبالعكس ذلك مصرف لآشور الدولي حيث كان معدل حجم المصرف منخفض في السنوات ٢٠٠٩-٢٠١١ واخذت بالارتفاع الى ضعف النسبة في سنة ٢٠١٢-٢٠١٣ وهذا يدل على اتخاذ قرارات استراتيجية سليمة وصحيحة للمصرف بحيث جعلت من نمو وزيادة حصلت في رأس المال لمصرف آشور الدولي.

ثانيا: تحليل استمارة الاستبيان

تبين من خلال تحليل استمارة الاستبانة للمصارف عينة البحث وبواقع (٥٠) استمارة كعينة للبحث تم التوصل الى:

١_ امكانية استخدام الحوكمة المصرفية

جدول (٩)

العبارة	اتفق %	لااتفق %	بدون رأي %
لدى المصرف نظام معلومات فعال يستخدمه في تقديم الخدمات المصرفية للزبائن	٤٥	٩٠%	١
يحاول المصرف دائما تطبيق لمعايير المحاسبة الدولية (بازل ١,٢) للرقابة المصرفية	٤٨	٩٦%	٢
اعضاء مجلس الادارة والمدراء في المصرف لديهم معرفة وادراك كامل عن مفهوم الحوكمة ودورها الايجابي في حالة الالتزام بها	٤٠	٨٠%	٢
يسعى المصرف الى احترام وتطبيق الاجراءات المحاسبية في عمله المصرفي	٥٠	١٠٠%	-
يستخدم المصرف التكنولوجيا الحديثة في العمل المصرفي	٥٠	١٠٠%	-

يتضح من الجدول (٩) ان ٩٠% من افراد العينة يتفقون على ان للمصارف عينة البحث لديها نظام معلومات فعال يستخدمونه في تقديم الخدمات والأعمال المصرفية وان ٩٦% منهم متفقون بتطبيق المعايير الدولية لبازل ١,٢ للرقابة المصرفية ، وان المصارف عينة البحث يتفق ١٠٠% من خلال استخدامهم التكنولوجيا الحديثة في عملهم المصرفي

ولهم القدرة العالية في تطبيق الاجراءات المحاسبية المطلوبة منهم في عملهم المصرفي ولكن ٨٠% منهم اتفق ان مجلس الادارة ومدراءهم لديهم المعرفة التامة عن الحوكمة وتطبيقاتها ومفاهيمها ودورها الايجابي في نمو وتطور العمل المصرفي.

٢_ سياسة المصرف

جدول (١٠)

العبارة	اتفق	%	لا اتفق	%	بدون رأي	%
يوجد اهداف استراتيجية محددة للمصرف	٤٨	٩٦%	-	-	٢	٤%
توفر الشفافية والافصاح عن كافة الاعمال والانشطة في المصرف وعند الادارة	٤٣	٨٦%	٥	١٠%	٢	٤%
وضع وتنفيذ سياسات واضحة للمسؤوليات والصلاحيات في المصرف	٥٠	١٠٠%	-	-	-	-
في المصرف نظام التخصص وتقسيم العمل وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات بين العاملين	٤٠	٨٠%	١٠	٢٠%	-	-
يوجد في المصرف تحديد المسؤوليات للادارة بشكل واضح وموضوعي	٤٧	٩٤%	٣	٦%		
يسعى المصرف الى عدم التأخير في تقديم التقارير المالية وتقديمها بشكل دوري	٥٠	١٠٠%				

يتضح من الجدول (١٠) ان سياسة المصارف عينة البحث فيها العديد من الايجابيات لكون معظم افراد العينة متفقون على ان مصارفهم لديها استراتيجية محددة ولها اهداف واضحة ومعلومة لدى الادارة والعاملين فيها وان الصلاحيات والمسؤوليات واضحة في مصارفهم، ولكن ٨٠% منهم اتفقوا على وجود نظام التخصص وتقسيم العمل والتي تعد ضرورة لا بد منها من اجل الدقة والسرعة العالية في العمل، وان التقارير المالية تجهز وتقدم بشكل دوري ومنظم وتقدم الى الجهات المعنية في وقتها المناسب، ولكن ٨٦% من افراد العينة اتفقوا على مدى توفر الشفافية والافصاح في عمل ونشاط المصرف وان ١٠% لم يتفقوا على ذلك وان ٤% منهم بدون رأي.

٣_ الكفاءة والخبرة

جدول (١١)

العبارة	اتفق	%	لا اتفق	%	بدون رأي	%
يتمتع اعضاء مجلس الادارة في المصرف بكفاءة عالية	٤٢	٨٤%	٨	١٦%	-	-
يسعى المصرف الى الحد من استغلال السلطة في غير مصلحة العامة للمصرف	٤٥	٩٠%	٥	١٠%	-	-
التأكد من كفاءة مجلس الادارة وعدم وجود اخطاء مقصودة من قبلهم ومن قبل الادارة العليا	٥٠	١٠٠%			-	-

-	-	٦٤%	٣٢	٣٦%	١٨	يوجد في المصرف نظام الحوافز ملائم ويتوافق مع عمل وكفاءة العاملين فيه
-	-	٦٠%	٣٠	٤٠%	٢٠	يعمل المصرف وشكل دوري النهوض بمستوى الكفاءات البشرية من خلال الدورات التدريبية المستمرة

اتفق جميع افراد العينة بأن مجلس الادارة والادارة العليا لاتقوم بأخطاء مقصودة في عملهم المصرفي من حيث التعليمات والقوانين وكافة الاعمال المصرفية تحت مسؤولياتهم.

في حين ١٠% من افراد العينة رأوا ان المصرف لا يستطيع يسيطر ويقضي على ظاهرة استغلال السلطة في غير المصلحة العامة للمصرف ولكن للمصلحة الشخصية فيه، بينما ٩٠% من افراد العينة اتفقوا ان هناك حدود لتصرف السلطة للمصلحة العامة للمصرف.

وان ٨٤% اتفقوا على تمتع اعضاء مجلس الادارة في المصارف (عينة البحث) على الكفاءة العالية والخبرة المصرفية. لكن يظهر ان هناك مسألة مهمة في مصارفهم في نظام الحوافز والدورات التدريبية للعاملين (كدورات تدريبية بالداخل والخارج) وان ٦٤% من افراد العينة لاحظوا ان نظام الحوافز فيه لا يتلاءم ويتوافق مع عمل وكفاءة العاملين فيه وان ٣٦% منهم لاحظوا عكس ذلك.

اما الدورات التدريبية والتي تعد ضرورة بالغة الاهمية وخاصة ان العمل المصرفي في تطور مستمر وبأستخدام تقنيات حديثة في العمل المصرفي وله تعاملاته مع العديد من المصارف المحلية والاجنبية لابد من تطوير كوادره ورفع مستوى الكفاءة البشرية لديها.

٤_ الاجراءات والقوانين

جدول (١٢)

العبارة	اتفق	%	لا اتفق	%	بدون رأي	%
يستغل المصرف كل الفرص الاستثمارية ذات الربح العالي	١١	٢٢%	٣٩	٧٨%	-	-
يلتزم المصرف بالاحتياطي الاولي والثانوي المحدد ضمن قانون المصارف	٥٠	١٠٠%	-	-	-	-
يسعى المصرف للعمل بوضع اجراءات لكافة التجاوزات للقواعد والقوانين المحددة	٤٨	٩٦%	٢	٤%	-	-
يأخذ المصرف كافة اجراءات الحيطه والحذر في تعاملاته	٤٦	٩٢%	-	-	٤	٨%
يحاول المصرف وبشكل دوري معالجة اشكالية القروض المتعثرة	٤٨	٩٦%	-	-	٢	٤%
يسعى المصرف الى تحقيق حماية لأموال المودعين	٤٩	٩٨%	-	-	١	٢%
يسعى المصرف الى حماية حقوق المساهمين فيه	٤٦	٩٢%	٤	٨%	-	-

اتفق جميع افراد العينة على ان المصارف عينة البحث تلتزم بالاحتياطي الاولي والثانوي المحدد والذي يفرضه ويحدده البنك المركزي ضمن القوانين المصرفية وذلك لمواجهة اي ظروف طارئة ولمواجهة الالتزامات المصرفية في الوقت المناسب ويعد هذا من ضمن الالتزام بالمعايير الدولية ل بازل ١،٢

ولكن نتيجة الظروف الاقتصادية التي يمر بها البلد فالمصارف لاتحاول ان تستثمر اموالها وتستغل كافة الفرص الاستثمارية ذات الربح العالي لكون مخاطرها عالية فتحاول بقدر الامكان ان تستثمر في حدود معينة لذا ٢٢% من افراد العينة اتفقوا على ان مصارفهم تستغل الفرص الاستثمارية ذات الربح العالي ومعظم افراد العينة ٧٨% منهم لم يتفقوا على استغلالها.

ولكن المصارف حريصة على وضع كافة الاجراءات ومعالجة التجاوزات للقوانين المصرفية المحددة حيث اتفق ٩٦% من افراد العينة على ذلك في حين ٤% لم يتفق على ذلك.

وان ٩٢% من افراد العينة اتفقوا على المصارف تأخذ كافة انواع الحذر والحيطه في تعاملاتها المصرفية الداخلية والخارجية تحسبا لحدوث ازمتات مالية في الداخل والخارج وخوفا من انتقالها الى مصارفها بحكم تعاملاتها المصرفية في داخل القطر وخارجه وان من المعروف ان العدوى المالية عالية جدا في القطاع المالي وبالتحديد في المؤسسات المصرفية فالتحوط ضرورة لا بد منها.

وتعمل المصارف عينة البحث على حماية لأموال المودعين وحقوق المساهمين فيها واتفقوا افراد العينة وبنسبة ٩٨%، ٩٢% على التوالي.

٥ _ الرقابة والتدقيق

جدول (١٣)

العبارة	اتفق	%	لااتفق	%	بدون رأي	%
ضمان توفر رقابة ملائمة من قبل الادارة العليا في المصرف	٥٠	١٠٠%	-	-	-	-
ضمان فاعلية دور المراقبين وادراكمهم لاهمية دورهم الرقابي	٥٠	١٠٠%	-	-	-	-
تحقيق رقابة مستقلة من قبل لجنة مستقلة للرقابة على جميع الاعمال المصرفية	٥٠	١٠٠%	-	-	-	-

اتفق جميع افراد العينة والتي شكلت النسبة ١٠٠% بالرقابة والتدقيق من قبل الادارة العليا والدور الفعال الذي يقوم به المراقبين بدورهم الرقابي لمطابقة ومتابعة ميزانية المصارف واعمالهم المصرفية بعيدة عن التلاعب وغسيل الاموال. وان لدى المصارف عينة البحث لجنة رقابية مستقلة تقوم بمهامها الرقابية بشكل فعال بدقة عالية.

الخاتمة:

الإستنتاجات والتوصيات

يمكن إستخلاص الإستنتاجات الأساسية توصلت إليها الباحثون من خلال عرض نتائج الدراسة وتحليلها بالفقرات الآتية:

أولاً: الإستنتاجات:

بالإمكان التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات وبالشكل الآتي:

١. الحوكمة: هي نظام متكامل تُفرض من خلاله المراقبة والمتابعة وإخضاع الوحدات الإقتصادية للقوانين الرسمية من خلال ممارستها لعملياتها الإدارية والمالية بأقصى درجات الإفصاح والشفافية حماية لحقوق المساهمين التي تعد من أهم المبادئ التي تنادي بها المنظمات الدولية، بإعتبار تلك الفئة هي المتضررة الأولى في حالة تعرض الوحدة الإقتصادية للإفلاس والانهيار.
٢. إن مبادئ الحوكمة التي تنادي بها المنظمات الدولية ماهي إلا إرشادات تتم ممارستها لكي تزيد من شفافية وإفصاح المصارف والشركات عن نشاطاتها، وليست نصوصاً قانونية آمرة واجبة التنفيذ.
٣. إن الهدف من الحوكمة المؤسسية هو تقليل المخاطر سواء التشغيلية منها أم الإستثمارية، من أجل تحسين الأداء المالي وكبح المحالقات الإدارية منها أو المحاسبية أو المالية من أجل الإنفتاح والوصول إلى الأسواق المالية العالمية.
٤. في قياس مؤشر الائتمان المصرفي الى اجمالي الموجودات ، ان مصرف بغداد كانت نسبة توظيف الأموال فيه منخفضة جدا واخذت بالارتفاع بشكل ملحوظ في السنوات ٢٠١٢-٢٠١٣ وهذا يعني اتخاذ سياسات ناجحة وفعالة في توظيف امواله في حين مصرف الموصل للتنمية والاستثمار كانت النسبة مرتفعة ولكن تدريجياً بدأت بالانخفاض وصولاً الى ٠.٢٧ وتعد نسبة منخفضة ، ومصرف الشرق الاوسط اخذ المؤشر بالارتفاع تدريجياً وبمقدار بسيط جدا.
٥. يعد مصرف بغداد افضل المصارف عينة البحث من حيث استخدامها للسياسة التمويلية الناجحة من خلال الموازنة بين مصادر التمويل الداخلي والخارجي ومصرف بغداد فيه متانة رأس المال عالية جدا خلال السنوات ٢٠١٢-٢٠١٣ بينما كانت منخفضة جدا في السنوات ٢٠٠٩-٢٠١١ ، في حين مصرف الشرق الاوسط العراقي للاستثمار كانت السياسة التمويلية ناجحة في السنوات ٢٠١٠-٢٠١١ بحيث اعطى المؤشر ٠.٥٨ ، ٠.٧٢ ولكن اخذ بالتراجع والانخفاض في سنة ٢٠١٢-٢٠١٣ بحيث اصبح ٠.٣٠ ، ٠.٣٦.
٦. مصرف آشور الدولي حصل فيه نمو في حجم المصرف نتيجة تعاملاته الواسعة في سوق الاوراق المالية خلال السنوات بحيث اخذ المصرف ينمو بشكل ملحوظ في السنوات ٢٠١٢-٢٠١٣ الى ضعف ما كان عليه في السنوات ٢٠٠٩-٢٠١١

٧. وبعكسه مصرف كوردستان الدولي كان حجم المصرف كبير جدا في تعاملاته في سوق الاوراق المالية خلال السنوات ٢٠٠٩-٢٠١١ واخذ بالتراجع في السنوات ٢٠١٢-٢٠١٣
٨. من تحليل استمارة الاستبيان للمصارف عينة البحث تم التوصل الى ان المصارف تلتزم بالمعايير الدولية لجنة بازل ١،٢ في الرقابة الدولية، ولديها نظام معلومات فعال ولديها القدرة في تطبيق كافة الاجراءات المحاسبية وتستخدم التكنولوجيا المتطورة في اعمالها المصرفية ولم تعد مصارف تقليدية في عملها المصرفي وفي طريقة تقديم خدماتها للزبائن.
٩. لدى المصارف خاصية ادارية واقتصادية تتمتع بالدقة والسرعة في العمل من خلال التخصص وتقسيم العمل وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات في المصارف عينة البحث فضلا عن ذلك متابعة دورية ومنتظمة لكافة التقارير المالية وتقديم للجهات المعنية بشكل دوري ومستمر.
١٠. يعاني العاملون في المصارف عينة البحث في انخفاض وعدم اهتمام في نظام الحوافز تناسبيا مع حجم العمل الذي يقدمونه وكذلك قلة اهتمام المصارف بالدورات التدريبية للعاملين والتي تعد ضرورة من اجل رفع المستوى العلمي والخبرة لديهم لمعرفة مدى التطور السريع الذي يحصل في العمل المصرفي وبالاخص في الدول المتقدمة.
١١. نظرا للظروف الاقتصادية التي يمر بها البلد يتضح من خلال عينة البحث ان المصارف لا تستثمر اموالها بشكل كبير جدا بحيث تحصل على ارباح وايرادات مرتفعة وبسرعة كبيرة وبمخاطرة عالية حفاظا على اموال المودعين وحقوق المساهمين .
١٢. لدى المصارف عينة البحث نظام رقابي عالي من قبل مجلس الادارة والادارة العليا ولديهم لجنة رقابية مستقلة تعمل على متابعة الاعمال والانشطة المصرفية .

ثانياً: التوصيات:

بالأمكان التوصل الى مجموعة من التوصيات وبالشكل الآتي:

١. العمل على أن يكون لمجلس الادارة لجنة تعمل على تطبيق ممارسات الحوكمة وتشرف عليها لأجل التوافق مع المعايير الدولية التي تخص لجنة بازل في موضوع إدارة الحكم الجيد(الحوكمة) وأن تكون هذه اللجنة بإدارة خبراء مثل مدير رقابة الإمتثال.
٢. ضرورة تواجد لجان فرعية تشرف على تطبيق ممارسات الحوكمة كلجنة المراجعة والمراقبة ولجنة ترشيح واختيار أعضاء مجلس الإدارة في المصرف فضلاً عن لجنة المزايا والتعويضات ولجنة إدارة المخاطر ولجنة إدارة الموجودات والمطلوبات ولجنة بناء الإستراتيجيات والتخطيط ولجنة المجتمع والبيئة مع وجود اللجنة التنفيذية بالطبع.
٣. تخصص المصارف تخصيصات مالية خاصة ومحددة بالدورات التدريبية مع بداية السنة المالية لتدريب العاملين ومشاركتهم بدورات تدريبية في العمل المصرفي داخل القطر وخارجه.

٤. فتح فروع في مناطق جغرافية اخرى ليس فقط في حدود المدن ولكن يتعدى ذلك الى النواحي والقرى من اجل التوسع في العمل المصرفي .
٥. محاولة البحث عن فرص استثمارية ذات ربحية عالية بالرغم من مخاطرها العالية وليس فقط في نطاق الحدود الجغرافية للبلد ولكن في دول اخرى عربية واجنبية .

المصادر والمراجع

١. ابراهيم احمد السعيدى و اخرون (٢٠٠٢): مبادئ النظم المحاسبية، مصر- الاسكندرية، دار وائل، الطبعة الأولى.
٢. أحمد علي خضري (٢٠١٢): الإفصاح والشفافية كأحد مبادئ الحوكمة في قانون الشركات مصر- الاسكندرية، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى.
٣. إيناس ناصر عكله الموسوي (٢٠١٠) أثر تكنولوجيا المعلومات المصرفية وحوكمة المصارف في تحقيق الرقابة السلوكية/ دراسة تطبيقية في عينة من المصارف العراقية (الحكومية والأهلية)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة كربلاء.
٤. حاكم محسن الربيعي و حمد عبد الحسين راضي(٢٠١١): حوكمة البنوك و أثرها في الأداء و المخاطرة، الأردن- عمان، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع.
٥. حامد نور الدين و ساسي فطيمة (٢٠١٢): دور حوكمة الشركات في الحد من الفساد المالي والإداري للقطاع الخاص الجزائري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضي.
٦. حمد عبد الحسين راضي الخالدي (٢٠٠٨): تأثير الآليات الداخلية للحكومية في الأداء والمخاطر المصرفية لعينة من المصارف الأهلية العراقية: دراسة تحليلية للمدة من ١٩٩٢ . ٢٠٠٥ . أطروحة دكتوراه فلسفة مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد . قسم إدارة الأعمال . بغداد.
٧. عبد العالي محمدي (٢٠١٢): دور محافظ الحسابات في تفعيل آليات حوكمة البنوك للحد من الفساد المالي والإداري، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
٨. عبدالله غالم و بن الضيف محمد عدنان،(٢٠١٢): تفعيل دور الحوكمة كألية للحد من الفساد المالي والإداري في الوطن العربي مع الإشارة إلى تجارب دولية، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر _ بسكرة.
٩. عطا الله وارد و محمد عبدالفتاح العشماوي (٢٠٠٨): القاهرة - مصر ،مكتبة الحرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
١٠. علاء فرحان طالب وإيمان شيحان المشهداني(٢٠١١): الحوكمة المؤسسية، عمان - الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

١١. فكري عبد الغني محمد جودة، (٢٠٠٨): مدى تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية في المصارف الفلسطينية وفقا لمبادئ منظمة التعاون الإقتصادي و التنمية ومبادئ لجنة بازل، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية التجارة، الجامعة الإسلامية_غزة.
١٢. محسن أحمد الخصيري (٢٠٠٥): حوكمة الشركات، القاهرة_ مصر، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى.
١٣. محسن الربيعي و محمد عبدالحسين راضي (٢٠١١): حوكمة البنوك، عمان- الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص ١٧.
١٤. محمد سامي راضي (٢٠١١): موسوعة المراجعة المتقدمة، الإسكندرية - مصر، دار التعليم الجامعي، الطبعة الأولى.
١٥. محمد غادر (٢٠١٢): محددات الحوكمة و معاييرها، مجلة علمية محكمة - فصلية- تصدر عن مركز البحث العلمي في جامعة الجنان - العدد الثالث.
١٦. مسعود دراوسي و ضيق الله محمد الهادي(٢٠١٢): فعالية و أداء المراجعة الداخلية في ظل حوكمة الشركات كألية للحد من الفساد المالي و الإداري، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر.

دور التعليم في التنمية البشرية في العراق للفترة ١٩٨٠-٢٠١٢*

م.م. ياسين طه محمود

أ.د. صباح فيحان محمود
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة تكريت

المستخلص

تهدف التنمية البشرية الى توسيع الخيارات امام الناس من خلال تحسين المستوى الصحي ومستوى التعليم وزيادة مستوى الدخل ، اي الارتقاء بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، بكلمة اخرى تهدف التنمية البشرية الى رفع متوسط العمر وهذا يتطلب النهوض بالجانب الصحي.، ورفع مستوى المعرفة وهذا يتطلب النهوض بالجانب التعليمي بكل انواعه.، ورفع المستوى المعاشي وهذا يتطلب النهوض بالجانب الاقتصادي من خلال توفير فرص العمل اللازمة والنهوض بالأنشطة الاقتصادية.

تعد دراسة العلاقة بين التعليم والتنمية البشرية على جانب كبير من الأهمية كوسيلة لمعرفة أثر التعليم على التنمية البشرية بمحاورها الثلاث اذ يرتبط ارتباطا وثيقاً بالدخل، فهو يعتمد على مستواه ودرجة نموه، وان نشر التعليم من خلال التوسع في المراحل المختلفة للتعليم يعني ضرورة توفير الأموال (التكاليف)، ويعتبر الدخل مصدرها. كما ان نمو الدخل بصورة مستقرة لا يتحقق إلا من خلال ارتفاع مستوى التعليم ومخرجاته. ويتحقق الأثر المباشر للتعليم في النمو الاقتصادي من خلال تحسين المهارات والقدرات الإنتاجية للقوى العاملة.

يسعى البحث تحقيق مجموعة من الأهداف أهمها :

التعريف بالتنمية البشرية وعناصرها الأساسية .وتسليط الضوء على التنمية البشرية في العراق وتتبع مسار تطورها. ومعرفة دور التعليم في التأثير على التنمية البشرية من خلال التغيرات الحاصلة في التعليم واثر ذلك على ارتفاع او انخفاض دليل التنمية البشرية خلال مدة البحث .

توصل البحث الى جملة نتائج اهمها الاثر المهم لمؤشر التعليم على مستوى التنمية البشرية متمثلا بدليل التنمية

البشرية، فبينما كان العراق يتمتع بنظام تعليمي جيد في الثمانينيات والتسعينيات ، اذ بلغت قيمة مؤشر التعليم

(٠,٨٩٠) لسنة (١٩٩٠) مما جعل مؤشر التنمية البشرية في العراق في اعلى مستوياته وبلغت قيمة دليل التنمية

البشرية (٠,٧٥٩) في اول تقرير صادر من قبل الامم المتحدة في سنة (١٩٩٠) ، وعندما انخفض مؤشر التعليم واصبح

(٠,٧٢١) اثر ذلك سلباً على قيمة دليل التنمية البشرية في العراق اذ بلغت (٠,٥٩٥) في سنة ٢٠١١ ،

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

مع العلم ان هناك تحسن ملحوظ في المستوى الصحي ومتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي في العراق ، وهذا يوضح الدور الكبير للتعليم في عملية التنمية البشرية .

الكلمات المفتاحية: التنمية البشرية ، دور التعليم في العراق، نسبة الالتحاق بالتعليم ، دليل التنمية البشرية في العراق.

The Role of Education in Human Development in Iraq for the Period 1980-2012

Abstract

Human Development aims to enlarge choices in front of people by improving the level of health, education, and income; this means that this process will upgrade both the economic and social development. In other words, human development aims to raise the average of age and this requires the advancement of the health aspect, raise the level of knowledge and this requires the advancement of the educational aspect of all kinds., and raise the standard of living, and this requires the advancement of the economic aspect by providing the necessary jobs and promote economic activities.

The study focus on the relationship between education and human development which has great importance as a mean to determine the impact of education on human development. The research seeks to achieve a set of objectives, including :

Review the concept of human development and its basic elements, shed light on the reality of development in Iraq and follow the path of its development, and find out the role of education in influencing human development through the changes taking place in it and its impact on increase or decrease human development index during the period of the research.

The research found set of results, the most important were the important effect of the education index on the level of human development index represented by HDI. Iraq had a good educational system in the eighties and nineties, reaching good education index value for the year (1990) which was (0.890), making the human development index in Iraq in the highest level and the value of the Human Development Index (0.759) in the first report issued by the United Nations in the year (1990). when the education index fall back there was negatively impact on the value of human development index in Iraq Directory, so when the education index value became (0.721) , the value of the Human Development Index was (0.590) in the year 2011 . This means that the value of the human development index decrease in recent years, although of improvement in the level of health, and the average per capita GDP in Iraq, and this illustrates the significant role of education on the human development process.

Key words: Human Development, Education in Iraq, Enrollment Ratio, Iraq's Human Development Index.

المقدمة:

تعد دراسة العلاقة بين التعليم والتنمية البشرية على جانب كبير من الأهمية كوسيلة لمعرفة أثر التعليم على التنمية البشرية بمحاورها الثلاث اذ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالدخل، فهو يعتمد على مستواه ودرجة نموه، وان نشر التعليم من خلال التوسع في المراحل المختلفة للتعليم يعني ضرورة توفير الأموال (التكاليف)، ويعتبر الدخل مصدراً. كما ان نمو الدخل بصورة مستقرة لا يتحقق إلا من خلال ارتفاع مستوى التعليم ومخرجاته. ويتحقق الأثر المباشر للتعليم في النمو الاقتصادي من خلال تحسين المهارات والقدرات الإنتاجية للقوى العاملة يعد التعليم المحور الأكثر إسهاماً في زيادة الناتج القومي لأنه يساهم في نموه من خلال تحسين نوعية قوة العمل، و هذا يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل. أن رفع درجة تعليم السكان يزيد معدل مخزون المعارف في المجتمع، و التي هي نفسها تتطور و تسهم في زيادة الإنتاجية. و ما يوضح القيمة الاقتصادية للتعليم و يؤكد لها إن الشخص الأكثر تعليماً يكون عمله في أداء مهنة معينة أفضل مقارنة بمن هو أقل تعليماً، وإن التعليم الإضافي يجعل الأكثر استجابة للأفكار في اختيار المهن و توفير بدائل لها، و أن التحول في التركيب المهني لقوة العمل يبين التحول من المهن التي تتطلب تعليماً أقل إلى تلك التي تتطلب تعليماً أكبر، وتظهر القيمة الاقتصادية للتعليم في علاقته بالدخل الفردي التي درسها الكثير من الباحثين من خلال الدراسات والبحوث المتعلقة بالاستثمار في التعليم واثراً ذلك في العائدات .

مشكلة البحث:

تعد التنمية البشرية هدف تسعى جميع الدول الوصول، اليه المتقدمة منها والنامية، وهي احد المؤشرات التي توضح مدى التطور الحاصل في البلاد، فإذا كانت نسبة التنمية البشرية في اقتصاد البلد عالية فهذا يعني وجود مستوى معيشي جيد. تتأثر التنمية البشرية بمستوى التعليم والصحة والدخل لأنها تمثل المحاور الرئيسية كون هذه المؤشرات تؤثر على مجمل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالتنمية بشكل عام. ان الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي مر بها العراق اثرت سلبا على اهتمامه بالتعليم مما اثر بشكل كبير على مستوى التنمية البشرية في العراق.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث على النحو التالي :

- ١- ماهي العلاقة التي تربط التعليم بالتنمية البشرية ؟
- ٢- ماهي المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر على التعليم وبالتالي تؤثر على التنمية البشرية؟
- ٣- ما هي العلاقة بين التعليم والمحاور الاخرى للتنمية البشرية (الصحة ، الدخل) ؟
- ٤- ما مدى تأثير كل متغير على قيمة دليل التنمية البشرية ؟

اهمية البحث

تستمد هذه الدراسة اهميتها من خلال استشراف مستقبل التنمية البشرية في ظل التطورات التي حدثت على النظام الاقتصادي في العراق بعد ٢٠٠٣ من خلال دراسة واقع التعليم في العراق ومدى مساهمته في التنمية البشرية .

فرضية البحث

يستند بحثنا على فرضية مفادها ان التعليم يؤدي دورا مهما في عملية التنمية البشرية والتطور الاقتصادي من خلال تأثيره على العنصر البشري وخلق طاقات انتاجية مما يؤثر في الناتج المحلي الاجمالي .وان له دورا مهما في دليل التنمية البشرية بمحوريه : نسبة الالتحاق ومعدل القراءة والكتابة(الامية).

وتتمثل فرضية البحث بالاتي

- ١- ان العلاقة بين التعليم والتنمية البشرية هي علاقة ايجابية ،اي ان الارتفاع في مستوى التعليم يؤدي الى رفع مستوى التنمية.
- ٢- ان تأثير التعليم على التنمية البشرية تأثير ايجابي .
- ٣- ان العلاقة بين التعليم والصحة والدخل هي علاقة متبادلة التأثير وهي علاقة ايجابية .

هدف البحث

يهدف البحث الى:

- ١- بيان اهمية الدور الذي تلعبه الدولة في الانفاق على التعليم لأحداث عملية التنمية البشرية
- ٢- توضيح فاعلية التعليم في التنمية البشرية
- ٣- تحليل واقع التعليم في العراق

اولاً: "مدخل نظري:

١ : مفهوم التنمية البشرية

التنمية البشرية مفهوم معاصر وعملية حضارية تتعلق بتوسيع الخيارات امام الافراد وتهيئة مستلزمات افضل لرفاهية الانسان وسعادته . وفي العقد الاخير من القرن الماضي تنامي الوعي بقيمة الانسان هدفاً ووسيلة في منظومة التنمية الشاملة التي تستند على قيمة الانسان فيها (الموسوي ، عبد الجاسم ، ٢٠١٢ ، ٣٣٦) .

تعرف التنمية البشرية على انها نهضة حضارية شاملة تقتضي القضاء على انماط التبعية وتنهض بقيام علاقات جديدة تقوم على اساس يتناول المصالح التنموية التي تعنيها وتهدف الى تغيير بنائي اجتماعي ، اقتصادي سياسي وتقوم على تعبئة الامكانيات البشرية وتوظيفها التوظيف الصحيح لتحقيق اعلى مستوى من الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية (الطلاح ، سنو، ٢٠٠٤ ، ١٧٩) .

وتعرف ايضا على انها (عملية تهدف الى زيادة الخيارات المتاحة للناس من حيث المبدئ ، وتتركز الخيارات الاساسية في ان يحيا الناس حياة طويلة خالية من العلل وان يكسبوا المعرفة وان يحصلوا على الموارد اللازمة لتحقيق مستوى حياة كريمة) (كيفان ، ١٩٩٨ ، ٢٥٠) . وتعرف التنمية البشرية من خلال تقارير الامم المتحدة بأنها (هي عملية توسيع الخيارات المتاحة للناس) وهذه الخيارات هي (القريشي ، ٢٠٠٧ ، ١٢٧) :

١- العيش حياة طويلة وصحية .

٢- الحصول على المعارف .

٣- الحصول على الموارد الضرورية لتوفير مستوى المعيشة المناسب .

٢ : اهداف التنمية البشرية

تهدف التنمية البشرية لبناء الإنسان معنوياً بوصفه هدفها وعن هذا الهدف تتفرع الأهداف الأخرى الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اذ ان الإنسان هو الذي ينفذ عملية التنمية لأنه وسيلتها بوصفه يشكل عوامل حاسمة في تسيير عملية التنمية وتوجيهها في هذا الاتجاه أو ذلك، لأنه مليئاً بالمشاعر والأحاسيس والأفكار والمعتقدات والمواقف والاجتهادات والتطلعات والرغبات. (الديك ، الأسعد ، ١٩٩٣ ، ٢٠)، ويمكن اجمال اهم اهداف التنمية البشرية كما يلي (كاظم ، ٢٠١٠ ، ٢-٩) :

القضاء على الفقر المدقع والجوع ، تحقيق تعميم التعليم الابتدائي، تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تخفيض معدل وفيات الاطفال، تحسين صحة الأمهات، مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز و الملاريا و غيرها من الامراض، ضمان توفر أسباب بقاء البيئة، اقامة شراكة عالمية من أجل التنمية.

نستنتج من الاهداف اعلاه للتنمية البشرية انها اهداف تسعى الى تحسين المستوى المعيشي للناس من خلال تحسين المستوى الصحي و التعليمي للإنسان وتطوير الوعي الثقافي والاجتماعي بهدف خلق انسان واعى وصحي ،

وبالإضافة خلق مهارات لدى الافراد ومن خلال الاهداف السابقة يمكن ان نلخص للتنمية البشرية ثلاث اهداف رئيسية او جوهرية هي :

- ١- تحسين المستوى الصحي للناس من خلال تطوير مهارات طبية جيدة و انشاء مستشفيات واماكن صحية .
- ٢- تحسين المستوى التعليمي للناس الأمر الذي يخلق طاقات او مهارات انتاجية ترتقي بمستوى الاقتصاد .
- ٣- زيادة نصيب الفرد من الدخل المحلي الإجمالي ليعيش الإنسان بمستوى معيشة مناسب.

٣: محاور التنمية البشرية

مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي و مستوى التنمية الاجتماعية، باستخدام سلم يتراوح بين القيمة ٠ و القيمة ١ وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدول في ثلاث محاور مهمة هي (سوسن ، ٢٠١٣ ، ٧٢) :

- ١- الصحة : مدة الحياة و مستوى الصحة ، و ذلك اعتماداً على تحديد الأمل في الحياة عند الولادة.
 - ٢- التعليم : فيمثل التعليم و تلقي المعارف اعتماداً على معدل القراءة و الكتابة بين البالغين
 - ٣- الدخل : إمكانية الحصول على مستوى حياة رفيع ، اعتماداً على نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام
- تعد مؤشرات التنمية البشرية امر مهم بالنسبة للدول حيث يتم من خلالها توضيح الوضع الاجتماعي والاقتصادي للبلد ومستوى التقدم فيها . وتهدف الى قياس الوضع الاقتصادي والاجتماعي والعمل على رفع المستوى المعيشي للمجتمع وتطوير النظام الصحي والنظام التعليمي ومستوى الدخل للأفراد و التي تعد الأمور الرئيسية للنهوض بالتنمية.

٤ : العلاقة التي تربط بين المتغيرات الثلاث (التعليم ، الصحة ، الدخل)

من خلال دراسة المتغيرات الثلاث للتنمية البشرية نجد ان لكل من التعليم والصحة والدخل دور كبيراً في حساب مؤشرات التنمية البشرية ، وان كل من هذه المتغيرات تربطهم علاقة تكاملية اذ ان التعليم يهدف الى رفع القدرات البشرية في العمل من خلال خلق مهارات ومعارف وتقنيات ، اما بالنسبة للصحة فأنها تهدف الى حماية الانسان من المخاطر والامراض وتعبر عن الانسان على انه جزء لا يتجزأ من العملية الاقتصادية ، وان الاهتمام بالجوانب الصحية هدفه رفع عدد سنوات العيش للإنسان ، اما بالنسبة للدخل فإنه يهدف الى الارتقاء بالمستوى المعيشي للفرد من خلال توفير مستوى دخل مناسب له يؤمن له حياة لاثقة، ومن خلال هدف كل متغير يتضح لنا العلاقة التكاملية بين هذه المتغيرات فاذا تم ربط اهداف المتغيرات سوف نحصل على تنمية بشرية .

٥ : دليل التنمية البشرية

لقياس التنمية البشرية وضعت الامم المتحدة دليلاً للتنمية البشرية يتكون من ثلاث مكونات : (الصحة ، التعليم ، الدخل) ويعبر عنها بـاربعة مؤشرات (ليبب ، بيضون ، ٢٠٠٧ ، ٦٣- ٦٤).

يتطلب حساب دليل التنمية البشرية قياس ثلاث ادلة بشرية رئيسية للحصول على حالة التنمية للبلاد منها (حساب دليل العمر المتوقع عندا الولادة ، حساب دليل التعليم ، حساب دليل الناتج المحلي الاجمالي للفرد) ، يتم احتساب هذه الادلة من خلال تحديد القيم المتوقعة لدولة ما لكل دليل وتكون على قيمتين (قيم دنيا وقيم قصوى) ومن خلالها يتم تحديد قيمة التنمية البشرية للدولة ، ولتوضيح هذه الادلة وفقا للقيمة الدنيا والقصوى لها حسب تحديد برنامج او تقارير التنمية البشرية الصادرة في تقارير التنمية البشري كالاتي (تقرير التنمية البشرية ، ٢٠٠٧ ، ٣٤٤) :

المؤشر / القيمة القصوى / القيمة الدنيا

العمر المتوقع عنده الولادة (بالاعوام)	٨٥	٢٥
معدل الامام بالقراءة والكتابة (%)	١٠٠	٠
نسبة الالتحاق الاجمالية بالمدارس (%)	١٠٠	٠
الناتج المحلي الاجمالي للفرد (تعادل القوة الشرائية بالدولار الامريكي)	٤٠٠٠٠	١٠٠

يتم حساب دليل التنمية البشرية عند تحديد القيم السابقة ومن خلالها يتم تحديد مستوى التنمية البشرية ويتم حسابه بالشكل التالي: القيمة الفعلية _ القيمة الدنيا / القيمة القصوى _ القيمة الدنيا ، ومن خلالها يمكننا الحصول على مستوى التنمية البشرية للبلد وبهذا يمكن قياس دليل التنمية البشرية .

تكون حالة التنمية البشرية للبلدان على ثلاث حالات اما ان تكون تنمية بشرية مرتفعة، اذا كانت قيمة الدليل البشري تتراوح بين ٠,٩٩ و ٠,٧٥ حسب احصائيات تقارير الامم المتحدة للتنمية البشرية، او ان تكون متوسطة وتتراوح قيمتها بين ٠,٧٢ و ٠,٥٠ ، او تكون منخفضة وتتراوح قيمتها ٠,٤٩ و ٠,٣٠ هذه التقديرات حسب الاحصائيات الصادرة عن مؤشرات التنمية البشرية من قبل تقارير التنمية البشرية للأمم المتحدة الإنمائية .

٦: دور التعليم في التنمية البشرية:

يعد الاستثمار في التعليم المطلب الاساسي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وان الاهتمام بتكوين القدرات البشرية عن طريق التعليم يهدف الى اكتسابها المهارات والقدرات اللازمة للمشاركة في العملية التنموية والتي من خلالها يستمد النمو الاقتصادي مادته ويخفض مستوى الفقر ، اذ يمكن تحقيق النمو الاقتصادي وتخفيف حدة الفقر من خلال التنمية والتي لا يمكن تحقيقها الى من خلال الاهتمام بالتعليم بكافة جوانبه (سوسن ، ٢٠١٣ ، ٤٢) .

أصبحت اقتصاديات التعليم فرعا من النظرية الاقتصادية وجزءا من الخطابات الأساسية في مجال العلوم الاجتماعية ، وفي أواخر الستينيات من القرن العشرين استخدمت الأبحاث في اقتصاديات التعليم عددا من المفاهيم التي ظهرت في تلك الفترة وقد أثرت هذه المفاهيم ولا تزال تؤثر على خيارات الحكومات وصناع السياسة في مجال تمويل التعليم (المركز العربي للبحوث والتربية لدول الخليج - الكويت ، ٢٠١٢ ، ١٥) .

- ان للتعليم دورا بارزا في احداث التنمية البشرية ، كما يعد من المتغيرات المهمة للتنمية اذ تناولته أدبيات التنمية البشرية من ثلاث زوايا رئيسية اهمها (سوسن ، ٢٠١٣ ، ٤٢) :
- ١- الاهتمام بتوفيره كأداة لاكتساب المعرفة .
 - ٢- ربط التعليم باحتياجات السوق .
 - ٣- اعتبار التعليم حق انساني يهدف الى تحسين وضع البشر .
- يقسم التعليم الى اربع محاور او انواع اساسية كالآتي (تودارو ، ٢٠٠٦ ، ٣٩١):
١. التعليم العام او الاساسي المتمثل ب (الابتدائي ، الثانوي ، العالي) وهذا ما تسعى المجتمعات الوصول اليه ويسمى بالتعليم النظامي .
 ٢. التعليم لتحسين اوضاع الاسرة ، وهو مصمم لنشر المعرفة والمهارات ، وتبني الاتجاهات التي تدعم العمل على تحسين نوعية الحياة في الجانب الصحي والتدبير المنزلي .
 ٣. التعليم لتحسين اوضاع المجتمع ، وهو موضوع يهدف الى تقوية المؤسسات المحلية والقومية ، من خلال التعليمات الخاصة بالأجهزة الحكومية المحلية والمركزية .
 ٤. التعليم المهني ، وهو مخطط لتطوير معارف ومهارات معينة ترتبط بالأنشطة الاقتصادية المختلفة والتي تجعل الحياة أكثر فاعلية .

٧: مؤشرات التعليم

- تقوم مؤشرات التعليم بقياس الانجاز النسبي الذي تحققه دولة ما في كل من معدلات الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين ونسب الالتحاق في التعليم . ان من اهم مؤشرات التي توضح نسبة التعليم للدول هي :-
- ١- مؤشر معدل الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين .
 - ٢- مؤشر نسبة اجمالي الالتحاق بالتعليم .
 - ١- مؤشر معدل الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين
- يقصد بمعدل الامام بالقراءة والكتابة هي نسبة السكان من ذكور واناث الذين يعرفون القراءة والكتابة لدى البالغين الذين تكون اعمارهم (١٥ سنة فأكثر) الى نسبة مجموع السكان (محو الامية) .
- يتم حساب هذا المؤشر من خلال الآتي :
- مؤشر معدل الامام بالقراءة والكتابة = عدد الافراد (١٥ سنة فأكثر) الذين يستطيعون القراءة والكتابة \times ١٠٠ / عدد السكان (١٥ سنة فأكثر) (تقرير التنمية البشرية ، ٢٠٠٧-٢٠٠٨ ، ٣٤٦) .
- ٢- مؤشر نسبة الالتحاق بالتعليم

يقصد بنسبة اجمالي الالتحاق هو عدد الطلبة في المراحل التعليمية في سنة معينة بغض النظر عن اعمارهم الى عدد افراد الفئة العمرية في المجتمع التي ينظر اليها على انها الفئة العمرية المناسبة لتلك المرحلة ، يتم حساب التعليم في هذا المؤشر نسبة اجمالي الالتحاق في التعليم (عاصي ، ٢٠٠٥ ، ٢) .
ويتم احتساب نسبة الالتحاق في التعليم وفق المعادلة التالية :
نسبة القيد الاجمالي للمتحققين في التعليم = عدد الطلاب المقيدين في كافة مراحل التعليم $\times 100$ / عدد السكان في سن كافة المراحل .

ومن المؤشرين السابقين للتعليم نحصل على دليل التعليم ومن خلال المعادلة التالية :-

دليل التعليم = $2 / 3$ (مؤشر نسب الالتحاق الاجمالية) + $1 / 3$ (مؤشر محو الامية لدى البالغين) (تقري التنمية البشرية ، ٢٠٠٧-٢٠٠٨ ، ٣٤٦) .

ومن هذه المعادلة نحصل على نسبة التعليم النهائية للبلد مع ان دليل التعليم اعطى ثلث الاهمية لنسبة الالتحاق وثلثين لمحو الامية . ومن خلال هذه المؤشرات يمكننا الحصول على مستوى التعليم لبلد ما ومدى نسبة التطور والانجاز الحاصلة فيه . يرى بعض الاقتصاديين ان الزيادة في الناتج المحلي ليس فقط من الرأس المال الطبيعي وانما هناك زيادات ناتجة عن امور اخرى كالمهارات الذي يكتسبها الفرد من التعليم والتي تؤدي الى زيادة قدرات الفرد على العمل وبتالي زيادة الناتج المحلي للبلد .

من هنا تبرز اهمية التعليم في تكوين القدرات البشرية اذ يهدف الى توفير المستلزمات والمهارات الاجتماعية والاقتصادية لافراد المجتمع وتوضح هذه المستلزمات والمهارات من خلال المهام الذي يقوم فيها التعليم اذ يمكن اجمالها بالاتي (علي احمد ، ٢٠٠٤ ، ١٣-١٤) :

١. يساهم قطاع التربية والتعليم مساهمة كبيرة وبارزة في تفتيح ذهنية الأفراد وتوجيهها الاتجاه العلمي العقلاني وخلق الطموح وبعد النظر وترسيخ السعي والمثابرة على بناء الحياة.
٢. يحقق قطاع التربية والتعليم مكاسب للفرد تتمثل في الرفاهية الخاصة، أو ما يعبر عنه بمستوى الحياة، وشعور الفرد بالإشباع في مواجهة حاجاته وشعوره بالرضا في مواجهة المجتمع له، أي بمكانته الاجتماعية.
٣. تهذيب السلوك الاجتماعي ونبذ العادات والتقاليد المعرّقة للتقدم والتطور، وبالتالي تكوين المواطن الصالح ذي المفاهيم والممارسات المتلائمة مع متطلبات التنمية .

ومن المهام الاخرى للتعليم ، الاهمية التي يلعبها في تكوين رأس الفكري والبشري اذ ان علاقة التعليم برأس المال الفكري هي علاقة ايجابية لأن الرأس المال الفكري هو مجموع المهارات التي يمتلكها الافراد وان التعليم يهدف الى خلق هذه المهارات والمعارف للأفراد وللمجتمع (سوسن ، ٢٠١٣ ، ٤٩) .

ان الاستثمار في مجال التعليم يساهم في النمو الاقتصادي للمجتمع وذلك من خلال تحسين انتاجية العمل اذ يوجد ترابط وثيق بين التعليم وبين التنمية والنمو الاقتصادي للبلدان . للاستثمار في التعليم فوائد كبيرة على التنمية البشرية والاقتصاد يمكن ايجازها بالاتي (الشبي ، عبد الحميد ، ٢٠٠٧ ، ٤) :

١- تمكين الاشخاص من التوسع في التعليم والاستيعاب المنطقي للأمر والتواصل والاختيار السليم.
 ٢- زيادة انتاجية الفرد وموارده التي يحصل عليها وتأثير ذلك على نوعية الحياة التي يجيهاها، وقد اوضحت الدراسات بأن كل عام دراسي اضافي يزيد من مورد الفرد بمتوسط يبلغ نحو ١٠ %.

١- بناء قوة عمل مرنة تتمتع بمهارات عالية تعد العمود الفقري لاي اقتصاد ديناميكي قادر على خوض التنافس العالمي.

٢- ابتكار المعرفة وتطبيقها ونشرها واتاحة الفرص لأفراد المجتمع المتعلمين تعليماً عالياً للابتكار والاختراع من خلال توفر الاجواء المناسبة والمستلزمات الضرورية لذلك مع امكانية تدفق رؤوس الاموال الأجنبية للاستثمار في تلك البيئة المناسبة. تأثير التعلم والتعليم على المستوى الصحي إذ اثبتت الدراسات الى انخفاض معدلات وفيات الأطفال بارتفاع المستوى التعليمي للأمهات مع تمتع الاطفال بمستوى صحي افضل.

يتضح مما سبق ان الاستثمار له دورا بارزا في تطوير النظام التعليمي وتطوير الوعي الثقافي والمهني لأفراد المجتمع ويعد التعليم احد الصناعات المهمة وان الاستثمار فيه يدر ارباحاً كبيرة وبالتالي يؤدي الى النهوض بالاقتصاد والمجتمع . ولهذا نرى اهمية الانفاق في التعليم لا نه هو المحرك الاساسي لعملية التنمية اذ نرى في وقتنا الحاضر نسبة بعض الدول المتقدمة في التعليم اعتمدت مجانية التعليم وتخصيص نسبة كافية من ميزانيتها كأنفاق للتعليم مما يؤدي الى رفع قدرات التعليم وتوفير المستلزمات الملائمة له، ومن هذا نرى ان اثر الانفاق في التعليم اثرا قويا، اذ كلما زادت نسبة الانفاق في التعليم كل ما كان لدينا نظام تعليمي جيد.

ثانيا : دور التعليم في التنمية البشرية في العراق:

كان النظام التعليمي في العراق يتمتع بمستوى جيد من الاهتمام والتطوير، إذ حقق معدلات عالية وعلى جميع المستويات قياسا بالنظم التعليمية الأخرى في المنطقة . ونتيجة لارتفاع الطلب على التعليم فقد حقق تطورا ملموسا في مراحلها كافة، إذ حدثت تغيرات كبيرة في حجم وأعداد المسجلين في مختلف المراحل الدراسية. لقد ضمن الدستور العراقي مجانية التعليم في كافة مراحلها ومنذ سنة ١٩٧٤ فضلا عن مبدأ الزامية التعليم الابتدائي ومحاولة مده إلى التعليم المتوسط. إن النظام التعليمي في العراق حكوميا ولجميع المراحل الدراسية إذ تقوم الدولة بتوفير اعضاء الهيئات التعليمية والتدريسية والمستلزمات التربوية، وأنشأت في الآونة الأخيرة عدد من الكليات الأهلية في مرحلة التعليم العالي والتي يشارك في تنفيذها المنظمات المهنية. إن الفلسفة التربوية في القطر يتم تعزيزها من خلال المحاور الآتية (الشيبي، عبد الحميد ٢٠٠٧، ١١):

١. حق التعليم المجاني في جميع المراحل الدراسية ولجميع المواطنين.
٢. الزامية التعليم الابتدائي ومحاولة مده إلى المرحلة المتوسطة.
٣. نشر التعليم بجميع فروع.

٤. تحقيق مبدأ ديمقراطية التعليم والعمل على توفير فرص التعليم لجميع المواطنين بدون تمييز.
٥. ايلاء عناية خاصة لسكان المناطق الريفية والنائية.
٦. تشجيع التفوق والإبداع في سائر الأنشطة الفكرية والعلمية والفنية.
٧. العناية بالمتميزين من الطلاب والتربية الخاصة لبطيئي التعلم.

١ : سياسات التعليم في العراق

تنقسم هيكلية التعليم في العراق الى اربعة مستويات رئيسية كالآتي:

- ١- التعليم الابتدائي : يشمل ست سنوات دراسية، اذ تبدأ هذه المرحلة بعمر (٦) سنوات وتنتهي بامتحانات وزارية في السنة السادسة .
- ٢- التعليم المتوسط : ويشتمل على ثلاث مراحل تبدأ بعد التخرج من الابتدائية .
- ٣- التعليم الثانوي : يشتمل على ثلاث مراحل دراسية وان التعليم الثانوي بدوره ينقسم قسمين هما
 - أ- التعليم الثانوي العام : يشتمل على ثلاث مراحل دراسية ويقسم الى قسمين (فرع ادبي او فرع علمي)
 - ب- التعليم المهني: ويكون على ثلاث مراحل ايضا ويقسم الى (صناعي ، تجاري ، زراعي) وقد يكون معهد معلمين ويكون على (٥) مراحل .
 - ج- التعليم العالي : تبدأ هذه المرحلة من التعليم عندما ينهي الطلبة المرحلة الثانوية ويشتمل على (٤) مراحل دراسية .

كان تطور التعليم في العراق كالآتي (خطة التنمية الوطنية للسنوات ٢٠١٠-٢٠١٤) .

١. المرحلة المبكرة (رياض الاطفال) :- كان معد النمو فيها ٤,٣ % الا انه لم يحصل تطور ملحوظ في استيعاب التعليم للسكان بعمر ٤-٥ سنوات في هذه المرحلة اذ ارتفعت نسبة التغطية ٥,٤ % الى ٥,٦ % وهذا يعود الى النمو الحاصل في عدد الرياض وحصول زيادة في معدل المعلمات .
٢. المرحلة الابتدائية : حصل بعض التطور في استيعاب الاعداد المتزايدة من السكان بعمر (٦-١١) سنة وبنسبة تغطية ارتفعت من ٨٥,٦ % الى ٨٧ % للمدة ٢٠٠١ / ٢٠٠٢ - ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ مما يدل على عدم تحقيق التعليم الزامي بشكل كامل، وقد حصل نمو في عدد الطلاب الملتحقين من الاطفال بمعدل ٣,٩ % فضلا من حصول نمو في عدد المعلمين لهذه المرحلة وبمعدل ٧,٢ % وانخفض معدل الطلبة لكل معلم من ٢١ الى ١٨ طالب وارتفع عدد المدارس بمعدل ٤,٦ % .
٣. المرحلة الثانوية : انخفضت نسبة التغطية في التعليم الثانوي الى ٤٤,٣ % بعد ان كانت ٥٦,٦ % اذ ارتفع عدد الملتحقين في هذه المرحلة بواقع ٦,٩ % ، وهذا يعود بدرجة الاولى او الاساسية الى الزيادة بعدد السكان ، وقد حصل نمو في مستلزمات المرحلة بمعدل ١٢,٤ % للمدرسين وانخفاض معدل الطلبة من المدارس من ١٧ الى ١٤ و ارتفع معدل المدارس بمعدل ٤,٦ % .

٤. مرحلة التعليم العالي : انخفضت نسبة تغطية التعليم للسكان في العمر التعليمي (١٨-٢٣) لهذه المرحلة من ١٠,٢ % إلى ٨,٣ % فضلا عن الانخفاض الحاصل في عدد المتحقين للمرحلة وبمعدل ٠,٥ % إلا أنه حصل ارتفاع في عدد التدريسيين بمعدل ١٢,٥ % مما أدى الى خفض معدل عدد الطلبة للتدريسي من ٢٢ إلى ١٠ اضافة إلى الارتفاع الحاصل في عدد الكليات والمعاهد بواقع ١٧,٤ % والناجم عن التوسع الأفقي والعمودي لهذه المرحلة للفترة ٢٠٠٢/٢٠٠١ - ٢٠٠٨/٢٠٠٧ .

٥. مرحلة التعليم المهني : انخفضت نسبة تغطية التعليم للسكان في مرحلة التعليم الإعدادي المهني من ٣,٩ % إلى ٣,٢ %، فضلا عن حصول انخفاض في عدد المتحقين في المرحلة بمقدار ٠,٥ % . وقد حصل نمو في مستلزمات المرحلة وبواقع نمو ١١,٣ % للمدرسين مما أدى إلى خفض معدل عدد الطلبة للمدرس من ١٠ الى ٦ وارتفع عدد المدارس بمعدل ٢,٩ % .

٢ : معدلات الالتحاق في التعليم في العراق

بالنسبة لمؤشر معدل اجمالي الالتحاق في مراحل التعليم (الابتدائية ، الثانوية ، العالي) فيعد من المؤشرات المهمة لبيان مستوى عدد الطلبة المتحقين في المدارس والجامعات وذلك لبيان مؤشر التعليم اذا كان العراق يتمتع بمعدلات التحاق عالية في الثمانينيات الى انها اخذت بتراجع في الفترات الأخيرة بسبب الظروف الاقتصادية والسياسية ويمكن توضيح نسبة الطلبة المتحقين في المدارس الابتدائية والثانوية والعالي في العراق من خلال الاتي:

١- معدل الالتحاق في المرحلة الابتدائية

يعد معدل الالتحاق في التعليم الابتدائي من اهم المؤشرات لبيان مستوى التعليم ، اذ بلغت نسبة المتحقين في المرحلة الابتدائية لعام (١٩٨٠) هي (١٠٧,٩٨ %) وهي تعد من افضل نسب الالتحاق تقريباً في التعليم الابتدائي في العراق ، الى انها تراجعت سنة (١٩٨١) الى (١٠٦,٣ %) واخذت بالانخفاض للسنوات (١٩٨٢ - ١٩٨٩) ويعود السبب في ذلك الى الحرب العراقية الإيرانية التي اثرت على المستوى التعليمي وبالتالي ادت الى هدم البنى التحتية للنظام التعليمي وانخفاض مستوى المتحقين في المدارس الابتدائية ، اذ بلغ معدلات الالتحاق فيها (١٠٤,٧٥ %) في سنة (١٩٨٢) اما في سنة (١٩٨٩) اذ بلغ معدل الالتحاق (١٠٢,١٤ %) وبعد انتهاء هذه الحرب اخذ النظام التعليمي في العراق يتطور تدريجياً حتى وصلت نسبة الالتحاق في عام (١٩٩١) الى (١٠٨,٢٥ %) وتعد هذه النسبة من النسب الجيدة للالتحاق في المرحلة الابتدائية، واتت هذه الزيادة بعد انتهاء الحرب العراقية الايرانية والتي اخذ النظام التعليمي بعدها يتطور تدريجياً الى ان اخذ بالانخفاض مرة اخرى في سنة (٢٠٠٣-٢٠٠٤) اذ بلغ معدل الالتحاق الاجمالي (١٠٣,٧٨ - ١٠٢,٠٧) على التوالي ، ويعود السبب في ذلك الى الاحتلال الامريكي للعراق، ثم اخذ معدل الالتحاق في الارتفاع في سنة (٢٠١١) بعد ان اخذ النظام التعليمي بالاستقرار مما أدى الى زيادة نسبة التحاق للمرحلة الابتدائية اذ بلغ معدل الالتحاق فيها (١١١,١ %) وتعد من افضل نسب الالتحاق في العراق ، انظر الجدول (١).

جدول (١) نسبة الالتحاق بالمدارس الابتدائية العراقية للفترة ١٩٩٨-٢٠١٢ (الاجمالي)

السنة	نسبة الالتحاق	السنة	نسبة الالتحاق
1980	107,98	1999	96,74
1981	106,32	2000	95,74
1982	104,75	2001	103,24
1983	101,59	2002	103,11
1984	101,98	2003	103,78
1985	101,52	2004	102,07
1986	101,33	2007	104,51
1987	102,71	2008	104
1988	103,22	2009	108,2
1989	102,14	2010	106,2
1991	108,25	2011	111,1
1993	89,66	2012	104
1996	84,37		

المصدر:- المؤشرات الاحصائية عن الوضع الاجتماعي في العراق ٢٠٠٧-٢٠١١، ٢٠١٢، ٢٢.

١- معدلات الالتحاق في المدارس الثانوية

يقصد بمعدل الالتحاق بالمدارس الثانوية بنسبة الطلبة الذين استطاعوا تكميل المرحلة الابتدائية والالتحاق بالمدارس الثانوية اذ بلغت نسبة الملتحقين الاجمالية من الطلبة في المدارس الثانوية العراقية لسنة (١٩٨٠) (٥٢,٧٥ %) وتعد نسبة جيدة ، وهذا يدل على عدم وجود تسرب كبير في اعداد الملتحقين مما يدل على ان النظام التعليمي في هذه السنة كان يتمتع بمستوى جيد في العراق . اخذت هذه النسبة تزداد في السنوات (١٩٨١، ١٩٨٢) ، اذ بلغت نسبة الالتحاق في هذه السنوات (٥٣,٠٩ %، ٥٤,٤٤ %) على التوالي وهذا يبين ان النظام التعليمي في هذه المرحلة في حالة ازدهار . اخذت قيمة الملتحقين الاجمالية بالانخفاض للسنوات (١٩٨٣-٢٠٠٤) وهذه النسب هي (٥٠,٠٤ % - ٤٧,٦٨ %) ويعود السبب في انخفاض نسبة الملتحقين في التعليم كما ذكرنا سابقا الى الحرب العراقية الايرانية والعراقية الأمريكية مما اثرت على المستوى التعليمي في العراق، الامر الذي ادى الى انخفاض نسب الالتحاق في التعليم الثانوي ، واخذت هذه النسبة بالارتفاع لسنة (٢٠٠٧) اذ بلغت (٥٢,٩٠ %) ، ومن ثم اخذت نسبة الالتحاق للمدارس الثانوية بالانخفاض للسنوات (٢٠٠٨-٢٠٠٩-٢٠١٠) اذ اصبحت نسبة الالتحاق (٤٨,٦ % - ٤٨,٦ % - ٥٠,٩ %) على التوالي ثم ازدادت نسبة الملتحقين بالتعليم خلال سنة (٢٠١١) اذ اصبحت نسبة الملتحقين (٥٥,٤ %) لتصبح اعلى نسبة من الالتحاق في التعليم الثانوي ، انظر الجدول (٢) .

جدول (٢) نسب الالتحاق بالمدارس الثانوية العراقية للفترة ١٩٨٠-٢٠١١ (اجمالي)

نسبة الالتحاق	السنة	نسبة الالتحاق	السنة
34,64	1999	52,75	1980
37,51	2000	53,09	1981
37,63	2001	54,44	1982
37,88	2002	50,04	1983
42,26	2003	48,28	1984
47,68	2004	49,48	1985
52,90	2007	50,68	1986
48,6	2008	49,23	1987
48,6	2009	47,60	1988
50,9	2010	46,59	1989
55,4	2011	41,01	1993
		38,80	1996

المصدر:- المؤشرات الاحصائية عن الوضع الاجتماعي في العراق للمدة ٢٠٠٧-٢٠١١، ٢٠١٢، ٢٢٠.

٢- معدل الالتحاق في التعليم العالي

يقصد بمعدل الالتحاق بالتعليم العالي عدد الطلبة الذين استكملوا الدراسة الثانوية والتحقوا بالجامعات ، اذ بلغت نسبة التحاق الطلبة في التعليم العالي في العراق (٨,٨١%) لسنة (١٩٨٠) وتعد اقل نسبة التحاق في التعليم العالي. اخذت هذه النسبة بالارتفاع بسبب زيادة الاهتمام في التعليم العالي للدور الذي يلعبه في توعية المجتمع وتكوين كوادر قادرة على العمل اذ بلغت نسبة الملتحقين في التعليم العالي في العراق (١٤,٤٩%) لسنة (١٩٨٩) ، ثم اخذت هذه النسبة بالارتفاع حتى وصلت نسبة الالتحاق في التعليم العالي الى (١٦,٤٠%) في سنة (٢٠١١) ، انظر الجدول (٣).

جدول (٣) نسب الالتحاق بالجامعات العراقية للفترة ١٩٨٠-٢٠٠٧ (اجمالي)

نسبة الالتحاق	السنة	نسبة الالتحاق	السنة
11,55	1999	8,81	1980
12,00	2000	9,05	1981
12,83	2002	9,58	1982
16,19	2004	9,75	1983

16,36	2007	9,65	1984
-	2008	10,51	1985
-	2009	11,61	1986
-	2010	11,07	1987
16,40	2011	11,37	1988
-	2012	12,49	1989

المصدر: المؤشرات الاحصائية عن الوضع الاجتماعي في العراق للمدة ٢٠٠٧-٢٠١١، ٢٠١٢، ٢٣.

**ملاحظة: نسبة سنة (٢٠١١) من تقرير التنمية البشرية لسنة (٢٠١٣)، ١٨٠.

٣- معدلات الامية في العراق

ازدادت نسب الامية في العراق في السنوات الاخيرة بعد ان كانت بمستويات مقبولة في الثمانينات فقد بلغ معدل الامام بالقراءة والكتابة في السنوات (١٩٨٦-١٩٩٠) يتراوح بين (٩٠%-٩٥%) وهذا يعني ان معدل الامية في هذه المدة يتراوح بين (٥%-١٠%) وهي نسبة مقبولة. اخذت معدلات الامية تتزايد في السنوات الاخيرة في العراق عندما اخذت نسب معدلات الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين بالانخفاض اذ بلغ معدل الامام بالقراءة والكتابة للسنوات (٢٠٠٥-٢٠١٠) (٧٨,١%) وهذا يعني ان معدلات الامية في العراق ارتفعت من (١٠% - ٢١,٩%) وهذه النسبة غير قليلة اذ تؤثر بشكل كبير على النظام التعليمي في البلد، كما اخذت هذه النسبة بالارتفاع حتى وصلت الى (٢٢,٤%) لسنة (٢٠١١) بعد ان اصبحت قيمة معدلات الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (٧٧,٦%)، ثم اخذت معدلات الامية بالانخفاض نسبياً في سنة (٢٠١٢) بعد ان ارتفعت معدلات الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين اذ بلغت قيمتها (٧٩%) مما ادى الى تراجع مستوى الامية للبلد الى (٢١%) الا ان هذه النسبة ما زالت عالية، انظر الجدول (٤).

جدول (٤) معدلات الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين ومحو الامية في العراق للسنوات (١٩٨٦-٢٠١٢)

السنوات	معدل الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين %	معدلات الامية %
١٩٩٠-١٩٨٦	٩٠-٩٥	٥
١٩٩٠	٨٩,٩	١٠
٢٠١٠-٢٠٠٥	٧٨,١	٢١,٩
٢٠١١	٧٧,٦	٢٢,٤
٢٠١٢	٧٩	٢١

المصدر :- تقرير التنمية البشرية (١٩٩٠-٢٠١١-٢٠١٣)، *ملاحظة :- نسبة (٢٠١٢) من المصادر التالية :

المصدر : www.aman esty. Org/ ar/ irag/irepot:

٣: اعداد المدارس في العراق

ان اعداد المدارس والكادر التدريسين في العراق في حالة تطور مع التقدم في الفترة الزمنية اذ بلغت نسبة اعداد المدارس الابتدائية والثانوية والمهنية في سنة (١٩٩٢ / ١٩٩١) (٧٨٩٠ ، ٢٧١٩ ، ٢٥٧) على التوالي ونسبة التدريسيين في هذه السنوات كانت اعدادها (١٢٠٠٦٣ ، ٤٢٦٥٤ ، ٨٣٨١) على التوالي. اخذ عدد المدارس في العراق يزداد مع تقدم الفترة الزمنية اذ وصلت في سنة (٢٠٠٠-٢٠٠١) الى (٨٧٤٩ ، ٣١٢٨ ، ٢٣٥) على التوالي ، ونسبة عدد المدرسين في هذه السنة كانت (١٥٨٦٤٠ ، ٦٢٢٨٠ ، ٦٦٠١) على التوالي وهذا يوضح زيادة المدارس الابتدائية والثانوية مع انخفاض عدد المدارس المهنية والمدرسين فيها واستمر تطور عدد المدارس حتى وصلت في سنة (٢٠١١-٢٠١٢) الى (١٤٦٧٤ ، ٦٠٤١ ، ٢٩٥) واعداد المدرسين فيها كان (٢٧١٧٣٤ ، ١٤١٣٥٥ ، ١٢٥٥٣) وهذا يعني زيادة الاعداد الى الضعف من عام ١٩٩١ الى عام ٢٠١٢ في العراق ، انظر الجدول (٥).

جدول (٥) تطور عدد المدارس والمدرسين في العراق للمدة ١٩٩١-٢٠١٢

٢٠١١-٢٠١٢	٢٠٠٨-٢٠٠٩	٢٠٠٣-٢٠٠٤	٢٠٠٠-٢٠٠١	٩٢-٩١	اعداد المدارس / السنوات	
١٤٦٧٤	١٣٦٨٧	١٣٩١٤	٨٧٤٩	٧٨٩٠	المدارس	الابتدائية
٢٧١٧٣٤	٢٦٤٦٠٤	٢١١١٣٦	١٥٨٦٤٠	١٢٠٠٦٣	المدرسون	
٦٠٤١	٥١٨٢	٤٢٦٩	٣٠٥١	٢٧١٩	المدارس	ثانوية
١٤١٣٥٥	١٣٥٩٦٤	٨٣٣٥٨	٦٢٨١٠	٤٢٦٥٤	المدرسون	
٢٩٥	٢٩٤	٢٧٥	٢٣٦	٢٥٧	المدارس	المهنية
١٢٥٥٣	١٢٤٦٢	٧٤٦٧	٦٦٠١	٨٣٨١	المدرسون	

المصدر: وزارة التخطيط، الجهاز المركزي للإحصاء، المجموعة الإحصائية، ٢٠٠٧ ، ٢٠١٣ ،

٤ : اعداد الطلبة المتواجدين في المراحل التعليمية العراقية

بلغ عدد الطلبة المتواجدين في المراحل الابتدائية لسنة (١٩٩٢ / ١٩٩١) (٢٨٢٤٥٥٦) ، وبلغت في المرحلة الثانوية (٩٦٧٨٧٢) اما في المدارس المهنية فكانت (١٢٤٤٧٩) ، وكانت في التعليم العالي (١٩٣٠٠٥) طالب . اخذت هذه النسب بالازدياد اذ بلغت في سنة ١٩٩٩-٢٠٠٠ (٣١٢٨٣٦٨) طالب للمرحلة الابتدائية ، اما المرحلة الثانوية فقد بلغ اعداد الطلبة فيها (١٠٥١٩٠٥) طالب ، وفي المرحلة المهنية بلغ اعداد المتواجدين فيها (٦٢٩٧٣) طالب ، وفي في التعليم العالي بلغ (٢٦٥٥٩٥) طالب . واخذت نسبة اعداد الطلبة المتواجدين في المراحل التعليمية في العراق تزداد حتى وصلت عام (٢٠١٢ / ٢٠١١) الى (٥١٢٤٢٥٧) طالب في الابتدائية ، و (٢٢١١٤٢١) طالب في الثانوية ، و (٥٦٣٠١) طالب في المدارس المهنية ، اما في التعليم العالي فاصبحت

(٤٨٩٣٩٩) مما بين ارتفاع معدلات الطلبة المتواجدين في المراحل التعليمية كافة باستثناء اعداد الطلبة المتواجدين في التعليم المهني ، انظر الجدول (٦) . جدول (٦) اعداد الطلبة المتواجدين في المراحل التعليمية للمدة (١٩٩١-٢٠١٢)

المستوى التعليمي / السنة	٩٢-٩١	٩٥-٩٦	/٢٠٠٠ ٢٠٠١	/٢٠٠٥ ٥٠٠٦	/٢٠٠٨ ٢٠٠٩	/٢٠١١ ٢٠١٢
التعليم الابتدائية	٢٨٢٤٥٥٦	٢٩٠٣٩٢٣	٣٣٨٥١٣٨	٣٩٤١١٩٠	٤٦٧٢٤٥٣	٥١٢٤٢٥٧
المرحلة المتوسطة والثانوية	٩٦٧٨٧٢	١٠٣٧٤٨٢	١٠٦٣٨٤٢	١٣٨٩٠١٧	١٨٧٧٤٣٤	٢٢١١٤٢١
التعليم المهني	١٢٤٤٧٩	٩٩٤٠٥	٦١٨٦١	٦٦٣١٧	٥٨٩٠٢	٥٦٣٠١
التعليم العالي والجامعات و التعليم التقني	١٩٣٠٠٥	٢٢٥٦٤٤	٢٦٨٦٠٩	٣٧٨٧٨٣	٤١٦٤١٤	٤٨٩٣٩٩

المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء /العراق/ المجموعة الاحصائية لعام ٢٠٠٦/٢٠٠٧، ٢٠١٣.

٥ : الانفاق على التعليم

يعد الإنفاق على التعليم استثماراً في العنصر البشري مما يساهم في تحقيق النمو والتطور في المجتمع بشكل عام ،اذ يساهم الفرد المتعلم في زيادة الانتاج وتحقيق اعلى انتاجية ممكنة من خلال بناء قاعدة انتاجية بالتعليم ، وعند تحقيق فرص العمل المناسبة لهذه القاعدة فانها تساهم في زيادة الناتج القومي.

شهد عقد السبعينات ومنتصف الثمانينات من القرن الماضي نضجاً متقدماً في العملية التربوية في العراق ، اذا ما قيست بالمؤشرات الكمية منها والنوعية ، فمعدلات الالتحاق والتسجيل في المرحلة الابتدائية وصلت الى تغطية ١٠٠ % ، فقد بلغت حصة الانفاق الاجمالية للنظام التربوي (التعليم) في العراق للفترة (١٩٧٤-١٩٨٤) ٦% واكثر من ٢٠% من الموازنة العامة للدولة وهذا الغطاء الكبير تزامن مع نمو متصاعد وإيرادات متصاعدة مما خلق وفرة مالية للدولة في تلك المدة ، استمر هذا الحال حتى انعكست اثار الحرب اليرانية - العراقية في بداية الثمانينات من القرن الفائت ، وجاء عقد التسعينات على العراق منذراً بخطر اخر وهي الحرب الكويتية مما نجم عليها خراب ودمار البنى التحتية للبلد من دمار في المدارس وخراب في النظام التربوي ، ثم جاءت الاحتلال الامريكى للعراق (٢٠٠٣) والذي كان هو الاخر ذو تأثير سلبي كبير على الاقتصاد العراقي مما خلف دمار في البنى التحتية للعراق (الزبيدي ، ٢٠١٣ ، ٣٥-٣٦) .

بلغ معدل الانفاق على التعليم في عام (1997) (68,899) مليون دينار، ثم ارتفع حجم الانفاق على التعليم في عام (2006) اذ بلغ (2,546,395) مليون دينار ، ثم ارتفع ليصل الى (9,497,101) مليون دينار .

ان نسبة الانفاق على التعليم كنسبة من الدخل القومي قد بلغت (0,52%) لعام (1997) ، ثم ارتفعت الى (3%) في عام (2006) ، ثم وصلت الى (3,98%) في عام (2011) ، اما بالنسبة للأنفاق على التعليم كنسبة

من الناتج المحلي الاجمالي فقد بلغ (0,45%) لعام (1997) ثم ارتفعت الى (3,11%) لعام (2006) ثم وصلت الى (3,87%) ، انظر الجدول (٧).

جدول (٧) الانفاق على التربية والتعليم في العراق للمدة (١٩٩٧-٢٠١٢) (مليون دينار)

السنة	الدخل القومي بالأسعار الجارية	الناتج المحلي بالأسعار الجارية	الانفاق على التعليم	الانفاق على التعليم نسبة من الدخل القومي	الانفاق على التعليم نسبة من الناتج المحلي
١٩٩٧	١٣٢,٣٥٤,٩٠	151,697,90	68,899	0,52	0,45
١٩٩٨	١٥٠,١٣٤,٢٢	172,038,06	121,958	0,81	0,71
١٩٩٩	٣١٣,٨١٠,٤٨	345,83,179	194,247	0,62	0,56
٢٠٠٠	٣٤,٤٦٦,٣٤٦	503,592,39	237,624	0,51	0,47
٢٠٠١	36726501	414,943,66	214,528	0,58	0,52
٢٠٠٢	34677722	412,426,64	394,352	0,97	0,96
٢٠٠٣	25728749	298,944,76	335,364	1,3	1,12
٢٠٠٤	25728749	482,065,24	1,718,052	3,6	3,14
٢٠٠٥	56780212	642,275,55	1,612,622	2,5	2,25
٢٠٠٦	854315309	817,735,61	2,546,395	3	3,11
٢٠٠٧	١٠٠,١٠٠,٨١٧	111,455,813	2,064,059	2,06	1,85
٢٠٠٨	١٤٧,٦٤١,٢٥٤	157,026,026	5,262,698	3,56	3,35
٢٠٠٩	١٢٦,٠٦٢,٧٧٨	139,330,211	6,784,298	5,92	5,36
٢٠١٠	١٥٤,٣٨٧,٧٧٥	171,956,975	7,470,698	4,39	3,94
٢٠١١	١٩٩,٠٦٠,٣٤	223,677,005	7,941,936	3,98	3,55
٢٠١٢	-	245,186,418	9,497,101	-	3,87
معدل النمو المركب	%20,5	%18,3	%43,5		

المصدر: البنك المركزي العراقي ، مديرية العامة للإحصاء والابحاث ، النشرة السنوية العامة للمدة (٢٠١٢، ٢٠٠٤).

المصدر: وزارة التخطيط - الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات - الحسابات القومية (٢٠٠٧).

٦: المؤشرات الصحية في العراق

يعد المستوى الصحي في العراق من اسوء الازوضاع الصحية في المنطقة وقد اظهرت مقارنة للمؤشرات الصحية في السنوات العشرين الاخيرة ان الوضع الصحي للسكان في العراق قد تدهور بشكل كبير (زهو ، ١٣) بسبب الظروف الذي يعيشها البلد ، ويمكن توضيح قيمة هذا المؤشر من خلال تحديد العمر المتوقع للعيش عند الولادة اذ يوضح لنا ان هناك تحسن ملحوظ في العمر المتوقع للعيش في العراق في السنوات الاخيرة ، فقد بلغ العمر المتوقع للعيش

عند الولادة في العراق للسنوات (١٩٧٠-١٩٧٥) (٥٧) سنة ، ثم اخذ معدل العمر المتوقع للعيش بالارتفاع في عام (١٩٩٠) اذ وصل (٦٥,٠) سنة بزيادة بنسبة (٨%) الا انها اخذت بالانخفاض في السنوات (١٩٩٥-٢٠٠٠) اذ بلغ العمر المتوقع في هذه السنوات (٦٢,٤) ، ثم اخذ العمر المتوقع بالانخفاض بنسبة قليلة في السنوات (٢٠٠٤-٢٠٠٦) اذ بلغ العمر المتوقع للعيش (٥٨,٨ ، ٥٩,١٤) ويعود السبب في ذلك الى الاحتلال الامريكى اذ ادى هذا الاحتلال الى نشر العنف والامراض والأوبئة مما ادى ذلك الى تقليل العمر المتوقع للعيش في العراق وبعد هذه الفترة اخذ العمر المتوقع للعيش بالارتفاع اذ وصلت الى (٦٩,٤) في عام (٢٠١٢) وهذا يعني ان هناك تحسن في المستويات الصحية للبلد، انظر الجدول (٨).

جدول (٨) العمر المتوقع للعيش عند الولادة في العراق للفترة (١٩٧٠-٢٠١٢)

العمر المتوقع للعيش عند الولادة	السنة
٥٧,٠	١٩٧٥-١٩٧٠
٦٥,٠	١٩٩٠
٦٢,٤	٢٠٠٠-١٩٩٥
٥٨,٨	٢٠٠٤
٥٩,١٤	٢٠٠٦
٦١,٠	٢٠٠٧
٧١,٩	٢٠٠٩
٧٢,٨	٢٠١٠
٦٩,٠	٢٠١١
٦٩,٤	٢٠١٢

المصدر: مؤشرات البيئة والتنمية المستدامة ذات الاولويات في العراق ، ٢٠١٢ ، ٣١ .

المصدر: (العداري ، الدعيمي ، ٢٠١٠ ، ١١٠)

اما بالنسبة للمؤشرات الصحية الاخرى التي يمكن ان تؤثر على المستوى الصحي فهي (معدل الوفيات لدى الاطفال ، نسبة السكان الذين يحصلون على خدمات صحية ، نسبة الاطفال المحصنين ضد الامراض المعدية ، ونقص الوزن لدى الاطفال ، المشاكل العقلية) اذ تؤثر هذه المؤشرات على المستوى الصحي للبلد . ففي حالة تطورها تؤدي الى رفع المستوى الصحي كما انها تؤثر على مستوى التنمية البشرية ، انظر الجدول (٩).

جدول (٩) بعض المؤشرات الصحية في العراق ٢٠٠٥-٢٠١١

مشاكل الصحة العقلية	الحالة الغذائية للأطفال (نقص الوزن)	نسبة الاطفال المحصنين ضد الامراض المعدية	نسبة السكان الحاصلين على خدمات صحية	معدل وفيات الاطفال دون سن الخامسة	السنة
١٣,٣	١٥,٧	٨٣,٣	٤٨	٥٦,٠	٢٠٠٥
١١,٨	٧,٦	٩٠,٨	٤٩	٤١,٠	٢٠٠٦
١٣,٣	٧,٥	٧٢,٨	٥٣	٣٥,١	٢٠٠٧
١٢,١	-	٨٢,٣	٦٧	٣٦,٠	٢٠٠٨
١٥,٧	-	٨٥,٠	٧٧	٢٩,٥	٢٠٠٩
١٥,٧	-	٩٢,١	٨٨	٢٨,٧	٢٠١٠
١٥,٦	١٢,٢	٩٠,٠	٨٣	٣٧,٠	٢٠١١

المصدر : مؤشرات البيئة والتنمية المستدامة ذات الاولويات في العراق، ٢٠١٢، ٣١، ٣٢، ٣٧.

٧: متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي في العراق

شهد متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي تحسناً ملحوظاً بعد عام (٢٠٠٣) بالأسعار الجارية إلا أنه وبعد الأخذ بنظر الاعتبار مستويات التضخم وتراجع الموازنة عن دعم أسعار الوقود والغذاء فإن مستوى معيشة العراقيين عام ٢٠٠٧ انخفض عن مستواه الحقيقي بالأسعار الثابتة عن سنة ١٩٨٠.

اما بالنسبة لمتوسط نصيب الفرد من الدخل المحلي بالأسعار الجارية (دولار) فقد شهد العراق ارتفاعاً مستمراً عبر هذه الفترة الزمنية ، اذ بلغ متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي بالدولار في عام (١٩٩٠) (١٨٠ دولار) ثم اخذ متوسط نصيب الفرد بالارتفاع حتى وصل الى (٨٧١ دولار) في عام (٢٠٠٠) واستمر بالارتفاع حتى بلغ (٣٣٧٦ دولار) في عام (٢٠٠٨) ووصل الى (٣١١٧ دولار) في عام (٢٠١١)، ثم الى (٣٥٥٧) في ٢٠١٢ ، انظر الجدول (١٠).

جدول (١٠) متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي بالأسعار الجارية (دولار) للمدة (١٩٩٠-٢٠١١)

متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي بالأسعار الجارية (دولار)	السنوات
٣٨١٢	١٩٨٠
١٨٠	١٩٩٠
٨٧١	٢٠٠٠

١٢٩٦	٢٠٠٥
٣٣٧٦	٢٠٠٨
٢٩٧٨	٢٠٠٩
٣٣٩١	٢٠١٠
٣١١٧	٢٠١١
٣٥٥٧	٢٠١٢

المصدر: صندوق النقد الدولي ، تقرير الاقتصادي العربي الموحد ، ٢٠١٢ ، ٢٤ ،

٨: دليل التنمية البشرية في العراق

وضحت تقارير الامم المتحدة للتنمية البشرية قيمة دليل التنمية البشرية منذ عام (١٩٩٠ - ٢٠١٢) اذ اتضح من التقارير ان مستوى التنمية البشرية في العراق كان في السنوات السابقة افضل من الوقت الحالي، اذ كانت قيمة التنمية البشرية في العراق جيدة، ففي فترة التسعينات كانت من افضل مستوياتها اذ بلغت قيمة دليل التنمية البشرية في عام (١٩٩٠) (٠,٧٥٩) وتعد اعلى قيمة للتنمية البشرية في العراق ، وكان العراق يعد من الدول ذات التنمية البشرية المرتفعة . اخذت قيمة دليل التنمية البشرية بالانخفاض حتى بلغت (٠,٥٦٤) لسنة (٢٠٠٥) بسبب الظروف التي عاشها العراق من حروب وكوارث، اذ اصبح العراق من الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة، ومن ثم اخذت قيمة الدليل بالارتفاع حتى بلغت قيمته (٠,٥٩٠) لسنة (٢٠١٢) وتضع هذه القيمة العراق بين الدول ذات التنمية البشرية المتوسطة مما يدل ان نسبة التطور ضعيفة ، انظر الجدول (١١).

جدول (١١) دليل التنمية البشرية للعراق للسنوات ١٩٩٠-٢٠١٢

السنة	الدليل	السنة	الدليل
١٩٩٠	٠,٧٥٩	٢٠٠٥	٠,٥٦٤
١٩٩٢	٠,٦١٤	٢٠٠٦	٠,٥٦٧
١٩٩٤	٠,٥٣١	٢٠٠٧	٠,٥٦٧
١٩٩٧	٠,٥٨٦	٢٠٠٨	٠,٥٧٣
١٩٩٩	٠,٥٦٩	٢٠٠٩	٠,٥٧٦
٢٠٠٣	---	٢٠١٠	٠,٥٧٨
		٢٠١٢	٠,٥٩٠

المصدر : تقارير التنمية البشرية الامم المتحدة (١٩٩٠ - ٢٠١٢)

٩ : تأثير متغيرات التنمية البشرية على قيمة دليل التنمية البشرية

ليان قيمة دليل التنمية البشرية لا بد من تحديد اهم المتغيرات التي من خلالها يتم الحصول على قيمة دليل التنمية البشرية النهائية وهذه المتغيرات هي (الصحة والتعليم والدخل) وهي التي تسهم في رفع القدرة البشرية ، ومن هنا فلا بد لنا ان نعرف ما مدى مساهمة كل متغير في قيمة دليل التنمية البشرية وما اثر كل متغير على التنمية البشرية في العراق .
ولتوضيح ذلك تم اختيار ثلاث فترات تحليلية تحتوي على مؤشرات المتغيرات الثلاث (التعليم ، الصحة ، الدخل) والسنوات هي (١٩٩٠ ، ٢٠٠٥ ، ٢٠١١) ، سيتم تحديد قيم المؤشرات الثلاث ليتم من خلالها حساب قيمة دليل التنمية البشرية النهائية وكالاتي:

١- تحديد قيمة مؤشر الصحة : ويتم من خلال تحديد العمر المتوقع للحياة للسنوات الثلاث في العراق والذي يعوض جميع المؤشرات الصحية ويتم من خلاله الحصول على قيمة مؤشر الصحة فمما سبق من الجدول رقم (١١) والذي يوضح العمر المتوقع للعيش بلغ العمر المتوقع لعام (١٩٩٠) (٦٥,٠) ولعام (٢٠٠٥) بلغ (٥٩) ولعام (٢٠١١) فقد بلغ (٦٩,٠) مما يتضح لنا ان هناك تحسن في مستوى العمر المتوقع للعيش في البلد . يمكن الحصول على قيمة مؤشر العمر المتوقع للعيش للسنوات الثلاث من خلال القوانين الاتية حسب تقارير التنمية البشرية الصادرة من قبل الامم المتحدة (تقرير التنمية البشرية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ ، ٣٤٤) :

أ- مؤشر العمر المتوقع للعيش لسنة (١٩٩٠) = القيمة الفعلية - القيمة الدنيا / القيمة القصوى - القيمة الدنيا

$$= 65 - 25 / 25 - 85 = 0,666$$

ب- مؤشر العمر المتوقع للعيش لسنة (٢٠٠٥) = القيمة الفعلية - القيمة الدنيا / القيمة القصوى - القيمة الدنيا

$$= 59 - 25 / 25 - 85 = 0,566$$

ت- مؤشر العمر المتوقع للعيش لسنة (٢٠١١) = القيمة الفعلية - القيمة الدنيا / القيمة القصوى - القيمة الدنيا

$$= 69 - 25 / 25 - 85 = 0,733$$

٢- تحديد قيمة مؤشر التعليم : يحتوي هذا المؤشر على متغيرين لحسابه اذ يتم حسابه من خلال تحديد نسبة المتحقيين الصافية في التعليم النظامي ، و تحديد معدلات الامام بالقراءة والكتابة في البلد للسنوات الثلاث المختارة ، ويتم حساب هذا المؤشر بإعطاء ثلثين الاهمية لمؤشر معدل الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين (محو الامية) وثلث لنسبة الالتحاق ويتم الحصول على قيم متغيرات التعليم من خلال القوانين التالية: دليل نسبة الالتحاق = القيمة الفعلية - القيمة الدنيا / القيمة القصوى - القيمة الدنيا =

$$أ- نسبة الالتحاق لسنة ١٩٩٠ = ٨٩,٨ - ٠ / ١٠٠ - ٠ = ٠,٨٩٨$$

$$ب- نسبة الالتحاق لسنة ٢٠٠٥ = ٨٠,٤ - ٠ / ١٠٠ - ٠ = ٠,٨٠٤$$

$$ت- نسبة الالتحاق لسنة ٢٠١١ = ٧١,١٥ - ٠ / ١٠٠ - ٠ = ٠,٧١٥$$

اما بالنسبة لمؤشر الامية فيتم حسابه كالاتي :

دليل الامية = القيمة الفعلية - القيمة الدنيا / القيمة القصوى - القيمة الدنيا

$$أ- \text{ مؤشر الامية لسنة ١٩٩٠} = ٩٠ - ١٠٠ / ٠ - ١٠٠ = ٠,٩٠٠$$

$$ب- \text{ مؤشر الامية لسنة ٢٠٠٥} = ٧٨,١ - ١٠٠ / ٠ - ١٠٠ = ٠,٧٨١$$

$$ت- \text{ مؤشر الامية لسنة ٢٠١١} = ٧٧,٦ - ١٠٠ / ٠ - ١٠٠ = ٠,٧٧٦$$

$$\text{ اذا مؤشر التعليم} = ٣/٢ (\text{معدل مؤشر الامية}) + ٣/١ (\text{معدل الالتحاق في التعليم}) =$$

$$ث- \text{ مؤشر التعليم لسنة ١٩٩٠} = ٣/٢ (٠,٩٠٠) + ٣/١ (٠,٨٩٨) = ٠,٨٩٠$$

$$ج- \text{ مؤشر التعليم لسنة ٢٠٠٥} = ٣/٢ (٠,٧٨١) + ٣/١ (٠,٨٠٤) = ٠,٧٨٠$$

$$ح- \text{ مؤشر التعليم لسنة ٢٠١١} = ٣/٢ (٠,٧٧٦) + ٣/١ (٠,٧١٥) = ٠,٧٢١$$

ويمكن توضيح قيم مؤشر التعليم في العراق للسنوات (١٩٩٠، ٢٠٠٠، ٢٠١١) في الجدول التالي :

تحديد قيمة مؤشر الناتج المحلي الاجمالي : يتم حساب قيمة هذا المؤشر من خلال تحديد قيمة متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي للبلد (بما يعادل القوة الشرائية بالدولار) ، فبالنسبة للعراق فقد بلغ متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالدولار في السنوات الثلاث (١٩٩٠، ٢٠٠٠، ٢٠١١) (٣٨١٢ دولار، ٨٧١ دولار، ٣٣٩١ دولار) على التوالي، علماً أنه تم اعتماد قيمة الدخل لسنة (١٩٩٠) متوسط نصيب الدخل لسنة (١٩٨٠) وذلك بسبب اعتماده في تقرير (١٩٩٠) للحصول على قيمة الدليل الصحيحة للعراق والصادرة عن الامم المتحدة اذ تم حساب قيمة هذا المؤشر من خلال القانون الاتي والذي من خلاله يتم الحصول على قيمة مؤشر الناتج المحلي :

دليل الناتج المحلي = لوغاريتم الدخل الفعلي للفرد - لوغاريتم القيمة الدنيا للدخل / لوغاريتم القيمة القصوى للدخل - لوغاريتم القيمة الدنيا للدخل =

$$أ- \text{ دليل الناتج المحلي لسنة ١٩٩٠} = \text{لوغاريتم (٣٨١٢)} - \text{لوغاريتم (١٠٠)} / \text{لوغاريتم (٤٠٠٠٠)} - \text{لوغاريتم (١٠٠)} = ٠,٦٠٧$$

$$ب- \text{ دليل الناتج المحلي لسنة ٢٠٠٥} = \text{لوغاريتم (١٢٩٦)} - \text{لوغاريتم (١٠٠)} / \text{لوغاريتم (٤٠٠٠٠)} - \text{لوغاريتم (١٠٠)} = ٠,٤٢٦$$

$$ت- \text{ مؤشر الدخل لسنة ٢٠١١} = \text{لوغاريتم (٣١١٧)} - \text{لوغاريتم (١٠٠)} / \text{لوغاريتم (٤٠٠٠٠)} - \text{لوغاريتم (١٠٠)} = ٠,٥٧٣$$

ويمكن توضيح مؤشرات الناتج المحلي في العراق للسنوات (١٩٩٠، ٢٠٠٠، ٢٠١١) في الجدول التالي :

ويمكن الحصول على قيمة دليل التنمية البشرية الاجمالي للبلد من خلال القانون التالي :

$$\text{ دليل التنمية البشرية} = ٣/١ (\text{مؤشر امد الحياة}) + ٣/١ (\text{مؤشر التعليم}) + ٣/١ (\text{مؤشر الدخل الفردي})$$

$$\text{ دليل التنمية البشرية لسنة ١٩٩٠} = ٣/١ (٠,٦٦٦) + ٣/١ (٠,٨٩٠) + ٣/١ (٠,٦٠٧) = ٠,٧١٢$$

$$\text{ دليل التنمية البشرية لسنة ٢٠٠٥} = ٣/١ (٠,٥٦٦) + ٣/١ (٠,٦٠٤) + ٣/١ (٠,٤٢٦) = ٠,٥٢٥$$

$$\text{ دليل التنمية البشرية لسنة ٢٠١١} = ٣/١ (٠,٧٣٣) + ٣/١ (٠,٧٢١) + ٣/١ (٠,٥٧٣) = ٠,٥٩٥$$

ومن خلال ما سبق ومن خلال تحليل مؤشرات التنمية البشرية (التعليم والصحة والدخل) في العراق نلاحظ ان نسبة تأثير التعليم على دليل التنمية البشرية نسبة كبيرة اذ اتضح لنا من خلال بيان قيمة دليل التنمية البشرية في العراق لسنوات (١٩٩٠، ٢٠٠٥، ٢٠١١) ، ان العراق كان يتمتع بمستوى تعليمي جيد في الثمانينيات والتسعينيات ، اذ بلغت قيمة مؤشر التعليم (٠,٨٩٠) في سنة (١٩٩٠) ادت هذه القيمة الى رفع قيمة مؤشر دليل التنمية البشرية للبلد الى اعلى قيمة له وهي (٠,٧١٢) ، ومع انخفاض قيمة هذا المؤشر اثر ذلك سلباً على قيمة الدليل ففي سنة (٢٠٠٥) انخفض مؤشر التعليم الى (٠,٧٨٠) ادى هذا الانخفاض الى خفض قيمة دليل التنمية البشرية الى (٠,٥٢٥) واستمر مؤشر التعليم بالانخفاض نسبياً في سنة (٢٠١١) اذ وصل الى (٠,٧٢١) ومع ذلك كان هناك ارتفاع بسيط في قيمة دليل التنمية البشرية في العراق الى (٠,٥٩٥) بسبب تحسن مؤشري الصحة والدخل ، الى انه لم يعد الى مستواه الاصلي ، انظر الجدول (١٢) .

جدول (١٢) قيمة مؤشرات التنمية البشرية في العراق للسنوات (١٩٩٠، ٢٠٠٥، ٢٠١١)

السنوات	مؤشر الصحة	مؤشر التعليم	مؤشر الدخل	قيمة الدليل
١٩٩٠	٠,٦٦٦	٠,٨٩٠	٠,٦٠٧	٠,٧١٢
٢٠٠٥	٠,٥٦٦	٠,٧٨٠	٠,٤٢٦	٠,٥٢٥
٢٠١١	٠,٧٣٣	٠,٧٢١	٠,٥٧٣	٠,٥٩٥

المصدر: الجدول من عمل الباحث

الاستنتاجات والمقترحات:

الاستنتاجات:

من خلال ما تقدم توصلت الدراسة الى الاستنتاجات الآتية :

١. هناك علاقة تبادلية ما بين النظام التعليمي وبين مستوى التنمية البشرية ، فكلما ارتفع المستوى التعليمي للبلد كلما تحققت مستويات اعلى من التنمية البشرية .
٢. كان النظام التعليمي في العراق في فترة الثمانينات يتمتع بنظام جيد للتعليم الا ان هذا النظام تراجع بعد هذه الفترة بسبب الحروب والازمات والعنف التي عاشها البلد منذ عقد الثمانينات وحتى وقتنا الحاضر .
٣. بلغت نسبة الملتحقين في المرحلة الابتدائية لعام (١٩٨٠) (١٠٧,٩٨ %) وهي من افضل نسب الالتحاق تقريباً في التعليم الابتدائي في العراق ، وفي المدارس الثانوية بلغت نسبة الالتحاق (٥٤,٤٤ %) ، وبلغت نسبة الملتحقين في التعليم العالي في العراق (١٢,٤٩ %) لسنة (١٩٨٩) وهي من افضل نسب الالتحاق مع انخفاض نسبة الامية اذ بلغت ١٠% ، الا ان هذه المؤشرات تراجعت في السنوات الاخيرة وبخاصة معدلات الامية اذ بلغت (٢٤%) مما اثر سلباً على مؤشر التعليم وعلى دليل التنمية البشرية بشكل عام.

٤. هناك تحسن في المستوى الصحي في البلد اذا بلغ العمر المتوقع في سنة (١٩٩٠) (٦٥) سنة ، اصبح سنة (٢٠١١) (٦٩ سنة) .
٥. شهد متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي تحسنا نسبيا ، اذ كان في عقد الثمانينيات (١٩٨٠) (٣٨١٢ دولار) انخفض بنسبة كبيرة في سنة (١٩٩٠) بسبب الحروب والحصار الذي فرض على الاقتصاد العراقي اذ بلغ متوسط دخل الفرد (١٨٠ دولار) الى انه اخذ بالتحسن حتى بلغ متوسط نصيب الفرد من الدخل في عام (٢٠١٢) (٣٥٥٧ دولار).
٦. كان لمؤشر التعليم اثر كبير على مستوى التنمية البشرية متمثلا بدليل التنمية البشرية ، فعندما كان العراق يتمتع بنظام تعليمي جيد في الثمانينيات والتسعينيات بلغت قيمة مؤشر التعليم (٠,٨٩٠) في سنة (١٩٩٠) ادت هذه القيمة الى رفع قيمة مؤشر دليل التنمية البشرية للبلد الى اعلى قيمة له وهي (٠,٧١٢) ، ومع انخفاض قيمة هذا المؤشر اثر ذلك سلباً على قيمة الدليل ففي سنة (٢٠٠٥) انخفض مؤشر التعليم الى (٠,٧٨٠) ادى هذا الانخفاض الى خفض قيمة دليل التنمية البشرية الى (٠,٥٢٥) واستمر مؤشر التعليم بالانخفاض نسبياً في سنة (٢٠١١) اذ وصل الى (٠,٧٢١) ومع ذلك كان هناك ارتفاع بسيط في قيمة دليل التنمية البشرية في العراق الى (٠,٥٩٥) بسبب تحسن مؤشري الصحة والدخل .

المقترحات

- توصل البحث الى مجموعة من المقترحات الضرورية يتطلب الاخذ بها لرفع من مستوى التعليم للبلد لرفع مستوى التنمية البشرية في العراق وهي:
١. هناك ضرورة ملحة لاعطاء قطاع التعليم اولوية ضمن اهتمامات الدولة لتطويره والنهوض به من اجل اعداد الموارد البشرية المؤهلة لقيادة المجتمع والمساهمة في تعزيز الجوانب الاقتصادية والاجتماعية ، من خلال تطوير المناهج الدراسية وجعلها تواكب الثورة العلمية والتكنولوجية العالمية وتوفير الاجهزة الملائمة للمدارس والجامعات اسوةً بالدول المتقدمة.
 ٢. العمل على تخفيض معدلات الأمية في البلد، والتي أخذت تتصاعد في الفترة الأخيرة بسبب انخفاض معدلات الالتحاق في التعليم الأساسي وانخفاض معدلات الامام بالقراءة والكتابة لدى البالغين الامر الذي ادى الى زيادة معدلات الأمية، من خلال الاهتمام بنسب الالتحاق بالتعليم وبرامج محو الامية .
 ٣. زيادة الإنفاق على قطاع التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي ، لتوفير البنى التحتية اللازمة ولتعزيز تمكين الطلبة من الاستفادة من فرص التنمية وممارسة المواطنين لحق من حقوقهم.
 ٤. الاهتمام بمحاور التنمية البشرية بشكل عام (الصحة ، التعليم ، الدخل).

المصادر والمراجع

- ١- احمد ، د. نافز ايوب محمد علي ، ٢٠٠٤ ، الالهية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التعليم فيه ، جامعة القدس المفتوحة ، منطقة سلفيت التعليمية ، فلسطين .
- ٢- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية ، تمويل التنمية البشرية ، نيويورك ، ١٩٩١ .
- ٣- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية ، الثروة الحقيقية للأمم : مسارات في التنمية البشرية ، نيويورك ، ٢٠١٠ .
- ٤- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ ، تقرير التنمية البشرية ، حساب ادلة التنمية البشرية .
- ٥- البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية ، نهضة الجنوب تقدم بشري في عالم متنوع ، ٢٠١٣ .
- ٦- برنامج الإنمائي للأمم المتحدة ، تقرير التنمية البشرية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، ١٩٩٤ .
- ٧- البنك المركزي العراقي ، مديرية العامة للإحصاء والابحاث ، النشرة السنوية العامة للمدة (٢٠٠٤ ، ٢٠١٢) .
- ٨- التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، صندوق النقد العربي ، ٢٠١٢ .
- ٩- تقرير مؤشرات البيئة والتنمية المستدامة ذات الاولوية في العراق ، وزارة التخطيط ، الجهاز المركزي للإحصاء ، قسم احصاءات البيئة ، العراق ، كانون الاول ٢٠١٢ .
- ١٠- تودارو ، ميشيل ، ٢٠٠٦ ، التنمية الاقتصادية ، درار المريخ للنشر ، المملكة العربية السعودية .
- ١١- الجهاز المركزي للإحصاء ، العراق ، المجموعة الاحصائية لعام ، ٢٠٠٦ ، ٢٠٠٧ ، ٢٠١٣ .
- ١٢- الديك ، اسكندر ، والأسعد ، محمد مصطفى ، ١٩٩٣ ، دور الاتصال والاعلام في التنمية الشاملة " ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت .
- ١٣- زهو ، م.م. صابر محمد ، التنمية البشرية في العراق في ظل اقتصاد المعرفة ، بحث غير منشور .
- ١٤- الشيبلي ، باسمه محمد صادق ، عبد الحميد ، اسيل عوض ، ٢٠٠٧ ، دور التعليم والتدريب في تطوير الموارد البشرية مع الاشارة الى تجربة كورية ، دائرة التنمية البشرية / قسم سياسيات التشغيل .
- ١٥- الطلاح ، علي ، وسنو ، عثمان ، ٢٠٠٤ ، التنمية البشرية في المجتمعات النامية والمتحولة ، الطبعة الاولى ، دار النهضة للنشر ، بيروت .
- ١٦- القريشي ، د. مدحت ، ٢٠٠٧ ، التنمية الاقتصادية ، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر ، السلط ، الاردن .
- ١٧- كاظم ، د . ضياء عواد ، ٢٠١٠ ، نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (الفرص والتحديات) ، الجهاز المركزي ، العراق .
- ١٨- كيفان ، طاهر حمدي ، ١٩٩٨ ، تنمية الموارد البشرية والنمو الاقتصادي في البلدان العربية صندوق النقد العربي .

- ١٩- لبيب ، د. طاهر ، بيضون ، و د. الياس ، ٢٠٠٧ ، الموسوعة العربية للمعرفة من اجل التنمية المستدامة ، الاكاديمية العربية للعلوم : المجلد الثالث ، الطبعة الاولى ،الدار العربية للعلوم ناشرون ، عين التينة ،لبنان .
- ٢٠- مريعي ، سوسن ، ٢٠١٢ / ٢٠١٣ ، التنمية البشرية في الجزائر الواقع و الافاق ،رسالة ماجستير ، جامعة متنوري ، كلية العلوم الاقتصادية و التيسير ، الجزائر .
- ٢١- الموسوي ، د. رحمن علي ، وعبد الجاسم ، م .ايلاف اجواد ، ٢٠١٢ ، وقع التنمية البشرية والرؤية المستقبلية في العراق ، مجلة الادارة والاقتصاد : العدد ٩٣ .
- ٢٢- وزارة التخطيط - الجهاز المركزي للإحصاء وتكنولوجيا المعلومات -الحسابات القومية ، ٢٠٠٧ .
- ٢٣- وزرة التخطيط العراقية ، المركز الاحصائي ، المؤشرات الاحصائية عن الوضع الاجتماعي في العراق للمدة ٢٠٠٧-٢٠١١ ، ٢٠١٢ .

تدقيق الموارد البشرية أداة فاعلة في حوكمة الموارد البشرية*

م.م. سرمد غانم صالح

م.م. ابراهيم محمد جاسم

كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

المقدمة

بدأ الاهتمام في السنوات الأخيرة في موضوع الحوكمة ، حيث توصلت إدارات المنظمات وغيرها فضلاً عن باقي أصحاب المصالح بأهمية هذا الموضوع لما تحقّقه من ميزات لمنظمات اليوم ، ومع هذا فأن في دراسة الحوكمة وتطبيقاتها كان مركزاً على جوانب محددة في الاهتمام بالمنظمة وخاصة الجوانب المالية . في حين لم تؤخذ جوانب أخرى الاهتمام الكافي بالجانب الخاص بالموارد البشرية والتي تعتبر في الواقع اهم موارد المنظمة وأكثرها تعقيداً . يأتي بحثنا في محاولة لإعطاء فكرة أساسية عن كيفية اعتماد الحوكمة في مجال إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها فضلاً عن ذلك يتناول بحثنا هذا الجانب الخاص ببناء أدوات وتقنيات تساعد في تحقيق الحوكمة في مجال الموارد البشرية وهي الموضوع الخاص بتدقيق الموارد البشرية وميزانية الموارد البشرية وما يتبعها .

مشكلة البحث

تأسيساً على ما جاء أعلاه يمثل طرح مشكلة بحثنا هذا ضمن مجموعة التساؤلات البحثية منها :

- ما هو دور وأهمية وجود حوكمة للموارد البشرية بصورة عامة ولإدارتها في المنظمات؟
- ماذا ستحقق لنا حوكمة الموارد البشرية من ميزات في منظماتنا؟
- ما هي الأدوات والإدارات اللازمة لتحقيق هذه الحوكمة في منظماتنا؟
- ماذا يفيد تدقيق الموارد البشرية في تحقيق الحوكمة؟
- هل أن ميزانية الموارد البشرية أداة فاعلة لتحقيق الحوكمة؟

هدف البحث

يضيف البحث إلى دراسة موضوع الحوكمة إمكانية تطبيقه في مجالات إدارة الموارد البشرية ضمن محاور وهي :

١. أهمية حوكمة الموارد البشرية في منظماتنا وما هو دورها في إنجاح المنظمة .
٢. تحديد مبادئ حوكمة الموارد البشرية وأركانها وعناصرها ومعاييرها ومجالاتها .
٣. دراسة أهمية تدقيق الموارد البشرية ومجالاتها .
٤. تفسير دور ميزانية الموارد البشرية كأداة فاعلة لتحقيق حوكمة الموارد البشرية .
٥. توضيح العلاقة النظرية بين تدقيق الموارد البشرية وحوكمتها .

* قدم هذا البحث في المؤتمر العلمي الدولي الثاني لجامعة التنمية البشرية/السليمانية/نيسان ٢٠١٥

أهمية البحث

كما أشرنا سابقا فان الاهتمام بموضوع الحوكمة يحقق مزايا للمنظمة لذا تأتي أهمية بحثنا في ما يحققه موضوع الدراسة وكذلك :

١. تعطي فكرة رئيسة إلى إدارات المنظمات بصورة خاصة وإلى أصحاب المصالح والمستفيدين بصورة عامة عن موضوع حوكمة الموارد البشرية .
٢. تحديد أدوات وتقنيات تمكن الجهات ذات العلاقة في تطبيق حوكمة الموارد البشرية بنجاح .
٣. تحديد المزايا التي ستحصل عليها المنظمات في اعتماد حوكمة الموارد البشرية .
٤. تناول مجالات جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية كالتدقيق الاجتماعي ، وميزانية الموارد البشرية وغيرها من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية .

منهجية البحث

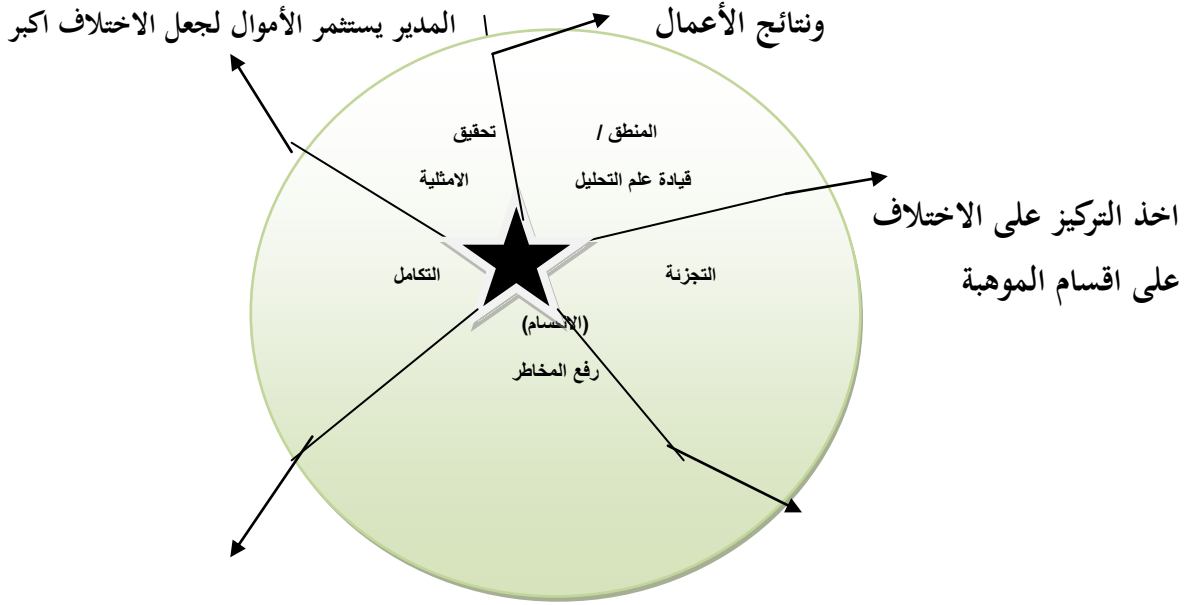
استخدم البحث أسلوب التفكير الاستدلالي حيث تم الاعتماد على دراسات أجنبية تناولت موضوع حوكمة الموارد البشرية وكذلك تدقيق الموارد البشرية ، واستفاد الباحث من هذه الموضوعات في بناء علاقة نظرية ، وتم التركيز على المنهج الوصفي مع ملاحظة أن موضوع البحث ركز على إعطاء فكرة أساسية لاعتماد حوكمة الموارد البشرية دون الذهاب إلى تطبيقها ميدانيا .

٢ . التغيير في إدارة الموارد البشرية

بلغت السلطة التنفيذية في إدارة الموارد البشرية منعطفا حاسما ، إذ أصبحت لديها الفرصة لوجوب تغيير النموذج ودعم الأنظمة الخاصة بها . ويجب على إدارة الموارد البشرية الاستجابة للاحتياجات الإستراتيجية فيما يخص مساعدة المديرين ونجاح الموظفين في أماكن العمل التي تزداد تعقيدا وصولا إلى الشراكة مع قادة المنظمة ، وللعمل معا لتعزيز قدرة المنظمة لجذب وتطوير والاحتفاظ بالقوى العاملة عالية الأداء والمهوية والمتنوعة ، إذ يجب الاستفادة من الالتزام لزيادة الاستثمار في الموارد البشرية لإعادة توجيهها وإدارتها من الأنشطة الروتينية إلى الأنشطة التي تقدم منافع مهمة وملموسة كتبسيط سياسات وعمليات إدارة الموارد البشرية وتوفير المزيد من فرص الحصول على برامج تطوير الأفراد الفاعلة ، وتقديم معلومات أكثر دقة عن الموارد البشرية. ومن أجل مواجهة هذه التحديات فانه يتوجب على إدارة الموارد البشرية الاستعداد الذي يجعل الاستثمار في الموارد البشرية حاسما وفي الوقت المناسب . لذا فان المفهوم المستقبلي للموارد البشرية وكما يرى (12 , 2013 , Watson) والذي يوضحه الشكل (١) .

الشكل (١) يمثل كيفية عمل الموارد البشرية في المستقبل

يستعمل القادة والموظفون اطار عمل للأعمال لمشاهدة (لرؤية) الارتباطات المنطقية بين الاستثمارات في الموارد البشرية



Source: Watson , T ,(2013) , The HR function of the future : Perspectives from the experts pre-conference , p 12

الفهم الكامل لتشكيلة واسعة من خطر الموارد البشرية، تكامل وجهات النظر عبر البرامج ، الوظائف
اسـتعمال قـوة الـرفـع ولـيس التـجـنـب
والمنظمات و فهم دلالة إدارة الموهبة

ولكي تهيأ الموارد البشرية نفسها لحقائق العمل الجديدة (التحول) ، فقد بدأت وظائف الموارد البشرية بإعادة هندسة نماذج أعمالهم وذلك من خلال اتجاهات في اولويات الموارد البشرية وتتضمن :

١ . تقوم إدارة الموارد البشرية في إعادة هيكلة نمطها الذي سيكون كفوءا وأكثر ربحا .

٢ . يقدم الخدمات البشرية التي أصبحت الأساس في عمل إدارات الموارد البشرية .

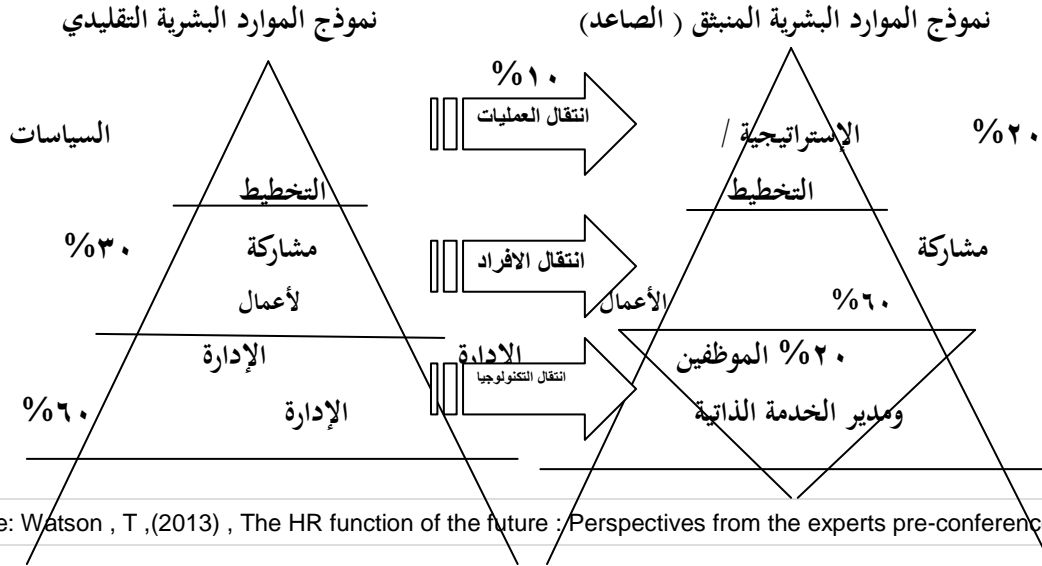
٣ . تحمل تكلفة تقانة الموارد البشرية الجديدة والمستمرة التي انعكست كتطبيقات جديدة في هذا المجال .

هذا التطور في إدارة الموارد البشرية بمفاهيمها الحديثة يوضح بالنموذج التقليدي نحو نموذج الموارد البشرية المنبثق (

الصاعد) حسب ما موضح في الشكل رقم (٢) .

الشكل (٢) : يمثل التطور من نموذج الموارد البشرية التقليدي الى نموذج الموارد البشرية المنبثق (الصاعد)

(الصاعد)



Source: Watson , T , (2013) , The HR function of the future : Perspectives from the experts pre-conference , p 20

إذ يجب على كل منظمة راسخة تهتم بفاعلية عملية التحول (الانتقال) ان تصل الى المعلومات عن مواردها البشرية والذي يتم عن طريق تدقيق إدارة الموارد البشرية كأداة تحليلية رئيسة فاعلة في الموارد البشرية في عملية الانتقال (التحول) .

٣ . ماهية تدقيق إدارة الموارد البشرية

كانت بدايات تدقيق الموارد البشرية هي استخدام تقنيات لمجرد الحصول على معلومات إحصائية عن ما تمتلكه المنظمة من مواردها البشرية ويتمثل ذلك في مفهوم جرد الموارد البشرية ، وفي فرنسا ظهرت تقنية أكثر تفصيلاً وهي ميزانية الموارد البشرية التي كانت لزاماً على المنظمات التي يعمل فيها ٣٠٠ موظف فأكثر أن تعد سنوياً بالإضافة إلى الميزانيات المالية ، وكان ذلك في السبعينيات من القرن الماضي . إلا أن هذه التقنيات كجرد الموارد البشرية أو الميزانية تطورت وذهبت المنظمات إلى تحليل هذه الأرقام وتفسيرها وهي في الواقع تخص كل ما له علاقة بالموارد البشرية وإدارتها. وعلى الرغم من استخدامه بصورة واسعة من خلال الممارسة ، إلا أنه في الحقيقة هنالك اختلافاً كبيراً في ما يتعلق بأدبيات وميراث تدقيق إدارة الموارد البشرية . وهنالك اختلاف حول المسمى . فبعضهم يطلق عليه تدقيق الموارد البشرية ، والبعض الآخر تدقيق إدارة الموارد البشرية (Jiambalvo , 2004 , 52) . الآن مفهوم تدقيق الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، وأصبح التدقيق مطلباً إدارياً يعمل على التأكد من أن جميع العمليات الإدارية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية تتوافق مع القوانين التي تحكم علاقات العمل كقانون العمل ، وقانون الصحة المهنية وغيرها ، بجانب السياسات والإجراءات التي تصدرها إدارة المنظمة (الإمام وعلي ، ٢٠١٤ ، ١١٢) . ويعرف التدقيق بالعملية المنظمة والمستقلة والموثوقة لجمع أدلة التدقيق والتقييم الموضوعي الذي يهدف إلى تحديد نطاق التواء المعايير . وأشار (Kravč á ková , 2013 , 2) انه فهم وتشخيص الحالة الراهنة وإيجاد درجة

المطابقة بين المعلومات التي تم الحصول عليها والمعايير الموضوعية واقتراح إجراءات التدخل . وأوضح كل من (Alolla & Castillo , 2002 , 1) ان التدقيق هي عملية التشخيص والتحليل والتقييم ضمن إطار إدارة الموارد البشرية . ويرى الباحث بان تدقيق الموارد البشرية هي آلية لفحص وجمع وتحليل وتنقيب كافة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية وسياساتها وعملياتها من اجل تشخيص نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر لغرض اتخاذ المعالجات والتوصيات المناسبة والمساعدة في حوكمة الموارد البشرية . ويهدف تدقيق الموارد البشرية كما أشار إليه كل من (Durail & Adaikalasamy , 2014,2) إلى الأتي :

- إعادة النظر المستمرة في أنظمة الموارد البشرية بأكملها لتزويد وتطوير وتحسين واستخدام الموارد البشرية في المنظمة، ولتقييم مدى تنفيذ سياسات وممارسات الموارد البشرية للمنظمة.
- لقياس مدى الامتثال للأحكام القانونية المتعلقة بوظائفها كالتوظيف والتعويض وغيرها .
- مراقبة أفضل والتحقق في جميع العمليات الداخلية للمنظمة ، ولتقييم أداء الموظفين .
- مواجهة حاجة المدراء للمعلومات عن الموارد البشرية كأساس لتقييم النتائج وتطبيق سياسات الموظفين (Alolla & Castillo , 2002 , 1) .

وأضاف (Tapomoy , 2006 , 364) أهمية تدقيق الموارد البشرية وكما يلي :

- أ. لتأسيس " نظام إنذار مبكر " لاكتشاف المخاطر أو تحديد القضايا قبل ان تصبح أزمات .
- ب. لقياس التحسين المستمر بمعرفة إذا أصبحت الأشياء أفضل أو أسوأ من السابق .
- ت. أداة تحكم في إدارة الموارد البشرية .
- ث. إعادة هندسة المنظمة من ناحية استراتيجيات الموارد البشرية وسياساتها وعملياتها .

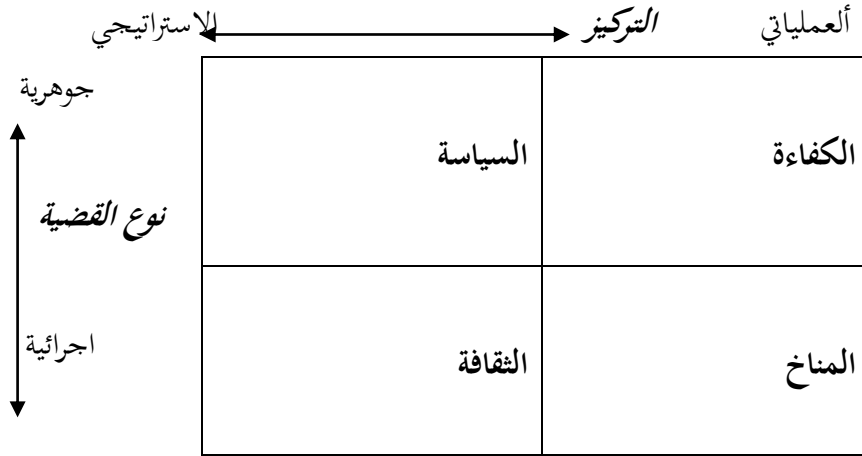
٤ . مجالات تدقيق الموارد البشرية

يمكن تقسيم مجالات تدقيق الموارد البشرية الى التدقيق الاجتماعي الذي ركز على النظام الاجتماعي للمنظمة ، وتدقيق سياسات وعمليات الموظفين والعمليات المصممة لدعم النظام المهني في المنظمة (Kravčáková , 2013) . وهناك دراسات أشارت إلى التدقيق الشخصي (Brown , 2002) . وعليه يمكن تقسيم تدقيق الموارد البشرية إلى (اولا) تدقيق سياسات وعمليات الموظفين ، (ثانيا) التدقيق الاجتماعي ، (ثالثا) التدقيق الشخصي كما يوضحه الشكل (٤) .

اولا : تدقيق سياسات وعمليات الموظفين

من المهم ان تمتلك المنظمة مجموعة من السياسات التي يتم توثيقها واعتمادها من قبل الإدارة العليا. وعند تطوير السياسات ينبغي ان تليها عمليات تدقيق مستمرة وتحديثات ذات صلة بالتغيرات سواء في البيئة الداخلية أو الخارجية (Moore , 2011 , 2) . وأوضح (Brown,2002,6) أن التدقيق هو مقارنة المنظمة لعمليات الموارد البشرية مقابل السياسة و / او المتطلبات القانونية كما يوضحه الشكل (٣) . إذ انه عندما تكون القضية جوهرية والتركيز استراتيجي فهنا سيتم تدقيق سياسات وعمليات الموارد البشرية .

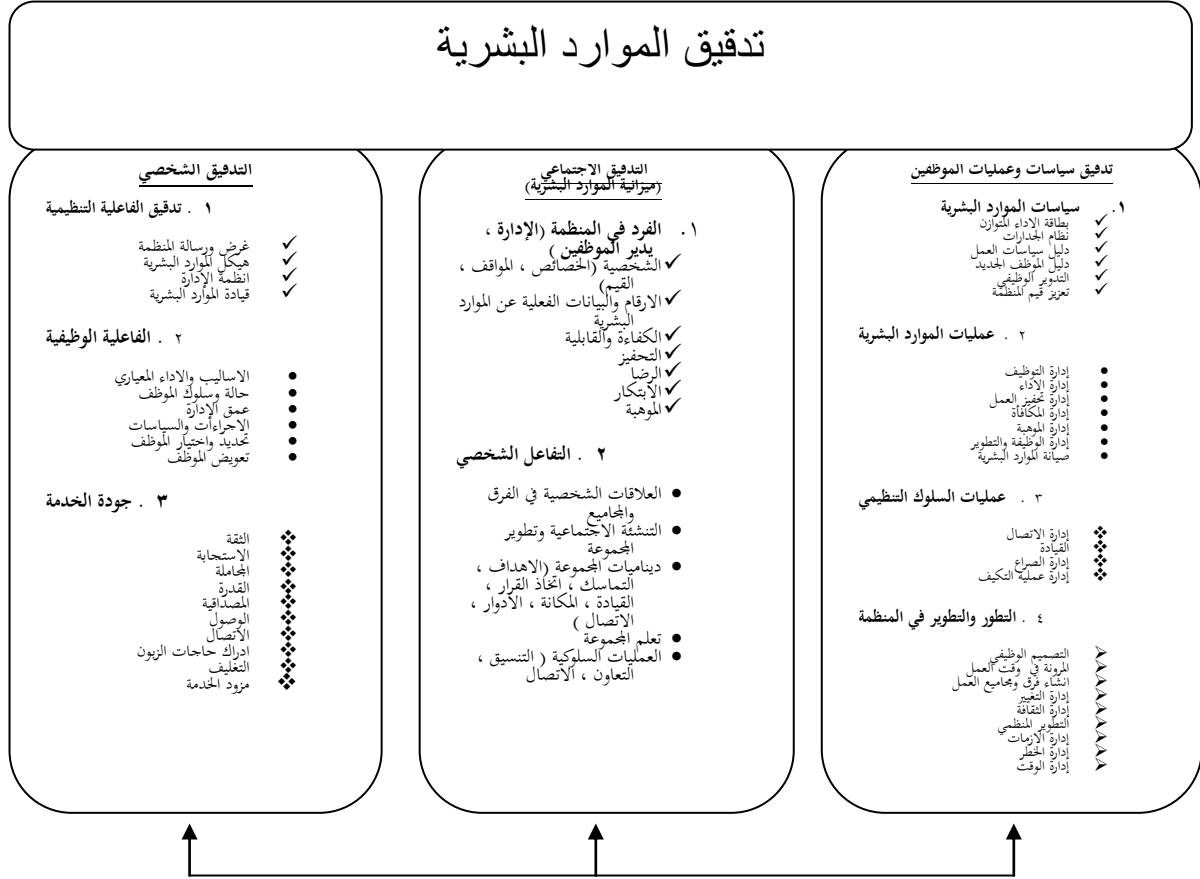
الشكل (٣) : يمثل مصفوفة توضح علاقة القضية الجوهرية او الإجرائية للتركيز الاستراتيجي او العملياتي



Source: Brown, Judith,(2002),Conducting an HR Audit : How HR Can Better Measure the Effectiveness of its functions and programs ? P.6.

ومن الشكل (٤) نجد أن تدقيق سياسات وعمليات الموظفين هي احد ركائز تدقيق الموارد البشرية بالشكل الذي يضمن وظيفة إدارة الموارد البشرية باعتبارها مكون متكامل مع إستراتيجية المنظمة ، حيث انه ومن خلال هذه الركيزة يمكن تمييز وتحديد الأنظمة الثانوية المختلفة لإدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى تشخيص الأسباب المؤدية إلى الفشل أو احتمالية الفشل وكذلك من اجل تقدير الموقف عن طريق اتخاذ الإجراءات والتدابير المناسبة للتدخل في الوقت المناسب . وأشار (3, Moore , 2011) بأنه يجب موازنة عمليات المنظمة مع السياسات من اجل مقابلة المعايير و/ أو المتطلبات القانونية . ويرى الباحث انه من المهم ان يكون هناك إقرار مكتوب وارد من جميع الموظفين يؤكدون فيه أنهم قرأو وفهموا سياسات وعمليات المنظمة وان يكون هناك تغيير في السياسات والعمليات نتيجة لتدقيق الموارد البشرية بالشكل الذي يعزز حوكمة الموارد البشرية .

الشكل (٤) : يمثل تدقيق الموارد البشرية



الشكل (٤) من أعداد الباحث بالاستفادة من (kravčáková) في ما يخص تدقيق سياسات وعمليات الموظفين والتدقيق الاجتماعي & (Brown) في ما يخص التدقيق الشخصي

ثانيا : التدقيق الاجتماعي

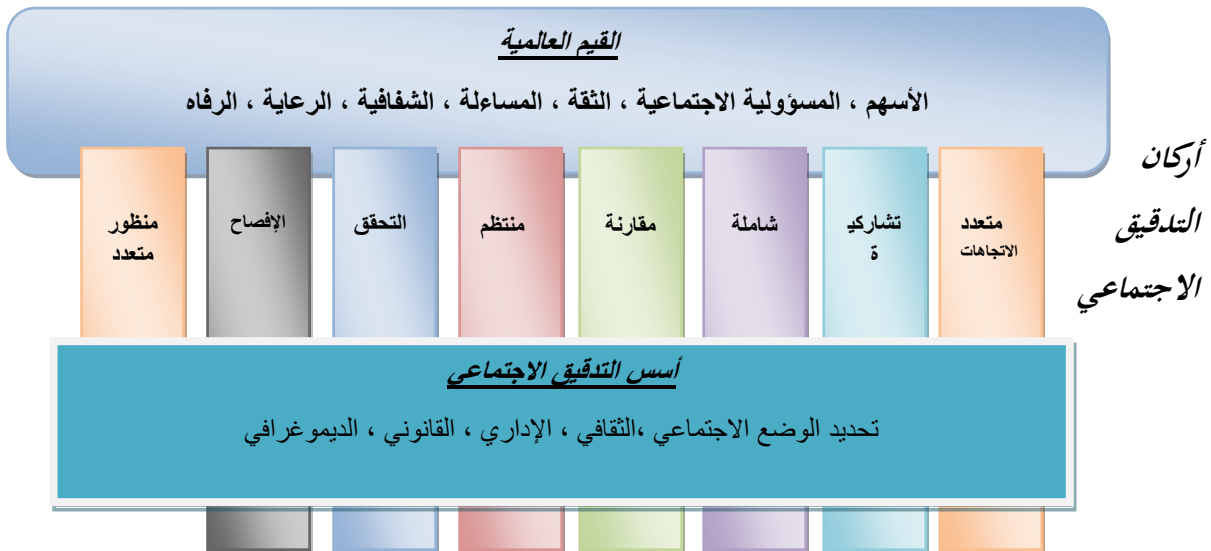
أشار (5, 2013, kravčáková) ان عمليات الموارد البشرية تقدم الموظفين الثمينين ليصلوا أهداف المنظمة بكفاءة والذين يعدون مصدر المعرفة والقرارات والإبداع والجهد والتعاون بالشكل الذي يؤدي إلى خلق القيمة للمنظمة. ففي عام ١٩٦٢ عرف (Torrance) التدقيق الاجتماعي بأنه عبارة عن تحليل السياسات والتطبيقات في المجال المتعلق بإدارة الأفراد لمنظمة ما لتحديد الدعم المناسب لهذه السياسات (سكاك و هباش ، ٢٠٠٩ ، ١١) ، وأشار (Candua , 1985) (51 ان التدقيق الاجتماعي هو المسعى الموضوعي و الاستقرائي من خلال الملاحظة ، والتحليل ، والتقييم و تقديم التوصيات بالاعتماد على منهجية و باستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن نقاط القوة و نقاط الضعف بالمقارنة مع

المرجعيات المحددة بوضوح ، و مثله مثل التدقيق المالي و المحاسبي يحاول أن يقدر ما مدى إمكانية المنظمة في التحكم في المشكلات الاجتماعية .

أركان التدقيق الاجتماعي

قبل كل شيء فان المبدأ الاساسي للتدقيق الاجتماعي هو التحسين المستمر للاداء بالنسبة الى الاهداف الاجتماعية التي يتم اختيارها وقد حدد (الشرع ، ٢٠٠٠ ، ٥٠) أركان التدقيق الاجتماعي وهي (١) النظرة الشمولية و المتعددة حيث يجب ان يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة ، (٢) شامل أي يجب ان يركز التدقيق الاجتماعي على قياس مدى تحسن الاداء من النواحي الاجتماعية والبيئية والثقافية والمجتمع ، (٣) مقارنة إذ يجب للتدقيق الاجتماعي ان يوفر الوسائل التي تمكن من مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات و / او مع أداء المنظمات المماثلة ، (٤) منتظم بمعنى ان ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم وليس مؤقتا او لمرة واحدة في العمر ، (٥) المراجعة حيث يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص او أكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزييف النتائج (محايدين) ، (٦) الافصاح بالشكل الذي تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام، وأضاف (Centre for Good Governance,2005 , 18) (٧) المشاركة التي تؤدي الى تشجيع مشاركة اصحاب المصلحة وتبادل قيمهم ، (٨) متعددة الاتجاهات أي اعطاء تغذية عكسية عن جوانب متعددة . والشكل (٥) يوضح مبادئ وأسس التدقيق الاجتماعي والقيم العالمية .

الشكل رقم (٥) يمثل مبادئ التدقيق الاجتماعي والقيم العالمية



Source: Centre for Good Governance (2005): Social Audit: A Toolkit- A Guide for Performance Improvement and Outcome Measurement <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/cgg/unpan023752.pdf>

ويشير (سكاك ، ٢٠٠١ ، ٥) أن الهدف من التدقيق الاجتماعي يتضمن ما يلي :

١. تزويد المدراء أثناء التنفيذ الفعال لمهامهم بالمعلومات الخاصة بتحليل وتقييم وإعطاء التوصيات المتعلقة بنشاطات إدارة الموارد البشرية .
٢. التشخيص الدقيق للأحداث والظروف التي وقعت بسببها وقياسها.
٣. وسيلة من وسائل القيادة والمنظمة تعتمد على النتائج التي يتوصل إليها في أعداد السياسات والعمليات .
٤. رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمنظمة لتحديد المخاطر وتقديم المعالجات لإدارة المخاطر .
٥. القيام بالتدقيق الدقيق للحصول على المعلومات الصادقة حول مجال الأهداف الخاصة بالأفراد كالتوظيف ، ورفع الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل والأجور العادلة .
٦. الإدارة العقلانية للأفراد باستعمال أدوات كمية في مجالات نوعية .

التدقيق الشخصي

هناك حاجة للرقابة (التحكم) على إدارة الموارد البشرية وذلك من اجل تأسيس أفضل إستراتيجية شخصية ، وتخطيط دقيق ، وتحديد المصدر الكفاء من الموظفين ، وتطويرهم المستمر ، والحافز ليعمل بشكل أفضل . وعرف (Adeyemo & Oriola , 2010 , 4) عملية التدقيق الشخصي أنها مراجعة وتقييم عمل الموظف في المواقع المختلفة لتعزيز مدى الالتزام بين مؤشرات طاقة الموارد البشرية الفعلية ومتطلبات المعايير المحددة . أما (Standard , 2013 , 1) فقد أوضح ان التدقيق الشخصي هو أداة تشخيصية تستعمل لتحليل حالة الموظف في المنظمة . حيث أن الغرض الرئيسي من التدقيق الشخصي هو تهيئة البيانات بخصوص الحاجة والمجال والمقياس للتغييرات في سياسات وإجراءات الموارد البشرية . والتنفيذ المنتظم في التدقيق هام جدا لتحسين الأسلوب ويعد احد الطرق الهامة التي يمكن ان يعمل فيها قسم الموارد البشرية في المنظمة . إذ يتضمن التدقيق الشخصي ثلاث مجالات كما موضح في الشكل (٤) وهي الفاعلية التنظيمية والفاعلية الوظيفية وجودة الخدمة .

ميزانية الموارد البشرية كأداة للتدقيق

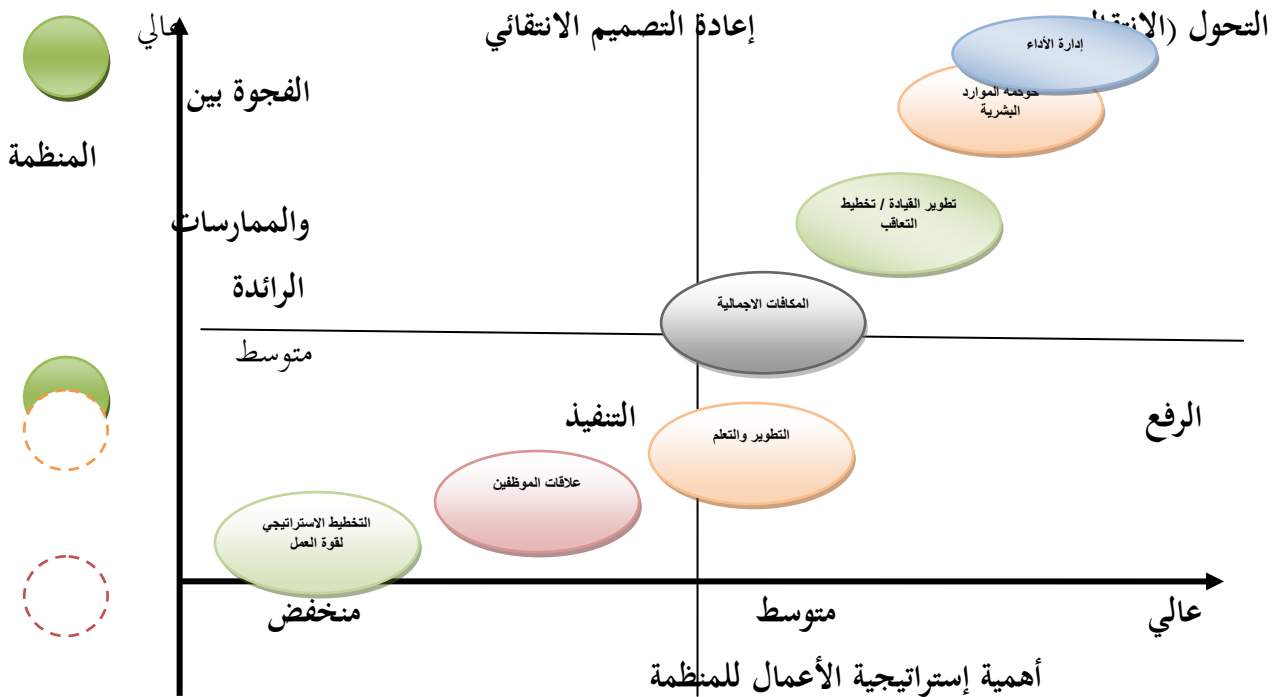
لقد أدت التغييرات الحاصلة في بيئة المنظمات وتطور البعد الاجتماعي والإنساني إلى تبني تقنيات ومعايير جديدة للفاعلية التنظيمية ، وبالتالي فقد تضاعفت مهام ومسؤوليات وظيفة الموارد البشرية ، حيث ينبغي تحديد ادوار ووظيفة الموارد البشرية حسب مهامها ومسؤولياتها الرئيسية ، وكذلك التأكد من أن جميع جوانب الأفراد داخل المنظمة تتم مراقبتها وحمايتها بشكل جيد ضد عدم الامتثال . ويعرف (صالح ، ١٩٩١ ، ٢٦) ميزانية الموارد البشرية أنها عبارة عن أداة (تقنية) لتوفير بيانات خاصة بالموارد البشرية والنواحي الإنسانية . وتوضح (يلية ، ٢٠١١ ، ٦) ان ميزانية الموارد البشرية مجموعة من المعلومات والتي تطرح العديد من التساؤلات تحتاج للتحليل العميق ، حيث تستخدم فيها العديد من الكاشفات والتي هدفها تكميم المعلومات الاجتماعية ، إذ يسمح تحليلها باستخراج خصائص المنظمة ، وتقييم السياسات الاجتماعية ، وتشخيص نقاط القوة والضعف والمخاطر في إدارة الموارد البشرية . إن ميزانية الموارد البشرية هي

إحدى الطرق لتقييم قيمة رأس المال البشري ، حيث أن ميزانية الموارد البشرية تقنية موجودات الأفراد في المنظمة التي تكسب الاعتراف بالموارد البشرية وتقييمها إلى القيمة المضافة الفعلية ، إذ من المهم تقييم الموارد البشرية في المنظمة لإظهار صلابة الصحة الداخلية سوية مع الوضع المالي (Krishna & Shen , 2007 ,95)، وأشار (صالح ، ١٩٩١ ، ٢٤) بان ميزانية الموارد البشرية إحدى الأدوات المساعدة لإدارة الموارد البشرية فضلا عن أنها وسيلة للاستشارة وأداة للمعلومات ، وهي الأداة التي تعطي الأرقام الحقيقية عن موارد المنظمة البشرية ، وهي بذلك أداة ساكنة في لحظة من الزمن لأنها تعطي صورة فوتوغرافية عن وضعية الموارد البشرية. ويرى الباحث أن ميزانية الموارد البشرية هي أداة حوكمة وقيادة من خلال جمع المعلومات عن الموارد البشرية وتحليلها بطريقة علمية وتفسيرها وفقا لشروط مالية .

حوكمة الموارد البشرية

إن امتلاك حوكمة الموارد البشرية في المنظمة تساعد على معاملة الموظفين بعدالة بشكل ثابت وبالالتزام بالقانون والاعتراف بأفضل الممارسات ، والسيطرة على الكلف ومواءمة ممارسات إدارة الأفراد بإستراتيجية المنظمة ورؤيتها ورسالتها وقيمها . وكذلك تساعد على تزويد المنظمة بإطار لضمان عدم هبوطها إلى الفوضى في غياب القواعد والتعليمات وإجراءات العمليات المعيارية المتعلقة بإدارة الأفراد . ان حوكمة الموارد البشرية تقدم أفضل إطار لممارسة العمليات المنظمة ، والمعرفة والدعم لتمكين الأعمال من تعظيم رأس المال وتحقيق الغايات والأهداف . لذا على المنظمة التركيز على جوانب منها حوكمة الموارد البشرية ، وتطوير القيادة (تخطيط التعاقب و/أو خطط الإحلال) وإدارة الأداء وكما في الشكل رقم (٦) .

الشكل رقم (٦) يمثل مجالات الانتقال المستمر لإدارة الموارد البشرية



Source: Deloitte ,2004. Human Resources Leading Practices study .

ونلاحظ من الشكل ان الحوكمة من الأنظمة الإدارية الحديثة في مجالات إدارة الموارد البشرية، وأصبحت مجموعة من العمليات والإجراءات والتدابير والممارسات المطبقة لتحقيق الأهداف بشكل أخلاقي ويصب في مصلحة الجميع . وإعطاء تعريف واضح راجع إلى بعض الدراسات فقد أشار (Rouse , 2014 , 1) أن إدارة الموارد البشرية هي حوكمة الموظفين في المنظمة . وأوضح (Moore , 2011 , 1) ان حوكمة الموارد البشرية هي العملية والممارسة التي تبنتها المنظمة في تحديد الأدوار والسلطة ، والمسؤوليات ، واتخاذ القرارات ، وفي نهاية المطاف مساءلة جميع الموظفين والإدارة لصالح مساهمها . وبين (Saliba , 2010 , 1) ان حوكمة الموارد البشرية هي النظام الذي ينبغي أن تعتمد المنظمات من اجل التأكد من أن الموارد البشرية التي يتم إدارتها بشكل مناسب ورصدها بعمق بالطريقة التي تخفف من أية مخاطر ذات الصلة بالموارد البشرية . وأعطى (Paaue & Boselie , 2008 , 5) تعريفاً لحوكمة الموارد البشرية بأنها القدرة على الحكم والسيطرة على مدى المسؤوليات بطريقة كفوءة وفعالة وشفافة من اجل تقديم قيمة مضافة .. وتعرف (Merser , 2003 , 2) حوكمة الموارد البشرية أنها فعل في قيادة وظيفة الموارد البشرية وإدارة الاستثمارات ذات الصلة ل :

- ١ . الأداء الأمثل من خلال تحسين أداء موجودات المنظمة للموارد البشرية ورأس المال البشري (الموارد والمهارات والخبرات داخل المنظمة لتلبية الاحتياجات الكلية للأعمال) .
- ٢ . الوفاء بالمسؤوليات القانونية (بما في ذلك تكافؤ الفرص وسهولة الوصول إليها) .
- ٣ . تجنب وتخفيف مخاطر الموارد البشرية المنظمة .
- ٤ . مواءمة أولويات الوظيفة مع احتياجات الأعمال .
- ٥ . تمكين الموارد البشرية من اتخاذ القرارات التنفيذية حول الجوانب الرئيسية لأعمال الموارد البشرية (بما في ذلك التخطيط والعمليات والرصد والتحسين المستمر) .

وتأسيساً على ذلك فان حوكمة الموارد البشرية هي عبارة عن البوصلة التي يمكن من خلالها تحديد الأدوار والمسؤوليات والقواعد للموارد البشرية ، وكيف توجه وتضبط وتعمل وتحكم وتراقب ، وطريقة ارتباطها مع بعضها البعض ، وتداولها مع الأطراف الأخرى بالشكل الذي يمنع الارتباك والتقاطعات المقصودة وغير المقصودة .

أهمية حوكمة الموارد البشرية

الأفراد هي واحدة من العناصر الأكثر حساسية في التعامل مع المنظمة ، مورد غير ملموس للغاية ، فمن الصعب ان تراقب عن كثب سلوكهم وضمان أدائهم على النحو المطلوب . وترجع أهمية حوكمة الموارد البشرية كونها قدرة من قدرات الموارد البشرية والتي من خلالها تجعل قرارات الأفراد فعالة للأعمال بما في ذلك إدارة مخاطر الموارد البشرية وضمان الامتثال لقوانين العمل وقواعد ومعايير الموارد البشرية ورفعها من شركاء بالعمل الى حُكَماء الموارد البشرية (SABPP , 2012 , 3) . وأوضح (Martin & McGoldrick , 2010 , 8) ان أهمية حوكمة الموارد البشرية هي تقدير وإدارة مخاطر الموارد البشرية (الخطر الأخلاقي ، خطر الاستعداد ، خطر الشواغر ، خطر الانتقال ، خطر المحفظة وغيرها) ، ووضوح دور أنشطة الموارد البشرية والقرارات في المنظمة ، وسيطرة وحدود صنع

القرارات المنطقية ، والتكامل والمواءمة مع أسبقيات العمل ، وشفافية العمليات والثقة والتزام الموظفين . وأشار (Commonwealth , 2010 , 14) انه في السنوات الماضية عمقت التخفيضات في الميزانية التحدي في تقديم رسالة المنظمة ، أي أن الموارد البشرية في بيئة مقيدة الموارد يجب عليها تغيير أنظمة الدعم ونموذج الموارد البشرية من اجل الوفاء بالاحتياجات الحاسمة للمنظمة ، إذ أنها تحتفظ بكل المسؤوليات القانونية لوضع السياسات والامتثال وتقديم خدمات الموارد البشرية من خلال إصدار السياسات والمعايير والمبادئ التوجيهية التي تحكم كل وظائف الموارد البشرية ، ويين (Martin & McGoldrick , 2010 , 9) ان النشاط ضد الفساد من قبل حوكمة الموارد البشرية ينبغي ان يتضمن :

- الخطر ، وخطة منع الاحتيال .
- سياسات وعمليات هجومية / عنيفة .
- وضع خطة ضد الفساد المجهول .
- تقدير الخطر / فحص الموظف .
- التدريب الأخلاقي والوعي .

مبادئ حوكمة الموارد البشرية

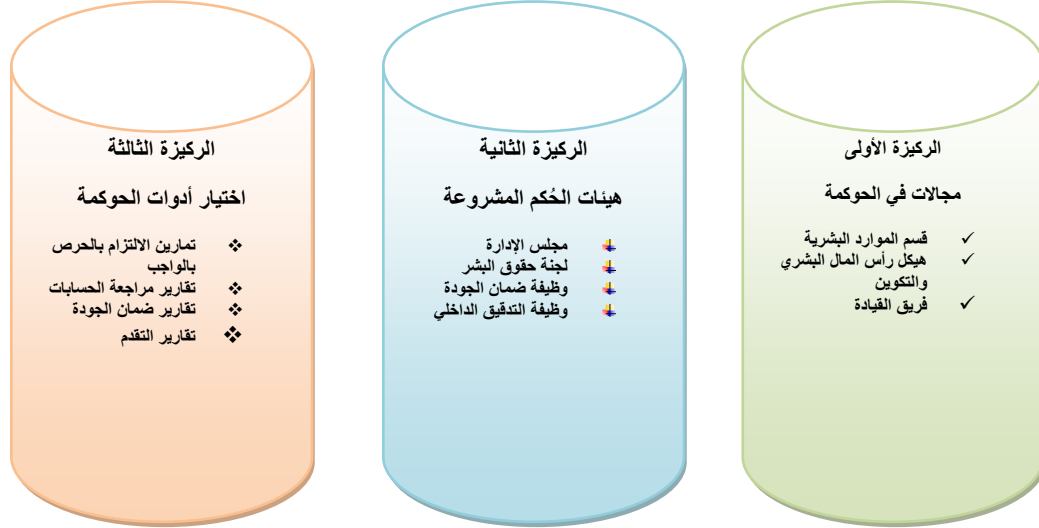
حدد (Kaplan et al , 2013 , 4) ثمانية مبادئ لحوكمة الموارد البشرية وهي تتضمن :

- ١ . الرؤية الإستراتيجية والتوجه : تساعد على تحديد الأولويات والأدوار المتوقعة من الجهات الفاعلة في المنظمة ، ووضع معايير لقياس الأداء على المدى المتوسط القصير .
- ٢ . المساءلة : هي الاعتراف وفرضية مسؤولية الأفعال ، والإنتاج ، والقرارات ، والسياسات .
- ٣ . الشفافية : تشير إلى الانفتاح والوضوح في عملية صنع القرار و تخصيص الموارد .
- ٤ . توليد المعلومات : في الوقت المناسب ، حيث تمكن المعلومات الدقيقة أصحاب المصلحة لجعل السياسات بالغة الأدلة ، واتخاذ الإجراءات عندما لا يتم استيفاء الأهداف والمعايير .
- ٥ . الكفاءة : تشير إلى أي مدى يتم تطبيق سياسات الموارد البشرية .
- ٦ . العدالة و النزاهة : وهي تتعلق بالسياسات والإجراءات التي تنطبق على الجميع .
- ٧ . الاستجابة : الاستجابة هي قدرة المنظمة والأقسام على الاستجابة لاحتياجات الموظفين .
- ٨ . صوت الموظف و المشاركة : الصوت والمشاركة هي إشراك الأفراد الذين يعملون من خلال المؤسسات التي تمثل مصالحهم .

حوكمة الموارد البشرية (أركان وعناصر ومعايير)

على الرغم من التعقيد الواضح في حوكمة الموارد البشرية ، إلا انه يمكن للإدارة تبسيط العملية من خلال تقديم أركان أساسية كإطار لحوكمتها . إذ أشار (Saliba , 2010 , 3) ان حوكمة الموارد البشرية ينبغي ان تقوم على ثلاث أركان (ركائز) كما يوضحه الشكل رقم (٧) .

شكل رقم (٧) يمثل أركان (ركائز) في أنموذج حوكمة الموارد البشرية



Source: Saliba , Charles , (2010) , HR Governance – The real Gatekeeper .

- المجالات التي تحتاج إلى أن تُحكم : هي أساسا النقاط التي يمكن من خلالها الدخول إلى عدم الالتزام ، وبالتالي فان الخطر يمكن ان يخترق المنظمة من تلك المداخل الثلاثة وهي قسم الموارد البشرية ، وهيكل رأس المال البشري والتكوين ، وفريق القيادة .
 - الجهات المسؤولة عن الحوكمة : هي تلك الكيانات التي في موقع المسؤولية بموجب القانون أو عن طريق التعيين للمجلس ، لتطبيق حوكمة الموارد البشرية في المنظمة حيث أن الجهات المسؤولة هن حُكم الموارد البشرية هي مجلس الإدارة ، ولجنة الموارد البشرية ، ووظيفة ضمان الجودة ، ووظيفة تدقيق الموارد البشرية .
 - أدوات الحوكمة : ان التعامل مع حوكمة الموارد البشرية هي المهمة التي ينبغي عدم الاستهانة بها ، وبالتالي فان كل الأدوات التي يتم استخدامها في هذا الصدد ينبغي التحقق من صحتها ومصداقيتها من اجل الحفاظ على نتائج حوكمة الموارد البشرية وجعلها أكثر واقعية والدفاع عنها وتتضمن تمارين الالتزام بالحرص الواجب ، وتقارير تدقيق الموارد البشرية ، وتقارير ضمان الجودة ، وتقارير التقدم.
- وحدد (Koob ,2012 , 2) عناصر حوكمة الموارد البشرية والتي تتضمن : التوجيه ، والإدارة ، والرقابة (السيطرة). إذ ان كل من هذه العناصر بدورها لديها مجموعة من العمليات الإدارية والتي عند تكاملها سيؤدي إلى إنشاء هيكل أساسية لحوكمة الموارد البشرية.
- ويعطي كل من (Butler & Fuller , 2002 , 5) خمسة معايير أساسية لحوكمة الموارد البشرية وتتضمن ما يلي :
- مطلعة : وهي عملية حصول جميع الموظفين (الموارد البشرية) على المعلومات حول المنظمة وعلى فترات منتظمة .
 - مدربين تدريباً مناسباً : تنفيذ التعلم سوية مع التعليم ، والتدريب وإتباع إستراتيجية تعلم دائمة ، وكذلك العدالة في الحصول على التدريب.

- المشاركة في القرارات التي تؤثر عليهم : وهي تشير أن جميع الموظفين لديهم الفرصة للمشاركة في قرارات التخطيط والتطوير التي تؤثر عليهم.
- التعامل بعدالة واتساق : وفيها يكون المدير أفضل قدوة مع أفضل استعمال لممارسات وإجراءات وسياسات الموارد البشرية .
- تجهزة بيئة عمل محسنة وآمنة : ويتم من خلاله توفير مكان عمل أكثر أمانا وسلامة وصحة مهنية لإستراتيجيات الخدمات ، وتخصيص الموارد اللازمة لذلك .

العلاقة النظرية بين تدقيق الموارد البشرية وحوكمتها

تقوم المنظمة بوضع أهداف لضمان الاستدامة الاجتماعية وتحسين جودة حياة العمل والمشاركة المتزايدة ، مما يعني أن المنظمة تؤكد على دورها الحاسم في تعزيز التطوير البشري وإدارة المخاطر حيث ان محورها في هذا الجانب هم البشر. إذ يجب ان يكون منهج حوكمة الموارد البشرية هو إعادة تركيز أسبقيات وظيفة الموارد البشرية وتحويل التكاليف من المجالات غير المنتجة إلى تحقيق الأهداف ذات الأولوية العالية . وعلى الرغم من ان الموظفين لديهم وجهة نظر قوية باتجاه قوة المنظمة فيما يخص الحفاظ على النظام والسياسات والإجراءات والتميز الايجابي للتطوير ، وكذلك الموازنة بين السلطة والمساءلة أمام الموظفين ، حيث أنها لا تعني مجرد الالتزام بالقوانين والتعليمات بل أيضا إلى النتيجة الإجمالية الواردة في حماية ورفاهية وامن الأشخاص . ويشير (Centre for Good Governance, 2005 , 23) أن تدقيق الموارد البشرية يضمن ان نظام القيم بين المنظمة والموظفين تتطابق وذات نتائج ملموسة تسهم في تحقيق المنافع المختلفة . إذ تتمتع المنظمات والأقسام بمزيج فريد من السياسات والإدارة ، والتفاعل مع واحد أو أكثر من الأقسام اعتمادا على احتياجاتهم حيث ان هذه التفاعلات ستحكم بواسطة نظام القيمة الناشئة والذي يتضمن المجتمع (النظام الداخلي للمنظمة ، وحقوق الإنسان) والإدارة (حوكمة الموارد البشرية والمساءلة) .

ويشير كل من (سكاك و هباش ، ٢٠٠٩ ، ١٣) أن حوكمة الموارد البشرية هي المحل الجغرافي لالتقاء تدقيق الموارد البشرية ولجنتها ، وعند إلقاء نظرة إلى أهداف تدقيق الموارد البشرية وحوكمة الموارد البشرية فإننا نجد بعض نقاط التقارب بينهما من خلال التالي :

١. يهدف التدقيق في الجانب الأمني للمنظمة إلى تجنب و/ أو تخفيف مخاطر الموارد البشرية الناتجة عن عدم احترام القوانين .
٢. يهدف التدقيق من الناحية المعلوماتية إلى اتخاذ القرارات بالاعتماد على المعلومات الصادقة (المصدقية) .
٣. ويهدف التدقيق في مجال الفاعلية إلى فحص مدى إنجاز الأهداف المحددة مقارنة بما تم التخطيط له .
٤. ويهدف التدقيق من جانب التحكم في الكلف ، حيث يعمل المدقق على تحديد مراكز الهدر في استعمال الطاقات البشرية بشكل عقلائي والقليل من الكلف غير المنظورة .
٥. أما هدف التدقيق فيما يتعلق بالخيارات الإستراتيجية فانه يساهم في العقلنة الإدارية .

الاستنتاجات

- ان الموضوعات التي تناولها البحث وبالتحديد حوكمة الموارد البشرية وتدقيق الموارد البشرية والتدقيق الاجتماعي وميزانية الموارد البشرية من الموضوعات الحديثة ولا يوجد لها تطبيقات في منظماتنا لذا جاء هذا البحث بإطار نظري فقط لإعطاء فكرة إلى الإدارات وأصحاب المصالح للبدء بتطبيق هذه التقنيات . لذا نؤشر
١. لا يوجد تطبيقات في منظماتنا لهذه المتغيرات .
 ٢. ان الدراسات والتطبيقات قي المنظمات أظهرت المزايا والفوائد في اعتماد هذه التقنيات .
 ٣. ان حوكمة الموارد البشرية تضمن استخدام المنظمة لمواردها أفضل استخدام وتمنع أي انحرافات مما يعود على المنظمة فوائد ومزايا عديدة .
 ٤. ان التدقيق الاجتماعي يعطي صورة واضحة عن موارد المنظمة ويشير إلى نقاط القوة والضعف فيها .
 ٥. ان ميزانية الموارد البشرية هي في الواقع صورة واضحة عن الموارد البشرية تعكس مثل غيرها من الميزانيات ما تملكه المنظمة من رأسمال بشري .
 ٦. قد تكون لدى منظماتنا مجالات او حالات يمكن ان تكون نقاط انطلاق لاستخدام هذه التقنيات ، ولكن يتطلب الأمر بناء أنظمة متكاملة لحوكمة الموارد البشرية وللتدقيق الاجتماعي انطلاقا من ما موجود حاليا .
 ٧. ان ميزانية الموارد البشرية التي هي أساس في التدقيق الاجتماعي هي أيضا أداة فاعلة لتخطيط الموارد البشرية وللتخطيط الوظيفي في المنظمات .
 ٨. أنّ جودة واحترافية وشمولية ومهارة تدقيق الموارد البشرية ذات أهمية لتحقيق استجابة الإدارة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية .
 ٩. ان عملية تصميم وتنفيذ وظيفة تدقيق الموارد البشرية بشكل سليم يمكن أن تلعب دوراً محورياً في تحسين ودعم فعالية حوكمة الموارد البشرية فضلا عن استخدامها الأخرى في تخطيط الموارد البشرية وتنفيذ باقي وظائف إدارة الموارد البشرية.
 ١٠. تمثل حوكمة الموارد البشرية المنطقة الجغرافية لالتقاء العمليات و الإجراءات الصحيحة للموارد البشرية .

التوصيات

١. ضرورة لجوء المنظمات إلى اعتماد الحوكمة عامة وحوكمة الموارد البشرية بصورة خاصة .
٢. الاهتمام بموضوعات التدقيق الاجتماعي لما حققه من مزايا للمنظمات التي اعتمدهته .
٣. ضرورة اعداد ميزانيات للموارد البشرية كما معمول به في دول أخرى وإخضاع هذه الميزانيات للرقابة والتدقيق .
٤. ضرورة تكليف جهات رسمية رقابية في كل منظمة لعمل هذه التقنيات أو لمراقبة تنفيذها وتكون لديها صلاحيات كافية لذلك .

٥. ضرورة تفعيل حوكمة الموارد البشرية كوظيفة جديدة لتدقيق الموارد البشرية في المنظمات .
٦. إصدار قوانين ومبادئ خاصة بحوكمة الموارد البشرية من دون الاستغناء عن المبادئ الدولية و ذلك بهدف خلق مبادئ ملائمة لبيئة الأعمال العراقية بالاعتماد على التجارب العربية و الدولية.
٧. ضرورة وجود قوانين تلزم المنظمات بالحوكمة بأنواعها وكذلك التدقيق الاجتماعي .
٨. ضرورة دراسة المتغيرات الأخرى التي تساعد في بناء حوكمة الموارد البشرية فضلا عن تدقيق الموارد البشرية .
٩. تدريب كوادر المنظمات ومختلف العاملين الآخرين لقبول هذه الموضوعات وعدم محاربتها لما تحققه لمنظمتهم ولهم نتيجة نجاح منظمتهم .
١٠. ضرورة اعداد دراسات متكاملة في هذه الموضوعات لتقريبها من المستفيدين .
١١. محاولة دعم وتطوير الأساليب والتقنيات الإدارية المعتمدة حاليا والموجودة في المنظمات التي يمكن اعتبارها جزءا من تدقيق الموارد البشرية وحوكمتها للاستفادة منها لاحقا .
١٢. نشر ثقافات جديدة في المنظمة عن موضوعات حوكمة الموارد البشرية والتدقيق الاجتماعي لتقريبها من العاملين والإدارات وكذلك من قبل أصحاب المصالح .
١٣. إصدار الأنظمة المناسبة، لتمكين إدارة تدقيق الموارد البشرية على ممارسة الحوكمة .
١٤. فرض العمل بالقواعد الأساسية لحوكمة الموارد البشرية في المنظمات العراقية و التي تلخص بالشفافية و المساءلة و المسؤولية و الاستقلالية و العدالة والإفصاح والمشاركة وتوليد المعلومات.

المصادر

المصادر العربية

١. الإمام ، عمر محمد ادم و علي ، الطاهر احمد محمد ، (٢٠١٣) ، نحو إطار نظري لتدقيق الموارد البشرية ، مجلة العلوم الاقتصادية ، العدد ١٤ (٠١) .
٢. الشرع ، مجيد جاسم (٢٠٠٢) ، المراجعة عن المسؤولية الاجتماعية في المصارف الاسلاميه ، دار وائل للنشر عمان .
٣. سكاك ، مراد وهباش ، فارس ، (٢٠٠٩) ، دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي ، الملتقى العلمي الدولي لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس - سطيف ، الجزائر .
٤. سكاك ، مراد ، (٢٠٠١) ، التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي واستراتيجي في تحسين إدارة الموارد البشرية ، بحث منشور ، مجلة العلوم الاجتماعية ، لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس - سطيف ، الجزائر .

٥. صالح ، سرمد غانم و حسن ، ليث سعدالله ، (١٩٩١) ، ميزانية الموارد البشرية أداة فعالة لإدارة الافراد ، مجلة تنمية الرافدين ، العدد ٣٣ ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .
٦. ويلية ، فريدة ، (٢٠١١) ، دور الميزانية الاجتماعية في تسيير الموارد البشرية ، دراسة حالة مؤسسة نفضال الوكالة التجارية - الخروب ، رسالة ماجستير .

المصادر الاجنبية

1. Adeyemo A.B., Oriola O., Personnel Audit Using a Forensic Mining Technique, IJCSI International Journal of Computer Science Issues, Vol. 7, Issue 6, 2010 November .
2. Alolla , M , F & Castillo , M , S . (2002) , Human Resources Audit , IAER: FEBRUARY 2002, VOL. 8, NO. 1.
3. Bajžíková , L , (2011) . Human Resource Management. Bratislava: Comenius University in Bratislava.
4. Brian Kreissl ,(2012,sep 11). What is HR governance? Canadian hr reporter.
5. Brown,Judith,(2002),Conducting an HR Audit : How HR Can Better Measure the Effectiveness of its functions and programs ?
6. Butler , M & Fuller , M . 2002 , Staff Governance Standard for NHSScotland employees .
7. Candau,P.(1985), L'audit social méthodes et techniques pour un management efficace, Vuibert, Paris.
8. Centre for Good Governance, (2005) , Social Audit: A Toolkit A Guide for Performance Improvement and Outcome Measurement .
9. Chaijareonwattana . J , & Trakulmututa , J . 2013 . Good Governance in the Human Resource Management at the level of Local Government : The Empirical Study of Southern Part of Thailand . International Journal of business and Social Science Vol.4 No.7 , July 2013.
10. Commonwealth, (2010) , Massachusetts Executive Branch HR Strategic Plan .
11. David Ulrich and others (2009). HR Transformation: building human resources from the outside in, McGraw-Hill Profession.
12. Deloitte ,2004. Human Resources Leading Practices study .
13. Dolan, S.; Schuler, R. S.; Valle Cabrera, R. (1999) Gestión de Recursos Humanos, Madrid: McGraw-Hill.
14. Hartono , A , (2010) , An Investigation into strategic human resource management in Indonesia :A Grounded research approach , thesis is presented for the degree Doctor of Philosophy of Murdoch University .
15. <http://hrstandard.pl/> (28.02.2013).
16. Jiambalvo, J. (2004). Management Accounting, 2nd ed, Wiley Student edition, John Wiley & Sons-Inc .
17. Koob, J. (2012, Oct 1). A new definition and perspective on HR governance in a global environment .
18. Kravčíková , Gabriela , (2013) , Human Resource Management Audit Model , Electronic International Interdisciplinary Conference , Faculty of Public Administration , Pavel Jozef Šafárik University in Košice.
19. Krishna , B & Shen ,Jie , (2007) ,Strategic human resource technologies keys to managing people – Ashok Chandra .
20. . Kaplan, Avril , D & Dominis , S & Palen , J and Estelle E Quain .(2013) , Human resource governance: what does governance mean for the health workforce in low- and middle-income countries?
21. Martin , G , & McGoldrick ,J. (2010) , Theorising the links between HR and Governance: issues and challenges for HRD, Department of Management University of Glasgow .
22. Mercer , (2003) , Why HR Governance Matters : Managing the HR Function for Superior Performance .
23. Moore , Carla ,(2011) . The four pillars of HR governance .
24. Paauwe, J. and Boselie, (2008) ,
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=370991&rec=1&srcabs=481123
25. Rouse , Margaret , (2014) , What is human resource management .
26. SABPP , (2013) , Let us build well governed HR functions professional , <http://www.csc-scc.gc.ca/publications/091/005007-2702-6-eng.gif>
27. Saliba , Charles , (2010) , HR Governance – The real Gatekeeper .
28. Shawarby , Mohsen , (2010) , Human Resource Management Government Organizations7 Steps in developing HRM strategy Democracy & Governance .
29. STN EN ISO 9000: 2001, Quality Management Systems. Fundamentals and dictionary. (ISO 9000:2000).
30. Stuss , M ,M . (2013) ,Personal Audit as a modern human resources management tool .
31. Tapomoy , D , (2006) , Strategic Approach to Human Resource Management , New Delhi India , Allantic Publishers & Distributers.
32. Watson , T ,(2013) , The HR function of the future : Perspectives from the experts pre-conference .
33. Zarzadzanie, kadrami pod red T. Listwana, Wydawnictwo Beck, Warszawa .1

أثر القدرات المعرفية للقيادة الأكاديمية في فاعلية مجالات التطوير التنظيمي حالة دراسية في جامعة تكريت*

أ.د. فائق مشعل قدوري العبيدي/كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت

الملخص:

يهدف البحث الى تحديد علاقة الارتباط والاثار بين القدرات المعرفية للقيادة ومجالات التطوير في المنظمات التعليمية وقد تم تطبيق البحث في جامعة تكريت من خلال توزيع استمارة استبانة على (٣٤) قائد أكاديمي في كليات الجامعة ن واستخدم نظام (SPSS) لغرض تحليل البيانات المجمعة وبشكل يحاول البحث عن الاجابة عن التساؤلات الاتية:

١. هل يوجد إدراك لدى العقول الاستراتيجية في المنظمة التعليمية المبحوثة لأهمية القدرات المعرفية مجالات التطوير التنظيمي لمنظمتهم.
 ٢. هل هناك علاقة ارتباط واثار بين قدرات المفكر الاستراتيجي وبين مجالات التطوير في المنظمة التعليمية المبحوثة ؟.
- وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ، أن اختلاف القيادات الأكاديمية في فلسفتها وقراراتها يقود الى التباين والاختلاف في فعالية مجالات التطوير المتبناة من قبل المنظمات التعليمية .، وثبت وجود انخفاض في مستوى إسهام القدرات المعرفية في فعالية مجالات التطوير التنظيمي على الرغم من معنوية التأثير. واختتم البحث بعدد من المقترحات من اهمها ، إعادة النظر في بناء مهام العمل الأكاديمي للقيادة في المنظمات التعليمية واحتواء مضامينها وطموحاتها).وجعل ابعاد القدرات المعرفية معياراً لمن يشرع في العمل القيادي في المنظمة .

The impact of cognitive abilities Academy of effective leadership in the areas of organizational development A Case Study in the University of Tikrit

Abstract

The research aims at determining the correlation and effect between the(Cognitive abilities of leadership) and(The areas of organizational development) , has been applied at(Tikrit University) Through a form questionnaire distributed to(34) academic leaders of (University colleges). (SPSS) program is applied for the purpose of analyzing the data collected from the specimen. Generally, the research tries to find answers the following questions:

1. Is there a perception among the strategic minds in the researched the importance of cognitive abilities and areas of organizational development for their organizations educational organization ?
2. Is there a correlation between the impact of the strategic thinker capabilities and the development of educational organization in the surveyed areas of relationship?.

The research found a set of conclusions and the most important is; The difference in academic leaders in philosophy and decisions lead to variation and differences in the effectiveness of the adopted development areas by educational organizations. proven a decrease in the level of contribution to the effectiveness of cognitive abilities in the areas of organizational development in spite of moral influence.

. In addition, it provides a set of proposals. The most important to reconsider building academic work tasks of leadership in educational organizations and to contain their contents and ambitions .Make the dimensions of a standard cognitive abilities to those prescribed in the leadership of the organized labor.

المقدمة :

شهدت أدبيات الإدارة في القرن العشرين دراسات ونظريات متعددة كل منها تناولت موضوع القيادة وصفاتها من وجهات نظر مختلفة (السمات، السلوكية، الموقفية، ... وغيرها)، وقد اتفقت جميعها في البحث عن أثر القيادة على العاملين وإحداث التغيير والتطوير في المنظمات وخلق الثقافة التنظيمية الملائمة لحفز العاملين وزيادة أداءهم بما يكفل تعاون الجميع في تحقيق رؤية لعمل المنظمة والوصول إلى الأهداف المنشودة.

في ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدتها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز ، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة فاعلة، تمتلك من القدرات والمعرفة وسبل تفكير ما يمكنها من استيعاب مشكلات التغيير المنظورة والمتوقعة في بيئة المنظمات ، وبالتالي استثمار الاتجاهات الإيجابية التي تعزز المكانة والنجاح من جهة والتصدي للاتجاهات السلبية المعيقة لمسار أنشطة المنظمة وفرص نجاحها من جهة أخرى، وفي ضوء ذلك وصف القائد بأنه الشخص المفكر والمتأمل في رسم الخطط وتصميم المنظمة وإرشاد وتوجيه الأفراد من خلال الخبرة الواسعة وبعد النظر لغرض إنجاز الأهداف.

المبحث الاول : منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

يتمحور الأطار الفكري لمشكلة البحث ، إن المنظمات التعليمية في العراق اليوم تعمل وسط بيئات ديناميكية وسريعة التغيير والتعقيد، تمتد من التغيرات التقنية والمعلوماتية الى احتياجات سوق عمل متطورة وسياسات حكومية مقيدة وتغيرات ثقافية وحضارية واجبة الاستيعاب، فضلاً عن تحدي كبير آخر رسم عدد من أشارات أستفهام في أذهان المجتمع الأكاديمي حول القدرات المعرفية للعقل القيادي في ميدان عمل المنظمات التعليمية وادوارها في صياغة رؤية واضحة وأهداف ملائمة لرفع خصوصية الاداء الاستراتيجي المأمول على اساس معايير الجودة بأعتبره منهجاً مطلوباً وتوظيفها في مجالات التطوير التنظيمي ، وصولاً الى التميز وتجاوز الطرق التقليدية التي تقود الى التخلف .

بناء على ما سبق يمكن ان تتضح أبعاد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

١. هل أن المعالم المعرفية لتغيرات الدراسة (الرئيسية والفرعية) سائدة فكرياً وإنتاجياً في المنظمة المبحوثة؟
٢. هل يوجد إدراك لدى العقول الاستراتيجي في المنظمة التعليمية المبحوثة لأهمية القدرات المعرفية ومجالات التطوير التنظيمي لمنظمتهم.
٣. هل تقوم المنظمة التعليمية بتحديد مجالات تطويرها في ضوء قدرة العقول القيادية وصياغة رؤية واضحة وأهداف ملائمة لتطوير تلك المنظمات ، وتجاوز الطرق التقليدية التي تقود الى التخلف .
٤. هل هناك علاقة ارتباط وأثر بين قدرات المفكر الاستراتيجي وبين مجالات التطوير في المنظمة التعليمية المبحوثة ؟.

ثانياً: أهداف البحث: يهدف البحث الى عرض سبل الأهتمام بقدرات القيادة ودورها في فاعلية مجالات التطوير التنظيمي في الميدان المبحوث ، إذ أن مستوى الإدراك والتشخيص والاستجابة هي ناتج للتفاعل بين القدرات المعرفية ومدى الوعي بالأهداف التعليمية ما يتصل بها من قرارات ، وفي ضوءها تتحدد معطيات التطوير المطلوبة في مجالاته كافة سعياً الى تحقيق الأداء والتميز.

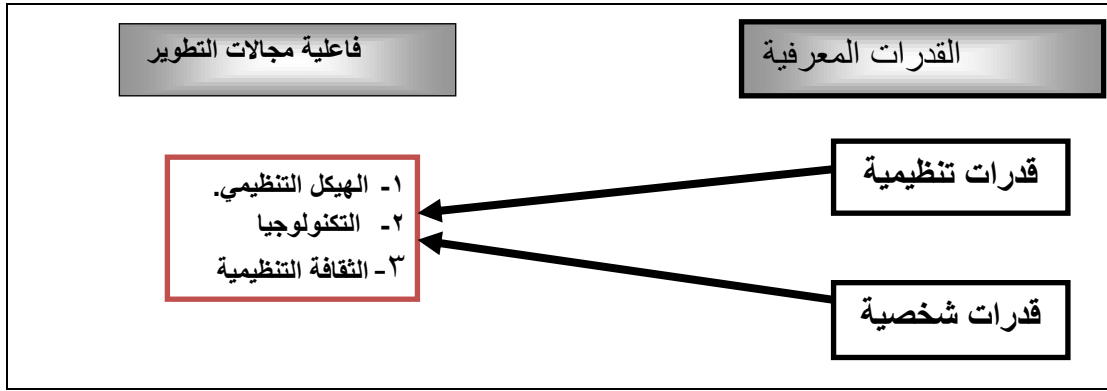
كما تتمثل أهداف البحث بالغايات التي تحاول بلوغها ومنها النتائج التطبيقية التي تستحصلها وتعزيز المنطلقات الفكرية التي نشأت منها.

ومن هنا فان هذا البحث تسعى لتحقيق الأهداف الآتية:

- ١- توضيح المعالم المعرفية لمتغيرات البحث (الرئيسة والفرعية)، ومحاولة التحري عن مكوناتها والإسناد الفكري لفلسفة كل منها.
- ٢- التعرف على واقع القدرات المعرفية للقيادة الاكاديمية في المنظمة المبحوثة
- ٣- التعرف على واقع المجالات التطويرية في المنظمة المبحوثة
- ٤- التعرف على طبيعة العلاقة بين القدرات والتطوير التنظيمي بمجالاته التي اختارها الباحث محلاً للبحث (الهيكل التنظيمي ، التكنولوجيا ، الثقافة التنظيمية) من جهة أخرى في الميدان المبحوث.
- ٥- وضع مجموعة من التوصيات: مقترحات التي يمكن أن تساعد على تفعيل التطوير التنظيمي في المنظمة المبحوثة.

ثالثاً: أهمية البحث: تبرز أهمية البحث الحالي في السعي إلى محاولة الربط بين القدرات المعرفية للقيادة الاكاديمية وفاعلية التطوير التنظيمي ، إذ إن هذا الربط يعد من المحاولات النادرة في البيئة العراقية عموماً والبيئة التعليمية على وجه التحديد.

رابعاً: مخطط وفرضيات البحث : يقصد بالأنموذج تمثيل أو تصور ظاهرة أو مشكلة معينة، توصف بأشكال بيانية أو معادلات رياضية تعبر عن مسارات البحث وتوضح المكونات الأساسية لها. وقد بلورت مراجعة الأدبيات (التي أمكن الرجوع إليها) والتي تناولت واحداً أو أكثر من متغيرات هذا البحث بناء التصميم الأولي لأنموذج البحث من خلال المتغيرات الرئيسة (توضيحي واستجابي) التي تلاءمت مع المشكلة المبحوثة والأهداف المحددة للبحث، ويعبر الأنموذج الذي يعرضه الشكل الآتي عن واقع البحث النظرية التحليلية لتلك المتغيرات، واختبار الأثر بينهما على وفق العنوان المحدد للبحث.



مخطط البحث الافتراضي

الفرضية الرئيسية الأولى:

"هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات المعرفية ومجالات التطوير التنظيمي في المنظمة التعليمية المبحوثة."

ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

١. "هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات التنظيمية ومجالات التطوير التنظيمي"

٢. "هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القدرات الشخصية ومجالات التطوير التنظيمي"

الفرضية الرئيسية الثانية:

هناك علاقة تأثير لقدرات المفكر الاستراتيجي في مجالات التطوير التنظيمي في المنظمة التعليمية المبحوثة."

ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

١. "هناك تأثير للقدرات التنظيمية في مجالات التطوير التنظيمي"

٢. "هناك تأثير للقدرات الشخصية في مجالات التطوير التنظيمي"

خامسا: اساليب البحث:- يعد البحث من البحوث الموقفية الاستكشافية بالدرجة الأساس، وتستمد مسوغاتها

من طبيعة مرتكزاتها النظرية والتي يعتمد فيها اسلوب التحليل المنطقي (logical).

اما ادوات واساليب جمع وتحليل البيانات والمعلومات فكانت على النحو الآتي:-

١. ادوات جمع المعلومات:- ارتكزت اداة البحث على الوثائق والتعليمات والتي دعمت باستمارة استبيان

صممت بالشكل الذي يخدم متغيرات البحث بالاعتماد على الدراسات السابقة او شملت جزء من الأسئلة يقيس

الأول منها الرؤية الاستراتيجية والجزء الثاني لقياس الرسالة الاستراتيجية والجزء الثالث لقياس الأهداف الاستراتيجية

فضلا عن المعلومات الشخصية والوظيفية للمستجيب .

ب. اساليب التحليل :- استنادا الى طبيعة الدراسة وتوجهاتها ومضامين فرضياتها اعتمد البحث على مجموعة من

الأساليب الاحصائية دون الاكتفاء بأسلوب واحد ، ومنها الأساليب الوصفية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ،

النسبة المئوية) فضلا عن اسلوبي الارتباط والانحدار وبما تخدم واقع التحليل .

المبحث الثاني.... الاطار النظري

المحور الاول :القدرات المعرفية

يدركون الباحثون والأكاديميون أهمية القدرات المعرفية للقيادة التي تمحورت حول نظام الشخصية التي ينبغي أن يتمتع بها قادة المنظمات، أو العملية التي تساعد على جمع المعلومات التي تستخدم في القرارات، أو في توظيف القدرات العقلية في التعامل مع جميع القضايا التي تؤثر على حاضر المنظمات ومستقبلها، الأمر الذي زاد من الأدراك بأن العقول القيادية بما تمتلكه من قدرات وتوجهات معرفية وابداعية هي قوة التميز الجوهرية في تحقيق نجاح المنظمات واستمراريتها، خصوصاً مع حلول الالفية الثالثة وسيادة اقتصاد المعلومات أو الاقتصاد المبني على المعرفة، فمن يملك المعرفة وليس لديه المقدرة على إدارتها وترجمتها بشكل مؤثر في الأداء بطرق مثلى، لن يستطيع مواجهة التحديات ومخاطر المنافسة.

اولاً: مفهوم القدرات المعرفية:

يشير الادب الاداري أن تركيبة القدرات المعرفية تشكل حالة من الإدراك وترشيد سلوك وقرارات القيادة وتحدد أولوياتها وأنماطها تعاملاتها مع البيئة، وان اساس العديد من القدرات تكمن في المهارات والمعارف وتظهر بشكل طاقة لتعزيز وتطوير مزايا المنظمة (Hitt, et.al, 2001, 115)، وهنا تأكيد على أن القدرات المعرفية أصبحت تمثل قاعدة فكرية ومعرفية واستدلالية تجعل المعنى بالعمل القيادي قادراً على التفاعل مع التطورات والتحولات التي تشهدها بيئة المنظمات خارج الإطار التقليدي.

أما فيما يخص مفهوم "القدرات المعرفية" للقيادة، فيراها الباحثون اعتماداً على ما تقدم من جهة، وعلى رأي آخر بأنها مجموعة من السمات التي يمتلكها القادة الناجحين والتي تتبلور في أنماط أهداف عظيمة، أو بوصفها وظائف موجهة للسلوك (Guilford, 1980, 735)، أو بأنها سمات منتظمة تؤثر في استنتاجات الفرد تجاه المواقف المختلفة، ويشير الى القدرات المعرفية هي العناصر الحاسمة في صياغة القيادة الفعالة في اي منظمة (Dunkly & Winston, 2002, 173)، فهي تهيئ قاعدة فكرية ومعرفية واستدلالية تجعل المعنى بالعمل القيادي قادراً على التفاعل مع التطورات والتحولات التي تشهدها بيئة المنظمات (الخنفاجي، 2002، 58)، ويشير الى القدرات المعرفية بأنها مجموعة من المهارات السلوكية والمهنية التي يمتلكها القادة العاملون في المنظمات والتي تمكنهم من تحقيق الاهداف الموضوعية بكفاءة وفاعلية (القحطاني، 2010، 143)، ويمكن استخدام هذه القدرات وتسخيرها باعتبارها اساس لأنشاء قوة الاساسية للكثير من الافعال الاستراتيجية لدى القيادة.

وفي إطار ما تم تناوله من مفاهيم للقدرات المعرفية يمكن أن نتوصل إلى مفهوم يتناسب مع أهداف الدراسة وغاياتها

وهو:

"ان القدرات المعرفية هي المميزات الفطرية والمكتسبة (المعارف والمهارات والاتجاهات) تنعكس في سرعة البديهة والحدس والقدرة على التعلم والتصحيح في الحالات التي تتطلب اتصالاً سريعاً لفهم تطورات ومستجدات الواقع وتكوين صياغات فكرية وتصورات منهجية لما يمكن توقعه في المستقبل واتخاذ القرارات الناجحة بما يتلاءم مع توسيع وتعظيم فاعلية العمل القيادي".

ثانيا: اهمية القدرات المعرفية

تتبع اهمية القدرات المعرفية للقيادة من الدور الذي تقوم به لمواجهة اعباء العمل التنظيمي والذي تتنوع اعباءه ومسؤولياته بتنوع الاهداف والمهام، ويشير (الكبيسي، ٢٠٠٤، ٢٣٧-٢٤٨)، ان اهمية القدرات القيادية ومنها المعرفية خاصة ترجع الى:

- ١) وسيلة للتطور والتجديد وابتكار طرق وحلول جديدة للمشكلات القائمة.
- ٢) مواجهة الظروف المعقدة التي تتطلب اساليب تفكير غير تقليدية.
- ٣) مساعدة التنظيم والعاملين على تحقيق ذواتهم من خلال التفوق والتميز والقدرة على الاستجابة للتحديات التي تشهدها المنظمة.
- ٤) المرونة في التعامل مع المشكلات باستخدام الاسلوب العلمي.
- ٥) زيادة قدرة القيادات على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.
- ٦) زيادة قدرة القيادة على توقع المخاطر ومن ثم زيادة القدرة على المواجهة.

ومن خلال ما سبق يتضح ان القدرات التي يحملها القادة العاملين في المجال الاكاديمي هي الجزء الاهم في القيادة الفاعلة، وهذا ما أكده (الراوي، 2000، 76) في تعريفه للقيادة على انها حصيلة تفاعل بين الخصائص والقدرات المتميزة للأفراد وبين المواقف والأبعاد والمتغيرات التي تؤمنها البيئة وتظهر نتائج التفاعل بالتحلي العلمي للضغوط والقوى الكامنة داخل التنظيم والمؤثرة فيه من الخارج عن طريق الموازنة بين دافعيتهم وإسهاماتهم في المنظمة.

ومن العرض السابق يرى الباحث أن القدرات المعرفية للقيادة تسهم في:

- ١) بناء رؤى مستقبلية حيث تساعد المديرين في التحضير للمستقبل.
- ٢) اغتنام أكبر عدد من الفرص الراجعة وإجهاض أكبر عدد ممكن من التهديدات، ويتحقق ذلك من خلال الوقت والسرعة المناسبة والاستجابة.
- ٣) جعل القادة بصفة دائمة أكثر استجابة ووعيا بظروف البيئة وتغيراتها.
- ٤) استخدام القائد لقدراته المعرفية في بلورة أفاق التفكير لدى العاملين معه بالشكل الذي يدفع جميع الأطراف لقبول الالتزامات المترتبة عليهم وهذا سيسهم في تحقيق التوجهات الاستراتيجية للمنظمة.

ثالثا: تصنيفات القدرات المعرفية للقيادة:

اصبحت القدرات تؤلف ركن اساسي في استراتيجيات النجاح القيادي لا تقل اهميتها عن السمات الشخصية والمهارة القيادية الاخرى، إذ ان ما متوقع من دور للقيادة يرتبط الى حد كبير بقدراتها التي اصبحت تحتل موقع الصدارة في النجاح القيادي، الحقيقة والتي لا بد من تأكيدها ان نجاح المنظمات واستمرارها يعتمد على القدرات القيادية التي تتبلور من خلالها الارادة القيادية وتضعها موضع التنفيذ الفعلي.

لقد بذل الباحثون جهودا حثيثة في استعراض القدرات القيادية وما يرتبط بها من خصوصيات ذات صلة ببيئة البحوث، إذ تمثلت تلك المحاولات بدراسات عديدة ركزت على مجموعة من القدرات المعرفية المرتبطة بالجوانب التحليلية للقيادة ودرجة رؤيتها لواقع التنظيم والبيئة، وبأنواع مختلفة من المناظير، والتي اخذت اهميتها من حاجة المجتمع واوضاعه الادارية ومدى التطور الذي وصلت اليه مجريات الادوار القيادية المفترضة والجوانب الفكرية التي يجب ان تتصف بها القيادة خارجة عن الاطار التقليدي للمسؤوليات القيادية، وتعكس حقيقة البناء المعرفي و المهاري الواجب توافره لمن يقدم على اخذ زمام الامور في المنصب القيادي.

وبصورة عامة اسفرت جهود الباحثين الميدانية عن تطوير مداخل متعددة في تصنيف القدرات المعرفية للقيادة، تباينت مضامينها ومسمياتها مع تباين التصورات الفكرية المستندة اليها (التقليدية والمعاصرة) في تحليل وتشخيص معالم القدرات المعرفية، فهناك من أشار اليها بالقدرات العقلية، والبعض عبر عنها بالقدرات الذهنية، وآخرون بالذكاء (Gibson, et.al, 1988, 63)، وفسرها البعض بالميزات الفطرية (وراثية) ومكتسبة (عبد العال، 1991، 172)، ويستدل من ذلك ان هناك انواعا عديدة من القدرات بشكل عام والقدرات المعرفية بشكل خاص ويوضح الجدول (١) بعض انواع القدرات والقدرات المعرفية التي حددها الباحثون.

جدول (١) انواع القدرات المعرفية

القدرات														السنة	الباحث					
ادارة الثقة	ادارة الوقت	ادارة الذات	الملاحظة	التفحص	بدنية	البداية	الذكاء	سلوكية	فنية	التخطيط	صنع القرار	التحفيز	التكيف				الابداع والمبادأة	فكرية وتصورية	الاتصال	الادراك
																	√	1974	Stogdjal	
																		1974	Katz	
																		1981	Warren	
																		1982	Eltlie and O keefe	
																	√	1985	Bennis and Manus	
																		1989	Campion	
																		1992	√Mahmodi & King	
																	√	1994	Krstek	
											√	√					√	1999	Gieseke, & McNeil	
																	√	2000	Bingham, Felin, & Black	0

المحور الثاني... التطوير التنظيمي

اولا: مفهوم التطوير التنظيمي:

مصطلح التطوير التنظيمي مشتق من الاصل اللاتيني (Voulp) والذي يعني اخراج الميزة او الفائدة الكامنة داخل أي شيء، وبذلك فهو نشاط هادف للتغيير الايجابي والارتقاء بالحلة نحو الافضل (الغالي واخرون، ٢٠١٠، ٢١)، في حين ينظر الى التطوير التنظيمي بانه ذلك الجزء من العمل الحدسي يتوقع كل فرد في المنظمة ان يؤديه، والعلاقات بين هؤلاء الافراد وذلك لكي يصبح الاداء اكثر فاعلية لتحقيق هدف المنظمة، وبذلك فان جوهر التطوير التنظيمي يمثل تكريسا للمنهج السلوكي في الإدارة و يجئ كذلك مؤكدا لمقولة أساسية في الفكر الإداري، ظلت تمثل مفترقا فاصلا بين المدارس التقليدية التي لا تنظر إلى الإنسان إلا بوصفه أحد أدوات الإنتاج، وبين المدارس الحديثة في الإدارة التي تعتبر الإنسان وكل ما يمثله من قيم وأعراف ومعتقدات محورا للعملية التنظيمية.

لقد أجمعت تعريفات التطوير التنظيمي على أن العنصر البشري هو مركز الدائرة في التطوير التنظيمي، بما يحمله من قيم وأعراف وأفكار (حمور، 1987، 9)، وقد تعددت وتنوعت مفاهيم التطوير التنظيمي فمن التعريفات ما ركز على سلوك الأفراد، ومنها ما ركز على المنظمة ومنها ما ركز على البيئة التنظيمية، لذا يمكن تمييز ثلاثة مداخل فكرية لتحديد مفهوم التطوير التنظيمي.

جدول (٢) بعض اراء الكتاب والباحثين حول مفهوم التطوير التنظيمي

المفهوم	المدخل	الباحث
جهود طويلة الأجل لإثبات قدرة المنظمة للتغلب على التغيير في البيئة الخارجية لزيادة قدرتها الداخلية لحل المشاكل	بيئية	Schemerhorn et.al,2000, 276
عملية تجديد تسعى المنظمة من خلالها الى بعث الحداثة ومنع التراجع لتبقى محافظة على حيويتها وشبابها ومصداقيتها وتكون قادرة على التكيف والتجاوب مع الازمات والظروف الصعبة		الكبيسي، 2004، 19
استخدام المعرفة، وتقانات العلوم السلوكية، للمزج بين رغبات الأفراد في النمو والتطور، وبين أهداف المنظمة وغاياتها، بما يحقق زيادة فاعلية المنظمة،	معرفي وسلوكي	Helleriegel, 2001, 559
عملية نظامية واسعة لتطبيق العلم والمعرفة السلوكية للتغيير المخطط ووضع الاستراتيجيات، ومكونات التصميم، والعمليات التي تمكن المنظمات أن تكون فعالة		Boonstra, 2004, 25
جهد طويل المدى جوهرى ومخطط يتناول التنظيم ككل من خلال مدخل سلوكي لتيسير التغيير في قيم ومعتقدات ومدركات واتجاهات		أبو سمك، 2011، 20

وقدرات العاملين أفرادا وجماعات وبالتالي تحسين سلوكهم وممارساتهم لأدوارهم ومهامهم التنظيمية و بما يؤدي لإدارة فاعلة لثقافة المنظمة وتحسين الفاعلية التنظيمية لها بالاستعانة بخبراء التطوير التنظيمي		
خطة نحو تغير اي شيء ذات اهمية بان يجعل المستقبل يختلف عن الحاضر وعن الماضي	التطوير بالمعنى	Gibson, 1982, 529
عملية التهيئة لغرض ما، وأحداث التغيير لوضع المنظمة		Ivancevich & Mattson, 2002, 672
أحد المناهج المتخصصة في إحداث التغيير التنظيمي والذي في ضوئه يشارك الموظفون بأنفسهم في اقتراح التغيير والمشاركة في تنفيذه وذلك من خلال الاستعانة بمجموعة مدربة من الاستشاريين		Desler, 2003, 302

ورغم تعدد الابعاد المختلفة لمفهوم التطوير التنظيمي الا ان جميعها اهتمت بالوظائف التنظيمية المختلفة على مستوى المنظمة ككل، وتركز على البعد السلوكي كأساس للتطوير وذلك باعتبار العنصر البشري يمثل اهم عوامل التغيير والتطوير وبشكل عام اشتملت تعريفات التطوير التنظيمي على عدة جوانب أساسية وهي:

(١) ان التطوير التنظيمي يهدف بشكل عام لزيادة كفاءة وفاعلية المنظمة والتكيف مع المتغيرات البيئية من خلال تطوير مكونات المنظمة.

(٢) انه يستخدم المعرفة والعلوم السلوكية والمشاركة الفعالة من الادارة العليا لتغيير السلوك والقيم والاتجاهات.

(٣) يهتم بالعنصر الإنساني واشاعة روح العمل الجماعي من خلال دعم عملية التعلم والتمكين والمشاركة.

ومن خلال التعريفات السابقة استخلص الباحث التعريف التالي "التطوير التنظيمي" هو جهد شمولي مخطط طويل المدى تديره الإدارة العليا لتمكين المنظمة من التكيف مع بيئتها وزيادة فعاليتها وتطوير العاملين من خلال التأثير في قيمهم ومهاراتهم وأنماط سلوكهم عن طريق تحسين الثقافة التنظيمية وتطوير التكنولوجيا والهياكل التنظيمية ومرونة الاهداف والاستراتيجيات".

ثانيا: خصائص التطوير التنظيمي:

ان الإمام ببعض خصائص التطوير التنظيمي يعمق المعرفة حول هذا الحقل من العلوم لأنه يمكن بمعرفة هذه الخصائص تحديد برامج التطوير التنظيمي، وهي تتمثل بالاتي (القحطاني، 1996، 8):

(١) الشمولية: ان التطوير التنظيمي يتطلب الاهتمام بالقوى البشرية العاملة، وكذلك التنظيم الداخلي للمنظمة واساليب العمل المطبقة بالمنظمة وكذلك القوانين واللوائح.

(٢) الاستمرارية: ان تطبيق التطوير التنظيمي يتطلب الاستمرارية في الفاعلية التنظيمية، وتحسين المناخ العام بشكل دائم ومستمر.

٣ **التدخل المخطط:** لا يمكن ان يتم التطوير التنظيمي دون تخطيط مسبق لتشخيص المشاكل بدقة، لتجميع الجهود لمواجهتها.

٤ **المشاركة:** يتوجب على جميع اعضاء التنظيم المشاركة في تنفيذ عمليات التطوير التنظيمي في جميع المراحل، لضمان مساهمتهم في تنفيذ عملية التطوير التنظيمي كونهم مشاركين فيها. وفي اتجاه اخر ينظر (الغالي واخرون، ٢٠١٠، ٣٣)، ان خصائص التطوير التنظيمي تنقسم الى نوعين اساسين يتمثلان في:

١ **الخصائص التمييزية:** وهي مجموعة من الصفات والمؤشرات التي تميز منهج التطوير في باقي المناهج التطويرية، وتمنحه هوية المنهج المستقل كبناء معرفي خصوصي.

٢ **الخصائص الادائية:** مجموعة الافعال والممارسات التي تصف سلوك الاداء المطلوب اجرائيا من التطوير لتحقيق مخرجاته التي يتوقع ان تسهم في تحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية.

ثالثا: مجالات التطوير التنظيمي:

ان عملية التطوير التنظيمي تتصف بالشمولية والتغلغل في مختلف أنشطة المنظمة شكلاً ومضموناً، ونظرياً، وتطبيقاً، وكمياً ونوعياً، وقد تباين الاهتمام والإنسان من قبل الباحثين والدارسين حول تلك المجالات وكذلك من قبل المعنيين في المنظمات فهناك دعم كبير أحياناً لمجال معين في منظمة معينة وغيابه في مجالات أخرى، ولدى منظمات أخرى يحتل أهمية كبيرة وغالباً ما يلجأ المعنيون بالمنظمات لتحديد فرص التقدم نحو مستويات ارقى مما هي عليه الآن على المجالات كافة عن طريق تحقيق نقلات نوعية وكمية في مختلف تلك المجالات وبشكل متابعي متسلسل، ولا بد من تسليط الضوء على أبعاد التطوير التنظيمي والتي يشار إليها بمجالات التطوير التنظيمي التي من خلالها يمكن الوصول إلى أهداف البحث المتوخاة في ضمن حدوده المرسومة نظرياً وميدانياً وذلك عن طريق إسهامات المفكرين والباحثين في تحديد أبعاده (مجالات التطوير التنظيمي) من وجهات نظرهم المختلفة والتي يمكن إيجازها بالجدول (٣).

جدول (٣) مجالات التطوير التنظيمي

المجالات											الصفحة	السنة	البحث		
التعلم والمساءلة	التفكير الاستراتيجي	والتخطيط	المهام	المعرفة	الثقافة التنظيمية	القيادة	الاهداف	والاستراتيجيات	جماعات العمل	التكنولوجيا				الهيكل التنظيمي	الموارد البشرية
									√		√	√	5-6	2003	عبد السميع
			√							√	√	√	375-376	2004	حريم

					√	√		√	√	√	474-480	2005	مصطفى
			√				√			√	26	2006	العلي
				√				√	√	√	390-398	2007	ماهر
			√				√		√	√	15	2008	حسن
					√	√		√	√	√	18-23	2009	Ukpata & olkotun
			√				√		√	√	12-13	2009	العدواني واخرون
					√	√			√	√	22-28	2011	Nair

وفي إطار ما تقدم بتحديد مجالات التطوير التنظيمي نلاحظ وجود تباين في آراء الباحثون، وبما أن اغلب الباحثون اتفقوا على المجالات المذكورة آنفاً فقد تم اعتماد هذه المجالات لتمثل الجانب العملي في الدراسة الحالية، والتي نالت قبول أكثر الباحثين الذين مر ذكرهم، ومن الجدير بالذكر أن مجالات التطوير المشار إليها أدناه ليست منعزلة بل أجزاء متكاملة و مترابطة مع بعضها و لذا يجب أن يتم التغيير في إطار تنمية وتطوير التنظيم برؤية مخططة وشاملة وهادفة لتحسين القدرات والأنشطة التنظيمية في تحقيق الاهداف وحصول التغيير والتطوير المستهدف (حمود، ٢٠٠٢، ١٨٩)، وفيما يلي موجز لتلك الابعاد:

١) **التكنولوجيا المستخدمة:** ان التكنولوجيا التي تستخدمها المنظمات تؤثر على هيكلها التنظيمية او اساليبها التشغيلية، فهناك دائما محاولات مستمرة نحو استخدام ذلك التقدم التقني لزيادة فاعلية التنظيم، لذ فان عملية التطوير التنظيمي تحاول التركيز على الجوانب التكنولوجيا بما فيه من مهام ومعدات (الطجم، ١٩٩٦، ٢٠٣).

وتتراوح التغييرات التكنولوجية المستخدمة من تغييرات بسيطة مثل إدخال الحواسيب الآلية لاستخدامات الأفراد بما يسهل مهامهم، إلى تغييرات أساسية مثل الادارة الالكترونية وتطبيقاتها المختلفة، ويأخذ التطوير التكنولوجي عدة أشكال أهمها استخدام طراز آلي جديد لغرض زيادة فاعلية المنظمة وخفض تكلفة الصيانة وتحسن جودة المخرجات، ومن الممكن أن يتمثل التغيير التكنولوجي في تصميم العمل وتابعه (شريف، ٢٠٠٧، ٣٣٠)، ويستهدف هذا النوع من التغيير إجراء تعديلات في نظم وأساليب العمل المتبعة في إنجاز أعمال المنظمة، لذا فهي تشمل إدخال تكنولوجيا جديدة للعمل، أو نظام جديد في فرز واختيار الأفراد الجدد، أو استخدام أساليب متطورة في تقييم أداء العاملين (ماهر، ٢٠٠٧، ٢٩٦).

٢) **الهيكل التنظيمي:** تعد الهياكل التنظيمية من أكثر المجالات التنظيمية تعرضا للتغيير، ويحدث التطوير في الهيكل التنظيمي بتعديل أسس ومعايير إعداد الهيكل، مما ينتج عنه حذف بعض الوحدات التنظيمية أو دمجها معاً أو استحداث وحدات جديدة أو من خلال تغيير تبعية بعض الوحدات، بما يحقق المرونة للتنظيم القائم

وملاءمته مع التغيرات الجديدة، والتحول من المركزية إلى اللامركزية أو العكس، وتعديل نطاق الإشراف وإعادة توزيع الاختصاصات وتجميع الوظائف وإعادة تصميم خطوط الاتصال وقنوات تدفق السلطة والمسئولية تعتبر إحدى طرق استخدام التطوير التنظيمية، (مصطفى، ٢٠٠٥، ٤٧٥).

الثقافة التنظيمية: احتلت مجالات التطوير الثقافي اهتماما كبيرا نظرياً ويكاد يكون ضعيفاً جداً تطبيقياً لصعوبة الخوض به لكونه يتعلق بقيم وافكار راسخة عميقة يصعب المساس بها في كثير من الأحيان وهناك القليل من الكتاب الذين يرون أن ثقافة المنظمة غير قابلة للتغيير غير أن الكثير من الباحثين توصلوا في دراستهم الى إمكانية تغيير وتطوير ثقافة المنظمة، ومنهم من اشار الى امكانية تطوير المنظمة عن طريق افكار جديدة نحو اتخاذ القرار وركز (Porter, 1962) الى امكانية تطوير ثقافة المنظمة عن طريق تحليل اتجاهات العمل، ودرس (Klein, et.al, 1971) ردود افعال العاملين على الاتجاهات واهتم على القصص البطولية، الأساطير، القصص، وأشار (Izumi, et.al, 2000) الى ضرورة اختيار مداخل تغيير تنسجم مع الثقافة التنظيمية للمنظمة وتعكس أسلوب الثقافة المرغوبة في المستقبل عن طريق مطابقة القيم التنظيمية مع أساليب التغيير المخطط لها.

ولكن يبقى المصدر الأساسي لتطوير الثقافة التنظيمية هي قدرات التي يحملها القادة في الادارة العليا وما ينتج عنها من ممارسات داخل التنظيم، فرغم أهمية القيم المعلنة، إلا أن الممارسات تبقى الاختبار الحقيقي لطبيعة الثقافة التنظيمية السائدة وامكانية تطويرها.

رابعاً: علاقة القدرات مع عمليات التغيير والتطوير التنظيمي:

يحاول القادة ممن يوسمون بالقدرات العالية لتحديد و مجابهة التحديات والتغييرات اذا ما علمنا ان نجاح ادارة التغيير والتطوير يعتمد على مجموعة من الدعائم الرئيسية يأتي في مقدمتها قدرات ومهارات القيادة التي تمثل حجر الاساس لنجاح كافة الاجراءات المستخدمة (الشيخلي، ٢٠٠٨: ٥٨)، فالقدرات القيادية تساعد المنظمات على التخطيط طويل الأمد ويمكنها من توقع وإدارة التغيير والتطوير ويوفر لمتخذي القرار في المنظمة المعلومات الضرورية لمراقبة التغيرات في البيئة ويساعدهم في البحث عن الفرص الجديدة (www.researchandmarkets, 2009:1).

وفقاً لما سبق عرضه يمكن القول بأن الإدارة التعليمية في جوهرها هي عملية قيادة في المقام الأول، حيث تتأكد فيها القدرة والمهارة والخبرة على التأثير في البشر وحفزهم لتحقيق أهداف المنظمة التعليمية والسعي الدائم لتطويرها، ويشير (عماد الدين، ٢٠٠٣، ٢٠) ان جهود قادة المنظمات التعليمية في التطوير والتغيير تشمل جانبين رئيسيين هما:

- (١) إعادة بناء وهيكلة التنظيم المؤسسي: وتتضمن إحداث التغييرات في البناء الرسمي، والأدوار الوظيفية... الخ، وتؤدي هذه الجهود إلى تأثير غير مباشر على التحسين والتطوير في العملية التعليمية.
- (٢) إعادة بناء النسق الثقافي في المنظمة التعليمية: وتتضمن إحداث التغييرات في الأنظمة المتصلة بالنماذج والقيم، والدوافع، والمهارات، والعلاقات التنظيمية، بما يؤدي إلى تعزيز أساليب ووسائل جديدة للعمل

الجماعي التعاوني، وتتطلب هذه الجهود تدخلاً مباشراً لتعزيز الجانب الانفعالي سواء من القائد أو من العاملين معه أو من المعنيين بالعملية التعليمية كافة.

وفي نفس الاتجاه نرى ان دور قيادة المنظمات التعليمية في عمليات التغيير والتطوير تظهر في المجالات التالية:

- ✓ إقامة بناء تنظيمي مرن ومتوافق مع طبيعة المهام الموكلة إليها ومعطيات الظروف المحيطة والخصائص الذاتية للمنظمة.
- ✓ تكوين هيكل الموارد البشرية في التنظيم تكويناً علمياً وتقنياً وفكرياً وثقافياً متكاملًا ومتوافقاً مع متطلبات العصر ومتغيراته، ومرتكزاً إلى التقنية، وتوفير سبل التنمية المستمرة لتلك الموارد البشرية وتمكينهم من المشاركة بالرأي وصنع القرار.
- ✓ تكوين وتنمية وتطوير الرصيد المعرفي للمنظمة واعتماد البحث العلمي والتطوير التقني سبباً لحل مشكلاتها.
- ✓ تصميم الأنشطة والعمليات وتنسيق العلاقات بين عناصر المنظمة الداخلية، وتنمية علاقتها مع العناصر الخارجية ذات التأثير.
- ✓ خلق ثقافة تنظيمية داعمة للتغيير الهادف، وتنمية ودعم علاقات التعاون والتفاعل الديمقراطي بين عناصرها.
- ✓ إدارة التنوع في مجالات الأنشطة التي تمارسها المنظمة، وفي نظم وإجراءات العمليات المختلفة، من أجل مواكبة بل واستباق المتغيرات والإعداد للتعامل معها.
- ✓ تأكيد مفاهيم اللامركزية والتمكين وتنمية وحدات الأعمال الاستراتيجية.
- ✓ تأكيد المناخ الديمقراطي داخل المنظمة واحترام حرية التعبير لأعضائها على مختلف المستويات وفتح قنوات التعبير لهم للمشاركة بأرائهم ومقترحاتهم.

المبحث الثالث: الاطار الميداني

تنساق متضمنات الحالة الدراسية باتجاه استطلاع وتشخيص مواقف المعنيين في المجتمع الأكاديمي نحو ما تم عرضه من افتراضات وسياقات للتوجهات الإستراتيجية المطلوبة للقيادات في المؤسسات التعليمية ، إذ أن القائد في المجتمع الأكاديمي يحمل مجموعة من المهارات والقدرات والخبرات التعليمية المتخصصة ما تميزه عن غيره ضمن ساحة الإدارة الجامعية و فهو يقف في منطقة حساسة بين النظام التعليمي الخاضع للضغوط باستمرار والبيئة التعليمية التي أعضائها أشخاص متميزون من ناحية الفكر والشخصية والعمل .

وفي ضوء تلك المعطيات ، اختيرت جامعة تكريت ميدانا لتشخيص تلك المنطلقات ، ووظفت تلك الجزئيات في سياق منطقي وعملي ليكون نموذجاً ونقطة انطلاقه نحو استطلاع آراء القيادات الأكاديمية ممثلة برؤساء الأقسام العلمية التي تمثل قاعدة لهرم التعليم العالي من الناحية الإدارية ، وحلقة الوصل بين أطراف العملية التعليمية التي تتكون من (الإدارة، هيئة التدريس، الطلبة) ، الأمر الذي يزيد من ضرورة تبني أدوار ومهام غير تقليدية إلى جانب استقلاليتها الواضحة في الحركة والتصرف في مجال تطوير المناهج والمقررات وتوفير المستلزمات المادية للعملية التعليمية وآليات اختيار

التدريسيين والطلبة، وأن التعامل مع الموقع المتميز لتلك الأقسام يتطلب أن تكون رائدة في نوعية قيادتها الأكاديمية والإدارية لمواجهة البيئة الداخلية والخارجية بكل ماتطوي عليها من إيجابيات وسلبيات .

وباتجاه تشخيص الافتراضات والمركزات الفلسفية لدى رؤساء الأقسام العلمية في جامعة تكريت كقيادة أكاديميين، تم تصميم استمارة استبانته لاستطلاع الآراء والحصول على المعلومات والبيانات الأولية، إذ حوت الاستمارة بعد المقدمة التعريفية خمسة مجاميع من العبارات عن توجهات الأدوار والتفكير والقرارات والقدرات ومستوى الوعي بالأهداف التعليمية للقسم العلمي وعدها مرتكزات للتميز انطلاقاً من عد التميز للقيادة وسيلة وليس هدفا .

المحور الأول/ وصف أبعاد القدرات المعرفية وتشخيصها: ضم هذا المتغير في استبانة الدراسة (٢٤) سؤالاً يتعلق بالقدرات المعرفية للقيادة من خلال بعدين، وهما (القدرات التنظيمية، والقدرات الشخصية)، وتمثلت بالعبارات -X1 (X24)، وكما يأتي:

اولا/ وصف القدرات التنظيمية: تميل اجابات القادة المبحوثين باتجاه الاتفاق وبنسبة عامة بلغت (٦٣.٤) وبوسط حسابي عام (٣,٧٥) وانحراف معياري (١,٠٨٢)، في حين شكل الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الاجابات نسبة عامة بلغت (١٣,٨) وللمحايد (٢٢,٨)، ومن ابرز الفقرات التي اغنت هذه النسبة كانت الفقرة (X2) التي تنص على (اسعى باستمرار الى تشخيص نقاط القوة والضعف الداخلية للجامعة) ويدل على ذلك الوسط الحسابي البالغ (٤,٠٠) وانحراف معياري (٠,٩٠٥)، في حين كانت ادنى الفقرات مساهمة هي (X9) والتي تنص على (اعمل على بناء علاقات مرنة في مجال العمل التعليمي) ويدل على ذلك الوسط الحسابي البالغ (٣,٣٥) وانحراف معياري (٠,٩٨١).

ثانيا: القدرات الشخصية: تشير النتائج الواردة في الجدول (٤) ان اجابات القادة المبحوثين على مستوى الجامعات المبحوثة (اجماليا) تجاه هذا البعد من خلال فقراته (x13-x24) تميل باتجاه الاتفاق وبنسبة عامة بلغت (٧١,١) من تلك الاجابات، وبوسط حسابي عام (٣,٨٦)، وانحراف معياري عام (٠,٨٦٧)، في حين شكل الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الاجابات نسبة عامة بلغت (٨,٧) وللمحايد (٢٠,٢) ومن ابرز الفقرات التي اسهمت في اغناء نسبة الاتفاق هي (X21) والتي تنص على (اعمل على اتخاذ قراراتي بدقة متناهية) اذ حصلت على نسبة اتفاق (٧٧,٨) وبوسط حسابي (٤,٠٩) وانحراف معياري (٠,٨٦١)، في حين كانت اقل الفقرات مساهمة هي (X٢٣) والتي تنص على (اعمل جاهدا على ادراك الرغبات الشخصية للعاملين) ويدل على ذلك الوسط الحسابي البالغ (٣,٨٥) وانحراف المعياري (٠,٩٥٣)،

جدول (٤) المعدلات العامة للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للقدرات

المؤشرات	مقياس الاستجابة			
	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق تماماً
القدرات المعرفية				

١,٠٨٢	٣,٧٥	٣,٧	١٠,١	٢٢,٨	٣٤,٠	٢٩,٤	المعدل X1-X12
		١٣,٨			٦٣,٤		
٠,٩٣١	٣,٥٥	١,٥	٧,٣	٢٦,٤	٣٧,٦	٢٧,٢	المعدل X13-X24
		٨,٨			٦٤,٨		

المصدر/ بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

ويتضح لنا من خلال ما ورد أن المنظمة المبحوثة تولي اهتماماً واضحاً بالقدرات الشخصية، إذ يؤكد أغلب المبحوثين ومن خلال اجاباتهم ارتفاع مستوى القدرات الشخصية لدى القيادات في الجامعات المبحوثة أي أنها ذات مقدرة جيدة من الدقة في اتخاذ القرارات والجدارة في السلوك وتوفر عنصر التفكير الدقيق والشعور بالمسؤولية وتهيئة البيئة اللازمة وتوفير أجواء عمل لاستثمار القدرات المتحددة للعاملين بهذه الجامعات من تفجير قدراتهم الإبداعية وجعل طاقتهم في خدمة العملية التطويرية للجامعة والمجتمع ككل في النهاية، وعكست الاجابات قناعة القادة المبحوثين بالمعطيات القائمة، ولكن اذا كانت الاستراتيجية الحالية ملائمة لا يعني عدم وجود استراتيجية أفضل، لان التغيير والتجديد هو الصيغة الحاسمة التي لا بد من التعاطي معها وليس فقط تطوير الحالة القائمة.

المحور الثاني: وصف متغير فعالية مجالات التطوير التنظيمي وتشخيصها:

تضمن هذا المتغير في استبانة الدراسة (٢٤) سؤالاً تتعلق بقياس فعالية مجالات التطوير التنظيمي، من خلال اربعة أبعاد، تم تحديدها وفقاً لمنهجية الدراسة وهي (التقنية المستخدمة، الهيكل التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الاهداف والاستراتيجيات)، وتمثلت بالمتغيرات (X43 - X66)، وكما يأتي:

اولاً/ التقنية المستخدمة:

تميل اجابات القادة المبحوثين باتجاه الاتفاق وبنسبة عامة بلغت (٦١,٥)، وبوسط حسابي عام (٣,٧١)، وانحراف معياري (٠,٨٩٥)، في حين شكل الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الاجابات نسبة عامة بلغت (٩,٦) وللمحايدين (٢٨,٩)، وقد عززت نسبة الاتفاق الفقرة (X44) بوسط حسابي (٤,٠٦)، وانحراف معياري (٠,٨٩٠)، وقد اسهمت الفقرة (X47)، في تدني هذه النسبة ويدل على ذلك الوسط الحسابي البالغ (٣,٤٧)، وانحراف معياري (٠,٩٩٠).

الهيكل: تميل اجابات القادة المبحوثين باتجاه الاتفاق وبنسبة عامة بلغت (٥٣,٩) بوسط حسابي عام (٣,٦١)، وانحراف معياري (٠,٩٦٠)، في حين شكل الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الاجابات نسبة عامة بلغت (٥,٩)، وللمحايدين (٣٥,٨)، ومن ابرز الفقرات التي أسهمت في اغناء نسبة الاتفاق كانت (X51) والتي تنص على (هناك مستوى عالي من الاتصالات والتعاون بين الوحدات التنظيمية في الجامعة) ويدل على ذلك الوسط الحسابي والبالغ (٣,٨٨) والانحراف المعياري البالغ (٠,٩٤٥) في حين كانت اقل الفقرات مساهمة هي (X50) بوسط حسابي (٣,٨٣)، وانحراف معياري (١,٠١٥).

ثالثاً/ الثقافة التنظيمية:

ان اجابات القادة المبحوثين حول هذ المتغير من خلال فقراته تميل باتجاه الاتفاق وبنسبة عامة بلغت (٣٦,٨)، وبوسط حسابي عام (٣,٢٧)، وانحراف معياري (١,٠٤٤)، في حين شكل الاتجاه السلبي (عدم الاتفاق) لتلك الاجابات نسبة عامة بلغت (٢٠,١)، وللمحايدين (٤٣,١)، ومن ابرز الفقرات التي اسهمت في اغناء نسبة الاتفاق هي (X56) وبوسط حسابي (٣,٤٤)، وانحراف معياري (٠,٨٠٩)، في حين كانت اقل الفقرات مساهمة هي (X57) ويدل على ذلك الوسط الحسابي والبالغ (٣,٠٩) والانحراف المعياري (١,١١٨).

من خلال النتائج الواردة يتضح اهتمام الجامعة المبحوثة بالثقافة التنظيمية ويؤكد اغلب المبحوثين هناك حرية للعاملين في التعبير وتقديم الافكار الجديدة، ولكن كانوا غير متأكدين من حدوث تطوير في الثقافة التنظيمية بما ينسجم مع التطورات المعاصرة ويعزو ذلك الى عدم تسخير القدرات القيادية من قبل الادارة العليا باتجاه تطوير الثقافة في الجامعة المبحوثة، وعدم بذل جهود حقيقية في تحديد ميول واتجاهات العاملين التي تساعد على انجاح عملية التطوير التنظيمي.

جدول (٥) المعدلات العامة للتوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للأهداف

لمجالات التطوير

	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مقياس الاستجابة					المؤشرات
			لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً	
التكنولوجية	٠,٨٩٥	٣,٧١	٠,٩٨	٨,٨	٢٨,٩	٤١,٤	٢٠,١	X43-X48
			٩,٦			٦١,٥		المعدل
الهيكلي	٠,٩٦٠	٣,٦١	١,٩	٨,٤	٣٥,٨	٣٣,٣	٢٠,٦	X49-54
			١٠,٣			٥٣,٩		المعدل
الثقافة	١,٠٤٤	٣,٢٧	٤,٤	١٥,٧	٤٣,١	٢١,١	١٥,٧	X55-X60
			٢٠,١			٣٦,٨		المعدل

المصدر/ بالاعتماد على نتائج البرنامج الإحصائي (SPSS)

المحور الثالث: علاقة الارتباط بين القدرات المعرفية وفعالية مجالات التطوير التنظيمي:

تشير النتائج الواردة في الجدول (٦) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية وموجبة بين القدرات المعرفية وفعالية مجالات التطوير التنظيمي على مستوى الجامعة المبحوثة (اجماليا) بلغت قيمتها (المؤشر الكلي) (٠,٢٧) عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، وبهذه النتيجة تكون الفرضية الاولى للدراسة قد تحققت والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين القدرات المعرفية وفعالية مجالات التطوير التنظيمي).

جدول (٦) نتائج علاقات الارتباط بين القدرات المعرفية وفعالية مجالات التطوير التنظيمي على مستوى

جامعة تكريت

المتغير	القدرات الشخصية	القدرات التنظيمية	القدرات المعرفية
التقنية المستخدمة	٠,١٠٩	٠,٣٦٣*	١٥١,
الهيكل التنظيمي	٠,٠٠٠	-٠,٠٤١	١٤٢,٤
الثقافة التنظيمية	٠,٠٨٢	٠,٠٧٥	١٣١,٠
الاهداف والاستراتيجيات	٠,١٣٦	٠,٠١٩	٤,٢٨٦
فعالية مجالات التطوير التنظيمي	٠,٢٥٥	٠,٣٧٤*	٠,٣٨٢

المصدر/ نتائج الحاسبة الالكترونية. $p > 0.05$ (N=34)

اولا/ العلاقة التآثيرية للقدرات المعرفية في فعالية مجالات التطوير التنظيمي: يعرض الجدول التالي تأثير القدرات المعرفية ببعديها (القدرات التنظيمية) و (القدرات الشخصية) كعوامل مستقلة في (فعالية مجالات التطوير التنظيمي) كمتغير معتمد في الجامعة المبحوثة.

ان معنوية المعادلة المقدره حسب اختبار (F) هي غير مقبولة في تفسير العلاقة على مستوى جامعة تكريت، وان (١٤ %) من التباين في فعالية مجالات التطوير التنظيمي تفسره ابعاد القدرات المعرفية، ويتضح من خلال متابعة معاملات (Beta) ان القدرات التنظيمية اذا زادت بنسبة (١٠٠ %) فان فعالية مجالات التطوير التنظيمي سوف يزداد بنسبة (٣٢,٥ %) وهو تأثير غير معنوي حسب اختبار (t)، اما اذا زادت القدرات الشخصية بنسبة (١٠٠ %) فان فعالية مجالات التطوير التنظيمي سوف يزداد بنسبة (٨ %) وهو تأثير غير معنوي حسب اختبار (t)، وتلك النتيجة تكون الفرضية الثانية للدراسة قد رفضت والتي تنص على أن (هناك اثر معنوي للقدرات المعرفية في فعالية مجالات التطوير التنظيمي).

جدول (٧) تأثير القدرات المعرفية في فعالية مجالات التطوير التنظيمي

المتغير المعتمد	قدرات القيادة		R2	F	
	تنظيمية	شخصية		الحسوبة	الدلالة
فعالية مجالات التطوير التنظيمي	0,325 (1,722)	0,079 (377,٤)	0,14 6	(2,643)	(0,087)

المصدر/ نتائج الحاسبة الالكترونية. (N)

يتضح انه كلما زادت القدرات المعرفية بدرجة اكبر لدى القيادات الاكاديمية في المنظمات المبحوثة كلما زادت فعالية التطوير التنظيمي في تلك المنظمات لما لتلك القدرات من دور مهم في العمل الاكاديمي للقيادة واحتواء مضامينها وطموحاتها في اطار التطورات والتغيرات التي تشهدها البيئة العراقية خصوصا في مجال المعلومات والاتصالات، وتلتقي هذه النتائج مع النتائج التي توصلت اليها الدراسات كل من (Winston & Dunkly, 2001) (Wong, 2003).

الاستنتاجات والتوصيات

المحور الاول/ الاستنتاجات:

ينطوي على النتائج التي توصلت إليها الدراسة منحنيان رئيسيان، أحدهما يعبر عن المسوغات النظرية أو الفلسفية لأوجه التحليل، وثانيهما يعبر عن مسلمات ترتبط بخصوصية التطبيق في ميدان الدراسة، وعليه نعرض أهم الاستنتاجات وفقا للاتي:

اولا/ الاستنتاجات النظرية:

(١) ان تباين واختلاف القدرات المعرفية للقيادات الاكاديمية وعلى اختلاف مستوياتها هو ناتجا لتراكم الخبرات والمهارات، في إدراك المثير (البيئة) وتبني الاستجابة (الخيار) ثم النجاح والبقاء، وبالتالي فإن اختلاف القيادات الاكاديمية في فلسفتها وقراراتها يقود الى التباين والاختلاف في فعالية مجالات التطوير المتبناة من قبل المنظمات التعليمية.

(٢) أن التواصل إلى عد المعطيات أعلاه من المستجدات الرئيسة في منطلقات العمل القيادي، فقد وجدت الدراسة أن توظيف تلك المعطيات في إطار منطقي هو الأسلوب الأصح لواقع المنظمات التعليمية، ولاسيما ان هذا الإطار كما أثبتته نتائج الدراسة يحقق عملية الجمع بين المتغيرات لاستيعاب خصوصية بيئة التعليم في قطر العراق، إذ اتضح الدور البارز والحيوي لدور القدرات المعرفية وجودة القرار في تطوير المنظمات التعليمية.

ثانيا/ الاستنتاجات الميدانية:

- (١) وجود وعي جيد حول أهمية التطوير لمواجهة التغيرات البيئية والتطورات قبل واثناء وبعد حدوثها والتكيف معها.
- (٢) وجود وعي جيد لدى القادة المبحوثين حول أهمية القدرات المعرفية وعلاقتها في الرقي بواقع المنظمات وتطورها في العديد من المجالات.
- (٣) اهتمت الجامعة عينة الدراسة بمجالات التطوير التنظيمي بشكل عام ونسب أهمية مختلفة حيث انصبت أغلبته على ان هناك تطوير في مجال التقنية والثقافة التنظيمية من ناحية، في حين لم يكن هناك تطوير في مجال الهيكل التنظيمي.

- (٤) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ايجابية بين ابعاد القدرات المعرفية و فعالية مجالات التطوير التنظيمي على المستوى الكلي وذلك وفق ما اظهرته نتائج التحليل الاحصائي باستخدام معامل ارتباط (بيرسون) وهذا يعني ان امتلاك قادة المنظمات للقدرات المعرفية يزيد من كفاءتهم في دعم العملية التطورية للمنظمات التعليمية.
- (٥) ثبت وجود انخفاض في مستوى إسهام القدرات المعرفية في فعالية مجالات التطوير التنظيمي على الرغم من معنوية التأثير.
- (٦) عدم وجود تأثير ذات دلالة احصائية (معنوية) لأبعاد القدرات المعرفية في فعالية تطوير المنظمة المبحوثة وذلك وفق ما اظهرته نتائج التحليل الاحصائي باستخدام معامل الانحدار المتدرج.
- (٧) اظهرت نتائج التحليل الاحصائي باستخدام معامل الانحدار المتدرج ان العلاقة بين القدرات التنظيمية وفعالية مجالات التطوير التنظيمي تتباين من حيث الاهمية والتأثير في على مستوى الجامعة المبحوثة بشكل منفرد.

المحور الثاني/ المقترحات:

- استكمالاً لتحقيق الفائدة مما تم تقديمه سابقاً، جاءت المعلومات التي تضمنها هذا المحور لتسليط الضوء على اهم المقترحات التي تراها الدراسة ضرورة ملحة على المنظمات على نحو عام والميدان المبحوث على نحو خاص والأخذ بها اذا ما ارادت تحقيق المزيد من التقدم والتفوق في مجال عملها من خلال زيادة فعالية التطوير التنظيمي للتغلب على التي تواجهها وكما يأتي:
- (١) إعادة النظر في بناء مهام العمل الأكاديمي للقيادة في المنظمات التعليمية واحتواء مضامينها وطموحاتها، وما يتصل بها من خصوصيات للأدوار وأطر التفكير والقدرات لتجعل من مهام تلك الوظيفة موقعا لصنع القرارات الاستراتيجية بدلا من الاستغراق في تفاصيل العمل اليومية (التشغيلية).
- (٢) جعل ابعاد القدرات المعرفية معياراً لمن يشرع في العمل القيادي في المنظمة لما لتلك الابعاد من اهمية في تحقيق النجاحات و مواجهة التحديات وتحقيق الأهداف التنظيمية وتطوير السياسات والاتجاهات وحل المشكلات التي تعاني منها المنظمات .
- (٣) تحتاج عملية إدارة التغيير والتطوير التنظيمي إلى تخطيط مدروس ويجب أن تدخل ضمن الخطة الاستراتيجية للمنظمة وعلى إدارة المنظمة متابعتها وتقييمها بشكل دوري.
- (٤) ضرورة تغير الهياكل التنظيمية وتطويرها عند تغير اهداف المنظمة او وظائفها او انشطتها لان الهيكل يؤثر في البيئة المحيطة ويؤثر بها.
- (٥) من العوامل التي تكون ذات فاعلية في احداث عملية التغيير والتطوير التنظيمي التطوير التنظيمي في المنظمات التعليمية هو مراعاة الظروف البيئية الخارجية مثل التعرف على العوامل السياسية الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تساعد في التعرف على نقاط القوة والضعف في المنظمة والتي تؤثر على المنظمة الآن وفي المستقبل وايضاً تحليل

البيئة الداخلية للمنظمة مثل الهيكل التنظيمي والتقنية المستخدمة والثقافة التنظيمية والاهداف والاستراتيجيات والثقافة التنظيمية والتعرف على القدرات الإدارية والمالية الخاصة بالمنظمة بهدف تحليل نقاط القوة والضعف للاستفادة منها الآن وفي المستقبل لإحداث التغيير الايجابي.

قائمة المصادر

• المصادر العربية

(أ) الرسائل والاطاريح الجامعية/

- (١) أبو سمك، أحمد علي، (٢٠١١)، "التطوير التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين بمؤسسات وكالة غوث لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين بقطاع غزة" رسالة ماجستير (غير منشورة) غزة فلسطين
- (٢) الراوي، زوبع عبد العزيز، (٢٠٠١)، "الخصائص الشخصية وعلاقتها بالتوجه الاستراتيجي، دراسة استطلاعية لعينة من القيادات الإدارية في اللجنة الأولمبية الوطنية العراقية"، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد
- (٣) الكبيسي، صلاح الدين عواد (٢٠٠٢)، "ادارة المعرفة وأثرها في الابداع التنظيمي"، اطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- (٤) الشيخلي، مي عبد المنعم، (٢٠٠٨)، "إدارة أزمة شحة الأدوية والمستلزمات الطبية: دراسة ميدانية في دائرة صحة نينوى"، بحث دبلوم، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

(ب) المجالات والدوريات/

- (١) الأعرجي، عاصم (١٩٩٥)، "سرية وعلنية المعلومات في ظروف الأزمات"، مجلة الإدارة، مجلد (٣٥)، العدد (٢).
- (٢) أنور محمد الشرقاوي (١٩٩٨)، "الأساليب المعرفية في علم النفس"، مجلة علم النفس، الهيئة العامة للكتاب، مجلد (٢)، العدد (١١).
- (٣) العمر، بدر، (٢٠٠٠)، "النموذج البنائي للدفاعية نحو الوظيفة"، مجلة العلوم الإنسانية، الكويت، جامعة الكويت مجلس النشر العلمي، مجلد (١٩)، العدد (٧١).
- (٤) جرادات، عبد الناصر، والعجلون محمود، والمشاركة زياد (٢٠٠٩)، "دور نظم المعلومات الادارية في جودة صناعة القرارات الادارية، دراسة تطبيقية في بنك الاسكان للتجارة والتمويل". عمان الاردن
- (٥) حمور، ميرغني عبد العال (١٩٨٧)، "التطور التنظيمي والخصوصية العربية"، المجلة العربية للإدارة، المجلد (١٢)، العدد (١)، عمان، الاردن.
- (٦) الخفاجي، نعمة عباس خضير وصالح، عادل حرحوش، (١٩٩٨)، "الأنموذج المعرفي المتكامل في تحليل الخيار الاستراتيجي"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد (٩)، العدد (٢٩).

- (٧) سيد محمود عبد العال (١٩٩١)، "عرض نقدي لكتاب معدلات ونماذج اكتساب المهارة وصعوبات ومعوقات التدريب"، مجلة الإدارة العامة (الرياض، معهد الإدارة العامة، العدد (٧١)، يوليو).
- (٨) العدواني، عبدالستار، الجبوري علاء أحمد، النجيفي زياد (٢٠٠٩)، "دور المعرفة الاستراتيجية في تحديد خيارات التطوير التنظيمي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من المديرين في منظمات الهاتف النقال العراقية".

(ت) المؤتمرات والندوات

- (١) سليمان حنفي (٢٠٠٦)، "مستقبل الادارة العربية في علم المعرفة والتقنية العالمية للسلوك الاداري وتطوير المنظمات" مؤتمر نحو منهجية عملية لقيادة التغيير الجامعة العربية ٦-٨ ديسمبر.
- (٢) عبد السميع، محمد، مصطفى، (٢٠٠٣)، "نحو نموذج تطويري للجامعات العربية من منظور التنظيم الرقمي"، المؤتمر العربي الاول لتكنولوجيا المعلومات والادارة. معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- (٣) القحطاني، سالم (١٩٩٦)، "التطوير الاداري: المفهوم، المداخل، الاساليب"، ندوة وحدات التطوير الاداري في الاجهزة الحكومية، معهد الادارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

(ث) الكتب

- (١) حسن، راوية، (٢٠٠٠)، "إدارة الموارد البشرية"، ط٣، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع الإسكندرية، مصر.
- (٢) حريم، حسن محمود، (٢٠٠٤)، "تصميم المنظمة"، الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، ط٢، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- (٣) حمود، خضير كاظم، اللوزي، موسى سلامة، (٢٠٠٨)، "مبادئ إدارة الأعمال"، ط٤، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (٤) درويش، عبد الكريم، (٢٠٠٥)، "اصول الادوات العامة"، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- (٥) الطحيم، عبدالله عبد الغني، (١٩٩٦)، "التطوير التنظيمي: المفاهيم النماذج الاسس" ط١، دار النوابع للنشر والتوزيع، جدة.
- (٦) الغالبي، طاهر محسن منصور، واخرون، (٢٠١٠)، "التطوير التنظيمي _ مدخل تحليلي، ط١، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
- (٧) الكبيسي، عامر، (٢٠٠٤)، "ادارة المعرفة وتطوير المنظمات"، ط١ دار مكتب الجامعي الحديث للنشر، الاسكندرية، مصر،
- (٨) ماهر، احمد، (٢٠٠٧)، "تطوير المنظمات، الدليل العلمي لإعادة الهيكلية والتميز الاداري وادارة التغيير"، ط١ الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- (٩) مصطفى، أحمد سيد، (٢٠٠٥)، "إدارة السلوك التنظيمي" نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل، بدون ناشر، القاهرة، مصر.

(ج) الانترنت/

- (١) الحسيني عزة احمد، و دريالة ريم علي، (٢٠١٠)، "القيادة الاستراتيجية والبيئة المدرسية الابتكارية لتعليم الموهوبين في الوطن العربي.
<http://www.arab-cgt.org/index.php?option=comcontent&view=article&id=171%3A2010-05-22-12-20-03&catid=52&Itemid=33>
- (٢) القيادة: اهمية اختيار المدير المناسب (الفعال) الضبعان، محمد بن سليمان.
www.sirronlinorg.com
- (٣) درويش، عبد الكريم أبو الفتوح، (٢٠٠٦)، "خصائص القيادة الاستراتيجية"، محاضرة علمية في مركز البحوث، شرطة الشارقة: www.shipolice.gov.aedownloadspdfpress

• المصادر الاجنبية/

/4- A: Journals & Articles

- 1- Andrews, C., D., (1995), "Can organizational culture Be Reengineered?", Enterprise Reengineering, Vol(31),No (3)
- 2- Bennis,W. &Nanus, B. (1985),"Organizational Learning of CollwxriewAwdi.", Administrative Science Quarterly. Vol. 18, No. 3, pp. 462-471
- 3- Ettlle, John E.&Okeefe, Robert D.,(1982), "Innovativ Attitudes, Values and Intentions in Organization", Journal of Management Studies Apr., vol. 19,no.2.
- 4- Hoffman P. Nicole, (2000), "An Examination of the Sustainable Competitive Advantage, Concept: Past, Present, and Future", Academy of Marketing Science Review, Vol.2000, No.4.
- 5- Joan Giesecke and Beth McNeil, (1999), "Core Competencies and the Learning Organization",. Library Administration & Management 13 (summer: 158.66).
- 6- Klein Stuart, Alleu Kraut, & Alan Wolfsan, (1971), "Employee Reaction to Attitude Survey Feed Back", Study of impact of Structure and Process", Journal of Management Development, Vol. (12), No. (1).
- 7- Nair, N. (2011). "The case of OD in an NGO in India" .Journal of Management Development Vol. 30 No. 2,
- 8- Portert L.W., (1962), "Job Attitude in Management Perceived Deficiencies in need Fulfillment as a Function of Job level of applied" Psychology, vol (46):. No 1
- 9- Ukpata, I. S., Olukotun,G. A. (2009),"The effect of organizational development on the Nigerian economy. MBA, Department of Banking and Finance, Faculty of Management Sciences", Kogi State University Anyigba, Nigeria, Review, jan-feb
- 10- Winston and Lisa Dunkley (2002), "Leadership Competencies for Academic Librarians: The Importance of Development and Fund-raising"Refereed Material, Vol. 2, Issue. 4

B/ Books

- 11- Dessler ,Gray, (2003),"Human Resource Management", Prentice Hall- Inc, 9th edition, New Jrsy,USA,2003
- 12- Gibson, James I., et. al., (2003), Organization: Behavior, Structure, Processes, McGraw-Hill Irwin, U.S.A.
- 13- Gibson ,James, Ivancevich, John M., Donnelly, James H.,(1982), "Organization Behavior Structure Process", 4th ed, Business publication, Inc , U.S.A
- 14- Guilford, J. P. (1980): "Cognitive Styles: What are they?. Educational and Psychological Measurement, 40, 715-735
- 15- Hellerieyel Dan, Solcum john,&Woodman ,Richard,(2001), "Organization Behavior",7 ed , South Western College publishing, U.S.A
- 16- Hitt, Michael A., et al., (2001), "Strategic Management", Southwestern College Publishing, UK
- 17- Izumi Hirook I, & Taylor Devan M., (2000), "planning Organizational change As Culture Revaluation copyright"Suny Emprise State College W. Escudo M.D.F., (Internet).
- 18- Ivancevich,j., M.,&Matteson, M.,T., (2002), "Organizational behavior & Management",,(6thed), McGraw-Hill Irwin.
- 19- Katz, D. and Kahn, R.L., (1978), "The social psychology of the organization ", New York:, 2nd. Ed, Wiley andSono
- 20- Kondalkar , V.G.(2007). "Organizational Behavior".Daryaganj, New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers
- 21- Schermerhorn , J. and Hunt , J. G. and Osborn , R. N.,(2000), "Organization Behavior" , 7th ed. , John Wiley & Sons , Huston ,USA
- 22- Stogdill, R.M. (1974), "Handbook of leadership", 1sted Free Press, New York.

ISSN 2411-7757



مجلة جامعة التنمية البشرية

مجلة علمية فصلية محكمة تصدرها جامعة التنمية البشرية

المجلد (٢) العدد (٢) حزيران ٢٠١٦

Journal of University of Human Development

A Scientific periodical issued by University of Human Development

Vol.2 No.2 June 2016