

العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي - دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية الخاصة

د. سلطان علي السريحي^(1*)
أ. فتحية غيلان أبو فارع

¹ أستاذ المحاسبة المساعد - كلية العلوم الإدارية - جامعة العلوم والتكنولوجيا
² عضو هيئة التدريس - كلية العلوم الإدارية - جامعة العلوم والتكنولوجيا
* عنوان المراسلة: sultan.farag@yahoo.com

العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي - دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية الخاصة

الملخص:

هدف البحث إلى دراسة أهم العوامل المؤثرة على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، ولتحقيق الهدف من هذا البحث تم توزيع 100 استبيان على موظفي الإدارة العليا، والإدارة المالية، وإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة خلال العام الدراسي 2015م / 2016م. تم استعادة 74 استبيان جميعها كانت صالحة للتحليل الإحصائي. وقد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات البحث. وتوصل الباحثان إلى عدة نتائج أهمها: أن متغير معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول له تأثير إيجابي كبير على تطبيق محاسبة الموارد البشرية، بينما متغير إدراك الإدارة لأهمية محاسبة الموارد البشرية وصعوبات التطبيق ليس لهما تأثير، وعلى الحكومة ممثلة بالجهات المعنية، الأخذ بعين الاعتبار أن المنشآت تؤمن بحق الحصول على الموارد البشرية المؤهلة والمدربة والخيرة وتملكها، مقابل ما يتم دفعه لتلك الموارد، ويعد ذلك مؤشراً على الملكية الاقتصادية للموارد البشرية وليس الملكية القانونية، والأخذ بمعايير الاعتراف بالأصول وثقافة التوسع في الإفصاح، ويتطلب ذلك وضع تشريعات ولوائح في القانون (99) لسنة 1999م بشأن مهنة المحاسبة والمراجعة لتسهيل تطبيق محاسبة الموارد البشرية لغرض اتخاذ قرارات فاعلة وأكثر كفاءة لتحسين أداء المنشآت وتحديد منافعها العامة لتحقيق استقرار اقتصادي وعدالة اجتماعية في اليمن.

الكلمات المفتاحية: محاسبة الموارد البشرية، العوامل المؤثرة، الجامعات اليمنية الخاصة.

Factors Affecting the Application of Human Resources Accounting in Higher Education Institutions: A Field Study at Private Yemeni Universities

Abstract:

This research aimed to examine the most important factors affecting the Application of Human Resources Accounting (AHRA) in private Yemeni universities. To achieve this objective, one hundred questionnaires were distributed to the staff of high level management, human resources management, and finance management in private Yemeni universities in the academic year 2015 -2016. 74 questionnaires were returned, and all were appropriate for statistical analysis. The multiple regression analysis technique was used to test the research hypotheses. The major findings of this research revealed that the variable of assets accounting acknowledgment criteria had a significant positive effect on AHRA while the variables of administration awareness of the importance of human resources accounting and the application difficulties had no effect. Therefore, it is recommended that government concerned bodies should take into consideration that the establishments believe in their right to obtain and possess qualified, trained and experienced human resources in return for what is paid to them. This is considered an indicator of economic ownership of human resources, rather than legal ownership. It is also an indication of the criteria of assets acknowledgment, and the culture of disclosure expansion. This would require the development of regulations in the law (99) for the year 1999 concerning accounting and auditing profession. This would facilitate the use of AHRA to take effective and more efficient decisions so as to improve the performance of enterprises and determine the overall benefits to achieve economic stability and social justice in Yemen.

Keywords: Human resources accounting, Influencing factors, Yemeni private universities.

1. المقدمة:

إن قضية تجاهل تطبيق النماذج المقترحة لمحاسبة الموارد البشرية في جميع أنحاء العالم، جعل أغلب المنشآت لا تولي الاهتمام الكافي للبيانات المحاسبية المتعلقة بالموارد البشرية، مما أدى إلى حدوث قصور في نظم المعلومات المحاسبية، من حيث إنتاج معلومات مضللة عن تلك الموارد من الناحية المحاسبية، وبالتالي لا تسهم في اتخاذ قرارات أكثر دقة وفائدة للعديد من الأطراف المستخدمة، حيث تقتصر المنشآت على تطبيق المحاسبة المالية التقليدية، التي لا يمكن من خلالها الحصول على المعلومات المالية الدقيقة المتعلقة بالموارد البشرية (Rahaman, Hossain & Akter, 2013؛ رشيد، 2007؛ الصقر، 2013؛ المطيري، 2010).

ومن الطبيعي وفق المحاسبة المالية التقليدية تجاهل معالجة الموارد البشرية كأصل ضمن التقارير المحاسبية، واعتبار الاستثمار في الموارد البشرية كمصروفات جارية وليس كاستثمارات رأسمالية، جعل تلك التقارير - وخصوصاً قائمة الدخل وقائمة المركز المالي - لا تعبر عن الواقع بعدالة، فمبلغ صافي الدخل يكون غير حقيقي؛ بسبب تحميل كافة النفقات التي كان من المفترض أن ترسمل على سنة واحدة بدلاً من استفادها على سنوات الاستفادة منها (Flamholtz, Bullen & Hua, 2002).

ويمثل هذا الدور إشكالية بالنسبة لعملية اتخاذ القرارات سواء بالنسبة للإدارة التي تستخدم الوسائل الكمية بفرض تحقيق أهداف مرسومة، أو بالنسبة للمستثمرين الذين ينشدون اتخاذ قرارات رشيدة فيما يخص شراء أو بيع الأسهم الخاصة بهم، بالإضافة إلى أن تجاهل الاعتراف بالموارد البشرية كأصل يؤدي إلى زيادة أعباء الضريبة وتخفيض التدفقات النقدية، كذلك فإن معدل العائد على الأصول سيكون غير سليم، وهذا يؤثر على نسب التحليل المالي المستخدمة في تقييم المنشأة أو مقارنة الأداء بمشروع آخر (Rahaman et al., 2013; Rao, 2014).

وكما أن الجهات المهنية المحاسبية يعترها قصور واضح في تبني معايير ملزمة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، وهذا بدوره يؤدي إلى قصور في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في كل من الوحدات الاقتصادية أو الخدمية في الدول العربية، ولا تخرج اليمن عن نفس الواقع في التطبيق، فنظام محاسبة الموارد البشرية لم يجد له مكاناً للتطبيق حتى يومنا هذا في الشركات والمؤسسات المختلفة. وهذا يلاحظ من خلال النظر في القوائم المالية لأي منشأة، حيث إنها - جميعاً - لا تنصح عن أي معلومات مالية تتعلق بالموارد البشرية (الجعدي، 2007؛ المطيري، 2010).

وتعد محاسبة الموارد البشرية «وسيلة لقياس التكاليف التي تحدث في المنشأة نتيجة لاختيار أو تأجير أو تدريب أو تعيين أو تنمية الأصول البشرية. كما تتضمن أيضاً القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية للمنشأة، فهي تشمل المحاسبة عن البشر باعتبارهم موارد تنظيمية لأغراض كل من المحاسبة المالية والمحاسبة الإدارية» (حمادة، 2002؛ الدويك والنبيتي، 2014؛ Rahaman et al., 2013). إذاً فالأساس الذي تقوم عليه محاسبة الموارد البشرية هو معالجة النفقات المتعلقة بالموارد البشرية كأصول يمكن الاستفادة منها مستقبلاً، وتظهر ضمن الميزانية العمومية كأصل بدلاً من اعتبارها مصروفاً يحمل على قائمة الدخل، إلا أن الإفصاح عن الموارد البشرية ضمن القوائم المالية وتطبيق محاسبة الموارد البشرية يتطلب توفر مجموعة من المعايير اللازم توفرها وانطباقها على الموارد البشرية؛ ليتم الإفصاح والاعتراف بها كأصل من أصول المنشأة ضمن القوائم المالية وفقاً لمنهج التوسع في الإفصاح في النظرية المحاسبية لتحديد المنافع العامة للمنشآت (الشريف، 2013؛ الشيرازي، 1990؛ الصقر، 2013).

إن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى توفير معلومات تفيد الإدارة في اتخاذ العديد من القرارات، وتوفير الإطار الموضوعي والعلمي الذي يساعد على إدارة الموارد البشرية في المنشأة، مثل: قرارات التوظيف، وتحديد مستوى الرواتب، وإنهاء الخدمة، وتقييم الموظفين، واتخاذ قرارات الترقية، وقرارات التدريب والتطوير، وقرارات تخفيض أعداد القوى العاملة، أو زيادتها، أو استبدالها (Avazzadehfath, 2011 & Raiashekar)، وتفيد معلومات محاسبة الموارد البشرية المستثمرين في تحسين قراراتهم

الاستثمارية، والمفاضلة بين البدائل المختلفة للاستثمار من خلال الفرص الاستثمارية التي يتوقع نجاحها مستقبلاً، من خلال تركيزها على العمالة الماهرة والمدربة والتي تساعد في نهوض ونمو المنشأة، مع الإفصاح عن مقدار الاستثمار المنفق في سبيل تدريب وتطوير العاملين فيها، وهو ما يمثل توجه الإدارة ونظرها المستقبلية وسياستها في التوظيف والتأهيل (Ezeagba, 2014; Frederiksen & Westphalen, 1998).

وكما أن العديد من الدراسات التي تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية منها: الدويك والنبيتي (2014)، حمادة (2014)، الصقر (2013)، الشريف (2013)، عبيد (2012)، المطيري (2010)، الغبان (2009)، الربيعي (2009)، أبو بكر (2012)، الجعدي (2007)، رشيد (2007)، والشيرازي (1990) قد أشارت إلى أهمية الموارد البشرية بالنسبة للمنشآت التجارية والخدمية والأطراف المهنية والرسومية، وقد تناولت بعض الدراسات منها: المطيري (2010)، الجعدي (2007) واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية في بعض الدول العربية سواء في الشركات أو الجامعات وخلصت جميعها إلى أن جميع الوحدات الاقتصادية لا تطبق محاسبة الموارد البشرية على الوجه المطلوب.

ويتضح من خلال استقراء العديد من الدراسات أن منها من تطرق إلى المعايير اللازمة لتطبيقها كما جاء في دراسة كل من قويدر (2014)، الشريف (2013)، والصقر (2013)، وقلة من تلك الدراسات بحثت حول تطبيق محاسبة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي والجامعات كما في دراسة كل من الجعدي (2007)، عبدالقادر (2014)، وأبو بكر (2012) إلا أن أياً من تلك الدراسات لم تأخذ بدراسة أهم العوامل التي قد تؤثر في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في إطار متكامل لهذه المتغيرات المستقلة، كما أن أغلبها وصفية أكثر منها كمية، ومن خلال هذا البحث تم دراسة أهم العوامل (المعايير، إدراك الإدارة، والصعوبات) التي تؤثر على تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالشكل الكمي أساساً، من خلال التفسيرات المنطقية للنظريات العلمية (نظرية رأس المال الفكري لتفسير التأثير المنطقي للمعايير، نظرية الوكالة لتفسير التأثير المنطقي لإدراك الإدارة، ونظرية القيمة والتكلفة لتفسير التأثير المنطقي للصعوبات).

2. مشكلة البحث:

لا تحقق مؤسسات التعليم العالي أهدافها بفاعلية كونها لا تطبق محاسبة الموارد البشرية مما أدى إلى حدوث قصور كبير في الإفصاح عن الموارد البشرية لنظم المعلومات المحاسبية (حمادة، 2014؛ سالم، 2008؛ علاوي، 2012؛ قويدر، 2014). وقصور الإفصاح يجعل القوائم المالية للمؤسسة غير صحيحة في عرض نتيجة نشاطها ومركزها المالي، وتفقد المؤسسة التعليمية إحدى المزايا التنافسية والقدرة الائتمانية في مجال أعمالها، لعدم الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، وانطلاقاً من منهج التوسع في الإفصاح ونظرية رأس المال البشري نجد أن الجامعة لن تحقق تلك المزايا التنافسية لعدم الإفصاح عن المعلومات المالية المتعلقة بالموارد البشرية (جابر، 2007؛ حمادة، 2014؛ حنان، 2005؛ Rahaman et al., 2013؛ محمود، 2008).

ومن خلال الدراسات التي تناولت واقع تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛ وجد أن جميع الشركات والمؤسسات على وجه التحديد الجامعات ومؤسسات التعليم العالي التي خضعت للدراسة لا تعمل على تطبيق محاسبة الموارد البشرية، إضافة إلى أن هناك عجزاً في توفر إجراءات واضحة ومحددة لمعالجة البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية (الجعدي، 2007؛ رشيد، 2007؛ الشريف، 2013؛ الصقر، 2013؛ المطيري، 2010).

وتواجه المؤسسات التعليمية مشكلة تحديد وقياس رأس المال الفكري والمتضمن للعنصر البشري، حيث تعتمد الجامعات كمؤسسات تعليمية في تقديم خدماتها التعليمية على مواردها البشرية وأساساً الأكاديميين، و تتحمل أعباءً مالية كبيرة في سبيل تطوير وتنمية تلك الموارد والتي تعد الثروة الحقيقية ورأس المال الحقيقي لها، لكن لا توجد إجراءات عملية محاسبية تعكس معالجة بيانات تلك الموارد معالجة محاسبية ملائمة (أبو بكر، 2012؛ الجعدي، 2007؛ الغبان، 2009).

وبرغم تعدد الدراسات التي تناولت تأثير محاسبة الموارد البشرية كمتغير مستقل يؤثر على العديد من العوامل، مثل اتخاذ القرار، أو القدرة التنافسية، أو الإفصاح في القوائم المالية وأثرها على الربحية، كما في دراسة Edom، Inah، وEyisi (2015)، كذلك تأثيرها على كفاءة الأداء بمؤسسات التعليم العالي كما جاء في دراسة كل من أبو بكر (2012)، الجعيدي (2007)، وحمادة (2002)، أيضاً الدراسات التي تناولت واقع وأهمية محاسبة الموارد البشرية في المنشآت المختلفة كما جاء في دراسة الدويك والنبيتي (2014)، الشهراني (2013)، الصقر (2013)، عبيد (2012)، المطيري (2010)، سالم (2008)، رشيد (2007)، ودراسة كل من علاوي (2012)، وزويلف (2014) واللتان هدفنا إلى استكشاف العوامل ذات العلاقة بالبنوك والتي قد تؤثر على مستوى الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية السنوية، إلا أن هذه الدراسات جميعاً لم تشر بشكل مباشر إلى العوامل التي تؤثر في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبالتالي فإنه من خلال هذا البحث تم السعي نحو التعرف على أهم العوامل المؤثرة على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، ومن أهم تلك العوامل إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية والتي أشارت إليه دراسة الشريف (2013)، سالم (2008)، زويلف (2014)، قويدر (2014)، المدهون (2014)، الصقر (2013)، الشلاحي (2012)، علاوي (2012)، الدويك والنبيتي (2014)، رشيد (2007)، المطيري (2010)، الجعيدي (2007)، وجميعها دراسات وصفية أثبتت أهمية هذا المتغير بحجة أن الإدارة هي الداعم الأساسي لتطبيق محاسبة الموارد البشرية. ولأهمية هذا المتغير تم دراسة أثر إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة من جانب وصفي لتأكيد نتائج الدراسات السابقة، وكذلك من جانب تحليلي لاختبار درجة التأثير والتي تعد إحدى المساهمات لهذا البحث، حيث إن اعتماد الأنظمة وأي إجراءات تتبع لا بد وأن تحظى بإدراك الإدارة لأهميتها. ويساهم البحث بتفسير أثر العلاقة بين إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية وتطبيقها من خلال نظرية الوكالة التي تسعى لتحقيق جميع مصالح الأطراف ذات العلاقة، فإدراك الإدارة العليا لأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية سيدفعها للتطبيق لتحقيق ميزة تنافسية بتقديم خدمة تعليمية ذات جودة عالية، تعود بمنافع عديدة للإدارة، مثل المكافآت والترقيات من قبل مجلس الإدارة أو الملاك؛ كونهم سيحققون مصالحهم، وكذلك المجتمع والذي سيتوفر فيه كوادر تعليمية ذات جودة عالية تحقق منافع عامة، لذلك يُعد إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية ذات تأثير إيجابي على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.

ويعد توفر المعايير اللازمة متغيراً أساسياً لتطبيق محاسبة الموارد البشرية وفقاً لمعايير الاعتراف المحاسبي التي أصدرتها هيئة معايير المحاسبة المالية (Financial Accounting Standards Board-FASB) والتي أشارت إليها دراسة كل من قويدر (2014)، الجعيدي (2007)، الصقر (2013)، سالم (2008)، الشريف (2013)، علاوي (2012)، حمادة (2002)، ويسهم هذا البحث بتفسير أثر العلاقة بين متغير المعايير وتطبيق محاسبة الموارد البشرية من خلال نظرية رأس المال البشري لشولتز التي تؤكد على أن رأس المال البشري لا بد أن تتوفر لديه معايير واضحة لتحديدته وقياسه، لذلك فإن توفر تلك المعايير يُعد ذا تأثير إيجابي على تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

كما أن متغير الصعوبات ذات أهمية كبيرة، كونه يمثل عقبة أمام تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، فوفقاً لنظرية قيمة وتكلفة الموارد البشرية فإنه يمكن تخصيص قيمة مالية للأفراد، كما يمكن الإفصاح عنها ضمن القوائم المالية بناءً على منهج التوسع في الإفصاح، إلا أن العديد من الدراسات كما في دراسة الشهراني (2013)، المطيري (2010)، الصقر (2013) أشارت إلى أن المنشآت تواجه العديد من الصعوبات التي تسبب عائقاً لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبناءً على ذلك فإن وجود تلك الصعوبات يُعد ذا تأثير سلبي على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.

وفقاً لما تم مناقشته سابقاً، نجد أن هناك عدم اهتمام بتطبيق محاسبة الموارد البشرية وقياسها والإفصاح عنها ضمن القوائم المالية، بالشكل الذي يعكس اهتمام الإدارة بالموارد البشرية في الجامعات بشكل عام، وفي الجامعات اليمنية الخاصة بشكل خاص، علاوة على أهمية التعرف على أهم العوامل التي تؤثر على

تطبيق محاسبة الموارد البشرية من ناحية تحليلية لواقع الجامعات اليمنية الخاصة، هذا يدفعنا إلى طرح التساؤل الرئيسي للبحث على النحو الآتي: ما هي أهم العوامل المؤثرة على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة؟ كما يمكن صياغة التساؤل الرئيسي السابق إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما أثر إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة؟
2. ما أثر توفر معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة؟
3. ما أثر صعوبات الواقع العملي على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة؟

3. أهداف البحث:

إن الهدف الرئيسي لهذا البحث هو تقديم دليل على أهم العوامل المؤثرة على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، ويمكن تفصيل هذا الهدف إلى مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو الآتي:

1. معرفة أثر إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.
2. دراسة أثر توفر معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.
3. تحديد أثر صعوبات التطبيق على محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.

4. أهمية البحث:

4-1 الأهمية العملية:

إن الجامعات اليمنية الخاصة سيتوفر لديها من تطبيق محاسبة الموارد البشرية معلومات تساعد على إدارة مواردها البشرية بكفاءة عالية؛ لتقديم خدمات تعليمية ذات جودة يعترف بها على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

4-2 الأهمية العلمية:

الخروج بنموذج معرفي يختلف عن الدراسات السابقة التي أخذتها كجزئيات غير مكتملة يغلب عليها الاطار النظري والدراسات الوصفية، من خلال استخدام المنهج الكمي التحليلي لاختبار أثر العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، مع تطوير مقاييس لتلك المتغيرات، وربط المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع وفقا لنظريات علمية تبرر تلك العلاقة منطقيا تتمثل في نظرية رأس المال البشري لشولتز، نظرية الوكالة، نظرية القيمة والتكلفة للموارد البشرية، ومنهج التوسع في الإفصاح.

كما أنه يتطرق إلى موضوع جديد - نسبياً - بالنسبة للتطبيق في الجمهورية اليمنية؛ إن لم يكن غير معروف في التطبيق، خصوصاً في الجامعات اليمنية الخاصة، وهذا بدوره يعزز أهمية البحث في التنبيه إلى أهمية القياس والإفصاح عن المعلومات المالية للموارد البشرية ضمن القوائم المالية خصوصاً في الجامعات اليمنية الخاصة، كونها تعتمد وبشكل أساسي على العنصر البشري في أداء مهامها وتقديم خدماتها.

5. مجال البحث:

يسعى هذا البحث إلى معرفة العوامل المؤثرة على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، فقد تم استخدام المنهج الكمي الوصفي من خلال التحليل الوصفي والاستنتاجي لتحقيق هذا الهدف، وتعد المصادر الأولية لجمع البيانات هي الأنسب من خلال إعداد الاستبيان وتوزيعه على عينة من الجامعات اليمنية الخاصة، ويعد تحليل الانحدار المتعدد الأسلوب الإحصائي المناسب لاختبار أثر العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار (21). ويحتوي البحث على خمسة محاور رئيسية تتمثل في مقدمة عن البحث وقد تم تناوله سابقاً - الإطار النظري وتطوير الفرضيات - تصميم البحث - التحليل والنتائج - الاستنتاجات والتوصيات.

6. الإطار النظري وتطوير الفرضيات:

1-6 نبذة عن الجامعات اليمنية الخاصة :

يُعدُّ التعليم الجامعي الخاص حديث العهد في الجمهورية اليمنية وفقاً لمؤشرات التعليم للعام 2011م، فقبل عام 1994م لم يكن هناك مؤسسات للتعليم الجامعي الخاص، حيث كانت بداية ظهوره في 1994م بإنشاء أول جامعة أهلية في اليمن- جامعة العلوم والتكنولوجيا، وقد بلغ عدد الجامعات الخاصة حتى عام 2011م (22) جامعة خاصة، منها (18) جامعة خاصة في العاصمة صنعاء، تضم جميعها ما يقارب (60) كلية، وصل عدد الطلاب فيها إلى (63364) طالباً وطالبة (موقع المركز الوطني للمعلومات، 2016)

2-6 مفهوم محاسبة الموارد البشرية :

يُعدُّ مفهوم محاسبة الموارد البشرية مفهوماً فلسفياً، وليس مفهوماً يُعبَّر عن نظرية أو طريقة معينة لها ثوابت أو مبادئ معينة، وإنما مفهوم يُعنى بكل العمليات المحاسبية التي تقوم بها المنشأة من أجل تقييم العنصر البشري، بالاعتماد على الأنظمة المعلوماتية الموجودة فيها سواء نظام المعلومات المحاسبية أو الإدارية أو غيرها من الأنظمة (أبوبكر، 2012؛ جابر، 2007؛ سالم، 2008).

وهناك العديد من التعريفات التي تناولت محاسبة الموارد البشرية، وقد تباينت وجهات النظر إلى وجهة عملية إجرائية بأنها عملية تحديد وقياس وتوصيل المعلومات لتخذي القرارات مثل جمعية المحاسبين الأمريكيين، مجمع المحاسبة الأمريكي و Brummet الذي يُعد من أوائل الذين كتبوا عن محاسبة الموارد البشرية (Edomet al., 2015)؛ حمادة، 2002؛ 2013؛ 2014؛ Rao؛ سالم، 2008؛ الشريف، 2013)، والوجهة الأخرى من منظور سلوكي بأنها أحد أصول المنشأة المتمثل في ولاء جميع الأطراف حتى سمعة المنشأة في المجتمع المالي والبيئة المحيطة مثل Likert (حمادة، 2002)، بينما نجد Flamholtz قد أعطى في كتابه المحاسبة عن الموارد البشرية تعريفاً أكثر تحديداً، حيث عرفها بأنها: عملية قياس التكاليف التي تكبدتها المنشأة نتيجة لاختيار أو تأجير أو تدريب أو تعيين أو تنمية الأصول البشرية، كما تتضمن أيضاً القياس الاقتصادي لقيمة الموارد البشرية للمنشأة، فهي تشمل المحاسبة عن البشر باعتبارهم موارد تنظيمية لأغراض كل من المحاسبة المالية والمحاسبة الإدارية (حمادة، 2002؛ الدويك والنبتي، 2014؛ 2013؛ Rahaman et al.).

3-6 الفروض الأساسية التي تقوم عليها محاسبة الموارد البشرية :

□ العنصر البشري مورد هام من موارد المنشأة: فكما تستفيد الإدارة من العناصر المادية والتقنية فإنها أيضاً تنجني فوائداً جمةً من العاملين، لأنهم قادرين على المساهمة في تحقيق أهداف المنشأة وتقديم خدمات متنوعة عالية ومستقبلية ذات قيمة اقتصادية مباشرة، تتمثل في قيمة الجهود والوقت الذي تبذله الموارد البشرية لإنجاز الأعمال الموكلة إليها مباشرة، وقيمة اقتصادية غير مباشرة تتمثل في استخدامها ضمن عناصر الإنتاج الأخرى (الجعدي، 2007؛ الدويك والنبتي، 2014؛ الشريف، 2013؛ قويدر، 2014؛ المدهون، 2014؛ المطيري، 2010).

- الموارد البشرية أحد بنود الأصول: تعتبر الموارد البشرية أحد بنود الأصول من حيث انطباق أغلب الخصائص الأساسية للأصول عليها، وبالتالي يمكن تطبيق مفهوم «الأصول» على العنصر البشري. ويعرف الاقتصاديون الأصل بأنه: شيء ذو قيمة يمتلكه شخص أو جهة معينة أو هو عنصر الإنتاج الذي يقدم منفعة أو خدمات معينة، ويعرف المحاسبون الأصل بأنه: مورد اقتصادي يعطي منفعة مستقبلية، ويمكن قياسه نقدياً بطريقة موضوعية (الدويك والنبيتي، 2014؛ الشريف، 2013؛ المطيري، 2010).
 - القياس للموارد البشرية وتحديد تكلفتها: يتضمن استخدام الأصول البشرية تكلفة اقتصادية تتحملها المنشأة، وفي مقابل ذلك تحصل المنشأة من هذه الأصول على عدة خدمات ومنافع تسهم في تحقيق درجة من الفعالية، حيث إن هذه الخدمات والمنافع الاقتصادية بطبيعتها يمكن قياسها ووضعها في صور نقدية تظهر في الحسابات الختامية، حتى وإن حدثت تغيرات في الأصول الإنسانية، أو العمل أو الإحالة للتقاعد مثلاً؛ فإن الكشوف المحاسبية تستطيع إظهار ذلك ضمن تكاليف الإحلال (الجعدي، 2007؛ الشريف، 2013؛ الفلاح، 2013؛ قويدر، 2014؛ المدهون، 2014؛ المطيري، 2010).
 - قيمة الأصول بالنمط القيادي للإدارة: تتأثر قيمة الأصول البشرية بالنمط القيادي الموجود للإدارة، أي أن الطريقة التي تتبعها الإدارة في التعامل مع العاملين تؤثر على قيمة العنصر البشري ارتفاعاً أو انخفاضاً أو ثباتاً، فمثلاً: تتوقف إنتاجية العاملين ومدى مطابقتها للمعايير الموضوعية كما ونوعاً وتكاليف على حسن اختيار الأشخاص للأعمال التي تلائمهم من حيث الرغبات والميول من ناحية والقدرات والمهارات من ناحية أخرى (الجعدي، 2007؛ الدويك والنبيتي، 2014؛ الشريف، 2013؛ الفلاح، 2013؛ قويدر، 2014؛ المدهون، 2014؛ المطيري، 2010).
 - جودة المعلومات عن قيمة الموارد البشرية: يمثل وجود معلومات عن قيمة الموارد البشرية بالمنشأة ضرورة من أجل إدارة الأفراد بكفاءة وفعالية باعتبارهم أهم مورد فيها، وتوفر محاسبة الموارد البشرية المعلومات المطلوبة عن تكلفة العنصر البشري وقيّمته، لذلك فإن المعلومات تفيد جهات داخلية كالإدارة التي سوف تسعى لتنمية الأفراد العاملين لديها وصيانتهم وتوجيه مجهوداتهم وتوزيعهم على العمل، ووضع نظام للأجور والحوافز مما يساعد على زيادة قيمة الموارد البشرية وبالتالي زيادة الإنتاجية (الجعدي، 2007؛ الشريف، 2013؛ الدويك والنبيتي، 2014؛ قويدر، 2014؛ المطيري، 2010).
- 4-6 القياس المحاسبي لقيمة الموارد البشرية :
- يعد القياس أحد أهم الوظائف الأساسية للمحاسبة، وقد عرفت لجنة معايير المحاسبة المالية الدولية القياس بأنه: عملية تحديد القيم النقدية للعناصر التي سيُعترف بها في القوائم المالية، كما عرف كذلك بأنه: تقييم للأحداث الاقتصادية الناتجة عن أداء معين والمرتبطة به داخل الوحدة المحاسبية مع بيان التغيرات في تلك الأحداث، وأثرها على قائمتي الدخل والمركز المالي، وإذا كانت الجهود قد بذلت لإيضاح تحقيق الاستثمار في الموارد البشرية لخصائص الأصول فإن ذلك يعني ضرورة قياسها كمياً أسوأ بالأصول الأخرى. وبذلت منذ الستينات محاولات عديدة لقياس تكلفة وقيمة الموارد البشرية (الجعدي، 2007)، وبالتالي فإن أول إجراء لتطبيق محاسبة الموارد البشرية يتمثل في قياس قيمة الموارد البشرية بصيغة مالية، ويوجد مدخلان لقياس الموارد البشرية هما:
- مدخل القياس الذي يعتمد على القيمة: يعتمد هذا المدخل على القيمة الاقتصادية للفرد ومدى مساهمته في تحقيق أرباح المنشأة، حيث يتم اعتبار الفرد أحد أصول المنشأة، واحدى المنافع التي يمكن الحصول عليها من هذا الأصل، إذ إن قيمة الشيء بالنظرة الاقتصادية تتمثل بالقيمة الحالية للمنافع المتوقع الحصول عليها مستقبلاً (الصقر، 2013).
 - مدخل القياس الذي يعتمد على التكلفة: يعتمد هذا المدخل على التكاليف الخاصة بالموظفين والتي تتحملها المنشأة والمتمثلة بتكاليف التوظيف وتكاليف التدريب والتطوير وتكاليف المحافظة على الموارد

البشرية، وهنالك عدّة نماذج لقياس تكاليف الموارد البشرية، منها: نموذج التكلفة التاريخية؛ ونموذج تكلفة الاستبدال؛ ونموذج تكلفة الفرصة البديلة. ويمكن اعتماد أي من هذه النماذج في قياس وتقييم الموارد البشرية (الصقر، 2013).

ويتطلب قياس الموارد البشرية اختيار نموذج معين للقياس من ضمن تلك النماذج، واتفقت العديد من الدراسات كما في دراسة قويدر (2014)، الغبان (2009)، سالم (2008)، الشهراني (2013)، ودراسة Fellows (1971) على أن نموذج التكلفة التاريخية هو النموذج الأكثر استخداماً وقبولاً؛ كونه الأكثر موضوعية والأسهل في التطبيق، كما أنه يتماشى مع مبادئ المحاسبة المالية ونظرية التكلفة، وبالتالي سيتم اختيار هذا النموذج كمؤشر لقياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.

5-6 خصائص محاسبة الموارد البشرية :

من خلال التعاريف السابقة لمحاسبة الموارد البشرية، والفروض التي تقوم عليها، يمكن عرض أهم الخصائص المتعلقة بمحاسبة الموارد البشرية (قويدر، 2014؛ المطيري، 2010).

□ تُعد محاسبة الموارد البشرية أداة قياس لتحسين النظم الموجودة، وليس فرعاً مستقلاً وقائماً بذاته. وتهتم محاسبة الموارد البشرية فقط بالجانب البشري في المنشأة، وتعنى بكافة المعلومات المالية وغير المادية المتعلقة بالموارد البشرية، تعترف محاسبة الموارد البشرية عند قياس الموارد البشرية بأساليب القياس التي يمكن تطبيقها عملياً، ولا تعترف بتلك المقاييس التي تخرج عن نطاق التطبيق.

□ إن قياس الموارد البشرية ليس هدفاً في حد ذاته، بل يُستخدم كما هو الحال بالنسبة لباقي الأصول في اتخاذ القرارات الإدارية الداخلية والخارجية.

□ تساعد محاسبة الموارد البشرية في التحديد الدقيق للاستثمارات التي تحتاجها المنشأة، لديها القدرة على تحديد التكلفة الحقيقية للعنصر البشري، وبالتالي تسمح بالمفاضلة وقياس العائد والتكلفة والمقارنة بين البدائل المختلفة للموارد البشرية.

□ تساعد الإدارة في التخطيط السليم لمواجهة الأعباء المتوقعة وغير المتوقعة للعمال داخل المنشأة.

□ تتميز بقدرتها على تحديد طرق وكيفية الاستفادة من العنصر البشري داخل المنشأة.

□ إن التقرير عن نتائج القياس المحاسبي لا يشترط شكلاً معيناً من أشكال التقارير، فالمهم هو توصيل معلومات كاملة عن الموارد البشرية للجهات المسؤولة بالشكل الذي يحقق الهدف المحدد منها، سواء كان ضمن الميزانية العمومية أو في شكل تقارير مستقلة.

6-6 أهمية محاسبة الموارد البشرية :

تتبع أهمية محاسبة الموارد البشرية من أهمية العنصر البشري بالنسبة للمنشأة في مختلف القطاعات، فالمنشأة بدون أفراد ما هي إلا مجموعة من المقومات المادية الجامدة التي لا يمكن أن تعمل بمفردها على تحقيق أهداف المنشأة، وبالتالي فإن الاهتمام بالموارد البشرية لا بد وأن يقابل بقياس وتقييم تلك الموارد شأنها شأن أي مورد آخر مهم بالمنشأة (الجعدي، 2007).

ركزت العديد من الدراسات منذ العام 1960م وحتى الوقت الراهن على الحاجة إلى فهم وتطبيق محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عنها ضمن القوائم المالية، فمثلاً تقوم محاسبة الموارد البشرية على معالجة النفقات الخاصة بالموارد البشرية كنفقات رأسمالية يتم الإفصاح عنها ضمن القوائم المالية كأحد بنود الأصول، بذلك تكون معلومات الأصول مكتملة وملائمة لاتخاذ القرارات (Edom et al., 2015; Ganta & Geddami, 2014; Rahaman et al., 2013). وتناولت دراسة كل من الدويك والنبيتي (2014)، قويدر (2014)، حمادة (2014)، الصقر (2013)، الشريف (2013)، عبيد (2012)، المطيري (2010)، الغبان (2009)، الربيعي (2009)، أبوبكر (2012)، الجعدي (2007)،

رشيد (2007)، أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للمنشأة وجميع الأطراف ذات العلاقة، من خلال توفير المعلومات اللازمة عن الموارد البشرية والتي تساهم بشكل فعال في اتخاذ القرارات المختلفة.

وتعتمد محاسبة الموارد البشرية على نظرية رأس المال البشري لشولتز بالشكل الأساسي، والنظرية المحاسبية وفق منهج التوسع في الإفصاح، حيث يُعد الإفصاح عن معلومات وبيانات الموارد البشرية من ضمن الإفصاح الاختياري والذي تتجه إليه الاقتصاديات الحديثة بسبب المنافسة والتطورات السريعة القائمة في سوق العمل، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية يُعد من ضمن بنود الإفصاح الاختياري والذي يؤثر بدوره على القوائم المالية، أو على أطراف متعددة لها علاقة بالمنشأة سواء من داخلها أو من خارجها، ففي دراسة Das و Das (2008) ودراسة حمادة (2014) التي أشارتا إلى أهمية الإفصاح الاختياري وأثره في جودة التقارير المالية، وأكدت الدراستان أن الإفصاح الاختياري يتضمن معلومات عن الموارد البشرية العاملة بالمنشأة ضمن البنود المختلفة للإفصاح، وقد أفردت الدراستان تساؤلاً ضمن أسئلتها حول أثر الإفصاح الاختياري عن معلومات العاملين في المنشأة على جودة التقارير المالية، وكانت النتيجة أن الإفصاح الاختياري عن المعلومات المتعلقة بالعاملين في المنشأة يؤثر في جودة التقارير المالية، ويقصد بجودة التقارير قدرتها على التأثير على متخذي القرار، وهذا ما عززته دراسة الربيعي (2009) وأكدت على أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين وأثر ذلك على قرارات المستثمرين. بينما نجد دراسة كل من الشريف (2013)، وعبيد (2012) قد ركزتا على الدور المهم لمحاسبة الموارد البشرية في اقتصاديات البلد من حيث أثرها على نجاح المشاريع الاقتصادية وتأثيرها على الكلف النوعية، إذ أن الموارد الأكثر تدريباً وتأهيلاً تكون قادرة على إنتاج منتجات ذات نوعية عالية، وهذا يحقق بدوره ميزة تنافسية للشركة عن غيرها، وطالما أن العنصر البشري المُدرَّب والمؤهل هو الأساس في تحقيق ذلك كان لزاماً على المنشأة الاهتمام بقياسه وتقييمه، شأنه شأن أي مورد مهم بالمنشأة. أما دراسة الدويك والنبيتي (2014) ودراسة الشريف (2013) التي تطرقتا إلى الأسس التي تقوم عليها محاسبة الموارد البشرية والمفاهيم والفروض المتعلقة بها، فقد أشارتا إلى أنه إلى يومنا هذا لم تلق محاسبة الموارد البشرية التطبيق الفعلي في المنشآت المختلفة، حيث أرجعنا السبب في ذلك إلى الصعوبات التي تعيق تطبيقها والمتعلقة بالقياس ومدى اعتبار الموارد البشرية أصلاً من أصول المنشأة. ومن بين تلك الدراسات من أشارت إلى واقع محاسبة الموارد البشرية في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وأهمية استغلال رأس المال الفكري بها، كما في دراسة كل من الجعدي (2007) وعبدالقادر (2014)، حيث سعت الدراسة الأولى إلى تحليل ودراسة أهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية، نظراً لأن العنصر البشري يُعد المنتج الأساسي فيها، والمحور الرئيس الذي تدور به جميع العمليات الخدمية في الجامعة، ومع أن الدراسة خلصت إلى أن هناك اهتماماً بالعنصر البشري من قبل الجامعة، إلا أن إجراءات القياس والإفصاح عنها قاصرة عن توفير معلومات دقيقة وفعالة عن الموارد البشرية، وهذا ناتج عن عدم تطبيق محاسبة الموارد البشرية، إذ أن الأنظمة المحاسبية في الجامعات لا تلبّي متطلبات محاسبة الموارد البشرية، وفي الدراسة الأخرى إشارة إلى أهمية الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي كونها تساهم بشكل مباشر في التنمية المستدامة، وأشارت الدراسة إلى أهمية تدريب وتأهيل العاملين؛ بهدف الإسهام بشكل كبير في خلق أساليب تدريسية جديدة في الجامعات من أجل نقل الخبرات وتبادلها، كما أشارت إلى أن الواقع العملي المعاصر يشير إلى أن مؤسسات التعليم العالي تمثل الحاضنة الأساسية للفكر والتنمية في كل المجتمعات الإنسانية المتقدمة، إلا أن الواقع العربي الحالي يشير إلى أن معظم هذه المؤسسات تعاني ضعفاً في رأسمائها البشري والفكري، وهذا بدوره يؤثر على الإنتاجية العلمية، ولكي تحقق مؤسسات التعليم العالي العربي تنمية حقيقية عليها أن تتبنى استراتيجيات متطورة في التعليم والتدريب، إضافة إلى أن البحث أوصى بوضع مقاييس علمية واضحة لقياس وتقييم رأس المال الفكري بها.

وبناءً على الأهمية البالغة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية وخصوصاً في الجامعات، تم اختيار موضوع تطبيق محاسبة الموارد البشرية كمتغير تابع، وقد تم استخدام نموذج القياس المعتمد على التكلفة التاريخية أو ما يسمى بالتكلفة الأصلية لتحديد وقياس هذا المتغير. وطريقة البحث تمثلت في الدراسة المسحية وتحليل الانحدار وفقاً لدراسات سابقة وذلك لاختبار أثر العلاقة بين العديد من المتغيرات مثل إدراك الإدارة لأهمية محاسبة الموارد البشرية (زويلف، 2014؛ سالم، 2008؛ الشريف، 2013). وفرضيات البحث تربط أثر أهم العوامل (معايير التطبيق وإدراك الإدارة والصعوبات) في تطبيق محاسبة الموارد البشرية (HRA) في الجامعات اليمنية الخاصة.

7-6 : تطبيق محاسبة الموارد البشرية :

بناءً على ما توصلت إليه العديد من الدراسات (سالم، 2008؛ الشهراني، 2013؛ الغبان، 2009؛ Fellows، 1971؛ قويدر، 2014)، ووفقاً لنظرية التكلفة، فإن نموذج التكلفة التاريخية هو النموذج الملائم لقياس الموارد البشرية، لذا سيتم اعتماد هذا النموذج لقياس مدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، ويرتكز هذا النموذج على معالجة النفقات الخاصة بالموارد البشرية كمصروفات رأسمالية تظهر في القوائم المالية كأصل غير ملموس، كذلك ووفقاً لنظرية الوكالة فقد تم قياس هذا المتغير أيضاً من خلال تعامل الإدارة مع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية ونظرتها للعنصر البشري، إضافة إلى النظر فيما إذا كان النظام الحالي يظهرها ضمن القوائم المالية ويحتوي على سجلات مستقلة بالموارد البشرية أم لا، وتمثل النفقات المتعلقة بالموارد البشرية وفق نموذج التكلفة التاريخية في نفقات التملك والمقصود بها تكاليف الاستقطاب والاختيار والتعيين، كذلك تكاليف التعلم (التدريب والتأهيل)، وتكاليف ترك الخدمة، وتعد آلية معالجة تلك النفقات ضمن قائمة المركز المالي مؤشراً لمدى تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعة، وقد تم اختيار نموذج القياس المعتمد على التكلفة وتعامل الإدارة والنظام الحالي مع بيانات الموارد البشرية كمؤشر للتطبيق، نظراً لأن الأساس في تطبيق محاسبة الموارد البشرية هو عملية تحديد وقياس للموارد البشرية وتوصيل معلوماتها للجهات المعنية، وفقاً للتعريف الذي قدمته جمعية المحاسبين الأمريكيين (AAA) عن محاسبة الموارد البشرية.

8-6 العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية :

هناك عدة عوامل تؤثر في تطبيق محاسبة الموارد البشرية وتعد أهمها معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول البشرية وإدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية وصعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية وفقاً لدراسات السابقة.

1-8-6 معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول البشرية :

وفقاً لنظرية رأس المال البشري لشولتز، والتي ركزت على ضرورة اعتبار مهارات ومعرفة الفرد شكلاً من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه، ووفقاً لما أصدرته هيئة معايير المحاسبة المالية (FASB) في بيانها رقم (5) لعام 1984م، بخصوص معايير الاعتراف ببنود القوائم المالية ومنها الأصول، فإن هناك أثراً إيجابياً لتوفر تلك المعايير ومدى انطباقها على تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبالتالي تعد معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول من أهم العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛ كونها توفر المبرر المنطقي والمقبول وفق المحاسبة المالية للاعتراف بالأصول البشرية ضمن الأصول في القوائم المالية. ودراسة كل من قويدر (2014)، الجعيدي (2007)، الصقر (2013)، سالم (2008)، الشريف (2013)، علاوي (2012)، وحمادة (2002) اتفقت جميعها على وجوب توفر المعايير التي أصدرتها هيئة معايير المحاسبة المالية (FASB) في بيانها رقم (5) لعام 1984م، المتمثلة في معيار التعريف، القابلية للتحديد والقياس، معيار الملازمة، معيار الوثوقية، معيار المقدرة الإنتاجية، ومعيار الاستنفاد، للاعتراف المحاسبي بالموارد البشرية ضمن القوائم المالية. كما أن جميع الدراسات توصلت إلى أن تلك المعايير تنطبق بشكل أو بآخر على العنصر البشري، مما يمكن أي منشأة من الاعتراف بالموارد البشرية ضمن القوائم المالية كأحد بنود الأصول غير الملموسة، دون الخروج عن المبادئ المحاسبية المتعارف عليها في المحاسبة المالية، ويعد هذا مؤشراً على أن توفر

تلك المعايير وانطباقها على الموارد البشرية في الجامعات الخاصة يؤثر إيجاباً على تطبيق محاسبة الموارد البشرية، فأى تغيير إيجابي في توفر معايير الاعتراف المحاسبي يؤثر بنفس الاتجاه في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، ونتيجة لذلك ولأهمية تلك المعايير كعامل أساسي لتطبيق إجراءات محاسبة الموارد البشرية؛ تم صياغة الفرضية الآتية:

H1: هناك تأثير لتوفر معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.

6-8-2 إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية:

استناداً إلى نظرية الوكالة فإن التغيير الإيجابي لإدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية يؤدي إلى تغيير إيجابي في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، ووفقاً لهذه النظرية التي تعتمد بالأساس على التنبؤ بسلوك الأطراف داخل المنشأة؛ وبما يحقق مصالح ذوي العلاقة، حيث تسعى الإدارة لإثبات الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمنشأة ومخرجاتها ذات جودة عالية، من خلال العرض والإفصاح عن الموارد البشرية ضمن القوائم المالية لإثبات جهد الإدارة في الاستثمار في تلك الموارد والأموال المنفقة في سبيل ذلك، واستغلال الموارد المتاحة بالشكل الأمثل فتحقق أهدافها وتكسب مصالحها؛ كونها حققت أفضل عائد لأصحاب المنشأة، فإن اعتبار إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية يعد من أهم العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية؛ وبالتالي فإن إدراك الإدارة العليا لأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للعديد من القرارات المختلفة، يفترض بأن يدفعها لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، وكما أن العديد من الدراسات السابقة كما في الشريف (2013)، سالم (2008)، زويلف (2014)، قويدر (2014)، المدهون (2014)، الصقر (2013)، الشلاحي (2012)، علاوي (2012)، الدويك والنبتيتي (2014)، رشيد (2007)، المطيري (2010)، والجعيدي (2007) والتي تناولت متغير الإدراك ضمن المتغيرات المدروسة عند تطبيق محاسبة الموارد البشرية توصلت إلى وجود قدر جيد من الإدراك لدى إدارة المنشآت والجامعات التي خضعت للدراسة؛ ومع ذلك لم تطبق محاسبة الموارد البشرية فعلاً في تلك المنشآت، ومن خلال ما تم التوصل إليه في الدراسات السابقة في البيئات العربية المختلفة يقودنا ذلك إلى تحقق إضافي لهذا المتغير، وبسبب أن إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية يعد من أهم العوامل المؤثرة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، ويهدف التحقق من ذلك تم صياغة الفرضية الآتية:

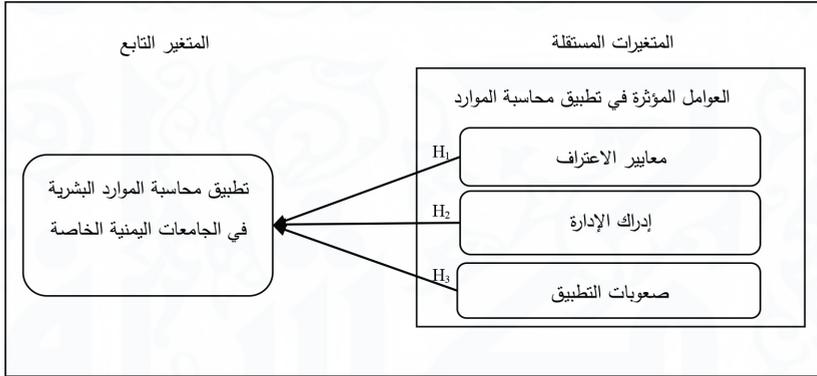
H2: هناك تأثير لإدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.

6-8-3 صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية:

وفقاً لنظرية القيمة والتكلفة للموارد البشرية فإنه يمكن تخصيص قيمة مالية للموارد البشرية مثلما هو الحال بالنسبة للأصول المادية الأخرى، وذلك استناداً إلى مقدرة تلك الأصول البشرية على تقديم خدمات اقتصادية مستقبلية خلال العمر الخدمي لها تبرر استنفاد التكاليف المنفقة عليها للحصول على تلك الخدمات، ووفقاً لمنهج التوسع في الإفصاح فإنه يمكن عرض تلك القيم المالية للموارد البشرية ضمن القوائم المالية، إلا أن الموقف المغاير لذلك من قبل الموارد البشرية والإدارة لعوامل سلوكية ومحاسبية لا يقبل بمنهج التوسع في الإفصاح عن تلك القيم المالية للموارد البشرية؛ كما أن القوانين والمعايير الدولية لم تلزم المنشآت بذلك الإفصاح، مما قد يؤثر بشكل سلبي في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، ففي دراسة Ganta, (2014) Rao, (2015) Edom et al., (2010) Narayan, (2010) Rahaman et al., (2010) Geddam, (2014) ودراسة الصقر (2013)، الشهراني (2013)، علاوي (2012)، المدهون (2014)، سالم (2008)، والجعيدي (2007) نجد أنها أرجعت السبب في عدم تطبيق محاسبة الموارد البشرية - برغم توفر جميع العوامل المساعدة أو اللازمة للتطبيق - إلى وجود مجموعة من الصعوبات والمعوقات التي حالت دون تطبيق محاسبة الموارد البشرية، التي يمكن أن تصنف إلى مجموعتين، الأولى: تتعلق بعوامل سلوكية، والثانية: تتعلق بالإجراءات المحاسبية. فقد أثبتت الدراسات أن هناك علاقة عكسية وتأثيراً سلبياً لوجود

تلك المعوقات في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبناءً على ذلك ووفقاً لنظرية القيمة والتكلفة التي تبرر قياس الموارد البشرية، وللتعرف على تأثير مجموعة الصعوبات في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، تم صياغة الفرضية الآتية:

H3: هناك تأثير لصعوبات التطبيق في تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة. من خلال ما تم مناقشته سابقاً فإن النموذج المعرفي لهذا البحث قد تم تخطيطه وفقاً للشكل البياني (1) التالي:



شكل (1): النموذج المعرفي

7. تصميم البحث:

يعتبر تصميم البحث وصفاً لتقنيات وإجراءات لازمة لجمع وتحليل البيانات المطلوبة (William, 2000; William & Barry, 2000)، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث. كما أن مصادر جمع البيانات من الجامعات اليمنية الخاصة هي مصادر أولية باستخدام الأداة المسحية (الاستبانة) والتي وزعت على المستجيبين وقد تم عرض تفاصيل ذلك من خلال الفقرات التالية:

1-7 مجتمع البحث وحجم العينة:

يتمثل مجتمع البحث في الجامعات اليمنية الخاصة بصنعاء، التي تتكون من (18) جامعة وفقاً لإحصائية المركز الوطني للمعلومات للعام 2016م (www.yemen-nic.info/guides/) بعد استبعاد الجامعات التي تم إغلاقها أو تم سحب التراخيص منها، ووفقاً لبيان وزارة التعليم العالي الصادر بتاريخ 2 / 1 / 2016م (www.sabanews.net/ar/)، وتمثل عينة البحث بمجموعة فرعية من مجتمع البحث وهي (7) جامعات ممثلة بالعاملين في الإدارة العليا، والإدارة المالية، وإدارة الموارد البشرية من أصل (18) جامعة يمنية خاصة في صنعاء، وقد جاء اختيار الجامعات اليمنية الخاصة لأن العنصر البشري فيها يستأثر بأهمية خاصة نظراً لطبيعة نشاطها وازدياد المنافسة في هذا المجال، مما يجعل الاستثمار في الموارد البشرية المؤهلة والأكثر كفاءة أمراً حاسماً لتحقيق منافع عديدة وتمكينها من البقاء والاستمرار. كذلك ارتفاع عدد الجامعات الخاصة في صنعاء مقارنة بالمدن اليمنية الأخرى (www.yemen-nic.info/guides/)، وتم التركيز على (7) جامعات كونها الأقدم والأكثر تجاوباً مع البحث بعد النزول الميداني لإحصاء عدد العاملين في الإدارة العليا والمالية والموارد البشرية. أما اختيار الإدارة العليا والمالية والموارد البشرية كونها الإدارات المعنية بموضوع البحث. ويوضح الجدول رقم (1) تفاصيل حجم العينة كمجموعة فرعية من مجتمع البحث، وقد تم تطبيق العينة العشوائية للابتعاد عن التحيز عند توزيع الاستبيان الذي وزع بشكل مباشر على العاملين في تلك الإدارات في الجامعات عن طريق النزول الميداني.

جدول (1): المجتمع وحجم العينة

المدينة	حجم المجتمع	النسبة	العينة	الإدارة العليا	الإدارة المالية	الموارد البشرية	الإجمالي
ع			6	33	12	51	
س			4	13	3	20	
ي			4	6	1	11	
صنعاء	18	82 %	3	3	1	7	
أ			3	4	3	10	
ر			3	3	1	7	
ن			3	4	3	10	
المدن الأخرى	4	18 %					
الإجمالي	22	100 %	26	66	24	116	

ع= جامعة العلوم والتكنولوجيا، س= جامعة سبأ، ي= الجامعة اليمنية، ط= الجامعة الوطنية، أ= جامعة الملكة أروى، ر= الجامعة العربية للعلوم والتقنية، ن= جامعة الناصر.

2-7 أداة البحث:

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية في هذا البحث، كونه الأداة المناسبة لجمع البيانات في الدراسات المسحية، حيث تم تطوير الاستبيان بالاعتماد على الدراسات السابقة والنظريات للحصول على البيانات المطلوبة من المستجيبين وعرضه للتحكيم ثم إجراء الاختبار التجريبي للاستبيان بهدف زيادة تحسين الاستبيان وزيادة جودته، والتحقق كذلك من صحته ودرجة معقولية أداة القياس في قدرتها على قياس المفهوم الذي يراد قياسه (Sekaran & Bougie, 2010). بعد أن تم تطوير الاستبيان بالاعتماد على الأفكار التي ذكرت في الدراسات السابقة، تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء، الأول: يتعلق بجمع البيانات الديموغرافية عن المستجيبين، والتي تفيد في موضوع البحث من حيث الوظيفة، المؤهل، الخبرة، العمر، والجزء الثاني: يتعلق بجمع بيانات عن المتغير التابع، والجزء الثالث يتعلق بجمع بيانات عن المتغيرات المستقلة. وعند صياغة الاستبيان تم مراعاة الأسس اللازمة لصياغته، والمتمثلة في (Dillman, 1978):

- وضع أسئلة تغطي جميع المتغيرات مع مراعاة ترتيب الأسئلة بالطريقة المناسبة من حيث الفائدة والأهمية.
- تقسيم الأسئلة إلى مجموعات بحيث تعكس الأسئلة المجموعة التي تنتمي إليها.
- الأخذ بميزة الربط الذهني للمستجيبين بين مجموعات الأسئلة بتجنب الأسئلة المعقدة وغير المرغوب فيها.

ويلخص الجدول الآتي الاجزاء الرئيسية للاستبيان:

جدول (2) الاجزاء الرئيسية للاستبيان

المحتوى	الفرعي	الرئيسي
المعلومات الديموغرافية المتغير التابع (تطبيق محاسبة الموارد البشرية) المتغيرات المستقلة:	A	1
معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول	B	2
إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية	C	3

وقد تم استخدام نوعين من المقاييس الإحصائية في هذا الاستبيان: الجزء الأول منها يتعلق بالمقياس الاسمي للمعلومات الديموغرافية، بينما الجزء الثاني والمتعلق بمتغيرات البحث فقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي والذي يعد أكثر المقاييس قبولا وسهولة، والذي يهدف إلى دراسة درجة الموافقة أو غير الموافقة مع بيان ذلك (Cavana, Delahaye & Sekaran, 2001)، ويشمل مقياس ليكرت على خمس خيارات يعطى لكل خيار نقاط على النحو الآتي: الدرجة (5) للإجابة على الخيار "موافق بشدة"، الدرجة (4) للإجابة على الخيار «موافق»، الدرجة (3) للإجابة على الخيار «محايد»، الدرجة (2) للإجابة على الخيار «غير موافق»، والدرجة (1) للإجابة على الخيار «غير موافق بشدة». والجدول التالي يوضح مكونات الاستبيان لمتغيرات البحث وابعادها واعداد الفقرات:

جدول (3): مكونات الاستبيان

م	المتغير	عدد فقراته	ابعاد المتغير	عدد فقراتها
1	تطبيق محاسبة الموارد البشرية	9	تعامل الإدارة مع بيانات الموارد البشرية النظام الحالي	3 3
2	توفر معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول	12	معالجة تكاليف الموارد البشرية "معياري التعريف" الرسّمة معياري التحديد والقياس الملاءمة الموثوقية القدرة الإنتاجية الاستنفاد	3 2 2 2 2 2
3	إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية	13	الأهمية بالنسبة للقرارات المالية الأهمية بالنسبة لتخطيط الموارد البشرية الأهمية بالنسبة للرقابة القدرة التنافسية الأهمية للمستثمر	3 3 3 2 2
4	صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية	10	صعوبات سلوكية صعوبات محاسبية	5 5

3-7 مقاييس المتغيرات:

1-3-7 تطبيق محاسبة الموارد البشرية (المتغير التابع):

أشارت العديد من الدراسات كما في قويدر (2014)، الغبان (2009)، سالم (2008)، والشهراني (2013) إلى أن نموذج التكلفة التاريخية هو الأفضل لقياس الموارد البشرية، وقد طورت الفقرات المتعلقة بقياس تطبيق محاسبة الموارد البشرية وفقاً ورد في دراسة كل من الشريف (2013)، الفلاحي (2013)، سالم (2008)، الجعدي (2007)، المدهون (2014)، والمطيري (2010)، حيث تم أخذ بعض الفقرات كما هي عليه في تلك الدراسات والبعض الآخر تم إعادة صياغته باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، وفي كل الحالات للمقياس الخماسي فإن قيمة "1" تعني أن محاسبة الموارد البشرية غير مطبقة فعلاً، في حين أن قيمة «5» تعني أن محاسبة الموارد البشرية مطبقة بدرجة كبيرة، وقد تم تقسيم تطبيق محاسبة الموارد البشرية إلى ثلاث أبعاد، تتمثل في: (1) تعامل الإدارة مع بيانات الموارد البشرية، (2) النظام الحالي، (3) معالجة تكاليف الموارد البشرية. ووفقاً لذلك فقد تم استخدام (9) فقرات لقياس درجة تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، بحيث يمثل مجموع نقاط الفقرات السابقة دليلاً على مدى التطبيق من عدمه، فعند أدنى مستوى للإجابة بمجموع نقاط 9 نقاط (1×9) فهذا يعني أن التطبيق منخفض أو غير متوفر، بينما عند أعلى مستوى للإجابة بمجموع نقاط 45 نقطة (5×9) فهذا يعني أن نسبة التطبيق عالية ومتوفرة بشدة.

2-3-7 قياس المتغيرات المستقلة:

◀ المتغير المستقل الأول:

إن مقياس معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول (RAS) Revelation of Assets Standers))، يعتمد على مجموعة من المعايير المحاسبية التي أصدرتها هيئة المحاسبة المالية (FASB)، وقد اتفقت جميع الدراسات كما في قويدر (2014)، الجعدي (2007)، الصقر (2013)، سالم (2008)، الشريف (2013)، علاوي (2012)، وحمادة (2002) على قياس تلك المعايير من خلال توفرها ومدى انطباقها على الموارد البشرية، وقد اعتمدت تلك المقاييس وطورت بناءً على مقياس ليكرت الخماسي، بحيث أخذت بعض الفقرات المتعلقة بقياس هذا المتغير كما هي دون تعديل، والبعض الآخر أجري عليها تعديلات وكيفت لتناسب هذا البحث.

وفي جميع الحالات فإن قيمة «1»، تعني أن تطبيق معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول على الموارد البشرية جاء منخفضاً جداً، في حين أن قيمة «5»، تعني أن تطبيق معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول على الموارد البشرية جاء مرتفعاً جداً، وتوجد ستة أبعاد تمثل معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول، وقد خصصت (12) فقرة لقياس مدى إمكانية تطبيق معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول على الموارد البشرية، فعند أدنى مستوى للإجابة بمجموع نقاط 12 نقطة (1×12) فهذا يعني أن توفر وانطباق تلك المعايير على الموارد البشرية منخفض جداً وعند أدنى مستوى لا يحقق معه تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، بينما عند أعلى مستوى للإجابة بمجموع نقاط 60 نقطة (5×12) فهذا يعني أن توفر المعايير وانطباقها على الموارد البشرية عالياً.

◀ المتغير المستقل الثاني:

إدراك الإدارة العليا لأهمية الموارد البشرية (RA) Recognition of Administration)) يقاس من خلال مؤشرات تعكس معرفة الإدارة بأهمية المعلومات التي توفرها محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للعديد من القرارات الإدارية، حيث قسم قياس إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية إلى خمس أبعاد يتعلق كل بُعد بقرارات محددة (قرارات مالية، تخطيط الموارد البشرية، القرارات المتعلقة بالرقابة والتقييم، تحقيق ميزة تنافسية، قرارات المستثمرين)، وبناءً على دراسة زويلف (2014)، قويدر (2014)، الفلاحي (2013)، الشهراني (2013)، الصقر (2013)، المطيري (2010)، سالم (2008)، والجعدي

(2007) فقد تم تطوير فقرات قياس إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية، بحيث تم أخذ بعض الفقرات كما هي دون تعديل، والبعض الآخر تم إعادة صياغتها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، حيث أن قيمة "1" تعني أن إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية منخفض جداً، في حين إن قيمة "5" تعني أن إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية مرتفع جداً، وبحسب القياسات المطورة من الدراسات السابقة فقد استخدمت (13) فقرة لقياس مدى إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية، بحيث يمثل مجموع نقاط الفقرات السابقة دليلاً على مدى إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية، فعند أدنى مستوى للإجابة بمجموع نقاط 13 نقطة (1×13) فهذا يعني أن إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية منخفض جداً، بينما عند أعلى مستوى للإجابة بمجموع نقاط 65 نقطة (5×13) فهذا يعني أن إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية مرتفع جداً.

◀ المتغير المستقل الثالث:

صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية (Difficulties of Application (DA))، اتفقت جميع الدراسات كما في (Rahaman et al., (2013)، (Edom et al., (2015)، (Rao (2014)، (Geddam و Ganta (2014)، (Narayan (2010)، ودراسة الصقر (2013)، الشهراني (2013)، علاوي (2012)، المدهون (2014)، سالم (2008)، والجعيدي (2007) على مجموعة من الصعوبات التي تم قياسها من خلال الجوانب السلوكية، والإجراءات المحاسبية، والتي تُعد مؤشراً يعكس تقبل العنصر البشري لتطبيق محاسبة الموارد البشرية، واعتباره أصلاً من ضمن الأصول في المنشأة، كذلك مدى إمكانية القياس المحاسبي للعنصر البشري، لذا تم تطوير تلك المؤشرات بما يتناسب مع طبيعة البحث وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، مع تعديل بعض الفقرات وإبقاء البعض الآخر كما هو عليه، وقد قُسمت تلك المقاييس إلى بعدين: البعد الأول يتعلق بالجوانب السلوكية، والثاني بالجوانب المحاسبية.

وعلى أي حال فإن قيمة "1" تعني أن صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية متوفرة بشكل منخفض جداً، في حين أن قيمة "5" تعني أن صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية متوفرة بشكل مرتفع جداً، وقد تم استخدام (10) فقرات لقياس مدى توفر تلك الصعوبات والمتمثلة في مجموعة صعوبات تتعلق بجوانب سلوكية، كذلك صعوبات تتعلق بالإجراءات المحاسبية، وعليه فعند أدنى مستوى للإجابة بمجموع نقاط 10 نقاط (1×10)، فهذا يعني أن توفر تلك الصعوبات منخفض جداً وعند أدنى مستوى له، بمعنى أنه يمكن تطبيق محاسبة الموارد البشرية بشكل لا يتعارض مع سلوكيات العاملين وإدارة الجامعة، بينما عند أعلى مستوى للإجابة بمجموع نقاط 50 نقطة (5×10) فهذا يعني أن توفر تلك الصعوبات عالٍ جداً، وأن تطبيق محاسبة الموارد البشرية سيواجه بشدة من قبل الأفراد وإدارة الجامعة.

8. نموذج الانحدار في التحليل:

إن الهدف الأساسي للنموذج المعرفي هو شرح نجاح تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA) المشار إليه من خلال تعبير رياضي يدل على أن المتغير التابع عبارة عن دالة (f) في المتغيرات المستقلة: معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول (RAS)، إدراك الإدارة العليا لأهمية محاسبة الموارد البشرية (RA)، إضافة إلى صعوبات تطبيق محاسبة الموارد البشرية (DA)، ويعبر عنها رياضياً من خلال المعادلة التالية:

$$AHRA = f (RAS, RA, DA)$$

ويُعدُّ الأسلوب الإحصائي الأنسب لتحديد درجة العلاقة بين تلك المتغيرات هو تحليل الانحدار المتعدد، كونه يستند على افتراض أساسي وهو وجود علاقة خطية بين متغير تابع Y ، وعدد من المتغيرات المستقلة X_1, X_2, \dots, X_n ، ونسبة الخطأ المسموح به (E)، كما أنه يعطي مجالاً للسيطرة على العديد من العوامل التي تؤثر في وقت واحد على المتغير التابع، إضافة إلى أنه يمكن القارئ من استنتاج العلاقة السببية بين المتغيرات، ويعطي تفسيراً للعلاقة بين المتغيرات المترابطة، كذلك إضافة المتغيرات الأكثر فائدة لنموذج البحث والتي يمكن أن تفسر المتغير التابع، وبالتالي يستخدم تحليل الانحدار المتعدد لبناء نموذج معقول

(Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006). ويشير معامل الانحدار B في المعادلة إلى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، بمعنى أن لكل تغير بمقدار وحدة في المتغير المستقل X هناك تغير متوقع يساوي مقدار B في المتغير التابع Y (Hairet al., 2006)، واستناداً إلى المبررات أعلاه تم تطوير نموذج الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات البحث بحيث يصبح نموذج البحث وفقاً لمعادلة الانحدار المتعدد على النحو الآتي:

$$AHRA = \alpha + \beta 1 RA + \beta 2 RAS + B 3 DA + \varepsilon$$

9. التحليل الإحصائي والنتائج:

9-1 التحليل الوصفي:

يتمثل التحليل الوصفي للمتغير التابع والمتغيرات المستقلة في المتوسط والانحراف المعياري والقيم الدنيا والقصى كما يوضحه جدول (4). معدل النتائج يشير إلى أن قيم المتوسط لمتغير تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA)، ومتغير معايير الاعتراف بالأصول (RAS)، ومتغير إدراك الإدارة العليا (DA) ومتغير صعوبات التطبيق (RA) هي على التوالي (3.029، 3.937، 3.672، و3.591)، وهذه المؤشرات تعني أن غالبية المستجيبين يوافقون على قائمة فقرات الأربعة المتغيرات. أيضاً قيم الانحراف المعياري (0.600، 0.621، 0.572، 0.578) تعكس تبايناً مقبولاً لأي حد كبير خلال إعداد البيانات:

جدول (4): التحليل الوصفي

الانحراف المعياري	المتوسط	الحد الأدنى	الحد الأعلى	المتغير
0.600	3.029	5	1	تطبيق محاسبة الموارد البشرية
0.621	3.937	5	1	معايير الاعتراف بالأصول
0.572	3.672	5	1	إدراك الإدارة العليا
0.578	3.591	5	1	صعوبات التطبيق
عدد المستجيبين 74				

9-2 معامل الارتباط:

الجدول (5) يبين ارتباط المتغيرات ويوضح أهمية الارتباط بين المتغيرات المستقلة (معايير الاعتراف بالأصول، إدراك الإدارة، وصعوبات التطبيق) والمتغير التابع (تطبيق محاسبة الموارد البشرية) عند مستويين من الأهمية 0.001 و 0.05. وفقاً لمعامل ارتباط بيرسون.

جدول (5): العلاقة بين متغيرات البحث

DA	RA	RAS	AHRA		
			1	ارتباط بيرسون	تطبيق محاسبة الموارد البشرية
		1	**0.295	ارتباط بيرسون	معايير الاعتراف بالأصول
	1	**0.716	**0.498	ارتباط بيرسون	إدراك الإدارة
1	0.081	0.152	-0.079	ارتباط بيرسون	صعوبات التطبيق

** ارتباط مهم عند مستوى دلالة 0.01

جدول (6): نتيجة اختبار ANOVA (b)

التنوع	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	.Sig
1	Regression	3	2.350	8.546	.000a
	Residual	70	0.275		
	Total	73	26.298		

a : (المتغيرات المستقلة) معايير الاعتراف بالأصول، إدراك الإدارة، صعوبات التطبيق.

b : (المتغير التابع): تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

الجدول السابق رقم (6) يوضح الأهمية للنموذج المعرفي للبحث بدراسة المتغيرات المستقلة الثلاثة على المتغير التابع بمستوى أهمية عالية بدلالة إحصائية (P = .000).

3-9 تحليل الانحدار المتعدد:

تحليل الانحدار المتعدد استخدم من أجل اختبار أثر المتغيرات المستقلة، معايير الاعتراف بالأصول (RSA)، إدراك الإدارة (RA)، وصعوبات التطبيق (DA)، على المتغير التابع تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA). ويوضح الجدول رقم (7) تفاصيل أثر المتغيرات المستقلة الثلاثة الذي احتواها التحليل على المتغير التابع.

جدول (7) تفاصيل العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقلة

النموذج	Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		
	T	Beta	Std. Error	B	
1	2.947		.541	1.595	تطبيق محاسبة الموارد البشرية
	3.976	.583	.154	.611	معايير الاعتراف بالأصول
	-.713	-.105	.143	-.102	إدراك الإدارة
	-1.06	-.110	.107	-.114	صعوبات التطبيق

أظهرت النتائج أن متغير توفر معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول (RAS) يؤثر بشكل كبير على تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA) فعند مستوى دلالة أقل من (0.05) كانت قوة التأثير لهذا العامل تساوي (P = .000) ودرجة التأثير إيجابية (β = .611) و برغم أن الدراسات السابقة (الجعدي، 2007؛ حمادة، 2002؛ سالم، 2008؛ الشريف، 2013؛ الصقر، 2013؛ علاوي، 2012؛ قويدر، 2014) أكدت على توفر معايير الاعتراف المحاسبي وإمكانية تطبيقها على الموارد البشرية، إلا أنها لم تدرس هذا العامل من حيث درجة تأثيره على تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبالتالي يأتي هذا البحث متوافقاً مع الدراسات السابقة من حيث إثبات توفر تلك المعايير للاعتراف بالأصول البشرية، وإمكانية تطبيقها على الموارد البشرية، مع دراسة إضافية لهذا البحث من حيث إظهار درجة التأثير لهذا العامل، وبالتالي نستطيع إثبات الفرضية (H1) لهذا البحث والتي تنص على «أن هناك أثراً للمعايير الاعتراف بالأصول على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات الخاصة اليمنية»، ويرجع السبب في ذلك إلى أن توفر تلك المعايير يعطي التبرير المنطقي والمقبول في المحاسبة المالية للاعتراف بالأصول البشرية دون مخالفة المبادئ والفروض المحاسبية، كما أن بعض تلك المعايير يعكس الضمان لاستمرارية الموظف بالعمل لدى المنشأة طوال فترة التعاقد التي تمثل فترة الخدمة المطلوبة لاستنفاد التكاليف المنفقة على تأهيله وتطويره، من خلال ما يسمى بال عقد

المُلزم وفق ضمانات تجارية أو غيرها من الضمانات، وبناءً عليه فإن معايير الاعتراف بالأصول يعد من أساسيات تطبيق محاسبة الموارد البشرية.

بينما متغير إدراك الإدارة (RA) لا يؤثر على تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA) حيث كانت النتيجة لهذا المتغير بمستوى دلالة أكبر من (0.05) تساوي (P=.478) ودرجة التأثير سالبة (-0.102) وهذا يتوافق مع نتائج الدراسات السابقة كما في دراسة (Rahaman et al., 2013)، سالم (2008)، الشريف (2013)، والجعيدي (2007) وعليه فقد تم نفي الفرضية H2 لهذا البحث والتي تنص على «أن إدراك الإدارة يؤثر على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمينية الخاصة»، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الإدارة قد تحصل على البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات بطريقة مباشرة وباستخدام صلاحيتها الإدارية مع عدم مراعاة الكفاءة والفاعلية في القرارات المتخذة ونتائجها، كذلك عدم الاهتمام فيما إذا كانت تلك البيانات والمعلومات تصدر بشكل دوري ضمن القوائم أو التقارير المالية أم لا.

ومع تبني أي نظام جديد أو إحداث أي تغييرات على الأنظمة في المنشأة عادة ما تقابل بالعديد من الممانعات والموقفات التي تحول دون تبني أو تغيير تلك الأنظمة، فإن هناك مجموعة من الصعوبات التي تتعلق بأمور سلوكية سواء على مستوى الفرد أو المنظمة أو المهنة من خلال القوانين، وصعوبات أخرى تتعلق بأمور وإجراءات محاسبية كتحديد آلية القياس، أو تحديد العمر الإنتاجي للمورد البشري وبالتالي صعوبة إهلاكه، كذلك صعوبة تحديد العوائد المستقبلية للمورد البشري مع تباين تلك العوائد من فترة لأخرى، ووفقاً لدراسة كل من علاوي (2012)، الجعيدي (2007)، المطيري (2010)، الشهراني (2013)؛ المدهون (2014)، (Narayan, Rao, 2014) (2010) Fellows (1971) التي توصلت إلى نتيجة مفادها أن تطبيق محاسبة الموارد البشرية يواجه العديد من الصعوبات التي تحول دون تطبيقه في الواقع، وأن العمل على تذليلها قد يمكن من تبني المنشآت تطبيق محاسبة الموارد البشرية، إلا أن نتائج اختبار الانحدار وجد عدم تأثير صعوبات التطبيق (DA) على تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA) في الجامعات اليمينية الخاصة، فقد كانت نتائج الاختبار عند مستوى دلالة هذا المتغير أكبر من (0.05) حيث كانت تساوي (P=.291، $\beta = -.114$) وبدرجة تأثير سالبة، وهذا يتنافى مع نتائج الدراسات السابقة (الجعيدي، 2007؛ Rao, 2014؛ الشهراني، 2013؛ علاوي، 2012؛ Fellows، 1971؛ المطيري، 2010؛ المدهون، 2014؛ Narayan، 2010)؛ وبالتالي نستطيع نفي الفرضية H3 لهذا البحث والتي تنص على أن «هناك أثار لصعوبات التطبيق على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمينية الخاصة»، والنتيجة التي تم التوصل إليها من عدم وجود أهمية تأثير تلك الصعوبات على تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA) يعود إلى أنه بالإمكان التغلب على تلك الصعوبات بطرق متعددة في حال قررت إدارة المنشأة تطبيق محاسبة الموارد البشرية فعلاً وتوفر معايير الاعتراف بالأصول، وذلك من خلال إجراء دورات وندوات مختلفة بهدف الشرح والتعريف بأهمية وفائدة تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للمنشأة أو الموظف، كذلك نشر ثقافة الملكية الاقتصادية بدلاً من مفهوم الملكية القانونية، إضافة إلى وضع ضمانات وعقود تضمن حق استرداد المنشأة للمبالغ المنفقة على الموارد البشرية، وبالتالي تلك الصعوبات في حقيقة الأمر لا تتسبب بشكل مباشر - في عدم تطبيق محاسبة الموارد البشرية ولا تؤثر في تبني تطبيقها، وهذا ما توصل إليه البحث، والسبب في اختلاف هذه النتيجة عما جاء في الدراسات السابقة يعود إلى أن تلك الدراسات لم تأخذ بدراسة درجة التأثير لهذه الصعوبات على تطبيق محاسبة الموارد البشرية كما في هذا البحث، بل أخذت بهذا المتغير من ناحية استطلاعية وصفية.

خلاصة القول نجد أن قيمة Coefficients الافتراضية لاحتمال تطبيق المتغير التابع (تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمينية الخاصة) بافتراض عدم وجود أي تأثير للمتغيرات المستقلة سببواوي (1.595) وذلك يعني أن درجة احتمال تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمينية الخاصة لن يتجاوز (31.9%)، وأن متغير (توفير معايير الاعتراف بالأصول) ذات أهمية أساسية في تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA) عند توفرها بشكل إلزامي على المنشآت، لذلك لن يكون ذات أهمية في التأثير على إدراك الإدارة والصعوبات.

10. الاستنتاجات والتوصيات:

1-10 الاستنتاجات:

نتائج هذا البحث وفرت رؤى هادفة إلى المنظمين مثل إدارة الجامعات والملاك والمستثمرين والأكاديميين والمحاسبين القانونيين، والاستشاريين في تصميم القواعد واللوائح لتطبيق محاسبة الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك، فإن هذه الدراسة لها آثار على صناع السياسة اليمينية والحكومة لإجراء سمات فاعلة للجامعات الخاصة أو أي منشآت أخرى عن طريق إصدار لوائح وقوانين جديدة لتحديد منافعها العامة، وتطبيق المزيد من السيطرة على نوعية مهنة المحاسبة لحماية الاقتصاد واستقرار المجتمع.

إن البحث الحالي قدم معلومات مفيدة بما فيه الكفاية فيما يتعلق بتطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA) ومستويات مسؤولي الإدارات في الجامعات اليمينية الخاصة، وقد ثبت أن الحصول على هذه المعلومات ليس بالأمر السهل. أكثر من ذلك، قدم هذا البحث مساهمة كبيرة في الإطار النظري لتطبيق محاسبة الموارد البشرية عن طريق استخدام استبيان واختبار تطبيق محاسبة الموارد البشرية من وجهة نظر مسؤولي الإدارات المعنية في الجامعات اليمينية الخاصة. كما تصح النتائج مثيرة للاهتمام لإدارة الجامعات الخاصة والأطراف الأخرى المعنية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطبيق محاسبة الموارد البشرية.

تشير نتائج هذا البحث إلى الدور الأساسي لمعايير الاعتراف بالأصول في قضية تطبيق محاسبة الموارد البشرية وعلاقتها بمصالح وتطلعات مستخدمي البيانات المالية، وإذا ألزمت الجامعات الخاصة بها فلن يكون هناك أهمية لأثر المتغيرات الأخرى على تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA).

وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن مهنة المحاسبة والمراجعة في اليمن تحتاج إلى الكثير من الأنظمة والسياسات لتوفير بنية متطورة تحمي متخذي القرارات فيما يتعلق بقضية تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA) وتسهيل فهمها. كما أن البحث الحالي يساعد على تسليط الضوء على الأهمية النسبية لاستجابات مسؤولي إدارات الجامعات الخاصة لتطبيق محاسبة الموارد البشرية والطريقة التي يمكن أن تكون مفيدة لمستخدمي البيانات المالية، كما أن هذه الاستجابات كشفت بما يمكن أن يكون عليه تطبيق محاسبة الموارد البشرية أيضا إشارة إلى الأوساط الأكاديمية وحافزا لمزيد من الأبحاث.

بعد مناقشة مستفيضة للإطار النظري والدراسات السابقة لتحقيق أهداف البحث، وتناول الآثار العامة والفردية فإن نتائج هذا البحث أعطت مزيدا من التفاصيل حول أهميتها من الجانب الأكاديمي والمهني؛ فالنتائج التي توصل إليها البحث لها فوائد كبيرة في الاستخدام، فيمكن أن تستخدم كنموذج توضيحي للجامعات الخاصة في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وبالنسبة لمسؤولي إدارات الجامعات الخاصة يمكن أن تكون بمثابة دليل لوضع استراتيجية للإجراءات المحاسبية في تطبيق محاسبة الموارد البشرية، وفي مجال المحاسبة أسهمت في زيادة المعرفة.

2-10 التوصيات:

- على الرغم من المحاولة للتعامل مع تحدي تطبيق محاسبة الموارد البشرية (AHRA)، يجب على مسؤولي إدارات الجامعات الخاصة: تبني قواعد ولوائح وإجراءات محاسبية واضحة ومحددة لتنفيذ معايير الاعتراف بالأصول لتعكس التطبيق الكامل لمحاسبة الموارد البشرية وأهمية البيانات المالية المتعلقة بالموارد البشرية في اتخاذ القرارات.
- التأكيد على عدم اعتماد الملكية القانونية للموارد البشرية واستبدالها بالملكية الاقتصادية، كوننا نعيش في مجتمع لا يؤمن بالملكية البحثية للمورد البشري، وبالعكس فهو يؤمن بحق المنشأة في الحصول على الموارد البشرية المؤهلة والمدربة وامتلاك خبراتها وقدراتها ومهاراتها مقابل المبالغ المدفوعة لها، وهذا ما يبرر الملكية الاقتصادية للمورد البشري.
- عقد دورات وندوات لجميع موظفي الجامعات تهدف إلى توضيح أهداف وأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للجامعة والموظف على حد سواء.

- عقد دورات لموظفي الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية بهدف نشر ثقافة محاسبية تمكنهم من التعامل بطريقة صحيحة مع نفقات الموارد البشرية، والتفرقة بين ما يُعد مصروفات جارية وبين ما يمكن أن يُعد مصروفات رأسمالية.
- وضع لوائح جديدة من قبل الجهات المعنية في الحكومة تنظم محاسبة الموارد البشرية بشكل ملائم.
- تحديث القانون (99) للعام 1999م المنظم لمهنة المحاسبة والمراجعة في ما يتعلق بمحاسبة الموارد البشرية.
- على الحكومة الأخذ بعين الاعتبار أن الاعتراف بالأصول البشرية كثقافة للتوسع في الإفصاح في التقارير المالية للمنشآت يحدد منافعتها العامة على الاقتصاد والمجتمع.
- تناول البحث موضوعاً حديثاً بالنسبة لمجتمع البحث، وهذا بدوره سيسلط الضوء على مزيد من البحث والاطلاع في هذا المجال، كما أن دراسة العوامل المؤثرة على التطبيق سيضيف مسارا جديدا للأبحاث السابقة التي تناولت موضوع محاسبة الموارد البشرية.

المراجع:

- أبو بكر، أيمن عبد الله محمد (2012)، المحاسبة عن تكلفة الموارد البشرية وأثرها على رفع كفاءة الأداء بمؤسسات التعليم العالي بالسودان: دراسة حالة للفترة من 2003م - 2008م، *مجلة جامعة دنقلا للبحوث العلمية*، (2)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة دنقلا.
- جابر، علي (2007)، تصميم نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، *مجلة الأكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك (2)*.
- الجعيدي، سناء (2007)، دور وأهمية القياس المحاسبي للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- حمادة، رشا (2002)، القياس والإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية وأثرها على القوائم المالية: دراسة تطبيقية على أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، *مجلة جامعة دمشق*، 18 (1)، 143 - 177.
- حمادة، رشا (2014)، قياس أثر الإفصاح الاختياري في جودة التقارير المالية: دراسة ميدانية في بورصة عمان، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 10 (4)، 674 - 698.
- حنان، رضوان (2005)، *مدخل النظرية المحاسبية*، الطبعة الأولى، عمان: دار وائل للنشر.
- الدويك، مصعب، والنبيتي، عمر (2014)، أثر القياس المحاسبي للموارد البشرية على مستوى الإفصاح في القوائم المالية للشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان الدولي، استرجع من <https://mdweik.wordpress.com/2014/06/13/>
- الربيعي، كمال (2009)، أهمية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بتدريب وتطوير العاملين وأثره في قرارات الاستثمار، *مجلة دراسات محاسبية ومالية*، 3 (9)، 108 - 132.
- رشيد، ناظم (2007)، إمكانية تصميم نظام معلومات للمحاسبة عن الموارد البشرية في الوحدات الاقتصادية، *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 3 (5)، 148 - 163.
- زويلف، إنعام (2014)، العوامل المؤثرة في مستوى الإفصاح المحاسبي عن الموارد البشرية في التقارير المالية للبنوك العاملة في الأردن، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 10 (1)، 45 - 62.
- سالم، فضل (2008)، *مدى أهمية القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- الشريف، طارق (2013)، مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية : دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بن غازي، *مجلة المختار للعلوم الاقتصادية*، 2(3) 9 - 45 .
- الشلاحي، بندر (2012)، تحديد طبيعة الإفصاح عن الموارد البشرية في التقارير المالية الصادرة عن الشركات الصناعية المساهمة العامة في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الشهراني، عائشة (2013)، *المحاسبة عن الموارد البشرية : دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية* (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، الرياض.
- الشيرازي، عباس (1990)، *نظرية المحاسبة، الطبعة الأولى*، الكويت: ذات السلاسل للنشر والطباعة.
- الصقر، نامر (2013)، *محاسبة الموارد البشرية المفهوم والأهمية* : دراسة على عينة من الشركات العراقية في البصرة، *مجلة دراسات البصرة*، (16)، 160 - 206.
- عبد القادر، حسين (2014)، استغلال رأس المال الفكري لزيادة نسبة مساهمته في التنمية المستدامة من وجهة نظر الأكاديميين في جامعة الاستقلال، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، (العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك)، 133 - 163 .
- عبيد، انتصار (2012)، *محاسبة الموارد البشرية وانعكاساتها على كلف النوعية*، *مجلة دراسات محاسبية ومالية*، 7(21)، 263 - 290.
- علاوي، خضير (2012)، أثر تطبيق القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية على القوائم المالية : دراسة تطبيقية في الشركات العامة لتجارة المواد الإنشائية، *مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 2(3)، 62 - 82.
- الغبان، ثائر (2009)، *المناهج العلمية لقياس رأس المال البشري في ظل محاسبة رأس المال الفكري والإجراءات المقترحة للتطبيق في الوحدات المعرفية*، *مجلة دراسات محاسبية ومالية*، 2(8)، 1 - 60 .
- الفلاحي، علي (2013)، *أثر رسمة تكاليف الموارد البشرية على جودة المعلومات المحاسبية والقرارات الإدارية : دراسة ميدانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا* (رسالة دكتوراه غير منشورة) جامعة النيلين، السودان.
- قويدر، فورين (2014)، *التأصيل والقياس المحاسبي لرأس المال البشري في منظمات الأعمال الحديثة*، *مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية*، (15)، 119 - 144 .
- محمود، بكر (2008)، *الإفصاح الإعلامي وأثره على وظيفة القياس المحاسبي في العراق*، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، (71)، 1 - 25 .
- الدهون، خالد (2014)، *تطبيق محاسبة الموارد البشرية في البنوك التجارية : دراسة ميدانية في فلسطين*، *المجلة العربية للمحاسبة*، 17(2)، 79 - 101 .
- المطيري، حمد (2010)، *تطبيق نظم محاسبة الموارد البشرية في الشركات المساهمة العامة بدولة الكويت المبررات والمبادئ والمعوقات* (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- الموقع الرسمي لسبأ نت (2016)، استرجع من www.sabanews.net/ar.
- موقع المركز الوطني للمعلومات (2016)، استرجع من www.yemen-nic.info/guide.

المراجع الأجنبية:

- Avazzadehfath, F., & Raiashekar, H. (2011). Decision-making based on human resource accounting information and its evaluation method. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 3(1), 1-e14.
- Cavana, R. Y., Delahaye, B. L., & Sekaran, U. (2001). *Applied business research: Qualitative and quantitative methods*. Australia: John Wiley & Sons.
- Das, S., & Das, S. (2008). *Extent of Voluntary Disclosure by the Financial Institutions in Bangladesh: An Empirical Study*. Retrieved 20 Oct. 2015 from <http://www.researchgatenet/publication/228202111>.
- Dillman, D. A. (1978). *Mail and telephone surveys: The total design method*. New York: Wiley- Interscience.
- Edom, G. O., Inah, E. U., & Eyesi, S. A. (2015). The Impact of Human Resource Accounting on the Profitability of a Firm: Empirical Evidence from Access Bank of Nigeria PLC. *European Journal of Accounting, Auditing and Finance Research*, 3(7), 76-94.
- Ezeagba, C. E. (2014). The Need for Inclusion of Human Resources Accounting in the Balance Sheet. *African Research Review*, 8(2), 377-392.
- Fellows, R. C. (1971). *Human resource accounting*. (Doctoral Dissertation), University of Montana.
- Flamholtz, E. G., Bullen, M. L., & Hua, W. (2002). Human resource accounting: a historical perspective and future implications. *Management Decision*, 40(10), 947-954.
- Frederiksen, J. V., & Westphalen, S. A. (1998). *Human Resource Accounting: Interests and Conflicts. A Discussion Paper*. CEDEFOP Panorama. Bernan Associates, 4611-F Assembly Drive, Lanham, MD 20706-4391.
- Ganta, V. C., & Geddam, M. (2014). Human Resource Accounting. *International Journal of Academic Research*, 1(3), 54-61.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Prentice International Inc.
- Narayan, R. (2010). Human resource accounting: A new paradigm in the era of globalization. *Asian Journal of Management Research*, 237-244
- Rahaman, M., Hossain, A., & Akter, T. (2013). Problem with Human Resource Accounting and A Possible Solution. *Research Journal of Finance and Accounting*, 4(18), 1-10.
- Rao, A. L. (2014). Human Resource Accounting: A framework for better Financial Accounting and Reporting. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 86-90.

- Sekaran, U. & Bougie. R. (2010). *Research methods for business: A skill building approach*, (5Th Ed.). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- William, G. Z., & Barry, J. B. (2000). *Exploring marketing research*. Massachusetts, USA: Cengage Learning.
- William, G. Z., (2000). *Business research methods*. Massachusetts, USA: Cengage Learning.

فسخ عقد الزواج لعدم الكفاءة - دراسة فقهية مقارنة

د. عبد المؤمن عبد القادر شجاع الدين^(1,*)

¹ أستاذ الفقه المقارن المشارك - كلية الشريعة والقانون - جامعة صنعاء
* عنوان المراسلة: dashogaa@gmail.com

فسخ عقد الزواج لعدم الكفاءة - دراسة فقهية مقارنة

الملخص:

مشكلة هذا البحث إجمال النص القانوني الوحيد في قانون الأحوال الشخصية اليمني الذي نظم فسخ الزواج لعدم الكفاءة، حيث لم يتعرض القانون لأغلب أحكام هذا الموضوع، وأرجع القضاة والباحثين إلى العمل فيما لم يرد به نص بأقوى الأدلة في الشريعة الإسلامية، وهذه مهمة عسيرة بل متعذرة، ولذلك فإن أحكام هذا الموضوع غير مستقرة في أذهان أغلب القضاة والمحامين والباحثين، وعلى هذا الأساس استهدف هذا البحث جمع أحكام هذا الموضوع من كتب الفقه المعتمدة والإشارة إلى كيفية تناول هذا الأحكام في بعض القوانين العربية المناسبة لليمن، والمقارنة والترجيح بين أقوال المذاهب الفقهية بشأن الكفاءة في الزواج، وقد استعمل الباحث المنهج الاستقرائي والمنهج الوصفي والمنهج التحليلي بحسب مقتضيات البحث، وقد خلص البحث إلى أن الصفة المعتبرة في الكفاءة بين الزوجين هي الدين فقط، والتوصية بتعديل قانون الأحوال الشخصية اليمني لتضمنه بعض أحكام الكفاءة بالإضافة إلى بيان المقصود بصفة الدين؛ وهو أن يكون الزوج محافظاً على الشائخ الإسلامية الظاهرة من صلاة وصيام وزكاة وعدم إتيان الكبائر.

الكلمات المفتاحية : عقد الزواج، الكفاءة، فسخ الزواج.

Annulment of Marriage for Incompetence: A Comparative Study

Abstract:

This study aimed to investigate the problem of having only one and whole stipulation in the Personal Status Law which regulates the annulment of marriage for incompetence reasons, whereby the Law does not address most provisions of this matter. In case of no stipulation, the Law also refers judges and researchers to consider the strongest evidence from Islamic Sharia, which is a difficult task, if not impossible. This has made provisions related to this matter unclear in the minds of most judges, advocates and researchers. Therefore, to tackle this problem, using the inductive, descriptive and analytical method – whenever required, the researcher collected the provisions of this matter from reliable and approved Fiqh sources. The purpose was to show how such provisions are dealt with in some Arab laws, which are appropriate to the Yemeni context. Regarding competence in marriage, the researcher also made a comparison between the opinions of Fiqh doctrines and gave preference of one opinion over others. In conclusion, the study indicated that the required legal trait between spouses should only pertain to the religion of Islam. The study recommended the amendment of Yemeni Personal Law so as to include some provisions on competence and to specify the Islam (religion) trait which means that the husband should observe regular Islamic rituals, including performing prayers, fasting and Zakat, as well as non-committing major sins.

Keywords: Annulment of marriage, Competence, Marriage bond.

المقدمة:

الحمد لله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده محمد وعلى آله وصحبه، أما بعد:

فإن هذه المقدمة تتضمن أسباب اختيار البحث في هذا الموضوع وأهميته ومشكلته ومنهجيته وتقسيماته، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: أسباب اختيار البحث:

1. الصفة المعتبرة في الكفاءة بين الزوجين في القانون اليمني هي الدين والخلق، ولم يبين القانون اليمني المقصود بالدين والخلق، وهذا النص المجمل يحدث إشكالات كثيرة عند تطبيقه، كما أنه يجعل أحكام القضاء تتفاوت وتختلف في المسألة الواحدة لعدم وجود حكمها في النص القانوني.

2. الكفاءة بين الزوجين من أهم عوامل استقرار الحياة الزوجية ودوامها وحسن العشرة والانسجام والتفاهم بين الزوجين، ولذلك أثره البالغ على الزوجين وعلى أولادهما وأقاربهما، بل إن ذلك الأثر يتعدى إلى خارج نطاق الأسرة، إذ إن عدم استقرار الحياة الزوجية تنجم عنه وترتبط به مشكلات اجتماعية خطيرة، كتفكك الأسرة وانحراف الأحداث وارتفاع معدلات الطلاق في الزواج غير المتكافئ وغير المتوافق، واتساع رقعة العنف داخل الأسرة والذي يصل إلى القتل في أحيان كثيرة، ولذلك من المهم للغاية البحث في هذا الموضوع والدراسة المقارنة لمعرفة ماهية الكفاءة وموقف الفقهاء والقوانين العربية منها، وأثارها في عقد الزواج، وأوجه القصور في النصوص القانونية في هذا الشأن في ضوء مقارنتها فيما بينها ومع أقوال فقهاء الشريعة الإسلامية.

3. اختلف الفقهاء اختلافاً واسعاً ومتشعباً بشأن الكفاءة بين الزوجين من حيث الاعتماد بالكفاءة والصفات المعتبرة فيها وتأثير انعدامها أو فواتها على عقد الزواج، وصاحب الحق فيها، ولم يقتصر هذا الاختلاف على الفقهاء، وإنما امتد هذا الخلاف إلى قوانين الأحوال الشخصية العربية التي اختلفت في هذا الموضوع، وهذا الخلاف الفقهي والقانوني يحتاج إلى دراسة وبحث للوصول إلى أسبابه وآثاره والأدلة التي يستدل بها كل فريق ومناقشتها والترجيح بينها في ضوء الأدلة المقنعة.

4. للعرف والعادات الاجتماعية تأثير بالغ على الصفات المعتبرة في الكفاءة بين الزوجين، حيث تختلف هذه الصفات باختلاف الأزمنة والأمكنة وباختلاف الأعراف والعادات، ومحال أن تكون الأعراف والعادات الاجتماعية ثابتة وواحدة، ولذلك فإن هناك صفات جديدة للكفاءة بين الزوجين أفرزتها العادات والأعراف الاجتماعية المعاصرة، وهذا كله يحتاج إلى بحث ودراسة للخصوص إلى نتائج وتوصيات ثمرة تفيده في هذا الشأن بإذن الله.

5. قوانين الأحوال الشخصية العربية أشارت إلى أحكام الكفاءة بين الزوجين في نصوص مجملة وعبارات مقتضبة يتعذر على المعنيين إعمالها أو تطبيقها على الوجه المراد، ولذلك لا يستفيد منها الباحثون والمهتمون والمتابعون إلا بعد البحث عن كل جزئية منها في المراجع الفقهية المتخصصة لبيان المراد من هذه النصوص، ومعرفة المصادر الفقهية للنصوص القانونية، لا سيما أن كتب الفقه الإسلامي هي المرجع عند تفسير النصوص القانونية أو تطبيقها، والدليل على ذلك أن المادة (18) من القانون المدني اليمني نصت على أن "المرجع في تفسير نصوص القوانين وتطبيقها هو الفقه الإسلامي والمذكرات الشارحة الصادرة من الهيئة التشريعية المختصة" ولذلك فمن اللازم البحث والدراسة لبيان أقوال المذاهب الفقهية المختلفة في هذا الموضوع ومعرفة الراجح منها.

6. قوانين الأحوال الشخصية العربية تنص على العمل بأحكام الفقه الإسلامي عموماً عند عدم وجود النص فيها، كقانون الأحوال الشخصية اليمني (2006) الذي نص في المادة (349) على أن "كل ما لم يرد به نص في هذا القانون يعمل فيه بأقوى الأدلة في الشريعة الإسلامية" وهذه مهمة عسيرة ومتعددة، في حين تنص أغلب قوانين الأحوال الشخصية العربية على الرجوع إلى مذهب بذاته عند عدم وجود النص كقانون الأحوال الشخصية الكويتي (1997) الذي ينص في المادة (343) على أن "كل ما لم يرد له حكم في هذا القانون يرجع فيه إلى المشهور في مذهب الإمام مالك، فإن لم يوجد المشهور طبق غيره،

فإن لم يوجد حكم أصلاً طبقت المبادئ العامة في المذهب". ولذلك فمن المهم البحث في هذا الموضوع لمعرفة أقوال الفقهاء والمذاهب الفقهية المختلفة في هذا الشأن ومعرفة أدلتها ومناقشتها وبيان الراجح منها حتى يسهل للمعنيين والباحثين والمتابعين معرفة الحكم الفقهي في مسائل الكفاءة بين الزوجين ومشاكلها، لا سيما في المسائل التي لم يرد ذكرها في القانون وحتى لا تختلف أحكام القضاء في المسألة الواحدة.

7. مفردات موضوع الكفاءة بين الزوجين وأحكامها ترد مبعثرة في مراجع الفقه الإسلامي والمراجع القانونية والمواقع الالكترونية والصحف والمجلات وملفات القضايا في المحاكم، وهذه المفردات عبارة عن نتف هنا وهناك تحتاج إلى جمعها في بحث علمي محايد لدراستها دراسة مقارنة لاستخلاص النتائج والتوصيات المناسبة بشأنها.

ثانياً: أهمية البحث:

تتضح هذه الأهمية من خلال الآتي:

1. يعالج البحث مسألة من أخطر مسائل الأحوال الشخصية، وهي الكفاءة في الزواج وهي مسألة ينبغي لكل مسلم فهمها، لأنه زوج أو في طريقه للزواج، كما قد يكون أباً أو ولداً وغيره.
2. هناك صفات يعتبرها العرف السائد في اليمن من الكفاءة كالنسب ويظن الناس أن الشريعة الإسلامية تقر ذلك، لأن كثيراً من المكلفين لا يدركون أن غالبية الفقهاء الذين ذهبوا إلى اعتبار النسب إنما عبروا عما جرى عليه العرف وليس الشرع، وبسبب عدم إدراك ذلك تحدثت مشاكل واختلالات مؤثرة في بنية الأسرة اليمنية.
3. إبراز أهمية الدين وتأثيره في العلاقات الزوجية وجوداً وهدماً، لأن الدين هو الصفة الوحيدة المعتبرة في الكفاءة بحسب ما توصل إليه البحث.

ثالثاً: مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في عدم استقرار أحكام فسخ الزواج لعدم الكفاءة في أذهان كثير من الباحثين والقضاة والمحامين، ويرجع ذلك إلى إجمال النصوص القانونية التي تناولت هذا الموضوع، فضلاً عن تناثر مفردات هذا الموضوع في مراجع ومصادر شتى على النحو السابق بيانه، ولذلك فإن البحث يستهدف جمع شتات مفردات هذا الموضوع وبحثها وبيان إجمال النصوص القانونية وأوجه قصورها والتوصية بتعديلها.

رابعاً: أهداف البحث:

يستهدف البحث الآتي:

1. جمع مفردات هذا الموضوع في متن واحد ودراستها واستنباط النتائج فيها وتقديم التوصيات المناسبة بشأنها ووضعها أمام المهتمين لاسيما القضاة والمحامين والباحثين.
2. تسهيل الرجوع إلى تفاصيل ومفردات هذا الموضوع لاسيما في المسائل والجزئيات التي أحجم القانون اليمني عن ذكرها.
3. تقديم التوصيات المناسبة أمام الجهات المختصة والمعنيين بشأن أوجه القصور والنقص التي اعترت النص القانوني.
4. إبراز تفوق الشريعة والفقه الإسلامي على القانون في معالجته لهذا الموضوع.

خامساً: منهجية البحث:

اتبع الباحث في إعداد هذا البحث المنهج الاستقرائي وكذا المنهج الوصفي والمنهج التحليلي والمنهج المقارن بحسب مقتضيات البحث، حيث قام الباحث بالآتي:

- الرجوع إلى الأدلة النصية سواء في القرآن الكريم أم في السنة النبوية وغيرها وبيان وجه الدلالة منها.

- عزو الآيات إلى سورها وتخريج الأحاديث النبوية من كتب السنة المعتمدة.
- عرض أقوال الفقهاء من كتب الفقهاء والمذاهب المعتمدة والمقارنة بينها ومناقشة أدلتها والترجيح للقول الذي تسنده الأدلة اللازمة، وكذا المقارنة بين أقوال الفقهاء وبين القواين العربية فيما يتعلق بمفردات البحث.

سادساً : تقسيمات البحث :

يتكون البحث من أربعة مباحث وخاتمة، وبيانها على النحو الآتي :

- ◀ المبحث الأول : ماهية فسخ الزواج لعدم الكفاءة.
- ◀ المبحث الثاني : حكم الكفاءة بين الزوجين.
- ◀ المبحث الثالث : الصفات المعتبرة في الكفاءة بين الزوجين.
- ◀ المبحث الرابع : وقت اعتبار الكفاءة بين الزوجين وصاحب الحق فيها ومسقطاته والآثار المترتبة على ذلك.
- ◀ خاتمة البحث : وتتضمن أهم استنتاجات البحث وتوصياته.

المبحث الأول : ماهية فسخ عقد الزواج لعدم الكفاءة :

سوف نذكر في المطلب الأول معنى الفسخ والكفاءة بصفة عامة، أما في المطلب الثاني فنسذكر فيه التعريف الجامع لفسخ الزواج لعدم الكفاءة.

□ المطلب الأول : معنى فسخ الزواج والكفاءة :

أولاً : معنى فسخ الزواج : الفسخ في اللغة : هو النقص والرفع والإزالة، فيقال : فسخ البيع أي نقضه أو أزاله، وفسخت العقد فسحاً أي رفعته، وفساخ القوم العقد توافقوا على فسحه⁽¹⁾.

معنى فسخ الزواج في الفقه والقانون : فسخ الزواج عند الفقهاء هو حل رابطة عقد الزواج وهدم كل الآثار التي كانت قد ترتبت عليه⁽²⁾، ولم يعرف قانون الأحوال الشخصية اليمني (2006) فسخ الزواج، واكتفى في هذا الشأن بالنص في المادة (44) على أنه : (يشترط في الفسخ لفظه أو ما يدل عليه) أما قانون الأحوال الشخصية الكويتي (1997) فقد عرّف فسخ الزواج بأنه : (نقض عقده عند عدم لزومه أو حيث يمتنع بقاءه شرعاً)، والفرقة بين الزوجين لانعدام الكفاءة تعد فسحاً بإجماع الفقهاء كما سنرى عند بيان نوع هذه الفرقة .

ثانياً : معنى الكفاءة بين الزوجين : الكفاءة في اللغة : هي : المساواة، فيقال كفاء أو كفو على وزن فعل من كافاه أي مثله وسواه أي صار مساوياً له والمصدر الكفاءة، وفلان لا كفاءة له أي لا مساو له، والكفو هو المساوي والتنظير والجمع أكفاء⁽³⁾ فيقال فلان كفو فلان في مهنته أو نسبه، قال تعالى : (ولم يكن له كفواً أحد)⁽⁴⁾ أي لا مثل له، وقال النبي - صلى الله عليه وسلم - : (المؤمنون متكافؤ دماؤهم)⁽⁵⁾، أي تتساوى دماؤهم في القصص، وفي هذا المعنى قوله - صلى الله عليه وسلم - في العقيقة : (عن الغلام شاتان متكافئتان وعن الجارية شاة)⁽⁶⁾ وكل شيء ساوى شيئاً فهو مكافئ له⁽⁷⁾.

(1) الرازي (1986) ص320.

(2) ابن عابدين (1432هـ) 306/3، والكَاسَانِي (1328هـ) 1514/3.

(3) الفيومي (1987) ص195.

(4) الإخلاص، آية: 4.

(5) أبو داود (1430هـ) والعظيم آبادي (1389هـ) 180/4.

(6) البيهقي (1355هـ) 098 /4

(7) الرازي (1986) ص380.

أما الكفاءة في الفقه: فقد عرّف الفقهاء الكفاءة بتعريفات عدة، حيث عرّف الكفاءة صاحب رد المحتار بأنها: (مساواة الرجل للمرأة في أمور مخصوصة أو كون المرأة أدنى)⁽¹⁾، في حين عرّفها صاحب مغني المحتاج بأنها: (أمر يوجب عدمه عاراً)⁽²⁾ ويعرفها أحمد إبراهيم بك: (أن لا يكون الزوج دون الزوجة بحيث تتعير به هي وأولياؤها) كما عرّف الكفاءة بقوله: (أن يكون الزوج كضواً لزوجته أي مساوية لها في المنزلة ونظيراً لها في المركز الاجتماعي والمستوى الخلقي والمالي)⁽³⁾ والمقصود بالكفاءة عند بعض المعاصرين هو أن يكون هناك توافق بين الزوجين لإقامة حياة زوجية مستقرة، وعرّف الكفاءة في الزواج قدري باشا بأنها: المساواة أو المقاربة بين الزوجين في أمور مخصوصة بحيث لو اختلفت هذه الأمور كانت الحياة الزوجية غير مستقرة لما يلحق الزوجة وأولياءها من التعيير والأذى⁽⁴⁾.

أما الكفاءة بين الزوجين في القانون: فمع أن أغلب قوانين الأحوال الشخصية العربية قد نظمت أحكام الكفاءة بين الزوجين وأثارها إلا أن هذه القوانين لم تعرف الكفاءة بين الزوجين، وهذا ليس عيباً في هذه القوانين، لأن التعريف ليس من وظائف القانون، وإنما من اختصاص شرح القانون والفقهاء، وقد أشرنا فيما سبق إلى بعض التعاريف عند هؤلاء.

□ المطلب الثاني: التعريف الجامع لفسخ عقد الزواج لعدم الكفاءة:

لم نقف على تعريف جامع لفسخ عقد الزواج لعدم الكفاءة، وأقصى ما وقفنا عليه في هذا الشأن هو تعريفات منفصلة للفسخ على حدة وللکفاءة بين الزوجين على حدة؛ سواء في اللغة أو الفقه أو القانون، وعلى النحو السابق ذكره، ولذلك سنحاول في هذا المطلب صياغة التعريف الجامع (لفسخ عقد الزواج لعدم الكفاءة) في ضوء التعريفات السابقة وذلك بتعريف فسخ عقد الزواج لعدم الكفاءة بأنه: (حق الزوجة أو وليها في طلب فسخ عقد زواجها من زوجها الذي لا تتوافر فيه الصفات المعتبرة شرعاً في الكفاءة).

شرح مضررات التعريف: حق الزوجة أو وليها؛ وقد ذكرنا ذلك لأن جمهور الفقهاء يذهبون إلى أن الكفاءة حق للزوجة وأولياؤها كما سنرى ذلك في موضعه، ولهما استعمال هذا الحق، فيتم فسخ الزواج ولهما ألا يستعملانه فيبقى الزواج مع انعدام الكفاءة، وهذا ينسجم مع القول الراجح بأن الكفاءة شرط لزوم وليس شرط صحة الزواج، كما أن الكفاءة معتبرة في جانب الزوج وليس الزوجة حسبما هو متفق عليه بين الفقهاء كما سنرى.

طلب فسخ عقد زواجها؛ وقد ذكرنا ذلك في التعريف، لأن فسخ الزواج لا يتم إلا بناءً على طلب صاحب الحق في ذلك وهي الزوجة أو وليها، ولا يتم فسخ الزواج لفوات الكفاءة من تلقاء ذاته، كما أن الفقهاء قد أجمعوا على أن فسخ الزواج لعدم الكفاءة هو فسخ وليس طلاقاً.

الصفات المعتبرة شرعاً في الكفاءة: ذكرنا ذلك في التعريف حتى يقتصر الاعتبار فقط على الصفة المعتبرة شرعاً في الكفاءة بين الزوجين وهي الدين فقط دون الصفات الأخرى التي أفرزتها الأعراف والعادات الاجتماعية التي تصادم أصول ومبادئ الشريعة الإسلامية الغراء التي تقر المساواة والأخوة بين المسلمين كافة، وأنه لا فضل لأحد إلا بالتقوى، وقد عرّف الفقهاء الدين كصفة من صفات الكفاءة بأنه التقوى، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه القانون اليمني (2006) في حصر الكفاءة بين الزوجين في الدين.

المبحث الثاني: حكم الكفاءة بين الزوجين عند الفقهاء:

ويشتمل هذا المبحث على مطلبين، الأول نذكر فيه خلاف الفقهاء بشأن الاعتداد بالكفاءة بين الزوجين، في حين نبين في المطلب الثاني: تكييف الفقهاء للكفاءة، أما المطلب الثالث فسوف نذكر فيه حكم الكفاءة بين الزوجين في القانون.

(1) ابن عابدين (1432هـ) 321/2.

(2) الشريبي (1420هـ) 166/2.

(3) إبراهيم بك (2003) ص 271.

(4) قدري باشا (2006) ص 169.

المطلب الأول: خلاف الفقهاء بشأن الاعتراد بالكفاءة بين الزوجين:

اختلف الفقهاء بشأن الاعتراد بالكفاءة في الزواج على قولين:

القول الأول: يذهب إلى إثبات الكفاءة والاعتراد بها في الزواج، وهو قول الجمهور، ومن هؤلاء الحنفية والمالكية والشافعية والحنابلة والزيدية، وهذا القول مروى عن عمر وابن مسعود وعمر بن عبد العزيز وعبيد بن عمير وحمام بن أبي سليمان وابن سيرين وابن عون⁽¹⁾.

واستدل هؤلاء بأدلة كثيرة منها:

1. حديث جابر أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: (لا تنكحوا النساء إلا الأكفاء، ولا يزوجهن إلا الأولياء ولا مهر دون عشرة دراهم)⁽²⁾.
2. ما روى عن ابن عمر أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: "العرب أكفاء بعضهم لبعض قبيلة لقبيل وحي لحي ورجل لرجل إلا حانكاً أو حجاماً"⁽³⁾.
3. ما روى عن عمر - رضي الله عنه - أنه قال: "لأمنع فروج ذوات الأحساب إلا من الأكفاء"⁽⁴⁾.
4. أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: "تخبروا لنطفكم فانكحوا الأكفاء وانكحوا إليهم"⁽⁵⁾.
5. بما روى الإمام علي بن أبي طالب كرم الله وجهه أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: "يا علي ثلاث لا تؤخرها الصلاة إذا أنت والجنائز إذا حضرت والأيم إذا وجدت لها كفواً"⁽⁶⁾.
6. إن الزواج جعله الله سبحانه وتعالى لغاية سامية نبيلة، هي استمرار الجنس البشري، وذلك لا يتم إلا بالانسجام الكامل بين الزوجين، والاحترام المتبادل بينهما، وأي احترام أو انسجام في زواج ترى الزوجة على زوجها فيها استعلاء وشرفاً ورفعة، وتقييمه من نفسها مقام الخادم منها، وإن في زواج سيدنا زيد بن حارثة بالسيدة زينب لأكبر دليل على ذلك، فإنه لم تمض مدة على زواجه منها حتى جاء إلى الرسول - صلى الله عليه وسلم - يشكوها إليه، ويعلن عن نيته في طلاقها وهو المحب المتيّم بها قبل ذلك⁽⁷⁾.

القول الثاني: يذهب إلى عدم الاعتراد بالكفاءة في الزواج، وهو قول أبي الحسن الكرخي وأبي بكر الجصاص من الحنفية وسفيان الثوري وابن حزم الظاهري⁽⁸⁾.

واستدل هؤلاء بأدلة كثيرة منها:

1. أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال لبني بياضة: "أنكحوا أبا هند وانكحوا عليه" وكان أبو هند حجاماً⁽⁹⁾.
2. قال صلى الله عليه وسلم: "إذا أتاكم من ترضون دينه وخلقه فزوجوه، إلا تفعلوا تكن فتنة في الأرض وفساد كبير"⁽¹⁰⁾.

(1) ابن عابدين (1432هـ) 322/2، والشرييني (1420هـ) 166/2، والعنسي (1947)، وابن قدامه (1417هـ) 372/7.

(2) الدار قطني (1386هـ) 298/3، والنسائي (1421هـ) 94/3، والعسقلاني (1384هـ) 062/2.

(3) الحاكم (1422هـ)، قال ابن حجر: رواه الترمذي والحاكم بإسناد ضعيف، أنظر الدراية للعسقلاني (1384هـ) 63/2.

(4) الدار قطني (1386هـ) 298/3، والنسائي (1421هـ) 064/3.

(5) ابن ماجه (1395هـ)، وأبو داود (1430هـ) 633/2، والحاكم (1422هـ)، والبيهقي وصححه الحاكم ورده الذهبي ونقل المناوي عن ابن حجر. أنه قال: صححه

أبو النعيم من حديث ابن عمر وفي إسناده مقال يقوي أحد الإسنادين الآخر، أنظر الدراية للعسقلاني (1384هـ) ص 063/2.

(6) الترمذي (1996) في جامع الترمذي مع شرحه تحفة الأحوذ للمباركفوري (1385هـ) 0172/1، وقد قال الحافظ ابن حجر: رواه الترمذي والحاكم بإسناد

ضعيف، أنظر الدراية للعسقلاني (1384هـ) 63/2، وأخرجه أبو داود (1430هـ) 333/2 حديث رقم 2102، والدار قطني (1386هـ) 301/3.

(7) الكردى (1938) ص 51.

(8) ابن عابدين (1432هـ) 322/2، وابن قدامه (1417هـ) 373/7، وابن حزم (1387هـ) 979/9.

(9) أبو داود (1430هـ)، والحاكم (1422هـ)، وقال ابن حجر إسناده حسن أنظر العسقلاني (1384هـ) 168/3.

(10) الدار قطني (1386هـ) 298/3، والنسائي (1421هـ) 64/3، والترمذي (1996) 204/4، وقال: حسن غريب.

3. بأن النبي - صلى الله عليه وسلم - خطب فاطمة بنت قيس وهي قرشية لمولاه أسامة بن زيد فنكحها بأمره، وكانت فاطمة تستشير النبي - صلى الله عليه وسلم - في معاوية وأبي جهم وهما من أكفائها، وهذا ظاهر في عدم اعتبار الكفاءة⁽¹⁾.
 4. قوله صلى الله عليه وسلم: "الناس سواسية كأستان المشط"⁽²⁾.
 5. روى أبو ذر - رضي الله عنه - أن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال له: "انظر فإنك ليس بخير من أحمر ولا أسود إلا أن تفضلته بتقوى الله"⁽³⁾.
 6. بما روي عن عائشة أنها قالت: إن أبا حذيفة بن عتبة بن ربيعة تبني سالماً وأنكحه ابنة أخيه هند ابنة الوليد بن عتبة وكان سالم مولى لامرأة من الأنصار⁽⁴⁾.
 7. لو كان للكفاءة في الشرع اعتبار لكان أولى بها باب الدماء، لأنه يحتاط فيه بما لا يحتاط في سائر الأبواب. ومع هذا لم تعتبر، فالشريف يقتل بالوضع فما هنا أولى⁽⁵⁾.
- المناقشة والترجيح: وسناقش أولاً أدلة الجمهور، ثم تناقش ثانياً أدلة ابن حزم ومن ذهب معه إلى عدم الاعتداد بالكفاءة في الزواج مطلقاً، وبعدئذ سوف نذكر القول الذي نجده راجحاً، وذلك على النحو الآتي:
- أولاً: مناقشة أدلة جمهور الفقهاء الذين يعدون بالكفاءة في الزواج، ويمكن مناقشة هذه الأدلة على الوجه الآتي:

1. الاستدلال بالأحاديث التي تفيد الكفاءة في الزواج، ويعترض على هذا الاستدلال بأن أكثر هذه الأحاديث ضعيفة، وقد ذكرنا ذلك عند تخريج هذه الأحاديث في هامش الصفحات السابقة، كحديث عن ابن عمر "العرب أكفاء لبعض" فقد سأل عن هذا الحديث ابن أبي حاتم أباه فقال: هذا كذب لا أصل له، وقال الدارقطني في العلل: لا يصح، وقال ابن عبد البر: هذا منكر موضوع، وكذا حديث جابر "لا تنكحوا النساء إلا الأكفاء" فقد قال ابن حجر: إسناده واه لأن فيه بشر بن عبيد وهو كذاب⁽⁶⁾.
- وكذا حديث معاذ "العرب بعضهم لبعض أكفاء" ففي هذا الحديث سليمان بن أبي الجون، قال بن القطان: لا يعرف، ثم إن هذا الحديث من رواية خالد بن معدان عن معاذ ولم يسمع منه، ومثل هذا الحديث حديث ابن ماجه "تخيروا لنطفكم" فهو ضعيف أيضاً على اختلاف رواياته كما ذكر صاحب نصب الرأية⁽⁷⁾.
2. الاستدلال بأحاديث لم يثبت ضعفها على اعتبار الكفاءة، فيعترض على هذا الاستدلال بأن المساواة بين المسلمين أصل ثابت في الشريعة الإسلامية وأساس متين وناظم للعلاقات فيما بين المسلمين بما فيها علاقات الزواج، والنصوص في هذا الشأن كثيرة ومتساندة ومنها قوله تعالى: (إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْفَأكُمْ)⁽⁸⁾ وقوله صلى الله عليه وسلم: "الناس سواسية لا فضل لعربي على عجمي إلا بالتقوى"⁽⁹⁾.
- وكذلك وقائع الزواج الكثيرة التي تمت في عصر النبي - صلى الله عليه وسلم - دون اعتبار للكفاءة في الزواج، وقد وردت هذه الوقائع في نصوص صحيحة، كما أن المراد بالكفاءة الواردة في هذه الأحاديث الصحيحة هي الكفاءة في الدين وليس غيرها من الصفات.

(1) صحيح مسلم للإمام مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري (1997) حديث رقم 1480.

(2) أخرجه الإمام أحمد بن حنبل (1398هـ) حديث رقم 23489

(3) مسند الإمام أحمد (1398هـ) /5 /0158.

(4) أخرجه البخاري بشرح فتح الباري للحافظ شهاب الدين أبي الفضل العسقلاني المعروف بابن حجر (1378هـ) /9 /108.

(5) ابن قدامة (1417هـ)، /7 /373.

(6) العسقلاني (1384هـ) /9 /108.

(7) الزيلعي (1393هـ) /3 /196.

(8) سورة الحجرات، آية: 13.

(9) مسند الإمام أحمد (1398هـ) حديث رقم 23489، ورجاله رجال الصحيح، أنظر مجمع الزوائد لأبو الحسن الهيثمي (1422هـ) /3 /266.

ثانياً: مناقشة أدلة الفقهاء الذاهبين إلى عدم الاعتراد بالكفاءة: ويعترض على هذه الأدلة بالقول بأنه لا دليل لمن لم يعتد بالكفاءة بالزواج فيما استدل به، إذ إن بعض هذه الأدلة ضعيفة كحديث أبي هند الذي وضعه الإمام أحمد وأكثره إنكاراً شديداً، كما أن أمر الرسول - صلى الله عليه وسلم - بزواج أبي هند لم يكن إلا أمراً خاصاً لمصلحة خاصة وهي علمه وورعه وفضله فلا يعم، بدليل أن لكل فتاة أن ترفض الزواج ممن يخطبها دون أي سبب ولو كان الخاطب كفوئاً لها، وأمر رسول الله صلى الله عليه وسلم بتزويج أبي هند لم يقيد ذلك برضا الفتاة نفسها، فكان ذلك دليل الخصوص، ثم إن الجمهور في الراجح عندهم لا يرون الكفاءة شرط صحة لا بد من توافره، بل هي شرط لزوم على ما سيأتي، فإذا ما وافق الأولياء والزوجة مع عدم الكفاءة سقط اعتبارها لديهم، وعلى هذا يحمل أمر رسول الله صلى الله عليه وسلم لهم بالرضا بالنكاح ليسقط اعتبار الكفاءة ويصح النكاح، ثم أن الأمر في تلك الأحاديث قد يحمل على الإرشاد والنصح، كما يمكن أن يحمل على الوجوب والحتم، ولم يتعين تخصيصه بشيء من ذلك، ولهذا لم يكن في تلك الأحاديث دليل لهم⁽¹⁾.

ثالثاً: الترجيح: ونحن نذهب إلى ترجيح قول الجمهور بالاعتراد بالكفاءة في الزواج ولكن في الدين فقط، حيث والثابت أن الفقهاء الذين يعتدون بصفات الكفاءة الأخرى كالنسب والحرقة وغيرهما قد استدلوا بأدلة بعضها ضعيفة من حيث ثبوتها وبعضها ضعيفة من حيث دلالتها، وهذا يعني أن ما صح فيها ليس قاطعاً في دلالته⁽²⁾، كما أن اعتبار الصفات الأخرى غير الدين والنسب يثير في المجتمع المسلم عوامل الفرقة والانقسام.

المطلب الثاني: التكييف الفقهي للكفاءة بين الزوجين:

ذكرنا في المطلب السابق أن جمهور الفقهاء ذهبوا إلى الاعتراد بالكفاءة في الزواج، ومع ذلك فقد اختلف جمهور الفقهاء في كيفية الكفاءة - هل هي شرط صحة عقد الزواج أو شرط لزومه أو شرط نفاذه؟ وللجمهور في هذه المسألة ثلاثة أقوال:

القول الأول: تعتبر الكفاءة شرطاً لصحة الزواج، وهو قول بعض الحنفية، وقول الحنابلة في غير المشهور عندهم، وقول عند الشافعية، والمعتمد لدى الإباضية، فإذا فقد شرط الكفاءة فيكون العقد باطلاً ولورثت به الزوجة أو أولياؤها لأنه شرط صحة لا يسقط بالإسقاط⁽³⁾.

واستدل أصحاب القول الأول على أن الكفاءة شرط لصحة الزواج بالأدلة الآتية:

1. قول رسول الله صلى الله عليه: "تخيروا لنطفكم واتكحوا الأكفاء واتكحوا إليهم"⁽⁴⁾، قال الزبيعي روي من عدة طرق كلها ضعيفة لكن يقوي بعضها بعضاً⁽⁵⁾ ووجه الدلالة من هذا الحديث: أن اللفظ جاء بصيغة الأمر، فلا يصح تجاهله بلا مسوغ شرعي.
2. ما روي عن عمر رضي الله عنه أنه قال: "لأمنعن فروج ذوات الأحساب إلا من الأكفاء"⁽⁶⁾، والحسب شرف الأباء والأقارب، ومثل الحسب: المال، فدل عزم أمير المؤمنين على وجوب التقيد بالكفاءة، وأن منع الزواج من غير الأكفاء يعني البطلان.
3. ما روي جابر بن عبد الله، أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "لا تنكحوا النساء إلا الأكفاء، ولا يزوجهن إلا الأولياء، ولا مهر دون عشرة دراهم"⁽⁷⁾.

(1) الكردي (1938) ص52.

(2) القليوبي (1427هـ) 59/1.

(3) الكاساني (1328هـ) 1514/3، والفيرازي (1379هـ) 50/2، والدسوقي (1331هـ) 248/2.

(4) سبق تخريجه.

(5) الزبيعي (1393هـ).

(6) سبق تخريجه.

(7) سبق تخريجه.

والحديث فيه نفي وإثبات، والنفي يفيد المنع عموماً، لكنه استثنى من توفرت فيه الكفاءة، فدل على اشتراطها لصحة الزواج.

القول الثاني: ذهب الحنفية في ظاهر الرواية، والشافعية والحنابلة في المشهور عندهم والهادوية إلى أن الكفاءة شرط لزوم عقد الزواج لا شرط صحته، فإن تزوجت المرأة بغير كفاءة، أو زوجها الأب بغير رضاها، أو زوجها أحد الأولياء المتساويين برضاها دون رضا الباقيين، فإن العقد يظل صحيحاً، لكن يجوز لمن تقدم ذكرهم حق الاعتراض وطلب الفسخ ما لم يحصل الحمل، فإن لم يعترضوا فقد نزم عقد الزواج⁽¹⁾.

واستدل أصحاب القول الثاني على اعتبار الكفاءة شرط لزوم بالأدلة الآتية:

1. روى عبد الله بن بريدة عن أبيه قال: جاءت فتاة إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم فقالت: إن أبي زوجني ابن أخيه ليرفع بها خسيسته، قال: فجعل الأمر ليها، فقالت: قد أجزت ما صنع أبي ولكن أردت أن أعلم النساء أن ليس إلى الإياء من الأمر شيء⁽²⁾.

2. إن رسول الله صلى الله عليه وسلم زوج مولاه زيد بن حارثة من زينب بنت جحش، وهي القرشية وابنة عمه رسول الله صلى الله عليه وسلم، فلو أن الكفاءة شرط صحة لما صح هذا الزواج لكنه صح، فحمل على أنه شرط لزوم⁽³⁾.

3. إن عقد الزواج وقع مستكماً كل شروطه وأركانه، ولكن فيه مساساً بحقوق الولي والزوجة، فيلزم اعتباره صحيحاً غير لازم في حق من لم يرض به سواء الولي أو الزوجة دفعا للضرر عنه⁽⁴⁾.

القول الثالث: تعتبر الكفاءة بين الزوجين شرط نفاذ عقد الزواج، فإذا تزوجت المرأة من غير كفاءة بدون رضا وليها أو زوجها وليها بغير كفاءة دون رضاها كان العقد غير نافذ وموقوفاً على رضاها أو رضا وليها، إن أجازته نفذ وإن لم يجزه بطل من أساسه، وهذا هو حكم العقد الموقوف، وهذا القول هو أحد قولين للشافعي وإحدى الروايتين عن أحمد، وهي رواية الحسن بن زياد لدى الحنفية، وأستدل هؤلاء بالآتي:

1. عقد الزواج وقع مستكماً شروط صحته، ولكن فيه تعد على حق الولي أو الزوجة وذلك يجلب لهم الضرر والعار، فكان العقد موقوفاً على موافقتهم.

2. جعل الكفاءة شرط لزوم لا شرط نفاذ مضر بالولي والزوجة، فقد تدعوه عزته إلى ترك الخصومة ورفع الأمر إلى القضاء ويلحقه الضرر والعار، فكان لا بد من جعله شرط نفاذ لا شرط لزوم⁽⁵⁾.

المناقشة والترجيح: الاستدلال على أن الكفاءة في الزواج شرط لصحة الزواج بالأحاديث السالف ذكرها كحديث: (تخبروا لنطفكم)، ويعترض على هذا الاستدلال بأن هذه الأحاديث ضعيفة كما ذكر صاحب نصب الراية وغيره⁽⁶⁾، وقد ذكرنا سابقاً أوجه الضعف في هذه الأحاديث، وعلى افتراض تقوية هذه الأحاديث بغيرها فإنه من الثابت أن النبي ﷺ قد قام بتزويج مولاه زيد بن حارثة من زينب بنت جحش مع أن زيدا من الموالي وزينب من ذوات النسب والحسب⁽⁷⁾، وهذه سنة عملية لا يمكن تجاهلها، كما أن هذه الأدلة لا تقوى على مواجهة القواعد والأصول الثابتة في الشريعة الإسلامية ومنها إن المؤمنين إخوة متساوون لا تفاوت بينهم إلا بالتقوى والعمل الصالح لقوله تعالى: (إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ) وقوله تعالى: (إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ)، والذي يظهر لنا راجحاً هو القول بأن الكفاءة شرط لزوم عقد الزواج للأسباب الآتية:

(1) السرخسي (1324هـ) 141/2، والرملی (1386هـ) 248/6، والمرداوي (1377هـ) 106/8، والخرشي (1997) 206/3، والعنسي (1947) 67/2، وابن مفتح (1984) 108/2.

(2) النسائي (1421هـ) 87/6، وابن ماجه (1395هـ) 602/1، وورد بأن إسناده صحيح في مجمع الزوائد لأبو الحسن الهيثمي (1422هـ).

(3) الدار قطني (1386هـ) 301/3.

(4) الكردی (1938) ص383.

(5) الكردی (1938) ص383.

(6) ابن ماجه (1395هـ) 633/1، والدار قطني (1386هـ) 298/2، والزيلعي (1393هـ) 196/3.

(7) الدار قطني (1386هـ) 301/2.

1. الغاية من الزواج هي تحصين الفروج والحفاظ على التناسل وإنشاء أسرة قوامها حسن العشرة، والكفاءة بين الزوجين تحقق الغايات المقصودة من الزواج، ويكفي في هذا الشأن اعتبار الكفاءة شرط لزوم وليس شرط صحة الزواج أو نفاذه.
2. جمهور الفقهاء الذين يعدون بالكفاءة بين الزوجين لم يجعلوا الكفاءة شرطاً واجباً على الأولياء والزوجات، فيحق لهؤلاء التنازل عنه أو إسقاطه، والقول بأن الكفاءة شرط لزوم يوافق قول جمهور الفقهاء في هذا، خلافاً لمن جعله شرطاً لصحة الزواج، لأن الكفاءة لا تدخل في تكوين عقد الزواج ولا يصح اعتبارها ركناً أو شرطاً في عقد الزواج.
3. المعنى في اعتبار الكفاءة في الزواج هو دفع العار والندبة عن الزوجة وعن أوليائها، وذلك يندفع باعتبار الزواج غير لازم في حق الزوجة أو وليها مع صحته، فلا حاجة إلى الحكم بفساده، كما أن القول باعتبار الكفاءة شرطاً لصحة الزواج يترتب عليه فساد العقد وذلك مضر بالزوجة وأولادها لا سيما إذا كان قد تم دخول وإنجاب في هذا الزواج ولم يوافق أولياء الزوجة على هذا العقد⁽¹⁾، وقد حصل ذلك بالفعل⁽²⁾. كما أنه إذا تم اعتبار الكفاءة شرط صحة أو شرط نفاذ عقد الزواج فسيكون هذا العقد عرضة للاضطراب قبل موافقة الأولياء والزوجة، لأن الزوج كفوياً نظر بعض الفقهاء في حين أنه ليس كذلك وفقاً لمذهب آخر، وبالتالي لا يستطيع الزوجان معرفة ما إذا كانت العلاقة بينهما حلالاً أم حراماً⁽³⁾.

المطلب الثالث: حكم الكفاءة في الزواج في القانون:

تذهب أغلب قوانين الأحوال الشخصية العربية إلى الاعتراد بالكفاءة وأنها شرط لزوم وليست شرط صحة أو نفاذ حيث أخذت هذه القوانين بقول جمهور الفقهاء، وفي هذا الشأن نصت المادة (48) من قانون الأحوال الشخصية اليمني (2006) على أن "الكفاءة معتبرة في الدين والخلق وعمادها التراضي ولكل من الزوجين طلب الفسخ لعدم الكفاءة"، وكذا نصت المادة (34) من قانون الأحوال الشخصي الكويتي (1997) على أنه (يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفوياً للمرأة)، كما نصت المادة (26) من قانون الأحوال الشخصية السوري (1992) على أنه يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفوياً للمرأة، وكذا نصت المادة (20) من قانون الأحوال الشخصية الاردني (2001) على أنه "يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفوياً للمرأة في المال"، وكذا نصت المادة (35) من قانون الأحوال الشخصية القطري (2006) على أن (الكفاءة شرط لزوم الزواج)، وكذا نصت المادة (21) من قانون الأحوال الشخصية الاماراتي (2008) على أنه (يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفوياً للمرأة)، وكذا نصت المادة (20) من قانون الأحوال الشخصية العماني (1998) على أن "الكفاءة حق خاص بالمرأة والولي".

المبحث الثالث: الصفات المعتبرة في الكفاءة بين الزوجين:

اختلف جمهور الفقهاء الذين يعدون بالكفاءة في الصفات المعتبرة في الكفاءة بين الزوجين، ما بين موسع ومضيق، حيث ذهب الحنفية والشافعية والحنابلة الى التوسع في ذلك، فالحنفية أكثر الفقهاء توسعاً في هذه المسألة حيث ذهبوا إلى أن الصفات المعتبرة في الكفاءة هي: النسب، والمال، والحرفة، والدين والسلامة من العيوب وإسلام الإباء، في حين ذهب الشافعية إلى أنها خمسة: وهي النسب والدين والحرية والحرفة والسلامة من العيوب المثبتة للخيار، وكذا ذهب الحنابلة إلى أنها خمسة وهي النسب والدين والحرية والحرفة واليسار، أما المالكية فقد ذهبوا إلى تضييق الصفات المعتبرة في الكفاءة والاكفاء بالدين والسلامة من العيوب، وقد أخذ القانون اليمني (2006) بهذا الاتجاه، وبيان الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج في المطالب الآتية:

(1) بني صالح (2010) ص11.

(2) صدرت أحكام في السعودية وغيرها بالتفريق بين الزوجين لعدم الكفاءة في الحرفة أشهرها الحكم الذي قضى بالتفريق بين منصور وفاطمة يوم 16 رجب سنة 1426هـ وكان الزوجان قد أنجبا من هذا الزواج طفلين، صحيفة الرياض الخميس 4 ذو القعدة 1438هـ.

(3) الكردني (1938) ص385.

□ المطلب الأول: الكفاءة في الدين:

اتفق الفقهاء الذين يعددون بالكفاءة في الزواج على اعتبار الدين من الصفات المعتبرة في الكفاءة بين الزوجين، ولهؤلاء تفصيلات بيّنها على الوجه الآتي:

أولاً: الكفاءة في الدين عند الحنفية: الكفاءة في الدين، معناها المكافأة في التقوى، فليس الفاسق كفوّاً للصالحة، سواء أكان الزوج مستتراً في فسقه أم لا، وذهب أبو يوسف إلى أن الفسق ليس محلاً بالكفاءة لأن الفسق أمر قابل للزوال، إلا أن يكون الرجل فاسقاً مجاهراً بفسقه بين الناس ولا يخفيه، ففي هذه الحال لا يكون كفوّاً للصالحة بنت الصالح، وذهب محمد في الأصح عنه إلى أن التقوى شرط في الكفاءة مطلقاً، فلا يعتبر الفاسق كفوّاً للصالحة بنت الصالح، سواء أكان مجاهراً بفسقه أم لا، إلا أن يكون ذا سلطان وشوكة تمحو عار فسقه⁽¹⁾.

ثانياً: الكفاءة في الدين عند المالكية: الدين من الصفات المعتبرة في الكفاءة عند المالكية، وهو التقوى وزيادة الورع، فلا يكون الفاسق كفوّاً للصالحة⁽²⁾.

ثالثاً: الكفاءة في الدين عند الشافعية: يستعمل الشافعية اصطلاح العفة للتعبير عن الكفاءة في الدين، فالمقصود بالعفة عندهم هو الدين والصالح وترك ما لا يحل، فليس الفاسق كفوّاً للعفيفة، وفي هذا يستوي المسلمون والكفار، فالفاسق المسلم ليس كفوّاً للعفيفة المسلمة، والفاسق الكافر ليس كفوّاً للعفيفة الكافرة⁽³⁾.

رابعاً: الكفاءة في الدين عند الحنابلة: الدين عند الحنابلة من الصفات المعتبرة في الكفاءة، والمراد بالدين عندهم هو التقوى، فالفاسق ليس كفوّاً للمتدينة العفيفة⁽⁴⁾ لقوله تعالى: (أَمَّنْ كَانَ مُؤْمِنًا كَمَنْ كَانَ فَاسِقًا لَا يَسْتَوُونَ)⁽⁵⁾.

ومعنى الدين عند الفقهاء جميعهم عدم المعصية (الفسق) وأوجه الفسق كثيرة ومختلفة تندرج من ضمنها عدم إقامة الشعائر الإسلامية وعدم الوفاء بالواجبات الزوجية وإن كان الفقهاء لم يذكروا ذلك صراحة إلا أنه مفهوم من أقوالهم.

□ المطلب الثاني: الكفاءة في النسب:

اختلف الفقهاء الذين يعددون بالكفاءة في الزواج في اعتبار النسب صفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج على النحو الآتي:

أولاً: الكفاءة في النسب عند الحنفية: يعدد الحنفية بالنسب كصفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج، فالتناسب في النسب عند الحنفية على درجات متتابعة وترتيبهم: القرشيون ثم سائر العرب غير قريش، ثم غير العرب، فالقرشيون بعضهم أكفاء لبعض، لا فرق بين هاشمي أو مطلبلي وغيرهما، والعرب غير قريش بعضهم أكفاء لبعض على اختلاف قبائلهم، ولكنهم غير أكفاء لقريش. وكذلك غير العرب بعضهم أكفاء لبعض مهما اختلفت شعوبهم ولغاتهم، ولكنهم غير أكفاء للعرب، أما الذميون فالكفاءة لا تعتبر بينهم عند الحنفية بل كلهم أكفاء بعض، إلا أن يحتاج إلى اعتبارها لدفع فتنة، كأن تتزوج بنت ملك من ملوكهم حاتكاً قد خدعها، فإنه يفرق بينهما سداً للفتنة⁽⁶⁾.

(1) ابن عابدين (1432هـ) 3/87.

(2) الصاوي (1382هـ) 1/398، والدسوقي (1331هـ) 2/250.

(3) الشربيني (1420هـ) 3/167.

(4) ابن قدامة (1417هـ) 6/462.

(5) سورة السجدة، الآية: 18.

(6) ابن عابدين (1432هـ) 3/86.

ثانياً: الكفاءة في النسب عند المالكية: لا يعتد المالكية بالنسب كصفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج، فالتناس عند المالكية سواسية في هذا الشأن⁽¹⁾.

ثالثاً: الكفاءة في النسب عند الشافعية: يعتد الشافعية بالنسب كصفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج، فالتناس في الأنساب عند الشافعية على درجات مرتبة، أولاً الشرفاء وهم أبناء الحسن والحسين وأبنائهم، ثم المطلبيون والهاشميون وهم أكفاء لبعضهم وليسوا أكفاء للشرفاء، ثم القرشيون غير بني هاشم وبني المطلب فهم أكفاء لبعض ولكنهم غير أكفاء لمن سبق، ثم العرب غير قريش. ثم الأعاجم غير العرب. فكل صنف من أولئك يعتبرون أكفاء لبعضهم، ولكنهم ليسوا أكفاء لمن فوقهم في النسب، وهكذا. وقيل أن العرب غير قريش ليسوا درجة واحدة، بل هم درجات بالنسبة لقربهم من رسول الله ﷺ وهو الأوجه في المذهب. أما العجم فقيل هم درجة واحدة لعدم اعتنائهم بالأنساب، والأصح في مذهب الشافعية اعتبار الشرف في العجم كالعرب قياساً عليهم⁽²⁾.

رابعاً: الكفاءة في النسب عند الحنابلة: يعتد الحنابلة بالنسب كصفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج، لأن العرب يعدون الكفاءة في النسب ويأنفون من نكاح الموالي، ويرون ذلك نقصاً وعاراً، وإذا أطلقت الكفاءة وجب حملها على المتعارف.

روي عن الإمام أحمد أن العرب كلهم أكفاء لبعض، وكذلك العجم مع بعضهم، ولا يعد العجمي كفواً للعربية، وروي عنه أن العرب غير قريش أكفاء لبعضهم ولا يكونون أكفاء لقريش، والقرشيون أكفاء لبعضهم لبعض، وروي عنه أن غير بني هاشم من قريش لا يكافئ بني هاشم، وأن العرب فضلت على الأمم برسول الله صلى الله عليه وسلم وقريش أخص به من سائر العرب، وبني هاشم أخص به من قريش، فتكون الكفاءة في النسب على هذا الترتيب⁽³⁾.

□ المطلب الثالث: الكفاءة في الحرفة:

اختلف الفقهاء الذين يعدون بالكفاءة في الزواج، في اعتبار الحرفة صفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة، وبيان ذلك على النحو الآتي:

أولاً: الكفاءة في الحرفة عند الحنفية: ذهب أبو حنيفة إلى أن الحرفة والصناعة لا تعتبر ضمن الصفات المعتبرة في الكفاءة، وقال أبو يوسف تعتبر، وذهب بعض مشايخ الحنفية إلى أن هذا الخلاف مبني على اختلاف العرف بين الناس، فالحنافئ غير كفاء لبنت الخياط عند أبي يوسف، والخلاف بين أبي يوسف وأبي حنيفة في الحقيقة إنما هو خلاف عصر وعرف وليس خلافاً في الدليل⁽⁴⁾.

ثانياً: الكفاءة في الحرفة عند المالكية: لا يعتد المالكية بالحرفة كصفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج، لأنهم لا يعدون إلا بالدين والسلامة من العيوب كما سبق ذكره.

ثالثاً: الكفاءة في الحرفة عند الشافعية: يعتد الشافعية بالحرفة كصفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة، فصاحب حرفة دينية ليس كفواً لمن هي أرفع منه في الحرفة. واستدلوا لذلك بقوله تعالى: (وَإِنَّهُ لَفَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ)⁽⁵⁾، أي في سببه، وعلى هذا فكأنس وحجّام وحارس وراع وقيم الحمام ونحوهم، ليس كفواً لبنت خياط، ولا خياط كفواً لبنت بزاز وهكذا⁽⁶⁾.

(1) الدسوقي (1331هـ) 2/ 250.

(2) ابن عابدين (1432هـ) 3/ 85.

(3) ابن قدامة (1417هـ) 6/ 471.

(4) ابن عابدين (1432هـ) 3/ 86.

(5) سورة النحل الآية: 71.

(6) الشربيني (1420هـ) 3/ 167.

رابعاً: الكفاءة في الحرفة عند الحنابلة: في هذا الشأن وردت عن الإمام أحمد بن حنبل روايتان: أحدهما: (أنها شرط لأن ذلك متعارف بين الناس، فالزبال والحارس ليس كفضاً لبنت التاجر، وهكذا.. والرواية الثانية: (أنها لا تعتبر في الكفاءة، لأنها لا تورث نقصاً دائماً وإنما هي أمر عارض)⁽¹⁾.

الحرف والمهن التي تعدم الكفاءة عند بعض الفقهاء: سبق أن ذكرنا أن الحرفة أو المهنة من الصفات المتبعة في الكفاءة عند بعض الفقهاء كما هو الحال عند الحنفية والشافعية والحنابلة، والحرف أو المهنة التي تعدم الكفاءة عند هؤلاء مرجعها أما إلى أن هذه الحرف والمهن قد ذكرت في النصوص الشرعية في معرض الذم والإنكار كالغناء ونحوه، أو بالنظر إلى علاقة بعضها بمواضع النجاسات والقاذورات كالكناس والزبال والحجام، أو لأن فيها اطلاع على العورات كالتقيم على الحمام، أو لأنها توجد القسوة في القلب وتورث في الإنسان الغلظة كالجزار أو لأنها تورث في الإنسان الوقاحة وقلة الحياء والجرأة كالمنادي⁽²⁾.

ويمكن تلخيص آراء المذاهب في المهن التي تعدم الكفاءة على النحو الآتي:

◀ الحدادة والبيطرة، والحراسة والديباغة: حرف دنيئة في نظر الحنفية والشافعية والحنابلة، وأصحابها لا يكافئون بنات التجار ونحوهم، لأن فيها نقصاً يشبهه نقص النسب⁽³⁾.

◀ الفصادة أو الحجامه: وهي شق الجلد واسالة الدم منه، ما لم يتعين أصحابها للقيام بفروض الكفاية فيها، فتزول الكراهية، فإن لم يتعين ذلك فأصحابها لا يكافئون بنات المعلمين والتجار والقضاة ونحوهم عند الشافعية والحنابلة⁽⁴⁾.

◀ الجراحة: وهي فجر الدمامل والبثور تعتبر حرفة دنيئة عند الحنابلة وحدهم⁽⁵⁾.

◀ البواب وسائس الخيل والسواق الذي يسوق الدابة براكبها حرف دنيئة عند الحنفية وحدهم⁽⁶⁾.

◀ صانع الأحذية والحمال والجلاد والملاح والدلال والكحال حرف دنيئة عند الشافعية وحدهم⁽⁷⁾.

◀ حرفة الفران والشاعر والحلاق تعتبر حرف دنيئة عند المالكية وحدهم⁽⁸⁾.

والتطور الذي جرى على الوسائل المستعملة في تلك الحرف قد جعل نظرة الناس تختلف بشأنها وتبعاً لذلك تختلف نظرة العرف إلى تلك الحرف، فالجراح (طبيب الجراحة) صار يستعمل الأجهزة الطبية الحديثة المتطورة، بحيث لا تصل يده إلى الدم أو نحوه، أو الكحال (طبيب العيون) الذي كان يخالط الدماء والقويح والقذني أصبح عمله اليوم يعتمد على الأجهزة المعقدة والكترونياً أو إشعاعياً، وبسرعات كبيرة ومفيدة جداً ولا تلمس يديه الدماء والقاذورات.

والحداد الذي كان يتعاطى الفحم الأسود، صار يعتمد على آلات الكهرباء والأكسجين وغيرها، والغسال الذي كان يعمل بيده، صار يعمل بالآلات التلقائية، وكذا كثير من المهن أو الحرف التي كانت أوصافها غير محبوبة، صارت اليوم مطلباً مرغوباً، لأنها أكثر نوالاً وعطاءً⁽⁹⁾.

(1) ابن قدامة (د.ت) 481/6.

(2) السرخسي (1324هـ) 258/3.

(3) ابن عابدين (1432هـ) 321/2، وابن الهمام (1316هـ) 193/3، والقلوبي وعميرة (1412هـ) 635/3، والمغني 7/377.

(4) الرملي (1386هـ) 176/2، وابن قدامة (1417هـ) 377/7.

(5) ابن قدامة (1417هـ) 377/7.

(6) ابن عابدين (1432هـ) 321/2.

(7) الدسوقي (1331هـ) 250/2.

(8) بني صالح (2010) ص 34.

(9) بني صالح (2010) ص 34.

ومن وجهة نظر الباحث فإن نظرة بعض الفقهاء الذين يعتبرون الحرفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة نابعة من العرف وتختلف باختلاف الأعراف واختلاف الأزمنة والأمكنة، فهؤلاء الفقهاء عبروا عما تعارف عليه الناس بشأن بعض الحرف أما الشريعة الإسلامية، فليس لها موقف من حرفة ومهن بعينها فهي لا تقر هذه المفاضلة بين الناس بسبب حرفة التي يحترفون بها، فلا فضل لأحد في الشريعة إلا بالتقوى وليس بالحرفة.

□ المطلب الرابع: الكفاءة في المال:

اختلف الفقهاء الذين يعدون بالكفاءة في الزواج في اعتبار المال صفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج، وبيان ذلك النحو الآتي:

أولاً: الكفاءة في المال عند الحنفية: يذهب الحنفية إلى أن الكفاءة في المال قاصرة على قدرة الزوج على دفع معجل المهر، وعلى نفقة الزوجة لمدة شهر، إلا أن يكون من الكسبة فتكفي قدرته على نفقة يوم بيوم. أما الغنى فوق ذلك فلا يشترط في ظاهر الرواية، فمن قدر على المهر المعجل والنفقة كان كفوًا لمن هي أغنى منه أو أبوها أغنى منه مطلقاً⁽¹⁾.

ثانياً: الكفاءة في المال عند المالكية: لا يعتد المالكية بالكفاءة في المال⁽²⁾.

ثالثاً: الكفاءة في المال عند الشافعية: لا يعتبر اليسار والمال والثروة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج في الرأي الأصح عند الشافعية⁽³⁾.

رابعاً: الكفاءة في المال عند الحنابلة: وفي هذا الشأن وردت عن الإمام أحمد بن حنبل روايتان:

◀ (إحدهما) هو شرط في الكفاءة.

◀ (والرواية الثانية) عن أحمد، المال ليس شرطاً، لأن الفقير شرف في الدين، ثم هو عارض غير لازم فاشبه العافية من المرض، واليسار المعتبر على الرواية الأولى هو قدرته على دفع مهرها والانفاق عليها حسبما يجب لها ولا يعتبر ما فوق ذلك⁽⁴⁾.

□ المطلب الخامس: الكفاءة في السلامة من العيوب:

المقصود بالعيوب هنا هي العيوب التي يجوز فسخ الزواج بسببها كالجب والعنة والخصاء والجنون والجدام والبرص وغيرها، على أساس أن الزوجة أو وليها يعيرا بالزوج المعيب فقد يقال عنها: يا زوجة الأجدم يا زوجة الأبرص وهكذا، وقد اختلف الفقهاء في اعتبار السلامة من العيوب من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج على النحو الآتي:

أولاً: الكفاءة في السلامة من العيوب عند الحنفية: سكت المتقدمون من الحنفية عن اعتبار السلامة من العيوب من الصفات المعتبرة في الكفاءة بما في ذلك سلامة العقل، أما المتأخرون من فقهاء الحنفية، فقد اختلفوا في سلامة العقل وأكثرهم على اعتبار المجنون غير كفاء للعاقلة، ولا يلزم العقد إذا كان الزوج مجنوناً وللمعقود عليها ولأوليائها حق الاعتراض وفسخ العقد، لأن الجنون يترتب عليه من الفساد والشر والعار ما لا يترتب على الفقر، فكان أولى منه بهذا الحكم⁽⁵⁾.

ثانياً: الكفاءة في السلامة من العيوب عند المالكية: يذهب المالكية إلى اعتبار السلامة من العيوب صفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج⁽⁶⁾.

(1) الزيلعي (1393هـ) 2/130.

(2) الأصبحي (1398هـ) 2/130.

(3) ابن قدامة (1417هـ) 7/30.

(4) الكاساني (1328هـ) 2/319.

(5) ابن جزى المالكي (1979) ص220.

(6) الأنصاري (1398هـ) 3/137.

ثالثاً: الكفاءة في السلامة من العيوب عند الشافعية: يذهب الشافعية إلى اعتبار السلامة من العيوب صفة من الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج، فلا يكون الزوج المعيوب بأحد العيوب السالف ذكرها، كالجب والعنة وغيرها كضماً للسليمة منها، ولها حق فسخ الزواج بسبب انعدام الكفاءة بينهما، ولكن وجود أحد هذه العيوب في الزوج يخل بالكفاءة بالنسبة للزوجة فقط، أما الأولياء فلا حق لهم في ذلك إلا في الجنون والجدام والبرص لأنهم يعيرون به أما غيرها فلا⁽¹⁾.

رابعاً: الكفاءة في السلامة من العيوب عند الحنابلة: يذهب الحنابلة إلى أن السلامة من العيوب حق للزوجة دون الأولياء، فيكون للزوجة الحق في فسخ الزواج إذا وجدت زوجها معيباً بأحد العيوب السالف ذكرها كالجب والعنة والخصاء، أما الأولياء فلا يخيرون في ذلك، قيل إلا في المجذوم والأبرص والمجنون، فإنهم يخيرون فيه لما يصيبهم من تعبير، لكن المذهب هو الأول⁽²⁾.

المطلب السادس: الصفات الأخرى المعتبرة في الكفاءة في الزواج:

إضافة إلى ما تقدم ذكره من صفات في المطالب السابقة، هناك صفات أخرى معتبرة في الكفاءة عند بعض المذاهب أو ظهرت في الوقت الحاضر نتيجة للتغيرات التي طرأت على الأعراف والعادات الاجتماعية، ونشير إلى تلك الصفات بإيجاز على الوجه الآتي:

إسلام الآباء عند الحنفية: فقد ذهب الحنفية إلى أن إسلام الآباء معتبر عند غير العرب لأنهم يتفخرون به أما العرب فذلك غير معتبر عندهم، فمن أسلم بنفسه غير كفاء لمن أبوا مسلم، ومن أبوه مسلم غير كفاء لذات أبوين في الإسلام، لكن إذا أبوين في الإسلام كقول لمن لها آباء أكثر منه في الإسلام، لانتفاء النسب بالجد عادة⁽³⁾.

السن عند بعض الشافعية: ذكر بعض المؤلفين أن بعض فقهاء الشافعية يذهبون إلى أنه ينبغي أن يناسب الزوج الزوجة في السن، فلا يتزوج مثلاً ابن ستين سنة بابنة ست عشرة سنة⁽⁴⁾، ويقال إن هذا هو قول الروياني من الشافعية الذي قال إن الشيخ ليس كضماً للشابة، وقرر فقهاء الشافعية أن قول الروياني ضعيف ولكن ينبغي مراعاته، في حين يذهب المرحوم محمد قدري باشا إلى أن السن صفة غير معتبرة في الكفاءة بين الزوجين إلا أنه يحسن مراعاة الأشياء المتناسبة بين الزوجين⁽⁵⁾، وقد أخذ القانون الكويتي والإماراتي بهذا القول كما سنرى.

المؤهلات العلمية والمناصب الإدارية والمراكز الاجتماعية المرموقة وزيادة الراتب: ظهرت في الوقت الحاضر صفات مرغوبة في الكفاءة في الزواج واستقرت في الأعراف السائدة كالمؤهلات العلمية والمناصب الإدارية والمراكز الاجتماعية المرموقة وزيادة الراتب، فالعرف السائد في كثير من الدول العربية يعتد بهذه الصفات ويجعلها من الصفات المعتبرة في الزواج في الوقت الحاضر.

المطلب السابع: الترجيح بين الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج:

خلال استقراء ما تقدم يظهر لنا بجلاء تام أن الغاية من اشتراط الكفاءة في الزواج عند من يشترطها هو حسن العشرة بين الزوجين وضمان استمرار العلاقة الزوجية وتأمين السكن النفسي بكل معانيه من ألفة واحترام متبادل بين الزوجين، وأن ذلك يتحقق في الكفاءة بين الزوجين في الدين والخلق وهذه هي الصفة الوحيدة المعتبرة من وجهة نظرنا، لأن الدين منظومة قيم ورؤية للكون ورؤية للخائق ورؤية للحياة ورؤية لما بعد الموت، والكفاءة بين الزوجين في ذلك خير ضمانة لوجود الاستقرار والأنسجام والتناغم والألفة والحب والرحمة بين الزوجين، والكفاءة بين الزوجين في الدين هي المعتبرة شرعاً والتي وردت بها نصوص شرعية

(1) ابن قدامة (1417هـ) 30/7.

(2) الفتاوى الهندية للجنة علماء برئاسة البلخي (1310هـ) 290/1.

(3) شمروخ (1984) ص96.

(4) قدري باشا (2006) 180/1، والجندي (2006) ص103.

(5) الكردي (1938) ص392.

قطعية، أما غير ذلك من صفات الكفاءة فهي عارضة أو زائدة أو غير مطردة، فمرجع اعتبار تلك الصفات العرف وليس الشرع، فما تعارف الناس عليه أنه خساسة ودناءة فإن الناس ينظرون إليه على أنه يفوت الكفاءة، والفقهاء في تعددهم تلك الصفات كانوا يعبرون عن عرف عاشوه ولمسوه في زمانهم⁽¹⁾، فلم يعبروا عن حكم الشرع أو موقف الشرع، والدليل على ذلك أقوال الفقهاء بشأن صفات الكفاءة التي كانت تتغير كلما تغير الزمان وتبدل العرف، وقد عبر الفقهاء عن هذا المعنى في أكثر من مصدر، ومن ذلك ما ورد في المغني لابن قدامة حيث قال: " فإذا أطلقت الكفاءة وجب حملها على المتعارف"⁽²⁾، ومن الشواهد على أن العرف هو الذي يحدد الصفات الأخرى في الكفاءة وليس الشرع قول الشيخ مرعي الحنبلي شعرا:

قالوا الكفاءة ستة فأجبتهم قد كان هذا في الزمان الأول
أما بنو هذا الزمان فإنهم لا يعرفون سوى يسار الدرهم

كما إن اعتبار بعض الصفات في الكفاءة كالنسب والحرقة سوف يترتب عليه إثارة التغيرات وعوامل الفرقة والانقسام في المجتمع المسلم.

المطلب الثامن: الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج في قوانين الأحوال الشخصية العربية:

ذهبت بعض القوانين العربية إلى حصر الصفات المعتبرة في الكفاءة في الزواج في الدين في حين أحالت بعضها تحديد هذه الصفات إلى العرف، في حين اقتصر بعض القوانين على جعل الكفاءة محصورة في الكفاءة بالمال، فقد نصت المادة (48) من قانون الأحوال الشخصية اليمني على أن "الكفاءة معتبرة في الدين والخلق"، ومن استقراء هذا النص يظهر أن القانون اليمني (2006) قد أخذ برأي فقهاء المالكية الذين ضيقوا من الصفات المعتبرة في الكفاءة حيث اقتصر على صفة الدين والخلق، وهذا مسلك حسن للقانون اليمني، وقد أخذ القانون (صفة الخلق والدين) من قول النبي- صلى الله عليه وسلم-: "إذا خطب إليكم من ترضون دينه وخلقه فزوجوه"⁽³⁾، إلا إن القانون اليمني لم يبين معنى الدين والخلق كصفتين معتبرتين في الكفاءة ولذلك رجع الباحث إلى شروح هذا الحديث ومن خلال ذلك ثبت أن المراد بالخلق حسن معاشرة الزوج لزوجته وذلك يقتضي أن يقوم الزوج بواجبات الزوجية المترتبة عليه شرعاً، أما صفة الدين فهي تعني قيام الزوج بالمحافظة على الشعائر الإسلامية الظاهرة كالصلاة والصيام والزكاة والحج وعدم إتيانه للكبائر، لأن القضاء يكون على الظاهر والله يتولى السرائر. أما القانون الكويتي (1997) فقد نص في المادة (35) على أن الكفاءة تكون بالصلاح في الدين والتناسب في السن بين الزوجين، وفي حين ذهب قانون الأحوال الشخصية القطري (2006) إلى حصر الكفاءة في الدين حيث نصت المادة (35) منه على أن "العبرة في الكفاءة الصلاح في الدين عند العقد".

أما قانون الأحوال الشخصية السوري (1992) فقد نصت المادة (28) منه على أن العبرة في الكفاءة لعرف البلد، حيث أرجع تحديد الصفات المعتبرة إلى العرف، في حين تنص المادة (20) من قانون الأحوال الشخصية الأردني على أنه "يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفوفاً للمرأة في المال وهو أن يكون الزوج قادراً على دفع المهر المعجل ونفقة الزوجة وتراعى الكفاءة عند العقد، فإذا زالت بعده فلا يؤثر ذلك في الزواج"، ويظهر من هذا النص أن الصفة الوحيدة المعتبرة في الكفاءة هي الإيسار أو المال، وقد ذكر الفقهاء هذه الصفة ضمن الصفات المعتبرة في الكفاءة وتحديدًا عند الحنفية الذين ذكروا هذه الصفة ضمن صفات كثيرة من أهمها الدين، وهي الصفة المعتبرة المجمع عليها عند جميع الفقهاء الذين اعتدوا بالكفاءة، إلا أن القانون الأردني (2001) لم ينص على صفة الدين، ومن جهته حدد قانون الأحوال الشخصية الإماراتي (2008) الصفات المعتبرة وهي الدين والسن بالإضافة إلى الصفات المعتبرة في العرف حيث نصت المادة (21) من هذا القانون على أنه "وإذا كان الخاطبان غير متناسبين سناً بأن كان سن الخاطب ضعف سن المخطوبة أو أكثر فلا يعقد"

(1) قدرى باشا (2006) 1/180.

(2) ابن قدامة (1417هـ) 375/7.

(3) الترمذي (1996) حديث رقم 1104/3، وابن ماجه رقم 1967 كتاب النكاح باب الكفاءة وحسنه اللبناني في صحيح الترمذي والسلسلة الصحيحة.

الزواج إلا بموافقة الخاطبين وعلمهما وبعد إذن القاضي وللقاضي أن لا يأذن به ما لم تكن هناك مصلحة في هذا الزواج" في حين نصت المادة (22) من القانون ذاته على أن "العبرة في الكفاءة بصلاح الزوج ديناً ويعتبر العرف في تحديد الكفاءة في غير الدين"، وذهب قانون الأحوال الشخصية العماني (1998) إلى تحديد الصفات المتبصرة في الكفاءة وذلك في الدين والعرف حيث تنص المادة (20) من هذا القانون على أن "تراعى الكفاءة حين العقد ويرجع في تقديرها إلى الدين ثم العرف"، ومن خلال استقراء ما تقدم يظهر لنا أن القانون اليمني (2006) أكثر موافقة للحديث النبوي الحسن السابق ذكره، علماً بأن الفقهاء والقوانين التي ذهبت إلى حصر الكفاءة بالدين دون الإشارة إلى الخلق يرون أن صفة الخلق داخلة ضمناً في الدين، فالزوج المتدين حتماً يكون صاحب خلق، فالخلق أثر من آثار التدين، فلا يتصور أن يكون الزوج المتدين سيء الأخلاق، كما أن القوانين العربية كافة بما فيها القانون اليمني لم تبين معنى الصفات المتبصرة في الكفاءة باستثناء القانون الأردني الذي بين معنى الكفاءة في المال، وقد ترتب على عدم بيان معنى الكفاءة في تلك الصفات إشكاليات كبيرة وكثيرة عند التقاضي أمام المحاكم في اليمن وغيرها لاسيما عند طلب الفسخ لعدم الكفاءة في الدين لأن اللفظ يختلف في فهم معنى الدين كصفة من الصفات المتبصرة في الكفاءة، فقد رفعت دعاوى إلى القضاء مطالبة بفسخ الزواج كون الزوج يتعاطى للدخان أو يشاهد التلفزيون أو يسمع الغناء وغير ذلك، ولذلك فمن المهم بيان معنى صفة الدين والخلق.

المبحث الرابع: وقت اعتبار الكفاءة وصاحب الحق فيها:

وسنذكر في هذا المبحث وقت اعتبار الكفاءة وصاحب الحق فيها ومسقطاتها في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسوف نبين فيه طريق وقوع الفرقة لعدم الكفاءة ونوع الفرقة والآثار المترتبة على هذه الفرقة.

□ المطلب الأول: وقت اعتبار الكفاءة بين الزوجين وصاحب الحق فيها:

وسنذكر ذلك في الفروع الآتية:

الفرع الأول: وقت اعتبار الكفاءة ومن تعتبر فيه الكفاءة: سنذكر أولاً وقت اعتبار الكفاءة، ثم نذكر ثانياً الزوج الذي تعتبر الكفاءة في جانبه.

أولاً: وقت اعتبار الكفاءة في الفقه الإسلامي: ذهب الفقهاء الذين اعتبروا الكفاءة شرطاً لزوم إلى أن وقتها يكون عند إنشاء عقد الزواج، فإذا تزوجت الفتاة من كفاء ثم طرأ على الزوج ما ينقص من كفاءته بعد ذلك، فلا يؤثر ذلك على العقد، لأن العقد نشأ صحيحاً، وقد عبّر عن ذلك ابن عابدين بقوله: «لو كان كفوًّا ثم انتكلت الكفاءة لا يفسخ العقد»⁽¹⁾، ومعناه أن حق الاعتراض على فوات الكفاءة يسقط؛ لأن العقد تم لازماً فلا يفسخ.

هل حق الاعتراض على فوات الكفاءة يثبت على التراخي؟ اتفق الفقهاء على أن حق الاعتراض على فوات الكفاءة يكون على التراخي لا الفور⁽²⁾، لأن الأصل أن هذا الحق يثبت للزوجة والأولياء، فلا يسقطه التأخير إلا بدليل، ولا دليل على ذلك، وسواء في هذا اعتبرت الكفاءة شرطاً لنفاذ العقد أم شرطاً للزومه، أما على القول باعتبارها شرط صحة، فإن العقد يعتبر فاسداً من أصله مع فواتها، ولا يحتاج التفريق فيه إلى اعتراض من أحد، بل على الزوجين أن يفترقا، وعلى القاضي أن يفرق بينهما دون طلب من أحد إن علم بحالهما في أي وقت كان، والحق أن فسخ النكاح لعدم الكفاءة ثابت للزوجة وأولياها ما لم يظهر منهم دليل على الرضاء بالزواج صراحة أو دلالة.

(1) ابن عابدين (1432هـ) 322/2، والدسوقي (1331هـ) 240/2، والشريبي (1420هـ) 163/3، وابن قدامة (1417هـ) 482/6.

(2) ابن عابدين (1432هـ) 322/2، والهيثمي (1357هـ) 395/7، والبهوتي (1402هـ) 68/5، والكردي (1938) ص398.

ثانياً: وقت اعتبار الكفاءة في القانون: أغفل القانون اليمني (2006) النص على وقت اعتبار الكفاءة، ومن وجهة نظرنا فإن سبب ذلك يرجع إلى أن الخلق والدين هما الصفتان الوحيدتان المعتبرتان في القانون اليمني ولا يكفي توفرهما عند إبرام عقد الزواج فقط بل يجب استمرارهما طوال فترة العلاقة الزوجية، في حين حددت غالبية قوانين الأحوال الشخصية العربية وقت اعتبار الكفاءة بأنه وقت إبرام عقد الزواج حيث نصت المادة (34) من القانون الكويتي (1997) على أنه "يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفؤاً للمرأة وقت العقد" وكذا نصت المادة (31) من القانون السوري (1992) على أن "تراعى الكفاءة عند العقد فلا يؤثر زوالها بعده"، وكذا نصت المادة (20) من القانون الأردني على أن "تراعى الكفاءة عند العقد"، وكذا نصت المادة (35) من القانون القطري (2006) على أن "الكفاءة شرط لزوم الزواج والعبارة فيها بالصالح في الدين عند العقد"، وكذا نصت المادة (21) من القانون الإماراتي (2008) على أنه "يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفؤاً للمرأة وقت العقد فقط"، وكذا نصت المادة (20) من القانون العماني (1998) على أن "تراعى الكفاءة حين العقد".

ثالثاً: الزوج الذي تعتبر الكفاءة في جانبه: لا تشترط الكفاءة إلا في الرجل، فلا تشترط الكفاءة في جانب المرأة، لأن الزوجة تتضرر إذا كان زوجها أقل منزلة من أهلها، أما الزوج فلا يتضرر بذلك، وإذا رأى أنه متضرر بسوء الاختيار فإنه يستطيع رفع الضرر بالطلاق⁽¹⁾، هذا إذا كان كل من الزوج أو الزوجة كبيرين عاقلين، أما إذا كان أحدهما صغيراً أو ناقص الأهلية، وزوجه غير الأب أو الجد، فالكفاءة عند ذلك مطلوبة في الجانبين، الرجل والمرأة⁽²⁾.

وقد ذهب غالبية قوانين الدول العربية إلى أن الذي تشترط فيه الكفاءة هو الرجل وليس المرأة، وفي هذا الشأن اشترط القانون الكويتي (1997) توفرها في الزوج دون الزوجة حسبما ورد في (34) من هذا القانون، وكذا القانون السوري (1992) حيث نصت المادة (26) منه على أنه "يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفؤاً للمرأة"، وكذا القانون الأردني حيث نصت المادة (20) من هذا القانون على أنه "يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفؤاً للمرأة في المال"، وكذا نصت المادة (21) من القانون الإماراتي (2008) على أنه "يشترط في لزوم الزواج أن يكون الرجل كفؤاً للمرأة"، أما القانون اليمني (2006) فقد جعل الكفاءة معتبرة في الرجل والمرأة في آن واحد، فالعرف السائد في اليمن يجعل الناس يزدرون من يتزوج امرأة أدنى منه منزلة أو سيئة الأخلاق.

الفرع الثاني: صاحب الحق في الكفاءة في الفقه الإسلامي: يرى الفقهاء الذي يعتدون بالكفاءة أن الكفاءة حق للمرأة ولوليها على سبيل الاستقلال، لأن المرأة هي التي تتأثر بعدم الكفاءة، حيث إنها وأهلها يعيرون بمستوى الزوج الأقل كفاءة⁽³⁾، لكن إذا رضيت الفتاة بالزواج من شخص غير كفء فقد أسقطت حقها في كفاءة الزوج لها، وبقي حق الأولياء الذين لهم حق الاعتراض، ويكون للقاضي صلاحية الحكم بالفسخ إذا طلبوا منه ذلك، لكن لو اعترض أحد الأولياء المتساوين في الدرجة، دون الباقيين فهل يسمع هذا الاعتراض أم لا؟

للفقهاء في هذه المسألة قولان:

القول الأول: حق الأولياء لا يسقط بإسقاط البعض له، لأن هذا الحق مشترك للجميع، فهو يشبه الدين المشترك الذي لا يسقط بإسقاط البعض له، بل هذا أشد لأنه حق لا يتجزأ، وكذا قبايسا على حقوقهم في الدية، وهو قول المالكية والشافعية وأبي يوسف فقد ورد عن الإمام الشافعي قوله: "فلورضوا إلا واحداً فله فسخه"⁽⁴⁾.

(1) النزيلي (1393هـ) 2/130.

(2) النزيلي (1393هـ) 2/130، والكاساني (1328هـ) 3/320، والأنصاري (1398هـ) 3/139، والفتوح (1999).

(3) الشربيني (1420هـ) 3/164، وابن قدامة (1417هـ) 7/739.

(4) الشافعي (1381هـ) 2/13، ومجد الدين الموصلي (1395هـ) 3/100، والدسوقي (1331هـ) 2/20.

القول الثاني: إسقاط بعض الأولياء لحقه إسقاط لحقوقهم جميعاً، وليس لهم حق الاعتراض لأنه لا يتجزأ بخلاف الدين فإنه يتجزأ، وهو قول أبي حنيفة ومحمد⁽¹⁾.

الفرع الثالث: صاحب الحق في الكفاءة في القانون: وفقاً للمادة (48) من قانون الأحوال الشخصية اليمني (2006) فإن صاحب الحق في الكفاءة هما الزوجان معاً لأن القانون اليمني أخذ بالعرف السائد باليمن الذي يزدري الرجل إذا كانت زوجته أدنى منه في الخلق والدين، فالعرف في اليمن يشترط الكفاءة في الزوجين معاً، وذلك خلاف القوانين العربية الأخرى التي حصرت هذا الحق في الزوجة أو وليها دون الزوج، عملاً بقول غالبية الفقهاء الذين يعتدون بالكفاءة، وفي هذا الشأن نصت المادة (34) من القانون الكويتي (1997) على أنه "يثبت حق الفسخ لكل من المرأة ووليها عند فوات الكفاءة"، وكذا نصت المادة (21) من القانون الإماراتي (2008) على أنه "لكل من المرأة ووليها الحق في طلب الفسخ عند فوات الكفاءة"، كما نصت المادة (20) من القانون العماني (1998) على أن "الكفاءة حق خاص بالمرأة والولي"، كما نصت المادة (29) من القانون السوري (1992) على أن "الكفاءة حق خاص للمرأة وللولي"، وكذلك الحال في القانون الأردني (2001) الذي حدد صاحب الحق للكفاءة في الزوجة ووليها وفقاً للمادتين (21) و(22)، وقد سلك هذا المسلك القانون القطري (2006) حسبما ورد في المادتين (36) و(37).

الفرع الرابع: مسقطات الحق في فسخ الزواج لعدم الكفاءة: يسقط هذا الحق إذا ظهر من الزوجة أو وليها دليل على الرضا بالزواج صراحة أو دلالة، أما صراحة فكان يصرحاً بالموافقة على الزواج بعد علمهم بانعدام الكفاءة بقولهم: أجزنا الزواج، ونحوه. وأما دلالة فبالنسبة للمرأة يكون بالتمكين من الوطاء أو طلب المهر أو النفقة بعد العلم بفوات الكفاءة، وبالنسبة للولي بأن يطلب المهر، أو يعقد العقد بنفسه بعد العلم بفوات الكفاءة في الزوج.

ولكن إذا رضي الولي بالزواج في تكاح هل له الاعتراض عليه في تكاح آخر؟ اختلف الفقهاء في ذلك على قولين:

القول الأول: ذهب الحنفية إلى أنه إذا كان الزوج قد طلقها طلاقاً رجعيّاً فعادت إليه بالمراجعة قبل مضي العدة لم يكن للولي الاعتراض، لأنه قد رضي بالنكاح أولاً والنكاح باقٍ على حاله، فلا يكون له حق الاعتراض. لأن الطلاق الرجعي لا يقطع النكاح، وإن كان طلقها بائناً أو فسخ نكاحها، أو رجعيّاً لكنه لم يراجعها في العدة بل عقد عليها بعد مضيها، فإن له الاعتراض على الزواج لعدم كفاءة الزوج، ولا يسقط حقه هذا بموافقته على الزواج الأول. لأن العقد الثاني نكاح مستقل بعد حلول الفرقة من العقد الأول، فكان له حق الاعتراض⁽²⁾.

القول الثاني: ذهب الشافعية والمالكية إلى أنه إذا رضي الولي بالزواج في العقد الأول ثم افترقت عنه بطلاق رجعي أو بائن أو خلع أو فسخ نكاحها، ثم عادت له بنكاح جديد، لم يكن للولي الاعتراض، لأن رضاه بالزواج أولاً يسقط اختياره الفسخ بسببه مطلقاً، لأن الزوج الذي رضي به الولي أولاً لم يتغير، بخلاف ما لو نكحت من زوج آخر غير كفاء لها، فإن له حق الاعتراض باتفاق⁽³⁾.

وهل يسقط حق الولي في الاعتراض بالدخول أو بالحمل أو بالولادة؟ الفقهاء الذين جعلوا الكفاءة شرط نفاذ العقد لا يسقطون حق الولي في رفض العقد أو إجازته ما لم يصدر منه ما يفيد الرفض أو الرضا صراحة أو دلالة، ولو طال الأمر حتى حملت الزوجة أو ولدت، لأن العقد موقوف ولا مجيز له إلا هو، فلا ينفذ إلا بإجازته مهما تأخرت.

وأما الفقهاء الذين قالوا إن الكفاءة شرط لزوم العقد، فإن العقد عندهم يقع نافذاً بدونها، ولكن للولي المعارض حق طلب الفسخ، فإذا تأخر في طلب الفسخ حتى ولدت الزوجة، فقد ذهب الحنفية إلى أن حقه في طلب الفسخ يسقط بالولادة حفظاً لحق الولد لأنه أولى من حق الولي في الفسخ، سواء أكان الولي معذوراً

(1) ابن نجيم (1311هـ) 129/3.

(2) ابن نجيم (1311هـ) 129/3.

(3) الشريبي (1420هـ) 164/3، والدسوقي (1331هـ) 249/2.

في تأخره عن طلب الفسخ أم لا⁽¹⁾، وذهب بعض الحنفية إلى إقامة ظهور الحمل مقام الولادة في حق إسقاط حق الولي في الفسخ حفظاً لحق الولد أيضاً⁽²⁾، وذهب المالكية إلى أن حق الاعتراض من الأولياء يسقط بالدخول، ذلك أن حقهم في الفسخ ضعيف فيسقط بالدخول لتمام التسليم به⁽³⁾.

الفرع الخامس: مسقطات الحق في الكفاءة في القانون: نص القانون اليمني (2006) على ذلك في المادة (48) على أن عماد الكفاءة التراضي وهذا يعني أنه إذا صدر رضاً صريح أو ضمنى سقط الحق في الفسخ، إلا أن القانون اليمني لم يذكر بقية المسقطات كالدخول أو الحمل، في حين نصت على حالات سقوط فسخ الزواج لعدم الكفاءة بعض القوانين العربية حيث نصت المادة (39) من القانون الكويتي (1997) على أن يسقط حق الفسخ بحمل الزوجة أو بسبق الرضا أو بانقضاء سنة على العلم بالزواج)، وكذا نصت المادة (30) من القانون السوري (1992) على أنه (يسقط حق الفسخ لعدم الكفاءة إذا حملت المرأة)، كما نصت المادة (23) من القانون الأردني على أن (للقاضي عند الطلب فسخ الزواج بسبب عدم كفاءة الزوج ما لم تحمل الزوجة من فراشه أما بعد الحمل فلا يفسخ الزواج)، وكذا نصت المادة (39) من القانون القطري (2006) على أنه (يسقط حق طلب الفسخ لانقضاء الكفاءة بحمل الزوجة أو انقضاء سنة على عقد الزواج)، كما نصت المادة (25) من القانون الاماراتي (2008) على أنه "يسقط الحق في طلب الفسخ لعدم الكفاءة إذا حملت الزوجة أو انقضت سنة بعد العلم بالزواج أو سبق الرضا ممن له طلب الفسخ".

□ المطلب الثاني: طريق وقوع فسخ الزواج لعدم الكفاءة ونوعها وآثارها:

وسنبين في الفرع الأول طريق وقوع الفسخ لعدم الكفاءة، في حين نبين في الفرع الثاني نوع الفرقة بين الزوجين لعدم الكفاءة، أما الفرع الثالث فسوف نذكر فيه الآثار المترتبة على الفرقة بين الزوجين لعدم الكفاءة.

الفرع الأول: طريق وقوع فسخ الزواج لعدم الكفاءة: الفقهاء الذين يقولون بأن الكفاءة شرط صحة العقد يعدون العقد مع فواتها فاسداً، وليس لأحد إجازته، والفسخ فيه ثابت لحق الشرع، فعلى الزوجين أن يفترقا من نفيهما لحرمة الاتصال، وعلى القاضي أن يفرق بينهما دون طلب من أحد إذا علم بحالهما، حماية لحق الشرع. إذ إن القاضي هو الحامي لشرع الله.

أما الذين يقولون بأن الكفاءة شرط نفاذ، فهم كذلك يعدون العقد مع فوات الكفاءة وعدم رضا الولي أو الزوجة بالزواج باطلاً من أساسه، وكأنه لم يكن، وعلى الزوجين التفريق لحرمة الاتصال، وكذلك على القاضي التفريق بينهما لحق الشرع.

وأما الذين يقولون بأن الكفاءة شرط لزوم العقد، فإن العقد عندهم مع فواتها وعدم موافقة الولي أو الزوجة عليه صحيح غير لازم، ولكل من لم يوافق عليه سواء الولي أو الزوجة حق طلب فسخه، ولا يتم فسخه إلا بقضاء القاضي، لأن الفقهاء قد اختلفوا فيه وهو موضع اجتهاد، كما أن الصفات المعتبرة في الكفاءة تختلف فيها أنظار الناس وأعرافهم، وما كان هذا شأنه من الفرق لا بد لوقوعه من قضاء القاضي حسماً للمنازعات، لذلك فإنه على الولي أو الزوجة التي لم ترض بالنكاح بغير الكفاءة رفع الدعوى إلى القاضي طلباً للفسخ، والقاضي بعد التحقق من الدعوى يحكم بفسخ النكاح. والفرقة تقع من تاريخ الفسخ، لا من تاريخ العقد، ويكون العقد قبل الحكم بالفرقة صحيحاً نافذاً فيثورات الزوجان وتستحق الزوجة كل المهر إذا مات الزوج قبل الفرقة، بخلاف ما لو اعتبرت الكفاءة شرط نفاذ أو شرط صحة ثم ترفعاً إلى القضاء في التفريق، فإن الفرقة تقع مستندة إلى أصل العقد، لأن الحكم هنا يقرر الفرقة ولا ينشئها.

وقوانين الأحوال الشخصية في الدول العربية ومنها اليمن متفقة على أن فسخ الزواج لعدم الكفاءة لا يكون إلا عن طريق القضاء بحسب ما ورد في المواد 43 يمني و34 كويتي و25 سوري و23 أردني.

(1) الكردى (1938) ص400.

(2) ابن نجيم (1311هـ) 3/129.

(3) الدسوقي (1331هـ) 2/249.

الضرع الثاني: نوع الفرقة بين الزوجين لعدم الكفاءة: الفرقة لعدم الكفاءة فسخ عند جميع الفقهاء، سواء منهم من اعتبرها شرط صحة أو شرط نفاذ أو شرط لزوم، أما من اعتبرها شرط صحة أو نفاذ فظاهر، لأن العقد مع فوات الكفاءة وفوات موافقة من توقف العقد على موافقته يعتبر فاسداً، والفرقة بسبب فساد العقد فسخ بالإجماع.

وأما على رأي من يعتبرها شرط لزوم، فعلى مذهب الحنفية هي فسخ لأنها فرقة جاءت من قبل الزوجة ولا مثيل لها من قبل الزوج، وأما على مذهب الشافعية والحنابلة فالأزواج ليست من الزوج، وأما على مذهب المالكية فإن العقد مع فوات الكفاءة في حكم الفاسد فتكون فسخاً⁽¹⁾.

وقوانين الأحوال الشخصية في الدول العربية ومنها اليمن متفقة على ان الفرقة بين الزوجين لعدم الكفاءة فسخ.

الضرع الثالث: آثار فسخ الزواج لعدم الكفاءة: تترتب على فسخ الزواج لعدم الكفاءة بعض الآثار على المهر والعدة والنفقة في العدة، ويبيان ذلك على الوجه الآتي:

أولاً: حكم المهر بعد فسخ الزواج لعدم الكفاءة: ما دامت الفرقة لفوات الكفاءة فسخاً، فذلك يعد نقضاً للعقد من أساسه، لذا لا يجب على الزوج شيء من المهر إذا وقعت الفرقة قبل الدخول، لأنها فسخ من قبل المرأة فلا يجب لها شيء، وإن كانت بعد الدخول، فإنه يجب للمرأة فيها كل المهر، لأنه دخول لا يجب فيه حد، فوجب فيه المهر، وهل هو المهر المسمى أم مهر المثل؟

على قول من يجعل الكفاءة شرط صحة أو نفاذ يجب الأقل من المهر المسمى أو مهر المثل، لفساد العقد بفواتها، وأما على قول من يجعلها شرط لزوم، كالحنفية والمالكية والشافعية، فإنهم يوجبون فيها كل المهر المسمى لصحة العقد.

لم تنص قوانين الأحوال الشخصية في الدول العربية على هذا الحكم، وعندئذ لا مناص من الرجوع إلى قول المذهب المعتمد في القانون كالمذهب المالكي بالنسبة لقوانين الكويت والمغرب والإمارات، والمذهب الحنفي بالنسبة لقوانين مصر وسوريا والأردن، أما القانون اليمني فالمرجع في هذه الحالة هو الدليل القوي.

ثانياً: حكم العدة والنفقة فيها بعد فسخ الزواج لعدم الكفاءة: العدة، واجبة بالإجماع بعد الدخول، سواء أكانت الكفاءة شرط صحة أم شرط نفاذ أم شرط لزوم، لأن العدة تجب بعد كل دخول لا حد فيه عند الجمهور، وهي هنا عدة الطلاق. فتعد المرأة هنا بثلاثة أشهر، أو بثلاث حيضات، أو بوضع الحمل حسب حالها.

وإن كان الفسخ قبل الدخول فلا عدة بالإجماع، لأن العدة لاستبراء الرحم، ولا حاجة إليها هنا فلا تجب. وأما نفقة العدة فإنها واجبة للزوجة عند الحنفية، لأنها محبوسة لحق الزوج، فتجب عليه نفقتها فيها، وأما الأنظمة الثلاثة فلا تجب نفقة العدة للزوجة عندهم في عدة هذه الفرقة، لأنها بتات، ولا تجب النفقة عندهم إلا للمعتدة من الرجعي فقط⁽²⁾.

أما قوانين الأحوال الشخصية في الدول العربية فلم تنص على هذا الحكم، وعندئذ لا مناص من الرجوع إلى قول المذهب المعتمد في القانون كالمذهب المالكي بالنسبة لقوانين الكويت والمغرب والإمارات، والمذهب الحنفي بالنسبة لقوانين مصر وسوريا والأردن، أما القانون اليمني فالمرجع في هذه الحالة الدليل القوي حسبما ورد في المادة (349).

(1) الدسوقي (1331هـ) 2/245، والشرييني (1420هـ) 3/165، وابن عابدين (1432هـ) 2/320.

(2) الدسوقي (1331هـ) 2/249، والشرييني (1420هـ) 3/164، وابن عابدين (1432هـ) 2/322.

خاتمة البحث:

الحمد لله فبفضله وعونه تمكنت من إتمام البحث في موضوع فسخ الزواج لعدم الكفاءة، حيث خلصت من هذا البحث إلى استنتاجات وتوصيات كثيرة، يمكن عرض أهمها على النحو الآتي:

أولاً: الاستنتاجات:

خلص البحث إلى أهم الاستنتاجات الآتية:

1. الكفاءة بين الزوجين تعني المساواة بينهما في صفات مخصوصة ذكرها الفقهاء، ولم نقف على تعريف جامع لفسخ الزواج لعدم الكفاءة، وإن وردت تعريفات للفسخ على حدة وللکفاءة على حدة، ولذلك وفي ضوء تلك التعريفات الجزئية قمنا بصياغة تعريف جامع (لفسخ الزواج لعدم الكفاءة) وهو تعريفه بأنه "حق الزوجة أو وليها في طلب فسخ عقد زواجها من زوجها الذي لا تتوفر فيه الصفات المعتمدة شرعاً في الكفاءة".
2. اختلف الفقهاء بشأن الاعتراد بالكفاءة بين الزوجين حيث ذهب جمهور الفقهاء إلى الاعتراد بالكفاءة، واستدلوا بأدلة كثيرة على النحو المبين في موضعه من البحث، في حين ذهب بعض الفقهاء إلى عدم الاعتراد بالكفاءة واستدلوا بالأدلة الكريمة والأحاديث الشريفة التي تدل على أن المسلمين سواسية، وعلى النحو المبين تفصيلاً في موضعه، وقد ذهبنا إلى ترجيح القول باعتبار الكفاءة بين الزوجين في الدين فقط، لأنه الصفة الوحيدة المعتمدة شرعاً أما غير ذلك من الصفات فمرجعها إلى العرف. وقد اشترطت الكفاءة بين الزوجين قوانين الأحوال الشخصية العربية بما فيها القانون اليمني حسبما هو مثبت في موضعه من البحث.
3. جمهور الفقهاء الذين ذهبوا إلى الاعتراد بالكفاءة بين الزوجين اختلفوا في التكيف الفقهي للكفاءة في الزواج، حيث ذهب معظم هؤلاء إلى أن الكفاءة شرط لزوم عقد الزواج، فإذا تزوجت المرأة بغير كفاءة أو زوجها وليها من غير كفاءة فإن عقد الزواج يكون صحيحاً ولكن يجوز للزوجة وللولي طلب فسخ الزواج، فإن لم يعترض فقد لزم الزواج، وذهب بعض الفقهاء إلى أن الكفاءة في الزواج تعد شرطاً لصحة الزواج، لأن عدم الكفاءة يجعل عقد الزواج باطلاً ولورضي الزوجان بذلك، و فريق ثالث من الفقهاء ذهب إلى أن الكفاءة تعد شرط نفاذ عقد الزواج، فإذا تزوجت المرأة من غير كفاءة بدون رضا وليها أو زوجها وليها بغير كفاءة من دون رضاها، كان العقد غير نافذ وموقوفاً على الرضا من الزوجة أو وليها، وقد ذهبنا إلى ترجيح القول بأن الكفاءة شرط لزوم عقد الزواج، وقد ذكرنا أسباب الترجيح، وقد أخذت قوانين الأحوال الشخصية في الدول العربية بما فيها القانون اليمني بالقول الذي ذهب إلى أن الكفاءة شرط لزوم عقد الزواج، حسبما هو مبين في موضعه من البحث.
4. اختلف جمهور الفقهاء الذين يعدون بالكفاءة في الزواج بشأن الصفات المعتمدة في الكفاءة، فقد توسع بعض هؤلاء في هذه الصفات حيث يذهبون إلى أن كلاً من الدين والنسب والمال والحرقة والأبائ المسلمين والسلامة من العيوب والحيوب والحرية من الصفات المعتمدة في الكفاءة، فيما ذهب المالكية إلى أن الدين والسلامة من العيوب فقط من الصفات المعتمدة، وقد ذهبنا إلى ترجيح القول بأن الدين فقط هو الصفة المعتمدة في الكفاءة في الزواج، لأن الدين هو الصفة المعتمدة شرعاً، أما غير ذلك من الصفات فإن المرجع في اعتبارها للعرف المتغير دوماً وغير المتطرد، وقد اتجهت غالبية قوانين الأحوال الشخصية في الدول العربية إلى عدم التوسع في اعتبار الصفات المعتمدة في الكفاءة، فقد نص القانون اليمني على أن الصفة المعتمدة في الكفاءة هي الدين والخلق. والقانون الكويتي نص على أنها الدين والتناسب في السن بين الزوجين، وفي القانون الأردني المال فقط. أما بعض القوانين العربية فقد توسعت في الصفات المعتمدة في الكفاءة في الزواج حيث نصت على أن المرجع إلى العرف في اعتبار الصفات الأخرى في الكفاءة كالقانون السوري والإماراتي والعماني، ومن المعلوم أن الأعراف والعادات الاجتماعية السائدة في العصر الراهن قد أفرزت صفات جديدة في الكفاءة بين الزوجين كالمستوى التعليمي والمركز الوظيفي والجاه الاجتماعي وغيرها.

5. لم تبين قوانين الأحوال الشخصية التي اعتدت بالدين كصفة معتبرة في الكفاءة المقصود بذلك، كالقانون اليمني الذي نص على اعتبار الدين صفة معتبرة في الكفاءة، والفقهاء مختلفون في الأمور التي تخل بالتدين اختلافاً واسعاً لا سيما في المسقات، وقد قرر الفقهاء أن الفاسق ليس كفواً للمتدينة، والأمور المفسدة تختلف الفقهاء بشأنها، فمنهم من يتشدد في ذلك ومنهم يتساهل، وعدم بيان القوانين لذلك يسبب مشاكل عملية تثار أمام القضاء، فقد طلبت أكثر من زوجة فسخ نكاحها من زوجها المدخن لأن التدخين مخالف لأحكام الشريعة مستدلة بأقوال الفقهاء الذين يذهبون إلى أن التدخين فسق ومعصية، وهناك من طلبت فسخ زواجها لأن زوجها يسمع الغناء أو يشاهد التلفزيون... إلخ، ولذلك فمن المهم للغاية بيان المقصود من الدين كصفة من صفات الكفاءة في المذكرات الإيضاحية.
6. معنى صفة الدين عند الفقهاء صلاح الدين وعدم المعصية لله (الفسق) ولا يكون ذلك بحسب ما توصل إليه الباحث إلا بمحافظته الزوج على الشعائر الإسلامية كالصلاة والصيام والزكاة والحج وعدم إتيان الزوج للكباثر ومعنى صفة الدين الخلق قيام الزوج بالواجبات المقررة شرعاً عليه.
7. وقت اعتبار الكفاءة في الزواج هو وقت إبرام عقد الزواج، أما بعد ذلك فلا تعتبر، والكفاءة معتبرة في جانب الزوج، أما الزوجة فلا تشترط فيها الكفاءة، ولذلك فصاحب الحق في طلب الفسخ لعدم الكفاءة هي الزوجة وأولياؤها، وهذه المسألة محل اتفاق بين الفقهاء، وقد أخذت القوانين العربية بذلك، أما القانون اليمني فقد اعتبرها في الزوجين معاً عملاً بالعرف السائد في اليمن، ولم ينص القانون اليمني على وقت اعتبار الكفاءة بخلاف القوانين العربية ومنها القانون الكويتي التي نصت على أن وقت اعتبارها هو عند إبرام العقد أما بعده فلا.
8. اختلف الفقهاء في طريق وقوع الفسخ لعدم الكفاءة، فمنهم من يذهب إلى أن الفرقة تقع بحكم الشرع من غير حاجة للقضاء، في حين يذهب بعضهم إلى أن الفرقة لهذا السبب لا تقع بحكم الشرع وإنما بحكم القضاء، وقد ذهبنا إلى ترجيح القول بأنها لا تقع إلا بحكم القضاء، وقد أخذت قوانين الأحوال الشخصية العربية بهذا القول، والفرقة بين الزوجين لعدم الكفاءة فسخ وذلك باتفاق الفقهاء، وكذلك قوانين الأحوال الشخصية العربية التي اتفقت على ذلك بما فيها القانون اليمني.
9. نظم القانون اليمني أحكام فسخ الزواج لعدم الكفاءة في مادة واحدة فقط تمت صياغتها بألفاظ مجملة، بخلاف القوانين العربية التي نظمت هذه الأحكام في مواد عدة، ولذلك فقد أغفل القانون اليمني كثيراً من أحكام فسخ الزواج لعدم الكفاءة ومن أهمها وقت اعتبار الكفاءة ومسقطاتها وآثار الفسخ على المهر والعدة ونفقة المفسوخ نكاحها.
10. يترتب على الفسخ لعدم الكفاءة وجوب العدة على الزوجة وعدم استحقاتها للمهر قبل الدخول واستحقاقها للمهر بالدخول، واختلف الفقهاء بشأن استحقاتها للنفقة في أثناء عدتها على النحو المبين في موضعه من البحث، أما قوانين الأحوال الشخصية العربية فبعضها لم تتعرض لهذا الأمر ومنها القانون اليمني.

ثانياً: التوصيات:

وخلاصة هذه التوصيات مبيّنة على النحو الآتي:

1. تعديل القانون اليمني لتضمينه معنى الدين كصفة معتبرة في الكفاءة بحيث يكون معناه (محافظة الزوج على الشعائر الإسلامية وعدم إتيانه الكباثر)، وكذا تعديل القانون اليمني لتضمينه معنى الخلق وهو "حسن العشرة وقيام الزوج بواجباته الزوجية الشرعية" وكذا تضمينه فقرات تبين مسقطات الفسخ وآثاره على نفقة المفسوخ نكاحها ومهرها لأنه يتعدى على غالبية القضاة الرجوع إلى الدليل القوي مثلما اشترط القانون، وأن لم يتعدى عليهم ذلك فسوف تكون أحكام القضاء خاضعة لأهواء القضاة، كما أنها ستكون متفاوتة ومختلفة في المسألة الواحدة بحسب اختلاف أذهان القضاة وذلك لعدم وجود نص قانوني يبين الحكم فيها.

2. تعديل القوانين العربية التي توسعت في الصفات المعتبرة في الكفاءة بحيث تقتصر على الدين فقط كصفة معتبرة في الكفاءة دون غيرها، لأنها الصفة المعتبرة شرعاً مع بيان معنى الدين كصفة معتبرة في الكفاءة، وحتى لا تكون الصفات الأخرى كالتسبب والحرفة وليجة لإثارة النعرات وأسباب الفرقة والخلاف بين أمة المسلمين الواحدة.
3. أن يسلك القانون الكويتي بشأن صفة تناسب سن الزوجين مسلك قانون الأحوال الشخصية بدولة الإمارات الذي أشار إلى حد ما إلى ماهية التناسب حينما نص على أن المراد به هو ألا يكون سن الزوج ضعف سن الزوجة، وهناك ضابط ذكره الفقهاء الذين اشترطوا التناسب في السن وهو ألا يتزوج الشيخ الشابة، حسبما ورد في قول الإمام الروياني من فقهاء الشافعية.

المراجع:

- إبراهيم بك، أحمد (2003)، *أحكام الأحوال الشخصية في الشريعة الإسلامية*، الطبعة الخامسة، القاهرة: مطابع دار الجمهورية.
- ابن الهمام، أكمل الدين محمد بن عبد الواحد السيواسي السكندري (1326هـ)، *فتح القدير شرح الهداية*، مصر: المطبعة الأميرية ببولاق.
- ابن جزى المالكي، محمد بن أحمد بن محمد الفرناطي (1979)، *قوانين الأحكام الشرعية*، بيروت، لبنان: مطبعة دار العلم للملايين.
- ابن حزم، علي بن أحمد بن سعيد (1387هـ)، *المحلى*، القاهرة: مطبعة دار الاتحاد العربي.
- ابن حنبل، أحمد (1398هـ)، *المسند*، تحقيق أحمد شاكر، بيروت: المكتب الإسلامي.
- ابن عابدين، محمد أمين عمر (1432هـ)، *رد المحتار على الدر المختار*، الطبعة الثانية، مصر: مطبعة مصطفى البابي الحلبي.
- ابن قدامه، عبد الله بن محمد المقدسي (1417هـ)، *المغني*، الرياض: دار عالم الكتب.
- ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد (1395هـ)، *سنن ابن ماجه*، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- ابن مفتح، أبو الحسن عبد الله بن مفتح (1984)، *منتزح المختار من الفيث المدرار*، اليمن: وزارة العدل.
- ابن نجيم، زين الدين بن إبراهيم (1311هـ)، *البحر الرائق شرح كنز الدقائق*، بيروت: دار المعرفة.
- أبو الحسن الهيثمي، نور الدين علي بن أبي بكر بن سليمان (1422هـ)، *مجمع الزوائد ومنبع الفوائد*، الطبعة الأولى، بيروت: دار الكتب العلمية.
- أبو داود، سليمان بن الأشعث الأزدي (1430هـ)، *سنن أبو داود*، بيروت: دار الرسالة العلمية.
- الأصبحي، مالك بن أنس (1398هـ)، *المدونة الكبرى*، الطبعة الأولى، بيروت: دار صادر.
- الأنصاري، أبو يحيى زكريا بن محمد (1398هـ)، *أسنى المطالب شرح روض الطالب*، القاهرة: دار الكتاب الإسلامي.
- بني صالح، محمد فالح (2010)، *الحرفة وأثرها على الكفاءة في عقود الزواج الإسلامية*، بحث منشور في الموقع الإلكتروني www.aravlawinfo.com، إربد، الأردن.
- البهوتي، منصور بن يونس بن إدريس (1402هـ)، *كشاف القناع عن متن الإقناع*، بيروت: دار الفكر.
- البيهقي، أبو بكر أحمد بن الحسين بن علي (1355هـ)، *السنن الكبرى*، حيدر أباد، الهند: مطبعة دائرة المعارف العثمانية.
- الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى (1996)، *سنن الترمذي (الجامع الكبير)*، الطبعة الأولى، تحقيق بشار عواد معروف، تونس: دار الغرب الإسلامي.
- الجندي، أحمد نصر (2006)، *الأحوال الشخصية في القانون الكويتي*، مصر: دار الكتب القانونية.
- الخرشي، أبو عبد الله محمد الخرشي (1997)، *على مختصر خليل*، بيروت: دار صادر.

- المدار قطني، علي بن عمر (1386هـ)، *سنن الدارقطني*، تحقيق عبد الله هاشم يماني، مصر: مطبعة دار المحاسن.
- الدسوقي، محمد بن عرفة (1331هـ)، *حاشية الدسوقي على الشرح الكبير القاهرة*: مطبعة التقدم العلمية.
- الرازي، محمد بن أبي بكر عبد القادر (1986)، *مختار الصحاح*، بيروت: دار الكتاب العربي.
- الرملي، شمس الدين أحمد بن شهاب الدين (1386هـ)، *نهاية المحتاج إلى شرح المنهاج*، مصر: مطبعة مصطفى البابي الحلبي.
- الزيعلي، جمال الدين عبد الله بن يوسف (1393هـ)، *نصب الرامية لأحاديث الهداية*، الطبعة الثانية، بيروت: المكتب الإسلامي.
- السرخسي، شمس الدين محمد بن أحمد (1324هـ)، *المبسوط*، الطبعة الأولى، مصر: مطبعة السعادة.
- الشافعي، محمد بن إدريس (1381هـ)، *الأم*، الطبعة الأولى، مصر: مكتبة الكليات الأزهرية.
- الشربيني، محمد بن أحمد الخطيب (1420هـ)، *معني المحتاج شرح المنهاج*، المكتبة الإسلامية، بيروت: دار الكتب العلمية.
- شمروخ، حامد محمود (1984)، *أحكام الزواج والفراق في الشريعة الإسلامية*، القاهرة: مؤسسة الخانجي.
- الشيرازي، أبو إسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف (1379هـ)، *المهذب في فقه الإمام الشافعي*، الطبعة الثانية، مصر: مطبعة مصطفى البابي الحلبي.
- الساوي، أحمد بن محمد (1382هـ)، *بلغت السالك لأقرب المسالك*، مصر: مطبعة مصطفى البابي الحلبي.
- العسقلاني، ابن حجر (1384هـ)، *الدرية في تخريج أحاديث الهداية*، تحقيق عبد الله هاشم اليماني، القاهرة: مطبعة الفجالة الجديدة.
- العسقلاني، ابن حجر (1384هـ)، *تلخيص الحبير في تخريج أحاديث الرافعي الكبير*، تحقيق عبد الله هاشم اليماني، مصر: شركة الطباعة الفنية المتحدة.
- العسقلاني، شهاب الدين أبو الفضل المعروف بابن حجر (1378هـ)، *فتح الباري شرح صحيح البخاري*، مصر: مكتبة ومطبعة البابي الحلبي.
- العظيم أبادي، محمد شمس الحق (1389هـ)، *عون العبود شرح سنن أبي داود*، تحقيق عبد الرحمن محمد عثمان، المدينة المنورة: المكتبة السلفية.
- العنسي، أحمد بن قاسم (1947)، *التاج المذهب لأحكام المذهب*، الطبعة الأولى، القاهرة: دار إحياء الكتب العربية.
- الفتوح، الشيخ محمد بن أحمد الحنبلي (1999)، *شرح منتهى الإرادات مع التنقيح وزيادات*، تحقيق عبد الغني عبد الخالق مؤسسة الرسالة، مصر: عالم الكتب.
- الفيومي، أحمد بن محمد علي المقرئ (1987)، *المصباح المنير*، لبنان: مكتبة لبنان.
- قدري باشا، محمد (2006)، *الأحكام الشرعية في الأحوال الشخصية*، الطبعة الأولى، القاهرة: دار السلام.
- القشيري، أبو الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم بن ورد (1997)، *صحيح مسلم*، الجيزة، مصر: دار المنار للنشر والتوزيع.
- القليصي، علي أحمد (1427هـ)، *أحكام الأسرة*، الطبعة الثانية، صنعاء: دار النشر للجامعات.
- القليوبي، أحمد بن أحمد، وعميرة، أحمد البرلسي (1412هـ)، *حاشية قليوبي وعميرة*، مصر: مطبعة عيسى البابي الحلبي.
- الكاساني، علاء الدين أبي بكر بن مسعود أحمد (1328هـ)، *بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع*، مصر: المطبعة الجمالية.

- الكردي، أحمد الحجي (1938)، *فسخ الزواج*، دمشق: دار اليمامة.
- لجنة علماء برئاسة البلخي، نظام الدين (1310هـ)، *الفتاوى الهندية*، بيروت: دار الفكر.
- المباركفوري، ابو العلاء محمد بن عبد الرحمن بن عبد الرحيم (1385هـ)، *تحفة الأحوذى شرح جامع الترمذي*، الطبعة الثانية، القاهرة: دار الاتحاد العربي للطباعة.
- مجد الدين الموصلبي، عبد الله بن محمود بن مودود الحنفي (1395هـ)، *الاختيار لتعليل المختار*، الطبعة الثالثة، بيروت: دار المعرفة.
- مجلة العدالة، أبو ظبي (2008)، *قانون الأحوال الشخصية بدولة الإمارات العربية المتحدة*.
- مجلس الامة، الكويت (1997)، *قانون الأحوال الشخصية الكويتي*.
- المرادوي، علاء الدين أبو الحسن علي بن سليمان (1377هـ)، *الإنصاف في معرفة الراجح من الخلاف*، الطبعة الأولى، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- مطبعة التقدم، دمشق (1992)، *قانون الأحوال الشخصية السوري*.
- معهد الدراسات القضائية، الرياض (2008)، *قانون الأحوال الشخصية المغربي (مدونة الأسرة المغربية)*.
- المكتبة القانونية، المحلة (2003)، *قانون الأحوال الشخصية المصري*.
- النسائي، أحمد بن شعيب (1421هـ)، *سنن النسائي*، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
- الهيثمي، شهاب الدين أحمد بن محمد بن علي بن حسن (1357هـ)، *تحفة المحتاج*، القاهرة: المكتبة التجارية الكبرى.
- وزارة التراث القومي، مسقط (1998)، *قانون الأحوال الشخصية العماني*.
- وزارة الشؤون القانونية، صنعاء (2006)، *قانون الأحوال الشخصية اليمني*.
- وزارة العدل، الدوحة (2006)، *قانون الأحوال الشخصية القطري*.
- وزارة العدل، عمان (2001)، *قانون الأحوال الشخصية الأردني*.

قياس مستوى الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية من منظور بطاقة الأداء المتوازن - دراسة ميدانية في جامعتي صنعاء وعدن

أ. بسام مسلم^{(1)*}

¹ المدرس المساعد بكلية العلوم الإدارية - جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن
* عنوان المراسلة: basmus79@gmail.com

قياس مستوى الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية من منظور بطاقة الأداء المتوازن - دراسة ميدانية في جامعتي صنعاء وعدن

الملخص:

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الأداء المنظمي وفقاً لمنظور بطاقة الأداء المتوازن من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية في كل من جامعة صنعاء وجامعة عدن، وطبيعة الفروق في قياس مستوى الأداء في ضوء متغيرات نوع الوظيفة القيادية، نوع الكلية، وسنوات الخدمة، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الإشارة إلى مفهوم الأداء المنظمي والدراسات السابقة المتعلقة بالأداء في المنظمة الجامعية، والمدخل الاستراتيجي لقياسه من منظور بطاقة الأداء المتوازن (BSC)، واستناداً لذلك تم تصميم مقياس الدراسة (الاستبيان) والذي احتوى (36) مؤشراً موزعة على الأبعاد الأربعة لبطاقة الأداء المتوازن (بعد التعلم والنمو، بعد العمليات الداخلية، بعد العملاء، البعد المالي) كأحد أبرز النماذج المستخدمة في قياس الأداء المنظمي، وشملت عينة الدراسة (80) مفردة من القيادات الأكاديمية والإدارية في كل من جامعة صنعاء وجامعة عدن، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الأداء المنظمي كان متدنياً بشكل عام في جامعتي صنعاء وعدن، وكان ذلك انعكاساً لضعف مستوى الأداء في أبعاد بطاقة الأداء المتوازن الأربعة، ولم تظهر فروق في مستويات تقييم تلك الأبعاد تعزى لمتغيرات نوع الوظيفة القيادية، نوع الكلية، وسنوات الخدمة.

الكلمات المفتاحية: الأداء المنظمي، بطاقة الأداء المتوازن، الجامعات الحكومية.

Measuring the Level of Organizational Performance in the Yemeni Public Universities from the Perspective of the Balanced Scorecard: A Field Study in the Universities of Sana'a and Aden

Abstract:

The research aimed at measuring the level of organizational performance according to the perspective of the Balanced Scorecard (BSC). It also aimed to identify the nature of the differences in measuring the performance level in the light of the variables and type of higher management positions, faculty type, and years of service. The researcher used the descriptive analytical methodology, where the concept of organizational performance was explained, and the related previous studies were reviewed and presented, with a focus on the strategic approach to measure the performance from the BSC perspective. To achieve the objective of the study, a questionnaire was designed, consisting of 36 indicators distributed over the four dimensions of the BSC (learning and growth, internal operations, clients, and finance). The sample included 80 participants representing academic and administrative leaders in the Universities of Sana'a and Aden. The research concludes that the organizational performance level was generally low in both universities. This was a reflection of weak performance in the BSC four dimensions. No differences occurred in the evaluation levels of those dimensions that could be attributed to these variables: type of higher management positions, faculty type, and years of service.

Keywords: Balanced Scorecard, Organizational performance, Public universities.

مقدمة:

تعد عملية تقويم الأداء من العمليات الهامة التي تمارسها إدارة المنظمة في جميع المستويات، وهي بذلك تشكل أداة رئيسة لعمليات التصحيح والتحسين وتحقيق مستوى الجودة المطلوب، ولذلك فالمنظمة بحاجة ماسة إلى تقييم مستويات أدائها بصورة مستمرة ودورية ليتسنى لها تحديد الانحرافات، والعمل على تصحيح مسار أدائها في اتجاه تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية والتفصيلية.

وكون مؤسسات التعليم العربية، ومنها الجامعات اليمنية تواجه العديد من التحديات، كتزايد أعداد المتحضرين بها بشكل يفوق طاقتها الاستيعابية وضعف الإنفاق، وعدم تحقق مستويات مقبولة من البنية التحتية والافتقار لثقافة التقييم الذاتي (العربي والقشلان، 2009) فإن ذلك يؤثر سلباً في جودة مخرجاتها التعليمية وضعف توافرها مع متطلبات التنمية وسوق العمل من جهة، وضعف مخرجاتها البحثية وتلك المتعلقة بخدمة المجتمع من جهة أخرى.

كل ذلك يحتم على مؤسسات التعليم العالي - ومنها الجامعات - أن تتفاعل وتتكيف مع متطلبات الواقع المحلي والإقليمي والدولي، وهذا يتطلب تقييماً شاملاً ومستمرًا لمستويات أدائها للوقوف على جوانب الضعف والاختلالات التي تحد من قدرتها على هذا التفاعل والتكيف، والعمل من خلال معالجتها على الارتقاء بمستويات أدائها في مختلف الأدوار المنوطة بها (التعليمية، البحث العلمي وخدمة المجتمع).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

1. مفهوم الأداء المنظمي:

الأداء في اللغة يقابل اللفظة الإنجليزية performance والتي تعني إنجاز العمل أو كيفية تحقيق التنظيم لأهدافه. أما اصطلاحاً فقد كان تعدد مداخل دراسة الأداء المنظمي، السبب في تعدد تعريفاته، وعدم وجود تعريف موحد للأداء المنظمي، فقد عرفها Angelier, Miller et Bromily الأداء المنظمي بأنه انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفاعلية لتحقيق الأهداف المرسومة، وبالتالي فإن الأداء هنا حاصل لتفاعل عنصري الكفاءة (الطريقة في استعمال موارد المنظمة) والفاعلية (النتائج المحققة من ذلك الاستخدام) (مزهودة، 2001)، وعرفه P. Druker, Angelier بأنه: "قدرة المنظمة على الاستمرارية والبقاء مع تحقيق التوازن بين رضا المساهمين والعاملين" وعليه فإن الأداء هنا مقياس لبقاء المنظمة واستمراريتها في السوق التي تعمل فيه، وتمكنها خلال ذلك من المحافظة على التوازن في مكافأة المساهمين والعاملين (الداوي، 2010).

أما Kotler فقد قدم مفهومه للأداء المنظمي من خلال طرحه لخصائص منظمات الأعمال ذات الأداء المتفوق حيث حدد أربعة جوانب تؤدي إلى أداء منظمي متميز كما يلي (جبوري، 2009):

- تحديد أصحاب المصالح (الزبائن، العاملين، المجهزين، والموزعين) وعلى المنظمات أن تدرك أن عليها تلبية احتياجات ورغبات تلك الأطراف.
- إدارة العمليات الأساسية المتمثلة بـ (تطوير المنتجات الجديدة، جذب العملاء، واختزال النفقات وتلبية الاحتياجات) وهذا بدوره سيعمل على تلبية احتياجات ورغبات أصحاب المصالح.
- تخصيص مناسب للموارد البشرية والمالية والمادية والمعلوماتية، بما يحقق أهداف المنظمة.
- إدارة فاعلة متمكنة من وضع استراتيجياتية تعكس بشكل واضح ما تسعى المنظمة لتحقيقه وكيفية الوصول إلى ذلك.

كما عُرف الأداء المنظمي بأنه: المنظومة المتكاملة لتنتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع بيئتها الداخلية والخارجية (حميد، 2013، 187)، وعليه فإن الأداء المنظمي بهذا المفهوم يتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية:

- أداء الأفراد في الوحدات التنظيمية في المنظمة.
- أداء الوحدات التنظيمية في المنظمة.
- أداء المنظمة في إطار بيئتها الخارجية.

ويُعرف الأداء المنظمي أيضاً بأنه: كل الأنشطة التي تقوم بها المنظمة بغرض تحقيق أهدافها بأقل التكاليف بالانسجام مع الحاجات الداخلية والخارجية للمنظمة (طواف، 2009، 70)، أو قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة بطريقة كفاءة وفعالة (يوسف، 2007، 33). ويتعلق مفهوم الأداء المنظمي - إلى جانب اهتمامه ببيئة المنظمة الداخلية كمؤثر أساسي في أداء المنظمة - إلى التركيز على تأثير البيئة الخارجية في أداء المنظمة أيضاً، حيث من الصعب في كثير من المواقف الحكم على أداء الوحدات التنظيمية للمؤسسة بمعزل عن تأثير عوامل خارجية قد تكون خارج سيطرة تلك الوحدات، ومن هنا تأتي أهمية قياس الأداء المنظمي الذي يأخذ في الاعتبار أداء الوحدات التنظيمية وأداء الأفراد في تلك الوحدات في ضوء المؤثرات الداخلية والخارجية معاً، وهنا يشير Salem (2003) إلى أن الأداء المنظمي يعبر عن الأعمال التي توفر ربطاً قوياً بين الأهداف الاستراتيجية للمنظمة - المبنية أساساً في ضوء المؤثرات الداخلية والخارجية - ورضا العملاء، والمساهمات الاقتصادية.

إن الأداء المنظمي يهتم بالأخذ بجميع الجزئيات في عملية القياس وعدم الاعتماد على الإلمام بجزئية معينة، الأمر الذي يساعد في اكتشاف نقاط التكامل والاستفادة منها وتنميتها، ولذا فإن قياس الأداء المنظمي لا بد أن يكون شاملاً لكافة الجوانب المتعلقة ببيئة المنظمة الداخلية التي تحقق لها الكفاءة والفاعلية من جهة، وبالبيئة الخارجية التي تحقق لها الميزة التنافسية وتقديم الخدمة بالجودة التي تحقق الرضا للمستفيدين من جهة أخرى (الدجني، 2011).

وفي منظمات التعليم العالي (الجامعات) يشير (الدجني، 2011) إلى أن الأداء المنظمي يشمل أبعاداً متعددة تبدأ بوضوح الفكرة التي قامت من أجلها المنظمة التعليمية وصياغة أهدافها وتحديد هيكلها المناسب لطبيعة مهمتها ومسار عملياتها الداخلية وكيفية تحقيق الجودة لخرجاتها، وارتباط كل ذلك بالبيئة الداخلية والخارجية بكافة عناصرها والعوامل التي تؤثر وتتأثر بها.

ولأن عملية تقييم الأداء تعرف بأنها عملية قياس الكفاءة في إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف المطلوبة (العبادي، الطائي والأسدي، 2008). والأداء الضعيف يشير إلى الانحرافات في الأداء عما هو متوقع (Werner & Desimone, 2012, 367)، فإن الأداء يعني الوصول إلى ما هو متوقع من الأهداف المرسومة والتي يجب أن تكون محددة بدقة وواضحة ومفهومة للقائمين على تحقيقها، كما يعبر عن الأعمال التي تقوم بها الوحدات الإدارية من خلال العاملين فيها لتحقيق تلك الأهداف.

وبالنظر في أهداف التعليم الجامعي على المستوى المحلي، فقد حدد القانون رقم (13) لعام 2010م مجموعة من الأهداف أهمها:

- إعداد كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في حقول العلم والمعرفة المختلفة بما يلبي حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية الشاملة.
- ضمان حرية العمل الأكاديمي واحترام الرأي الآخر وتعزيز ثقافة الحوار لتنمية الإبداع والتميز والابتكار وصل المواهب.
- تشجيع البحث العلمي ودعمه ورفع مستواه، بالإضافة إلى تشجيع حركة التأليف والترجمة والنشر في مختلف مجالات المعرفة والإسهام في تنمية المعرفة الإنسانية في مختلف مجالاتها.
- المساهمة في تطوير خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجمهورية من خلال الدراسة والتقييم الأكاديمي لها.

• تعزيز التعاون العلمي والثقافي والفني والتقني في مجال التعليم العالي والبحث العلمي مع مختلف الدول والمؤسسات العربية والإسلامية والدولية.

وبمراجعة تلك الأهداف نجدها تتمحور حول ثلاثة أدوار رئيسية للتعليم الجامعي: (التعليم، البحث العلمي وخدمة المجتمع).

بناءً على ما تقدم يمكن القول بأن الأداء المنظمي في الجامعات يعبر عن: جميع الأعمال التي تتطلبها عملية تحقيق الجامعات لأهدافها الاستراتيجية في إطار تلبية احتياجات الأطراف ذات العلاقة في بيئتها الداخلية والخارجية.

أبعاد الأداء المنظمي ومؤشرات قياسه:

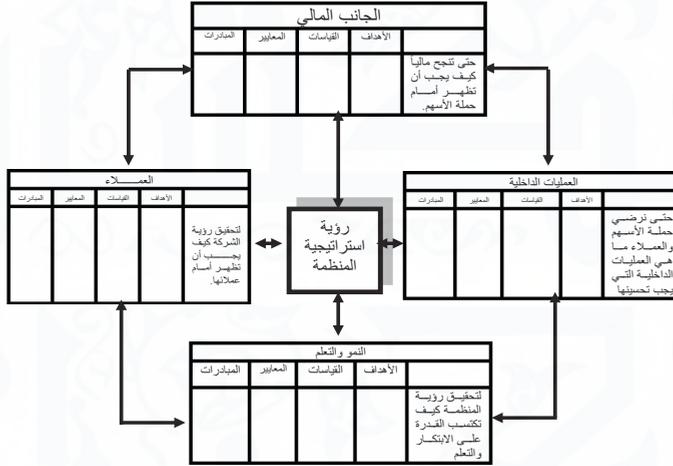
هناك إشكالية كبيرة في تحديد واضح لمفهوم الأداء المنظمي بسبب تعدد المداخل المعتمدة من قبل الباحثين لدراسة الأداء المنظمي، ولذا فقد ذهب بعض الباحثين للنظر للأداء من زاوية الأداء المالي للمنظمة والتركيز على تعظيم ربحية المنظمة وهو المفهوم الضيق للأداء المنظمي لاقتصره على تحقيق أهداف الأداء المالي دون التطرق لأبعاد قياس جوانب نوعية الأداء المنظمي (محمد وسالم، 2004). وذهب بعض الباحثين للنظر للأداء المنظمي من زاوية الموارد البشرية دون الموارد الأخرى كون الأداء يعبر عن مدى إنجاز المهام (مزهودة، 2001، 86) حيث يرى Chevalier المشار إليه في نفس المرجع أن الإنتاج الإجمالي للمؤسسة ينتج عن التوفيق بين العديد من العوامل ك رأس المال والعمل والمعرفة... الخ أما الأداء فينتج مباشرة عن عنصر العمل، وعليه فإن العامل سيقدم الأداء الذي يتناسب مع قدراته وطبيعته عمله. وهنا نجد أن نظريات الإدارة العلمية والنظرية السلوكية ذهبت في هذا الاتجاه الذي ركز على أداء الأفراد في المنظمة، ففي حين ركزت نظرية الإدارة العلمية على ضرورة التخصص في العمل وحسن الاختيار والتدريب للعاملين، وأنه يمكن السيطرة على سلوك الأفراد داخل أعمالهم من خلال تصميم قياسي موحد للوظائف ولأداء العمل من خلال الحوافز المادية، وبالتالي التركيز على ما يجري داخل المنظمة دون الاهتمام بما يجري في البيئة الاجتماعية من تأثير على الأداء (العميان، 2002) نجد أيضاً النظرية السلوكية ركزت على إبراز أهمية العنصر البشري كمحور رئيسي لإنجاز الأعمال في منظمات الأعمال (السنفي والعريقي، 2012) وبالرغم من تركيزها على خلق توازن بين الأبعاد المادية للعمليات الإنتاجية التي كانت محور تركيز نظرية الإدارة العلمية وبين الجوانب الإنسانية التي أغفلتها، إلا أنها أيضاً ركزت على أداء المورد البشري في المنظمة دون بقية الموارد، ويرى الباحث أنه بالرغم من أهمية المورد البشري في تحقيق أهداف المنظمة إلا أن أداء الأفراد يظل جزءاً من أداء الوحدة التنظيمية التي ينتمي إليها، والتي تضم مجموعة من الأجزاء تتفاعل فيما بينها لتحقيق مجموعة من الأهداف في إطار بيئي يؤثر بكل مكوناته وبدرجات مختلفة على أداء الوحدات التنظيمية وتحقيقها لأهدافها من جهة وتفاعل تلك الوحدات في المنظمة لتحقيق أهداف المنظمة من جهة أخرى، وهذا ما تؤكدته نظرية النظم التي قدمت في أوائل القرن التاسع عشر والتي شكلت الأساس للمداخل الحديثة لدراسة الأداء المنظمي (Haque & Rehman, 2014) حيث انطلقت من حقيقة مفاها أن المنظمة وحدة اجتماعية هادفة وعليه فقد عرف النظام بأنه: مجموعة متفاعلة من النظم الفرعية تشكل بتكاملها كياناً منظماً أكبر من الأجزاء التي تكونت منه (حمود واللوزي، 2008، 84 - 85)، وبالتالي من أجل فهم عمل أي كيان يجب أن ننظر إليه كنظام متكامل له مدخلات وعمليات تحويلية ومخرجات (السنفي والعريقي، 2012) كما يعتبر النظام الإداري (المنظمة) نظاماً مفتوحاً يتفاعل مع الوحدات الأخرى في المجتمع فيأخذ منها ويعطيها ويتبادل معها المعلومات والطاقة والمواد والقوى البشرية (العميان، 2002).

ومع تحول اهتمامات المنظمات من استراتيجية التركيز على الكميات المنتجة إلى استراتيجية التركيز على الكميات الممكن بيعها فإن الأداء تمثل في التحكم بأسعار المنتجات عن طريق التحكم في التكاليف الداخلية (الداوي، 2010)، لذا فقد استمر التطوير لمفهوم الأداء المنظمي وظهرت مداخل جديدة لقياسه ليشمل أبعاداً أخرى ومؤشرات (كمية ونوعية) أوسع تتجاوز الأداء المالي وأداء الأفراد، ومن أهم تلك المداخل المدخل الاستراتيجية للأداء (the strategic approach of organization performance) الذي يعرف

الأداء المنظمي بأنه: النتيجة النهائية للملاءمة بين الاستراتيجيات وعوامل البيئة الداخلية للمنظمة (طواف، 2009، 46) حيث تمثل استراتيجيات المنظمة الاتجاه المنطقي لتحديد مسار المنظمة في المستقبل متضمنا إعداد وتنفيذ وتقييم القرارات التي تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها وضمان نجاح علاقاتها مع البيئة المحيطة (عبد المنعم، 2002). وبناء على ذلك فإن الإدارة الاستراتيجية تتضمن ضرورة الملاءمة بين عدد من الاستراتيجيات يجب تنفيذها من خلال الإمكانيات والطاقت المتاحة للمنظمة، مع الأخذ بنظر الاعتبار الظروف البيئة المحيطة بالمنظمة، لذا فإن المدخل الاستراتيجي يشمل في نظره للأداء المنظمي على بيئة المنظمة الداخلية والخارجية وتأثيرهما في رسم أهداف واستراتيجية المنظمة وطرق تحقيقها، ومن أهم النماذج المستخدمة لقياس الأداء المنظمي وفق المنظور الاستراتيجي نموذج بطاقة الأداء المتوازن.

نموذج بطاقة الأداء المتوازنة :

جاء نموذج بطاقة الأداء المتوازنة بسبب القصور في الاعتماد على المقاييس المالية في تقديم نظرة متوازنة للعوامل المهمة التي تسهم في نجاح المنظمات (طواف، 2009)، كما أن المنظمات وكنتيجة للتطور المتسارع في قطاعات الأعمال المختلفة وزيادة حدة المنافسة، أصبحت بحاجة إلى زيادة مهارات العاملين وزيادة فعالية عملياتها الداخلية وتحقيق المسؤولية الاجتماعية وبرامج خدمة المجتمع وحماية البيئة (عبد الرحمن، 2014)، ولذلك وضع كل من Norton و Kaplan نموذجهما لقياس الأداء المنظمي ليحقق نظرة متوازنة للأداء تجمع بين المؤشرات المالية قصيرة الأجل ومؤشرات رضا العملاء والتنافسية بعيدة المدى، وهنا يذكر (حسن وأحمد، 2011) أن مصطلح متوازن في البطاقة ظهر لأن أنظمة القياس للأداء المالي ركزت على النتائج المالية والتي تعكس وجهة نظر المالكين، لكن في الثمانينيات وبداية التسعينيات تحول الاهتمام بصورة كبيرة إلى المستهلكين والجودة والخدمات وأهمل بذلك جانب المالكين، وبالتالي أصبح التركيز غير متوازن، الأمر الذي أدى إلى نجاح العديد من المنظمات في الجودة وتحقيق رضا العملاء ولكنها في نفس الوقت تعرضت للخسائر وعليه جاءت بطاقة الأداء المتوازن لتحقيق التوازن في النظر لمؤشرات القياس المالية من جهة ومؤشرات الجودة ورضا العملاء من جهة أخرى، حيث يتم ترجمة استراتيجية المنظمة في أربعة أبعاد أساسية (البرواري، 2008)، تتمثل ب: البعد المالي ويمثل انعكاسا لمتطلبات حملة الأسهم والمالكين ويتحقق من خلال مجموعة أهداف كنمو المبيعات وصافي الأرباح، المتحققة والدخل التشغيلي، وتمثل الأبعاد الثلاثة الأخرى الأداء التشغيلي للمنظمة حيث يعكس كل بعد وجهة نظر المستفيد منه، فبعد العملاء يعكس النشاطات والإجراءات الإدارية التي تقابل حاجات العملاء ورغباتهم، وبعد العمليات الداخلية يعكس النشاطات التشغيلية التي تميز المنظمة مقارنة بنشاطات المنظمات المنافسة الممارسة لنفس النشاط، أما البعد الرابع والمتمثل في التطوير والتحديث أو التعلم والنمو، فيعكس عملية التفاعل بين أهداف الأفراد التنظيمية قصيرة وطويلة الأجل، كما يعبر عن قدرة المنظمة على مقابلة احتياجات العملاء والسوق، وكذلك اتساق الخطط الإدارية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والشكل التالي يوضح أبعاد قياس الأداء في نموذج بطاقة الأداء المتوازنة :



شكل (1): أبعاد قياس الأداء في نموذج بطاقة الأداء المتوازنة

Source: (Kaplan & Norton, 2005)

وبالنظر في النموذج، فإنه يستخدم مجموعة من المقاييس والمؤشرات (المالية وغير المالية) للأداء وهذا ما جعل من النموذج أسلوباً متكاملاً يساعد المنظمات في تقييم أداؤها التشغيلي والمالي والاستراتيجي (عبد الرحمن، 2014، 61)؛ ولهذا فقد عرف كل من Kaplan و Norton بطاقة الأداء المتوازنة بأنها: نظام شامل لقياس الأداء من منظور استراتيجي، يتم بموجبه ترجمة استراتيجية المنظمة إلى أهداف استراتيجية ومقاييس وخطوات إجرائية واضحة (حمودي ومحمد، 2011، 4)، كما اقترحا أن يتم وضع هذه المقاييس حسب استراتيجيات المنظمة، مع وجوب استخدامها من قبل الأفراد داخل المنظمة لمساعدتهم في فهم الأولويات الاستراتيجية (طواف، 2009، 54).

كما يتضمن النموذج تحقيق أداء متوازن من خلال ترجمة استراتيجية الجامعة لمجموعة من الأهداف والبرامج والمؤشرات في أربعة أبعاد أساسية (المالي، العمليات الداخلية، التعلم والنمو، العملاء)، وهو بذلك أيضاً يجمع في نظره للأداء بين البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، كما أن اقتصار النموذج على أربعة أبعاد لقياس الأداء يجعل منه نموذجاً سهل الفهم والتطبيق، وهنا يؤكد Neely (2007، 150) أن سجل النتائج المتوازن لأبعاد الأداء في النموذج ساهم بشكل أساسي في اعتماده على نطاق واسع بالإضافة إلى كونه يتميز بسهولة الفهم والتطبيق من قبل المنظمات، وهذا بدوره يحتم على مخططي الجامعات القيام بتحديد تقييماتهم واقتصارها على أبعاد واضحة ومحددة للمساعدة في تقليل الإفراط في المعلومات إلى الحد الأدنى والتركيز على منظورات الأداء الرئيسية (حسن وأحمد، 2011، 171)، وفي نفس الإطار يؤكد أبو الفتوح (2010، 3-4) أن نموذج الأداء المتوازن لقياس الأداء يسمح بتقييم أداء المؤسسات التي لا تهدف للربح (الجامعات الحكومية) من منظور العملاء الداخليين والخارجيين وجميع الأطراف المستفيدة، كما يعمل على تجميع كل العناصر المؤثرة (مالية وغير مالية) في أداء المؤسسة والتركيز عليها في صورة تفاعلية متوازنة، وبما يمكن من تحسين جودة الخدمة التعليمية المقدمة، وزيادة القدرة على المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

وتجدر الإشارة إلى أن Kaplan و Norton أكد في نموذجهما لقياس الأداء أنه يتضمن سلسلة من علاقات السبب والنتيجة بين مقاييس النواتج ومحركات أداء تلك النواتج، حيث إن مقاييس التعلم والنمو تعد محركات لمقاييس عمليات التشغيل الداخلية والتي تعتبر بدورها محركات لمقاييس العملاء التي بدورها تعد محركات لمقاييس عمليات التشغيل الداخلية والتي تعتبر محركات للمقاييس المالية، وبذلك فإن الأبعاد

الأربعة في النموذج تتفاعل وتتكامل مع بعضها لتحقيق استراتيجية المنظمة (حمودي ومحمد، 2011).

وبالرغم من أهمية البعد المالي في قياس أداء المنظمة إلا أنه وبحسب طبيعة المنظمة الجامعية التي تتمحور استراتيجيتها حول جوانب التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع التي تمثل مؤشرات أساسية في مقياس بعد العملاء (حسن وأحمد، 2011؛ Rompho، 2004؛ عبد الرحمن، 2014) فإنه يمكن النظر لعلاقة السبب والنتيجة في المنظمة الجامعية بالتركيز على بعد العملاء في المقام الأول من حيث تحديد متطلبات البعد المالي) وهذا ما يؤكد Sofian وAl-Hosaini (2015، 30) فقد أجرى الباحثون مسحاً شاملاً في عدد من الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم أكدوا فيه القدرة على تطبيق الأربعة الأبعاد لبطاقة الأداء المتوازن في قياس أدائها، مع استبدال بعد العملاء بالبعد المالي في أعلى البطاقة. واستناداً إلى الدراسات المتعلقة بتقييم مؤشرات تلك الأبعاد في المنظمة الجامعية يمكن إيجاز أهم تلك المؤشرات والمستخدم في هذه الدراسة على النحو التالي:

جدول (1): أبعاد ومؤشرات أبعاد الأداء لبطاقة الأداء المتوازن في المنظمة الجامعية وفق للدراسات المرجعية

البعد	المؤشرات	الدراسات المرجعية
العملاء	رضا العملاء (طلاب، مجتمع، حكومة، شركات، طلاب مرتقبين... الخ) والاستجابة لمقترحاتهم في تطوير الخدمات التعليمية وإضافة خدمات جديدة ومميزة مقارنة بالمنافسين	(حمودي ومحمد، 2011؛ عابدين، 2013؛ عبد الرحمن، 2014؛ محمد وسالم، 2004)
	نوعية (الخريجين، البحوث العلمية، خدمة المجتمع)	(حسن وأحمد، 2011؛ Rompho، 2005)
	الكفاءة والدقة في الحصول على الخدمة	(محمد وسالم، 2004)
	تنمية العلاقة مع الطلبة والخريجين	(حمودي ومحمد، 2011؛ عبد الرحمن، 2014)
العمليات الداخلية	جودة العملية التعليمية (طلاب، هيئة تدريسية، برامج تعليمية، إدارة جامعية) وجودة الخدمات المساعدة والدعم الأكاديمي	(حمودي ومحمد، 2011؛ عبد الرحمن، 2014؛ Rompho، 2005)
	توجيه البحث العلمي في خدمة المجتمع ودعم أنشطة النشر والتأليف ومكافأة مقدمي البحوث الأصيلة وبراءات الاختراع	(حسن وأحمد، 2011؛ عبد الرحمن، 2011)
	توفير الخدمات الإدارية اللازمة لتسيير العملية التعليمية	(عبد الرحمن، 2014)
	درجة تنفيذ الخطط التعليمية مقارنة بالخطط	(حمودي ومحمد، 2011)
التعلم والنمو	الريادة في تطوير الخدمات التعليمية مقارنة بالمنافسين	(حسن وأحمد، 2011؛ محمد وسالم، 2004)
	التدريب المستمر وتطوير الكفاءات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين في الجامعة لاسيما مهارات الابتكار والإبداع في حل المشكلات التي يواجهونها.	(حسن وأحمد، 2011؛ حمودي ومحمد، 2011؛ محمد وسالم، 2004؛ Rompho، 2005)
	تطوير الأنظمة والإجراءات وأساليب العمل	(حمودي ومحمد، 2011؛ عابدين، 2013؛ عبد الرحمن، 2014)
	استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية	(حمودي ومحمد، 2011؛ عابدين، 2013؛ عبد الرحمن، 2014)
	قواعد البيانات المساعدة في اكتساب المعارف الضرورية وتقديم الأعمال الإبداعية والاستعانة بكفاءات خارجية لتطوير العملية التعليمية	(حسن وأحمد، 2011)

جدول (1): يتبع

الدراسات المرجعية	المؤشرات	البعد
(حمودي ومحمد، 2011؛ عابدين، 2013؛ عبد الرحمن، 2014؛ Rompho, 2005)	كفاءة تخصيص الموارد المالية بما يحقق أهداف العملية التعليمية	البي د
(حسن وأحمد، 2011)	السيطرة على التكاليف مقارنة بالمنافسين	
(حمودي ومحمد، 2011؛ عبد الرحمن، 2014)	تلاءم المخصصات المالية مع مستويات الأداء المطلوبة	
(عبد الرحمن، 2014)	الكفاءات البشرية في الإدارة المالية واستخدام التقنيات الحديثة في الرقابة على الأداء المالي	
	عدم تدخل الإدارة العليا في صرف بنود الموازنة في غير ما خصصت له	

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

1. دراسة محمد (2016):

هدفت الدراسة إلى إعداد معايير لضمان الجودة ومؤشرات الأداء الرئيسية للجامعات اليمنية في ضوء التجارب الإقليمية والدولية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، من خلال استعراض مؤشرات الأداء للعديد من الجهات المرجعية كمجلس الاعتماد الأكاديمي اليمني، ومؤشرات تصنيف الجامعات اليمنية، ومؤشرات الأداء في بعض الجامعات الإقليمية والدولية، وخلصت الدراسة إلى تحديد تسعة معايير أساسية لتقييم الأداء في الجامعات اليمنية تمثلت في: المرافق والتجهيزات، مصادر التعلم، أعضاء هيئة التدريس، التعليم والتعلم، الطلبة، الخريجين، البحث العلمي، خدمة المجتمع، إدارة ضمان الجودة والتحسين؛ وبالنظر في تلك المعايير فإنها تتمحور حول الأدوار الرئيسية للمنظمة الجامعية المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وهي الأدوار التي تركز عليها رؤية ورسالة المنظمة الجامعية.

2. دراسة عبد الرحمن (2014):

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر استخدام نموذج الأداء المتوازن في تقييم أداء الجامعات بمحاورة الأربعة (العلاء، العمليات الداخلية، التعلم والنمو، والبعد المالي)، وأجريت الدراسة في جامعة أفريقيا العالمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استقصاء عينة من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام بلغت (30) مفردة، وخلصت الدراسة إلى أن إدارة الجامعة تشجع وتدعم العمل الجماعي وأن موارد الجامعة تستخدم بشكل جيد في تحقيق أهداف الجامعة، وأوصت ببناء على ذلك بضرورة إشراك الكلية في وضع السياسات والخطط المتعلقة بالجانب الأكاديمي، وإنشاء عمادة للجودة والتطوير الأكاديمي.

3. دراسة أبو شرخ (2012):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إمكانية استخدام بطاقة قياس الأداء المتوازن كأداة لتقييم أداء الجامعة الإسلامية بغزة من وجهة نظر العاملين فيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة من (52) مفردة، وخلصت الدراسة إلى أن عمل الجامعة على مواكبة التطور العلمي من خلال تطوير البرامج الأكاديمية مكن الجامعة من تطبيق بطاقة قياس الأداء المتوازن، من خلال رؤية ورسالة الجامعة التي تعكس أبعاد البطاقة، وأوصت باستخدام بطاقة الأداء المتوازن كأداة لقياس الأداء في منظمات الأعمال المختلفة بما فيها المنظمات الخدمية والمؤسسات التعليمية باعتبارها أداة شاملة لقياس الأداء.

4. دراسة حسن وأحمد (2011):

هدفت الدراسة إلى التعرف على اقع جودة الخدمة التعليمية ومدى إمكانية اعتماد بطاقة الأداء المتوازن، وتكييفها لقياس وتقييم أداء جامعة الموصل، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختيار عينة من (181) مفردة شملت عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وطلبة الدراسات العليا، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعة تقوم بعمليات الإبداع وإن لم تكن بجهود مخططة في العمليات الداخلية، وإنما بجهود فردية من قبل أعضاء هيئة التدريس، كما أشارت إلى انغماس إدارة الجامعة بالعمل الإداري والأعمال الروتينية البعيدة عن الصفة الاستراتيجية.

5. دراسة حمودي ومحمد (2011):

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لتقويم الأداء الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي، وتقديم إطار مقترح بمؤشرات قياس الأداء المتوازن تعكس رسالة وأهداف مؤسسات التعليم العالي، وتوصلت الدراسة إلى أن النظام المالي للأداء يفتقر إلى مؤشرات تعكس توافق المخصصات المالية المخططة مع المعتمدة، كما أن نظام تقويم الأداء الجامعي المطبق في المؤسسات التعليمية يتضمن مؤشرات لا تعكس أداء العملية التعليمية وعوامل النجاح بشكل يساهم في تميز الأداء الجامعي، وعليه فقد أكدت الدراسة بأن تطبيق مؤشرات بطاقة الأداء المتوازن في مؤسسات التعليم العالي يخلق نظاماً متكاملًا لمؤشرات الأداء تستخدم فيه المؤشرات المالية مع مؤشرات أخرى تعكس الرؤية الاستراتيجية وتحقق التوازن في أداء تلك المؤسسات.

6. دراسة مكر (2006):

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع ممارسة الجامعات اليمنية لدورها في خدمة المجتمع، ومقارنة ذلك بالخبرات والتجارب العالمية المعاصرة في مجال خدمة المجتمع، ووضع تصور مقترح لتطوير دور الجامعات اليمنية في خدمة المجتمع في ضوء تلك الخبرات والتجارب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تحليل مضمون لوائح وقوانين الجامعات ودراسة واقع ممارسة الجامعات اليمنية لدورها في خدمة المجتمع من خلال أسلوب المقابلة، وقد شملت الدراسة كلا من جامعة صنعاء وجامعة عدن وجامعة تعز، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضعفاً في ممارسة الجامعات اليمنية لأدوارها في خدمة المجتمع بسبب قلة الاعتمادات المالية المخصصة للجامعات، وغياب الرؤية الواضحة لمفهوم خدمة المجتمع وأهدافه ومجالاته، بالإضافة إلى عزوف المؤسسات المجتمعية عن المشاركة والاسهام في تمويل المشروعات الخدمية المقدمة للمجتمعات المحلية، مع غياب التنسيق بين الكليات والمراكز في تنفيذ أنشطة خدمة المجتمع المتشابهة في إطار الجامعة الواحدة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

1. دراسة Ahmad وSoon (2015):

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لتقييم الأداء في مؤسسات التعليم العالي بماليزيا في سبيل مواجهة المنافسة التي فرضتها التغييرات في نظم التعليم في البيئة الدولية، وحتمت بذلك إعادة هيكلة استراتيجية مؤسسات التعليم العالي بما يضمن توافر المزيد من المساهمة من خلال مراقبة الأداء المالي والأداء بشكل عام في أربعة أبعاد أساسية (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، العملاء والبعد المالي)، وخلصت الدراسة إلى أن بطاقة الأداء المتوازن تشكل مدخلا متميزا لقياس الأداء المنظمي في مؤسسات التعليم العالي، وقد تم تطبيقه على نطاق واسع في كثير من المنظمات على مستوى العالم، كما أكدت الدراسة أن مؤسسات التعليم العالي الماليزية التي تستخدم بطاقة الأداء المتوازن قد حققت نتائج متميزة في الأداء وساعدت في نفس الوقت على التقييم والقياس الفعال لأدائها الكلي.

2. دراسة Suhaimi و Mziu، Binden (2014) :

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية استخدام بطاقة الأداء المتوازن لقياس الأداء في التعليم العالي في ماليزيا، واقتراح إطار يتضمن مؤشرات ومراحل قياس الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، وأكدت الدراسة في نتائجها أن بطاقة الأداء المتوازن تعتبر واحدة من أكثر النماذج استخداما لقياس الأداء، وتنسجم تماما مع رؤية الجامعة وسياساتها وأهدافها، كما أظهرت الدراسة أن هناك قصورا في التطبيق الشامل لبطاقة الأداء المتوازن في قياس الأداء في الجامعات الماليزية؛ وعليه فقد وضعت الدراسة إطارا يتضمن مجموعة من المؤشرات لقياس الأداء في المنظورات الأربعة في البطاقة: (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، العملاء، والبعد المالي).

3. دراسة Rompho (2004) :

هدفت الدراسة إلى التحقق من إمكانية تطبيق نموذج الأداء المتوازن لقياس الأداء في الجامعات التايوانية، كدراسة حالة في جامعة Thammasat وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تطبيق متزايد لبطاقة الأداء المتوازن في قياس الأداء في الجامعات بشكل عام، كما تعتبر أداة تساعد في ترجمة وتنفيذ استراتيجية الجامعة، وتحقق بذلك متطلبات جميع أصحاب المصلحة.

4. دراسة Al-Zwyalif (2012) :

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى إدراك الجامعات الأردنية الخاصة لأهمية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداؤها، وما مدى توفر العناصر الأساسية لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن في تلك الجامعات، واستخدام فيها المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم اختيار عينة من (130) مفردة شملت عمداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام العلمية، والمديرين الماليين، ومديري الإدارات، وتوصلت الدراسة إلى أن الجامعات الأردنية الخاصة تدرك أهمية تطبيق بطاقة الأداء المتوازن، كما أكدت الدراسة توافر الموارد المالية والبشرية كمتطلبات أساسية لتطبيق بطاقة الأداء المتوازن في التخطيط وتقييم الأداء.

التعليق على الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت تقييم الأداء في الجامعات فقد حددت دراسة محمد (2016) تسعة مجالات لتقييم الأداء في الجامعات وتركزت تلك المجالات في الأداء الأكاديمي، واقتصرت دراسة مكرود (2006) على تقييم دور الجامعات اليمينية في خدمة المجتمع، في حين أن أدوار المنظمة الجامعية تشمل الجوانب التعليمية والبحث العلمي إلى جانب دورها في خدمة المجتمع، وركزت بقية الدراسات السابقة على دراسة مدى إمكانية استخدام بطاقة الأداء المتوازن لقياس الأداء في الجامعات، وكون عملية التحسين والتطوير المستمرين للأداء تعتمد بشكل أساسي على التقييم المستمر لمستويات الأداء لمعرفة مكان القوة والضعف، فلا زالت الحاجة ماسة للقيام بعملية القياس المستمر لمستويات الأداء وتبني نماذج جديدة وشاملة للأداء تتضمن العديد من المؤشرات المالية وغير المالية، وتلك المتعلقة بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية على حد سواء وهو ما يتميز به نموذج الأداء المتوازن، حيث أثبتت العديد من الدراسات صلاحيته لقياس الأداء المنظمي في الجامعات، وقد تم الاستفادة من تلك الدراسة في صياغة مؤشرات الأداء لأبعاد الأداء الأربعة (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، العملاء، والبعد المالي).

مشكلة الدراسة:

بغرض التعاطي مع التطور المتسارع الذي تشهده الجامعات على المستوى الإقليمي والدولي، فقد وضعت العديد من المعايير لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، الأمر الذي أوجد العديد من التحديات أمام الجامعات اليمينية لتحقيق تلك المعايير، وقد انعكست آثار تلك التحديات على الدور المتوقع منها القيام به، وارتفع سقف التوقعات والموصفات المطلوبة لمخرجاتها لا سيما ما يتعلق بالبحث العلمي وخدمة المجتمع، كما أن دور التعليم العالي لم يعد يقتصر فقط على إعداد الطالب الإعداد السليم ليكون مواطنا خادما لوطنه

بالشكل الأمثل وليكون منافسا رابحا في أسواق العمل، وإنما أيضا يجعل ما تنجزه المؤسسات التعليمية أحد أهم مدخلات تنمية المجتمع سياسيا واقتصاديا وتربويا واجتماعيا بالإضافة إلى تنشيط الآليات النوعية الضرورية لأسواق العمل حتى تتمكن من تحديث بناها الاقتصادية والتكنولوجية والعلمية وغيرها، وبسبب زيادة انتقادات الجهات ذات العلاقة حول الخدمات المقدمة وظهور كليات وهيكل تعليمية غير تقليدية، فقد زادت أهمية عمليات التقييم والمساءلة في الجامعات لتحسين مستوى أدائها (1, Hogan, 2006)، وعليه فإن تحقيق جودة التعليم العالي تتطلب توجيه كل مكونات العملية التعليمية من موارد بشرية (أكاديميين وإداريين) وطلاب ومناهج وسياسات ونظم وبنى تحتية من أجل إيجاد ظروف تضمن تحقيق المنتج التعليمي المطلوب لسوق العمل والجهات المنتفعة والمجتمع، وتشخيص واقع الأداء المنظمي وفق نماذج شاملة لقياس الأداء، ولعل من أهم تلك النماذج بطاقة الأداء المتوازن، حيث يشير Neely (2007, 150) أن سجل النتائج المتوازن لأبعاد الأداء في النموذج ساهم بشكل أساسي في اعتماده على نطاق واسع بالإضافة إلى كونه يتميز بسهولة الفهم والتطبيق من قبل المنظمات، وهذا بدوره يحتم على مخططي الجامعات القيام بتحديد تقييماتهم واقتصارها على أبعاد واضحة ومحددة للمساعدة في تقليل الإفراط في المعلومات إلى الحد الأدنى والتركيز على منظورات الأداء الرئيسية (حسن وأحمد، 2011، 171). وعليه فإن الدراسة الحالية تهدف إلى قياس مستوى الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية (بالتطبيق على جامعتي صنعاء وعدن) باعتبارهما أول وأكبر جامعتين حكوميتين، وبالتالي يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

ما واقع الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية (جامعتي صنعاء وعدن)، من منظور بطاقة الأداء المتوازن؟

أهمية الدراسة:

تشكل الجامعات جزءا مهما وحيويا في بناء أي مجتمع، وهي بذلك تسهم في التنمية في مختلف جوانبها الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والسياسية والصحية وغيرها، كما تضطلع هذه المؤسسات بمهمة هامة جدا في حياة المجتمعات حيث يقع على عاتقها تحقيق المخرجات في مختلف المجالات والتي تعتمد عليها عملية تنمية المجتمع في كافة الجوانب.

من هذا المنطلق تعدد الجامعات في صياغة رؤيتها ورسالتها إلى التركيز على تحقيق مجموعة من الأهداف تتمحور في مجملها حول تقديم خدمة تعليمية متميزة تنعكس في تخريج كوادر مؤهلة تتناسب في نوعيتها مع احتياجات سوق العمل، وتقديم خدمة مجتمعية متميزة والتفاعل مع المجتمع والإسهام في حل قضاياها من خلال الأبحاث العلمية وورش العمل الهادفة إلى بناء المجتمع وتوعيته وتعليمه بما يرتقي بمستواه في الحاضر والمستقبل، وعليه فإن أهمية الدراسة الحالية تكمن في حاجة الجامعات اليمنية الحكومية لتبني الأنظمة والمعايير الحديثة لمراقبة وتقييم الأداء وتحسين الإنتاجية، وبالتالي تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية والتفصيلية والمنبثقة أساسا من استراتيجيات التعليم العالي، كما تسهم الدراسة في تشخيص واقع الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية، ليشكل ذلك أساسا في رسم خطط واستراتيجيات التحسين والتطوير في الجامعات موضع الدراسة بشكل خاص ومؤسسات التعليم العالي بشكل عام.

أهداف الدراسة:

انطلاقا من أهمية الدور الذي تضطلع به الجامعات، والاعتماد في عملية تحسين وتطوير الأداء في التقييم الشامل الدوري والمستمر للأداء فإن هدف الدراسة يتمثل في:

- قياس مستوى الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية من منظور بطاقة الأداء المتوازن.

أسئلة الدراسة:

- ◀ السؤال الأول: ما مستوى الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية (جامعتي صنعاء وعدن)؟
 ◀ السؤال الثاني: هل هناك فروق دالة إحصائية في مستويات قياس الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية (جامعتي صنعاء وعدن) تعزى لمتغيرات (نوع الكلية، نوع الوظيفة القيادية، سنوات الخدمة)؟

حدود الدراسة:

بغرض التحديد الدقيق لجوانب الدراسة ومتغيراتها وبالتالي استخدام نتائجها والاستفادة منها كانت حدود الدراسة كما يلي:

- الحدود البشرية والمكانية والزمانية: القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعتي صنعاء وعدن - المركز الرئيسي خلال العام 2016 - 2017م.

مصطلحات الدراسة:

تهدف التعريفات الإجرائية إلى وضع إطار محدد لمصطلحات الدراسة المرتبطة بمتغيراتها، وبالتالي تحديد مؤشرات تلك المتغيرات في الدراسة، واستناداً إلى التأطير النظري لموضوع الدراسة يمكن تعريف الأداء المنظمي في هذه الدراسة على النحو التالي:

- الأداء المنظمي: جميع الأعمال التي تتطلبها عملية تحقيق الجامعات لأهدافها الاستراتيجية (المدخل الاستراتيجي للأداء) من منظور أبعاد الأداء لبطاقة الأداء المتوازن (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، العملاء، والبعد المالي).

إجراءات الدراسة:

بهدف تقييم مستوى الأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية موضع الدراسة (جامعتي صنعاء وعدن) من وجهة نظر قياداتها الإدارية والأكاديمية، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يصف الظاهرة من خلال استعراض المصادر والمراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ثم تحليل النتائج وتفسيرها في ضوء البيانات الأولية الميدانية التي تطلبها الإجابة على أسئلة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في الجامعات اليمنية الحكومية، وقد تم اختيار جامعتي صنعاء وعدن لتطبيق هذه الدراسة باعتبارهما الجامعتين الأولى في اليمن الأكبر في الجامعات الحكومية من حيث أعداد الطلبة والكليات والبرامج التعليمية، وباعتبار متغير (نوع الكلية) أحد المتغيرات الأساسية لقياس الفروق في استجابات مفردات عينة الدراسة حول مستويات تقييم الأداء فقد تمثلت الكليات المبحوثة بجامعة صنعاء في كل من (كلية الطب، كلية الهندسة، كلية التجارة والاقتصاد، كلية التربية) وفي جامعة عدن (كلية العلوم الإدارية، كلية الحقوق، كلية التربية، كلية الطب، كلية الاقتصاد)، وكون تقييم الأداء الاستراتيجي مرتبطاً غالباً بالقيادات في الجامعة، فقد تمثلت وحدة المعاينة في الدراسة بالقيادات الأكاديمية والإدارية (أعضاء مجالس الكليات المذكورة) حيث تم توزيع أداة الدراسة على القيادات الأكاديمية والإدارية وعددهم (124) من واقع الزيارة الميدانية للكليات المبحوثة، وتم استعادة (90) استبانة بما نسبته 73% وتحليل (80) استبانة بعد استبعاد الاستمارات غير المكتملة، والجدول (2) يوضح وصفا لعينة الدراسة حسب متغيرات (نوع الوظيفة القيادية وسنوات الخدمة ونوع الكلية):

جدول (2): وصف عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

النسبة	التكرار	المتغيرات الشخصية للعينة	
77.5 %	62	أكاديمية	نوع الوظيفة القيادية
22.5 %	18	إدارية	
17.5 %	14	أقل من 10 سنوات	سنوات الخدمة
50.0 %	40	من 10 - 20 سنة	
32.5 %	26	أكثر من 20 سنة	
45.0 %	36	علوم تطبيقية	نوع الكلية
55.0 %	44	علوم اجتماعية وإنسانية	

أداة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة والحصول على البيانات التي تتطلبها، والإجابة على أسئلتها، تم تصميم استبانة تتضمن أبعاد الأداء المنظمي طبقاً لنموذج بطاقة الأداء المتوازن، وصياغة المؤشرات الفرعية لقياس أبعاد الأداء في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت قياس الأداء المنظمي في المنظمة الجامعية كما هو موضح في الجدول (1)، وبعد الصياغة الأولية لمؤشرات الأداء بأبعاده الأربعة في أداة الدراسة تم تحكيمها لدى عدد من القيادات الأكاديمية، ليتضمن المقياس بعد تحكيمه (33) مؤشراً فرعياً لقياس الأداء بأبعاده الأربعة وفقاً لنموذج الأداء المتوازن والجدول التالي يوضح أبعاد ومؤشرات قياس الأداء في الدراسة :

جدول (3): أبعاد الأداء المنظمي ومؤشراتها في أداة الدراسة

م	البعد	عدد المؤشرات
1	بعد التعلم والنمو	8
2	بعد العمليات الداخلية	9
3	البعد المالي	8
4	بعد العملاء	8
	المجموع	33

صدق وثبات المقياس :

بغرض التحقق من صدق أداة الدراسة، فقد تم تحكيمها من خلال عرضها على عدد من المحكمين من الخبراء والقيادات الأكاديمية، بغرض التحقق من دقة صياغة فقرات الاستبانة وانتمائها للمجال المطلوب قياسه (الأداء المنظمي)، كما تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة الاتساق الداخلي حيث تم استخدام اختبار كرونباخ (ألفا) للتأكد من ثبات الاستبانة وصدق آراء مفردات عينة الدراسة فيه :

جدول (4): نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) للأبعاد الرئيسية في أداة البحث

محاور الاستبانة الرئيسية	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصدقية $\frac{1}{2}$ Alpha
بعد التعلم والنمو	8	93.1 %	96.5 %
بعد العمليات الداخلية	9	90.4 %	95.1 %
البعد المالي	8	90.2 %	95.0 %
بعد العملاء	8	85.3 %	92.4 %

يتضح من الجدول رقم (4) أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات بأبعادها المختلفة كانت مرتفعة وتراوحت بين (93.1%) و(85.3%) وهي نسب ثبات مرتفعة، وتراوحت نسب المصدقية لإجابات المجتمع بين (96.5%) و(92.4%) وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات أيضا مرتفعة جداً، ويشير ذلك إلى أن مجتمع البحث متجانس في الاستجابة على الاستبانة بدرجة كبيرة جداً، كما تم احتساب نتائج اختبار المصدقية البنائية للاستبانة عن طريق معامل الارتباط بين كل متغير فرعي مع متغير البحث الرئيسي كما يلي:

جدول (5): نتائج اختبار المصدقية البنائية للاستبانة

م	الأبعاد الرئيسية (الأداء المنظمي في الجامعات الحكومية)	درجة الارتباط
1	بعد التعلم والنمو	0.905
2	بعد العمليات الداخلية	0.890
3	البعد المالي	0.899
4	بعد العملاء	0.859

يتضح من الجدول (5) أن جميع محاور الاستبانة الفرعية (أبعاد الأداء المنظمي) مرتبطة بمحورها الرئيسي بدرجة تتراوح بين (85.9%) و(90.5%) مما يشير إلى عدم وجود محاور فرعية يمكن أن تضعف من مصداقية الاستبانة البنائية.

نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة والإجابة على أسئلتها، التي هدفت إلى قياس مستوى الأداء المنظمي في جامعتي صنعاء وعدن من وجهة نظر قياداتها الإدارية والأكاديمية، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في استجابات قيادات الجامعة حول مستوى تقييم الأداء المنظمي، تبعاً لمتغيرات نوع الوظيفة القيادية، سنوات الخدمة ونوع الكلية.

السؤال الأول: ما مستوى قياس الأداء المنظمي في جامعتي صنعاء وعدن كما تراه قياداتها الإدارية والأكاديمية؟

ولفرض الإجابة على هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات قيادات الجامعة حول مستوى تقييمهم للأداء المنظمي على النحو التالي:

جدول (6): خلاصة نتائج الاستبانة الخاصة بمستوى قياس الأداء المنظمي بشكل عام

الرتبة	أبعاد الأداء المنظمي في الجامعات الحكومية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القياس	تقدير مستوى القياس لعينة الدراسة بدرجة ثقة 95%		التقدير اللفظي
					الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	
1	بعد التعلم والنمو	2.441	0.715	48.8%	51.9%	45.7%	ضعيف
2	بعد العمليات الداخلية	2.322	0.613	46.4%	49.1%	43.8%	ضعيف
3	البعد المالي	2.142	0.590	42.8%	45.4%	40.3%	ضعيف
4	بعد العملاء	2.045	0.529	40.9%	43.2%	38.6%	ضعيف
	المتوسط العام	2.238	0.544	44.8%	47.1%	42.4%	ضعيف

يتضح من الجدول (6) أن مستوى قياس الأداء المنظمي بشكل عام جاء بمتوسط (2.24) وبانحراف معياري (0.544) وبمعدل عام بلغ (47.1%)، وهذا يعكس مستوى الأداء المنظمي في جامعتي صنعاء وعدن وفي

أبعاد الأداء الأربعة (التعلم والنمو، العمليات الداخلية، العملاء، والبعد المالي) حيث تراوحت نسب التقييم بين (48.8%) و(40.9%)، وهذا يعكس الطبيعة التكاملية بين أبعاد الأداء المنظمي، وعلاقة السبب والنتيجة بين أبعاد بطاقة الأداء المتوازن، حيث يؤثر تدني مستوى الأداء في أي بعد على الأبعاد الأخرى للأداء، وقد جاء تقييم مستوى الأداء في البعد المالي وبعد العملاء في أدنى مستويات تقييم الأداء المنظمي في جامعتي صنعاء وعدن، وقد يعزى ذلك إلى أن الجامعات الحكومية - بشكل عام - تعتمد في تسيير أنشطتها على الموازنات المخصصة لها من الدولة التي قد لا تكون كافية لتحقيق جودة الخدمة التعليمية، إضافة إلى ضعف آليات المساءلة، وانعكس ذلك بشكل سلبي على مقابلة احتياجات العملاء الداخليين والخارجيين بمستوى جودة مناسب من المخرجات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، وفيما يلي تفصيل لمستويات تقييم الأداء المنظمي على مستوى كل بعد من أبعاد الأداء:

أولاً: بعد التعلم والنمو:

جدول (7): نتائج قياس مستوى الأداء في بعد التعلم والنمو

الرتبة	رقم الفقرة	بعد التعلم والنمو	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القياس	تقدير مستوى القياس		التقدير اللفظي
						لعينة الدراسة بدرجة ثقة 95%		
						الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	
1	1	تحرص إدارة الجامعة على التطوير المهني المستمر لكادرها الأكاديمي.	2.738	0.823	54.8%	58.4%	51.1%	متوسط
2	2	تحرص إدارة الجامعة على تطوير قدرات ومهارات كادرها الإداري بما يحقق جودة الخدمة التعليمية.	2.613	0.974	52.3%	56.5%	48.0%	متوسط
3	3	تعمل إدارة الجامعة على تطوير أنظمتها وإجراءاتها بما يحقق جودة الخدمة التعليمية.	2.538	0.810	50.8%	54.3%	47.2%	ضعيف
4	6	تسعى إدارة الجامعة لتقديم مقترحات جديدة بهدف تطوير الخدمة التعليمية.	2.538	0.899	50.8%	54.7%	46.8%	ضعيف
5	4	هناك تطوير مستمر للخدمات الإدارية والمساعدة لتسيير العملية التعليمية.	2.388	0.834	47.8%	51.4%	44.1%	ضعيف

جدول (7): يتبع

الرتبة	رقم الفقرة	بعد التعلم والنمو	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القياس	تقدير مستوى القياس		التقدير اللفظي
						لعينة الدراسة بدرجة ثقة 95 %		
						الدرجة العليا	الدرجة الدنيا	
6	5	تواكب الجامعة التقنيات الحديثة في تقديم الخدمة التعليمية.	2.300	0.920	46.0 %	50.0 %	42.0 %	ضعيف
7	7	تسهم الجامعة بشكل فعال في دعم النشاط العلمي (البحث والنشر والتأليف)، من خلال الدورات التدريبية وتوفير مصادر التعلم الحديثة وقواعد البيانات).	2.288	0.830	45.8 %	49.4 %	42.1 %	ضعيف
8	8	تأخذ إدارة الجامعة بعين الاعتبار نتائج تقييم جودة الخدمة التعليمية والخدمات المساندة في التطوير المستمر لمستوى أداؤها.	2.125	0.862	42.5 %	46.3 %	38.7 %	ضعيف
		المتوسط	2.441	0.715	48.8 %	51.9 %	45.7 %	ضعيف

يتضح من الجدول (7) أن قياس مستوى الأداء المنظمي في بعد التعلم والنمو في جامعتي صنعاء وعدن كان متدنياً وبمعدل عام بلغ (48.8 %) بانحراف معياري (0.715)، وبمتوسط حسابي (2.44 %)، وقد كان ذلك انعكاساً لانخفاض مستوى تقييم الأداء في جميع مؤشرات البعد، حيث تشير النتائج إلى أن الأنظمة والإجراءات المتبعة لم تنعكس على جودة الخدمة التعليمية، كما لم يظهر حرص الإدارة في الجامعتين على تقديم مقترحات تحدث تطوراً حقيقياً في تقديم الخدمة التعليمية، كاستخدام تقنيات حديثة في تقديم الخدمة التعليمية، والتطوير المستمر للخدمات الإدارية المساندة، وتوفير مصادر التعلم الحديثة وقواعد البيانات لتحقيق نتائج علمية وبحثي متميز حيث بلغ مستوى التقييم المتعلق بذلك (42.5 %)، وهذا ما تؤكده دراسات تقييم البحث العلمي في الجامعات العربية عموماً (أبو حيمد، 2007)، والجامعات اليمنية بشكل خاص (القانص، 2011؛ مكر، 2010؛ العمودي، 2014؛ حميد، 2013)، والمشار إليها في واقع الأداء البحثي في الجامعات اليمنية في الإطار النظري للدراسة، وقد يكون تدني مستوى الأداء في المؤشرات السابقة نتاجاً لعدم توظيف نتائج تقييم جودة الخدمة التعليمية والخدمات المساندة في التحسين والتطوير المستمرين للأداء، حيث جاء ذلك في أدنى مستويات التقييم بنسبة بلغت (38.7 %).

وخلاف ذلك فقد جاء تقييم الفقرتين (1، 2)، المتعلقتين بالحرص على تطوير الكادر الأكاديمي، وتطوير قدرات ومهارات الكادر الإداري متوسطاً وبمعدل بلغ (2.7)، (2.6) وبنسبة (54.8 %)، (52.3 %) على التوالي، ويعزو الباحث ذلك إلى استمرار الجامعتين في تأهيل أعضاء هيئة التدريس داخلياً وخارجياً ضمن خطط كل من الجامعتين ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بالإضافة إلى تزايد اهتمام الجامعات بشكل عام في السنوات الأخيرة بتحقيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، لا سيما بعد تشكيل المجلس الأعلى لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي التابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأمر الذي تطلب تدريب الكوادر الأكاديمية والإدارية على تحقيق تلك المعايير.

ثانياً : بعد العمليات الداخلية :

جدول (8): نتائج قياس مستوى الأداء المنظمي في بعد العمليات الداخلية

الرتبة	رقم الفترة	بعد العمليات الداخلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القياس	تقدير مستوى القياس لعينة الدراسة بدرجة ثقة 95 % الدرجة الدنيا	التقدير اللفظي
1	11	تعمل إدارة الجامعة على توفير الخدمات الإدارية والمساعدة (القبول والتسجيل، الخدمات، الحسابات... الخ) لتقديم الخدمة التعليمية بالجودة المطلوبة.	2.738	0.807	54.8 %	58.3 %	متوسط
2	12	يتم تقديم التسهيلات اللازمة للطلبة (مكتبات ورقية وإلكترونية، التنسيق للتدريب العملي والزيارات الميدانية، ساعات مكتبية، أنترنت... الخ) بما يحقق جودة العملية التعليمية.	2.475	0.795	49.5 %	53.0 %	ضعيف
3	10	تحرص إدارة الجامعة على تشجيع روح الفريق الواحد بين أعضاء هيئة التدريس والعمادة والأقسام في إنجاز الأعمال المطلوبة.	2.425	0.868	48.5 %	52.3 %	ضعيف
4	9	تعمل إدارة الجامعة على تهيئة جو أكاديمي يسهم بشكل فعال في نجاح العملية التعليمية.	2.388	0.819	47.8 %	51.3 %	ضعيف
5	15	تعكس الجامعة احتياجات المجتمع وسوق العمل في تطوير برامجها التعليمية.	2.313	0.789	46.3 %	49.7 %	ضعيف
6	13	يتم متابعة أعضاء هيئة التدريس في إنجاز الخطط الدراسية بشكل مستمر للتأكد من تحقيق نسب الإنجاز المعتمدة.	2.225	0.968	44.5 %	48.7 %	ضعيف

جدول (8): يتبع

الرتبة	رقم الفترة	بعد العمليات الداخلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القياس	تقدير مستوى القياس لعينة الدراسة بدرجة ثقة 95 % الدرجة الدنيا	التقدير اللفظي
7	14	تُحدث الجامعة برامجها التعليمية بصورة دورية منتظمة.	2.150	0.813	43.0 %	46.6 %	ضعيف
8	17	النتاج العلمي في الجامعة (الأبحاث المنشورة) يتناسب وأعداد أعضاء هيئة التدريس فيها.	2.113	0.746	42.3 %	45.5 %	ضعيف
9	16	تعمل الجامعة باستمرار على توجيه أنشطة البحث العلمي في خدمة المجتمع.	2.075	0.708	41.5 %	44.6 %	ضعيف
		المتوسط	2.322	0.613	46.4 %	49.1 %	ضعيف

يتضح من الجدول (8) أن قياس مستوى الأداء في بعد العمليات الداخلية في جامعتي صنعاء وعدن كان متدنياً، وبمعدل عام بلغ (46.4%) وبمتوسط حسابي (2.32%)، وبالنظر في المؤشرات الفرعية لهذا البعد يتضح أن هناك درجة تقييم متوسطة للخدمات الإدارية والمساعدة (كخدمات التسجيل والقبول والحسابات) وبمعدل (54.8%) وبمتوسط حسابي (2.74%)، ودرجات تقييم ضعيفة لبقية مؤشرات البعد، وبدا واضحاً ضعف الاهتمام بتقديم التسهيلات المتعلقة بـ (المكتبات الورقية والإلكترونية، والتدريب العملي والزيارات الميدانية، والساعات المكتبية، وخدمات الإنترنت)، حيث لم يتجاوز مستوى التقييم الـ (50%) وبمتوسط حسابي (2.48%)، ويعزو الباحث ذلك إلى القصور في توفير المراجع الورقية والإلكترونية الحديثة، بالإضافة إلى ضعف شبكة الإنترنت على مستوى الدولة، كما لا زال هناك قصور في الالتزام بالساعات المكتبية والدعم الأكاديمي للطلبة وقد يكون ذلك بسبب القصور في نظام وآلية تقييم العملية التعليمية، وفي نفس الإطار جاء مستوى التقييم لمتابعة أعضاء هيئة التدريس في تنفيذ الخطط الدراسية في حدود الـ (49%) وبمتوسط حسابي (2.23%)، كما جاء مستوى التقييم الخاص بالنتائج العلمية والبحث، ويتوجه أنشطة البحث العلمي في الجامعات لخدمة المجتمع في أدنى مستويات تقييم مؤشرات بعد العمليات الداخلية بنسبة (42.3%) و(41.5%)، وهذا يعكس جانباً أساسياً في واقع البحث العلمي في الجامعات اليمنية عموماً وضعف النتائج العلمية والبحثية فقد تشكل الأعباء الإدارية والأكاديمية الكبيرة على أعضاء هيئة التدريس إضافة إلى عمل الكثير منهم في الجامعات الأهلية، عاملاً أساسياً في عزوف الكثير من أعضاء هيئة التدريس عن إنجاز البحوث العلمية المتميزة ونشرها، وإن وجدت فهي لا توجه لخدمة المجتمع، ويتفق ذلك مع دراسة (مكرد، 2010) التي أكدت أن البحوث العلمية في الجامعات اليمنية غالباً ما تتسم بالفردية وتتم في الغالب لأغراض الترقية، كما أنها غير موجهة لخدمة المجتمع والمساهمة في حل مشكلاته.

ثالثاً: البعد المالي:

جدول (9): نتائج قياس مستوى الأداء المنظمي في البعد المالي

الرتبة	رقم الفقرة	البعد المالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القياس	تقدير مستوى القياس		التقدير اللفظي
						عينة الدراسة بدرجة ثقة 95 %	الدرجة العليا	
1	18	تخصص الجامعة موارد مالية كافية لتسيير العملية التعليمية.	2.325	0.759	46.5 %	49.8 %	43.2 %	ضعيف
2	25	تحرص الجامعة على الترشيد المستمر لنفقاتها بصورة لا تؤثر في جودة مخرجاتها.	2.313	0.667	46.3 %	49.2 %	43.3 %	ضعيف
3	21	تحرص الجامعة باستمرار على تنوع مصادر تمويلها.	2.200	0.848	44.0 %	47.7 %	40.3 %	ضعيف
4	19	الموارد المالية المخصصة تضمن تحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة.	2.188	0.765	43.8 %	47.1 %	40.4 %	ضعيف
5	24	تستخدم إدارة الجامعة التقنية الحديثة في الرقابة على الأداء المالي.	2.163	0.803	43.3 %	46.8 %	39.7 %	ضعيف
6	20	تتناسب موازنة الجامعة مع مستوى أداؤها.	2.113	0.811	42.3 %	45.8 %	38.7 %	ضعيف
7	22	تعمل الجامعة على توفير مخصصات مالية كافية لدعم أنشطة البحث العلمي.	1.925	0.759	38.5 %	41.8 %	35.2 %	ضعيف
8	23	تخصص الجامعة موارد مالية لتقديم خدمات متميزة للمجتمع.	1.913	0.697	38.3 %	41.3 %	35.2 %	ضعيف
		المتوسط	2.142	0.590	42.8 %	45.4 %	40.3 %	غير موافق

يتضح من الجدول (9) أن مستوى الأداء العام في البعد المالي في جامعتي صنعاء وعدن كان متدنياً وبمعدل عام (42.8 %) وبمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري مقداره (0.590)، وهو متوسط يعكس ضعف الموازنات اللازمة لقيام الجامعات بأدوارها المختلفة، لا سيما ما يتعلق بجوانب البحث العلمي وخدمة المجتمع، وضعف عمليات الترشيد في النفقات بصورة لا تؤثر على مستوى جودة الخدمة التعليمية والبحثية المقدمة، كما بدا واضحاً ضعف الرقابة على الأداء المالي وهو ما قد ينعكس على جوانب الأداء الأخرى كالبحث العلمي وخدمة المجتمع، وبالتالي فقد جاء المؤشران المتعلقان بتخصيص الجامعات لموارد مالية كافية لتقديم

خدمات مجتمعية متميزة، والعمل على توفير مخصصات مالية كافية لدعم البحث العلمي في أدنى مستويات الأداء في هذا البعد ودرجة بلغت (38.5%) و(38.3%) على التوالي، ويعزو الباحث ذلك إلى تركيز اهتمام الجامعات اليمنية بشكل عام على أحد أدوارها الأساسية المتمثل بالتعليم، وضعف الاهتمام بأدوارها في جوانب البحث العلمي وخدمة المجتمع، ويتفق ذلك مع دراسة مكرد (2006)، التي أكدت ضعف ممارسة الجامعات اليمنية عموماً لدورها في مجال خدمة المجتمع، وقلة المخصصات المالية في هذا الجانب مع غياب الرؤية الواضحة لمفهوم خدمة المجتمع وأهدافه ومجالاته في الجامعات اليمنية، ودراسة عون (2008) التي أكدت ضعف مستوى النشر العلمي في الجامعات اليمنية، مع قلة الحصص الممنوحة من الجامعات لحضور المؤتمرات العلمية، وبالرغم من حرص جامعة صنعاء على تنويع مصادر الدخل من خلال اعتماد أنماط جديدة في التعليم مثل التعليم الموازي، إضافة إلى المخصصات المعتمدة لها من قبل الدولة، إلا أن ذلك لم ينعكس بشكل إيجابي على مستوى أداؤها، وقد يعود ذلك إلى ضعف أنظمة المساءلة وأنظمة تقييم الأداء في الجامعات الحكومية عموماً.

رابعا : بعد العملاء :

جدول (10): نتائج قياس مستوى الأداء المنظمي في بعد العملاء

الرتبة	رقم الفقرة	بعد العملاء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القياس	تقدير مستوى القياس		التقدير اللفظي
						لعينة الدراسة بدرجة ثقة 95%	الدرجة العليا	
1	33	تحرص الجامعة باستمرار على تحقيق رضا المتعاملين معها.	2.238	0.698	44.8%	47.8%	41.7%	ضعيف
2	26	تسعى إدارة الجامعة للتعرف على آراء أصحاب المصالح في أداؤها الأكاديمي والإداري.	2.188	0.813	43.8%	47.3%	40.2%	ضعيف
3	32	تقدم الجامعة أنشطة لخدمة المجتمع في ضوء احتياجاته المتجددة.	2.125	0.700	42.5%	45.6%	39.4%	ضعيف
4	29	هناك التزام كبير بالساعات المكتبية المخصصة للإرشاد والدعم الأكاديمي للطلبة.	2.100	0.756	42.0%	45.3%	38.7%	ضعيف
5	31	تسهم البحوث العلمية بشكل فعال في خدمة المجتمع وتنميته.	2.038	0.737	40.8%	44.0%	37.5%	ضعيف

جدول (10): يتبع

التقدير اللفظي	تقدير مستوى القياس		مستوى القياس	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بعد العملاء	رقم الفقرة	الرتبة
	لعينة الدراسة بدرجة ثقة 95 %							
	الدرجة الدنيا	الدرجة العليا						
ضعيف	35.1 %	42.4 %	38.8 %	0.832	1.938	توفر الجامعة الخدمات الطلابية (الطعام، النظافة، الأمن، الإقامة، السكن، المواصلات... الخ) بجودة عالية.	28	6
ضعيف	34.6 %	40.9 %	37.8 %	0.729	1.888	تأخذ إدارة الجامعة بمقترحات الطلبة ذات العلاقة بتطوير أداؤها (الأكاديمي والإداري).	27	7
ضعيف	33.7 %	40.3 %	37.0 %	0.748	1.850	تهتم إدارة الجامعة بتنمية العلاقة مع خريجها بشكل مستمر (كمساعدتهم في توفير فرص العمل، وتبني مقترحاتهم في عملية التطوير، وحضور الفعاليات المختلفة في الجامعة... الخ).	30	8
ضعيف	38.6 %	43.2 %	40.9 %	0.529	2.045	المتوسط		

يتضح من الجدول (10) أن المستوى العام لقياس أداء الجامعات في بعد العملاء كان متدنياً أيضاً وبمعدل بلغ (40.9 %) بانحراف معياري (0.529) ومتوسط حسابي (2.05)، كما جاء المعدل العام للبعد في أدنى أبعاد الأداء بشكل عام، وهذا يعكس قصوراً في الاهتمام ببعد العملاء ويعزو الباحث ذلك إلى القصور في تبني الجامعات اليمنية للمفاهيم التسويقية الحديثة والقائمة أساساً على بعد العملاء باعتباره البعد الأساسي لبقاء المنظمات ونموها، ويظهر هذا جلياً في ضعف الاهتمام بتحقيق رضا العملاء الداخليين والخارجيين، ومشاركة أصحاب المصالح والحرص على الأخذ بأرائهم في تحسين الأداء الإداري والأكاديمي وتطوير الخدمات التعليمية، الأمر الذي انعكس سلباً في أداء الجامعات في بعد العملاء، حيث تشير النتائج إلى أنه مازال هناك قصور في تقديم الجامعات لخدمات متميزة للمجتمع تعكس احتياجاته، وإسهام البحوث العلمية في خدمة المجتمع بشكل فعال حيث تراوحت نسب التقييم بين (42.5 %) و (40.8 %)، وجاءت المؤشرات المتعلقة بالخدمات المقدمة للطلبة (كخدمات المواصلات والسكن والطعام... الخ) وتبني مقترحات الطلبة في تطوير الأداء الإداري والأكاديمي، في أدنى مستويات التقييم في بعد العملاء وينسب تراوحت بين (38.8 %) و (37.8 %)، وهذا يؤكد أن الطلبة -باعتبارهم أحد العناصر الأساسية في العملية التعليمية- لا يزالون خارج اهتمامات الجامعات، وبالتالي كان مستوى تفعيل الساعات المكتبية المخصصة للإرشاد والدعم الأكاديمي متدنياً ولم يتجاوز الـ (42 %)، ويعزو الباحث ذلك إلى ضعف أنظمة تقييم الأداء ومحدودية الفرص المتاحة أمام الطلبة لتقييم الأداء الإداري والأكاديمي في الجامعات الحكومية عموماً واعتبار ذلك أمراً غير ممكن، أما المؤشر الخاص بعمل الجامعات على تنمية علاقتها مع خريجها من

خلال مساعدتهم في إيجاد فرص عمل، وتبني مقترحاتهم في التطوير المستمر للعملية التعليمية وحضور بعض الفعاليات... الخ) فقد جاء في أدنى مؤشرات بعد العملاء وبنسبة لم تتجاوز الـ (37 %) وبمتوسط حسابي (1.85)، ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود نوادي للخريجين في جامعتي صنعا و عدن تعمل من خلالها الجامعاتان على تنمية العلاقة مع خريجيهما والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم في تطوير الخدمة التعليمية من خلال حضور الفعاليات المختلفة في الجامعة وتفعيل مواقع التواصل الاجتماعي.

السؤال الثاني: هل توجد فروق دالة إحصائية في قياس مستوى الأداء المنظمي في جامعتي صنعا و عدن تبعا لتغيرات نوع الكلية، نوع الوظيفة القيادية، وسنوات الخدمة؟

ولفرض الإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الثنائي (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في إجابات مفردات العينة على محاور الاستبانة يكون سببها متغيرا زوجيا (يحتوي على فئتين فقط)، كما تم استخدام تحليل التباين المتعدد (One-Way ANOVA) لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في إجابات مفردات العينة على محاور الاستبانة يكون سببها متغيرا يحتوي على ثلاث فئات أو أكثر (كمتغير سنوات الخدمة)، وفيما يلي اختبار الفروق وفقا للمتغيرات سألفة الذكر عند مستوى الدلالة (0.05):

1. لمعرفة تأثير متغير نوع الكلية على محاور الاستبانة تم استخدام اختبار T-Test لمعرفة الفروق في قياس مستويات الأداء حسب نوع الكلية:

جدول (11): تحليل محاور الاستبانة حسب متغير نوع الكلية

أبعاد الأداء في الجامعات الحكومية	علوم تطبيقية		علوم اجتماعية وإنسانية		مستوى الدلالة عند 0.05
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	
بعد التعلم والنمو	2.288	0.659	2.565	0.742	0.085
بعد العمليات الداخلية	2.247	0.607	2.384	0.618	0.323
البعد المالي	2.146	0.551	2.139	0.627	0.961
بعد العملاء	1.976	0.468	2.102	0.572	0.289

يتضح من الجدول رقم (11) أن قيمة T جاءت غير دالة في جميع أبعاد الأداء حسب متغير نوع الكلية، وقيمة T غير دالة تعني عدم وجود فروق جوهرية في آراء مفردات عينة البحث حول قياس مستوى الأداء المنظمي سواء في الكليات التطبيقية أو في الكليات الاجتماعية والإنسانية وهذا يعني أن القيادات الإدارية والأكاديمية في الكليات التطبيقية والاجتماعية تجمع على مستوى الأداء المنظمي المتدني، وقد يرجع ذلك إلى المركزية في إدارة الجامعات الحكومية حيث تخضع جميع الكليات لطريقة واحدة في الإدارة، مع ضعف جوانب الشفافية والمساءلة على مستوى الجامعات والافتقار لوجود وحدات لضمان الجودة والتطوير تتولى عمليات التقييم الدوري للأداء وتحسينه بصورة مستمرة، وبالرغم من أن متوسطات قياس مستوى الأداء كان أعلى بشكل طفيف في الكليات الاجتماعية والإنسانية، إلا أنها لازالت متدنية، كما أن مؤشرات الأداء المنظمي في الجامعات غالبا ما تنعكس على جميع الكليات التطبيقية والاجتماعية.

2. لمعرفة تأثير نوع الوظيفة القيادية على محاور الاستبانة تم استخدام اختبار T-Test لمعرفة الفروق في آراء مفردات عينة الدراسة من القيادات الإدارية والأكاديمية حول قياس مستويات الأداء المنظمي كما يلي:

جدول (12): تحليل محاور الاستبانة حسب متغير نوع الوظيفة القيادية

T-Test	إدارية		أكاديمية		أبعاد الأداء في الجامعات الحكومية
	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
0.442	0.773 -	2.556	0.738	2.407	بعد التعلم والنمو
0.447	0.765 -	2.420	0.636	2.294	بعد العمليات الداخلية
0.296	1.052 -	2.271	0.618	2.105	البعد المالي
0.827	0.219 -	2.069	0.535	2.038	بعد العملاء

يتضح من الجدول رقم (12) أن قيمة T جاءت غير دالة في جميع أبعاد الأداء المنظمي حسب متغير نوع الوظيفة القيادية، وهذا يعني أيضا عدم وجود فروق جوهرية بين آراء القيادات الإدارية والأكاديمية فيما يتعلق بقياس مستويات الأداء المنظمي في جامعتي صنعاء وعدن، وقد يُعزى ذلك إلى أن القيادات الأكاديمية والإدارية في الكليات غالبا ما يمثلون أعضاء لمجالس الكليات ومجلس الجامعة وتنعكس بذلك قراراتهم على مختلف الجوانب الإدارية والأكاديمية.

3. لمعرفة تأثير متغير سنوات الخدمة على محاور الاستبانة تم استخدام اختبار One-Way ANOVA لمعرفة الفروق في آراء ممرضات عينة الدراسة حول قياس مستوى تقييم الأداء المنظمي حسب متغير سنوات الخدمة:

جدول رقم (13) تحليل محاور الاستبانة حسب متغير (سنوات الخدمة)

مستوى الدلالة عند 0.05	اختبار F	One-Way ANOV				أبعاد الأداء في الجامعات الحكومية
		بين المجموعات		داخل المجموعات		
		المتوسط التربيع	درجة الحرية	المتوسط التربيع	درجة الحرية	
0.179	1.759	0.883	2	0.502	77	بعد التعلم والنمو
0.725	0.323	0.124	2	0.382	77	بعد العمليات الداخلية
0.112	2.251	0.759	2	0.337	77	البعد المالي
0.414	0.892	0.250	2	0.280	77	بعد العملاء

يتضح من الجدول (13) أن قيمة F جاءت غير دالة في جميع أبعاد الأداء حسب متغير سنوات الخدمة، وقيمة F غير دالة تعني عدم وجود اختلافات جوهرية في رأي العينة حسب سنوات خدمتها المختلفة فيما يتعلق بدرجة موافقتها على قياس مستويات جميع أبعاد الأداء المنظمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن أداء الجامعات اليمنية الحكومية ظل لفترة طويلة متدنيا ولم يشهد تحسنا ملحوظا وتطورا لافتا، ويؤكد ذلك تكرار جوانب ضعف الأداء في العديد من الدراسات والتقارير المشار إليها في تشخيص مشكلة الدراسة وإطارها النظري، وقد تشكل الأوضاع السياسية والأمنية التي تعيشها البلاد مؤخرا سببا آخر في استمرار تدني مستويات الأداء في مختلف الوحدات الإدارية والأكاديمية، وبالتالي لم تكن الفروق في مستويات تقييم القيادات الإدارية والأكاديمية ذات دلالة إحصائية تبعا لسنوات خدمة تلك القيادات.

الاستنتاجات:

- من خلال تحليل ومناقشة نتائج الدراسة والإجابة على أسئلتها يمكن تقديم الاستنتاجات الآتية :
- بينت نتائج الدراسة أن هناك ضعفا ملحوظا في مستويات الأداء المنظمي في كل من جامعتي صنعاء وعدن من وجهة نظر قياداتها الإدارية والأكاديمية بشكل عام، وانعكس ذلك في تدني مستويات التقييم لجميع أبعاد الأداء المنظمي وفق نموذج الأداء المتوازن (بعد التعلم والنمو، بعد العمليات الداخلية، البعد المالي، بعد العملاء) على التوالي.
 - يمكن أن تنعكس نتائج تقييم الأداء المنظمي لجامعتي صنعاء وعدن في هذه الدراسة على الجامعات الحكومية الأخرى كون جامعتي صنعاء وعدن أول جامعتين حكوميتين وتكاد تكون الجامعات الحكومية الأخرى مشابهة إلى حد كبير لهما من حيث طبيعة الإدارة والمناهج والبرامج والكليات، كما أن الجامعات الحكومية عموما تخضع لنفس معايير الرقابة والإشراف من قبل الجهات الحكومية كوزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي.
 - ضعف استقلالية الجامعات الحكومية في صنع قراراتها المالية على وجه الخصوص، وضعف تفعيل أنظمة التقييم والمساءلة، قد ألقى بظلاله على تدني مستويات الأداء في البعد المالي.
 - لازال دور الجامعات اليمنية يقتصر بشكل كبير على الجوانب التعليمية، وهو ما بدأ واضحا في تدني مستويات الأداء فيما يخص جانبي البحث العلمي وخدمة المجتمع، كما أن المخصصات المالية غير كافية لتفعيلها، لا سيما وهما يمثلان دورين أساسيين من أدوار المنظمة الجامعية.
 - بالرغم من حرص جامعة صنعاء على تنوع مصادر الدخل من خلال اعتماد أنماط جديدة في التعليم مثل التعليم الموازي، إضافة إلى المخصصات المعتمدة لها من قبل الدولة، إلا أن ذلك لم ينعكس بشكل إيجابي على مستوى أداؤها، وقد يكون لضعف أنظمة المساءلة أيضا دور في تدني مستوى الأداء إضافة إلى التعيينات غير القانونية للقيادات الأكاديمية والصراعات السياسية التي أفرزتها الظروف التي تعيشها البلاد مؤخرا.
 - عدم وجود إدارة ووحدات تعنى بالجودة والاعتماد الأكاديمي إلا في حدود ضيقة جدا في بعض الكليات ككلية العلوم الطبية في جامعتي صنعاء وعدن، أدى إلى ضعف ثقافة التقييم، وبدا ذلك واضحا في ضعف الأخذ بآراء مقترحات أصحاب المصلحة في تطوير الأداء الإداري والأكاديمي لا سيما الطلبة.

التوصيات:

- وبناء على نتائج الدراسة واستنتاجاتها يوصي الباحث بما يلي:
- تبني نموذج بطاقة الأداء المتوازن في إعداد الخطط الاستراتيجية والتفصيلية، لتحقيق التكامل في تحقيق مؤشرات شاملة للأداء المنظمي في الجامعات اليمنية الحكومية.
 - إعداد أدلة واضحة تستند إلى مرجعيات معتمدة بأبعاد رئيسية ومؤشرات فرعية لتقييم مختلف جوانب العمل الأكاديمي والإداري في الجامعات الحكومية.
 - كون عمليات التقييم المستمر والدوري يقع على عاتق ضمان الجودة كوحدة إدارية في المنظمة، توصي الدراسة بإنشاء إدارة خاصة بالاعتماد وضمان الجودة على مستوى الجامعة، ووحدات إدارية تابعة لها في الكليات المختلفة لتابعة وتنفيذ عمليات التقييم لختلف جوانب العمل الإدارية والأكاديمية وفق أدلة التقييم المعتمدة من الجامعة، والجهات ذات العلاقة كوزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى للاعتماد وضمان الجودة.
 - تفعيل عمليات التقييم الدوري والمستمر لمستويات الأداء المنظمي في الجامعات موضع الدراسة (جامعتي صنعاء وعدن) والجامعات الحكومية بشكل عام.
 - إشراك الجهات ذات العلاقة كالأكاديميين والجمعيات المهنية والطلبة في تطوير البرامج التعليمية والخطط الدراسية، وفي مجالس الأقسام والكليات في الأمور التي تستدعي ذلك.

- منح الجامعات الحكومية مزيداً من الاستقلالية في إعداد خططها الاستراتيجية والتنفيذية، وتصحيح الانحرافات من خلال تضمين نتائج تقييم الأداء في تلك الخطط، وتحديد الموازنات اللازمة لوضعها موضع التنفيذ.
- تفعيل جوانب المساءلة لاسيما في تخصيص الموارد الكافية لتسيير العملية التعليمية بمستوى الجودة المطلوب وتحقيق وظائف البحث العلمي وخدمة المجتمع.
- النظر إلى أبعاد بطاقة الأداء المتوازن كوحدة متكاملة أثناء عملية التقييم كون كل بعد يحقق يؤثر بصورة أو بأخرى في الأبعاد الأخرى، وهو ما يفسر علاقة السبب والنتيجة في نموذج الأداء المتوازن لقياس الأداء المنظمي.

المراجع:

- أبو الفتوح، يحيى عبد الغني (2010)، استخدام مدخل الأداء المتوازن كأداة لضمان جودة التعليم والاعتماد في مؤسسات التعليم الجامعي، الندوة العلمية الثالثة حول تطبيق المؤشرات الإقليمية والعالمية للجودة والاعتماد في جامعات العالم الإسلامي، 20 - 22 ديسمبر، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- أبو حيمد، ندى عبد الرحمن عبد العزيز (2007)، الحرية الأكاديمية في الجامعات السعودية - دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- أبو شرخ، جمال حسن محمد (2007)، مدى إمكانية تقويم أداء الجامعة الإسلامية بغزة باستخدام بطاقة قياس الأداء المتوازن (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البرواري، بن سفاع (2008)، تقنيات التحسين المستمر والأداء المنظمي - تأطير مفاهيمي ومؤشرات قابلة للتطبيق في المنظمات الصناعية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، (1)، جامعة عدن.
- جبوري، ندى اسماعيل (2009)، أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء التنظيمي - دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، (22).
- حسن، علاء أحمد، وأحمد، ميسون عبدالله (2011)، قياس أداء جامعة الموصل وتقييمه باستخدام بطاقة الأداء المتوازن - دراسة حالة، مجلة العلوم الاقتصادية، 7 (28).
- حمود، خضير كاظم، واللوزي، موسى سلامة (2008)، مبادئ إدارة الأعمال - المشاركة: دار إشراف للنشر والتوزيع.
- حمودي، جنان علي، ومحمد، إيمان شاكر (2011)، إطار مقترح لمؤشرات بطاقة قياس الأداء المتوازنة في المؤسسات التعليمية، هيئة التعليم التقني، مجلة دراسات محاسبية ومالية، 6، جامعة بغداد.
- حميد، محمد عبدالله (2013)، تصور مقترح لتطوير الأداء البحثي في الجامعات اليمنية، مكتب البحوث والنشر بجامعة الناصر، صنعاء، اليمن.
- الداوي، الشيخ (2010)، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، (7)، جامعة الجزائر.
- الجدني، إياد علي (2011)، دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي - دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية (دراسة دكتوراه غير منشورة)، جامعة دمشق.
- السنفي، عبدالله، والعريقي، منصور محمد اسماعيل (2012)، الإدارة. صنعاء، اليمن: مركز جامعة العلوم والتكنولوجيا.
- طواف، عبد الخالق هادي محسن (2009)، نموذج مقترح لتحسين الأداء التنظيمي في جامعة صنعاء (رسالة دكتوراه)، كلية الاقتصاد، جامعة حلب، سوريا.
- عابدين، حسني عابدين محمد (2013)، مدى استخدام بطاقة الأداء المتوازن (BSC) لتقويم أداء كلية العلوم والتكنولوجيا _ خان يونس، المؤتمر العلمي الأول: دور الكليات والجامعات في تنمية المجتمع، 22 - 23 أكتوبر، الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا، خان يونس، فلسطين.

- العبادي، هاشم فوزي، الطائي، يوسف حجيم، والأسدي، أفنان (2008)، *إدارة التعليم الجامعي- مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر*. الأردن، الوراق للنشر والتوزيع.
- عبد الرحمن، مدني سوار الذهب (2014)، *تقويم أداء الجامعات وفقاً لمنظور الأداء المتوازن - دراسة حالة جامعة أفريقيا العالمية، مجلة كلية الاقتصاد العلمية، (4)*.
- عبد المنعم، هيثم أحمد حسين (2002)، *نموذج محاسبي لقياس وتقييم الأداء المؤسسي للمنظمات، المؤتمر العربي الثاني للإدارة، 6 - 8 نوفمبر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة*.
- العربي، شريف عبد المعطي، والقشلان، أحمد حسن (2009)، *تطوير الأداء في مؤسسات التعليم العالي في ضوء مدخل التعلم التنظيمي وإدارة الجودة الشاملة، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، (3)*.
- العمودي، محمد عثمان سعيد (2014)، *دور الجامعات اليمنية في خدمة المجتمع- التحديات والحلول، المؤتمر العلمي الثالث: نحو جودة البرامج الأكاديمية وتعزيز دور الجامعة في خدمة المجتمع، جامعة حضرموت، 6 - 8 أبريل*.
- العميان، محمود سلمان (2002)، *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- عون، فضل عبد الله علي (2008)، *جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية دراسة حالة للأنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز، رسالة دكتوراه، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة*.
- القناص، غالب حميد حميد (2011)، *تصور مقترح لتطوير الجامعات الأهلية في الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر*
- قانون الجامعات الأهلية والحكومية (2010)، *تشريعات التعليم العالي والبحث العلمي 2010، وزارة الشؤون القانونية، الجمهورية اليمنية*.
- محمد، عبد اللطيف مصلح (2016)، *مؤشرات الأداء الرئيسة للجامعات اليمنية في ضوء المؤشرات الإقليمية والعالمية، المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي*.
- محمد، فيصل صالح، وسالم، عبد الرحمن محمد (2004)، *الأداء التنظيمي وأبعاد قياسه في الجامعات العربية - مقياس بطاقة الدرجة المتوازنة للأداء، ملتقى موازنة البرامج والأداء في الجامعات العربية، 25 - 27 يوليو، دمشق، سوريا*.
- مزهودة، عبد الملك (2001)، *الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، (1)*، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- مكرد، عائدة (2010)، *تطوير البحث العلمي بالجامعات اليمنية في ضوء الخبرات العالمية الحديثة، المؤتمر العلمي الرابع لجامعة عدن حول جودة التعليم العالي نحو تحقيق التنمية المستدامة، أكتوبر، عدن، اليمن*.
- مكرد، عائدة محمد (2006)، *دراسة تقويمية لدور الجامعات اليمنية في مجال خدمة المجتمع في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة (رسالة دكتوراه غير منشورة)*، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- يوسف، بومدين (2007)، *إدارة الجودة الشاملة والأداء المتميز، مجلة الباحث، (5)*، جامعة الجزائر.

Ahmad, A. R., & Soon, N. K. (2015). Balanced scorecard in higher education institutions: What should be consider? International Symposium on Technology Management and Emerging Technologies (ISTMET), 25-27 August, Langkawi, Kedah, Malaysia.

- Al-Hosaini, F. F., & Sofian, S. (2015). A review of balanced scorecard framework in higher education institution (HEIs). *International Review of Management and Marketing*, 5(1), 26-35.
- Al-Zwyalif, I. M. (2012). The possibility of implementing balanced scorecard in Jordanian private universities. *International Business Research*, 5(11), 113-120.
- Binden, W., Mziu, H., & Suhaimi, M. A. (2014). Employing the Balanced Scorecard (BSC) to Measure Performance in Higher Education–Malaysia. *International Journal of Information and Communication Technology Research*, 4(1), 38-44.
- Haq, S., & Rehman, N. (2014). Modern organization theory: analyzing the complexity of coordination and cooperation in the modern organizations. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(5), 261-268.
- Hogan, E. (2006). Governance models (Unpublished manuscript), The Executive Vice President, Academic. Edmonton, AB: Grant MacEwan University.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). *The balanced scorecard: measures that drive performance*. Massachusetts: Harvard Business School Publishing.
- Neely, A. (Ed.). (2007). *Business performance measurement: Unifying theory and integrating practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rompho, N. (2004). Building the balanced scorecard for the university case study: the University in Thailand. *Performance Measurement and Management: Public and Private*, 55-67.
- Salem, H. (2003). Organizational performance management and measurement: the Lebanese experience. In *Economic and Social Commission for Western Asia at UNDESA Conference*, July, Beirut, Lebanon.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human resource development*. 6th edition, Massachusetts: Cengage Learning.

دالة السعادة في اقتصاد إسلامي: ثلاثية النمو الاقتصادي وعدالة التوزيع والسعادة الإنسانية

أ.د / محمد أحمد حسن الأفندي^{(1)*}

¹ أستاذ الاقتصاد - جامعة صنعاء

* عنوان المراسلة: alafndi2009@gmail.com

دالة السعادة في اقتصاد إسلامي: ثلاثية النمو الاقتصادي وعدالة التوزيع والسعادة الإنسانية

الملخص:

تناولت هذه الدراسة معالم دالة السعادة في اقتصاد إسلامي وتحليل طبيعة واتجاه الصلة بين النمو الاقتصادي وعدالة توزيعه ومستوى السعادة الإنسانية، وهذه الثلاثية المتداخلة تشكل جوهر مشكلة هذه الدراسة. وتفترض الدراسة مسارات محتملة لدالة السعادة في اقتصاد إسلامي، تنتهي إلى التأكيد على أهمية المفهوم الأوسع للسعادة التي تتضمن الأثر القيمي والأخلاقي والإيماني؛ لأن سعادة الأفراد تزيد مع زيادة موارد السعادة المادية وغير المادية، ومع ذلك، فإن السعادة تزيد حتى لو انخفضت الموارد المادية للسعادة، وتلك الحالة تعكس الأثر الإيماني والأخلاقي على سعادة الأفراد. وتبرز الدراسة أهمية إجراء الدراسات الميدانية والتطبيقية لاختبار أثر المقومات المادية وغير المادية على مستوى السعادة.

الكلمات المفتاحية : دالة السعادة، الموارد المادية للسعادة، الموارد غير المادية للسعادة، النمو الاقتصادي، عدالة التوزيع.

Happiness Function in an Islamic Economy: Triple Economic Growth, Fair Distribution and Human Happiness

Abstract:

This study investigated the characteristics of happiness function in an Islamic economy framework. It analyzed the nature and trend of the link between economic growth, equal distribution and level of human happiness. These interrelated concepts form the essence of this study problem. The study assumed four main possible tracks for the happiness function in an Islamic economy, which ultimately emphasized the wider concept of happiness that includes faith and moral values. It indicates that people's happiness increases with the increase of material and non material resources. However, happiness increases even if material resources decline. That is a case which reflects impact of faith and moral values on people's happiness. The study indicated the importance of conducting empirical and field studies to examine the effect of material and non- material potentials on happiness.

Keywords: Happiness function, Material resources for Happiness, Nonmaterial resources for happiness, Economic growth, Equal distribution.

1. المقدمة:

1-1 موضوع الدراسة :

تناقش الدراسة معالم دالة السعادة في اقتصاد إسلامي في ضوء الجدل الصاعد في الأدبيات الاقتصادية المعاصرة حول علاقة النمو الاقتصادي بعدالة توزيع الدخل وثمار النمو الاقتصادي، ومن ثم مستوى السعادة.

فالفصلة بين النمو الاقتصادي والمستوى المرغوب للرفاه والسعادة ما زال ضعيفاً ومحدوداً، وهذا ما تكشفه الدراسات التطبيقية والتقارير الاقتصادية العالمية.

ولم يعد مقنعاً اليوم القول أن سعادة الأفراد تتحقق من مجرد الزيادة في متوسط الدخل الفردي الحقيقي، فالنمو الاقتصادي المرغوب ينبغي أن يتكئ على قاعدة قيمية، إذا ما كان له أن يؤثر إيجابياً على سعادة الأفراد، فهناك صلة وتداخل وثيق بين العدالة والنمو الاقتصادي ومستوى السعادة، حيث إن العدالة بمضمونها الاجتماعي عميقة الصلة بمستوى الإنصاف في توزيع الدخل والثروة والفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

إن النمو الاقتصادي الذي لا يقترن بتحقيق الكرامة الإنسانية باعتبارها أقصى تجليات السعادة وغاية التنمية الشاملة من منظور الاقتصاد الإسلامي سيكون نمواً ناقصاً وضيق الأبعاد، وبالتالي فإذا كانت الصلة مختلة بين النمو والكرامة الإنسانية، والضجوة بينهما كبيرة فإن من الصعب الإحزم بتأثير النمو الاقتصادي على مستوى سعادة الأفراد، وهناك إذن ثلاثية متداخلة بين النمو الاقتصادي وعدالة توزيعه ومستوى السعادة الإنسانية وهذا يتطلب تحليل عناصر التفاعل والصلة فيما بينها.

لذلك اتجه الاهتمام المعاصر للفكر الاقتصادي والسياسات العامة وأولويات مؤسسات التنمية الدولية والإقليمية إلى إعادة التركيز على تصحيح هيكل النمو ونوعية النمو الاقتصادي وطريقة توزيعه.

وهنا يجدر القول: إن الفكر الإسلامي كان سابقاً في التأكيد على أهمية تحقيق الفلاح والسعادة للإنسان، فمقاصد الشريعة الإسلامية تترك أهمية البعد الأوسع للنمو الاقتصادي أو لعمارة الأرض بما يكفل تحقيق سعادة الإنسان وفلاحه في الدنيا والآخرة.

1-2 مشكلة الدراسة :

تأسيساً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة هي تقديم عرض تحليلي لعالم وأبعاد دالة السعادة في اقتصاد إسلامي وفهم طبيعة ومسار الصلة بين النمو الاقتصادي وعدالة توزيعه، بما يحقق أقصى سعادة للإنسان.

وسيتم مناقشة هذه المشكلة وتحليلها وفقاً للمسارات المحتملة لدالة السعادة في اقتصاد إسلامي، وسيكون من المفيد تحليل دالة السعادة من خلال تحليل الصلة بين مضمون دالة السعادة، وبين خصائص ومحددات النمو الاقتصادي من جهة، ومناهج توزيع الدخل في الفكر الاقتصادي المعاصر من جهة أخرى.

1-3 هدف الدراسة :

تحليل القضايا الآتية :

- مفهوم النمو الاقتصادي ومسألة السعادة.
- دالة السعادة في اقتصاد إسلامي.
- النمو ونظام التوزيع في اقتصاد إسلامي.
- تحليل مقارن لطبيعة الصلة بين النمو الاقتصادي وعدالة التوزيع من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي والفكر الاقتصادي المعاصر.

4-1 أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في تركيزها على تقديم مفهوم ومضمون نظري لدالة السعادة في اقتصاد إسلامي، ومقارنة ذلك بالفكر الاقتصادي المعاصر. المتعلق بمستوى العلاقة بين النمو الاقتصادي ونظم توزيعه ومستوى تأثير كل ذلك على مستوى السعادة والرفاهة للإنسان.

5-1 خطة الدراسة :

وفقاً لموضوع الدراسة، فإن خطة الدراسة ستكون على النحو الآتي:

◀ أولاً: المقدمة

◀ ثانياً: مفهوم النمو الاقتصادي ومسألة السعادة.

◀ ثالثاً: اتجاهات الصلة بين النمو الاقتصادي وعدالة التوزيع والسعادة.

◀ رابعاً: النمو ونظام التوزيع في اقتصاد إسلامي.

◀ خامساً: دالة السعادة في اقتصاد إسلامي.

◀ سادساً: الخاتمة.

6-1 منهجية الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، باعتباره المنهج المناسب لإجراء هذه الدراسة النظرية التحليلية، بالإضافة إلى استخدام أسلوب التحليل البياني والرياضي فيما يتعلق بعرض دالة السعادة.

2. مفهوم النمو الاقتصادي ومسألة السعادة:

1-2 معضلة المفهوم:

- يعرف النمو الاقتصادي في الأدبيات الاقتصادية بأنه الزيادة المضطربة في متوسط الدخل الفردي الحقيقي أو هو الزيادة المستمرة في الدخل (الناتج القومي الحقيقي) خلال فترة زمنية. وسواء عرفناه من زاوية الفرد أو زاوية المجتمع، فإن القضية الجوهرية المثارة في الوقت المعاصر والمتعلقة بالنمو الاقتصادي هي: مسألتان مزدوجتان:
- المسألة الأولى تتعلق بمعرفة مدى كفاية النمو الاقتصادي لتحقيق السعادة أو الرفاهية للأفراد في أي مجتمع.
- أما المسألة الثانية فهي تتعلق بمعرفة: ما الذي يحدد النمو الاقتصادي، وهل يتحدد بعنصر واحد أم عدة عناصر، إذا ما أردنا أن يكون للنمو الاقتصادي قدرة تفسيرية كبيرة في تحقيق السعادة والفلاح الإنساني.

إن التعريف المذكور آنفاً يعد مقياساً كمياً حسابياً للنمو الاقتصادي فقط، وهذا يحد ذاته ليس كافياً لقياس دلالات النمو الاقتصادي على مستوى السعادة والفلاح المحققة للأفراد ولدرجة الرفاهية التي يتمتع بها المجتمع، فالتحديد السليم لمحددات النمو الاقتصادي تسهم في زيادة درجة وقوة تفسير دلالة النمو الاقتصادي على درجة الرفاهية والفلاح والسعادة.

- بالإضافة إلى ذلك، فإن نتائج وثمرات النمو الاقتصادي لا تهمهم أو لا تكون مقنعة إلا بارتباط هذا النمو ودلالاته على مستوى الرضاء والسعادة، مما يعني أن النمو الاقتصادي المرغوب له أبعاد ودلالات تتجاوز المفهوم الضيق والمجرد لحساب النمو، أي أنه ينبغي النظر إلى النمو الاقتصادي بمفهوم أوسع يتضمن في دلالاته أو في محدداته ما يتصل بسعادة وفلاح الإنسان.
- ولعل الصحوّة الاقتصادية في الغرب، باتت تدرك أهمية البعد الأوسع للنمو الاقتصادي، في وقت كانت الشريعة الإسلامية - ومنذ قرون تؤكد - على أهمية تحقيق الفلاح والسعادة للإنسان.

2-2 مسألة السعادة:

إن السعادة والصلاح تمثل قضية جوهرية في مقاصد الشريعة الإسلامية، وهي وثيقة الصلة بالإحساس والشعور الداخلي للإنسان بالرضا والطمأنينة والسكينة وانسراح الصدر والراحة النفسية والصفاء الذهني والعقلي، وذلك مرتبط باستقامة السلوك والعمل من جهة، وبالرضا بالأمن القيمي والنفس والاجتماعي والاقتصادي من جهة أخرى:

- رضاء بالحياة وهو رضاء عام متعدد الأبعاد اجتماعي ونفسي وضعت له مقاصد الشريعة إطاراً كلياً من قرون، وهو الاطار الذي يُعرف بالحفاظ على الكليات الخمس: النفس - المال - النسل - الدين - العقل، فالحفاظ عليها ضمان لتحقيق كرامة الإنسان باعتبار أن مفهوم التنمية والنمو وغايتها هو كرامة الإنسان.
- ومن تجليات الرضاء بالحياة، التمتع بنعمة البركة - البركة في الرزق المادي والمعنوي- وارتباطها بتحقيق أقصى السعادة.
- رضاء وفلاح بالحياة الآخرة والتمتع بالجزاء من الله من خلال العمل الصالح، (رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ) (البقرة، 201)، أي أن للسعادة في منظور الاقتصاد الاسلامي بعدين رئيسيين:

- بعداً أو مقياساً مادياً للسعادة يضمن تحقيق كرامة الإنسان، حيث لا يُنظر إلى مستوى الدخل ونموه كمحدد وحيد لتحقيق سعادة الإنسان، وإنما يمتد إلى جوانب متعددة تتحقق بحصول الأفراد على الحاجات الضرورية والتحسينية والكمالية والتمتع بالصحة والحياة العائلية المستقرة والرضاء بالعمل والعلاقات الاجتماعية الوطيدة.

ومن هذه الجوانب ما ورد في الحديث الشريف: (من سعادة المرء الجار الصالح والمركب الهنيء والمسكن الواسع) (ابن حنبل، 2017، 15372)، والحديث (من أصبح منكم آمناً في سكنه، معافاً في جسده، عنده قوت يومه، فكأنما حيزت له الدنيا) (الترمذي، 2017، 2346)، وتلك جوانب من مقومات ومحددات السعادة المادية .. لا يتسع المقام لذكرها.

- بعداً أو مقياساً غير مادي مرتبطاً بالقيم الإيمانية والأخلاقية والنفسية، وحلول البركة التي تحقق الفلاح والسعادة للإنسان في الحياة الآخرة، وتلك سعادة لا تتحقق بمجرد زيادة الدخل، وإنما باتباع هدى الله والعمل الصالح والإيمان الصادق والبعد عن الظلم بكل أنواعه وأشكاله، فوجود الظلم يتنافى مع قيمة العدالة والعدل بين الناس، وسوء توزيع الدخل والثروة هو أحد مظاهر الظلم التي تتناقض مع القيم الإيمانية والسعادة والفلاح. فلا سعادة في ظل الظلم فهي لا تتحقق بمجرد زيادة الدخل إذا اقترن ذلك بسوء توزيعه بين أفراد المجتمع مع تفاقم الظلم الاجتماعي.

إن الآيات الآتية تشير إلى هذه المقاصد العظيمة المحققة للسعادة والفلاح (فَمَنْ آتَبَ هُدَايَ فَلَا يَصِلْ وَلَا يَشْقَى وَمَنْ أَعْرَضَ عَن ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكاً) (طه، 123 - 124)، (مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّه حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ) (النحل، 97)، والآية (الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ) (الأنعام، 82) والآية (لِلَّذِينَ أَحْسَنُوا فِي هَذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةٌ وَلَدَارُ الْآخِرَةِ خَيْرٌ وَلَنِعْمَ دَارُ الْمُتَّقِينَ) (النحل، 30).

ومن تجليات السعادة والفلاح تحقق الأمن النفسي واغتناء النفس بالقيم العالية والعزيمة والصبر والتحمل، فالغنى كما ورد في الحديث الشريف ليس الذي مصدره كثرة المال وإنما الغنى غنى النفس، أو ليس الغنى عن كثرة العرض، ولكن الغنى غنى النفس (البخاري، 2017، 6446).

فالإحساس بغنى النفس يحقق السعادة والطمأنينة في نفسية الأفراد الغنية بالقيم الإيمانية والأخلاقية ولا يدركها إلا من تشبع بتلك القيم وعاشها واقعا عملياً.

وحيث إن مقاصد الشريعة الإسلامية هي تحقيق المصلحة المعتبرة للأفراد في الحياة الدنيا والآخرة، فقد استنبط علماء المسلمين، المقاصد أو الكليات الخمس التي تتضمن مقومات السعادة والصلاح للإنسان في الحياة الدنيا وفي الحياة الآخرة (شابرا، 2011).

ومن تجليات السعادة حلول البركة في الرزق المادي وغير المادي، والتمتع بثمار تلك السعادة وآثارها من حيث تحقق القناعة والشعور بالأمن النفسي والاجتماعي.

وترتيباً على ذلك، فإن دالة السعادة في الاقتصاد الإسلامي تعتمد على جملة العناصر المادية - ومنها الدخل - وكذلك تعتمد على العناصر غير المادية المتعلقة بالقيم الإيمانية والأخلاقية كما سنرى فيما بعد.

- ومن جهة أخرى أدرك الاقتصاديون المحدثون في الغرب الدلالات والأبعاد المادية وغير المادية للنمو الاقتصادي وعلاقة ذلك بتحقيق السعادة وقد تركز جل جهدهم على المقومات المادية للسعادة، فعلى سبيل المثال دعى الاقتصاديان البريطانيان لايارد وازوالد وغيرهم إلى إعادة الاعتبار للقضايا الآتية:

- الدعوة إلى إحياء الأفكار الاقتصادية لجيرمي بنتام و آدم سميث، وغيرهما من مؤسسي علم الاقتصاد الحديث، القائمة على فكرة الصلة الوثيقة بين السياسات العامة وتحقيق أعلى درجات السعادة للمواطنين، مستشهداً بمقولة جفرسون (1856) التي قال فيها: إن العناية بحياة البشر وسعادتهم هو الهدف الوحيد الشرعي للحكومة الجيدة (Wheatley, 2015). وقد رأى جفرسون أن تلك الصلة تمثل الفكرة الرئيسية في الحضارة الغربية منذ عصر التنوير في القرن الثامن عشر، لكن علم الاقتصاد الحديث قد أهمل تلك الفكرة، فغدت السعادة أو الخدمة مرتبطة فقط بتعظيم الاستهلاك، ومن بعده الدخل الإجمالي وإجمالي الناتج المحلي، وهذا الربط في نظر Wheatley غير صحيح، وإنما مستوى السعادة المحققة للمواطنين تمثل المقياس الصحيح لوجود أداء المنتجات. وانتهى جفرسون إلى القول بأن مقياس إجمالي الناتج المحلي يمثل مقياساً سيئاً للرفاهية، وهذا ما أكدته نتائج الدراسات التطبيقية المتعلقة بتأثير النمو الاقتصادي على تحقيق السعادة، حيث أظهرت النتائج أن النمو الاقتصادي لا يفسر إلا 2% من السعادة المرغوبة في الدول التي شملتها تلك الدراسة.

• لذلك فقد أكد الاقتصاديان البريطانيان على أهمية العوامل الأخرى، بخلاف الدخل في تحديد مستوى السعادة (Wheatley, 2015).

• ومن ذلك الدعوة إلى استخدام علم النفس وعلم الاقتصاد على السواء لتفهم كيفية تأثير الاقتصاد على مستوى الرفاهية في حياتنا، وقد نشر بذلك كتاب بعنوان (السعادة: دروس في علم جديد) وفي هذا الكتاب، حدد لايارد سبعة عوامل رئيسية تؤثر في مدى سعادة الناس وهي: العلاقات العائلية (تذكر حفظ النسل) والوضع المالي والعمل (تذكر حفظ المال)، والمجتمع والأصدقاء والصحة (تذكر حفظ النفس) والحرية الشخصية والقيم الشخصية (تذكر حفظ الدين والعقل)، ووفقاً لما قاله لايارد: فإن تلك المعايير قابلة للقياس (Wheatley, 2015).

- كما كان لتلك الصحوه تداعيات عالمية وصلت إلى أروقة الأمم المتحدة التي غدت تدعم إصدار تقرير سنوي عن السعادة منذ 2012، يطلق عليه: تقرير السعادة العالمي (الأمم المتحدة، 2015)، وكذلك فعلت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية التي أصدرت مبادرة أطلقت عليها مبادرة من أجل حياة أفضل لقياس مستوى الرضى، وفي مقولة لرئيس البنك الفدرالي الأمريكي الاقتصادي بن برنانكي في 2012م، أكد فيها على أن هدف علم الاقتصاد هو تفهم الرفاهية الإنسانية وتشجيع النهوض، وقد كانت أول رسالة للتقرير العالمي للسعادة في 2012م، هي التأكيد على أن غاية السياسة العامة المتعلقة بالتنمية المستدامة هو تحقيق السعادة للأفراد، حيث يتعين على التنمية المستدامة أن تتكئ على تناغم وتناسق محكم في إطار كلي بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، فزيادة الدخل مع إهمال الأبعاد الاجتماعية والبيئية له نتائج سلبية على السعادة والرفاه، وأشار التقرير العالمي إلى أن العديد من الدول انجزت نمواً اقتصادياً مطرداً، لكنه بثمن باهض أو كان على حساب زيادة عدم المساواة في الدخل.

2-3 طبيعة الصلة بين مستوى السعادة ومحددات النمو الاقتصادي :

وفي توصيف تقريبي لطبيعة الصلة بين مستوى السعادة ومحددات النمو الاقتصادي، عرض كل من ريتشارد لايارد، وغوس دابنيل، نموذجاً لقياس فاعلية محددات النمو على مستوى السعادة في ظل الافتراضات الآتية (Helliwell, Richard & Jeffrey, 2015, ch. 4, p 8z) :

- دالة الهدف الحكومية هي تعظيم سعادة المجتمع، وتساوي مجموع سعادة كل فرد في المجتمع بافتراض أن السعادة متغير متجانس لدى الأفراد.
- القيود على مستوى السعادة هي الموارد - التكنولوجيات والأذواق التي لها قيم سوقية.
- التأثير على مستوى السعادة يتم من خلال عناصر الموازنة العامة الحكومية وهي برامج الإنفاق العام (E) والإيرادات الضريبية (S) والتنظيم (R).

ووفقاً لذلك الترتيب تتحدد دالة السعادة في الشكل الآتي :

$$H_i = H_i(P, S, R) \quad (1)$$

مجموع السكان = i

وسيكون الهدف للحكومة هو تعظيم مستوى السعادة (H_i) في الدالة (1) خاضعة للقيود الثلاثة الآتية :
 أ) برامج الإنفاق العام = برامج الإنفاق على الخدمات العامة زائداً المدفوعات التحويلية الاجتماعية، حيث هناك برامج متعددة (P_i). كل برنامج (P_j) يتطلب إنفاق عليه (E_j) في ظل سقف محدد لإجمالي الإنفاق (\bar{E}).

$$\sum_j E_j \leq \bar{E} \quad (2) \quad \text{حيث :}$$

ب) قيد السياسات الضريبية، حيث تحصل الحكومة أنواع من الضرائب (S_n) وكل نوع من الضريبة (S_k) يدر دخلاً معيناً للحكومة (T_k) في ظل :

$$\sum_k T_k \geq \bar{E} \quad (3)$$

أي أن مصدر تمويل الإنفاق العام هو الإيرادات الضريبية.

ج) تتبع الحكومة نظم متنوعة في تعظيم السعادة وتمويل برامج الإنفاق العام والإيرادات، ولكن عليها أن تختار النظام الأكثر فاعلية وكفاءة.

د) إن العمل الأساسي للحكومة هو كيف تختار P, S, R لتعظيم دالة السعادة (1) للأفراد في المجتمع وفقاً للقيود والدالة في 1، 2، 3، ومن المتوقع أن ينتج عن مسألة تعظيم الدالة إذا تمت بصورة صحيحة سعران اجتماعيان ضمنيان (Shadow Price) هما :

- (P_E) الذي يمثل السعر الضمني للإنفاق العام متسقاً مع القيد (2)، ويقاس هذا السعر (P_E) مكاسب السعادة لكل دولار تم إنفاقه على برنامج الإنفاق العام الحدي.

- (P_T) الذي يمثل السعر الضمني للإيرادات الضريبية مقاساً بوحدة من السعادة يتسق مع القيد (3)، وهو يقاس الخسارة في السعادة لكل دولار متحصل من الضرائب، ولكن تم إنفاقه بطريقة غير فاعلة، وقد توقع لايارد ودونيل أن يتساوى السعران، لأنه إذا كان $\bar{E} \leftarrow P_E > P_T$ أي إذا كان السعر الضمني لمكاسب السعادة يفوق السعر الضمني لخسارة السعادة (P_T)، فإن الاتجاه هو زيادة سقف الإنفاق العام (\bar{E})، لكن ذلك يتوقف على رغبة السياسيين.

ولذلك، فهما يفترضان الحالة المستقرة الآتية :

ومن الواضح أن توصيف دالة السعادة بهذا الشكل يعاني من قصور وبعض الصعوبات منها :

- اعتمادها بشكل أساسي على المقومات المادية للسعادة.
- صعوبة تحديد المقياس المناسب للسعادة.
- إهمال الدالة لمحددات ومتغيرات أخرى، واقتصارها على عناصر الموازنة العامة للدولة.
- مشكلات القياس.

ومع ذلك القصور فإنها تمثل تطوراً مهماً في فهم محددات السعادة الإنسانية في إطار التحليل الاقتصادي المعاصر.

3. اتجاهات الصلة بين النمو الاقتصادي وعدالة التوزيع والسعادة:

3-1 الإطار النظري للنمو الاقتصادي في الفكر الاقتصادي المعاصر:

3-1-1 النظرية الكلاسيكية :

اتجهت النظرية الكلاسيكية الأولى في تفسيرها للنمو الاقتصادي إلى الربط بين قضية التوزيع ومسار النمو الاقتصادي منطلقة في ذلك من قانون "ساي" الشهير. حيث انشغل الاقتصاديون الكلاسيكيون بالتفكير في مسألة الفائض الاقتصادي وكيفية توزيعه بين شرائح وطبقات المجتمع أو بين ملاك عناصر الإنتاج باعتباره المدخل الأساسي لفهم وتفسير محددات النمو الاقتصادي، وكان تحليلهم للعلاقة والمفاضلة بين الاستهلاك والاستثمار يعكس تركيزهم على مسائل النمو الاقتصادي والتراكم الرأسمالي في الأجل الطويل، حيث كانوا يرون أن قضية توزيع الثروة هي بمثابة الترمومتر لقراءة مدى استدامة النمو الاقتصادي واستقراره، وما إذا كان النمو الاقتصادي سينحو نحو الانتعاش أو الركود (الأفندي، 2014).

بيد أن مسألة النمو الاقتصادي في النظرية الكلاسيكية الجديدة، قد اتخذت منحاً مغايراً لما كانت عليه النظرية الكلاسيكية، حيث جعلت من فكرة التحليل الحدي ومسائل تعظيم المنفعة (السعادة) والأرباح في قرارات الوحدات الاقتصادية مدخلاً أساسياً لفهم وشرح مسار النمو الاقتصادي، فلم ينظر الكلاسيكيون الجدد إلى مسائل النمو الاقتصادي من زاوية نظرية توزيع الدخل وعلاقات مالكي عناصر الإنتاج، كما كان ذلك شأن الاقتصاديين الكلاسيكيين، وإنما نظروا إلى تلك المسائل من زاوية نظرية القيمة أو الثمن لأسعار عناصر الإنتاج، ومن زاوية تخصيص الموارد والبحث والتحليل في قواعد السلوك الأمثل والرشد للمستهلكين والمنتجين.

وهم بذلك التحول، قد نقلوا الاهتمام بالنمو الاقتصادي من إطار التحليل الكلي أو النمو الاقتصادي على مستوى المجتمع إلى إطار التحليل الجزئي أو النمو الاقتصادي على مستوى الوحدات والقطاعات الجزئية والأفراد (الأفندي، 2014)، وفيما يلي أبرز إسهامات الكلاسيك الجدد :

– اهتم الكلاسيك الجدد بالتراكم الرأسمالي (رأس المال) من خلال تحليل محددات الادخار والاستثمار باعتبارهما مصدر التراكم الرأسمالي، ورأوا أن الادخار يرتبط بعلاقة طردية مع كل من الدخل وسعر الفائدة، بينما الاستثمار يتحدد بعلاقة عكسية مع كل من سعر الفائدة والإنتاجية الحدية لرأس المال، ومن ذلك رأوا أن معدل نمو الدخل الفردي يرتبط بعلاقة طردية مع معدل الاستثمار والازدهار وبالعلاقة عكسية مع معدل النمو السكاني.

– أولى الكلاسيك الجدد أهمية للنمو السكاني والتجارة الدولية، باعتبارهما متغيرات خارجية مؤثرة في النمو الاقتصادي طويل الأجل، وقد رأوا أن معدل النمو الاقتصادي ينحو نحو التساوي مع معدل نمو قوة العمل في الأجل الطويل، ورأى الكلاسيك الجدد، أن لمنظمي العملية الإنتاجية دوراً فاعلاً في دفع النمو الاقتصادي واستقراره واستبعاد إمكانية حدوث ركود أو جمود في الإنتاج، حيث رأى Schumpeter (1934) أن للاختراعات والابتكار الذي يقوم به المنظمون دوراً فاعلاً في زيادة النمو

الاقتصادي، ورأى أن الاستثمار المحفز بحجم النشاط الاقتصادي وبالأرباح والعوائد وحجم رأس المال القائم يحفز النمو الاقتصادي، كذلك فإن الاستثمار التلقائي المحفز بالابتكار والتجديد الذي يقوم به المنظمون له دور فاعل في ضمان استدامة النمو الاقتصادي في الأجل الطويل.

– كما أولى الكلاسيكيون الجهد أهمية لدور العمل في النمو الاقتصادي وأن نمو قوة العمل يعتمد على نمو وهيكله السكان وكذلك مستوى التعليم والتدريب.

3-1-2 النمو الاقتصادي في الرؤية الكينزية :

لم يقدم كينز (الأفتدي، 2017) نظرية صريحة في النمو الاقتصادي وإنما قدم نظرية للاستقرار الاقتصادي تقوم على دور فاعل للطلب الكلي في التأثير على الدخل القومي، وكان الشغل الرئيس لكينز هو كيف يمكن معالجة تقلبات الدخل من خلال التحكم في عناصر ومكونات الطلب الكلي، حيث نظر كينز إلى مسائل النمو الاقتصادي من زاوية تقديم نظرية للاستقرار الاقتصادي والتوظيف الكامل.

فلا ريب أن تقلبات الدخل إنما تعني تقلبات في النمو الاقتصادي، ومن ثم، فلا مجال لتحقيق استقرار الدخل وبالتالي استدامة النمو الاقتصادي عند مستويات مرغوبة، إلا من خلال التحكم في تقلبات الطلب الكلي، حيث يغدو الطلب الكلي هو المتغير المستقل الذي يؤثر في حجم الناتج والتشغيل، وليس من الضروري أن يستقر الدخل عند مستوى التشغيل الكامل للموارد، وإنما قد يتحقق النمو الاقتصادي حتى تحت ظل وجود بطالة في الموارد.

ومن جانب آخر، ركز كينز على أهمية التراكم الرأسمالي الناجم عن زيادة الاستثمار الذي يقود إلى زيادة الطلب الكلي ومن ثم زيادة الناتج الكلي وبالتالي النمو الاقتصادي، وفي رأي كينز فإن مصدر التراكم الرأسمالي هو تدخل الدولة، لذلك أولى كينز أهمية لدور السياسات المالية والنقدية في التأثير على الدخل ومن ثم النمو الاقتصادي من خلال أدوات الضرائب وسعر الفائدة والإنفاق الحكومي المباشر.

3-2-2 النمو الاقتصادي في الفكر الاقتصادي الإسلامي :

إن التنمية والنمو الاقتصادي في مقاصد الشريعة الإسلامية هي انعكاس للوظيفة الاجتماعية للإنسان القائمة على سنة التسخير والاستخلاف التي اقتضاها الخالق جل وعلا، لوجود الإنساني على الأرض، فالإنسان مكلف بإقامة العمران وإعمار الأرض بغية تحقيق الحياة الكريمة للإنسان.

ولذلك، فإن العمران هو تنمية للإنسان وبالإنسان ومن أجل الإنسان (الله الذي سَخَّرَ لَكُمْ الْبَحْرَ لَتَجْرِيَ الْفَلَكَ فِيهِ بِأَمْرِهِ وَلِتَبْتَغُوا مِنْ فَضْلِهِ وَلِعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ) (الجنات، 12-13). فالإنسان هو غاية التنمية ووسيلتها، (فاللذنيا حلوة نضرة وإن الله مستخلفكم فيها، فناظر كيف تعملون) كما ورد في الحديث الشريف (مسلم، 2017، ج8 / 2742).

إن الإنسان هو الركيزة الأساسية للتنمية والنمو الاقتصادي بسلوكه وجهده وعمله وقياه بوظيفة الاستخلاف والعمل بسنة التسخير في هذه الحياة، وهذا يتطلب في المقام الأول إدراك الإنسان (فناظر كيف تعملون) بصورة جوهرية لسنة التغيير.

فلا غرو، أن هناك صلة عميقة ووثيقة بين التغيير داخل الإنسان والناتج التي تحدث في الحياة العملية للإنسان وواقعه المعاش، فالتغيير في واقع حياة الإنسان هي انعكاس أو ارتداد لتغيير عميق يحدث داخل النفس البشرية (إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ) (الرعد، 11).

والتغيير في النفس البشرية هو تغيير حقيقي وشامل وفقاً لمقاصد الشريعة الإسلامية بتصوراتها للكون والإنسان والحياة (ذلك بأن الله لم يك مغيراً نعمه أنعمها على قوم حتى يغيروا ما بأنفسهم وأن الله سميع عليم) (الأنفال، 53)، وإصلاح النفس وفق ما يرضي الله له دلالاته على مضمون التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي يتصف بالاستدامة والشمولية، حيث يقترن النمو الاقتصادي المادي بالنمو والتقدم في الأبعاد والجوانب الإنسانية السلوكية والحضارية للإنسان، فالتنمية والنمو ليسا محصلة التراكم المادي والعملية

والتكنولوجي فحسب، ولكنه أيضاً محصلة تنمية في الجوانب القيمية والأخلاقية والحضارية وفقاً لمقاصد الشريعة الإسلامية.

إنها تنمية بشرية مستدامة تنطلق من مضمون للتغيير في النفس الإنسانية يتجلى في ثلاثة أبعاد رئيسية:

- تغيير في السلوك والتصرف.
- تغيير في الحركة والعمل.
- تغيير في الهممة والارتقاء.

إن واحداً من الأبعاد الاقتصادية للتغيير في السلوك الاقتصادي، يتمثل في سلوك الاعتدال، فالترشيد والاعتدال في إدارة الموارد والإنفاق والإنتاج يسهم في تزايد السعادة والصلاح للإنسان، وبه تختصر المراحل لبلوغ الغايات (رَبَّنَا آتِنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً وَهَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا رَشَدًا) (الكهف، 10)، (وَقُلْ عَسَى أَنْ يَهْدِيَنَّ رَبِّي لِأَقْرَبٍ مِنْ هَذَا رَشَدًا) (الكهف، 24).

وينصرف الرشد والاعتدال في السلوك الاقتصادي للإنسان إلى أحد أهم ركائز تمويل الأعمار أو النمو الاقتصادي. وهو الرشد الإنفاقي للإنسان، فقد جعل الله الاعتدال في الإنفاق أو الاستهلاك أو الاستثمار صفة رئيسية من صفات عباد الرحمن (وَالَّذِينَ إِذَا أَنْفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا) (الفرقان، 67)

فالاعتدال في الإنفاق يوفر مصدراً للتراكم الرأسمالي من خلال الإيداع المنتج، ومنه يتم تمويل الاستثمار الذي يولد التراكم الرأسمالي اللازم للتنمية والنمو الاقتصادي؛ فالإسراف في الإنفاق يقلص الإيداع ويبدد الموارد، بينما التقتير يؤثر سلباً على التنمية البشرية للإنسان، وكلا الأمرين يعكسان سلباً على التنمية والنمو الاقتصادي، فالإسراف يقترن بزيادة الضغوط التضخمية بسبب زيادة تقلبات الطلب الكلي، ومن ثم زيادة تقلبات الدخل والنمو، والتقتير يقترن بزيادة حالات الركود الاقتصادي، ومن ثم عدم استدامة النمو، ولذلك فإن الاعتدال في الإنفاق قد يقترن بتحقيق التعادل بين الاستثمار والإيداع.

إن توظيف الإيداع في تمويل الاستثمار من خلال حوافز المشاركة في الربح والخسارة كبديل عن الربا من جهة ومعاقبة اكتناز الأموال بفض الزكاة عليها من جهة أخرى يضمن التعادل بين الاستثمار والإيداع، وهذا التعادل يسهم في استقرار توازن الدخل، وبالتالي استقرار النمو الاقتصادي عند مستوياته المرغوبة وتفاذي تقلباته صعوداً وهبوطاً، ومن جانب آخر فإن الاعتدال في الإنفاق ليس حالة خاصة بسلوك الأفراد، ولكنه يمتد إلى السلوك الاقتصادي للحكومة والقطاع العام والقطاع الخاص، فالاعتدال في الإنفاق الحكومي والقطاع العام يشجع على الإيداع العام، وكذلك الأمر بالنسبة للقطاع الخاص، فالاعتدال في الإنفاق (كفاءة الإنفاق) يولد الأرباح التي تمول الاستثمارات الجديدة.

ويمكن النظر إلى الاعتدال في الإنفاق باعتباره أساساً يتكئ عليه مفهوم الكفاءة الاقتصادية للإنفاق بلغة الاقتصاد المعاصر، ومن ثم فإن السلوك المعتدل في إنفاق الأفراد والحكومة والقطاع العام والخاص يولد الفائض الاقتصادي أو الإيداع القومي الذي منه تتم عملية التراكم الرأسمالي اللازم لعملية النمو الاقتصادي.

وبطبيعة الحال فإن الموازنة بين الاستهلاك والإيداع من جهة ومعاقبة الاكتناز ومنعه بفض الزكاة عليه، تمثل أحد التطبيقات الأساسية للرشد والاعتدال في الإنفاق، ومن هذا السلوك التغييرية تتولد الفرص لزيادة الإنتاج بأقل التكاليف وبأفضل وسائل تقنية الإنتاج، وهنا تغدو دالة الإنتاج تعكس في جوهرها أحد المقاصد التغييرية التي تؤكد عليها مقاصد الشريعة الإسلامية.

ومن مقاصد التغيير في النفس البشرية النظر بإيجابية إلى العمل والحركة والجهد في الحياة (وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) (التوبة، 105) فالسعي والعمل شرف للإنسان والإسلام يذم الكسل والقعود، ويعتبر العمل عبادة تحقق لصاحبها العائد المادي في الحياة والثواب من الله في الآخرة، وهو بذلك

أحد ركائز التنمية والنمو الاقتصادي، حيث عمارة الأرض بالعمل والحركة (وَلِكُلِّ ذَرْجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلْيَوْفَيْهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يَظْلَمُونَ) (الأحقاف، 19) (لَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَنْ تَبْتَغُوا فَضْلاً مِنْ رَبِّكُمْ) (البقرة، 198).

إن الكسب من العمل هو أشرف الكسب على المستوى الفردي، والنمو الاقتصادي هو الكسب العام الناجم عن العمل أيضاً على المستوى المجتمعي (ما كسب الرجل كسباً أطيب من عمل يده) (ابن ماجه، 2017، 2138).

كما أن تغيير همة النفس البشرية والارتقاء بها يُعد مقصداً كبيراً لإحداث التغيير في الواقع، فعمارة الأرض وانجاز النمو الاقتصادي يتطلب عضولاً مبدعة وسواعد قوية وحركة دائبة في الإصلاح والتغيير وإدارة الموارد لتحقيق التنمية الشاملة المستدامة. والارتقاء بالإنسان يقتضي حصوله على قدر كبير من التعليم والتدريب والرعاية الصحية والبيئة النظيفة التي من شأنها إعداد المهنيين وأصحاب الخبرات والمواهب للعمل والإبداع والإنتاج، وتلك مؤهلات ضرورية لتحقيق التنمية الاقتصادية والنمو الاقتصادي وحل المشكلة الاقتصادية التي سببها قصور قدرات الإنسان في واقعه ومكانه المحدد.

وهو ما أدركه ابن خلدون من القرآن في قوله: إن الله سبحانه خلق الإنسان وركبه على صورة لا يصح حياتها وبقاؤها إلا بالغذاء، وهدها إلى التماسه بفطرته وبما ركب فيه من القدرة على تحصيله، إلا أن قدرة الواحد من البشر قاصرة عن تحصيل حاجته من الغذاء غير موفية له بمادة حياته (الأهدن، 1994).

ويقفهم من ذلك، أن التغلب على قصور القدرات لا يتم إلا بالتعليم والتدريب وإعداد الجسم السليم بالرعاية الصحية والتخصص في العمل وغير ذلك مما يتطلب إحداث تغيير شامل في النفس البشرية نحو زيادة الهمة والارتقاء كما أشار لذلك ابن خلدون في موقع آخر من مقدمته الشهيرة.

وهناك محدد آخر، للتنمية والنمو الاقتصادي، وهو التدخل الحكومي من خلال برامج الإنفاق العام على مجالات التنمية الاقتصادية والبنية الأساسية للتنمية، إضافة إلى الإنفاق على البرامج الاجتماعية وبرامج تصحيح توزيع الدخل، وقد أدرك الخليفة الراشد "عمر بن الخطاب" - رضي الله عنه - هذا الدور المهم للدولة في تعزيز النمو والتنمية واعتبرها واجباً شرعياً في المقام الأول، حينما ضرب مثلاً لذلك بمسؤولية الدولة عن تهديد الطرق للحيوان، ناهيك عن الإنسان، إن المائبة العامة في الاقتصاد الإسلامي لها دور كبير: دور تنموي ودور توزيعي لتصحيح التفاوت في الدخل والثروة، وكذلك لها دور استقراري يضمن قابلية النمو الاقتصادي للاستدامة وتضادي تعرضه للتقلبات الشديدة التي تسبب التضخم أو الركود الاقتصادي.

كما أن لبرامج الإنفاق العام الحكومي أيضاً دوراً آخر يتمثل في الحفاظ على البيئة وبما يكفل تمتع كل أجيال المجتمع بحقها في ثمرات النمو الاقتصادي من خلال إدارة الموارد بشكل منصف وعادل دون إفراط في تبديد هذه الموارد الذي يسبب حرمان الأجيال من ثمراتها، ومن جانب آخر فإن البيئة السياسية والاجتماعية والثقافية لها صلة عميقة وتأثير مباشر على النمو الاقتصادي سواء في مقاصد الشريعة الإسلامية أو في التطبيقات التاريخية أو في الأدبيات الاقتصادية الإسلامية المعاصرة، وتتجلى أبعاد هذه البيئة المؤثرة في النمو الاقتصادي على النحو الآتي:

1. نظام سياسي يقوم على الشورى بألياتها الديمقراطية المعاصرة.
2. مجتمع سياسي يقوم على التماسك الاجتماعي بأبعاده الأساسية، التضامن الاجتماعي والتكافل الاجتماعي والأمن الاجتماعي الذي يستهدف منع الظلم والبغي بين الناس.
3. نظام إداري يقوم على اللامركزية والتقاليد المؤسسية.
4. منظومة تشريعية تستهدف حماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للأفراد المكفولة في الشريعة الإسلامية.

5. (وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ وَالَّذِينَ إِذَا أَصَابَهُمُ الْبَغْيُ هُمْ يَنْتَصِرُونَ وَجِزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ) (الشورى، 38 - 40).

6. نظام شفاف للحسبة أي الحوكمة في كل مستويات الإدارة الحكومية والخاصة والعامة يكفل تحقيق رقابة متبادلة بين المجتمع والدولة ومنظمات المجتمع المدني، ناهيك عن الرقابة الذاتية التلقائية للفرد المسلم من أجل تحقيق أعلى درجات السلامة والفعالية في تنفيذ السياسات وأولويات التنمية ومنع الاستغلال والظلم (اعبد الله كأنك تراه، وكن في الدنيا كأنك غريب أو عابر سبيل) (ابن حنبل، 2017، 6156)

كذلك فإن انتقال الأصول بين الأجيال وتمليكها من خلال نظام الإرث الإسلامي، يُعد أيضاً محدداً من محددات نظام التوزيع في الاقتصاد الإسلامي، وهو كذلك محدد من محددات التنمية والنمو الاقتصادي، ومصدر من مصادر النشاط الإنتاجي الذي يعزز النمو الاقتصادي.

إضافة إلى ذلك فإن نظام الحوافز الاقتصادية في الاقتصاد الإسلامي القائم على مبدأ الغنم بالغرم أو المشاركة في الأرباح والخسائر يحقق شراكة فاعلة بين العمل ورأس المال في العملية الإنتاجية، حيث يتحقق العدل بتوزيع المخاطر على كل الأطراف مما يساهم في تطور الأنشطة الإنتاجية المعززة للنمو الاقتصادي.

4. النمو والتوزيع في اقتصاد إسلامي:

4-1 إن الصلة بين النمو الاقتصادي والتوزيع، ومن ثم مستوى سعادة الأفراد، يتطلب تحليل نظام التوزيع في الاقتصاد الإسلامي. فالشريعة الإسلامية كانت سباقة في وضع نظام كفاء وعادل للتوزيع منذ (14) قرناً قبل أن تصبح نظرية التوزيع تحظى باهتمام كبير في أدبيات الاقتصاد المعاصرة.

ويقوم نظام التوزيع في مقاصد الشريعة الإسلامية على ثلاث ركائز أساسية:

- منظومة القواعد المعيارية النازمة للتوزيع، التي تعكس في مضمونها مبدأ الكفاءة الاقتصادية.
- المنظومة القيمية والأخلاقية الحاكمة للتوزيع، التي تعكس في جوهرها مبدأ العدالة الاجتماعية.
- هيكل التوزيع الذي يبين قنوات ومسارات نظام التوزيع.

ومن الواضح أن تلك القيم المعيارية تؤكد على اتكاء نظام التوزيع ومن ثم السعادة في مقاصد الشريعة على مبدأي: الكفاءة الاقتصادية والعدالة الاجتماعية.

4-1-1 وبصورة محددة، فإن القواعد المعيارية النازمة للتوزيع تتحدد في معايير الحاجة والجهد والاستحقاق، حيث كان الخليفة الراشد عمر بن الخطاب رضي الله عنه قد لخصها بكل وضوح ودقة عندما قال: (ما من أحد إلا وله في هذا المال حق؛ الرجل وحاجته والرجل وبلاؤه - أي عمله وجهده -)، وبلغه الاقتصاد المعاصر، فإن الجهد والعمل يقاس بالقيمة الحقيقية للإنتاجية الحدية للعامل وفقاً لقوى السوق وتفاعل قوى العرض والطلب، اتساقاً مع مبدأ الكفاءة الاقتصادية.

وعندما لا تكون القيمة الحقيقية للإنتاجية الحدية للعامل (هي مقدار الأجر الذي يدفع للعامل) لا يكون ذلك كافياً لتلبية حاجة العامل، فإن هناك معياراً آخر لضمان حاجة العامل وهو معيار حد الكفاية، اتساقاً مع مبدأ العدالة.

إن حد الكفاية هو تأمين أو ضمان القوام من العيش، وهذا المفهوم للقوام - مفهوم مرن ومتطور يتغير بتغير الزمان والمكان وطبيعة الحاجات والأعراف والتقاليد، أو هو حد الكفاية الذي (يختلف باختلاف الساعات والأحوال، إن من مظاهر حد الكفاية هو امتلاك الفرد لمنزل، وتأسيس عائلة (زوجة) وتوفير خادم، ودابة (وسيلة نقل).

وبصورة عامة، فإن حد الكفاية هو ذلك الذي يحقق المستوى الأدنى لمراتب الغنى وفقاً لرأي الخليفة الراشد عمر عندما قال: (إذا أعطيتهم فاغنوا).

ومن جانب آخر، يضمن معيار الجهد والاستحقاق حصول العامل على تعويض لجهده وعمله تعويضاً عادلاً يقاس - كما سبق ذكره - بالقيمة الحقيقية للإنتاجية الحدية، وذلك مقياس يأخذ بعين الاعتبار، طبيعة العمل والمخاطرة فيه والمهارات والخبرات المكتسبة، كما يتأثر هذا الأجر بحجم السوق وهيكلته والتدخل الحكومي في حالات معينة، بالإضافة إلى دور النقابات العمالية وغير ذلك.

ولا يقتصر معيار الاستحقاق والجهد على تعويضات العاملين، وإنما هو معيار أيضاً لانتظام علاقة الشراكة بين العمل ورأس المال في العملية الإنتاجية والاستثمارية، حيث تتأسس تلك العلاقة وفقاً لمبدأ ومعياري الغنم بالغرم المعروف في الشريعة الإسلامية - أو المشاركة في الربح والخسارة بلغة الاقتصاد المعاصر -، وهذا المبدأ يكفل لكل طرف من أطراف العملية الإنتاجية الحصول على العوائد المستحقة التي تعكس طبيعة الجهد والمخاطر المرتبطة بالاستثمار، حيث يتشارك كل من العمل ورأس المال في تحمل المخاطر وليس تحميل طرف واحد كل المخاطر، كما هو متبع في المصارف والشركات ذات الطابع التقليدي في التمويل.

1-4-2 ولا تتوقف المعايير الناضجة للتوزيع عند هذا الحد، بل إنها تتكئ أيضاً على منظومة قيمية وأخلاقية أكدت عليها مقاصد الشريعة الإسلامية، فهي محكومة بقيمة ومبدأ العدالة الاجتماعية. حيث إن مضمون العدالة الاجتماعية واسع وعميق في بعدها الاقتصادي والاجتماعي، فإنها تعني المساواة في الفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولكنها في المقام الأول تتأسس ابتداءً عند الإنسان من شعوره بعزة النفس وكرامتها التي تعني العزة بالله.

فالعدالة إنما هي الوجه الآخر لكرامة الإنسان، والشعور بالعزة له صلة وثيقة بالإيمان بالله والتحرر من عبودية البشر، وعندها لا يغدو الإنسان خائفاً على عيشه أو رزقه أو حريته أو مكانته الاجتماعية، فهو متحرر من كل أنواع الخوف إلا الخوف من الله.

إن الشعور بعزة النفس تمكن الإنسان من التمتع بحقه في الحياة الحرة الكريمة، وعندها يدرك بعداً قيمياً مهماً في مبدأ العدالة وهو المساواة الإنسانية. فالمساواة التامة في الإنسانية أحد مقاصد العدالة في الشريعة الإسلامية، لأن أصل الناس واحد وفقاً للحديث الشريف: ((كلكم لأدم وآدم من تراب)).

وفي بعدها الاقتصادي تعني العدالة: المساواة النسبية أو شبه المطلقة فيما يتعلق بإشباع الحاجات الأساسية وفقاً لحد الكفاية في الحالات الطبيعية المستقرة، كما أنها تعني المساواة المطلقة في تحقيق حد الكفاف في حالات الأزمات الاقتصادية وغير الطبيعية، فليس بمؤمن من بات شعبان وجاره جائع إلى جنبه وهو يعلم، كما ورد في الحديث الشريف وقوله صلى الله عليه وسلم: (من كان معه فضل دابة فليعد بها على من لا ظهر له، ومن كان معه فضل زاد فليعد به على من لا زاد له حتى ظننا أنه لا حق لأحد منا في الفضل) (أبو داود، 2017، 1663).

وقد جسّد الخليفة الراشد عمر بن الخطاب - رضي الله عنه -، المساواة المطلقة عند الأزمات ومنها المجاعة التي حصلت في عهده، ووضع معياراً للمساواة في هذه الحالة بقوله: (إني حريص على ألا أذع حاجة إلا سددتها ما اتسع بعضنا لبعض، فإذا عجزنا تأسينا في عيشنا حتى نستوي في الكفاف) (الأفتدي، 1989).

إن المساواة شبه المطلقة في ضمان حد الكفاية والمطلقة في توفير حد الكفاف عند الأزمات إنما يجسّد روح التضامن والتكافل الإسلامي الذي تؤكد الشريعة الإسلامية ((مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد...))، فالتضامن الاجتماعي والتكافل الاجتماعي هو أحد التجلّيات الرئيسية لقيمة العدالة الاجتماعية.

ومن جانب آخر، فإن من مقاصد العدالة الاقتصادية التفاوت المحمود في توزيع الدخل والثروة، فليس من العدل تطبيق المساواة المطلقة بعد حد الكفاية، ومن العدل أن يتفاوت الناس تبعاً لمواهبهم وجهدهم وطبيعة

أعمالهم وخبراتهم وغير ذلك (هل يستوي الذين يعلمون والذين لا يعلمون) (الزمر، 9) (والله فضل بعضكم على بعض في الرزق) (النحل، 71)، والتفاوت المحمود يولد التنافس المحمود الذي يمثل المحرك الأساس لعجلة التنمية والنمو الاقتصادي، ومن مقاصد العدالة الاجتماعية أيضاً في الشريعة الإسلامية، الحفاظ على حق الأجيال في الثروة، فقد شرع الإسلام نظام الإرث حماية للجيل من الوقوع في حالة الفقر، فالرسول صلى الله عليه وسلم يقول: ((إنك إن تذر ورثتك أغنياء خير من أن تذرهم عالة يتكفون الناس)) (البخاري، 2017، 1295).

وأكد الخليفة الراشد عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- على حق الأجيال في توزيع الثروة عندما وقعت مشكلة توزيع أراضي الفتح الإسلامي فقال: (أتريدون أن يأتي آخر الناس وليس لهم شيء)، وقد استنبط عمر بن الخطاب -رضي الله عنه- هذا الحكم من قوله تعالى: (وَالَّذِينَ جَاءُوا مِنْ بَعْدِهِمْ يَقُولُونَ رَبَّنَا اغْفِرْ لَنَا وَلِإِخْوَانِنَا الَّذِينَ سَبَقُونَا بِالْإِيمَانِ) (الحشر، 10).

وبناء على ذلك فقد أقر "عمر بن الخطاب" -رضي الله عنه- سياسته بقاء أراضي الفتح مع ملاكها الأصليين والاكتفاء بالحصول على جزء من خراجها (عوائدها) وتوزيعها على الناس، وقد وافقه في تلك السياسة الصحابة أيضاً ومنهم الإمام علي بن أبي طالب رضي الله عنه.

4-2 هيكل التوزيع:

يتأسس هيكل توزيع الثروة والدخل كما عرفنا وفقاً لمنظومة قيم معيارية تتمثل في الحاجة والجهد والاستحقاق التي تضمن المساواة المطلقة في توفير حد الكفاية أو حد الكفاف في حالات الأزمات، حيث تم تأسيس هذه المعايير وفقاً لمنظومة قيمية أبرزها قيمة ومبدأ العدالة الاجتماعية، وترتيباً على ذلك فإن هيكل وأشكال التوزيع في الاقتصاد الإسلامي تتخذ ثلاثة مسارات أو أنظمة أساسية وهي:

أ. التوزيع الطبيعي للثروة:

هذا النمط من التوزيع يستجيب لنداء الفطرة الإنسانية، كما أنه يتسق مع رغبات فطرة الإنسان وغريزته في التملك، والإسلام دين الفطرة، حيث يحث الإنسان على العمل والتملك وعمارة الأرض، ولذلك من حق الإنسان أن يملك أي شيء طالما كان مباحاً ومن عمل مباح، والملكية الخاصة تنسجم مع غريزة الإنسان، ولذلك تدفعه إلى العمل والإنتاج بما ينفع نفسه وينفع الناس.

ولا يقتصر التوزيع الطبيعي على ملكية الفرد، وإنما تتعداها إلى المجتمع والدولة، لذلك يتسم نظام توزيع الملكية بالتعددية: ملكية خاصة - ملكية عامة للمجتمع - ملكية الدولة - ملكية تعاونية، وتعكس هذه الملكيات قطاعات اقتصادية أساسية من شأنها تحقيق التنمية وإعمار الأرض وإسعاد الفرد والمجتمع، فالقطاع الخاص والعام والمختلط والتعاوني كلها قطاعات تعمل من أجل التنمية والإعمار في إطار تكاملي تعاوني بما يحقق مصلحة وسعادة الفرد والمجتمع وضمان تنمية شاملة ونمو اقتصادياً مستداماً (الأفندي، 2010).

ومن التوزيع الطبيعي، انتقال ملكية الثروة أو الأصول المادية بين الأجيال من خلال نظام الإرث الإسلامي، وهذا النوع من التوزيع يستهدف تحقيق الانتفاع المستدام للثروة بين الأجيال وتحقيق مبدأ تداول الثروة بين الناس وبما يحقق التواصل بين الأجيال بتحقيق سعادتهم وفلاحهم.

وتمثل الهبات والوصايا في ملكية الأصول والثروة مساراً آخر من مسارات التوزيع الطبيعي للثروة، وهو مسار يحقق أيضاً تعميم المنافع والسعادة وتحقيق الشراكة في توزيع الثروة ويجسد روح التضامن والتكافل الإسلامي، ومثل ذلك بيع وشراء الأصول المادية وأحياء الأرض الموت وتلك من وسائل التملك الفردي أو حق الانتفاع الذي يتيحه نظام التوزيع الطبيعي في مقاصد الشريعة الإسلامية.

ب. التوزيع الوظيفي للدخل:

يتكئ هذا الشكل للتوزيع على معايير الجهد والاستحقاق، حيث يستهدف مكافئة وتعويض عناصر الإنتاج نتيجة مشاركتهم في العملية الانتاجية، والنشاط الاقتصادي عموماً، حيث يتحدد مقدار العوض أو العوائد لعناصر الإنتاج ومنها أجور العمل وفقاً للإنتاجية الحدية لعناصر الإنتاج - ومنها الإنتاجية الحدية للعمل - مقيمة بالقيمة الحقيقية للإنتاجية.

وتعكس الإنتاجية الحدية للعامل بدورها نوعية العمل ومؤهلات وخبرات العاملين وطبيعة المخاطر، كما تتأثر الأجور أيضاً بحجم السوق وهيكله سواء أكان تنافسياً أو احتكاريًا، وباعتبارات المساومة أو المفاوضات بين العامل ورب العمل وكذلك دور النقابات، وبالتدخل الحكومي في حالات معينة، وإذا كان الأجر من الجهد والاستحقاق لا يكفي، فإن قنوات ومسارات توزيع الثروة تضمن للعامل الحصول على حد الكفاية.

ج. التوزيع التحويلي:

يستهدف هذا المسار تحقيق التوازن والتماسك الاجتماعي في المجتمع وبما يجسد روح التضامن والتكافل الاجتماعي ويتحدد بتوفير حد الكفاية للناس والحد من الفقر وتوفير الفرص المتساوية للفقراء في التعليم والرعاية الصحية والتمتع بالخدمات الأساسية اللائقة، وركيزة هذا التوزيع الشراكة المجتمعية وترسيخ الثقة بين الدولة والمجتمع بما يكفل التماسك الاجتماعي في المجتمع، وتتكون مصادر التوزيع التحويلي من الموارد والقطاعات الآتية:

- الدولة من خلال الإنفاق على برامج في الإنفاق العام الموجهة للحماية الاجتماعية. والبرامج الاجتماعية والحد من الفقر والبطالة، وبما يؤدي إلى تعديل وتصحيح توزيع الثروة والدخل، ومن خلال تصحيح توزيع الدخل بفرض الضرائب، فإن في المال حقا سوى الزكاة.
- مؤسسة الزكاة والأوقاف سواء أشرفت عليها الحكومة أم كانت مؤسسات مستقلة، فإن هدفها هو إدارة الزكاة والأوقاف إيراداً وانفاقاً على المستحقين المذكورين في الكتاب العزيز.
- المجتمع من خلال دور الأفراد في تقديم الصدقات، والهبات، والتبرعات، والكفارات، والزكاة، والوقف، وغير ذلك لصالح الفقراء وذوي الحاجات المختلفة، وكذلك من خلال المنظمات والجمعيات الأهلية الخيرية التي يمكن أن نطلق عليها القطاع الأهلي والخيري.

5. دالة السعادة في اقتصاد إسلامي:

الفرصيات أو المسارات المحتملة:

5 - 1 يمكننا توصيف دالة تقريبية للسعادة (H_n)، تعتمد على جملة من المحددات والمقومات المادية وغير المادية (القيمية) تأخذ السمات والخصائص الآتية:

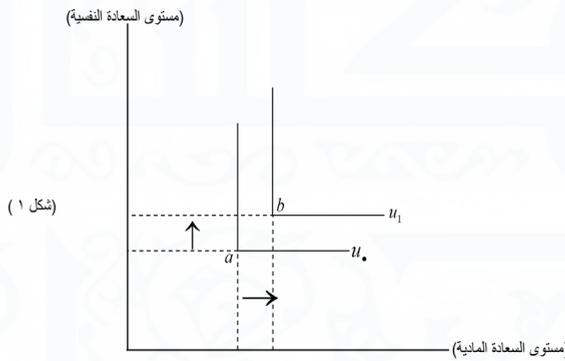
- السعادة والفلاح مفهوم عميق وواسع لا يقتصر على السعادة المتحصلة من المقومات المادية في الحياة الدنيا، وإنما أيضاً سعادة نفسية تتسم بالرضا والطمأنينة متحصلة من المقومات غير المادية (القيم الإيمانية والأخلاقية)، فهي تمكن الفرد، من التطلع إلى الحياة الآخرة، وتجعله يعيش سعيداً في حياته الدنيا، ويطلق على السعادة المتحصلة من المقومات (الموارد) المادية بالسعادة المادية، أما السعادة المتحصلة من الموارد والمقومات غير المادية فيطلق عليها السعادة النفسية، ولا ريب أن هذا المفهوم للسعادة يتجاوز المفهوم التقليدي للمنفعة التي تركز على حسابات اللذة والألم المادي وفقاً للفكر الاقتصادي الغربي والتي فقط تنكئ على المقومات المادية للسعادة.
- إن السعادة المتحصلة من المقومات المادية وغير المادية هي سعادة متكاملة، تتساق مع خصائص المجتمع المسلم القائم على قوله تعالى: (رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ) (البقرة، 201).

وفي حقيقة الأمر، فإن تكامل السعادتین يجعلهما أقرب إلى حالة الاندماج، فكل عمل أو عوائد أو خير يحصل عليه الفرد أو مكاسب مادية إذا ابتغى بها وجه الله، فهذا من تجليات السعادة والفلاح (وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ) (التوبة، 105).

5 - 2 مسارات السعادة (الفرضيات):

- 1 - تزيد السعادة الكلية للأفراد عند زيادة مستوى كل من موارد مقومات السعادة المادية وموارد مقومات السعادة النفسية (شكل 4).
- 2 - تزيد السعادة الكلية للأفراد عند زيادة الموارد غير المادية للسعادة النفسية (شكل 4).
- 3 - تزيد السعادة الكلية بزيادة الموارد غير المادية للسعادة النفسية حتى وإن انخفضت الموارد المادية للسعادة (شكل 5).
- 4 - غموض اتجاه التغيير في مستوى السعادة الكلية عند انخفاض موارد السعادة النفسية حتى وإن زادت موارد السعادة المادية (شكل 6، 7)، ولتحليل تلك الفرضيات أو المسارات المحتملة، نستعين بنوعين من التحليل البياني لتوصيف دالة السعادة، هما: منحنيات السواء ومنحنى إمكانات تحصيل السعادة (HPF).

فمنحنيات السواء، يطلق عليها منحنيات التمتع بالسعادة، التي تأخذ شكل الحرف (L)، شكل (1).



شكل (1): منحنى التمتع بالسعادة

أما منحنى إمكانات تحصيل السعادة فهو يبين الخيارات المختلفة لتوظيف الموارد المادية وغير المادية، لتحصيل المستوى المرغوب للسعادة الكلية للأفراد التي تحقق شرط الكفاءة الاقتصادية الإنتاجية والتوزيعية.

يبين المحور الأفقي في شكل (1) مستوى السعادة من المقومات المادية (السعادة المادية) والمحور الرأسي مستوى السعادة من المقومات غير المادية (السعادة النفسية)، وبالتالي فمنحنى سواء السعادة (u_1) و (u_0) تمثل منحنيات التمتع بالسعادة.

في المنحنى (u_0)، هناك مستوى معين ومستقر لسعادة الفرد عند النقطة (a) وبالتالي، فإنه عند مستوى معين من السعادة النفسية فإن أي زيادة في سعادة الفرد المادية بالتحرك على يمين المنحنى (u_0) لن تغير من واقع سعاده الكلية وسيظل يتمتع بمستوى سعادة مستقر.

وكذلك الحال إذا زادت مقومات سعاده النفسية عند مستوى سابق من السعادة المادية فإن سعاده الكلية تظل مستقرة؛ لأنه عند هذا المستوى من السعادة لا يوجد ميل للأفراد في زيادة المقومات المادية للسعادة.

لاحظ مثلاً أنه إذا زادت مقومات سعاده المادية على يمين النقطة (a) فإن تلك الزيادة قد تكون مؤقتة ولن تزيد سعاده الكلية، ومع الزيادة المؤقتة قد تجلب له بعض المشكلات التي تقلل من سعاده المادية

الحقيقية، ولكن بقاء سعادته النفسية كما هي فإن السعادة الكلية تظل مستقرة، وتعادل أي أثر سلبي من زيادة سعادة الفرد المادية.

بيد أن زيادة كل من مقومات السعادة المادية والسعادة النفسية معاً تعني زيادة كلية في إجمالي السعادة - أي الانتقال من منحني سواء (u_0) إلى منحني سواء سعادة أعلى (u_1) عند النقطة (b) مثلاً.

ومن الشكل السابق تزيد السعادة من (a) إلى (b) بانتقال منحني سواء السعادة من (u) إلى (u_1) . عند زيادة تأثير العوامل المادية وغير المادية على السعادة.

5-3 توصيف دالة السعادة:

ترتيباً على ما سبق، فإنه يمكننا توصيف دالة السعادة على النحو الآتي:

أ. تعتمد دالة التمتع بالسعادة (دالة السعادة: h) على مجموعة المقومات والمتغيرات الآتية:

□ مجموعة المقومات المادية (m) التي لها قيم نقدية قابلة للتسعير (P_m) ، وتتضمن مختلف برامج الانفاق الاجتماعي في الموازنة العامة للحكومة شاملة مؤسسات القطاع العام، بالإضافة إلى تنفيذ السياسات العامة الهادفة إلى تحقيق التوازن الاجتماعي وتقليل التفاوت في توزيع الدخل.

□ مجموعة المقومات القيمية التي يمكن قياسها بالقيم النقدية القابلة للتسعير (Z) ، وتتضمن برامج إنفاق القطاع الأهلي والخيري في المجتمع مثل: برامج الزكاة والصدقات والأوقاف وغيرها من البرامج الاجتماعية الهادفة إلى مكافحة الفقر والبطالة وتقليل تفاوت توزيع الدخل ورفع مستوى دخل الفقراء في المجتمع، ويعبر عنها بالرمز (P_Z) .

□ مجموعة القيم الإيمانية والأخلاقية التي من شأن التمسك بها تقوية الإحساس والشعور بالأمان والطمأنينة والسعادة وحلول البركة، ومن ثم زيادة مستوى السعادة والرفاه الكلية للأفراد ولنعبر عنها بالرمز (V_f) .

□ دعنا نفترض أن (V) هي متغير يعبر عن مجموعة المقومات القيمية القابلة للتسعير (V_p) ومجموعة المقومات القيمية والأخلاقية غير القابلة للتسعير المادي (V_f) .

$$\text{أو: } V = V_p + V_f \rightarrow (1)$$

$$\text{وأن } V_p \equiv P_Z Z \rightarrow (2)$$

□ إن تأثير التغير في (V) هو انتقال دالة التمتع بالسعادة إلى أعلى، وكذلك انتقال دالة تحصيل إمكانات السعادة الكلية إلى أعلى، أخذاً بعين الاعتبار الأثر الكبير لـ (V_f) على (V) في نقل الدالة إلى أعلى.

□ نفترض أن الاقتصاد الكلي في حالة توازن عام في اقتصاد مغلق حيث:

$$Y = c + S + T + \Delta Z \rightarrow (3)$$

$C =$ الاستهلاك، $S =$ الادخار، $T =$ الضرائب والإيرادات الأخرى.

$\Delta Z =$ صافي التغير في مقدار الزكاة.

فإذا $\Delta Z > 0 \leftarrow$ متلقي للزكاة.

$< 0 \leftarrow$ واقع للزكاة.

$$\text{وكذلك حيث: } S - I \geq 0 \rightarrow (4)$$

$$T - G \geq 0 \rightarrow (5)$$

$G =$ الانفاق الحكومي شاملاً برامج الانفاق الاجتماعي.

وبافتراض توازن المتغيرات في (4)، (5)

$$T = G \rightarrow (6) \quad \text{أي أن}$$

$$S = I \equiv \Delta K \rightarrow (7)$$

حيث $\Delta K =$ صافي التغيير في حيازة الأصول

وبإدخال 6، 7 في (3) :

$$Y = C + \Delta K + G + \Delta Z \rightarrow (8)$$

وبقسمة (8) على عدد حجم قوة العمل (L) نجد أن متوسط الدخل الفردي هو :

$$y = c + \Delta k + g + \Delta Z \rightarrow (9)$$

تبين معادلة (9) أن متوسط الدخل الفردي يتضمن المنافع المادية المتحصلة من الاستهلاك الفردي (c) والعائد من تراكم حيازة الأصول الاستثمارية (Δk)، والمنافع المتولدة من برامج الإنفاق الاجتماعي (g)، وكذلك من صافي التغيير في المنافع المتولدة من تلقي أو دفع الزكاة وأعمال البر والصدقات الأخرى (ΔZ).

وبالتالي فإنه يمكن إدماج متوسط الدخل الفردي (y) كمقياس وكيل للمقومات المادية في دالة السعادة للأفراد وكذلك حجم التغيير في الزكاة كمقياس وكيل للمقومات غير المادية القابلة للتسعير.

- وبناءً على ذلك فإن دالة التمتع بالسعادة تعتمد على مجموعة المقومات المادية (السلع المادية) وغير المادية (السلع القيمية) القابلة للتسعير. وتأخذ دالة المنفعة شكل دالة ليونتف

$$H = M i n \{ (m/a, V_p/b), V_f \} \rightarrow (10)$$

$$H = M i n \{ (y/a, \Delta Z/b), V_f \} \rightarrow (11)$$

أو :

حيث هي أوزان السلع المادية والسلع (القيم) غير المادية في دالة سعادة الفرد.

- وتأخذ دالة السعادة (3) الخصائص الآتية :

- تفضيلات الأفراد تكون مطردة بشكل محدود؛ أي أن الحصول على كمية أكبر من إحدى السلع ليس بالضرورة يزيد المنفعة المادية مع إمكانية زيادة السعادة النفسية.
- كذلك فإن الحصول على كميات أكبر من السلع يؤدي إلى زيادة السعادة، وهذا يعني أنه لا يوجد إحلال تقريباً بين السلع، وبالتالي فإن معدل الإحلال الحدي بين السلع غير قابل للتحديد، فإما أن يكون صفراً أو ما لا نهاية، وكذلك فإن السعر النسبي للسلع يكون غير مهم بالنسبة لسعادة الفرد.
- تفضيلات الأفراد تكون محدبة بشكل محدود، بمعنى أن حصول الأفراد على توليفة معينة من السلع المادية وغير المادية يكون معادلاً أو أفضل للسعادة مقارنة بتوليفة أخرى من تلك السلع، ومن ثم يغدو طلب الأفراد على هذه السلع تقريباً محدداً بنسب ثابتة مرجحة بالأوزان (a, b,).

ب. دالة إنتاج تحصيل السعادة الكلية التي يمكننا تمثيلها بيانياً بمنحنى نطلق عليه منحني إمكانات تحصيل السعادة الكلية (HPF) الذي يعبر عن مبدأ الكفاءة الاقتصادية والاستخدام الرشيد لمقومات السعادة المادية وغير المادية (القابلة وغير القابلة للتسعير).

ويبين المنحنى كذلك اتجاه الكفاءة التوزيعية لتحصيل السعادة الكلية للأفراد، وما إذا كان سلوك الأفراد يتجه نحو تفضيل السعادة النفسية أكثر من السعادة المادية أو العكس، أو تحصيل أقصى مستوى مستقر للسعادة الكلية، أخذاً بعين الاعتبار الكفاءة التوزيعية لموارد (مقومات) تحصيل السعادة الكلية في ظل تكلفة معينة للفرصة البديلة.

حيث يبين هذا المنحنى أن تكلفة الفرصة البديلة تتزايد كلما اتجه الأفراد أو المجتمع إلى زيادة مستوى السعادة المادية (مثلاً)، حيث يقترن ذلك بتضحية أكبر في السعادة النفسية وهكذا.

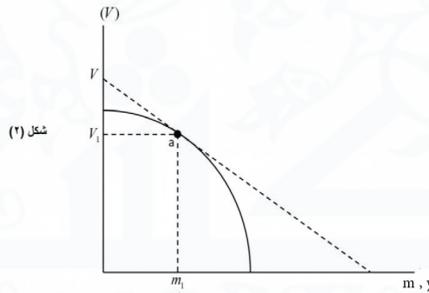
• وعليه يمكن صياغة دالة تحصيل السعادة كما يلي:

$$H P F = (m, V) \rightarrow (12)$$

$$\frac{dv}{dM} = -\left(\frac{\partial h / \partial m}{\partial h / \partial v}\right) \rightarrow (13)$$

وحيث يمكن الحصول على ميل معدل التحويل الفني بين موارد تحصيل السعادة الكلية كالآتي:

وبيانياً: تبين النقطة (α) أن الأفراد بإمكانهم الحصول على سعادة أكبر عند (V_1) باستخدام موارد مادية للسعادة أقل (M_1)، (شكل 2).



شكل (2): منحنى إمكانيات تحصيل السعادة الكلية

بيد أن التضحية بالسعادة النفسية تغدو أكبر كلما رغب الأفراد باستخدام موارد مادية أكبر لتحصيل السعادة، بالاتجاه يمين النقطة (α)

• ويمكن تفسير ذلك بوجود أثرين هما:

- سريان قانون تناقص الإنتاجية الحدية للموارد المادية في تحصيل السعادة الكلية، فمن المتوقع أن تزيد حالات الألم النفسي والصحي والاجتماعي الذي يقلل من مستوى السعادة الكلية للفرد.
- إن الحصول على موارد مادية (مثل زيادة الدخل، أو برامج الإنفاق الاجتماعي الحكومية) قد يقلل الحاجة إلى برامج الإنفاق غير المادية القابلة للتسعير (برامج إعادة التوزيع) مما يقلل من الموارد غير المادية (القابلة وغير القابلة للتسعير (V) في تحصيل مستوى السعادة، فترتفع بذلك تكلفة الفرصة البديلة، حيث يلجأ الأفراد إلى زيادة الإنفاق على صحتهم العامة والنفسية، مما قد يجعل الأثر الصافي على مستوى السعادة الكلية محايداً في أحسن الأحوال، أو أقل من مستواه السابق على الأرجح.

ج. اتجاهات استقرار دالة السعادة (تحليل الفرضيات):

دعنا نفترض أن هدف الحكومة والأفراد كذلك هو تزايد دالة التمتع بالسعادة (دالة السعادة) معادلة

$$H = M i n \left\{ \left(y/a, \Delta Z/b \right), V_f \right\} \quad (11)$$

في ظل القيود الآتية :

(1) قيد الموارد المادية للسعادة وتتضمن:

$$P_1\bar{G} - \bar{T} \geq 0 \rightarrow (14)$$

حيث $P_1\bar{G}$ = سقف معين لقيمة الإنفاق على جميع البرامج الاجتماعية للحكومة.

\bar{T} = سقف معين للإيرادات الضريبية مخصص لتمويل البرامج الاجتماعية العامة.

(2) قيد الإنفاق على البرامج الاجتماعية (برامج الزكاة والأوقاف والصدقات ونحوها):

$$(P_2Z - P_2\bar{Z} \geq 0) \rightarrow (15)$$

حيث $P_2\bar{Z}$ = سقف معين لقيمة إنفاق القطاع الأهلي والخيري على برامج الزكاة والأوقاف والصدقات.

P_2Z = المستوى المرغوب

(3) قيد الموارد غير المادية وغير القابلة للتسعير (موارد القيم الإيمانية والأخلاقية):

أو: $V_f > 0$ ، حيث نفترض رغبة متزايدة للأفراد بالتحلي بها.

وبالطبع نفترض أن قيد الموارد غير المادية الكلي (V) متزايد عند الأفراد وأن أثر (V_f) أكبر من (V_p)

أو: $V_f > V_p$

ومن ثم فإن $V > 0$

• وعلى أية حال فإن قياس العلاقة بين السعادة والمتغيرات المستقلة يعتمد على تقنية العلاقة السببية ودرجتها ومعنوياتها الاحصائية، مما يتطلب أن يكون هناك مؤشر مناسب لحساب المتغير التابع (السعادة: h).

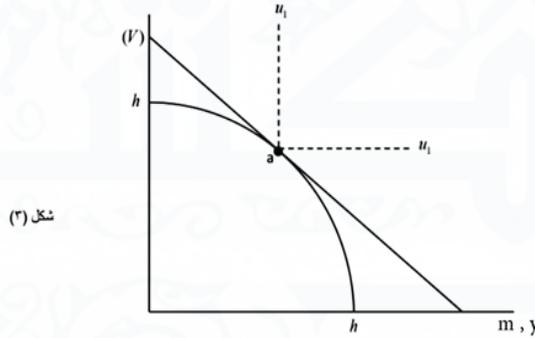
ويمكن بناء المؤشر بمزيج من أساليب الإحصاء الكمي والتقييم النوعي من خلال (الاستبيانات) للأفراد وعمل العينات للكشف عن مستوى رضاهم وسعادتهم مع إعطاء ترجيحات وأوزان معينة لكل عناصر التقييم والاستبانة.

كما يمكن اتباع نهج مماثل أو قريب من أساليب حساب مؤشر التنمية البشرية بمعناه الواسع، حيث يمكن تحليل مؤشرات التعليم والصحة وتوقع الحياة ومؤشرات الدخل الفردي، والإدخار والاستثمار ومؤشر الحريات السياسية والشخصية وغيرها بالإضافة إلى مؤشرات يتم حسابها من واقع الاستبانات وهكذا.

وبإدماج دالة الهدف (دالة السعادة) (11) في قيود موارد تحصيل السعادة يمكن الحصول على الشرط الضروري لاستقرار دالة السعادة عند أقصى قيمة مرغوبة لها بصورة تقريبية، وهو الشرط الذي يبين تساوي معدل الإحلال التقني لموارد السعادة المادية وغير المادية مع السعر النقدي النسبي للموارد غير المادية (dv/dm) القابلة للتسعير مع الأخذ بعين الاعتبار خصائص معدل الإحلال الإجمالي والسعر النسبي في حالة دالة ليوتنيز حيث معدل الإحلال الإجمالي = صفراً أو مالا نهاية.

$$\text{أو: } \frac{dV}{dm} = \frac{\partial h / \partial y}{\partial h / \partial Z} = \frac{P_2}{P_1} \rightarrow (7)$$

عند النقطة (a) في شكل (3).



شكل (3)

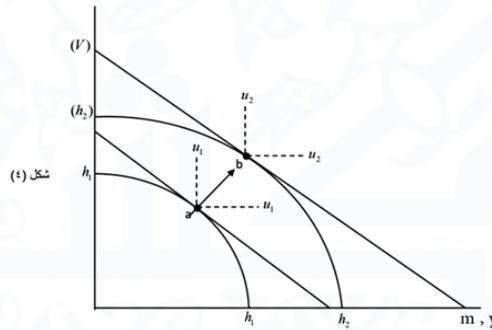
شكل (3): أقصى مستوى مرغوب لتحصيل السعادة الكلية عند النقطة (a)

وبيانياً يحدد وضع أقصى مستوى مرغوب للسعادة الكلية في شكل (3) عند النقطة (a).

كذلك من المتوقع أن يبين الشرط الضروري لتعظيم دالة السعادة تعادل التكلفة الحدية لبرامج الإنفاق الحكومية مع الإنتاجية الحدية (الإضافة) إلى السعادة من كل ريال ينفق. وينطبق ذلك على كل ريال ينفق من برامج الزكاة والصدقات، وإذا ما كانت التكلفة الحدية للبرامج أكبر من المنافع الحدية للسعادة فإن ذلك يعني ضعف الكفاءة الاقتصادية في إدارة موارد وتحصيل السعادة وخاصة في البرامج الحكومية التي يتم تمويلها بالضرائب ومن موارد الزكاة ونحوها.

د. تحليل فرضيات دالة السعادة:

1. دعنا نبين بيانياً ماذا يحدث لمستوى السعادة الكلية عند زيادة المقومات (الموارد) غير المادية (V)، حيث ينتقل منحنى إمكانات تحصيل السعادة إلى أعلى (h_2, h_1)، ليظهر مستوى أعلى للسعادة الكلية عند النقطة مثلاً، وهذا يتسق مع الفرضية الأولى للدالة (شكل 4).



شكل (4): أقصى مستوى مرغوب لتحصيل السعادة الكلية عند النقطة (b)

وينعكس هذا أيضاً على انتقال منحنيات التمتع بالسعادة إلى أعلى.

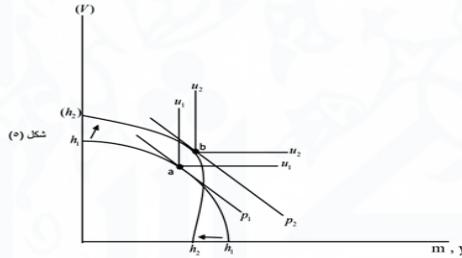
2. ونفس التحليل ينطبق على حالة زيادة مستوى السعادة الكلية عند زيادة كل من الموارد المادية للسعادة والموارد غير المادية للسعادة (V)، حيث ينتقل منحنى إمكانات تحصيل السعادة وكذلك منحنيات مستوى التمتع بالسعادة إلى أعلى كما هو في شكل (4).

3. فرضية زيادة مستوى السعادة الكلية عند زيادة الموارد غير المادية للسعادة (V) حتى لو انخفضت الموارد المادية للسعادة.

يبين شكل (5) أن منحني إمكانات تحصيل السعادة يستدير (ب) من (h_1, h_1) إلى (h_2, h_2) إلى باتجاه مستوى أكبر على المحور الرأسي وأقل على المحور الأفقي (انخفاض m).

وبالتالي تنتقل منحنيات التمتع بالسعادة إلى أعلى من (u_1, u_1) إلى (u_2, u_2) ، ومن ثم يتمتع الأفراد بمستوى سعادة أكبر في (b) رغم انخفاض الموارد المادية لتحصيل السعادة.

وتبين هذه النتيجة الأثر المعنوي والقيمي لدى الأفراد، حيث يكون الأثر الأكبر للموارد السعادة غير المادية (غير القابلة للتسعير (V_f) مقارنة بـ (V_p). وعندها يشعر الأفراد بالطمأنينة وحلول البركة رغم انخفاض الموارد المادية، فينعكس ذلك على زيادة مستوى السعادة النفسية وراحة البال وعزة النفس.



شكل (5): إمكانات تحصيل السعادة الكلية عند زيادة الموارد غير المادية

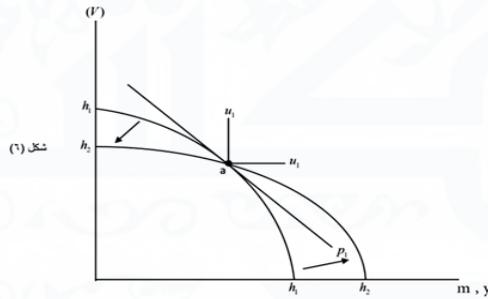
4. فرضية عدم وضوح اتجاه التغيير في مستوى السعادة الكلية عند انخفاض الموارد غير المادية لتحصيل السعادة، وزيادة الموارد المادية للسعادة في نفس الوقت.

لا يوجد اتجاه محدد يمكن تأكيده لحالة السعادة الكلية عند انخفاض (V) وزيادة (M). ولكن هناك احتمالان:

- الاحتمال الأول أن يظل مستوى السعادة الكلية مستقرًا عند وضعه السابق، حيث يتعادل الأثر الموجب لزيادة (M) مع الأثر السلبي لانخفاض (V)، وبالتالي تعادل انخفاض الإنتاجية الحدية للموارد المادية (M) على السعادة مع زيادة الإنتاجية الحدية للموارد غير المادية (V) على السعادة، مما يجعل مستوى السعادة الكلي مستقرًا عند وضعه السابق.

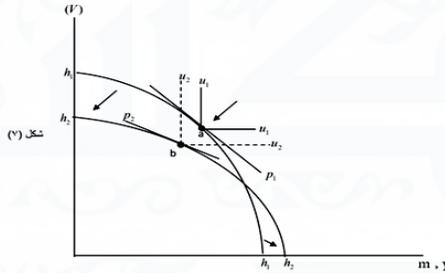
وبيانًا، يستدير منحني إمكانات تحصيل السعادة من إلى باتجاه مستوى أقل على المحور الرأسي وأكثر على المحور الأفقي، ولكنه يقطع عند نقطة الاستقرار (α)، موضحًا استقرار منحنيات التمتع بالسعادة الكلية عند نفس النقطة السابقة (α) في شكل (6).

- الاحتمال الثاني: أن ينخفض مستوى السعادة الكلية، شكل (6).



شكل (6): استقرار منحنى التمتع بالسعادة الكلية

يبين شكل (7) أن استدارة منحنى تحصيل إمكانات السعادة إلى (h_2, h_2) وانتقال منحنيات التمتع بالسعادة الكلية إلى أسفل عند نقطة استقرار (b) أقل من (a) السابقة.



شكل (7): استدارة منحنى التمتع بالسعادة الكلية

يمكن تفسير ذلك إلى أن زيادة (m) لا تعني بالضرورة زيادة سعاده الكلية إذا اقترن ذلك بتضحية أكبر بالموارد غير المادية للسعادة لاسيما الموارد القيمية والأخلاقية (V_f) التي تنعكس على انخفاض مستوى البركة والطمأنينة في الرزق المادي والمعنوي.

وبمعنى آخر، فإن انخفاض الإنتاجية الحدية للموارد المادية على السعادة يكون أكثر تأثيراً عليها من زيادة الإنتاجية الحدية للموارد غير المادية للسعادة بسبب انخفاضها، ومن ثم تزايد حالة التوتر والقلق وعدم الصبر الذي ينعكس سلباً على مستوى السعادة.

6. الخاتمة:

6-1 ملاحظة ختامية:

من الصعب الجزم بتعظيم سعادة الأفراد من مجرد الزيادة في متوسط الدخل الفردي الحقيقي، فالنمو الاقتصادي المرغوب ينبغي أن يتكى على قاعدة قيمية إذا أردنا أن يكون له تأثير على سعادة الأفراد، فلا يمكن فك الارتباط أو التداخل الوثيق بين العدالة والنمو الاقتصادي ومستوى السعادة، فالعدالة بمضمونها الاجتماعي عميقة الصلة بمستوى الإنصاف في توزيع الدخل والثروة والفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (الأفندي، 2014)، وبالتالي فما لم يكن هذا النمو مقترناً بتصحيح التفاوت في توزيع الدخل والثروة والحد من الفقر، وتوليد فرص العمل والوظائف وزيادة حصة الفقراء في التعليم والرعاية الصحية والبنية الأساسية، فإنه يظل نمواً عقيماً ناقصاً ومن ثم يظل نمواً غير عادل ولا منصف.

وما لم يحافظ هذا النمو على حقوق الأجيال القادمة في الثروة والدخل بالرشد الاقتصادي في إدارة الموارد وبالحفاظ على البيئة والغابات والأنهار من التلوث وباستمرار التنوع البيولوجي وبالحفاظ على الموارد الطبيعية، من الهدر والاستنزاف، فإنه كذلك يظل نمواً ناقصاً وبلا مستقبل، وبالتالي سيظل نمواً غير منصف ولا عادل أيضاً؛ لأنه لا يضمن تحقيق تنمية مستدامة وشاملة.

كذلك فإن تزايد سعادة الأفراد، لا يتوقف عند مجرد توسيع آفاق النمو الاقتصادي وفقاً للعناصر والمقومات المادية، ولكنه لا بد أن يتكى أيضاً على المقومات غير المادية، فلن يكن النمو منصفاً إذا كان مجرد نمو مادي ليس مقترناً بالتمكين للأفراد في المشاركة السياسية في إدارة الشأن العام للمجتمع، ولن يكون كذلك إلا نمواً مكبوتاً إذا أهمل الحاجات الاجتماعية والسياسية والقيمية للأفراد، أو سيكون نمواً بلا هوية إذا كان يلغي أو يهشم الهوية الثقافية والقيمية للمجتمع ويغذي الصراعات المجتمعية حول الهوية والثقافة والأخلاق.

فمثل ذلك النمو الناقص والضيق الأبعاد لن يقترن بتحقيق الكرامة الإنسانية التي هي غاية التنمية الاقتصادية والاجتماعية أو التنمية المستدامة الشاملة من منظور الاقتصاد الإسلامي، وإذا كانت الصلة مختلة بين النمو والكرامة الإنسانية فإنه يغدو من الصعب القول: إن النمو الاقتصادي له تأثير حاسم على مستوى سعادة الأفراد.

ولكل تلك الاعتبارات المرتبطة بالنمو الاقتصادي المرغوب ونتائجه المتوقعة على السعادة اتجه تركيز واهتمام الفكر الاقتصادي والسياسات العامة وأولويات مؤسسات التنمية الدولية والإقليمية إلى إعادة التركيز على تصحيح هيكل النمو ونوعية النمو الاقتصادي.

فالتفاوت في توزيع الدخل هو معضلة النمو في رؤية الاقتصادي كما ذهب جوزيف ستجلز، وقد ناقش في كتابه (ثمن عدم المساواة: The Price of Inequality) النتائج السلبية للنمو على انعدام المساواة مؤكداً على الربط الوثيق بين النمو وزيادة معدلاته والاستقرار وتحقيق قدر كبير من المساواة (ستجلز، 2014).

لذلك اتجه البنك الدولي إلى تبني استراتيجية إنهاء الفقر وتوزيع الرخاء المشترك، وبما يمكن من تقليص نسبة الفقر المدقع للذين يعيشون على أقل من 1.25 دولار، في اليوم في العالم إلى 3% بحلول 2030، وكذلك تعزيز الرخاء المشترك بزيادة دخل أفقر 40% من السكان في كل بلد على نحو قابل للاستمرار من خلال استراتيجية النمو المستدام الشامل للجميع والاستثمار في توفير المزيد من فرص العمل وتبني نوعيتها والارتقاء بجودة التعليم وخدمات الرعاية الصحية والبنية التحتية وتحقيق تكافؤ الفرص للجميع وإنشاء برامج فاعلة لأنظمة الحماية الاجتماعية.

وهناك جملة من هذه البرامج منها:

- إتاحة فرص أكثر للفقراء في التعليم والصحة والخدمات الأساسية - أي تحسين رأس المال البشري.
- إنشاء برامج تحويلات نقدية موجهة للفقراء مشروطة بالتحاق أولاد الفقراء في التعليم والرعاية الصحية.
- اتباع سياسات مالية محفزة ومستدامة لإعادة توزيع الدخل.
- بناء المؤسسات الاقتصادية الفاعلة وبناء سياسات اقتصادية هيكلية، فهناك علاقة قوية بين الأداء الاقتصادي الناجع والمؤسسات الفاعلة.

لذا فقد، اتجه صندوق النقد الدولي إلى التركيز على استراتيجية الوظائف والنمو، ويدرك الصندوق وجود مشكلة التفاوت في توزيع الدخل في ظل النمو، وأنها ما زالت قائمة، وبالتالي فإنه يؤكد على دور جديد للسياسة المالية للتأثير على توزيع الدخل، ولذلك تبني الصندوق عملية إدماج التركيز على الوظائف والنمو الاقتصادي في عمليات الصندوق وفي مشاورات المادة الرابعة (صندوق النقد الدولي، 2015).

وبالنظر إلى الاستراتيجية العشرية للبنك الإسلامي للتنمية بجدة الذي يضم نحو 57 دولة عربية وإسلامية، فإن أولوياته للفترة 2016 - 2018 من الخطة العشرية تتركز في دعم البنية التحتية

الاقتصادية والاجتماعية بمبلغ (10) بليون دولار، وكذلك دعم التنمية الاجتماعية الشاملة بنحو (6) بليون دولار، وذلك في الدول الأعضاء في البنك.

ويواصل البنك مسيرته في دعم نمو القطاع المالي الإسلامي، باعتباره المجال الذي يتبنى البنك الإسلامي فيه تميزه الاستراتيجي عن سائر البنوك الإنمائية متعددة الأطراف الأخرى، ومن ذلك دعم تطوير قطاع الأوقاف من حيث التمكين والأنظمة، وكذلك المشاريع الوقفية المدرة للدخل، وبالتالي إحياء سنة الوقف ذات العوائد والنواتج الاجتماعية.

وبصورة عامة فإن الاستراتيجية العشرية لمجموعة البنك الإسلامي للتنمية هي دعم النمو الاقتصادي والاجتماعي القائم على الشمولية للحد من الفقر المدقع إلى 3% من السكان في الدول الأعضاء وبحلول 2025، وكذلك دعم التنمية البشرية المستدامة بما يمكن من زيادة حصة السكان في البنية الأساسية والخدمات الاجتماعية وخلق الوظائف والتدريب على المهارات (البنك الإسلامي للتنمية بجدة، 2015)، وقد أنشأت منظمة التعاون الإسلامي صندوق التضامن الإسلامي الذي يديره البنك الإسلامي وتحدد مهمته في دعم برامج الحد من الفقر والرعاية الصحية والتعليمية للفقراء في الدول الأعضاء.

2-6 الاستنتاجات:

تحددت القضية الرئيسية في هذه الدراسة تحليل اتجاه دالة السعادة الكلية للأفراد من خلال الفرضيات الأساسية للباحث، حيث انتهت إلى التأكيد على أهمية المفهوم الأوسع للسعادة بتضمينها الأثر القيمي والأخلاقي والإيماني على السعادة بشقيها القابل وغير القابل للتسعير، فسعادة الأفراد تزيد مع زيادة موارد السعادة غير المادية وكذلك مع زيادة الموارد المادية للسعادة سواء من خلال برامج إعادة توزيع الدخل الحكومي أو من خلال برامج الزكاة والصدقات والأوقاف ونحوها.

ولأن السعادة النفسية التي تنعكس على الرضا والطمأنينة وعزة النفس وحلول البركة لها أثر ملحوظ فإن السعادة تزيد حتى لو انخفضت الموارد المادية للسعادة، حيث السعادة بمعناها الأوسع تسوق إلى الفلاح ورضا النفس سواء تحقق ذلك بالمقومات المادية للسعادة أو المقومات غير المادية للسعادة.

والسعادة بهذا المفهوم تختلف عن المفهوم المادي البحت للسعادة، فهي تختلف عن حسابات اللذة التي هي حالة رضى لا يختلف الإنسان فيها عن الحيوان. أما الوصول إلى حالة الفلاح في السعادة، فذلك هو مقصود الشريعة الإسلامية التي تقدم منهجاً للوصول إليها، كما هو واضح في الكليات الخمس في مقاصد الشريعة.

3-6 التوصيات:

- توصلت هذه الدراسة من خلال التحليل والدراسة الميدانية إلى التأكد من أثر المقومات المادية وغير المادية على مستوى السعادة، وأهمية جمع المؤشرات الكمية والنوعية لتحليل مستوى رضا الأفراد، وهذا ميدان واسع ينبغي للباحثين الولوج فيه. حيث يمكن تطوير الأبحاث في اتجاه تحديد منهجية لقياس أثر المقومات غير المادية على السعادة.
- ينبغي للسياسات الاقتصادية الحكومية أن تأخذ بعين الاعتبار وبكل جدية أثر السياسات الحكومية على السعادة والرفاهة للمواطنين.
- ينبغي أن تهتم السياسات الحكومية والجامعات ومراكز البحث بإجراء المسوحات الميدانية وإجراء التقييم النوعي والكمي لمستوى رضا الأفراد وسعادتهم.
- أن تتضمن التقارير الحكومية تقييماً لفاعلية السياسات الاقتصادية على مستوى سعادة الأفراد ورفاهيتهم، فلم يعد كافياً إصدار التقارير المعتادة عن أثر السياسات الحكومية على النمو الاقتصادي والتنمية فقط.
- ويمكن للحكومة اليمنية أن تستحدث قطاعاً في الجهاز المركزي للإحصاء يختص بعملية قياس المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية والقيمية للسعادة وإجراء المسوحات الدورية (ولكن قطاع إحصاء مؤشرات السعادة).

المراجع:

القرآن الكريم.

- ابن حنبل، أحمد بن محمد حنبل الشيباني (2017)، *مسند الإمام أحمد، جامع الكتب التسعة، الجزء (24)، الحديث (15372)*، القاهرة: الدار العربية (الشركة المطورة).
- ابن ماجه، أبو عبد الله محمد القزويني (2017)، *سنن ابن ماجه، جامع الكتب التسعة، تطبيق الكتروني* وقف الشيخ صالح الراجحي، الجزء (3) الحديث (2138)، القاهرة: الدار العربية (الشركة المطورة).
- أبو داود، سليمان بن الأشعث السجستاني (2017)، *سنن أبي داود، جامع الكتب التسعة، تطبيق الكتروني* وقف الشيخ صالح الراجحي، الجزء (2)، الحديث (1663)، القاهرة: الدار العربية (الشركة المطورة).
- الأفندي، محمد (1989)، *الفكر الاقتصادي لابن تيمية (دراسة غير منشورة)*، جامعة كلورادوا، الولايات المتحدة الأمريكية.
- الأفندي، محمد (2010)، *قضايا اقتصادية معاصرة في الاقتصاد الإسلامي*، كتاب الثقافة الإسلامية (مجموعة مؤلفين)، صنعاء: جامعة العلوم والتكنولوجيا.
- الأفندي، محمد، (2014)، *النظرية الاقتصادية الكلية: السياسة والممارسة*، ط2، صنعاء: دار الأمين للنشر.
- الأفندي، محمد، (2017)، *النظرية الاقتصادية الكلية والسياسة الاقتصادية*، ط1، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- الأمم المتحدة (2015)، *التقرير العالمي للسعادة، الأعداد للسنوات 2012-2015*. نيويورك.
- الأهدن، فرهاد (1994)، *التنمية الاقتصادية من منظور إسلامي*، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة: مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر.
- البخاري، أبو عبد الله محمد بن اسماعيل البخاري (2017) *صحيح البخاري، الجامع المسند الصحيح، تطبيق الكتروني* وقف الشيخ صالح الراجحي، الجزء (8)، الحديث (6446)، القاهرة: الدار العربية (الشركة المطورة).
- البنك الإسلامي للتنمية جدة (2015)، *الرؤية العشرية الاستراتيجية للبنك. البنك الإسلامي للتنمية، جدة، المملكة العربية السعودية*.
- الترمذي، أبو عيسى محمد بن عيسى الترمذي (2017)، *سنن الترمذي، الجامع المختصر من السنن، جامع الكتب التسعة، الجزء (4)، الحديث (2346)*، القاهرة: الدار العربية (الشركة المطورة).
- شايرا، محمد عمر (2011)، *الرؤية الإسلامية للتنمية في ضوء مقاصد الشريعة*، المعهد الإسلامي للتدريب والبحوث، البنك الإسلامي للتنمية، جدة.
- صندوق النقد الدولي (2015)، *التقرير السنوي لعام 2015م. صندوق النقد الدولي، واشنطن*.
- مسلم، الحجاج النيسابوري (2017)، *صحيح مسلم (الجامع الصحيح)*، جامع الكتب التسعة، تطبيق الكتروني وقف الشيخ صالح الراجحي، الجزء (8) الحديث (2742)، القاهرة: الدار العربية (الشركة المطورة).

Helliwell, J. F., Richard, L., & Jeffrey, S., eds. (2015). World Happiness Report 2015. New York: Sustainable Development Solutions Network.

Schumpeter, J. A. (1934). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle. 2nd edition, Cambridge: Harvard University Press.

- Stiglitz, J. E. (2014). Inequality: The Economy Should Serve Society. *Finance & Development, IMF Periodicals*, 51(3), 18-19. Retrieved from <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2014/09/pdf/nobels.pdf>.
- Wheatley, A. (2015). A Generous-Hearted Life. *Finance & Development, IMF Periodicals*, 52(4), 2-5. Retrieved from <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2015/12/pdf/people.pdf>.

مركز الضبط وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب

د. عبدالرقيب عبده حزام الشميري^(1,*)

¹ أستاذ الإرشاد النفسي للأطفال المساعد - قسم العلوم النفسية - كلية التربية - جامعة إب
* عنوان المراسلة: raqeeb300@gmail.com

مركز الضبط وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة طبيعة العلاقة بين مركز الضبط (الداخلي والخارجي) وبعض سمات الشخصية لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة مقياس مركز الضبط لروتز، وقائمة فرايبورج للشخصية، وتكونت عينة الدراسة من (40) حدثاً جانحاً، وأشارت نتائج الدراسة إلى شيوع مركز الضبط الخارجي لدى الأحداث الجانحين بمتوسط قدره (9.25)، وشيوع سمات الشخصية التالية: (العصبية، الاكتئابية، القابلية للاستثارة، الهدوء، الضبط) بدرجة عالية، وسمات (العدوانية، الاجتماعية، السيطرة) بدرجة متوسطة. كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مركز الضبط وسمات العدوانية فقط، في حين لم توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مركز الضبط وسمات الشخصية الأخرى، ووجود فروق دالة إحصائياً بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) في سمة العدوانية فقط لصالح الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي، بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً في سمات الشخصية الأخرى.

الكلمات المفتاحية: مركز الضبط (الداخلي - الخارجي)، سمات الشخصية، الأحداث الجانحين.

Locus of Control and its Relationship with some Personality Traits among Juvenile Delinquents in Ibb City

Abstract:

This study aimed at investigating the nature of the relationship between the locus of control (internal and external) and some personality traits among juvenile delinquents in Ibb City. The study employed the descriptive method. To achieve the aims of the study, Rotter's locus of control scale and Freiburger Persoblichkerts Inventory were used. The sample of the study consisted of (40) male juvenile delinquents. The results of the study indicated that the locus of external control among juvenile delinquents was common with a mean of (9.25). However, the degree of spreading the personality traits of nervousness, depression, aptitude to excitation, calmness, and restraint was high, while the degree of spreading aggression, socialization, and domination was average. In addition, there was a positive relationship with a statistical significance between the locus of control and the aggression trait only. In contrast, there were no relationships with a statistical significance between the locus of control and the other personality traits. Moreover, there were statistical differences among the juvenile delinquents with the locus of control (external – internal) in case of the aggression trait in favor of those with the external control, while there were no statistical significant differences in the other personality traits.

Keywords: Locus of control (Internal – External), Personality traits, Juvenile delinquents.

مقدمة:

يعتبر مفهوم مركز الضبط من المفاهيم الحديثة نسبياً في الدراسات النفسية، حيث ظهر هذا المصطلح في منتصف ستينيات القرن العشرين في أمريكا، وقد ظهرت العديد من الترجمات العربية للمصطلح الأجنبي Locus of control ومن هذه الترجمات: مصدر التحكم، جهة الضبط، موضع الضبط، مصدر الضبط، وموضوع الضبط، وترى الأحمد (2001) أن جميع هذه الترجمات لا تكشف عن المعنى الحقيقي المقصود من الواجهة النفسية، ذلك أن الفرد صاحب البنية النفسية الداخلية يتحكم بالسلوكيات والأحداث من حوله، وفي المقابل فإن الفرد صاحب البنية النفسية الخارجية تتحكم به الأحداث والمواقف من حوله دون أي تدخل يذكر من جانبه، وبالتالي فإن مركز الضبط هو أكثر الترجمات دلالة على المفهوم من الناحية السيكلوجية.

ويعود الفضل الأول في نشأة وإبراز مفهوم مركز الضبط إلى العالم جوليان روتر (Julian Rotter) حيث تحدث عنه بشكل نظري متكامل من خلال صياغته لنظرية التعلم الاجتماعي، حيث يرتبط الضبط بمدى زيادة أو نقصان التوقعات التي تتبع التعزيز، وذلك يعتمد على خصائص الفرد الثابتة نسبياً، وعلى طبيعة المواقف التي يمر بها، بالإضافة إلى محددات السلوك التي ترتبط أيضاً بطبيعة التعزيز، من حيث الإيجابية أو السلبية والتتابع، وقيمة التعزيز (Rotter, 1975).

ويميز روتر في نظريته بين فئتين من الأفراد: فئة الأفراد ذوي إدراك الضبط الداخلي وهم الذين يفسرون نتائج أعمالهم وإنجازاتهم سواء الناجحة منها أو الفاشلة كنتيجة منطقية لذواتهم وقدراتهم الخاصة وخصائصهم الشخصية الداخلية، وهم بالتالي يحملون أنفسهم المسؤولية كاملة عن نتائج عملية التعلم وما يعقبها من نجاح أو فشل. أما الفئة الثانية، فهم الأفراد ذوي الضبط الخارجي الذين عادة يفسرون النتائج الإيجابية أو السلبية التي تحدث في حياتهم ونجاحاتهم في مهنتهم أو فشلهم فيها لا لذواتهم، ولكن كنتيجة للعوامل والظروف الخارجية كالحظ والصدفة والسلطة والتي يصعب عليهم السيطرة عليها أو التحكم فيها (الختيمي، 2008).

وبذلك نرى أن مركز الضبط الداخلي يعبر عن العوامل الكامنة في الإنسان ويعتقد بأنها مسؤولة عما يحققه من نجاح أو فشل، بينما يعبر مركز الضبط الخارجي عن العوامل والظروف أو القوى الخارجية الموجودة في البيئة المحيطة، ولا دخل للإنسان بها، فهو يعتقد بأنها المسؤولة عن نتائج سلوكه (العكدي، 2002).

وقد اهتم الباحثون بدراسة مفهوم مركز الضبط بوصفه أحد المتغيرات الهامة لتفسير السلوك الإنساني في مختلف المواقف الحياتية الهامة التي يمر بها الفرد وإمكانية التنبؤ به، ويتضح ذلك من خلال الدراسات والبحوث التي تناولت هذا المفهوم على نطاق واسع في العديد من المجالات، منها: مجال الدراسات الشخصية وتعديل السلوك والتنشئة الاجتماعية والتوافق والصحة النفسية والعلاج النفسي والتعلم والتحصيل الدراسي (بن زاهي وبن الزين، 2012). كما ظهرت لمفهوم مركز الضبط العديد من التطبيقات العملية في المجالات النفسية والتربوية والإرشادية والعلاجية، وما زال هذا المفهوم يأخذ اهتمام الكثير من الباحثين في كل من المجال التربوي والنفسي والطبي، وقد ارتبط بالعديد من المتغيرات النفسية والتربوية والاجتماعية.

كما يعتبر موضوع الشخصية من أهم المواضيع التي نالت اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مجال الدراسات النفسية في محاولة منهم لمعرفة العوامل أو السمات المختلفة التي من خلالها يمكننا فهم الشخصية الإنسانية، ومن ثم الانطلاق نحو دراسة العلاقات القائمة بين السمات المختلفة للشخصية وبعض المتغيرات النفسية والتربوية والاجتماعية الأخرى المحيطة بالفرد وذلك بهدف التعرف على موافقه وردود أفعاله واستجاباته وسلوكه تجاه هذه المتغيرات.

ويعتبر مركز الضبط من بين المتغيرات النفسية التي اهتم الباحثون بدراسة علاقتها بسمات الشخصية، فقد أجريت العديد من الدراسات - في مجال اهتمام الدراسة الحالية - التي تناولت مركز الضبط وعلاقته ببعض أبعاد أو سمات الشخصية، كدراسة Tesiny (1980)، ودراسة Sadowski وWenzel (1982)،

ودراسة Levis (1982)، ودراسة إبراهيم وعبدالحميد (1994)، ودراسة الحارثي (1999)، ودراسة عبداللّه (2004)، ودراسة Leung وChak (2006)، ودراسة منصور (2007)، ودراسة بوزيد (2009)، ودراسة العفاري (2011) وغيرها من الدراسات الأخرى.

وتتناول الدراسة الحالية فئة من الأطفال لها خصوصياتها المميزة، وهي فئة الأحداث الجانحين؛ هذه الفئة من الأطفال ممن يميل البعض إلى إدراجهم ضمن مصطلح "أطفال في ظروف صعبة للغاية" إشارة إلى مجموعة الأطفال الذين تعرضهم احتياجاتهم الخاصة لأخطار جسيمة. الأمر الذي يستوجب على الباحثين تسليط الضوء على هذه الفئة من الأطفال ممن أجبرتهم ظروفهم الصعبة والقاسية على الوقوع في أحضان الجريمة، وذلك من خلال إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتناول الأحداث الجانحين، والذين يمثلون طاقات بشرية معطلة في المجتمع انحرفت في مرحلة مبكرة وباتت تهدد كيان المجتمع بالتفكك وتعرض حياة أفرادهم وسلامتهم وأموالهم للخطر. وذلك لما من شأنه مساعدة المختصين والقائمين على رعاية هؤلاء الأطفال في إعادة تربيتهم وتأهيلهم وإصلاحهم بما يمكنهم من الاندماج في المجتمع والمساهمة في بنائه بكفاءة واقتدار، ورفد المجتمع بأفراد صالحين أسوياء، ومتكفيين مع أنفسهم ومع مجتمعهم، لأن هذه الفئات من الأطفال إذا لم تحظ بالرعاية والاهتمام الكافي من قبل الدولة والمجتمع، فإن خطورتهم على أنفسهم وعلى المجتمع ستكون أشد وأعنف.

لذلك تحاول الدراسة الحالية الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) وبعض سمات الشخصية كما تقيسها قائمة فرايبورج للشخصية والتي تتضمن سمات العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستثارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، والضببط أو الكف، وذلك لدى عينة من الأحداث الجانحين بمدينة إب.

الخلافة النظرية:

أولاً: مركز الضبط:

ظهر مفهوم الضبط الداخلي - الخارجي ونما أثناء نظرية التعلم الاجتماعي لروتر، وإن كان هذا المفهوم كما يرى البعض لا يعتبر المفهوم الرئيسي أو المركزي لهذه النظرية، وقد ظهر هذا المفهوم من الملاحظات المستمرة حول الزيادة أو النقصان في التوقعات التي تتبع التدعيم، حيث ظهر أنها تختلف بانتظام وذلك بالاعتماد على طبيعة الموقف وكذلك على صفة أو سمة ثابتة نسبياً للشخص المعين الذي يتم تدعيمه (Rotter, 1975).

وتقوم نظرية روتر على مجموعة من المسلمات أو الافتراضات، ومنها: اعتبار الشخصية وحدة متكاملة، وأن فهم الشخصية يتم من خلال تفاعلها مع البيئة المحيطة، والمواقف التي يحدث فيها السلوك الإنساني الهادف، إضافة إلى أن السلوك الاجتماعي يعتبر سلوكاً متعلماً وليس وراثياً (بني خالد، 2009).

ويرى Rotter (1975) أن نظرية التعلم الاجتماعي التي أنتجت مفهوم مركز الضبط حاولت الدمج بين نظريتين، وهما: النظرية السلوكية، والنظرية المعرفية؛ حيث تركز الأولى على الارتباط القائم بين المثير والاستجابة، ومفهوم التعزيز، بينما تركز الأخرى على العمليات العقلية كالفهم، والإدراك، والتفكير.

وتتألف نظرية التعلم الاجتماعي لروتر من أربعة متغيرات أو مفاهيم أساسية (الاجتماعي، 2008) وهي:

1. جهد السلوك؛ والذي يقصد به إمكانية حدوث سلوك معين في موقف ما لغرض الحصول على التعزيز أو التدعيم.
2. التوقع؛ والذي يعني الاحتمال الذي يضعه الفرد لحدوث تعزيز معين كدالة لسلوك ما يصدر عنه.
3. قيمة التعزيز؛ بمعنى درجة تفضيل الفرد لحدوث تعزيز معين عندما تكون إمكانية الحدوث لكل البدائل الأخرى متساوية.
4. الموقف النفسي؛ والمتمثل في كل من البيئة الداخلية أو الخارجية التي تدفع الفرد وتحفزه - بناءً على

تجاربه وخبراته السابقة - لكي يتعلم كيفية استخلاص أعلى مستوى من الإشباع في إطار مجموعة من الظروف.

ويعرف Rotter (1966، 1) مركز الضبط بأنه "الدرجة التي عليها يدرك الفرد أن المكافأة أو التدعيم تتبع أو تعتمد على سلوكه هو ومواصفاته، في مقابل الدرجة التي عليها يدرك الفرد أن المكافأة أو التدعيم مضبوطة أو محكومة بقوى خارجية، وربما تحدث مستقلة عن سلوكه. أي أن مركز الضبط هو مدى إدراك الفرد بوجود علاقة سببية بين سلوكه وبين ما يتلو هذا السلوك من مكافأة أو تدعيم". كما يعني روتر بالضبط الخارجي "إدراك الفرد للتدعيم على أنه يتبع بعض السلوكيات الصادرة منه ولكنه لا يعتمد كلية على سلوكه، بل يعتمد على الحظ أو الصدفة أو القدر؛ أو كأنه تحت تحكم آخرين أقوياء، أو كأنه لا يمكن التنبؤ به بسبب التعقد الشديد للقوى المحيطة بالفرد" (1966، 1). ويعني بالضبط الداخلي "إدراك الفرد للتدعيم على أنه يتبع بعض السلوكيات الصادرة منه، وأنه يعتمد على سلوكه أو مواصفاته الثابتة نسبياً" (1966، 1).

كما يعرف علاوي (1998، 310) مركز الضبط بأنه "الوجهة التي قد يعزى إليها سبب النجاح أو الفشل أو سبب النتائج أو الأداء إلى شيء داخل الإنسان أو خارجه أي داخلي أو خارجي".

ويعرفه البدران (2001، 12) بأنه "قدرة الفرد وسيطرته على الطريقة التي يدرك بها العوامل التي سببت نجاحه أو فشله وإخفاقه في اتخاذ قرار معين في السيطرة على الموقف متحكماً وبفعالية على ما يجري معتمداً في ذلك على خصائصه الشخصية (الداخلية) كالقدرة والقابلية أو ظروف خارجية كالحظ والصدفة والقدر".

ويعرفه الجحيشي (2004، 18) بأنه "أسلوب وطريقة معرفية يعمم على وفقها الفرد التوقعات والاعتقادات وعمليات الإدراك عبر المواقف الحياتية المختلفة بما يتناسب مع ميله وتوجيهاته في تفسير الأحداث".

ويرى طه (1993) أن مركز الضبط بشير إلى وجهة نظر الفرد في العوامل المؤثرة على سلوكه والمؤثرة في مستقبله أو المسؤولة عنهما وما إذا كان الفرد يرجع تلك الظروف والعوامل إلى ذاته ويتحمل مسئوليتها، فهو بذلك يكون من أصحاب وجهة الضبط الداخلية، أو كان يرجعها إلى ظروف وعوامل خارجية لا يتحمل مسئوليتها، ولا يستطيع الفرار منها وبالتالي لا ذنب له فيها فيكون بذلك من أصحاب وجهة الضبط الخارجية.

وهكذا نجد أن لمركز الضبط بعدين؛ البعد الأول: داخلي، ويشير إلى العوامل والظروف الشخصية الكامنة في ذات الفرد، والتي يرى بأنها المسؤولة عما يحققه أو يمر به في حياته من مواقف ناجحة وموفقة، أو مواقف فاشلة ومحبطة. أما البعد الثاني فخارجي، ويشير إلى العوامل والظروف الخارجية الموجودة في البيئة المحيطة بالفرد، ولا دخل له بها ويعتقد الفرد في ذات الوقت بأنها المسؤولة عن نتائج سلوكه (أنو وشنان، 2011؛ دروزه، 2007).

بمعنى آخر إذا أُرجم الأفراد العوامل والأسباب المؤدية إلى فشلهم أو ضعفهم أو حتى نجاحهم إلى الظروف الخارجية التي لا مفر منها كالحظ أو القدر أو الصدفة فإنهم بذلك يكونون من ذوي الضبط الخارجي لأنهم بذلك لا يستطيعون السيطرة أو التحكم في أنفسهم. وفي المقابل إذا أُرجم الأفراد الظروف والعوامل والأسباب المسؤولة عن النجاحات التي يحققونها في حياتهم أو الإخفاقات ومواقف الفشل والضعف والإحباط التي يمرون بها إلى عوامل شخصية أو ذاتية لديهم كالإهمال أو التقصير في الأداء مثلاً فإنهم بذلك يكونون من ذوي الضبط الداخلي لأنهم قادرين على تحمل المسؤولية والضبط الذاتي والسيطرة على أنفسهم والقيام بتعديل سلوكياتهم ودوافعهم.

ومن العوامل المؤثرة على مركزي الضبط الداخلي والخارجي؛ أساليب المعاملة الوالدية، التنشئة الاجتماعية، المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للفرد، القيم السائدة في المجتمعات، العمر الزمني، المستوى الدراسي، الجنس (الجنس، 2008؛ العفاري، 2011).

وقد كشفت العديد من البحوث والدراسات عن بعض الخصائص والسمات التي تميز الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي والخارجي والتي يمكن استخلاصها في مجالات السلوك والنشاط الإنساني، ومن هذه الخصائص ما يلي:

أ. خصائص وسمات الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي: يتميز الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي بأنهم أكثر حساسية لمثيرات البيئة، ولديهم قدرة عالية على استخدام الخبرة لتحسين إدراكهم للأداء، كما أنهم أسرع ابتكاراً وميلاً إلى ممارسة التفكير التباعدي، ويتميزون بالتوافق والاتزان الانفعالي، ولديهم مستوى منخفض من العدوانية، كما أنهم أكثر احتراساً وأقل خوضاً في السلوك غير المضمون، ويحتاجون إلى وقت أطول في اتخاذ القرارات كلما زادت صعوبة هذه القرارات، كما يتميزون بأنهم أكثر ذكاءً وأكثر نجاحاً وأكثر تحملاً للمسؤولية، وأقل مسaire، ويميلون إلى تأييد السلوكيات المؤكدة على المسؤولية الشخصية، والاعتدال في تعريض أنفسهم لمواقف الأذى أو الخطر، كما أنهم يتميزون بنشاطهم الفعال والبارز في مختلف مجالات الحياة، وهم أقل سرعة في اتخاذ القرارات، لا سيما في الأعمال المتميزة والتي تتطلب مهارات خاصة، فضلاً عن توافقهم في مواقف الضغوط، ومحاولاتهم الجادة لمساعدة الأفراد في فهمهم، كما أنهم يتصفون بالصحة النفسية، والهدوء النفسي، وهم أكثر احتكاماً للذات، وأكثر قناعة وثقة بالنفس، بالإضافة إلى اتسامهم بالتفكير المرن والتلقائي عند مواجهتهم للمشكلات، وقدرتهم العالية على تغيير مجرى أو اتجاه التفكير في اتجاهات جديدة بسرعة وسهولة.

ب. خصائص وسمات الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي: يتميز الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي بأنهم أكثر مسaire، وأقل ثقة بالنفس، مترددون وحذرون في تفكيرهم، ولا يملكون القدرة على توجيه الذات أو ضبط النفس، وهم أكثر قلقاً وتسلطاً وسيطرة، وأكثر حيطة وأناية، ولا يكثرثون كثيراً بحاجات واهتمامات الآخرين، وأكثر عرضة للإصابة بالوساوس المرضية، والكتابة والاضطواء والشيزوفرينيا، ولديهم شعور بالتشاؤم نحو المستقبل، وعدم القدرة على مواجهة الآخرين، والتعبير عن مشاعرهم بصراحة، وهذا يعمل على زيادة النزعات العصبية والقلق، ويؤدي إلى الشعور بالنقص، وخيبة الأمل وعدم الشعور بالأمن، ويتصف ذوي مركز الضبط الخارجي أيضاً بالسلبية العامة، وقلة المشاركة، وضعف الإنتاج، وقلة المشاركة في التفاعلات الاجتماعية الشخصية، وانخفاض درجة الإحساس بالمسؤولية الشخصية عن نتائج أفعالهم الخاصة، كما أنهم يتصفون بالاستسلام والانهازية، وعدم قدرتهم على مقاومة الضغوط، أو التأثير في الآخرين، وضعف الأنا، وارتفاع مستوى العدوانية وسوء التوافق، والتشكك في الآخرين، والحاجة إلى الاستحسان الاجتماعي. كما أنهم أقل ذكاءً وتحصيلاً وطموحاً، ويميلون إلى التسرع في اتخاذ القرارات، والتصلب في التفكير، والهروب من حل المشكلات، والميل إلى ممارسة التفكير التقاربي (بوالليف، 2010؛ العضاري، 2011؛ Millet, 2005).

ثانياً: سمات الشخصية:

ك تعريف السمة:

يعرف Cattle السمة بأنها "مجموعة ردود الأفعال والاستجابات التي يربطها نوع من الوحدة تسمح لهذه الاستجابات أن توضع تحت اسم واحد ومعالجتها بنفس الطريقة في معظم الأحوال" (الميلادي، 2006، 35).

ويعرفها Guilford بأنها "أي جانب يمكن تمييزه، ويتسم بأنه ذو دوام نسبي، وعلى أساسه يختلف الفرد عن غيره" (العضاري، 2011، 40).

ويعرفها McAdams (198، 1990) بأنها "نزوع داخلي ثابت نسبياً مع الوقت وخلال المواقف المختلفة".

ويعرفها ألبورت بأنها "استعداد أو نزعة عامة من المكونات السيكوفيزيكية تدفع وتحدد سلوك الفرد" (رشوان، 2006، 56).

ويعرف حليم (2009، 68) السمة بأنها "خاصية أو صفة ذات دوام نسبي، يمكن أن يختلف فيها الأفراد فتميز بعضهم عن بعض، أي أن هناك فروقاً فردية فيها، وقد تكون السمة وراثية أو مكتسبة، ويمكن أن تكون

جسمية أو معرفية أو انفعالية أو متعلقة بمواقف اجتماعية".

◀ تعريف الشخصية :

يعرفها Watson بأنها "مجموع الأنشطة التي يمكن اكتشافها عن طريق الملاحظة الفعلية للسلوك لفترة كافية بقدر الإمكان، وذلك لكي تعطي معلومات موثوق بها" (العقاري، 2011، 31).

ويعرفها عبدالخالق (2002، 21 - 22) بأنها "نمط سلوكي مركب، ثابت ودائم إلى حد كبير، يميز الفرد عن غيره من الناس، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معا، والتي تضم القدرات العقلية، والوجدان أو الانفعال، والنزوع أو الإرادة، والتركيب الجسمي، والوظائف الفسيولوجية والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة، وأسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة".

◀ سمات الشخصية :

منذ أن وجد الإنسان على ظهر البسيطة وهو منشغل بالعديد من المحاولات الرامية إلى فهم الذات الإنسانية ومعرفة الصفات والسمات المختلفة للشخصية، كما أن الناس مهتمون أيضاً بمعرفة وفهم السمات والصفات المختلفة للشخصيات التي يتعاملون معها، وفي هذا السياق توصلت كثير من الدراسات إلى العديد من الطرق والأساليب العلمية لمعرفة سمات وطباع الشخصية ومدى تكوينها والتي تشكل سلوك الفرد الناتج من تفاعلات المكونات النفسية والانفعالية والاجتماعية (عبود، 2010).

وتتألف الشخصية الإنسانية من المكونات التالية :

أ. المكونات الجسمية : تتعلق بالشكل العام للفرد وصحته من الناحية الجسمية كاللون، والطول، والوزن، والصحة العامة، والأداء الحركي، والأمراض الجسمية، والإعاقات ووظائف الحواس وأجهزة الجسم المختلفة : العصبي، الدوري، الغدد... الخ.

ب. المكونات العقلية : ويقصد بها وظائف العقل العليا كالذكاء العام والقدرة الخاصة كالقدرة اللغوية والعددية والميكانيكية والفنية وكذلك العمليات النفسية كالانتباه والتذكر والإدراك.

ج. المكونات الاجتماعية : ويقصد بها قدرة الفرد على إقامة علاقات اجتماعية مع كثير من الأفراد أو تكوين علاقات مع جماعات.

د. المكونات الانفعالية : وتعلق بالانشاط الانفعالي العاطفي والنزوعي كالميل إلى الانطواء أو الانبساط والميل للسيطرة أو الميل للخنوع.

هـ. المكونات البيئية : ويقصد بها العوامل التي تتوقف على البيئة التي يعيش فيها الفرد، والتي يكتسب منها العواطف والاتجاهات والقيم كالأُسرة والمدرسة والمجتمع.

هذه المكونات تتحدد بتفاعل العوامل الفسيولوجية والبيئية ولاشك أن التغيير الذي يحدث لأحد هذه المكونات نتيجة العوامل الفسيولوجية والاجتماعية يؤثر بدوره في تكوين الشخصية مما يؤكد عملية تفاعل تلك المكونات وتأثيرها بعضها والتكافل الديناميكي (عبود، 2010).

وتتأثر الشخصية الإنسانية بعوامل متنوعة ومتفاعلة ومتكاملة، ومن أهم العوامل المؤثرة في تكوين الشخصية الإنسانية : العوامل الحيوية كوظائف الأعضاء وإفرازات الغدد والجهاز العصبي، والوراثة، والبيئة، والنضج، والتعلم، والثقافة السائدة في المجتمع، وكذلك الأسرة، والمدرسة، وجماعة الرفاق، ووسائل الإعلام، ودور العبادة، والأدوار الاجتماعية أو الوظائف التي يقوم بها الفرد في الجماعات التي هو عضو فيها (زهران، 2005).

وقد برزت العديد من الاتجاهات النظرية التي حاولت تفسير الشخصية الإنسانية، وهي عبارة عن محاولات هدفها وصف البنيان العام للشخصية التي تدل على فردية الشخص وتميزه في السلوك. وهناك نظريات عديدة الغرض منها تصنيف الشخصية، ومن هذه النظريات :

1. نظرية الأنماط: صنفت هذه النظرية الشخصية الإنسانية على حسب الأنماط الجسدية (سمين، رياضي، نحيل)، والأنماط الفسيولوجية (دموي، سوداوي، صفراوي، بلغمي أو لمفاوي)، والأنماط السلوكية (انطوائي، انبساطي) (حبش، 2010).
 2. نظرية السمات: تقول هذه النظرية أن لكل فرد سمات شخصية ثابتة يمكن أن تلاحظ فيه، كما يمكن أن نفرق بين شخص وآخر أو نميز بين الأشخاص على أساس هذه السمات، ومن ناحية أخرى فإن هذه السمات إلى جانب ثباتها فهي عامة، أي أنه بإمكاننا وصف الشخص بشكل عام بدرجة كبيرة من الثبات على أساس هذه السمات التي يمكن إسنادها إليه، وأهم من كتبوا بهذه النظرية هو Allport (1937) في كتابه "الشخصية"، وقد أحصى ما يقارب من 18000 سمة، وقد ذهب ألبورت إلى أن السمات تنتظم فيما بينهما بحيث يمكن ترتيبها في مدرج هرمي تسوده إما سمة واحدة كبرى أو رئيسية، أو عدة سمات مركزية وتليها مجموعة من السمات الثانوية، فهناك من الأفراد مثلًا من يبرز عن غيره لأن سمة معينة رئيسية تسيطر على سلوكه، كأن تصنف شخصاً بأنه شديد الحساسية أو نصفه بالحيوية (مطاوع، 1981).
 3. النظرية السلوكية: ينظر أصحاب هذه النظرية إلى السلوك على أنه مكتسب من البيئة المحيطة بالفرد، ويرى Watson (1930) مؤسس المدرسة السلوكية أن كل مظاهر السلوك هي استجابات متعلمة، فالتعلم هو أساس فهم تطور السلوك الإنساني، وأن تأثير البيئة تأثير سيادي، وأن بالإمكان تدريب الطفل على أي شيء نريده. وفي نظره أن سمات ومكونات الشخصية هي أنماط سلوكية متعلمة ومكتسبة خلال خبرات الحياة، كما أنه ينكر دور الوراثة، وبالنسبة له فإن لكل استجابة مثيرة معينة أي أن هناك حتمية بين المثير والاستجابة، وأما Skinner فيقوم اهتمامه على وصف السلوك الملاحظ أكثر من شرحه وتفسيره، ويركز على أهمية عملية التدعيم والتعزيز (ربيع، 2008). وقد فسّر سكرن الشخصية على أنها "ردود أفعال لمحفزات خارجية، بالنسبة له سلوك الأطفال السيء هو عبارة عن أفعال لجلب الانتباه، وهذا هو مبدأ (مثير - استجابة - نتائج) وعلى أن سلوك الأشخاص هو نتاج عمليات أطلق عليها الاشتراط الإجرائي وفي الأخير هي سلوكياتنا اليومية" (Ryckmann, 1993, 463).
 4. نظرية لعب الأدوار: يعتبر كل من Fannie و Shaffel (1967) من أبرز ممثلي هذه النظرية، وتصف هذه النظرية الأفراد وسماتهم الشخصية من خلال الأساليب التي يعتمدونها عند قيامهم بممارسة الأدوار المختلفة التي يرضها عليهم المجتمع. ومن الأمثلة على هذه الأدوار: دور الأب مع أطفاله، ودور الابن مع والديه، ودور الزوج مع زوجته، ودور الأخ مع أخيه أو أخته، والدور المهني، وغيرها من الأدوار المختلفة، وترى هذه النظرية أنه ينبغي على الفرد أن يتعلم طرق القيام بهذه الأدوار المختلفة من خلال الخبرات التي يكتسبها من بيئته (حبش، 2010).
 5. نظرية التعلم الاجتماعي: وتقوم هذه النظرية على ملاحظة سلوك الفرد في عملية التفاعل الاجتماعي، وتؤكد على دور التدعيم في اكتساب وتعديل الأنماط السلوكية، كما تؤكد على دور الثواب والعقاب كأسلوب من أساليب التعلم الاجتماعي في تنمية الشخصية (كرميان، 2007).
 6. النظرية التطورية: وتهتم هذه النظرية بدراسة شخصية الفرد بظغوطاتها وصراعاتها عبر مراحل النمو المختلفة التي يمر بها الفرد؛ ذلك أن شخصية الفرد تبدأ في التكوين والتشكل منذ اللحظات الأولى في حياة الفرد وتستمر وتتطور مع تطور نمو الفرد بحيث يطرأ بنيان ثابت في نهاية مراحل النمو (حبش، 2010).
- ولسمات الشخصية خصائص تحدها وتميزها حيث يرى غنام (2005) أن السمة متصل كمي قابل للتدرج، ويمكن تحديدها تجريبيًا أو إحصائيًا، وأن الفروق بين الأفراد على سمة ما إنما هي فروق في الدرجة أكثر منها فروق في النوع؛ وبالتالي لا يمكن تقسيم الناس إلى تصنيفات حادة أو قاطعة في النوع على نحو اجتماعي ومنعزل، أو متروكي ومندفع، أو صامت وثرثار... الخ، وإنما هنالك تدرج مستمر لهذه الفروق في السمات بين الأفراد من طرف إلى الطرف الآخر المقابل. والسمات إما أن تكون أحادية القطب، أو ثنائية

القطب، وتمثل السمات أحادية القطب بخط مستقيم يمتد من الصفر حتى درجة كبيرة كالسمات الجسمية والقدرات، ويمثلها الشكل التالي:

صفر (+)

أما السمات ثنائية القطب فتمتد من قطب إلى آخر مقابل خلال نقطة الصفر، وسمات الشخصية عادة من هذا النوع، مثل: المرح والاكتئاب، والهدوء والعصبية، والاسترخاء والتوتر وغيرها، وتقع نقطة الصفر في مكان تتوازن فيه الصفتان، ويمثلها الشكل التالي:

(-) _____ (+)

أما "أبورت" فقد وضع ثمانية معايير لتحديد السمة وهي كما يلي (غنيم، 1975):

1. السمة أكثر عمومية من العادة؛ بمعنى أنه قد تنتظم عادتان أو أكثر وتتسقان معاً من أجل تكوين سمة من السمات.
2. للسمة أكثر من وجود اسمي؛ أي أنها عادات على مستوى أكثر تعقيداً.
3. السمة أكثر دينامية؛ بمعنى أنها تقوم بدور دافع في كل سلوك.
4. السمة يمكن تحديدها تجريبياً أو إحصائياً، وهو ما يتضح من الاستجابات المتكررة للفرد في المواقف المختلفة أو في المعالجة الإحصائية على نحو ما نجد في الدراسات العاملية عند إيزنك وكاتل وغيرها.
5. السمات مترابطة فيما بينها، فليست السمات مستقلة بعضها عن الآخر.
6. السمة الشخصية قد لا يكون لها الدلالة الخلقية نفسها التي للسمة - إذا ما نظرنا إليها سيكولوجياً -، فهي قد تتفق أو لا تتفق مع المفهوم الاجتماعي المتعارف عليه لهذه السمة.
7. وجود أفعال وعادات غير متسقة مع سمة ما ليست دليلاً على عدم وجود هذه السمة، فأحياناً قد تظهر سمات متناقضة لدى الفرد على نحو ما نجد في سمته النظافة والإهمال.
8. السمات إما أن تكون خاصة فريدة أو عامة مشتركة؛ بمعنى أن سمة معينة قد ينظر إليها على ضوء الشخصية التي تحتويها أو على ضوء توزيعها بالنسبة للمجموع العام من الناس.

وقد طرح "أبورت" عدة مستويات للسمات؛ فمن حيث أهميتها يصنفها إلى: سمات عظمى، وسمات مركزية، وسمات ثانوية، ومن حيث عموميتها وفرديتها يصنفها إلى: سمات عامة مشتركة؛ وهي السمات التي نجدها في مجموعة كبيرة من أفراد المجتمع ذاته، وسمات فردية خاصة، وهي السمات التي يمتلكها الفرد ولا يشاركه فيها الآخرون. وقد صنفت السمات بصورة عامة إلى سمات فريدة لا تتوافر إلا في أفراد معينين، ولا توجد على نفس الصورة بالضبط لدى الآخرين في مقابل سمات مشتركة يتسم بها الأفراد جميعاً، وسمات سطحية وهي السمات الواضحة الظاهرة في مقابل سمات مصدرية وهي السمات الكامنة التي تعتبر أساس السمات السطحية، وسمات وراثية وهي سمات تكوينية تنتج عن العوامل الوراثية في مقابل سمات مكتسبة تنتج عن فعل العوامل البيئية وهي سمات متعلمة، وسمات ديناميكية تهين الفرد وتدفعه نحو الأهداف في مقابل سمات قدرة، تتعلق بمدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف (غنام، 2005).

الدراسات السابقة:

أجريت العديد من الدراسات التي تناولت مركز الضبط وعلاقته ببعض سمات الشخصية، وقد توصلت نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين مركز الضبط الخارجي وبعض السمات السلبية في الشخصية من جهة، وبين مركز الضبط الداخلي وبعض السمات الإيجابية والسوية في الشخصية من جهة أخرى، فقد أظهرت نتائج بعض الدراسات أن الأفراد ذوي الضبط الداخلي يمتازون بالقدرة على أخذ المبادرة وتحسن الصحة النفسية والجسمية والتغلب على الأحداث المضاعفة (Krause & Stryker, 1984).

كما أظهرت دراسة Soucar وWolk، DuCette (1972) أن الأفراد ذوي الضبط الداخلي يتصفون بارتفاع قوة الذات والشعور بالمسئولية والمتابعة والفعالية والمقدرة العقلية في حل المشكلات والقدرة على استخدام الحقائق والمعلومات واستخدامها بفاعلية، في حين أن ذوي مركز الضبط الخارجي يتميزون بانخفاض قوة الذات وعدم الشعور بالطمأنينة أو الأمان والشعور بالكبت وضعف القدرة على استخلاص الحقائق والمعلومات واستخدامها بفاعلية في مواجهة المشكلات (الدليمي، 1988).

وبينت دراسة Breen وProciuk (1976) أن ذوي مركز الضبط الخارجي يظهرون اتجاهات أكثر عدوانية، واحساساً بالذنب أقل مقارنةً بذوي مركز الضبط الداخلي (محمد، 1993).

وتوصلت دراسة Tesiny (1980) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاكتئاب ومركز الضبط إلى أن هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً بدرجة منخفضة بين الاكتئاب ومركز الضبط الخارجي.

وفي دراسة قام بها كزافي (1982 -ب) هدفت إلى دراسة علاقة موقع الضبط بقوة الأنا وتوصلت إلى أن أصحاب موقع الضبط الداخلي يتمتعون بدرجة مرتفعة على مقياس قوة الأنا لبارون، في حين أن أصحاب موقع الضبط الخارجي حصلوا على درجات مرتفعة على مقياس العصائية الذي اشتق من قائمة أيزنك للشخصية.

وفي دراسة أجراها Wenzel وSadowski (1982)، وكان الهدف منها فحص العلاقة بين مركز الضبط وكل من العدوان والعنادية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الاعتقاد في القدرية والعنادية والعدوان، كما أشارت النتائج إلى أن متوسط درجات الأفراد ذوي الضبط الخارجي في العدوان والعنادية أكبر من متوسط درجات الأفراد ذوي الضبط الداخلي بفارق دال إحصائياً.

وأجرى Levis (1982) دراسة هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التمكن السلوكي والسيطرة على البيئة وبين مركز الضبط (الداخلي والخارجي)، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (145) فرداً من الأفراد الذين يقيمون في مؤسسات اجتماعية وقد بلغ متوسط أعمارهم (22) سنة، واستخدمت الدراسة مقياس موقع الضبط (الداخلي - الخارجي) لروتز، ومقياس التمكن السلوكي والسيطرة على البيئة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين موقع الضبط الداخلي والتمكن أو السيطرة على البيئة.

كما توصلت الدراسة التي أجراها بن سيديا (1986) إلى أن هناك ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي والجوانب السوية والمتوافقة من الشخصية، بينما على النقيض من ذلك وجد أن هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً بين الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي والسمات العصابية والجوانب المضطربة وغير المتوافقة من الشخصية.

وفي دراسة أجراها Massari (1975) على (95) طالباً جامعياً، وهدفت إلى معرفة علاقة وجهة الضبط بالثقة بالنفس، واستخدمت الدراسة مقياس وجهة الضبط لروتز، وأظهرت نتائج الدراسة أن الضبط الداخلي يرتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية مع الثقة بالنفس، ذلك أن الفرد ذا الضبط الداخلي واثق من نفسه وليس بحاجة إلى ضبط من الآخرين، كما أن الآخرين يدركونه على أنه شخص مؤثر وذو نفوذ.

كما أشارت نتائج الدراسة التي قام بها كل من إبراهيم وعبدالحميد (1994) والتي هدفت إلى معرفة طبيعة العلاقة الارتباطية بين العدوانية وكل من وجهة الضبط وتقدير الذات، إلى أن جميع معاملات الارتباط بين وجهة الضبط الخارجية والعدوانية بأبعادها المختلفة موجبة وذات دلالة إحصائية، كما أظهرت النتائج أن كلا من وجهة الضبط وتقدير الذات له علاقة مباشرة - على نحو مستقل - بالعدوانية.

وتوصلت نتائج الدراسة التي أجراها الحارثي (1999) إلى عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين وجهة الضبط وكل من العصائية والانبساطية، بينما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة بين وجهة الضبط والكذب.

وكشفت نتائج الدراسة التي أجراها أبو مرق (1999) عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مركز التحكم وبعدي الذهانية والكذب، وعدم وجود علاقة بين مركز التحكم وبعدي الانبساطية والعصابية، وكذلك عدم وجود علاقة بين المجموع الكلي لمتغيرات الشخصية ومركز التحكم.

أما دراسة أحمد (2001) والتي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين وجهة الضبط والمسئولية الاجتماعية لدى الطلاب الذكور في مرحلة التعليم الثانوي، وطبقت مقياس روتر للضبط الداخلي والخارجي، فقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين وجهة الضبط والمسئولية الاجتماعية، حيث أشار الطلاب ذوو مركز الضبط الداخلي إلى مستويات مرتفعة في المسئولية الاجتماعية مقارنة بالطلاب ذوي مركز الضبط الخارجي.

وفي دراسة أجراها عبدالله (2004) وهدفت إلى التعرف على العلاقة بين مصدر الضبط والتفاؤل والتشاؤم، والتعرف على الفروق بين الجنسين في التفاؤل والتشاؤم ومصدر الضبط، أشارت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً بين مصدر الضبط الداخلي والتفاؤل، وبين مصدر الضبط الخارجي والتشاؤم، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق جوهرية بين الذكور والإناث في التفاؤل والتشاؤم ومصدر الضبط.

وأجرى Chak وLeung (2006) دراسة هدفت إلى الكشف عن علاقة وجهة الضبط بالخلج لدى طلبة المرحلة الثانوية، وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (722) طالباً وطالبة، واستخدمت الدراسة كلا من مقياس روتر لمركز الضبط ومقياس الخلج، وأظهرت نتائج الدراسة أن الطالبات ذوات مركز الضبط الخارجي هن أكثر ميلاً للخلج، ويفتقدن القدرة على المواجهة وأقل انسجاماً في البيئة المدرسية. كما كشفت الدراسة عن وجود فروق بين الذكور والإناث في كل من وجهة الضبط والخلج وكانت هذه الفروق لصالح الطلبة الذكور.

وفي سياق متصل توصلت الدراسة التي أجراها منصور (2007) إلى وجود فروق دالة إحصائياً في وجهة الضبط (الداخلي - الخارجي) لدى مرتفعات ومنخفضات الخلج من طالبات المرحلة المتوسطة.

وتوصلت نتائج الدراسة التي أجراها الأحمد (2007) إلى انتشار وجهة الضبط الخارجية بين أفراد العينة من طالبات المرحلتين المتوسطة والثانوية بمكة المكرمة بنسبة (14%)، ووجود علاقة موجبة ودالة إحصائياً بين الشعور بالوحدة النفسية ووجهة الضبط من ناحية، والضعف النفسية من ناحية أخرى.

أما دراسة بوزيد (2009) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين وجهة الضبط واليأس لدى عينة من العائدين إلى الجريمة التي بلغ عدد أفرادها (36) عائداً تم انتقاؤهم من مؤسسة إعادة التربية والتأهيل تازولت، باتنة، واستخدمت مقياس وجهة الضبط لروتر، ومقياس بيك لليأس، فقد توصلت إلى تمتع العائدين إلى الجريمة بوجهة ضبط خارجية، وعدم تمتعهم بدرجة عالية على مقياس اليأس، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين وجهة الضبط واليأس لدى أفراد العينة.

وفي دراسة أجراها العفاري (2011) هدفت إلى معرفة العلاقة بين وجهة الضبط والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وأجريت الدراسة على عينة من طالبات جامعة أم القرى بلغ حجمها (874) طالبة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة مقياس روتر لوجهة الضبط، تعريب وتقنين كفاي (1982)، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية من إعداد الرويتع (2007)، وأشارت نتائج الدراسة إلى شيوع وجهة الضبط الداخلي بين الطالبات بنسبة (51.3%)، ووجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائياً بين وجهة الضبط والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية (العصابية، الانبساط، التفاني، الوداعة، الانفتاح على الخبرة) لدى عينة الدراسة. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الطالبات ذوات وجهة الضبط الداخلي والطالبات ذوات وجهة الضبط الخارجي في عامل العصابية وذلك لصالح الطالبات ذوات وجهة الضبط الخارجي، وفي العوامل الأربعة الأخرى الكبرى في الشخصية (الانبساط، التفاني، الوداعة، الانفتاح على الخبرة) لصالح الطالبات ذوات وجهة الضبط الداخلي.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة يمكن استنتاج ما يلي:

- انعدام الدراسات المحلية التي تناولت العلاقة بين مركز الضبط وبعض سمات الشخصية، حيث لم يجد الباحث - في حدود علمه - أي دراسة سابقة تناولت مركز الضبط وعلاقته ببعض سمات الشخصية أجريت في البيئة اليمنية، فجميع الدراسات أجريت في بيئات عربية وأجنبية مختلفة.
- تشابهت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اختيار جنس أفراد العينة والتي اقتصرت على الأفراد الذكور دون الإناث.
- اعتماد عدد من الدراسات السابقة على تطبيق مقياس روتر للضبط (الداخلي - الخارجي) وهو ما تم اعتماده في الدراسة الحالية.
- كون الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين مركز الضبط وبعض سمات الشخصية المستهدفة بالدراسة، فإن جميع هذه الدراسات اقتصرت على إظهار نوعية هذه العلاقة ودلالاتها الإحصائية دون الإشارة إلى نسبة انتشار مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) لدى الأفراد المستهدفين بالدراسة باستثناء ثلاث دراسات حديثة أجريت في السنوات الأخيرة وهي دراسات كل من الأحمدى (2007) والتي أشارت إلى انتشار وجهة الضبط الخارجية بين طالبات المرحلتين المتوسطة والثانوية بنسبة (14%)، ودراسة بوزيد (2009) والتي توصلت إلى أن العائدين إلى الجريمة يتمتعون بوجهة ضبط خارجية، ودراسة العفاري (2011) والتي أشارت إلى شيوع مركز الضبط الداخلي بين طالبات الجامعة بنسبة (51.3%). وهذا ما جعل الباحث يدرج التعرف على درجة شيوع كل من مركز الضبط الداخلي والخارجي لدى الأحداث الجانحين هدفاً من أهداف الدراسة الحالية.
- أجمعت الدراسات السابقة على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) وسمات الشخصية، وأن هذه العلاقة الارتباطية كانت موجبة ودالة إحصائياً بين مركز الضبط الخارجي وبعض سمات الشخصية السلبية كالعصابية والذهانية والعدوانية والقابلية للاستشارة والاندفاعية والاكتمابية والتشاؤم والخجل والكذب والضعف النفسية والإحساس بالوحدة النفسية. وفي المقابل كانت هذه العلاقة الارتباطية موجبة ودالة إحصائياً بين مركز الضبط الداخلي وبعض السمات الإيجابية في الشخصية كالتمكن أو السيطرة على البيئة وضبط الذات والمسئولية الاجتماعية وقوة الأنا والتفائل والانبساط والتفاني والوداعة والانفتاح على الخبرة.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بلورة مشكلة دراسته الحالية وصياغة أسئلتها، كما استفاد أيضاً من الدراسات السابقة في تحديد المنهج المناسب لدراسته الحالية، واختيار الوسائل الإحصائية المناسبة، وكيفية عرض النتائج وتفسيرها.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

من خلال مراجعة الباحث لأدبيات الدراسة وتحديد الدراسة التي تناولت مركز الضبط وعلاقته ببعض سمات الشخصية لم يتم العثور - على حد علم الباحث - على أي دراسات محلية مشابهة تناولت العلاقة بين مركز الضبط وسمات الشخصية أجريت في البيئة اليمنية، فضلاً عن عدم وجود هذه النوعية من الدراسات العربية والأجنبية التي استهدفت الأحداث الجانحين وذلك في حدود ما أتيح للباحث الاطلاع عليه من هذه الدراسات، الأمر الذي دفع الباحث إلى تناول هذا الموضوع وتسلط الضوء عليه في محاولة للكشف عن العلاقة القائمة بين مركز الضبط (الداخلي والخارجي) وبعض سمات الشخصية لدى عينة من الأحداث الجانحين بمدينة إب، وذلك من خلال الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين مركز الضبط وبعض سمات الشخصية (العصبية، العدوانية، الاكتمابية، القابلية للاستشارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، الضبط أو الكف) لدى عينة الدراسة من الأحداث الجانحين بمدينة إب؟

ويتفرع من هذا السؤال العام التساؤلات الفرعية التالية :

1. ما درجة شيوع كل من مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب؟
2. ما مستوى كل سمة من سمات الشخصية كما تقيسها قائمة فرايبورج للشخصية لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين مركز الضبط وسمات الشخصية التالية (العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستثارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، الضبط أو الكف) لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائية بين الأحداث الجانحين بمدينة إب ذوي مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) في كل سمة من سمات الشخصية التالية (العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستثارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، الضبط أو الكف)؟

أهمية الدراسة:

يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية :

1. يعتبر موضوع مركز الضبط من المواضيع المهمة التي أثار اهتمام الكثير من الباحثين، بالإضافة إلى الظهور الحديث نسبياً لهذا المفهوم على الساحة العربية بشكل عام واليمن بشكل خاص.
2. تعتبر الدراسة الحالية من أولى الدراسات في اليمن - على حد علم الباحث - التي تهتم بالبحث والدراسة لموضوع مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى الأحداث الجانحين، مما قد يساهم في إضافة جديدة للميراث العلمي ويزود الباحثين بمعلومات جديدة يستفيدون منها في دراساتهم وأبحاثهم المستقبلية.
3. كما تكتسب الدراسة أهميتها من تناولها لشريحة هامة في المجتمع وهم الأحداث الجانحون والذين هم بحاجة ماسة إلى الاهتمام بهم ورعايتهم وبما يضمن إعادة إدماجهم في المجتمع والمشاركة في بنائه بكفاءة وفعالية.
4. كما أن دراسة مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) لدى الأحداث الجانحين تفيد في تحقيق المزيد من الفهم لطبيعة مجتمع الدراسة وخصائصه.
5. يتوقع من نتائج هذه الدراسة المساهمة في إثراء الفهم النظري لطبيعة العلاقة القائمة بين مركز الضبط وبعض سمات الشخصية لدى الأحداث الجانحين.
6. قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المؤسسات الإصلاحية التي تقوم على رعاية الأحداث الجانحين من خلال تحسين مستوى الخدمات المقدمة لهذه الفئة من الأطفال ووضع البرامج الإرشادية والعلاجية المناسبة والهادفة إلى دعم مركز الضبط الداخلي وتحقيق خصائص الشخصية السوية لديهم.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي :

1. معرفة درجة شيوع كل من مركز الضبط الداخلي والخارجي لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب.
2. معرفة مستوى كل سمة من سمات الشخصية كما تقيسها قائمة فرايبورج للشخصية لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) وسمات الشخصية التالية : العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستثارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، وال ضبط أو الكف لدى عينة الدراسة من الأحداث الجانحين بمدينة إب.
4. معرفة الفروق بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الداخلي والأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي في كل سمة من سمات الشخصية التالية : العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستثارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، وال ضبط أو الكف.

فرضيات الدراسة : تهدف الدراسة الحالية إلى التحقق من الفرضيتين التاليتين :

1. لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) وسمات الشخصية التالية : العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستئارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، وال ضبط أو الكف لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب.
2. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين الأحداث الجانحين بمدينة إب ذوي مركز الضبط (الداخلي والخارجي) في كل سمة من سمات الشخصية التالية : العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستئارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، وال ضبط أو الكف لدى عينة من الأحداث الجانحين (الذكور) ممن تتراوح أعمارهم بين (13-17) سنة، والمودعين في دار التوجيه الاجتماعي لرعاية الأحداث بمحافظة إب في اليمن، وأجريت الدراسة خلال النصف الثاني من العام 2017م.

التعريفات الإجرائية :

1. مركز الضبط: تبنى الباحث التعريف النظري لمركز الضبط لروتر لاعتماد الباحث على مقياسه. ويعرف الباحث مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) إجرائياً : بالدرجة التي يحصل عليها الحدث الجانح من خلال استجابته على مقياس روتر لمركز الضبط (الداخلي - الخارجي) I - E المستخدم في هذه الدراسة، تعريب كفاي (1982).
- كما يعرف الباحث مفهوم الضبط الداخلي إجرائياً في هذه الدراسة : بحصول المبحوث على درجات منخفضة على مقياس روتر لل ضبط الداخلي - الخارجي؛ أي تتراوح ما بين (صفر - 8) درجات. ويعرف مفهوم الضبط الخارجي إجرائياً بحصول المبحوث على درجات مرتفعة على مقياس روتر لل ضبط الداخلي - الخارجي؛ أي تتراوح ما بين (9 - 23) درجة.
2. سمات الشخصية: يقصد بسمات الشخصية في هذه الدراسة : ما تقيسه قائمة فرايبورج للشخصية التي وضعها Fahrenberg وآخرون بجامعة فرايبورج بألمانيا سنة (1970)، وأعدّها للبيئة العربية محمد حسن علاوي (1998).

والأبعاد الثمانية التي تقيسها قائمة فرايبورج للشخصية هي (علاوي، 1998) :

- أ. العصبية : وتميز الدرجة المرتفعة على هذا البعد الأفراد الذين يعانون من اضطرابات جسدية ونفس جسدية، كاضطرابات الهضم، والتنفس، والتوتر، والحساسية للتغيرات الجوية... الخ. في حين تميز الدرجة المنخفضة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بقلة الاضطرابات الجسمية، والاضطرابات العامة النفسجسمية.
- ب. العدوانية : وتميز الدرجة المرتفعة على هذا البعد الأفراد ممن يقومون بأعمال عدوانية سواء أكانت بدنية أو لفظية، مثل : الهجوم وعدم الهدوء وعدم السيطرة على النفس. في المقابل تشير الدرجة المنخفضة على هذا البعد إلى قلة الميل للتقاضي للعدوان والتحكم الذاتي والسلوك المعتدل.
- ج. الاكتئابية : وتميز الدرجة المرتفعة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بالتذبذب المزاجي، والتشاؤم، والشعور بالتعاسة، وعدم الرضا، والإحساس بمخاوف غير محددة، والوحدة وعدم فهم الآخرين لهم، وعدم القدرة على التركيز، والميل للعدوان على الذات، والإحساس بالذنب. في حين تميز الدرجة المنخفضة على هذا البعد الأفراد ذوي المزاج المعتدل، والقدرة على التركيز، بالإضافة إلى الشعور بالأطمئنان والأمن والثقة بالنفس والقناعة.

د. القابلية للاستثارة : وتميز الدرجة المرتفعة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بسرعة التأثر والحساسية والاستثارة المرتفعة، وشدة التوتر، والانزعاج والغضب، وعدم الصبر، وضعف القدرة على مواجهة الاحباطات اليومية العادية، والاستجابات العدوانية عند مواجهة مواقف الإحباط. بينما في المقابل تميز الدرجة المنخفضة على هذا البعد الأفراد الذين يميلون إلى الهدوء والمزاج المعتدل، بالإضافة إلى القدرة على ضبط النفس، وتحمل مواقف الإحباط.

هـ. الاجتماعية : وتميز الدرجة المرتفعة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بالقدرة على التفاعل مع الآخرين ومحاولة التقرب إلى الناس، بالإضافة إلى سرعة عقد الصداقات كما أن لديهم دائرة كبيرة من المعارف، كما أنهم يتميزون بالمرح والحيوية والنشاط وحضور البديهة. وفي المقابل تميز الدرجة المنخفضة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بقلّة الحديث وقلّة الحيوية وقلّة الحاجة إلى القيام بالتعاملات والتفاعلات الاجتماعية مع الناس الآخرين والميل إلى تجنب الآخرين والانزواء وتفضيل الوحدة والابتعاد عن الآخرين.

و. الهدوء : وتميز الدرجة المرتفعة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بالثقة بالنفس والهدوء واعتدال المزاج والدأب في العمل وعدم الارتباك أو تشتت الذهن والابتعاد عن السلوك العدواني. في حين تميز الدرجة المنخفضة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بسرعة الاستثارة، والغضب والتشاؤم والضيق، وعدم القدرة على سرعة اتخاذ القرارات.

ز. السيطرة : وتميز الدرجة العالية على هذا البعد الأفراد الذين يميلون إلى الارتياح والشك في الآخرين وعدم الثقة فيهم والاستجابة للآخرين بردود أفعال عدوانية، والميل إلى السلطة ومحاولة فرض آرائهم واتجاهاتهم على الآخرين. وفي المقابل فإن الدرجة المنخفضة على هذا البعد تميز الأفراد الذين يميلون إلى الاعتدالية والثقة بالآخرين واحترامهم، ورفض الأساليب العنيفة أو العدوانية في التعامل معهم.

ح. الضبط أو الكف : وتميز الدرجة المرتفعة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بعدم القدرة على فرض آرائهم على الآخرين، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات السريعة، وصعوبة التفاعل الاجتماعي أو التعامل مع الآخرين في المواقف الاجتماعية، بالإضافة إلى الخوف، وسهولة الارتباك لاسيما عند الشعور بمراقبة الآخرين لهم. وفي المقابل تميز الدرجة المنخفضة على هذا البعد الأفراد الذين يتسمون بعدم الثقة بالنفس والقدرة على التحدث والمخاطبة والقدرة على التعامل والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين.

والتعريف الإجرائي لسمات الشخصية في الدراسة الحالية هو: مجموع الدرجات التي يحصل عليها الحدث الجانح على كل سمة على حدة من خلال إجابته على قائمة فرايبورج للشخصية المستخدمة في هذه الدراسة والتي أعدها للعربية علاوي (1998).

3. الأحداث الجانحون:

- الحدث لغةً : هو الفتى صغير السن، ورجل حدث أي شاب (ابن منظور، دت، 132).
- أما تعريف الحدث في المفهوم الاجتماعي والنفسي فهو "الصغير منذ ولادته حتى يتم نضوجه الاجتماعي والنفسي وتكامل لديه عناصر الرشد المتمثلة في الإدراك التام أي معرفته لطبيعته وضعه والقدرة على تكييف سلوكه وتصرفاته طبقاً لما يحيط به من ظروف ومتطلبات الواقع الاجتماعي" (كتفي، 2014، 298).
- ويعرف قانون رعاية الأحداث اليمني رقم (24) لسنة 1992 في مادتيه الثانية والثالثة "الحدث" بأنه "كل شخص لم يتجاوز خمسة عشر عاماً كاملة، وقت ارتكابه فعلاً يعتبره القانون جريمة، أو عند وجوده في إحدى حالات التعرض للانحراف" (وزارة الشؤون القانونية، 1992). وحدد القانون هذه الحالات بما يلي:

- أ. إذا وجد متسولاً.
 - ب. إذا كان مرافقاً للمتحرفين أو المشبوهين.
 - ج. إذا اعتاد الهروب من المنزل أو المدرسة بانتظام.
 - د. إذا قام بانتظام بأعمال تعرف أنها غير مشروعة أو هابطة أو فاسدة أخلاقياً.
- كما يعرف العجمي (2005، 9) الأحداث بأنهم "الأفراد الجانحون وغير الجانحين الذين تجاوزوا السن التي حددها القانون للتمييز والإدراك ولكن لم يتجاوزوا السن التي حددها القانون لتحمل المسؤولية وهي الثامنة عشرة".
- ويعرف الباحث الحدث الجانح إجرائياً لغايات هذه الدراسة، بأنه "أي فرد أتم السابعة من عمره، ولم يتجاوز الثامنة عشرة وارتكب عملاً يخالف المعايير الاجتماعية السائدة في المجتمع اليمني، وعوقب عليه حسب قانون رعاية الأحداث اليمني رقم (24) لسنة 1992، وهو نزيل أحد مراكز رعاية الأحداث".

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

□ منهج الدراسة: اعتمد الباحث في دراسته الحالية على المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف على درجة شيوع كل من مركز الضبط الداخلي والخارجي لدى عينة الدراسة من الأحداث الجانحين، والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) وبعض سمات الشخصية لدى أفراد هذه العينة، وتم اختيار هذا المنهج لملاءمته أهداف الدراسة.

□ مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الأحداث الجانحين الذكور الموجودين في دار التوجيه الاجتماعي لرعاية الأحداث بمدينة إب، والبالغ عددهم عند إجراء الدراسة (34) حدثاً من الذكور. ونظراً لقلّة عدد أفراد مجتمع الدراسة الحالية وتذبذب أعدادهم بين فترة وأخرى - حسب إفاضة مدير الدار - فقد قرر الباحث أن تضم عينة الدراسة جميع الأحداث الجانحين الموجودين بالدار خلال الفترة من 16 / 8 / 2017م إلى 20 / 9 / 2017م وقد بلغ عددهم (40) حدثاً من الذكور تراوحت أعمارهم بين (13-17) سنة، وبمتوسط عمري بلغ (15.2) سنة.

□ أدوات الدراسة: تحقيقاً لأهداف الدراسة الحالية استخدم الباحث أداتين أساسيتين هما:

1. مقياس مركز الضبط لروتز:

استخدم الباحث مقياس مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) الذي وضعه العالم روتر وقام بإعداد المقياس وتقنيته على البيئة العربية كضاي (1982). ويتكون المقياس من (29) فقرة، وكل فقرة تحتوي على عبارتين إحداهما تقيس الضبط الداخلي والأخرى تقيس الضبط الخارجي، وتوجد في المقياس (6) بنود أو فقرات وضعت للتمويه بقصد إضفاء الغموض على الغرض من المقياس، وللتقليل من احتمالية ظهور الاستعدادات للاستجابة على المقياس بصورة نمطية معينة كالميل مثلاً إلى الاستجابة المستحسنة اجتماعياً، أو الاستجابة المتطرفة، أو الاستجابة الدالة على اللامبالاة أو عدم الاكتراث، فقد تم اختيار هذه الفقرات الدخيلة؛ بحيث تمثل قضايا متقابلة مثل قضية الوراثة مقابل قضية البيئة. ويطلب من المستجيب أن يقرأ العبارتين (أ) و(ب) معاً، ثم عليه أن يختار إحداهما والتي تتفق مع وجهة نظره، وإذا كان لا يوافق على العبارتين، فإنه يطالب باختيار أكثرهما قبولاً لديه. وتتدرج الدرجات على المقياس من (صفر- 23) درجة، حيث يعني الصفر عدم وجود مركز ضبط خارجي بالكامل، في حين تعني الدرجة (23) عدم وجود مركز ضبط داخلي بالكامل، علماً بأنه لا توجد في المقياس عبارات تشير بشكل مباشر لتفضيل وجهة الضبط الداخلي أو الخارجي، بل إنه يقيس إدراك الفرد للعلاقات المحتملة بين السلوك وبين الأحداث المرتبطة بذلك السلوك (كضاي، 1982 - أ).

طريقة تصحيح المقياس: تتراوح الدرجات على هذا المقياس بين (صفر-23) درجة، ويحصل المستجيب على درجة واحدة إذا اختار الفقرة التي تعبر عن الاتجاه الخارجي في ضبط الذات، بينما يحصل على الدرجة صفر عن الفقرة التي تعبر عن الاتجاه الداخلي في ضبط الذات.

ويصحح المقياس كما يلي:

- الفقرات ذات الأرقام: (1، 8، 14، 19، 24، 27) هي فقرات تمويه ولا تحسب لها أي درجة.
- الفقرات ذات الأرقام: (2، 6، 7، 9، 16، 17، 18، 20، 21، 23، 25، 29) تعطى درجة واحدة لكل فقرة عند الإجابة عليها بالرمز (أ)، وتعطى صفراً عند الإجابة عليها بالرمز (ب).
- الفقرات ذات الأرقام: (3، 4، 5، 10، 11، 12، 13، 15، 22، 26، 28) تعطى درجة واحدة لكل فقرة عند الإجابة عليها بالرمز (ب)، وتعطى صفراً عند الإجابة عليها بالرمز (أ) (كضاي، 1982 - أ، 21 - 22).

ويصنف الأفراد المستجيبون على هذا المقياس إلى فئتين كما يلي:

- الفئة الأولى: وتتراوح درجاتهم من (0-8) درجات، وهم ذوو مركز الضبط الداخلي.
- الفئة الثانية: وتتراوح درجاتهم من (9-23) درجة، وهم ذوو مركز الضبط الخارجي.

صدق المقياس: قام روتر وتلاميذه بإجراء العديد من الدراسات الهادفة إلى استخراج مؤشرات الصدق للمقياس حيث تم حساب كل من صدق المضمون، والصدق البنائي، والصدق التمييزي، بالإضافة إلى الصدق العملي، وقد أكدت جميع هذه الدراسات تمتع المقياس بدرجة مرتفعة وعالية من الصدق (الليبي، 1995). وبالإضافة إلى مؤشرات الصدق المرتفعة التي استخرجها معد هذا المقياس فإنه يتمتع بمعاملات صدق موثوقة، عربياً وعالمياً، وهذا ما يفسره عدد البحوث والدراسات التي اعتمدت على هذا المقياس كأداة للتعرف على مركز الضبط في السنوات الأخيرة.

وقد ركز معد المقياس كضاي (1982) على الصدق الظاهري والصدق المنطقي للمقياس. وقد بلغ الصدق الذاتي للمقياس (0.786) وهو الجذر التربيعي لمعامل ثبات إعادة الاختبار.

وللتحقق من صدق المحتوى في الدراسة الحالية قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المختصين بالتربية وعلم النفس في جامعتي تعزواب وعددهم (8) محكمين* لإبداء آراءهم حول مدى وضوح فقرات المقياس وملائمتها، ومدى صلاحية المقياس وملائمته للتطبيق على الأحداث الجانحين في البيئة اليمنية. وقد أشارت نتائج التحكيم إلى صلاحية المقياس وإمكانية تطبيقه مع إجراء بعض التعديلات الطفيفة ليتناسب المقياس مع البيئة اليمنية والفئة العمرية المستهدفة بالدراسة.

ثبات المقياس: بلغ معامل الثبات في دراسة Rotter (1966) (0.72)، فيما تراوحت معاملات الثبات التي استخرجها معد المقياس للبيئة العربية كضاي (1982) ما بين (0.62-0.78) سواء بطريقة إعادة التطبيق أو بطريقة التجزئة النصفية. ولأغراض الدراسة الحالية قام الباحث باستخراج معامل الثبات للمقياس بطريقةين هما: طريقة التجزئة النصفية، وطريقة معادلة ألفا كرونباخ، وذلك بعد تطبيق المقياس على أفراد العينة الاستطلاعية البالغ عددهم (15) حدثاً جانحاً. وقد بلغ معامل الارتباط بطريقة التجزئة النصفية (0.577)، وبعد إجراء المعادلة التصحيحية لمعامل الثبات لسبيرمان - براون للثبات الكلي (ملحم، 2002)، بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.732). كما بلغ معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ (0.731) مما يدل على أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات جيد ومقبول لأغراض الدراسة الحالية.

* أسماء السادة المحكمين: 1 - د. طارق مكرم ناشر. 2 - أ.م. عبدالعزيز الوحش. 3 - أ.م. صادق المخلافي. 4 - أ.م. مظفر عبدالصمد. 5 - د. جلال المنحجي. 6 - د. طه العوبلي. 7 - د. جبريل العزي. 8 - د. مأمون البناء.

2. قائمة فرايبورج للشخصية :

وهو أحد اختبارات قياس الشخصية المعتمد عالمياً وقد وضعه في الأصل مجموعة من أساتذة علم النفس بجامعة فرايبورج بألمانيا سنة (1970)، وهم: Fahrenberg و Selg و Hampel. ويتضمن المقياس (212) عبارة موزعة على (12) بعد؛ تسعة أبعاد عامة للشخصية، بالإضافة إلى ثلاثة أبعاد فرعية. كما أن للمقياس صورتين (أ) و (ب)، وقد قام العالم Diehl أستاذ علم النفس بجامعة جيسن بألمانيا بتصميم صورة مصغرة للقائمة تتضمن الأبعاد الثمانية الأولى من القائمة الأصلية. وقد أعد الصورة العربية للمقياس بصورته المصغرة علاوي (1998) وطبقه على البيئة العربية العراقية، وتتضمن الصورة العربية للمقياس (56) عبارة موزعة على ثمانية أبعاد أو سمات للشخصية، هي: العصبية، والعدوانية، والاكثناوية، والقابلية للاستئارة، والاجتماعية، والهدوء، والسيطرة، والضبط أو الكف، وذلك بواقع (7) فقرات لكل بعد، يجيب عليها المفحوص ب (نعم) أو (لا). وقد استخدم الباحث المقياس بسهولة تطبيقه ومصداقيته وعدم تكلفة العينة عناءً ووقتاً للإجابة عليه. ويصحح المقياس بإعطاء أوزان للفقرات الإيجابية منها (درجتان) عند الإجابة ب (نعم) ودرجة واحدة عند الإجابة ب (لا)، أما أوزان الفقرات السلبية فهي (درجة واحدة) عند الإجابة ب (نعم) ودرجتان عند الإجابة ب (لا)، والمقياس يحتوي على (4) فقرات سلبية تقع في بعد الاجتماعية وهي على التوالي (2، 14، 47، 51)، وبالتالي فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص في أي بعد من أبعاد المقياس هي (14) درجة، وأقل درجة هي (7) درجات وهي تمثل درجة (الضفر) أي للسمة، وحسب ما جاء في تعليمات المقياس فإنه يتعامل مع الدرجة لكل بعد وليس درجة المقياس ككل، وبذلك فإن المتوسط الفرضي لكل بعد يبلغ (10.5) درجة، وبالتالي يمكننا اعتبار الدرجة من (7-10) درجة منخفضة، ومن (11-14) درجة عالية في أبعاد الشخصية التي يتضمنها المقياس (علاوي، 1998). والجدول التالي يوضح أبعاد المقياس وفقرات كل بعد :

جدول (1): أبعاد مقياس فرايبورج للسمات الشخصية وفقرات كل بعد

م	الأبعاد	الفقرات
1	العصبية	54, 38, 23, 18, 15, 4, 3
2	العدوانية	49, 44, 41, 27, 26, 10, 7
3	الاكثناوية	55, 52, 40, 37, 34, 25, 21
4	القابلية للاستئارة	53, 46, 39, 36, 33, 31, 5
5	الاجتماعية	51, 48, 47, 28, 14, 12, 2
6	الهدوء	56, 45, 43, 42, 29, 20, 1
7	السيطرة	50, 30, 24, 22, 16, 11, 9
8	الضبط (الكف)	35, 32, 19, 17, 13, 8, 6

- أرقام الفقرات التي تحتها خط تشير إلى الفقرات السلبية في المقياس.

الخصائص السيكومترية للمقياس :

« صدق المقياس : للتحقق من صدق المقياس استخدم الباحث نوعين من الصدق هما : الصدق الظاهري، وصدق البناء، حيث تم التأكد من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرض المقياس على السادة المحكمين، وذلك للتحقق من مدى صلاحية فقرات المقياس، وانتمائها للبعد الذي تقيسه، وملاءمتها لعينة الدراسة. وقد أشارت آراء وملاحظات السادة المحكمين إلى صلاحية المقياس وإمكانية تطبيقه على عينة الدراسة. كما قام الباحث بالتحقق من صدق البناء باستخدام صدق الاتساق الداخلي بعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية وذلك بحساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس. والجدول (2) يوضح ذلك :

جدول (2): معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس فرايبورج للسمات الشخصية والدرجة الكلية للمقياس

م	أبعاد المقياس	معاملات الارتباط	مستوى الدلالة
1	العصبية	0.602	0.038 (*)
2	العدوانية	0.587	0.043 (*)
3	الاكتئابية	0.748	0.002 (**)
4	القابلية للاستثارة	0.706	0.010 (*)
5	الاجتماعية	0.611	0.041 (*)
6	الهدوء	0.865	0.000 (**)
7	السيطرة	0.733	0.007 (**)
8	الضبط (الكف)	0.633	0.027 (*)

(*) دالة عند مستوى (0.05). (**) دالة عند مستوى (0.01).

يتضح من الجدول (2) أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للقائمة تتراوح بين (0.587-0.865)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) بالنسبة لثلاثة أبعاد، هي: الاكتئابية، الهدوء، السيطرة. ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بالنسبة لبقية الأبعاد. مما يدل على أن القائمة تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

« ثبات المقياس: للتحقق من ثبات مقياس فرايبورج للسمات الشخصية قام الباحث باستخراج معامل الثبات عن طريق التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وذلك بعد تطبيق القائمة على أفراد العينة الاستطلاعية، وكما هو موضح في الجدول (3):

جدول (3): معاملات ثبات مقياس فرايبورج للسمات الشخصية باستخدام طريقتي التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ

م	أبعاد المقياس	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	معامل الثبات بعد إجراء المعادلة التصحيحية	معامل ثبات ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
1	العصبية	0.710	0.830	0.829	0.010 (**)
2	العدوانية	0.595	0.746	0.740	0.041 (*)
3	الاكتئابية	0.615	0.762	0.762	0.033 (*)
4	القابلية للاستثارة	0.756	0.861	0.861	0.004 (**)
5	الاجتماعية	0.586	0.739	0.738	0.045 (*)
6	الهدوء	0.711	0.831	0.831	0.010 (**)
7	السيطرة	0.588	0.741	0.741	0.044 (*)
8	الضبط (الكف)	0.591	0.812	0.802	0.043 (*)
9	المقياس ككل	0.924	0.960	0.960	0.000 (**)

(*) دالة عند مستوى الدلالة (0.05). (**) دالة عند مستوى الدلالة (0.01).

يلاحظ من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وبطريقة معامل ألفا كرونباخ تتراوح بين (0.738-0.960)، وقد كانت هذه القيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) بالنسبة

الأبعاد العصبية، والقابلية للاستثارة، والهدوء، والمقياس ككل، فيما كانت قيم معاملات الثبات بالنسبة لبقية الأبعاد دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بقدر جيد من الثبات، وبالإمكان تطبيقه على أفراد عينة الدراسة الحالية.

إجراءات التطبيق: تم تطبيق المقياسين معاً على عينة الدراسة الأساسية البالغ عدد أفرادها (40) حدثاً من الذكور المقيمين في دار التوجيه الاجتماعي لرعاية الأحداث بمدينة إب خلال الفترة من (16/ 8/ 2017م إلى 10/ 9/ 2017م).

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: مركز الضبط، وله مستويين: مركز الضبط الداخلي ومركز الضبط الخارجي.
- المتغير التابع: بعض سمات الشخصية كما تقيسها قائمة فرايبورج للشخصية، وهي: العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستثارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، والضببط أو الكف.
- المعالجة الإحصائية للبيانات: لقد تم معالجة البيانات الإحصائية للدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:
 - الأساليب الإحصائية الوصفية لوصف أداء أفراد العينة على كل من المقياسين، ولتحديد درجة شيوع كل من مركز الضبط الداخلي والخارجي وسمات الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة.
 - معامل ارتباط بيرسون لاستخراج مؤشرات الصدق والثبات لأداتي القياس، وأيضاً لمعرفة العلاقة بين مركز الضبط وبعض سمات الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة.
 - معامل ألفا كرونباخ ومعادلة سبيرمان - براون التصحيحية لحساب ثبات أداتي القياس.
 - الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الداخلي والأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي في كل بعد أو سمة من سمات الشخصية المستهدفة بالدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً: عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالهدف الأول للدراسة:

نص الهدف الأول للدراسة على معرفة درجة شيوع كل من مركز الضبط الداخلي والخارجي لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب. ولتحقيق هذا الهدف لجأ الباحث إلى استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لتحديد درجة شيوع مركز الضبط الداخلي والخارجي لدى أفراد عينة الدراسة. والجدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4): الأساليب الإحصائية الوصفية لتحديد درجة شيوع مركز الضبط الداخلي والخارجي لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب

مقاييس النزعة المركزية والتشتت	المتوسط الحسابي \bar{x}	الوسيط Md	المنوال Mo	الانحراف المعياري Sd.
مركز الضبط	9.25	9	9	1.422

يتبين من الجدول (4) أن أفراد العينة من الأحداث الجانحين بمدينة إب يميلون إلى الضبط الخارجي أكثر منه إلى الضبط الداخلي؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي على مقياس مركز الضبط ($X=9.25$). وهذا يدل على أن الأحداث الجانحين لا يؤمنون بمسؤولياتهم عن نتائج أعمالهم وما يحققونه من نتائج سواء كانت إيجابية أو سلبية، فهم يعزون نتائج أعمالهم ومستقبلهم إلى عوامل خارجية كالقدر، والحظ، والصدفة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة والتي أشارت إلى شيوع مركز الضبط الخارجي لدى الأحداث الجانحين إلى أن الاعتقاد بالضبط الخارجي قد يكون عاملاً من العوامل المشجعة للضرد على ارتكاب الجنحة أو الجريمة، ذلك أن تمتع الأحداث الجانحين بمركز ضبط خارجي وعزوهم أسباب أفعالهم وتصرفاتهم إلى عوامل خارجية يجعلهم لا يتحملون مسؤولية أفعالهم، ولا يرغبون في تعديل أو تغيير سلوكياتهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بوزيد (2009) والتي أشارت إلى تمتع العائدين إلى الجريمة بوجهة ضبط خارجية.

ثانياً: عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالهدف الثاني للدراسة:

سعى الهدف الثاني للدراسة إلى معرفة مستوى كل سمة من سمات الشخصية كما تقبسها قائمة فرايبورج للشخصية والتي تتضمن (8) سمات من سمات الشخصية، هي (العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستئارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، الضبط أو الكف) لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة مستوى كل سمة من سمات الشخصية لدى أفراد عينة الدراسة. والجدول (5) يوضح ذلك:

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سمة من سمات الشخصية لدى أفراد العينة

سمات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى السمة
العصبية	11.75	1.658	عالية
العدوانية	10.333	1.303	متوسطة
الاكتئابية	11.417	1.621	عالية
القابلية للاستئارة	12.083	1.505	عالية
الاجتماعية	10.333	1.231	متوسطة
الهدوء	11.417	1.730	عالية
السيطرة	10.333	1.155	متوسطة
الضبط أو الكف	11.917	1.832	عالية

يتضح من الجدول السابق أن هناك (5) سمات من سمات الشخصية توجد لدى الأحداث الجانحين بدرجة عالية وهي سمات: العصبية، الاكتئابية، القابلية للاستئارة، الهدوء، والضبط (الكف)، حيث إن المتوسطات الحسابية الواقعية لهذه السمات بلغت (11.75، 11.417، 12.083، 11.417، 11.917) على الترتيب وجميعها أعلى من المتوسط الفرضي وهو (10.5). في حين كانت السمات الثلاث الأخرى موجودة لدى الأحداث الجانحين بدرجة متوسطة وهي سمات العدوانية، الاجتماعية، السيطرة؛ حيث بلغت المتوسطات الحسابية الواقعية لهذه السمات الثلاث (10.333) وهي قيمة متوسطة كونها تقع في حيز المتوسط الفرضي (10 - 11) والذي يبلغ (10.5)، حيث يرى علاوي (1998، 78) أنه يمكن اعتبار الدرجة من (7 - 10) درجة منخفضة، ومن (11 - 14) درجة عالية في كل بعد من أبعاد الشخصية التي يتضمنها المقياس والذي تنص تعليماته على أنه يتعامل مع الدرجة لكل بعد وليس درجة المقياس ككل.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة تبدو طبيعية ومنطقية ومنسجمة مع الواقع؛ فالأحداث الجانحون قد يتسمون بدرجة عالية من العصبية والتوتر والاكتئاب والمزاج المتذبذب والتشاؤم، والشعور بالتعاسة والحزن وعدم الرضا، وسرعة التأثر والحساسية، والغضب والاندفاع وعدم الصبر، وصعوبة التعامل والتفاعل مع الآخرين في المواقف الجماعية، وضعف الشعور بالمسؤولية الاجتماعية، وهو ما يدفعهم إلى القيام بأفعال وسلوكيات قد تكون مخالفة للعرف والقانون الأمر الذي قد يوقعهم تحت طائلة القانون.

أما بخصوص المستوى العالي الذي أظهره الأحداث الجانحون في سمة الهدوء فيعتقد الباحث أن ذلك يمكن عزوه إلى طبيعة وجود الطفل في الدار المخصصة للأحداث، والأنظمة الصارمة المتبعة فيها والتي قد تجعل الحدث يظهر نوعاً من الهدوء والالتزام عند استجابته على فقرات هذا البعد كي يتال رضا وتقدير المسؤولين في الدار.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بوزيد (2009) والتي أشارت إلى عدم تمتع العائدين إلى الجريمة بدرجة عالية على مقياس اليأس.

ثالثاً: عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالهدف الثالث للدراسة:

سعى الهدف الثالث للدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين مركز الضبط الداخلي - الخارجي وسمات الشخصية كما تقيسها قائمة فرايبورج للشخصية. ولتحقيق هذا الهدف تم صياغة الفرضية التالية: لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) بين مركز الضبط الداخلي والخارجي وسمات الشخصية التالية: العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستئثار، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، والضبط أو الكف لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب. ولتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لمعرفة طبيعة العلاقة الارتباطية ودلالاتها الإحصائية بين مركز الضبط وكل سمة من سمات الشخصية المستهدفة بالدراسة. والجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6): معاملات الارتباط بين مركز الضبط وبعض سمات الشخصية لدى أفراد العينة

الضبط (الكف)	السيطرة	الهدوء	الاجتماعية	القابلية للاستئثار	الاكتئابية	العدوانية	العصبية	سمات الشخصية
0.445 -	0.443 -	0.268 -	0.104	0.181 -	0.404 -	0.638 (*)	0.202 -	معامل ارتباط بيرسون
0.147	0.149	0.400	0.748	0.575	0.193	0.026	0.528	مستوى الدلالة

(* دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مركز الضبط وكل من سمات العصبية، القابلية للاستئثار، الهدوء، وبالنظر إلى قيمة العلاقة الارتباطية نجد أنها بلغت (- 0.202، - 0.181، - 0.268) لهذه السمات على التوالي، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) بين مركز الضبط وهذه السمات الثلاث، بمعنى أنه كلما ارتفعت درجة مركز الضبط، انخفضت درجة العصبية، والقابلية للاستئثار، والهدوء لدى الأحداث الجانحين. إلا أن هذه العلاقات الارتباطية ضعيفة جداً ولم ترق إلى مستوى الدلالة الإحصائية حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.528، 0.400، 0.575) على التوالي وجميع هذه القيم أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

كما يتضح من الجدول السابق عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مركز الضبط وكل من سمات الاكتئابية، السيطرة، الضبط أو الكف، فعلى الرغم من وجود علاقة ارتباطية سالبة (عكسية) بدرجة متوسطة، بمعنى أنه كلما ارتفعت درجة مركز الضبط، انخفضت درجة الاكتئابية، والسيطرة، والضبط (الكف)، والعكس صحيح أيضاً؛ فكلما انخفضت درجة مركز الضبط ارتفعت درجة هذه السمات الثلاث لدى الأحداث الجانحين، إلا أن هذه العلاقات الارتباطية لم ترق إلى مستوى الدلالة الإحصائية حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.147، 0.149، 0.193) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

أما بخصوص علاقة مركز الضبط بسمة الاجتماعية فتشير النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين هذين المتغيرين، وبالنظر إلى قيمة العلاقة الارتباطية نجد أنها تساوي (0.104) بمعنى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة (طردية) بين مركز الضبط وسمة الاجتماعية، بمعنى أنه كلما ارتفعت درجة مركز الضبط، ارتفعت درجة الاجتماعية لدى الأحداث الجانحين، إلا أن قيمة هذه العلاقة الارتباطية ضعيفة جداً ولا ترقى إلى مستوى الدلالة الإحصائية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.748) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

أما فيما يتعلق بالعلاقة الارتباطية بين مركز الضبط وسمة العدوانية فنجد أنها علاقة ارتباطية موجبة (طردية)، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05). وهذا يعني أنه كلما ارتفعت درجة مركز الضبط، ارتفعت سمة العدوانية لدى الأحداث الجانحين، وبالنظر إلى قيمة العلاقة الارتباطية نجد أنها بلغت (0.638) مما يعني أنها علاقة قوية. وتشير هذه العلاقة الارتباطية إلى أنه كلما كان الحدث الجانح من ذوي مركز الضبط الخارجي، كان أكثر ميلاً للقيام بأعمال عدوانية بدنية أو لفظية، مثل: الهجوم وعدم الهدوء وعدم السيطرة على النفس.

وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة Wenzel و Sadowski (1982) والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الاعتقاد في القدر (الضبط الخارجي) والعدائية والعدوان، ودراسة إبراهيم وعبد الحميد (1994) والتي أشارت إلى أن جميع معاملات الارتباط بين وجهة الضبط الخارجية والعدوانية بأبعادها المختلفة موجبة وذات دلالة إحصائية، ودراسة الحارثي (1999) ودراسة أبي مرق (1999) واللذان أشارتا إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مركز الضبط وكل من العصائية والانبساطية، ودراسة بوزيد (2009) والتي أشارت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مركز الضبط واليأس. فيما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج بعض الدراسات السابقة كدراسة Tesiny (1980) والتي وجدت أن هناك ارتباطاً دالاً إحصائياً بدرجة منخفضة بين الاكتئاب ومركز الضبط الخارجي، ودراسة عبدالله (2004) والتي أشارت إلى وجود ارتباط موجب ودال إحصائياً بين مصدر الضبط الداخلي والتفاؤل، وبين مصدر الضبط الخارجي والتشاؤم، وكذا دراسة العفاري (2011) والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين وجهة الضبط وعامل الانبساط.

ومن خلال عرض النتائج السابقة فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي نصت على عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) وجميع سمات الشخصية موضع الدراسة باستثناء سمة العدوانية والتي أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي قبول الفرضية البديلة (بشكل جزئي) التي تنص على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية فيما يتعلق بسمة العدوانية فقط.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالهدف الرابع للدراسة:

سعى الهدف الرابع للدراسة إلى معرفة الفروق بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الداخلي والأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي في كل سمة من سمات الشخصية التالية: العصبية، العدوانية، الاكتئابية، القابلية للاستشارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، والضبط أو الكف. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وذلك لحساب الفروق بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الداخلي والأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي في كل سمة من سمات الشخصية كما تقيسها قائمة فرايبورج للشخصية، ومعرفة الدلالات الإحصائية لهذه الفروق. والجدول (7) يوضح ذلك:

جدول (7): نتائج الاختبار التائي لحساب الفروق بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) في كل سمة من سمات الشخصية

سمات الشخصية	مركز الضبط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
العصبية	داخلي	13.00	1.000	1.614	0.138
	خارجي	11.33	1.658		
العدوانية	داخلي	9.00	1.000	- 2.481	0.033 (*)
	خارجي	10.78	1.093		
الاكتئابية	داخلي	11.67	1.528	0.296	0.774
	خارجي	11.33	1.732		

جدول (7): يتبع

سمات الشخصية	مركز الضبط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
القابلية للاستشارة	داخلي	12.33	1.155	0.318	0.757
	خارجي	12.00	1.658		
الاجتماعية	داخلي	9.67	0.577	1.093 -	0.300
	خارجي	10.56	1.333		
الهدوء	داخلي	12.00	1.000	0.657	0.526
	خارجي	11.22	1.922		
السيطرة	داخلي	11.00	1.000	1.174	0.267
	خارجي	10.11	1.167		
الضبط (الكف)	داخلي	13.00	1.000	1.207	0.255
	خارجي	11.56	1.944		

(* دالة عند مستوى الدلالة (0.05).

يتضح من الجدول (7) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الداخلي ونظرائهم ذوي مركز الضبط الخارجي في (7) سمات من سمات الشخصية التي تضمنتها قائمة فرايبورج للشخصية وهي: العصبية، الاكتئابية، القابلية للاستشارة، الاجتماعية، الهدوء، السيطرة، والضبط أو الكف. حيث بلغت مستويات الدلالة لهذه السمات (0.138, 0.0774, 0.757, 0.300, 0.526, 0.267, 0.255) على التوالي وجميعها أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

في حين كانت هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الداخلي وأقرانهم من الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي في سمة واحدة فقط من سمات الشخصية التي تضمنتها قائمة فرايبورج للشخصية، وهي سمة العدوانية؛ حيث بلغت قيمة ت (-2.481) عند مستوى دلالة (0.033)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وبالنظر إلى المتوسط الحسابي لسمة العدوانية لدى الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الداخلي نجد أنه يساوي (9) وهو أصغر من المتوسط الحسابي لسمة العدوانية لدى الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي والذي يساوي (10.78) مما يعني أن الفروق الإحصائية كانت لصالح الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي؛ أي أن الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي يتسمون بدرجة عالية من العدوانية مقارنة بالأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الداخلي.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي يدركون مصدر التدعيم من الخارج، ويعتمدون على عناصر القدر والحظ والصدفة، وتضعف حيلهم على فعل شيء تجاه العوامل التي تتحكم في حياتهم، وبالتالي فهؤلاء الأحداث - قليلي الحيلة - أمام ما يحدث لهم من متغيرات وأحداث، مما يؤدي إلى شعورهم باليأس والإحباط والقلق والعصبية الأمر الذي قد يدفعهم إلى اللجوء إلى العنف والقيام بالأفعال العدائية بدرجة عالية تفوق نظرائهم ذوي مركز الضبط الداخلي وذلك كنوع من رد الفعل الموجه ضد الآخرين والمجتمع من حولهم والذين يحملونهم المسؤولية عما وصلوا إليه من واقع سيء.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة Wenzel وSadowski (1982) والتي أشارت إلى أن متوسط درجات الأفراد ذوي مركز الضبط الخارجي في العدوان والعدائية أكبر من متوسط درجات الأفراد ذوي مركز الضبط الداخلي بفارق دال إحصائياً.

ومن خلال عرض النتائج المتعلقة بالهدف الرابع، فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي نصت على عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الأحداث الجانحين بمدينة إب في كل سمة من سمات الشخصية التي تضمنتها قائمة فرايبورج للشخصية تبعاً لمتغير مركز الضبط (داخلي - خارجي) فيما يتعلق بجميع سمات الشخصية موضع الدراسة باستثناء سمة العدوانية والتي أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وكانت هذه الفروق لصالح الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي، ما يعني رفض الفرضية الصفرية (وبالتالي قبول الفرضية البديلة جزئياً) فيما يتعلق بسمة العدوانية فقط.

الاستنتاجات:

من خلال ما تم عرضه ومناقشته من نتائج يمكن استنتاج ما يلي:

1. شيوع مركز الضبط الخارجي لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب بدرجة تفوق شيوع مركز الضبط الداخلي لديهم.
2. ظهرت سمات الشخصية التالية: العصبية، الاكتئابية، القابلية للاستثارة، الهدوء، والضببط لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب بدرجة عالية، في حين ظهرت سمات الشخصية التالية (العدوانية، الاجتماعية، السيطرة) بدرجة متوسطة.
3. وجود علاقة ارتباطية موجبة (طردية) دالة إحصائياً بين مركز الضبط وسمة العدوانية لدى الأحداث الجانحين بمدينة إب، في حين لم تكن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مركز الضبط وبقية السمات الشخصية موضع الدراسة.
4. وجود فروق دالة إحصائياً بين الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) في سمة العدوانية لصالح الأحداث الجانحين ذوي مركز الضبط الخارجي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الأحداث الجانحين في بقية السمات الشخصية موضع الدراسة تبعاً لمتغير مركز الضبط (داخلي - خارجي).

التوصيات والمقترحات:

انطلاقاً من الصعوبات التي واجهها الباحث لإنجاز هذه الدراسة والنتائج التي توصل إليها، يمكن تقديم التوصيات والمقترحات التالية:

1. ضرورة الاهتمام بهذا النوع من الدراسات التي تتناول هذه الفئة الاجتماعية (فئة الأحداث الجانحين) والتي تشكل خطراً على الأمن والاستقرار الاجتماعي.
2. ضرورة تعاون القائمين على دور التوجيه الاجتماعي التي ترعى الأحداث الجانحين مع الباحثين والمهتمين بقضايا هذه الفئة الاجتماعية، وتقديم التسهيلات الضرورية التي تساعد الباحثين على الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.
3. على الجهات المعنية تزويد مؤسسات ودور التوجيه الاجتماعي بالمرشدين والمتخصصين النفسيين المؤهلين وتفعيل دورهم لما من شأنه القيام بدورهم الفاعل في إعادة التربية والتأهيل والإصلاح لهذه الفئة من الأطفال وبما يساعد على إعادة إدماجهم في المجتمع كأفراد صالحين مساهمين في بناء الوطن وتقدمه وازدهاره.
4. بناء وتصميم البرامج الإرشادية الهادفة إلى تعديل مركز الضبط الخارجي لدى الأحداث الجانحين من أجل التمكن من تعديل سلوكياتهم.
5. إعداد البرامج والاستراتيجيات الهادفة إلى تنمية السمات الشخصية الإيجابية، وتعديل السمات الشخصية السلبية لدى الأحداث الجانحين كجزء من برنامج التأهيل والإصلاح الذي يستهدف هذه الفئة من الأطفال.

6. إجراء بحوث ودراسات مشابهة للدراسة الحالية تتناول علاقة مركز الضبط بسمات شخصية أخرى غير السمات التي تناولتها هذه الدراسة، ومعرفة الفروق بينهما تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية كالجنس، والذكاء، والمستوى الاقتصادي والاجتماعي، والمستوى التعليمي ... الخ.

المراجع:

- إبراهيم، عبد الله سليمان، وعبدالحميد، محمد نبيل (1994)، العدوانية وعلاقتها بموضع الضبط وتقدير الذات لدى عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، جامعة الأزهر، (30)، 37 - 58.
- ابن منظور، محمد بن مكرم (د.ت.)، لسان العرب، ج2، بيروت: دار صادر.
- أبو مرق، جمال (1999)، مركز التحكم وعلاقته بمتغيرات الشخصية والتحصيل الدراسي لدى طلاب المراحل التعليمية المختلفة في بعض المدارس (الأهلية والحكومية) بمدينة مكة المكرمة، مجلة كلية التربية، (15)، 1 - 32.
- الأحمد، أمل (2001)، مركز الضبط وعلاقته بمتغيري الجنس والتخصص العلمي، بحوث ودراسات في علم النفس، ط1، بيروت: مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر.
- أحمد، بدرية كمال (2001)، العلاقة بين وجهة الضبط والمسئولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، مجلة دراسات تربوية، كلية الآداب، جامعة المنصورة.
- الأحمدي، صفاء (2007)، الشعور بالوحدة النفسية وعلاقته بكل من وجهة الضبط والضعف النفسية لدى عينة من المراهقات بمكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- أنو، فاطمة أحمد علي، وشنان، أحمد محمد الحسن (2011)، الفروق في مركز التحكم ومفهوم الذات بين الموهوبين والعادين من تلاميذ مرحلة الأساس، المجلة العربية لتطوير التفوق، 2 (3)، 99 - 122.
- البدران، عبد السجاد عبد السادة (2001)، مركز التحكم وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة مرحلة الدراسة الإعدادية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة البصرة، العراق.
- بن زاهي، منصور، وبن الزين، نبيلة (2012)، مركز الضبط (الداخلي - الخارجي) في المجال الدراسي المفهوم وطرق القياس، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (7)، 23 - 34.
- بن سيديا، عبدالرحمن محمد (1986)، العلاقة بين مصدر الضبط ومفهوم الذات لدى الطالب الجامعي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- بني خالد، محمد سليمان (2009)، مركز الضبط وعلاقته بمستوى التحصيل الأكاديمي لدى طلبة كلية العلوم التربوية في جامعة آل البيت، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 17 (2)، 491 - 512.
- بوالليف، أمال (2010)، مركز الضبط وعلاقته بالتفوق الدراسي الجامعي (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة باجي مختار- عنابة، الجزائر.
- بوزيد، إبراهيم (2009)، علاقة وجهة الضبط باليأس لدى عينة من العائدين إلى الجريمة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- الجحيشي، قيس محمد علي (2004)، أثر برنامج تربوي في تغيير موقع الضبط الخارجي إلى داخلي لدى طلبة المرحلة الإعدادية، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الموصل، العراق.
- الجارثي، صبحي سعيد عويص (1999)، الاتجاه نحو الغش الدراسي وعلاقته بوجهة الضبط وبعض سمات الشخصية لدى طلاب الصف الأول الثانوي بمدينة الطائف (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- حبش، حيدر ناجي (2010)، التحمل النفسي وعلاقته ببعض السمات الشخصية لطالبات قسم التربية الرياضية - جامعة الكوفة، مجلة علوم التربية الرياضية، 3 (2)، 22 - 58.

- حليم، شريفي (2009)، الاهتمام بسمات الشخصية - كمحددات سيكولوجية - أثناء عملية انتقال المهنيين في كرة القدم بالجزائر (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الجزائر، الجزائر.
- الخثعمي، صالح (2008)، وجهة الضبط والاندفاعية لدى المتعاطين وغير المتعاطين للهيرويين (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- دروزه، أفنان نظير (2007)، العلاقة بين مركز الضبط ومتغيرات أخرى ذات علاقة لدى طلبة الدراسات العليا في كلية التربية في جامعة النجاح الوطنية، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 15 (1)، 443 - 464.
- الدليمي، هناء رجب حسن (1988)، موقع الضبط وعلاقته بالتحصيل لدى طلبة الصف الرابع (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد، العراق.
- ربيع، محمد شحاتة (2008)، قياس الشخصية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- رشوان، حسين (2006)، الشخصية دراسة في علم الاجتماع النفسي، الإسكندرية: مركز الإسكندرية للكتاب.
- زهران، حامد عبدالسلام (2005)، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط4، القاهرة: عالم الكتب.
- ظه، فرج (1993)، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، القاهرة: مكتبة دار الفكر العربي.
- عبدالخالق، أحمد (2002)، قياس الشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، مصر.
- عبدالله، محمد قاسم (2004)، مصدر الضبط وعلاقته بكل من التناول والتشاؤم لدى الأطفال، مجلة الطفولة العربية، الكويت، (1)، 8 - 20.
- عبود، هيام سعدون (2010)، بعض السمات الشخصية لدى الممارسات وغير الممارسات للأندية الرياضية، مركز أبحاث الطفولة والأمومة، جامعة ديالى، العراق.
- العجمي، سعيد رفان (2005)، علاقة بعض سمات الشخصية بانحراف الأحداث في مدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- العفاري، ابتسام هادي أحمد (2011)، العلاقة بين وجهة الضبط والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى بمكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- العكيدي، رنا كمال (2002)، موقع الضبط لدى طلبة جامعة الموصل وعلاقته بالقيم ومفهوم الذات (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الموصل، العراق.
- علاوي، محمد حسن (1998)، موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- غنام، ختام عبدالله (2005)، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- غنيم، سيد (1975)، سيكولوجية الشخصية، القاهرة: دار النهضة العربية.
- كتفي، فؤاد (2014)، عوامل جنوح الأحداث وتأثيرها على الحياة الاجتماعية في مدينة أتمارة المغربية - دراسة حالة، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، كلية علوم التربية - الرياض، 3 (12)، 284 - 301.
- كرميان، صلاح (2007)، سمات الشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى العاملين بصورة وقتية من الجالية العراقية في أستراليا (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، الدانمارك.
- كفاي، علاء الدين (1982 - أ)، مقياس وجهة الضبط، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- كفاي، علاء الدين (1982 - ب)، بعض الدراسات حول علاقة وجهة الضبط وعدد من المتغيرات النفسية، ج1، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

- اللهيبي، أحمد سليمان (1995)، *وجهة الضبط ومفهوم الذات لدى عينة من المدخنين وغير المدخنين* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- محمد، يوسف عبدالفتاح (1993)، *مركز التحكم وعلاقته بتقدير الشخصية لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، (3)، 189 - 221.*
- مطواع، إبراهيم عصمت (1981)، *علم النفس وأهميته في حياتنا، القاهرة: دار المعارف.*
- ملحم، سامي محمد (2002)، *مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط2، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.*
- منصور، منيرة (2007)، *الرجل وعلاقته بوجهة الضبط الداخلي - الخارجي لدى عينة من طالبات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.*
- الميلادي، عبدالمنعم (2006)، *الشخصية سماتها، الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.*
- وزارة الشؤون القانونية (1992). *قانون رقم (24) لسنة (1992) بشأن رعاية الأحداث ولائحته التنفيذية، صنعاء، الجمهورية اليمنية.*
- Breen, L., & Prociuk, T (1976). Internal-external Locus of Control and Guilt, *Journal Of Clinical Psychology, 32(2), 301-302.*
- Chak, K., & Leung, L (2006). The relations between Locus of control and shame in students: An Exploratory study. *Journal of Psychological Bolletin, 48-55.*
- DuCette J., Wolk, S., & Soucar, E. (1972). Atypical patterns in locus of control and nonadaptive behavior, *Journal of Personality, (40), 287-297.*
- Krause, N., & Stryker, S. (1984). Stress and well-being: The buffering role of locus of control beliefs. *Social Science & Medicine, 18(9), 783-790.*
- Levis, D. J. (1982). Experimental and theoretical foundations of behavior modification. In A. Bellack, M. Hersen & A. Kazdin (Eds.), *International Handbook of Behavior Modification and Therapy*. New York: Plenum.
- Massari, D. J. (1975). The relation of reflection-impulsivity to field dependence-independence and internal-external control in children. *The Journal of genetic psychology, 126(1), 61-67.*
- McAdams, D. P. (1990). *The person: An introduction to personality psychology*. California: Harcourt Brace Jovanovich.
- Millet, P. (2005). *Locus of control and its relation to working life: Studies from the fields of vocational rehabilitation and small firms in Sweden (Doctoral dissertation)*. Luleå University of Technology, Sweden.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for Internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs, General and Applied, 80(1), 1-28.*

- Rotter, J. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43(1), 56-67.
- Ryckmann, RM (1993). *Theories of personality* (5th ed.). California: Brooks/Cole Publishing Co.
- Sadowski, C. J., & Wenzel, D. M. (1982). The Relationship Of Locus Of Control Dimensions to Reported Hostility and Aggression, *Journal of Psychology*, 112(2), 227- 230.
- Tesiny, E. P. (1980). Childhood Depression, Locus of Control, and School Achievement. *Journal of Educational Psychology*, 72(4), 506- 510.

القيادة التبادلية والتحويلية وأثرهما في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية

د. مراد محمد النشمي^{(1)*}
أ. محمد عبده فرحان علي

¹ كلية العلوم الإدارية - جامعة العلوم والتكنولوجيا
* عنوان المراسلة: m.alnashmy@ust.edu

القيادة التبادلية والتحويلية وأثرهما في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فروضها؛ حيث تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات من عدد (227) من موظفي الإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية في شركات تصنيع الأدوية. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التبادلية والقيادة التحويلية في الأداء المنظمي. وبناءً على تحليل الانحدار الخطي البسيط، فقد أشارت النتائج إلى أن القيادة التحويلية كانت أعلى نسبة في التأثير من القيادة التبادلية، ذلك لما لها من أهمية في رفع مستوى الأداء المنظمي. وقد خلصت الدراسة إلى أن تطبيق شركات صناعة الأدوية للأنماط القيادة التبادلية والتحويلية يصل بها إلى الأداء المنظمي المتميز.

الكلمات المفتاحية : القيادة التبادلية، القيادة التحويلية، الأداء المنظمي، قطاع صناعة الأدوية.

The Impact of Transformational and Transactional Leadership on Organizational Performance at Pharmaceutical Industry in Yemen

Abstract:

This study aimed at investigating the impact of transformational and transactional leadership on organizational performance at Pharmaceutical Industry in Yemen. The researchers used the descriptive analytical method to answer the study questions and test the hypotheses. A questionnaire was used for collecting data from a number of 227 middle and executive management in pharmaceutical companies. The study findings showed that there was a statistically significant effect of all the dimensions of transformational and transactional leadership on organizational performance. Based on the regression analysis applied in the study, the results indicated that transformational leadership had a higher influence on organizational performance than transactional leadership. The study concludes that adopting transformational and transactional leadership styles in pharmaceutical companies leads to distinguished organizational performance.

Keywords: Transformational leadership, Transactional leadership, Organizational performance, Pharmaceutical industry.

المقدمة:

تعمل منظمات الأعمال المعاصرة في بيئة ديناميكية متسارعة ومتغيرة، فالأزمات المالية والاقتصادية، والمنافسة العالمية القائمة، تحدد نمو واستمرار وبقاء المنظمات، لذلك لا بد من وجود قيادة إدارية قادرة على فهم الرؤى الفلسفية لأنماط القيادة الحديثة التبادلية والتحويلية ومقاييس الأداء المنظمي والتي من خلالها يمكن مواجهة التحديات والتغيرات المستمرة، بما يحقق الكفاءة والفاعلية لمنظمات الأعمال، ونتيجة لهذه التغييرات فإن عملية القيادة الفعالة أصبحت معقدة، وتتطلب العديد من المهارات في التخطيط والتأثير والتحليل والرقابة بهدف التحكم في القوى المستقبلية في عالم متغير.

إن التعرف على الأداء المنظمي يساعد القيادة الإدارية في تحديد المدى الذي تستطيع المنظمة التكيف معه والاستجابة لمحددات البيئة من خلال وضع الخطط والأهداف وتوظيف تلك الموارد، فأهمية الأداء المنظمي تأتي من كونها تمثل قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، لذا يعد الأداء المنظمي المؤشر الذي يقيس نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها وقدرتها على النمو والبقاء (البغدادي، 2007).

وتعد القيادة من الأنشطة الإدارية المهمة المؤثرة في المنظمات، وتزداد أهمية القيادة في ضوء الظروف البيئية المحيطة التي تتسم بالتعقيد الشديد والتغير المستمر، وهو ما يتطلب أنماطاً قيادية قادرة على التعامل مع تلك المتغيرات بوعي كبير، وليس قوالب إدارية جامدة تتوقف عند حدود الماضي وتتمسك بالأساليب والطرق الإدارية التقليدية التي قد تكون غير مناسبة للواقع الحالي (غنيم، 2002). وقد ذهبت كثير من الدراسات السابقة إلى بيان أهمية القيادة التبادلية والتحويلية والأداء المنظمي، فيما سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية.

يعد قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية من القطاعات المهمة التي ترفد الاقتصاد اليمني والأداة الأكثر فاعلية في تحقق معدلات نمو سريعة وإمكانية للتنمية المتزايدة، ومن خلال الشركات القائمة نجد أن هناك منافسة قوية من أجل تقديم منتجات ذات جودة عالية، وهذا يتطلب وجود قيادة إدارية تؤثر على الأداء المنظمي وفق معايير وأسس لكي تضمن البقاء والاستمرار والتطوير.

إن اختيار أساليب أنماط القيادة الإدارية وتطويرها في قطاع صناعة الأدوية يضمن عمل واستمرارية الشركات بكفاءة وفاعلية عالية، لذا سعت الدراسة لمعرفة أثر القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاعات صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية، ذلك لأن هذه القطاعات تعمل على منتجات تتطلب الكثير من المهارات والخبرات، لتكون المنتجات ذات جودة ونوعية عالية ومنافسة لغيرها من المنتجات المماثلة، حيث يكون دور القيادة هنا العامل الأساسي لتحقيق الأهداف التي يتطلع قطاع صناعة الأدوية لتحقيقها من خلال مقاييس الأداء المنظمي بكفاءة تحافظ على الموارد المتاحة وعدم إهدارها مما يؤدي إلى زيادة المخرجات وتخفيض المدخلات، وبفاعلية يتم من خلالها استثمار الفرص المتاحة من البيئة المحيطة والحصول على الموارد النادرة من أجل استخدامها بشكل فاعل لتحقيق أهداف قطاع صناعة الأدوية.

تتجلى أهمية الدراسة في أهمية متغيراتها لاسيما في ظل الظروف التي طرأت على البيئة اليمنية والأزمات التي أفرزتها الظروف على منظمات الأعمال، الأمر الذي يتطلب وجود قيادة إدارية تمتلك أنماطاً قيادية حديثة قادرة على تطوير الأداء المنظمي في بيئة منافسة، وبناء رؤية جديدة والاستعداد لإجراء التطوير الملائم والتأثير في سلوكيات من يعملون معهم وتعزيز قدراتهم وثقتهم لمواجهة تلك الظروف والتحديات وتحفيزهم على أداء الأعمال بكفاءة وفاعلية وتقليل الانحرافات. كما أن الدراسة الحالية ستفيد نتائجها قطاعات عينة الدراسة وذلك من خلال رفع الوعي بأهمية القيادة التبادلية والتحويلية وأثرهما في الأداء المنظمي وتعريف قطاع صناعة الأدوية بالنظريات الحديثة، ومحاولة الارتقاء بأدائها المنظمي باعتماد نمط قيادي محدد يساعد على زيادة الكفاءة والفاعلية.

الأداء المنظمي:

يعد الأداء القاسم المشترك لجميع الجهود المبذولة من قبل الإدارة والعاملين في المنظمات، ويرتبط الأداء المنظمي بقوة المنظمة، وقد أكدت الأبحاث أن استخدام القيادة الإدارية للأساليب والأنماط القيادية الحديثة يعزز قدرة المنظمة على تمييز الأداء مما ينعكس إيجاباً في كفاءة وفاعلية المنظمة. وبالرغم من كثرة الدراسات والبحوث في موضوع الأداء، فإنه لم يتم التوصل إلى اتفاق أو إجماع حول مفهوم محدد للأداء (Armstrong, 2006; Al-Samman & Al-Nashmi, 2016).

فالأداء مفهوم واسع ومقاييسه متجددة، وهو محصلة لكافة العمليات التي تقوم بها المنظمة وأي خلل فيها ينعكس على الأداء الذي يعد مرآة المنظمة (Daft, 2001).

وعُرف الأداء بأنه النشاط الشمولي المستمر الذي يعكس نجاح الوحدة الاقتصادية واستمراريتها، وقدرتها على التكيف مع البيئة أو فشلها وانكماشها وفق أسس ومعايير محددة تضعها الوحدة الاقتصادية وفقاً لمتطلبات نشاطها (الحسيني، 2000). إن العناصر الأساسية لنجاح أي مجهود في تحديد وقياس الأداء ثابتة في جوهرها، ومتغيرة في أساليب تطبيقها، حسب نوعية المنظمة والأساليب القيادية المتبعة.

أبعاد الأداء:

ويمكن تقسيم أبعاد الأداء على النحو الآتي:

□ البعد المنظمي: يقصد به الطرق والعمليات التي تعتمدها المنظمة لتحقيق الأهداف، ومن ثم يكون هناك معايير يتم من خلالها قياس فعالية الإجراءات التنظيمية المعتمدة وأثرها في الأداء.

□ البعد الاجتماعي: يشير إلى مدى تحقق الرضا لدى العاملين في المنظمة على مختلف مستوياتهم، وتتجلى أهمية ودور هذا الجانب في كون الأداء الكلي للمنظمة قد يتأثر سلباً على المدى البعيد إذا اقتصرَت المنظمة على تحقيق الجانب الاقتصادي وأهملت الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية.

يعد موضوع الأداء المنظمي أحد الموضوعات التي تحظى باهتمام إدارة المنظمات الصناعية والخدمية على حد سواء، لأن من خلال قياس الأداء يتحدد للمنظمة أين تقف من درجة تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وقد اختلف الباحثون في تحديد مفهوم الأداء المنظمي، إذ يشير الغالبي وإدريس (2009) إلى أنه محصلة قدرة المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال الاستغلال الأمثل لمواردها، فالأداء هو انعكاس لكيفية استخدام المنظمة لمواردها المادية والبشرية، واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها.

عوامل الأداء المنظمي:

هناك عدة عوامل تؤدي إلى تحقيق أداء منظمي متميز وتشمل:

- وضع استراتيجيات وأهداف واضحة، وما تريد المنظمة تحقيقه وكيفية تحقيقه.
- تحديد أصحاب المصالح وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم.
- تحقيق أهداف المنظمة وأهداف أصحاب المصالح.
- تخصيص الموارد المناسبة للأعمال، منها: المادية، والبشرية، والمعلوماتية. وهذه الخصائص تؤدي إلى الأداء المنظمي المتميز (Kotler, 2000).

وتسعى المنظمات على اختلاف أنواعها وتوجهاتها، للوصول إلى النهايات والأهداف المرسومة لها. ويعرف الأداء المنظمي بأنه: قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها من خلال استعمال الموارد المتاحة بطريقة كفؤة وفعالة (Daft, 2003).

مقاييس الأداء المنظمي:

إن قياس الأداء المنظمي يعد نشاطاً مهماً يتضمن مقارنة النتائج المتوقعة بالفعالية وتقصي الانحرافات في الخطط وتقويم الأداء، حيث ظهرت عدة مقاييس من أجل التعرف على كيفية قياس أداء منظمات الأعمال، وتختلف هذه المقاييس من هدف لآخر، ومن توجه استراتيجي لآخر ويوجد نوعان من المقاييس للأداء المنظمي، هما:

- المقاييس المنفردة: وهي مقاييس تهتم بتحقيق أهداف محددة لجانب معين من المنظمة، ومنها الأداء المالي، والأداء التسويقي، والتكيف مع البيئة، والقيمة المضافة، وأداء الأفراد، وأصحاب المصالح.
- المقاييس المركبة: وتشمل كلاً من الكفاءة والفاعلية وهو ما تم اعتماده في (هذه الدراسة)، إذ اتجهت منظمات الأعمال نحو استعمال مقاييس مركبة تتسم بالرونة من جهة، وبالشمولية من جهة أخرى (الخطيب، 2002).

فالأداء الفعّال للمنظمة يتحقق من خلال قدرة القيادة الإدارية على إدارة نقاط القوة في البيئة الداخلية والفرص المتاحة التي يمكن الاستفادة منها ومن البيئة الخارجية من أجل التجديد والابتكار بالشكل الذي يلبي حاجات ورغبات الزبائن ويحقق أكبر عائد للمنظمة.

أولاً: الكفاءة:

لكفاءة جوانب داخلية تتمثل بالطاقة التي تصف القدرات الكامنة لتخطيط الموارد وقدرة المنظمة على تحقيق النتائج اللازمة، مع إنفاق الحد الأدنى من الطاقة والوقت والمال والأفراد والموارد الأخرى التي تتفق مع الأداء المنظمي. أما الجوانب الخارجية فتشمل النتائج التي تركز على الطاقة المرتبطة مع الغرض المنظمي. وتعرف بأنها إنجاز النتائج المحددة (المخرجات) بأقل استخدام للموارد (المدخلات)، وتركز الكفاءة على الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة بأقل الكلف (Thompson & Strickland, 1999).

ويبرز دور الكفاءة في تحديد مدى نجاح المنظمة في إحكام العلاقة بين الموارد (المدخلات) المستخدمة والمخرجات بطريقة كفؤة، تهدف إلى زيادة المخرجات وتخفيض المدخلات (المرهضي، 2013).

ثانياً: الفاعلية:

يستخدم كل من المديرين والباحثين تعريفات عديدة للفاعلية، وقد تختلف التعاريف وفقاً للمعايير فتعرف بأنها: قدرة المنظمة على الحصول على مواردها المختلفة واستخدامها بشكل فاعل لتحقيق أهدافها، وكذلك قدرتها على التوازن والاستقرار (Roberts, 1985). وتعرف بأنها: درجة أو مستوى تحقق الأهداف في المنظمة (Daff, 2001). والفاعلية لها معايير مختلفة، كما أن لكل منظمة معايير وأهداف تختلف عن المنظمات الأخرى، فإذا تحققت تلك المعايير والأهداف يمكن وصفها بالفاعلية. ومن هذه المقاييس والمعايير: تحقيق الأهداف، والتكيف مع البيئة، وجودة المنتج، والنمو والتجديد والابتكار.

ويمكن قياس الأداء المنظمي من خلال معايير ومقاييس الكفاءة، ومن أهم هذه المعايير والمقاييس التي وردت في بعض الدراسات والكتب: كفاية الموارد، واستخدام الموارد، والربحية، والرغبة في العمل، ومقارنة المخرجات بالمدخلات، وتعظيم الاستفادة الكمية والنوعية من المواد التي وزعت في فترات الاستبانة لقياس الكفاءة.

نظريات القيادة الإدارية:

لقد تعددت نظريات القيادة الإدارية، وتأثرت إلى حد كبير بأنماط القيادة الإدارية في العصور الوسطى والعصور الحديثة وقد أسهم تطور الفكر الإداري في تطوير نظريات وأنماط القيادة، ومن هذه النظريات ما يلي:

1. نظريات القيادة الإدارية التقليدية :

لقد انحصر التفكير التقليدي لنظرية القيادة التقليدية في نظرية السمات، النظرية الموقفية، النظرية التفاعلية.

أ. نظرية السمات: تقوم هذه النظرية على فرضية أن القادة يولدون ولا يصنعون، فالقائد يولد وهو يحمل عدداً من الخصائص الموروثة والسمات الشخصية التي تجعله قائداً ناجحاً، ومن هذه السمات: الأمانة، والذكاء، وتحمل المسؤولية والثقة بالنفس، والطموح والقدرة على اتخاذ القرار (الجارودي، 2011).

إلا إن الأبحاث والدراسات لم تتفق على أي من السمات أكثر أهمية في تمييز القادة الناجحين من غيرهم، لذلك تحول الاهتمام إلى مدخل آخر لدراسة القيادة وهو المدخل السلوكي (توفيق، 2004).

ب. النظرية الموقفية: ظهرت النظرية الموقفية كرد فعل لنظرية السمات التي كان تركيزها على القائد وأهملت الأتباع، وتربط النظرية الموقفية سلوك وصفات القيادي بالموقف والظروف المحيطة، فمن يصلح للقيادة في مرحلة وظروف معينة قد لا يكون مناسباً لمرحلة أخرى وظروف مغايرة. صفات القائد السياسي تختلف عن صفات القائد الإداري والعسكري، ويمكن القول إن هذه النظرية تركز على كفاءة ومقدرة القائد على التكيف مع ظروف الموقف الذي يواجهه (العساف، 2002).

ج. النظرية التفاعلية: جاءت النظرية التفاعلية لتكون موقعا وسطا بين نظرية السمات والنظرية الموقفية، وترى النظرية التفاعلية أن القيادة الناجحة ناتجة من التفاعل بين عناصر عمليات القيادة المتمثلة في شخصية القائد، واتجاهات وحاجات ومشاكل المرؤوسين، وهي عملية تفاعل اجتماعية بين القائد ومرؤوسيه من أجل تحقيق أهداف المنظمة وأهداف المرؤوسين وحل مشكلاتهم وإشباع حاجاتهم، فالقائد الناجح هو القادر على التفاعل مع المرؤوسين ومواجهة توقعاتهم والعمل على إشباعها، محاولاً أن يسلك نحوها السلوك الذي يتلاءم مع متطلبات وتوقعات كل فرد (كنعان، 2002).

2. نظرية القيادة الإدارية السلوكية :

مع نهاية الخمسينيات من القرن العشرين اتجه علماء السلوك لدراسة مدى تأثير سلوك القادة على إنتاجية العاملين، فبدلاً من التركيز على سمات القادة الفاعلين، بدأ التركيز على ما يفعله القائد وهل يكون فاعلاً أو غير فاعل. فمثلاً هل القائد الفاعل هو الديمقراطي الذي يشار مرؤوسيه أم هو الأوتوقراطي (المستبد). هل هو المتسامح أم مصدر الأوامر والتعليمات والقواعد المحددة، هل يهتم بالعمل أكثر أم يهتم بالمرؤوسين أكثر (مصطفى، 2001). وتعددت النظريات التي اعتمدت على النظرية السلوكية، ومن أهم تلك النظريات:

القيادة التبادلية :

وهي التي تركز على التعزيز غير المشروط، فالقائد يهتم بالنتائج في عمله على بحث التبادل بينه وبين الأتباع من خلال المكافآت أو العقوبات التي يصدرها بشكل عضوي معتمداً على أداء المرؤوسين، وما يميز القائد التبادلي أنه محاور جيد لديه القدرة على إيصال رؤية جذابة للمستقبل، ومقدرة على الحوار وضبط الإجراءات، وقدرة على إقناع المرؤوسين لينفذوا ما يريد منهم، ويعرف أيضاً نقاط القوة ويعززها ونقاط الضعف لديهم ويعالجها، وهو يعرف ما يريد وكيف يوصل ما يريده للأخرين من أجل الحصول على تعاون المرؤوسين ودعمهم (Cardona, 2000).

وعرفت القيادة التبادلية بأنها: مجموعة من النماذج التي تقوم على عملية التبادل بين القائد والمرؤوسين، حيث يتم الاتفاق على أن السلوك المؤدي للأداء المرضي سيتم مكافأته إما بزيادة الراتب أو بتقديم الحوافز، والسلوك غير المرضي يتم المعاقبة عليه، ويبحث القائد عن الأخطاء ويعمل على معالجتها قبل أو بعد حدوثها (Turner, Barling, Epitropaki, Butcher & Milner, 2002).

تركز القيادة التبادلية على المساومات والمبادلات بين القادة والمرؤوسين وعلى أساسها يجري مكافأة المرؤوسين مادياً ومعنوياً مقابل تلك الأهداف المحددة سلفاً.

والقيادة التبادلية هي القيادة الهادفة إلى وضع نظام المكافآت مقابل الجهود والأداء المبذول من قبل العاملين انطلاقاً من مقولة الشيء مقابل الشيء (Hodgetts & Luthans, 2000)، إن الصفة المميزة للقائد التبادلي هي القوة والتأثير، وعليه فأيما وجدت القوة والتأثير فهناك علاقة تبادلية. وتقوم القيادة التبادلية على مفهوم بناء العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين على أساس الثواب والمكافأة مقابل العمل والإنتاج، والعقاب مقابل عدم العمل وانخفاض الإنتاج، والمراقبة للتنبؤ بظهور المشكلات وحلها فوراً (صبري، 2005).

وقد حدد Bass، Avolio، Jung وBerson (2003) أبعاد القيادة التبادلية في الآتي:

أ. المكافأة المشروطة :

وذلك من خلال قيام القائد بتبليغ المرؤوسين ما يتوجب عليهم القيام به من أعمال ويمنحهم المكافآت المادية والمعنوية المناسبة مقابل إنجاز الأعمال التي كلفوا بها.

ب. الإدارة بالاستثناء :

يسمح القائد للمرؤوسين القيام بالمهام الموكلة إليهم بعد أن يضع الثواب والقيم التنظيمية والإجراءات، ولا يتدخل في عملهم إلا عند حدوث انحرافات أو مخالفات، ويتخذ الإجراءات اللازمة لتصحيح هذه الانحرافات أو المخالفات.

تركز القيادة التبادلية على محورين أساسيين :

◀ التركيز على نظام المكافآت لتحفيز العاملين.

◀ العمل على تصحيح الأخطاء التي يقع فيها العاملون من أجل تحقيق أهداف المنظمة والعاملين.

القيادة التحويلية :

تمت صياغة مصطلح "القيادة التحويلية" لأول مرة من قبل Downton عام 1973، لكن ظهور القيادة التحويلية يعد مدخلاً مهماً بدأ مع العمل الكلاسيكي الذي قدمه عالم الاجتماع السياسي James Burns تحت عنوان "القيادة" عام 1978. وقد حاول Burns في عمله أن يربط بين دور القيادة والتبعية وكتب عن القادة بوصفهم أفراداً يتحكمون في دوافع المرؤوسين لكي يتمكنوا من تحقيق أهدافهم وأهداف المرؤوسين، والقيادة تختلف تماماً عن استخدام القوة، لأنه لا يمكن فصلها عن حاجة الأتباع (بيترج، 2006).

مفهوم القيادة التحويلية :

توالت المفاهيم والنصوص في القيادة التحويلية كإضافات أو إسهامات إلى أعمال Burns من قبل عدد من العلماء والباحثين. ففي عام 1985 قدم Bass نظريته المشهورة في القيادة التحويلية فضلاً عن المقاييس الخاصة بالعوامل الجوهرية للنظرية والمرتبطة بسلوك القيادة، تلا ذلك تطوير للنظرية وأدواتها من قبل Bass and Avolio وعدد من زملائهم من خلال البحوث التقييمية والنموذج المطور المعروف بالمدى الكامل لتطوير القيادة في نظرية القيادة التحويلية، وقد توالت الأبحاث والدراسات تباعاً، كما قدمت النظرية على شكل برامج لمئات الآلاف من القادة من قطاعات ومؤسسات مختلفة صناعية وصحية وتربوية وحكومية كانت أم خاصة. ويعد مفهوم القيادة التحويلية بديلاً متطوراً للقيادة التقليدية، والقائد التحويلي هو القائد الذي يكون قادراً على حث المرؤوسين على العمل من أجل أهداف معينة تمثل القيم والدوافع والطموحات والتوقعات لكل من القادة والمرؤوسين (داغر وصالح، 2000).

تعريف القيادة التحويلية :

عرفها Bass (1998) بأنها مستوى من التعاطي بين القائد والأتباع يؤدي إلى بناء علاقة على درجة عالية من القوة والتأثير بحيث ترفع من التفاعل والتغيير داخل القائد والأتباع في آن معا.

والقيادة التحويلية هي التصاق عاطفي وتطور فكري وتحول جذري في شخصية الأفراد الذين ارتضوا الارتباط بذلك القائد. والقائد التحويلي هو ذلك الإنسان القادر على تحويل الأتباع وتغيير أحلامهم ورؤاهم وتبديل أولوياتهم وأهدافهم (Bass, 1998).

يرى Bass "أنها تلك القيادة التي تتجاوز تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكرياً وإبداعياً، وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة" (1990، 21).

وقد حدد Bass et al., (2003) أبعاد القائد التحويلي بالآتي:

- أ. التأثير المثالي: القائد التحويلي يعمل كنموذج للدور ويحفز المرؤوسين على تحقيق الأهداف ويجعلهم يتقنون به من خلال المشاركة في تحمل المخاطر وتقديم احتياجات المرؤوسين قبل الاحتياجات الشخصية له، ويعجبون بالدور المهم الذي يؤديه في المنظمة.
- ب. الإلهام: يركز هذا البعد على سلوكيات وتصرفات القائد، ويثير القائد في المرؤوسين حب التحدي والالتزام ويتحدث عما يجب إنجازه بحماس وثقة، ومن خلال تلك السلوكيات يعمل على إيضاح التوقعات وبناء تصور عن الرؤية المستقبلية والأهداف المرغوب تحقيقها.
- ج. الاستشارة الفكرية: يعمل القائد التحويلي على تحفيز المرؤوسين باستشارة الأسئلة الفكرية وإعادة تاطير المشكلات والعمل على حلها بطرق إبداعية ودعم النماذج الجديدة لأداء العمل.
- د. الاعتراف الفردي: يظهر القادة التحويليون اهتماماً عالياً بالمرؤوسين واحترامهم وتزويدهم بالدعم والنصح، ويحددون لهم مشاريع تسهم في نموهم الشخصي. وكي لا يكون القائد التحويلي مجرد سلطة رقابية على المرؤوسين يتم الاستماع إليهم والقيام بدور المدرب لهم وتقديم المساعدة، بالإضافة إلى بناء الثقة وعلاقة مبنية على الاحترام، وتنمية جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف لدى المرؤوسين.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية :

دراسة سليم (2011)، بعنوان: (اختبار فاعلية القيادة التبادلية والقيادة التحويلية في البيئة المصرية)؛ هدفت الدراسة إلى تحديد ما هو تأثير جودة العلاقة بين القائد والمرؤوس على فاعلية القيادة وما هو دور مكونات القيادة التحويلية في التأثير على فاعلية القيادة، وأجريت الدراسة على عينة من شركات القطاع العام والقطاع الخاص والحكومي في مصر. وأسفرت النتائج عن أن القيادة التبادلية كان لها تأثير ملحوظ في فاعلية القائد معبرا عنها بالرضا عن العمل وأداء الأدوار الوظيفية. كما أوضحت النتائج أن القائد التحويلي هو الذي يقوم بصياغة رؤية لمستقبل المنظمة، وأيضاً إن القيادة التبادلية أكثر فاعلية من القيادة التحويلية في تفسير الفعالية معبرا عنها بالرضا عن العمل، وأن القيادة التحويلية أكثر فاعلية من القيادة التبادلية بمؤشر أداء الدور الوظيفي.

دراسة راوي (2013)، بعنوان: (دور تسيير الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة مؤسسة مومن لإنتاج الدقيق - فرع سيدي خويلد - ورقة)؛

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية المورد البشري على الأداء المنظمي. وتم استطلاع آراء عينة من مجتمع البحث من خلال المقابلة وتوزيع استمارة الاستبانة داخل المؤسسة، وقد استخدمت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية، وخرجت الدراسة باستنتاجات كان أبرزها: أن الأداء المنظمي الجيد للمؤسسة ناتج عن إدارة الموارد البشرية الفاعلة.

دراسة منصور وهادي (2014)، بعنوان: (دور حاكمية المعرفة كمدخل لتحسين الأداء المنظمي - دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المسؤولين في مديرية بلدية البصرة):

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الدور الذي يمكن أن يقوم به مدخل حاكمية المعرفة كآلية تنظيمية تتمكن من خلالها المنظمات من تعزيز الأداء المنظمي. وتم استطلاع آراء عينة حول إمكانية استخدام وتطبيق هذا المدخل كأسلوب إداري لمعالجة هذه الإشكالات التي تترك صيغ العمل وتضعف الأداء فيها، وحددت عينة الدراسة بـ (93) من مسؤولي الشعب والأقسام والوحدات، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، واستخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية، وخرجت الدراسة باستنتاجات كان أبرزها: إثبات عدم صحة فرضيات العدم الرئيسية والفرعية المتعلقة بالدراسة من خلال وجود علاقة الأثر بين متغيرات الدراسة.

دراسة غايب وعلي (2015)، بعنوان: (القيادة التحويلية لمديري المدارس المتوسطة):

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة القيادة التحويلية لدى أفراد العينة بحسب متغير النوع وسنوات الخدمة.

تكونت الدراسة من (200) مدير ومديرة للمدارس المتوسطة في محافظة كركوك، وبعد تحليل البيانات إحصائياً كانت النتائج على النحو الآتي:

- أن مديري ومديرات المدارس المتوسطة دون الوسط بنمط القيادة التحويلية.
 - القيادة التحويلية لا يمكن أن تتأثر بالنوع وسنوات الخدمة وان تفاعل الجنس مع سنوات الخدمة.
- دراسة زكريا والنعمة (2015)، بعنوان: (دور الخصائص الشخصية للرياديين في دعم الأداء المنظمي - دراسة استطلاعية في معمل الألبسة الجاهزة في الموصل):

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على دور الخصائص الشخصية للرياديين في تعزيز الأداء المنظمي، وعلى هذا الأساس تم بناء مخطط افتراضي يعكس طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة، حيث يمثل المتغير المستقل الخصائص الشخصية للرياديين والمتغير التابع (الأداء المنظمي)، وأسس البحث أفكاره على أرضية نظرية لمتغيراته من خلال الاستعانة بمجموعة من المصادر العربية والأجنبية ذات الصلة بالموضوع، أما الجانب الميداني (التطبيقي) فقد اعتمد على استمارة استبانة أعدت لهذا الغرض، وتم توزيعها على مديري الأقسام والخطوط الإنتاجية في المعمل قيد الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها أن القدرة على تحمل المخاطر والثقة بالنفس من أكثر الخصائص تأثيراً في الأداء المنظمي.

دراسة الجانبي (2016)، بعنوان: (أثر تنفيذ الإستراتيجية في الأداء المنظمي - دراسة حالة في المستشفيات الأردنية الخاصة):

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تنفيذ الإستراتيجية في الأداء المنظمي للمستشفيات الأردنية الخاصة في مدينة عمان. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير الاستبانة بالرجوع إلى الدراسات السابقة وتم توزيع الاستبانة على عينة عددها (150) مديراً وكانت أبرز النتائج:

- وجود أثر معنوي لتنفيذ الإستراتيجية بأبعادها مجتمعة في الأداء المنظمي.
- عدم وجود أثر معنوي لبعدها نظام الرقابة في الأداء المنظمي.

دراسة وهاب (2016)، بعنوان: (تأثير بعض الأنماط القيادية الحديثة على تحقيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة - دراسة ميدانية لآراء عينة من المديرين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية):

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الأنماط القيادية الحديثة (التبادلية والتحويلية) في متطلبات إدارة الجودة الشاملة، وطبقت هذه الدراسة على عينة من المديرين العاملين في الشركة العامة للصناعات

الكهربائية في العراق، وكانت الاستبانة الأداة الرئيسية، وقد تم توزيع (54) استبانة، وتم تحليل البيانات من خلال الأساليب الإحصائية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها: وجود تأثير لبعض الأنماط القيادية الحديثة في متطلبات إدارة الجودة الشاملة.

دراسة فيصل (2017)، بعنوان: (القيادة الإستراتيجية ودورها في تفعيل الأداء المنظمي - دراسة تحليلية):

هدفت الدراسة إلى التعرف على القيادة الإستراتيجية ودورها في تفعيل الأداء المنظمي دراسة تحليلية لأراء رؤساء الأقسام في الهيئة العامة للمياه الجوفية في العراق، ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحث استبانة شملت (35) فقرة وقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة، والزيارات الميدانية، والمقابلات الشخصية، وبعض الوثائق الرسمية، كما استخدم عدد من الوسائل الإحصائية لمعالجة البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات القيادة الإستراتيجية و أبعاد الأداء المنظمي.
- التأكيد على دور القيادة الإستراتيجية بوصفها مدخلاً مناسباً لتفعيل الأداء المنظمي.

الدراسات الأجنبية:

دراسة Hebert (2011)، بعنوان: (The Relationship between Emotional Intelligence and Effectiveness in School Principle Transformational Leadership):

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير الذكاء العاطفي على القيادة التحويلية، وقد تم توزيع (30) استبانة في المدارس الابتدائية والمتوسطة والعالية في الولايات المتحدة، واستخدمت بعض الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، وكانت أبرز نتائج الدراسة هي: أن هناك علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، وأن مديري المدارس يمكن أن يطوروا بشكل أفضل من مهارات القيادة.

دراسة Alaarj، Abidin-Mohamed، و Bustamam (2016)، بعنوان: (Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance):

هدفت الدراسة إلى معرفة آثار إدارة المعرفة والبنى التحتية على الأداء المنظمي من خلال الثقة التنظيمية كمتغير وسيط للشركات العامة في ماليزيا، وتم استخدام المقاييس المالية وغير المالية لقياس الأداء المنظمي، وقد تم توزيع الاستبانات عن طريق الإنترنت، وكانت الاستبانات الصالحة للتحليل (176) استبانة من المديرين في الشركات عينة الدراسة، وتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية وبرنامج (أموس) لتحليل البيانات، وكانت أبرز نتائج الدراسة أن هناك أثرا لإدارة المعرفة في الأداء المنظمي أعلى من البنى التحتية، وقد أكدت النتائج أيضا أنه يوجد أثر للثقة التنظيمية كمتغير وسيط على المتغير المستقل والتابع.

دراسة Draghici و Sarca، Artene، و Gogan (2016)، بعنوان: (The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري و الأداء المنظمي في أربع شركات تعمل في توزيع مياه الشرب في جنوب غرب رومانيا بين عامي 2010 و2014. وقد تم استخدام المنهج التحليلي في الأربع الشركات التي شملتها الدراسة بسبب التطبيق العلمي المباشر، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها: أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري و الأداء المنظمي.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :
أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة :

- من حيث هدف الدراسة : تنوعت الدراسات السابقة والاتجاهات البحثية لها، التي هدفت إلى بيان أهمية القيادة التبادلية والتحويلية والأداء المنظمي، فيما سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية.
- تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على أبعاد القيادة التبادلية والتحويلية وأثرهما في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية، حيث تنوعت الدراسات السابقة في قياس تأثير القيادة التبادلية أو القيادة التحويلية على متغيرات أخرى مثل فاعلية اتخاذ القرار أو التغيير المنظمي أو الرضا.
- من حيث المتغير التابع للدراسة : تعددت المتغيرات التي تم قياسها في الدراسات السابقة العربية والأجنبية حيث تم قياس الأداء المنظمي بالمقاييس المنضردة (المؤشر المالي، الربحية، الرضا) أما الدراسة الحالية، فتم قياس الأداء المنظمي من خلال المقاييس المركبة (الكفاءة والفاعلية) وهي أشمل لقياس الأداء المنظمي.

تعد الدراسة من الدراسات الحديثة في اليمن التي تطرقت إلى موضوع القيادة التبادلية والتحويلية وأثرهما في الأداء المنظمي حسب علم الباحثين.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تواجه منظمات الأعمال اليمنية تغييرات ديناميكية ناتجة عن التغييرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتسارعة التي تؤثر في أدائها المنظمي، ما يفرض تحديات أكبر على تلك المنظمات في مواجهة تلك التغييرات بطرائق شتى، وتواجه قيادات المنظمات في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية كغيرها من منظمات الأعمال الأخرى في الوقت الراهن تهديدات وتحديات عديدة على مستوى البيئة الداخلية من نقاط قوة لم يتم توظيفها، أو نقاط ضعف لم يتم معالجتها، وعلى مستوى البيئة الخارجية هناك فرص متاحة لم يستفد منها، وتهديدات لم يتم معالجتها، ولعل سبب ذلك ضعف في القيادة الإدارية أو عدم قدرتها على قراءة وفهم مؤشرات البيئة ومتغيراتها بشكل صحيح. ما ينعكس على هدر الموارد المتاحة الذي يكون سببا في ضعف الأداء المنظمي، لذا تعمل قيادة المنظمة على الاستفادة من نقاط القوة والفرص المتاحة ومعالجة نقاط الضعف والتهديدات المحيطة بالمنظمة (العريضي، 2014). ويمكن تحقيق ذلك من خلال طموح المنظمة في تطوير أدائها المنظمي والبحث عن طرق ومقاييس لتحديد مستوى الأداء المنظمي التي تضمن استخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفاعلية.

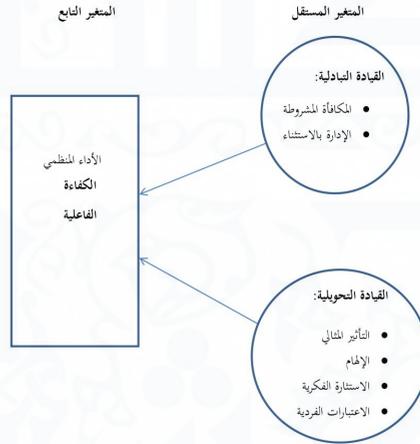
لذا تسعى الدراسة إلى قياس مدى تأثير القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية. وقد تناول الباحثان أسلوب القيادة التبادلية والتحويلية كونها من الأساليب الحديثة في القيادة.

أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيس لهذه الدراسة يتمثل في الكشف عن أثر القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية.

النموذج المعرفي:

يوضح الشكل (1) النموذج المعرفي للدراسة الحالّية.



شكل (1): النموذج المعرفي

فرضيات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالّية الإجابة عن أسئلة الدراسة بطريقة منهجية من خلال الفرضيات الآتية:

أ الفرضية الرئيسة الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التبادلية في الأداء المنظمي في شركات صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية، وتتفرع منها فرضيتان على النحو الآتي:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكافأة المشروطة في الأداء المنظمي.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة بالاستثناء في الأداء المنظمي.

ب الفرضية الرئيسة الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في الأداء المنظمي في شركات صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية، وتتفرع منها أربع فرضيات على النحو الآتي.

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي في الأداء المنظمي.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإلهام في الأداء المنظمي.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستشارة الفكرية في الأداء المنظمي.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبارات الفردية في الأداء المنظمي.

منهجية الدراسة وأجراءاتها:

تعتبر الدراسة الحالّية دراسة وصفية وتحليلية، فهي وصفية للوقوف على مستويات القيادة التبادلية والتحويلية، والأداء المنظمي في شركات صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية محل الدراسة. وتحليلية للتعرف على تأثير القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية، وقد اعتمدت في تحقيق ذلك على:

الأسلوب النظري، من خلال ما أتاحت للباحثين من الأدبيات والمراجع والدوريات المختلفة التي تطرقت لموضوع الدراسة الحالّية، في محاولة لإثراء الإطار النظري للدراسة وبما يمهّد - أيضاً - لتكوين صورة واضحة عن الجانب النظري للدراسة الحالّية.

أسلوب المسح الميداني، مسح مجتمع الدراسة بقصد الاختبار وتحديد من سيتعامل مع أداة الدراسة (الاستبانة) التي صممت لغايات الدراسة مستفيدين من الجانب النظري واستبانات الدراسات السابقة ذات العلاقة ببعض متغيرات الدراسة، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى ثلاثة أجزاء كما يأتي:

◀ الجزء الأول: يتضمن بيانات شركات صناعة الأدوية شملت: (اسم الشركة - حجم الشركة - عمر الشركة).

◀ الجزء الثاني: ويتضمن البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة وتتكون من ثلاثة أقسام هي:

- القسم الأول: ويتعلق بأبعاد المتغير المستقل الأول وهو القيادة التبادلية (المكافأة المشروطة - الإدارة بالاستثناء).

- القسم الثاني: ويتعلق بأبعاد المتغير المستقل الثاني القيادة التحويلية (التأثير المثالي - الالهام - الاستثارة الفكرية - الاعتبارات الفردية).

- القسم الثالث: ويتعلق بمقاييس الأداء المنظمي (الكفاءة - الفاعلية). وقد تم صياغة جميع الفقرات على نفس مقياس ليكرت الخماسي. وقد اتجهت الدراسة الحالية إلى استخدام أحد المقاييس المركبة لقياس الأداء المنظمي التي تشمل الفاعلية والكفاءة كونها مقاييس تتسم بالبرونة من جهة، وبالشمولية من جهة أخرى (الخطيب، 2002).

صدق وثبات الأداء:

الصدق الظاهري:

تم عرض هذه الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (5) من هيئة أعضاء التدريس متخصصين في إدارة الأعمال، وقد تم الاستجابة لأراء المحكمين، وتم إجراء التعديل والحذف في ضوء المقترحات المقدمة.

ثبات أداة الدراسة:

أولاً: اختبار ثبات ومصادقية أداة الدراسة:

لمعرفة نسبة ثبات أداة جمع البيانات ومصادقية إجابات العينة على فقرات الاستبانة تم إجراء اختبار كرونباخ (ألفا) وذلك للتأكد من نسبة ثبات الاستبانة وصدق آراء العينة فيه كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (1): نتائج اختبار كرونباخ (ألفا) للمتغيرات الرئيسية في أداة الدراسة

محاور الاستبانة	عدد الفقرات	درجة الثبات Alpha	درجة المصادقية $\frac{1}{2}$ Alpha
القيادة التبادلية	13	% 81.8	% 90.4
القيادة التحويلية	21	% 92.3	% 96.1
الأداء المنظمي	18	% 89.3	% 94.5

يتضح من الجدول رقم (1) أن قيم الثبات لمتغيرات الدراسة الرئيسية التي تراوحت بين (%81.8) للقيادة التبادلية كحد أدنى و(%92.3) كحد أعلى، وتدل مؤشرات كرونباخ ألفا في الجدول أعلاه إلى تمتع الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال، وتراوحت درجة المصادقية لإجابات العينة ما بين (% 90.4) و(%96.1) وهذا يعني أن درجة مصادقية الإجابات مرتفعة جداً، وأن العينة متجانسة في الاستجابة على الاستبانة، ويمكن الاعتماد على النتائج في تعميمها على مجتمع الدراسة الذي تم سحب العينة منه.

مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع القيادات الإدارية الوسطى والتنفيذية في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية والبالغ عددها 8 شركات، حسب تصنيف Yemen index والزيارات الميدانية للباحثين. وقد تم اختيار القيادات الإدارية الوسطى كونها تمارس القيادة وتستطيع الإجابة عن فقرات الاستبانة بوضوح وبنفس الوقت فهم أيضاً مروؤسون تابعون للقيادات العليا.

عينة الدراسة:

وقد تم توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في 5 شركات كما هو مبين في الجدول رقم (2)، حيث تم استبعاد 3 شركات منها بسبب الإغلاق مثل الشركة اليمنية لصناعة الأدوية (بيديو)، أو بسبب قلة عدد المجتمع أو عدم تجاوب أفرادها.

وقد حدد حجم العينة بالرجوع إلى جدول العينات لتحديد حجم العينة من حجم المجتمع فقد بلغ حجم المجتمع (820) وحجم العينة (265) (Krejcie & Morgan, 1970).

تم استخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية في التوزيع لأن مجتمع الدراسة يتكون من عدة طبقات منها الإدارة الوسطى والتنفيذية؛ حيث تم توزيع (265) استبانة على عينة الدراسة، استرجع منها (242) استبانة أي بنسبة (91%).

وبعد فحص الاستبانات لدى صلاحيتها للتحليل الإحصائي استبعد منها (15) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل وبهذا يصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل هي (227) استبانة، كما هو موضح في الجدول (2).

جدول (2): عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل الإحصائي

م	اسم الشركة	الموزع	المسترجع	الصالح
1	الشركة الدوائية الحديثة لصناعة الأدوية	80	77	70
2	الشركة الدولية لصناعة الأدوية (فارماكير)	40	34	31
3	العالمية الحديثة لصناعات الأدوية	55	50	47
4	شركة سبأ فارما لصناعة الأدوية	45	44	43
5	شركة شفاكو للصناعات الدوائية	45	37	36
	المجموع	265	242	227

المعالجات الإحصائية :

تم تحليل بيانات الدراسة بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم استخدام معامل Cronbach Alpha للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم في الدراسة، كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لتحقيق أهداف الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية، وتسهيل عرض النتائج واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لبيان أثر المتغيرات المستقلة في المتغير التابع وهو الأداء المنظمي، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

من خلال نتائج الدراسة تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التبادلية في الأداء المنظمي.

جدول (3): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للقيادة التبادلية والأداء المنظمي

Sig.	β	Sig.	DF	F	(R ²)	(R)	المتغيرات	المتغير
مستوى	معامل	مستوى	درجات الحرية	المحسوبة	معامل	معامل	المتغيرة	التابع
الدلالة	الانحدار	الدلالة			التحديد	الارتباط	الاستقلة	
			1					
			بين المجاميع					
.000	.280	.000	225	19.151	.078	.280	المكافأة	الأداء
			البواقى				المشروطة	المنظمي
			226					
			المجموع					
			1					
			بين المجاميع					
.000	.156	.000	255	5.591	.024	.156	الإدارة	الأداء
			البواقى				بالاستثناء	المنظمي
			226					
			المجموع					
			1					
			بين المجاميع					
.000	.260	.000	225	16.372	.068	.260	القيادة	الأداء
			البواقى				التبادلية	المنظمي
			226					
			المجموع					

يتضح من بيانات الجدول رقم (3) أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التبادلية والأداء المنظمي، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.260) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R² فيفسر ما نسبته (0.068) من التباين / التغيرات في الأداء المنظمي. مما يشير إلى أن (0.068) من الأداء المنظمي لدى العاملين في الشركات الدوائية ناتج عن ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التبادلية. كما بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (0.260)، وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات ستكون الزيادة بدرجة واحدة في ممارسة القيادة التبادلية قد يؤدي إلى ارتفاع الأداء المنظمي لدى العاملين بدرجة (0.026). ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (16.372)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05). كما أظهرت النتائج أن أثر المكافأة المشروطة على الأداء المنظمي كان أعلى من الإدارة بالاستثناء. وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيتين المتفرعة منها، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المرؤوسين يرون أن القائد التبادلي يمارس العديد من المهام التي من شأنها أن تزيد من مستوى الأداء المنظمي، وهذا يتوافق مع دراسة المطيري (2011) التي بينت أهمية القيادة التبادلية وأثرها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، حيث إن الدراسة الحالية سارت في نفس الاتجاه وأثبتت أن هناك أثراً للقيادة، ومنها القيادة التبادلية في الأداء المنظمي.

ويخلص الباحثان أيضاً إلى أن مصدر التأثير الإيجابي في سلوكيات القيادة التبادلية في الأداء المنظمي كان بسبب سلوكيات المكافأة المشروطة بشكل رئيسي، وأن مديري قطاع صناعة الأدوية لديهم الصفات أو السمات التالية بالترتيب حسب الأهمية (الجدية في الحديث عن العمل، والثناء على السلوكيات الإيجابية، التعبير عن الرضا حال تلبية التوقعات، والتقدير الشخصي للمتميزين). كما اتضح افتقارهم للصفات أو السمات الآتية: إضاح المنافع التي يمكن الحصول عليها حين إنجاز العمل، ومكافأة أصحاب الجهود المتميزة حين إنجاز العمل، وهذا يتوافق مع كثير من الدراسات السابقة التي بينت توفر سلوكيات المكافأة المشروطة في القيادة الإدارية، ومنها دراسة الحسيني (2010) التي بينت توفر سلوكيات المكافأة المشروطة وأثرها على كثير من المتغيرات منها نجاح التغيير التنظيمي، حيث إن الدراسة الحالية سارت في نفس الاتجاه وأثبتت أن هناك أثراً لتوفر سلوكيات المكافأة المشروطة في الأداء المنظمي الذي يعد من أهم المتغيرات التي تحتاج إلى تطوير الأداء.

ومن خلال نتائج الدراسة تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في الأداء المنظمي.

جدول (4): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للقيادة التحويلية والأداء المنظمي

Sig. مستوى الدلالة	β معامل الانحدار	Sig. مستوى الدلالة	DF درجات الحرية	F المحسوبة	(R ²) معامل التحديد	(R) معامل الارتباط	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
			1					
			بين المجاميع					
.000	.280	.000	225	19.151	.078	.280	المكافأة المشروطة	
			المجموع					
			1					
			بين المجاميع					
.000	.156	.000	255	5.591	.024	.156	الإدارة بالاستثناء	
			المجموع					
			1					
			بين المجاميع					
.000	.260	.000	225	16.372	.068	.260	القيادة التبادلية	الأداء المنظمي
			المجموع					
			1					
			بين المجاميع					
.000	.388	.000	225	39.938	.151	.388	الاعتبارات الفردية	
			المجموع					
			1					
			بين المجاميع					
.000	.399	.000	225	42.711	.160	.399	القيادة التحويلية	
			المجموع					

يتضح من بيانات الجدول رقم (4) أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين (القيادة التحويلية) والأداء المنظمي، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.399) عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R² فهو يفسر ما نسبته (0.160) من التباين / التغيرات في الأداء المنظمي؛ مما يشير إلى أن 16% من الأداء المنظمي لدى العاملين في قطاع صناعة الأدوية ناتج عن ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية بشكل عام. كما بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (0.399)، وهذا يعني أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات ستكون الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات القيادة التحويلية قد يؤدي إلى ارتفاع الأداء المنظمي لدى العاملين بدرجة (0.399). ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (42.711) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05). وتشير النتائج أيضاً إلى أن الاعتبارات الفردية والإلهام هي الأعلى تأثيراً في الأداء المنظمي في شركات صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية حيث يفسر معامل التحديد R² ما نسبته (0.151) و (0.142) من التباين / التغيرات في الأداء المنظمي. وهذا يؤكد قبول الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات المنترعة منها التي تنص على أنه:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية في الأداء المنظمي". وبذلك فإن النتائج تشير إلى توفر سلوكيات القيادة التحويلية بدرجة كبيرة لدى القيادات الإدارية في قطاع صناعة الأدوية، وأن مصدر التأثير الإيجابي في سلوكيات القيادة التحويلية في الأداء المنظمي كان بسبب سلوكيات الإلهام والاعتبارات الإنسانية بشكل رئيسي. وهذا يتوافق مع العديد من الدراسات السابقة منها دراسة صالح والمبويضين (2013) التي بينت أهمية القيادة التحويلية وأثرها على كثير من المتغيرات منها تنفيذ الأهداف الاستراتيجية، يليها دراسة الغامدي (2011) التي جاءت فيها توفر سلوكيات القيادة التحويلية بدرجة متوسطة، حيث إن الدراسة الحالية سارت في نفس الاتجاه وأثبتت أن هناك أثراً للقيادة التحويلية في الأداء المنظمي.

الاستنتاجات:

خلصت الدراسة إلى الاستنتاجات الآتية:

- إن مصدر التأثير الإيجابي في سلوكيات القيادة التبادلية في الأداء المنظمي كان بسبب توفر سلوكيات المكافأة المشروطة بدرجة كبيرة وبشكل رئيسي، يليها الإدارة بالاستثناء، وقد يعود سبب ذلك لما تحققه المكافأة المشروطة من تأثير إيجابي عند المرؤوسين مما ينعكس على أداءهم المنظمي.
- إن مصدر التأثير الإيجابي في سلوكيات القيادة التحويلية في الأداء المنظمي كان بسبب توفر سلوكيات التأثير المثالي و يليها الاستثارة الفكرية بشكل رئيسي.
- القيادة التحويلية كانت أعلى من القيادة التبادلية وذلك لما لها من أهمية في رفع مستوى الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية.

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر معنوي إيجابي بين أبعاد القيادة التبادلية: (المكافأة المشروطة، والإدارة بالاستثناء) والقيادة التحويلية وأبعادها الأربعة: (التأثير المثالي، الإلهام، الاستثارة الفكرية، والاعتبارات الإنسانية) والأداء المنظمي، فكلما استخدمت القيادة البعد المناسب زاد الأداء المنظمي إيجاباً. كما خلصت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المنظمي تعزى إلى المتغيرات بين القطاعات، في عينة الدراسة حول أثر القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي.

التوصيات:

- على الإدارة العليا العمل على تنظيم دورات تدريبية للقيادة الإدارية في قطاع صناعة الأدوية في الجمهورية اليمنية قيد الدراسة تتعلق بأهمية وأبعاد القيادتين التبادلية والتحويلية في العمل الإداري في قطاعات صناعة الأدوية، وزيادة الإثراء المعرفي لهم، وما له من تأثير إيجابي في الأداء المنظمي.
- ضرورة اهتمام الإدارة العليا بشكل أكبر بالمكافأة المشروطة، وذلك لأهميتها بالنسبة للقطاعات صناعة الأدوية، وكونها كانت الأكبر في أنماط القيادة التبادلية، وضرورة مكافأة أصحاب الجهود المتميزة، وإيضاح المنافع التي يمكن الحصول عليها في حال إنجاز العمل، والاهتمام أكثر بالممارسات الآتية: الجدية في الحديث أثناء العمل، الثناء على السلوكيات الإيجابية، التقدير الشخصي للمتميزين، حيث سينعكس ذلك في رفع كفاءة وفاعلية أداء العاملين المنظمي مستقبلاً.
- العمل على تهيئة مناخ تنافسي بين المرؤوسين من أجل تحريك طاقاتهم الكامنة وتنمية قدراتهم.
- تعزيز العمل في زيادة وعي وفهم وإدراك المرؤوسين لفهم المشكلات وكيفية حلها.
- دعم وتعزيز كل ما يؤدي إلى تطبيق الأساليب والمقترحات المناسبة لتفعيل أداء القيادة التبادلية والتحويلية في قطاع صناعة الأدوية.

المقترحات:

- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول موضوع أثر القيادة التبادلية والتحويلية في الأداء المنظمي في قطاع صناعة الأدوية بهدف تدعيم ما تم التوصل إليه من نتائج.
- إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية في قطاعات أخرى تتضمن متغيرات لم تتناولها هذه الدراسة.

المراجع:

- البغدادي، عادل هادي (2007)، علاقة وتأثير الذاكرة التنظيمية في الأداء المنظمي، دراسة تطبيقية في عينة من الشركات الصناعية العراقية، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، (65)، 145 - 173.
- بيترج، نورث هاوس (2006)، *القيادة الإدارية النظرية والتطبيق*، ترجمة صلاح بن معاذ العيوف، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة مركز البحوث.
- توفيق، عبدالرحمن (2004)، *الشخصية القيادية - فكراً وفعالاً*، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك".
- الجارودي، ماجدة بنت إبراهيم (2011)، *قيادة التحويل في المنظمات مدخل إلى نظريات القيادة*، الرياض، المملكة العربية السعودية: قرطبة للنشر والتوزيع.
- الجانبي، عكاب محمد (2016)، *أثر تنفيذ الاستراتيجية في الأداء المنظمي - دراسة حالة في المستشفيات الأردنية الخاصة*، (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الأوسط.
- الحسيني، بشرى عباس (2010)، *أثر نمطي القيادتين التبادلية والتحويلية في نجاح التغيير المنظمي: دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية* (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بغداد.
- الحسيني، فلاح عداوي (2000)، *الإدارة الاستراتيجية: مفاهيمها، مداخلها، عملياتها المعاصرة*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الخطيب، سمير كامل (2002)، *قياس دور المقارنة المرجعية في تحسين الأداء المنظمي*، دراسة حالة مع نموذج ملتر (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد، العراق.
- داغر، منقذ محمد، وصالح، عادل حروش (2000)، *نظرية المنظمة والسلوك التنظمي*، بغداد، العراق: مديرية دار الكتب للطباعة والنشر.
- راوي، كريمة (2013)، *دور تسيير الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة مؤسسة مومن لإنتاج الدقيق - فرع سيدي خويلد - ورقلة* (رسالة ماجستير غير منشورة)، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- زكريا، عبدالعزيز بشار، والنعمة، عادل (2016)، *دور الخصائص الشخصية للرياديين في دعم الأداء المنظمي*، دراسة استطلاعية في معمل الألبسة الجاهزة في الموصل، *مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 6(1)، 75 - 100.
- سليم، أحمد عبدالسلام (2011)، *اختبار فاعلية القيادة التبادلية والتحويلية في البيئة المصرية: دراسة ميدانية على القطاع الخاص والعام*، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 19(71)، 94 - 124.
- صالح، أحمد علي، والمبيضين، محمد ذيب (2013)، *القيادة الإدارية بين التبادلية والتحويلية وأثرها في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية لوزارة البيئة الأردنية - دراسة ميدانية في الشركات الصناعية الكبيرة*، *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، 40(1)، 58 - 74.
- العريقي، منصور محمد اسماعيل (2014)، *الإدارة الاستراتيجية*، صنعاء، الجمهورية اليمنية: دار الأمين للنشر.
- العساف، أحمد عبدالمحسن (2002)، *كتاب مهارات القيادة وصفات القائد*، الطبعة الأولى، الرياض، المملكة العربية السعودية: النشر العلمي والمطابع.
- الغالب، طاهر محسن منصور، وإدريس، محمد صبحي (2009)، *الإدارة الاستراتيجية (منظور منهجي متكامل)*، الطبعة الثانية، عمان، الأردن: دار وائل للنشر.

الغامدي، عبدالمحسن بن عبدالله (2011)، القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة (رسالة ماجستير غير منشورة)، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

غايب، عمار اكرم، واسراء، حسن علي (2015)، القيادة التحويلية لمديري المدارس المتوسطة : دراسة ميدانية لعينة من المدارس في كركوك، مجلة كلية التربية الأساسية، 21 (90).

غنيم، أحمد محمد (2002)، إدارة الأعمال، المنصورة، مصر: المكتبة العصرية.

فيصل، مثنى زاحم (2017)، القيادة الإستراتيجية ودورها في تفعيل الأداء المنظمي - دراسة تحليلية لأراء عينة من رؤساء أقسام الهيئة العامة للمياه الجوفية العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 23 (95)، 255 - 280.

كنعان، نواف (2002)، القيادة الإدارية، عمان، الأردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

المرهضي، سنان غالب (2013)، نظرية المنظمة، صنعاء، الجمهورية اليمنية: مركز جامعة العلوم والتكنولوجيا للكتاب الجامعي.

مصطفى، أحمد السيد (2001)، المدير وتحديات العولمة - إدارة جديد لعالم جديد، القاهرة: دار الكتب المصرية.

المطيري، عبدالعزيز مجعد (2011)، أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية : دراسة تطبيقية على قطاع الصناعات النفطية في دولة الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

منصور، طاهر محسن، وهادي، محمد صالح (2014)، دور حاكمية المعرفة كمدخل لتحسين الأداء المنظمي، دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينة من المسؤولين في مديرية بلدية البصرة، مجلة الدراسات الإدارية، 7 (13)، 2 - 42.

وهاب، زينب صالح (2016)، تأثير بعض الأنماط القيادية الحديثة على تحقيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة دراسة ميدانية لأراء عينة من المديرين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، (49)، 415 - 440.

Alaarj, S., Abidin-Mohamed, Z., & Bustamam, U. S. B. A. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738.

Al-Samman, E. & Al-Nashmi, M. M., (2016) Effect of corporate social responsibility on nonfinancial organizational performance: evidence from Yemeni for-profit public and private enterprises, *Social Responsibility Journal*, 12(2), pp.247-262

Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (3rd ed.). U.K.: Kogan Page Limited.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31.

Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industry, military, and education impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology, 88*(2), 207-218.
- Cardona, P. (2000). Transcendental leadership. *Leadership & Organization Development Journal, 21*(4), 201-207.
- Daft, R. L. (2001). *Organization Theory and design* (7th ed.). Tennessee, U.S.A.: South Western College Publishing.
- Daft, R. L., & Noe, R. A. (2003). *Organizational Behavior*. New York: Harcourt College Publishers, Inc.
- Gogan, L. M., Artene, A., Sarca, I., & Draghici, A. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 221*, 194-202.
- Hebert, E. B. (2011). *The Relationship between Emotional Intelligence, Transformational Leadership, and Effectiveness in School Principals* (Unpublished doctoral dissertation). College of Education, Georgia State University.
- Hodgetts, R., & Luthans, F. (2000). *International management: Culture, strategy and behavior* (4th ed.). Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Kotler, P., (2000). *Marketing Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 30*(3), 607-610.
- Roberts, N. C. (1985). Transforming Leadership: A Process of Collective Action. *Human Relations, 38*(11), 1023-1046.
- Thompson, A. J., & Strickland, A. J. (1999). *Strategic Management: Concepts & Cases* (9th ed.). Boston: McGraw-Hill Education.
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of applied Psychology, 87*(2), 304-311.