



# مجلة القلزم

العلمية للدراسات الاقتصادية والاجتماعية



ردمك ISSN: 1858 - 9839

علمية دولية محكمة ربع سنوية  
تصدر عن مركز ودراسات حوض البحر الأحمر - السودان بالشراكة مع جامعة الحضارة - اليمن

## في هذا العدد :

- تقدير العلاقة بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان باستخدام نموذج ARDL "دراسة قياسية للفترة 2000 - 2022م)  
د. سليمان خليفة مدرس عجب الله - د. ذوالنون محمد حامد عثمان - د. معتز ادم عبد الرحيم محمد
- دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل - فلسطين (دراسة وصفية تحليلية)  
أ.ساجدة نصر عثمان الرجوب
- إقتصاد المعرفة في الدول العربية (دراسة وصفية تحليلية)  
أ. أمين موسى محمد الحاج
- فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل - فلسطين  
أ.حنين سعيد عبد درابيع

Organizational justice and its role in achieving institutional excellence (Applying to Super Omdr Co. Ltd. (Sudan as a model).

Dr. Amani Suleiman Ahmed



العدد التاسع عشر - جمادي الأولى 1445هـ - ديسمبر 2023م

مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية - العدد التاسع عشر - جمادي الأولى 1445هـ - ديسمبر 2023م

ردمك ISSN: 1858 - 9839



دار آريثريا للنشر والتوزيع  
Arriyria for Publishing and Distribution

فهرسة المكتبة الوطنية السودانية-السودان  
مجلة القلزم: Alqulzum Journal for economic and  
social studies

الخرطوم : مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر 2023

تصدر عن دار آريثيريا للنشر والتوزيع - السوق العربي

الخرطوم - السودان.

ردمك: 1858-9995

الخرطوم- السودان

## مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية

### الهيئة العلمية والإستشارية

- أ.د. حسن كمال الطاهر- جامعة الزعيم الأزهري - السودان  
د. إيمان أحمد محمد علي - جامعة الزعيم الأزهري - السودان  
د. نجلاء عبد الرحمن وقيع الله بلاص- جامعة الجزيرة- السودان  
د. الهام عبد الرحمن إسماعيل- جامعة الزعيم الأزهري- السودان  
د. عباس مبارك محمد خلف الله الكنزي- جامعة الزعيم الأزهري-السودان  
د. أميمة محمد السيد أبو الخير- جامعة الشارقة- الإمارات العربية المتحدة  
د. أحمد حسن فضل المولى - جامعة الزعيم الأزهري - السودان  
د. عصام السيد برمة - جامعة الزعيم الأزهري- السودان  
د. التاج مختار التاج مختار - كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا-السودان  
د. جلال الدين موسى محمد مور- جامعة الدلنج- السودان  
د. عبد التواب عبد الله مهيبوب علي- اليمن  
د. عبد المنعم عبد العزيز الشيخ الياية- جامعة عبد الطليف الحمد (مروي  
التكنولوجية) - السودان  
د. محمد الخير فابت فضل المولى- جامعة جدة- المملكة العربية السعودية  
د. إبراهيم إسماعيل علي الناشري - اليمن  
د. منيرة محمد ساتي - جامعة بيشة للملكة العربية السعودية

### هيئة التحرير

- المشرف العام  
د. علي قاسم إسماعيل عثمان  
رئيس جامعة الحضارة-اليمن  
رئيس هيئة التحرير  
أ.د.حاتم الصديق محمد أحمد  
رئيس التحرير  
د.عوض أحمد حسين شبا  
التدقيق اللغوي  
أ.الفاتح يحيى محمد عبد القادر  
الإشراف الإلكتروني  
د. محمد المأمون  
التصميم والإخراج الفني  
أ. عادل محمد عبد القادر

الآراء والأفكار التي تنشر في المجلة  
تحمل وجهة نظر كاتبها ولا تعبر بالضرورة عن آراء المركز

ترسل الأوراق العلمية على العنوان التالي:

هاتف: ٢٤٩٩١٠٧٨٥٨٥٥ - ٢٤٩١٢١٥٦٦٢٠٧١

بريد إلكتروني: rsbcsc@gmail.com

السودان - الخرطوم - السوق العربي - عمارة جي تاون - الطابق الثالث

## موجهات النشر

### تعريف المجلة:

مجلة (الْقَلْزَم) للدراسات الاقتصادية والاجتماعية مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز بحوث ودراسات دول حوض البحر الأحمر- السودان بالشراكة مع جامعة الحضارة - اليمن. تهتم المجلة بالبحوث والدراسات الاقتصادية والاجتماعية والمواضيع ذات الصلة.

### موجهات المجلة:

1. يجب أن يتسم البحث بالجودة والأصالة وألا يكون قد سبق نشره قبل ذلك.
  2. على الباحث أن يقدم بحثه من نسختين. وأن يكون بخط (Traditional Arabic) بحجم 14 على أن تكون الجداول مرقمة وفي نهاية البحث وقبل المراجع على أن يشارك إلى رقم الجدول بين قوسين دائريين ( ).
  3. يجب ترقيم جميع الصفحات تسلسلياً وبالأرقام العربية بما في ذلك الجداول والأشكال التي تلحق بالبحث.
  4. المصادر والمراجع الحديثة يستخدم أسم المؤلف، اسم الكتاب، رقم الطبعة، مكان الطبع، تاريخ الطبع، رقم الصفحة.
  5. المصادر الأجنبية يستخدم اسم العائلة (Hill, R).
  6. يجب ألا يزيد البحث عن 30 صفحة وبالإمكان كتابته باللغة العربية أو الإنجليزية.
  7. يجب أن يكون هناك مستخلص لكل بحث باللغتين العربية والإنجليزية على ألا يزيد على 200 كلمة بالنسبة للغة الإنجليزية. أما بالنسبة للغة العربية فيجب أن يكون المستخلص وافياً للبحث بما في ذلك طريقة البحث والنتائج والاستنتاجات مما يساعد القارئ العربي على استيعاب موضوع البحث وبما لا يزيد عن 300 كلمة.
  8. لا تلزم هيئة تحرير المجلة بإعادة الأوراق التي لم يتم قبولها للنشر.
  9. على الباحث إرفاق عنوانه كاملاً مع الورقة المقدمة (الاسم رباعي، مكان العمل، الهاتف البريد الإلكتروني).
- نأمل قراءة شروط النشر قبل الشروع في إعداد الورقة العلمية.

# المحتويات

تقدير العلاقة بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان باستخدام نموذج ARDL“ (دراسة قياسية للفترة 2000 - 2022م).....(7-24)

د. سليمان خليفة مردس عجب الله - د. ذوالنون محمد حامد عثمان- د. معتز ادم عبد الرحيم محمد دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل - فلسطين (دراسة وصفية تحليلية).....(25-58)

أ.ساجدة نصر عثمان الرجوب إقتصاد المعرفة في الدول العربية (دراسة وصفية تحليلية).....(59-78)

أ.أمين موسى محمد الحاج فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل-فلسطين.....(79-114)

أ.حنين سعيد عبد درابيع

**Organizational justice and its role in achieving institutional excellence (Applying to Super Omdr Co. Ltd. (Sudan as a model).....(115-150)**

Dr. Amani Suleiman Ahmed

# كلمة التحرير



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خير الخلق أجمعين.

**القارئ الكريم:**

بعد السلام وكامل التقدير والاحترام يسعدنا أن نضع بين يديك العدد التاسع عشر من مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية الذي يأتي في إطار الشراكة العلمية مع جامعة الحضارة (اليمن).

**القارئ الكريم:**

يأتي هذا العدد التاسع عشر من المجلة بعد أن نجحت المجلة بواسطة هيئتها العلمية والاستشارية وهيئة تحريرها في إصدار سبعة عشر عدداً ، الأمر الذي يضع الجميع أمام تحدي كبير يقوم على التطوير والتحديث والمواظبة.

**القارئ الكريم:**

يأتي هذا العدد وهو أكثر شمولاً وتنوعاً من حيث المواضيع وطريقة طرحها وتحليلها ومعالجتها. ونسأل الله تعالى أن يجد المهتمين والمختصين والباحثين في هذا العدد ما يفيدهم ويكون إضافة حقيقية للمكتبة السودانية والعربية.

مع خالص الشكر للجميع!!!!

**هيئة التحرير**

# تقدير العلاقة بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان باستخدام نموذج "ARDL" (دراسة قياسية للفترة 2000 - 2022م)

أ. مساعد - كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية  
جامعة غرب كردفان  
أ. مساعد - كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية  
جامعة غرب كردفان.  
أ. مشارك - كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية  
جامعة غرب كردفان

د. سليمان خليفة مردس عجب الله

د. ذوالنون محمد حامد عثمان

د. معتز ادم عبد الرحيم محمد

## مستخلص :

هدفت الدراسة إلى تتبع تطور حجم سياسة الإنفاق العام، وكذا تطور معدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م وصياغة نموذج قياسي لتحليل سياسة النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان في ظل حدة المشاكل المالية في السودان ، تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال ما مدى تأثير سياسة النفقات العامة على معدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م؟ وهل هناك علاقة سببية تربط بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م؟ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لأنه أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية وهو يناسب مع الظاهرة موضوع الدراسة وتم استخدام المصادر الثانوية في هذه الدراسة وأيضاً استخدمت المنهج الكمي لبناء نموذج قياسي لقياس أثر النفقات العامة على التضخم وذلك من خلال اختبار العلاقة السببية بين المتغيرين ، حيث يتم ذلك باستخدام برنامج التحليل القياسي ARDL ، ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة توازنية طويلة الأجل، وإن النسبة المئوية من أخطاء الأجل القصير والتي يمكن تصحيحها في وحدة الزمن من أجل العودة إلى التوازن طويل الأجل، وأيضاً توجد علاقة سببية أحادية الاتجاه تتجه من النفقات العامة نحو التضخم، مما يعني زيادة النفقات العامة سبب في زيادة التضخم في السودان.

الكلمات المفتاحية : النفقات العامة - معدلات التضخم- الانحدار الذاتي ذو الفجوات الموزعة

## Estimating the relationship between public expenditure and inflation rates in Sudan using the ARDL ( methodology .2000-2022AD)

Dr. Suleiman Khalifa Mordas Agab

Dr. Zaelnoun Mohamed Hamid Osman

Dr Mutaz adam abdalraheem Mohammad.

### Abstract:

The study aimed to track the evolution of the volume of public expenditure policy , as well as the evolution of inflation rates in Sudan during period 2000-2022, and to formulate a standard model for

analyzing public expenditure policy and inflation rates in Sudan in light the severity of financial problems in Sudan public opinion of inflation rates in Sudan during period 2000-2022? is there a casual relationship between public expenditure and inflation rates in Sudan? The study used the analytical descriptive approach because it is the most widely used approach in the study of social and human phenomena ,and it fits with the phenomena under study . this is done using the standard analysis program ARDL, and of the most important results of the study is the existence of a long-term equilibrium relationship , and the percentage of short –term errors that can be corrected in a unit of time in order to return to the long-term equilibrium , and there is also a unidirectional casual relationship that goes from overheads toward inflation, which means an increase in public expenditures is the reason for the increase in inflation in Sudan.

**Keyword :** public expenditures - inflation rates- Autoregressive distributed lag (ARDL).

## المحور الأول :

### أولاً : مقدمة الدراسة:

تعتبر النفقات العامة أداة مهمة من أدوات السياسة المالية التي تستخدمها الدولة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق الاستقرار الاقتصادي ، تبرز مدى أهميته النفقات العامة لارتباطها بتطور دور الدولة في الاقتصاد والذي يعد ضرورياً لتحقيق التوازن الاقتصادي وتجنب الأزمات, كما وتستخدم الحكومات النفقات العامة كأحد الأدوات التي ترفع بواسطتها من قدرة الاقتصاد على النمو والتطور. تعتبر مسألة تأثير النفقات العامة على التضخم من المسائل الرئيسة لفهم كافة الأبعاد التي قد تؤثر على النشاط الاقتصادي , وذلك بسبب الدور الرئيسي والحيوي الذي تلعبه النفقات العامة كسياسة مالية في يد الدولة تستخدم للتدخل في الاقتصاد لإعادة التوازن, وتحقيق أهداف السياسة الاقتصادية الكلية، والاقتصاد السوداني ظل لفترة طويلة من الزمن يعاني من تدهور في معظم المتغيرات الكلية ، لذلك تحاول تقدير العلاقة بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م باستخدام منهجية الانحدار الذاتي ذو الإبطاء الموزعة .

### مشكلة الدراسة :

بناءً على ما سبق تأتي هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية :

1. ما مدى تأثير سياسة النفقات العامة على معدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م؟
2. هل هناك علاقة سببية تربط بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م؟
3. ما هي العلاقة التي تربط بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م ؟

## فرضيات الدراسة :

للإجابة على التساؤلات أعلاه تم طرح الفرضيات التالية:

1. توجد علاقة توازنية بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م.
2. هناك علاقة سببية أحادية الاتجاه بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م.
3. توجد علاقة بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م.

## أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة من الجانب النظري في المكانة التي تحتلها السياسة المالية في النشاط الاقتصادي ، وإبراز تأثير سياسة النفقات العامة على معدلات التضخم ، أما من الجانب التطبيقي فهو يعطي نظرة حول أثر سياسة النفقات العامة على معدلات التضخم في السودان خلال فترة الدراسة من خلال بناء نموذج قياسي يوضح ذلك الأثر ، كما تكمن أهمية الدراسة في بيان أهمية هذا الموضوع لمتخذي القرارات الاقتصادية خلال الفترة 2000-2022م.

## أهداف الدراسة : تهدف الدراسة إلى :

1. إلقاء الضوء على سياسة النفقات العامة والتضخم في السودان وتحليل اتجاهاتهما وأمطهما.
2. تتبع تطور حجم سياسة الإنفاق العام، وكذا تطور معدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2000-2022م
3. صياغة نموذج قياسي لتحليل سياسة النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان في ظل حدة المشاكل المالية في السودان .
4. تقدير العلاقة بين متغيرات الدراسة.

## متغيرات الدراسة :

### المتغير التابع :

النفقات العامة (g) ويعتبر أهم متغير يمكن أن يؤثر على النشاط الاقتصادي

### المتغير المستقل :

التضخم (inf) يعتبر من أهم مؤشرات النشاط الاقتصادي.

### منهجية الدراسة:

ولتحقيق أغراض الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والكمي على النحو التالي:  
تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة لأنه أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية وهو يناسب مع الظاهرة موضوع الدراسة ، وذلك لتوضيح حجم وتطور النفقات العامة في السودان وتأثيرها على التضخم ، وتم استخدام المصادر الثانوية في هذه الدراسة. و أيضاً تم استخدام المنهج الكمي لبناء نموذج قياسي لقياس أثر النفقات العامة على التضخم وذلك من خلال اختبار العلاقة السببية بين المتغيرين ، حيث يتم ذلك باستخدام برنامج التحليل القياسي ARDL.

## حدود الدراسة:

السودان , سيتم بناء نموذج قياسي خلال الفترة (2000-2022 م).

### هيكل الدراسة الدراسة:

تتكون الدراسة من ثلاثة محاور المحور الأول يحتوى على الإطار المنهجي والدراسات السابقة والمحور الثاني الإطار النظري للدراسة ويتكون من النفقات والتضخم والمحور الثالث الدراسة التطبيقية وتحتوي على منهجية التحليل والنتائج والتوصيات.

### ثانياً : الدراسات السابقة :

دراسة ولد ميني محفوظ وولد حام الطالب 2023م

قامت هذه الورقة بدراسة أثر الإنفاق العمومي على التضخم في موريتانيا خلال الفترة 1987-2020م اعتمدت على منهجية الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة ARDL من أجل تقدير هذا الأثر، بيانات الدراسة تم الحصول عليها من مصادر مختلفة: المكتب الوطني للإحصاء والبنك المركزي الموريتانيين إضافة إلى البنك الدولي بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية بين الإنفاق الجاري ومعدل التضخم في الأمدين الطويل والقصير، أما الإنفاق الرأسمالي فإن له تأثير سالب على معدل التضخم في الأمدين، وهذا يتفق مع النظرية الاقتصادية (محفوظ ، الطالب 2023)<sup>1</sup>.

### دراسة عرابي محمد 2020م:

عالجت هذه الدراسة موضوع السياسة الاتفاقية وأثرها على المؤشرات الاقتصادية الكلية مع دراسة تحليلية وقياسية لحالة الاقتصاد الجزائري مقارنة مع بعض دول المغرب العربي ” المغرب، تونس“ خلال الفترة 2017-1990م وهدفت الدراسة في الجانب النظري إلى توضيح أهم المفاهيم المتعلقة بالسياسة الاتفاقية ومؤشرات الاقتصادية الكلية وكذا أهم النظريات المفسرة للعلاقة بينهما، أما في الجانب التطبيقي فهدفت إلى تحليل وقياس أثر الإنفاق العام على معدل النمو الاقتصادي ومعدل التضخم ومعدل البطالة في دول المغرب العربي محل الدراسة، من خلال الاعتماد على طرق القياس الاقتصادي وذلك باستخدام بيانات طويلة الأجل بانيل وفحص استقرارية السلاسل الزمنية واستخدام اختبار تكامل مشترك بين المتغيرات، وفي الأخير تقدير العلاقة في المدى الطويل باستخدام طريقة المربعات الصغرى المعدلة كليا. FMOL ومن خلال هذا الدراسة توصلنا لعدة نتائج أهمها وجود علاقة تكامل مشترك بين الإنفاق العام من جهة ومعدل النمو الاقتصادي ومعدل التضخم من جهة أخرى ولا توجد علاقة تكامل مشترك مع معدل البطالة، إضافة إلى أن الإنفاق العام يؤثر بالإيجاب على معدل النمو الاقتصادي وبالسلب على معدل التضخم(محمد 2020)<sup>2</sup>.

### دراسة بوالكور 2016م :

ركزت هذه الدراسة على تحليل وقياس العلاقة بين الإنفاق الحكومي و التضخم في الجزائر على المدى الطويل، و تناولت إشكالية فيما إذا كانت زيادة الإنفاق الحكومي هو سبب في زيادة معدلات التضخم أم أن زيادة الإنفاق الحكومي لا تؤدي إلى زيادة معدلات التضخم أم أن كلاهما يؤدي إلى الآخر في الجزائر و خلصت هذه الدراسة في الأخير إلى وجود علاقة سببية ذات اتجاه واحد من الإنفاق الحكومي إلى المستوى العام للأسعار، مما يدل على أن زيادة الإنفاق الحكومي يؤدي إلى ارتفاع معدلات التضخم؛

عدم وجود علاقة سببية في اتجاهين بين الإنفاق الحكومي و التضخم، أي أن المستوى العام للأسعار لا تسبب في الإنفاق لحكومي؛ وتوصل كذلك إلى أن زيادة الإنفاق الحكومي ب 1% يؤدي إلى زيادة في المستوى العام للأسعار ب 0.15% (بوالكوار 2016).

## المحور الثاني : الإطار النظري للدراسة :

### النفقات العامة :

#### تمهيد :

تعتبر النفقات العامة أداة تستخدمها الدولة في تحقيق الدور الذي تقوم به في مختلف المجالات، وتكتسب دراستها جانباً مهماً وحيوياً في الدراسات المالية، كما يتطور البحث فيها مع تطور الفكر المالي فهي بذلك تعكس جوانب الأنشطة العامة، وتبين البرامج الحكومية في شتى الميادين في صورة أرقام واعتمادات سعيها منها لتحقيق أقصى نفع جماعي ممكن .

### النفقات العامة (الإنفاق الحكومي) - أسس ومفاهيم عامة:

يعتبر الإنفاق الحكومي من الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في رسم وتطبيق سياستها الاقتصادية، و سنتطرق إلى بعض المفاهيم الأساسية المرتبطة فاق الحكومي.

#### تعريف النفقات العامة (الإنفاق الحكومي) ، أشكالها ، مصادرها وأهدافها

أولاً : تعريف الإنفاق الحكومي : يعرف الإنفاق الحكومي مبلغ نقدي يخرج من الذمة المالية للدولة أو أحد تنظيماتها بقصد إشباع حاجة عامة ، وتعرف كذلك بأنها كافة المبالغ النقدية التي يقوم بإنفاقها شخص عام لتلبية حاجة عامة (بودخدع 2010 ، 30) <sup>4</sup> أو بأنها تلك المبالغ المالية التي تقوم بصرفها السلطة العمومية (الحكومة والجماعات المحلية ) بقصد تحقيق منفعة عامة(محزري،2003، 68)<sup>5</sup>

#### ثانياً: أشكال النفقات العامة :

تكون النفقة العمومية في شكل مبلغ نقدي حيث تقوم الدولة بدورها في الإنفاق الحكومي باستخدام مبلغ نقدي ثمناً لما تحتاجه من منتجات، سلع وخدمات، من أجل تسيير المرافق العمومية و ثمناً لرؤوس الأموال الإنتاجية التي تحتاجها للقيام بالمشاريع الاستثمارية ولمنح المساعدات الإعانات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها

مما لاشك فيه أن استخدم الدولة للنقود هو أمر طبيعي ويتماشى مع الوضع القائم في ظل اقتصاد نقدي، ومن ثم تصبح النقود هي وسيلة الدول للإنفاق شأنها في ذلك شأن الأفراد . ويعتبر الإنفاق النقدي من بين أفضل طرق النفقات العمومية التي تقوم الدولة وهذا راجع لعدة أسباب يمكن أن نوجزها فيما يلي :

إن استعمال الدولة للنقود في عملية الإنفاق يسهل ما يتطلبه النظام المالي الحديث من ترسيخ مبدأ الرقابة بصورها المتعددة على النفقات العمومية ضماناً لحسن استخدامها وفقاً للأحكام والقواعد التي تحقق حاجات الأفراد العامة وفقاً للأحكام والقواعد التي تحقق حاجات الأفراد العامة . أن انتشار مبادئ الديمقراطية أدى إلى عدم إكراه الأفراد على أعمالهم بدون أجر لتعارض ذلك مع حرية الإنسان وكرامته .

أن الإنفاق العيني يثير العديد من الإشكالات الإدارية والتنظيمية ويؤدي إلى سوء في التدقيق، وقد يؤدي الانحياز إلى بعض الأفراد وإعطائهم مزايا عينية دون غيرهم .

### **ثالثا : مصادر الإنفاق الحكومي :**

لا يمكننا أن نعتبر المبالغ النقدية التي تنفق لأداء خدمة معينة من باب النفقة العمومية إلا إذا صدرت من شخص عام .

ويقصد بالأشخاص العامة، الدولة وأقسامها السياسية وجماعاتها المحلية بما في ذلك الهيئات والمؤسسات العمومية ذات الشخصية المعنوية، الولايات المتحدة في الدول الاتحادية، أو قد تكون أشخاص عامة محلية كمجالس المحافظات والمدن والقرى في الدول الموحدة (عباس ، 2012، 34) <sup>6</sup>.

### **رابعا : أهداف النفقات العامة :**

هو إشباع حاجة العامة أي تحقيق الصالح العام للمجتمع، حيث يستفيد أفراد المجتمع بصورة عامة من تلك الخدمة التي تقدمها الحكومة وذلك لأن الأموال التي تغطي هذه النفقات العامة تمت جبايتها من أفراد ويعتبر مفهوم الحاجة العامة أمرا نسبيا يختلف من مجتمع لآخر حسب التطور الحضاري والاجتماعي والثقافي لكل مجتمع ولهذا تركت هذه الأمور للمجالس النيابية التي تمثل الشعب لتحرير الحاجات العامة للشعوب من أجل عدم إساءة استعمال النفقات العامة والمحافظة على المال العام(الوادي، 2007، 121) <sup>7</sup>.

**تقسيمات النفقات العامة (الإنفاق الحكومي) :** تستند تقسيمات الإنفاق الحكومي إلى عدة معايير محددة، وعليه سيتم التطرق في إلى التقسيمات العلمية للنفقات العمومية .

### **أولا : التقسيمات العلمية) الاقتصادية) للنفقات العمومية:**

يعتمد التقسيم الاقتصادي للنفقات العمومية على ثلاث معايير رئيسية وهي :

#### **1- معيار الدورية (التكرار) :**

استنادا إلى معيار الدورية يمكن التمييز بين نوعين من النفقات العمومية  
النفقات العامة الدورية : وهي تلك النفقات التي تتميز بالتكرار ويطغى عليها طابع الدوام، وتندرج في تسيير المرافق الأساسية للدولة كالأمن والتعليم كما تعرف كذلك بالنفقات العادية أو الجارية.  
النفقات العامة غير الدورية: والمقصود بها تلك النفقات التي لا تتكرر بصفة دورية، كما أنها قد تظهر في أوقات غير منتظرة ) كالكوارث الطبيعية والحروب ( مما يصعب التوقع بحجمها، إذن أنها غالبا ما تمول من إيرادات غير عادية كالاقتراض.

#### **2- معيار الأثر على الناتج الوطني وحجمه:**

يمكن التمييز وفق هذا المعيار بين نوعين من النفقات: الحقيقية والغير حقيقية ( التحويلية )

### **النفقات الحقيقية:**

ترمي إلى الإنتاج الوطني أي تمثل مقابل ما تدفعه السلطات العمومية حتى تحصل على عناصر الإنتاج الأساسية أو توفر خدمات و سلع ضرورية لسير مصالحها، وعليه فإنها تعتبر نفقات منتجة تزيد من الدخل القومي للدولة .

### النفقات غير الحقيقية :

إذ أنها لا تزيد في الإنتاج الوطني وتقتصر على إعادة توزيع الدخل الوطني بين طبقات المجتمع عن طريق ما يعرف بالتحويلات الاجتماعية كأنظمة الحماية الاجتماعية والمعاشات .

### 3- معيار الوظيفة التي تؤديها النفقات العامة :

يمكن تقسيم النفقة العامة تبعاً للغرض الذي تؤديه، أي تبعاً لأثارها العائدة على المجتمع وخاصة الاقتصادية منها، فوفق هذا المعيار يتم تقسيم النفقات العامة إلى :

النفقات الإدارية : هي تلك النفقات اللازمة لتسيير الشؤون الإدارية كأجور المستخدمين .

النفقات الاجتماعية : الرامية أساساً لتحقيق التنمية والتكافل الاجتماعي .

النفقات الاقتصادية : تمثل النفقات الضرورية لتقوية النسيج الصناعي، دفع الاستثمار وتمتين البنى التحتية .

4- معيار الشمولية : كما يمكن تقسيم النفقات العمومية حسب معيار الشمولية إلى :

النفقات المركزية أو الوطنية : هي نفقات ذات طابع وطني تقوم بها الحكومة المركزية وتشمل جميع أفراد الدولة الواحدة كنفقات الدفاع، القضاء والأمن .

النفقات المحلية : هي نفقات ذات طابع إقليمي أو محلي تتكفل لجماعات المحلية كالبلديات والولايات.

### قواعد وحدود الإنفاق الحكومي وظاهرة التزايد:

ستنطلق فيما يلي لقواعد وحدود الإنفاق الحكومي بالإضافة إلى الأسباب التي تؤدي إلى تزايد الإنفاق الحكومي .

#### أولاً : قواعد النفقات العامة :

1- قاعدة المنفعة القصوى : تعني قاعدة المنفعة القصوى، أن تهدف النفقات إلى أكبر قدر من المنفعة بأقل تكلفة ممكنة، أو تحقيق أكبر رفاة أكبر عدد ممكن من الأفراد المجتمع . إن فكرة المنفعة بالنسبة لإنفاق الدولة ، لا يقتصر على زيادة الطاقة الإنتاجية للمجتمع، كذلك يتطلب تحقيق هذه القاعدة أن توجه الدولة نفقاتها إلى إشباع الحاجات العامة، الأمر الذي يقتضي دراسة متطلبات الاقتصاد، ومقدار الحاجة إلى مختلف المشاريع ، مراعين في ذلك ما يضيفه المشروع إلى كل من الدخل القومي والتشغيل والطاقة الإنتاجية .

2- قاعدة الاقتصاد والتبذير : تعني هذه القاعدة أن تتجنب الدولة والسلطات العامة التبذير والإسراف في الإنفاق فيما لا مبرر ولا نفع له، وكذلك الابتعاد عن الشح والتقتير، أي الاقتصاد في الإنفاق وحسن التبذير ، وحتى يتم تطبيق هذه القاعدة، يتطلب الأمر أن يتوافر لدى الدولة رقابة مالية حازمة ، كما يقف خلفها رأي عام يقظ ساهر على مصلحته العامة، إلى جانب جهاز إداري عالي الكفاءة يشعر بمهمته وحدودها في التنفيذ السليم إلى جانب تضافر جهود الرقابة الإدارية والتشريعية وتعاونها لتقوم بدور فعال في الكشف عن أوجه الإسراف والتبذير، وفرض العقاب اللازم على المخالفين (عباس، 2012، 4).

## ثانياً : حدود النفقات العامة :

تمثل النفقات مبالغ من الناتج المحلي الخام تقتطعها الدولة لتقوم بإنفاقها لإشباع الحاجات العامة، ومثلما أن الأمر مطروح بخصوص المدى الذي يمكن الوصول إليه في اقتطاع الضرائب، نجد نفس السؤال بخصوص المدى الذي يمكن بلوغه بخصوص الإنفاق العام . وهناك من يعتقد أن نسبة الإنفاق العام من الناتج المحلي الخام يجب أن تتراوح بين 5-25%. إلا أن مثل هذا الرأي لا يمكن إثباته بالقواعد التحليلية و بالاختبارات الميدانية، ذلك أن حجم الإنفاق العام يتوقف على مجموعة من العوامل التي لا تبقى ثابتة بالنسبة للدولة الواحدة ، وتختلف من دولة إلى أخرى(عبدالمجيد،2005، 179)<sup>9</sup> وأهم هذه العوامل : دور الدولة، المقدره المالية ومستوى النشاط الاقتصادي.

## ثالثاً : ظاهرة النفقات العامة) تزايد الإنفاق الحكومي) :

وتبين هذا من خلال الدراسة التي أجراها الألماني ” أدولف فاجنر ” بخصوص تطور الإنفاق العام في الدول الأوروبية خلال القرن التاسع عشر، حيث صاغ القانون الاقتصادي (قانون فاجنر)، والذي يشير إلى أنه كلما حقق معدل معين من النمو الاقتصادي، فإن ذلك يستتبع باتساع نشاط الدولة (نامية أو متقدمة) ومن ثم زيادة الإنفاق العام بنسبة أكبر من نسبة زيادة متوسط نصيب الفرد في الناتج القومي“، وقد لوحظ أن ظاهرة تزايد الإنفاق الحكومي ترجع إلى ما يلي(محرزي، 2003، 60) :

### 1- الأسباب الظاهرية لتزايد النفقات العامة) الإنفاق الحكومي) :

انخفاض قيمة النقود - اختلاف طرق المحاسبة الحكومية - التزايد السكاني - التوسع الإقليمي.

### 2- الأسباب الحقيقية لتزايد النفقات العامة) الإنفاق الحكومي) :

زيادة دور الدولة في النشاط الاقتصادي - اتساع الدور الاجتماعي للدولة . - تغيير الدور السياسي للدولة .- أثر الحرب.

## مفهوم التضخم :

التضخم ظاهرة معقدة ومركبة ومتعددة الأبعاد ناتجة عن اختلال العلاقات بين أسعار السلع والخدمات من ناحية وأسعار عناصر الإنتاج من جهة أخرى ، وهي ظاهرة عالمية وتمثل مصدراً للاضطرابات الاجتماعية والسياسية ، وتتفاوت معدلات التضخم بين الارتفاع والانخفاض وتختلف المسببات وطرق العلاج ما بين النظم الاقتصادية (ايدجمان، 1988،430)<sup>11</sup>.

## تعريف التضخم :

يعرف التضخم بأنه الارتفاع المستمر للمستوى العام للأسعار، ويشمل ذلك أسعار السلع والخدمات والأصول نتيجة للطلب الزائد على قدرة العرض (ايدجمان ، 1988،431)<sup>12</sup>.

## أنواع التضخم :

يصنف التضخم من حيث الإشراف على الأسعار إلى :

التضخم الطليق: أو المفتوح لا يقابل الارتفاع المستمر في الأسعار تدخلا حكوميا .

التضخم المكبوت : لا يستمر ارتفاع الأسعار بسبب وجود رقابة من الدولة على الأسعار .

من حيث حدة التضخم :

التضخم الجامح : يظهر بوضوح في البلدان التي تتسم باختلال في هيكلها الإنتاجية فيحدث ارتفاع كبير في الأسعار تصاحبه زيادة مماثلة في الأجور .

التضخم الزاحف : يظهر هذا النوع في البلدان الصناعية المتقدمة ويتميز بارتفاع طفيف في الأسعار نتيجة لقدرة الجهاز الإنتاجي على الاستجابة لمتطلبات الطلب الكلي للسوق .

التضخم المستورد ويحدث بسبب ارتفاع أسعار الواردات من الدول التي تعاني من ارتفاع معدلات التضخم من حيث مصدر الضغوط التضخمية :

تضخم جذب الطلب : ويحدث نتيجة لوجود زيادة في الطلب لا يقابله إنتاج حقيقي .

تضخم دفع التكلفة : ينشأ بسبب ارتفاع كلفة المعروض من السلع بسبب ارتفاع تكاليف عناصر

الإنتاج وخاصة المستلزمات الداخلة في العملية الإنتاجية .

### الأسباب التي تؤدي إلى نشوء التضخم :

تضخم ناشئ عن التكاليف : يواجه المنتجون أحيانا تزايدا مفاجئا في تكاليف عناصر الإنتاج وفي بعض

المواد الأولية مع رفع مستوى الأجور دون أن يقابل ذلك ارتفاع في مستوى الإنتاجية.

تضخم ناشئ عن الطلب : يحدث عند زيادة حجم النقود عن طريق الإصدار ويصاحبه عرض ثابت

من السلع والخدمات ، أي لا يقابله زيادة في الإنتاج مما يؤدي إلى ارتفاع الأسعار .

تضخم ناشئ عن ممارسة الحصار الاقتصادي : نتيجة لممارسة الحصار الاقتصادي من قبل قوى

خارجية ينخفض الاستيراد والتصدير للسلع مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات التضخم :

تضخم ناشئ عن زيادة الفوائد النقدية : من احد اكبر أسباب التضخم وينتج عن إضافة الفائدة إلى

رأس المال المستثمر .

التضخم المستورد : ناشئ عن السلع والخدمات المستوردة : الزيادة المتسارعة في أسعار هذه السلع

والتي تأتي من الخارج ويتم استخدامها مباشرة من قبل المستهلك (ايدجمان، 1988، 432)<sup>13</sup>.

### عوامل أخرى تؤدي لارتفاع معدل التضخم :

الحروب أو الإحداث السياسية وارتفاع تكاليف الشحن والنقل وارتفاع أسعار النفط وزيادة الطلب العالمي

والمحلي على السلع إضافة إلى الأحوال المناخية وتأثيرها على المنتجات الزراعية وارتفاع الدين الخارجي والالتزامات

المرتتبة على سداد الأصل والفوائد وزيادة السكان وما يترتب عليه من زيادة الاستهلاك والقروض الخارجية التي

تخضع فيها الدولة المقترضة لشروط البنك الدولي أو للدولة المقرضة واحتكار السلع وتخزينها لغرض ارتفاع أثمانها .

### أثار التضخم :

التضخم ظاهرة اقتصادية تنعكس أثارها مباشرة على المجتمع وهذه الآثار تتمثل في الآتي:

التضخم يتسبب في إعادة توزيع الدخل بين طبقات المجتمع .

القدرة الشرائية لذوى الدخل الثابتة ينعكس التضخم سلبيا عليها ، فكلما ارتفعت الأسعار مع بقاء

دخلهم على حالها كلما نقص استهلاكهم وتنازلهم عن الطلب على بعض السلع .

زيادة البطالة يزيد عدد العاطلين عن العمل في المجتمعات الفقيرة ، فالمجتمع الذي يعيش ظاهرة

التضخم يعد مجتمعا فقيرا . انخفاض الاستثمار : التضخم المستمر يخلق بيئة غير مناسبة للاستثمار .

إضعاف ثقة الأفراد في العملة : يترتب على ارتفاع معدلات التضخم إضعاف الحافز على الادخار. لانخفاض قيمة النقود والذي يؤدي إلى فقدان وظيفتها كمستودع للقيمة ( إبراهيم، 2016، 22) .

### **أدوات وطرق معالجة ارتفاع معدلات التضخم :**

يمكن للدولة أن تعالج التضخم باستخدام السياسة المالية أو النقدية أو كلاهما للتحكم في خفض معدلات التضخم .

### **السياسة المالية :**

المطلوب هو تخفيض للطلب الكلي من السلع والخدمات ليتساوى مع العرض الكلي فعندما تقلل الحكومة من إنفاقها في الميزانية فهي تخفض الإنفاق الكلي ، وإذا صاحب ذلك زيادة الضريبة فإن اثر الضريبة يقع على الأفراد ، حيث تسحب الحكومة جزءا من النقود التي في أيديهم فيقل طلب الأفراد على السلع ويقل الطلب الكلي مما يؤدي إلى تقليل حجم السيولة المتاحة وبالتالي إلى انخفاض معدل التضخم ، تقوم الحكومة أحيانا بطرح سندات الدين العام ليقوم الأفراد بشرائها وبالتالي امتصاص الفائض النقدي المتوفر في السوق ويقلل النقد المعروض ، كما يمكن زيادة الضرائب على السلع الكمالية.

### **السياسة النقدية :**

تؤثر السياسة النقدية على عرض النقود ، ففي حالة التضخم تقوم بتقليص كمية النقود المعروضة في الاقتصاد عن طريق رفع نسبة الاحتياطي القانوني مما يقلل السيولة في أيدي الأفراد والبنوك والمؤسسات أو بزيادة النقود في حالة الانكماش ، باعتماد الأدوات الكمية والنوعية التالية :

زيادة نسبة الاحتياطي القانوني : هو نسبة قانونية من كل وديعة تحتفظ بها البنوك التجارية لدى البنك المركزي .

سعر أو معدل الفائدة : هو السعر الذي تتعامل فيه البنوك التجارية مع الأفراد أي هو ما يحصل عليه الأفراد مقابل مدخراتهم لدى البنوك التجارية .

رفع سعر إعادة الخصم : هو سعر الفائدة الذي يتقاضاه البنك المركزي من البنوك التجارية مقابل تقديم القروض .

عملية السوق المفتوحة : يقوم المصرف المركزي بشراء الأوراق المالية من البنوك التجارية والمؤسسات المالية في حالة الحاجة إلى ضخ النقود بهدف الرفع من احتياطياتها النقدية لتمكينها من الإقراض ، وعند ظهور التضخم يقوم المركزي ببيع الأوراق المالية للمصارف التجارية لسحب النقود.

الودائع الخاصة : تتمثل في تجميد البنوك التجارية لجزء من ودائعها وأرصدها النقدية بالإضافة إلى نسب الاحتياطي القانوني بطلب من البنك المركزي بغية تغيير نسب الائتمان والقروض الممنوحة لزيادة الإنفاق الكلي في فترات الكساد وتخفيضه في فترات التضخم (ايدجمان، 1988، 432) .

### **الجانب التطبيقي :**

تحديد المتغيرات

يتضمن النموذج المقترح لتقدير العلاقة بين النفقات العامة والتضخم في السودان والذي يشتمل على معادلة تم تحديدها من خلال الدراسات النظرية والتطبيقية وهي تتمثل في التالي :

المتغير التابع: أ/التضخم.

المتغير المستقل: ب/النفقات العامة.

الشكل الرياضي للنموذج:

تم صياغة النموذج وفقا «للأشكال الرياضية التالية :

1/ الدوال الخطية:

وهي الدوال الخطية التي تأخذ الشكل الرياضي التالي:

$$inf = B_0 + B_1g + UT \dots \dots (1)$$

2/ الدالة اللوغريتمية والتي تأخذ الشكل التالي:

$$\log(inf) = B_0 + B_1\log(g) + UT \dots \dots (2)$$

حيث أن:

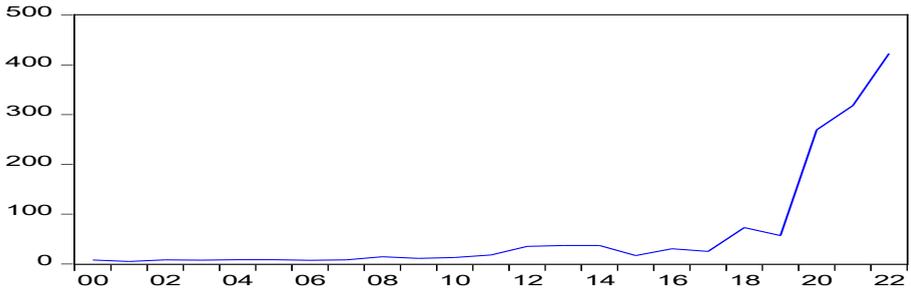
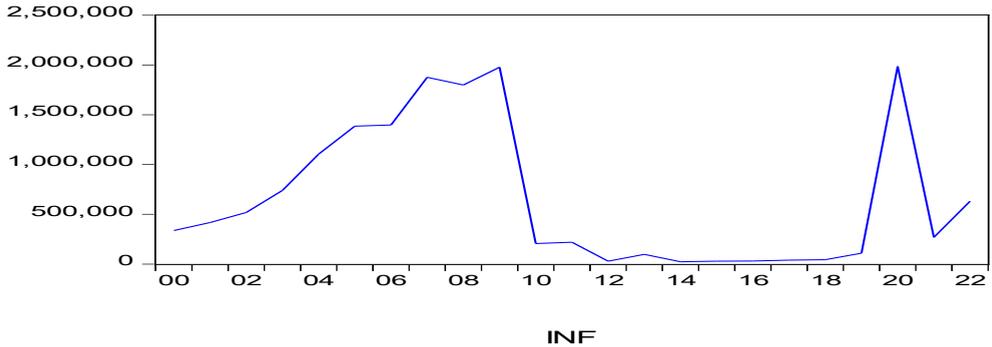
التضخم = (inf infliaion)

النفقات العامة أو الإنفاق الحكومي = (g(geverment)

المتغير العشوائي =  $U_t$

فحص وتقدير النموذج القياسي للدراسة

الشكل البياني(1) يوضح تطور متغيرات الدراسة :



المصدر : إعداد الباحثون باستخدام برنامج E-Views10

من الشكل أعلاه ومن خلال تطور الاتجاه العام للسلسلة واضح أن البيانات غير مستقرة حيث يلاحظ أن سلسلة النفقات العامة من بداية الدراسة وحتى 2010م كانت لا بأس بها يعني هنالك خدمات حكومية مقدمة إلا أنه من الملاحظ هنالك تدهور واضح في النفقات العامة خاصة بعد عام 2011م والسبب في ذلك هو انفصال جنوب السودان وفقدت الدولة 80% من حصيلتها صادرات النفط من العملات الأجنبية. كما يلاحظ من الشكل تزايد معدلات التضخم بصورة مستمرة خلال فترة الدراسة ، وعليه يمكن إجراء اختبار سكون السلاسل وفيما يلي نتائج اختبارات جذور الوحدة لبيانات النموذج القياسي المستخدم باستخدام اختبار (Phillips-Perron test statistic) عند مستوى معنوية 5% .

### نتائج اختبارات جذور الوحدة :Results of Unit Root tests:

جدول (1) نتائج اختبار جذور الوحدة باستخدام اختبار (Phillips-Perron test statistic)

لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	القيمة الحرجة 5%	القيمة الاختبارية	مستوى الاستقرار
التضخم (inf)	3.06	3.00	المستوى
النفقات العامة (g)	6.48	3.01	الفرق الأول

المصدر : إعداد الباحثون باستخدام برنامج E-Views10

يتضح من الجدول رقم (3) لقد تم استخدام اختبار (Phillips-Perron test statistic) لاختبار سكون البيانات. لذا فقد تم قبول فرضية التكامل في المستوى عند مستوى معنوية (5%) لمتغير (التضخم) باستخدام اختبار (p.p) حيث يتضح أن قيمة الاختبار المطلقة للمتغير (3.06) أكبر من القيمة الحرجة عند مستوى معنوية 5% (والبالغة) (3.00) مما يعني أن متغير (التضخم) مستقر في مستواه أي متكاملة من الرتبة صفر I(0). كما تم قبول فرضية التكامل من الدرجة الأولى عند مستوى معنوية (5%) لمتغير (النفقات العامة) حيث يتضح أن القيمة المطلقة لاختبار المتغير (6.48) أكبر من القيمة الحرجة عند مستوى معنوية 5% (والبالغة) (3.01) مما يعني أن متغير (النفقات العامة) مستقر في فرقه الأول أي متكاملة من الرتبة الأولى (1) I. اختلاف رتبة التكامل للمتغيرين يقودنا إلى استخدام ARDL بدلاً من نموذج VAR.

### اختبار منهجية الانحدار الذاتي للفضوات الزمنية الموزعة للتكامل المشترك ARDL:

أولاً: اختيار فترة الإبطاء المثلى للفروق الأولى لقيم المتغيرات في نموذج تصحيح الخطأ غير المقيد وذلك باستخدام نموذج متجه انحدار ذاتي غير مقيد ويتم تحديد الفترات الزمنية المناسبة باستخدام معيار معلومات اكيائي ومعيار شوارتز ومعيار حنان وكوين ويتم اختيار الفترة الملائمة التي تمتلك لأقل قيمة من المعايير الإحصائية المقدره أعلاه.

جدول رقم(2) يوضح اختيار فترات الإبطاء المناسبة

Dependent Variable: INF

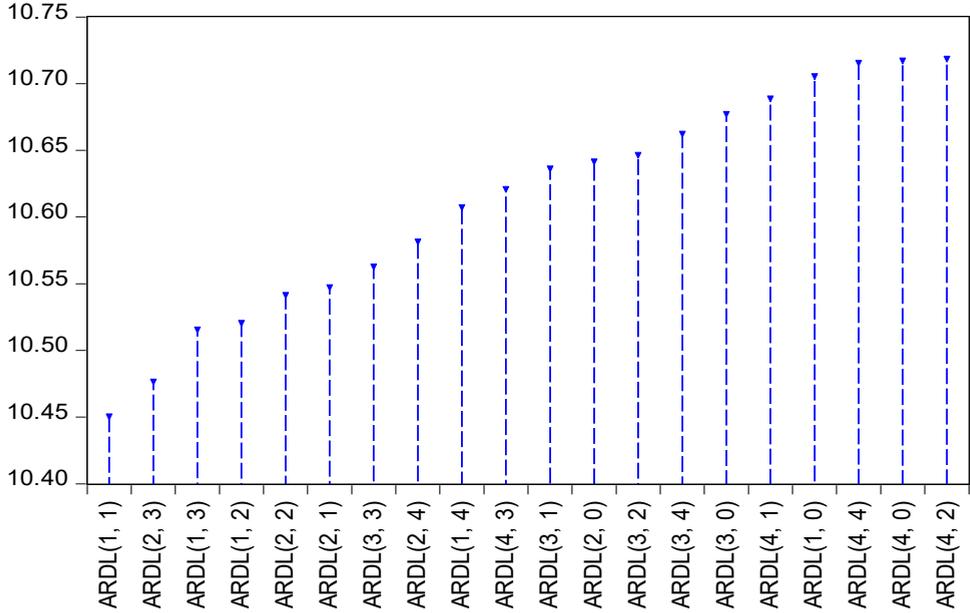
Dependent Variable: INF				
Method: ARDL				
Date: 08/16/23 Time: 07:50				
Sample (adjusted): 2001 2022				
Included observations: 22 after adjustments				
Maximum dependent lags: 4 (Automatic selection)				
Model selection method: Akaike info criterion (AIC)				
Dynamic regressors (4 lags, automatic): G				
Fixed regressors: C				
Number of models evaluated: 20				
Selected Model: ARDL(1, 1)				
Note: final equation sample is larger than selection sample				
Variable	Coefficien	Std. Error	t-Statistic	Prob
INF(-1)	1.354170	0.102325	13.23404	0.0000
G	4.63E-05	1.37E-05	3.375806	0.0034
G(-1)	-3.72E-05	1.35E-05	-2.747889	0.0132
C	-4.196439	12.87994	-0.325812	0.7483
R-squared	0.907019	Mean dependent		114.4305
Adjusted R-squared	0.891522	S.D. dependent var	S.D. dependent var	10.25957
S.E. of regression	37.68888	Akaike info criterion	Akaike info criterion	10.45794
Sum squared resid	25568.12	Schwarz criterion	Schwarz criterion	10.30630
Log likelihood	-108.8553	Hannan-Quinn criter.	Hannan-Quinn criter.	114.4305

مصدر : إعداد الباحثون باستخدام برنامج E-Views10

يتضح من أعلاه أنه تم تحديد الفجوات المناسبة حيث تم اختيار الفجوة(1) للمتغير التابع والفجوة(1) للمتغير المستقل ولا يهم في هذه الخطوة التعليق على النتائج وإمّا اختبار الحدود(Bounds

(Test) للتكامل المشترك.

الشكل (2) يوضح اختيار أفضل نموذج للدراسة وهو ARDL(1,1) Akaike Information Criteria



الجدول (3) يوضح اختيار أفضل نموذج للدراسة وهو ARDL(1,1)

Model Selection Criteria Table						
Dependent Variable: INF						
Date: 08/17/23 Time: 07:54						
Sample: 2000 2022						

Specification	Adj. R-sq	HQ	BIC	AIC*	LogL	Model
ARDL(1, 1)	0.884959	10.484200	10.649380	10.450551	-95.280230	19
ARDL(2, 3)	0.892362	10.535566	10.824630	10.476679	-92.528449	12
ARDL(1, 3)	0.885226	10.566122	10.813891	10.515647	-93.898649	17
ARDL(1, 2)	0.881008	10.562646	10.769121	10.520584	-94.945548	18
ARDL(2, 2)	0.882213	10.592038	10.839807	10.541563	-94.144851	13
ARDL(2, 1)	0.877767	10.589524	10.795998	10.547462	-95.200887	14

Specification	Adj. R-sq	HQ	BIC	AIC*	LogL	Model
ARDL(3, 3)	0.884801	10.630119	10.960478	10.562820	-92.346786	7
ARDL(2, 4)	0.882604	10.649010	10.979369	10.581710	-92.526245	11
ARDL(1, 4)	0.877336	10.666239	10.955303	10.607351	-93.769838	16
ARDL(4, 3)	0.879098	10.696798	11.068452	10.621086	-91.900319	2
ARDL(3, 1)	0.870495	10.686877	10.934646	10.636402	-95.045818	9
ARDL(2, 0)	0.860742	10.675238	10.840418	10.641588	-97.095090	15
ARDL(3, 2)	0.872433	10.705433	10.994497	10.646546	-94.142188	8
ARDL(3, 4)	0.873981	10.738252	11.109906	10.662540	-92.294131	6
ARDL(3, 0)	0.860812	10.719418	10.925892	10.677356	-96.434881	10
ARDL(4, 1)	0.866921	10.747735	11.036799	10.688848	-94.544058	4
ARDL(1, 0)	0.845369	10.730811	10.854696	10.705574	-98.702954	20
ARDL(4, 4)	0.867097	10.799759	11.212707	10.715634	-91.798525	1
ARDL(4, 0)	0.859586	10.767753	11.015522	10.717278	-95.814141	5

المصدر : إعداد الباحثون باستخدام برنامج E-Views10

يتضح من الشكل (2) والجدول (3) أن النموذج المفضل وفقاً للمعايير الثلاث هو (ARDL(1,1))  
جدول (4) يوضح اختبار الحدود (Bounds Test) للتكامل المشترك

F-Bounds Test: اختبار الحدود لمتغيرات الدراسة

Test Statistic	Value	Signif	I(0)	I(1)
F-statistic	5.84	10%	3.02	3.51
K	1	5%	3.62	4.16
-	-	2.5%	4.18	4.79
-	-	1%	4.94	5.58

المصدر : إعداد الباحثون باستخدام برنامج E-Views10

يتضح من نتائج التقدير وبالنظر إلى قيمة إحصاء (F) تحت العمود (Value) نجدها (5.84) ومقارنتها بالقيمة الحرجة عند مستوى معنوية 5% نجدها أكبر من الحد الأعلى من جدول الحدود والبالغة (4.16) وعليه يتم قبول الفرض البديل القائل بوجود تكامل مشترك وأن هنالك علاقة توازنية طويلة الأجل تتجه من متغير النفقات العامة إلى التضخم.

#### ثانياً: فحص النموذج من مشاكل القياس

اختبار مشكلة اختلاف التباين

جدول (5) يوضح نتائج اختبار whit

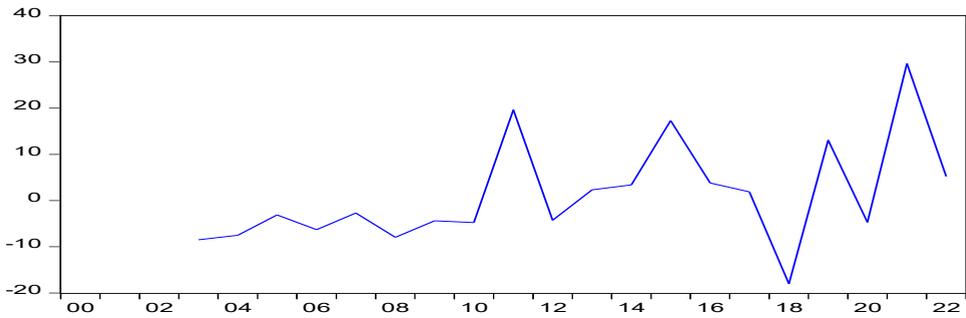
<b>F-statistic</b>	1.13	Prob. F(14,5)	0.0000
<b>Obs*R-squared</b>	20.00	Prob. Chi-square	0.1301

المصدر : إعداد الباحثون باستخدام برنامج E-Views10

من خلال الجدول (5) نجد أن القيم الاحتمالية المصاحبة لاختبار Chi-square أكبر من 5% وهذه دلالة على أن النموذج لا يعاني من مشكلة عدم ثبات التباين.

استقرار سلسلة للبواقي:

الشكل (3) يوضح نتائج استقرار سلسلة للبواقي



المصدر : إعداد الباحثون باستخدام برنامج E-Views10

من خلال الشكل (3) نجد أن القيم لسلسلة البواقي مستقرة

ثالثاً: تقدير نموذج تصحيح الخطأ المشتق من نموذج (ARDL):

جدول (6) يوضح نتائج نموذج تصحيح الخطأ

المتغيرات	المعالم	الخطأ المعياري	المحسوبة T	p القيمة الاحتمالية
C	-3.589510	69.89287	-0.051357	0.9598
G(-1)	5.06E-05	1.11E-05	4.543081	0.0005
ET(-1)	-1.988050	0.852863	-2.331030	0.0352
AR(1)	0.848288	0.239623	3.540089	0.0033
SIGMASQ	1211.026	637.6227	1.899283	0.0783

Durbin-Watson stat=1.65	R-squared=0.50
Prob(F-statistic)=0.0356	F-statistic=3.49

المصدر: إعداد الباحثون من نتائج تحليل Eviews10

يلاحظ من الجدول (6) أن معلمة (Error Correction Model) سالبة و معنوية عند مستوى دلالة 5% تقدر ب (-1.99) مما يؤكد على وجود علاقة توازنية طويلة الأجل وهذه النسبة المئوية من أخطاء الأجل القصير والتي يمكن تصحيحها في وحدة الزمن من أجل العودة إلى التوازن طويل الأجل. وعليه يمكن تقييم النموذج أعلاه من خلال ثلاثة معايير وهي:

1- المعيار الاقتصادي 2- المعيار الإحصائي 3- المعيار القياسي.

### أولاً: تقييم معالم النموذج وفقاً للمعيار الاقتصادي:

أ- العمود الأول: يشتمل على الثابت والمتغير التفسيري

ب- العمود الثاني يحتوي على تقديرات معالم المعادلة حيث يتضح فيه أن قيمة معامل النفقات العامة يساوي (5.06) الإشارة الموجبة تعني وجود علاقة طردية ما بين النفقات العامة والتضخم في الأجل الطويل. بخلاف الأجل القصير الذي وضح أن العلاقة بين المتغيرين عكسية بتخلف زمني واحد.

ج- العمود الثالث: يضم الأخطاء المعيارية وهي عبارة عن انحراف تقدير المعلمة عن القيمة الحقيقية لها، فكلما صغر الانحراف المعياري للمعلمة المعينة كلما دل ذلك علي دقة تقديرها

ثانياً: تقييم معالم النموذج وفقاً للمعيار الإحصائي:-

1- العمود الرابع: يظهر قيم t المحسوبة لتقديرات معالم النموذج حيث t المحسوبة لمعلمة الثابت تساوي (-0.05) ولتقديرات معالم المتغير التفسيري (4.54)

2- العمود الخامس يمثل القيم الاحتمالية (Prob(T-Test Statistic)) لمعالم النموذج والتي يتم من خلالها تحديد ما إذا كانت المعلمة دالة إحصائياً أم لا ومن النتائج يتضح أن معلمة الثابت غير معنوية حيث بلغت (0.96) وهي أكبر من 0.05 مما يعني أن الثابت غير معنوي كما بلغت القيمة الاحتمالية لمعامل النفقات العامة (0.0005) وهي قيمة أقل من 0.05 وعليه يصبح معامل النفقات العامة معنوي عند مستوى معنوية 5% لوجود علاقة سببية بين النفقات العامة والتضخم .

3- القيم الاحتمالية ل (Prob (F-Test Statistic)) لمعالم النموذج والتي يتم من خلالها تحديد ما إذا كان النموذج معنوي ككل أم لا ومن النتائج يتضح أن القيمة الاحتمالية ل F بلغت (0.0356) وهي أقل من 0.05 وعليه نرفض فرض العدم ونقبل الفرض البديل القائل بان الانحدار ككل معنوي .

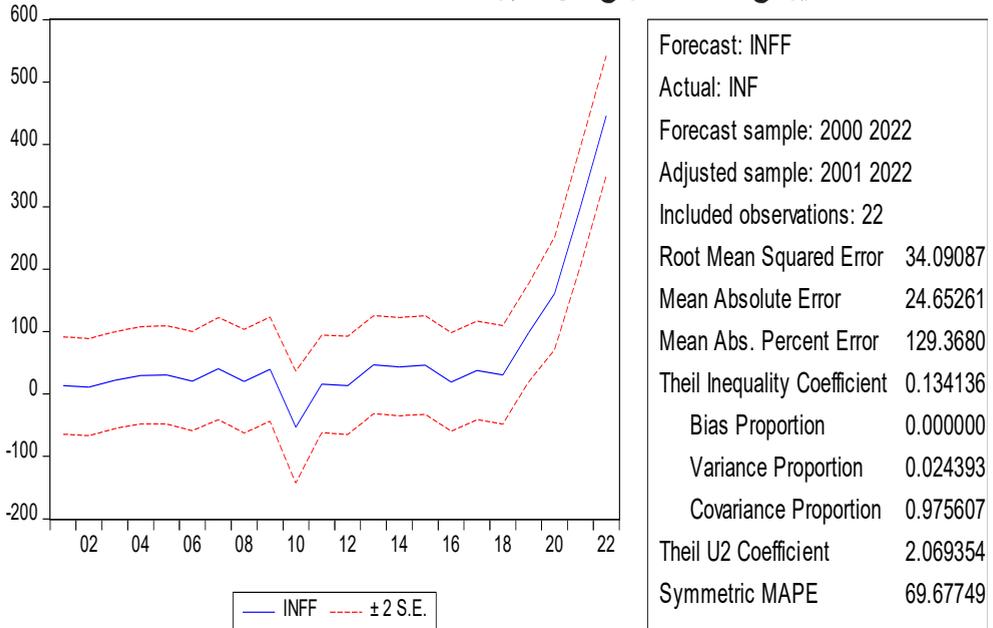
4- يظهر أسفل الجدول (6) أيضاً معامل التحديد ( $R^2$ ) ويستخدم لقياس القدرة التفسيرية لنموذج ومن الجدول يتضح انه يساوي  $R^2=0.50$  وهذا يعني أن متغير النفقات العامة ( ) استطاع أن يفسر بنسبة 50 % من التغيرات التي يطرأ علي متغير التضخم ( ) والباقي قدره 50% يعود إلى المتغير العشوائي (u) وهذا يدل على جودة توفيق النموذج لحد ما وعليه يعتبر النموذج قد اجتاز المعيار الإحصائي.

### ثالثاً : تقييم معالم النموذج وفقاً للمعيار القياسي:

- أسفل الجدول(6) تظهر بعض الاختبارات القياسية تفاصيلها كالآتي:  
اختبار ( D.W) يستخدم للكشف عن مشكلة الارتباط الذاتي للبواقي أو أخطاء النموذج وهو يساوي (1.65) وبالرجوع إلى القيمة الجدولية التي تتراوح ما بين (1.5 إلى 2.5) يلاحظ أنها تقترب من القيمة المعيارية مما يعني أن النموذج لا يعاني من المشكلة أعلاه .

رابعاً: اختبار مقدرة النموذج على التنبؤ:

الشكل (4) يوضح مقدرة النموذج على التنبؤ



المصدر: إعداد الباحثون من نتائج تحليل Eviews10

يلاحظ من الشكل أعلاه ومن خلال قيمة معامل ثايل التي بلغت (0.13) وهي تقترب من الصفر مما يعني أن النموذج ذو قوة تنبؤية عالية.

### النتائج والتوصيات :

#### النتائج :

قيمة معامل النفقات العامة بلغت(5.06)) وهي قيمة موجبة وتدل على وجود علاقة طردية بين النفقات العامة والتضخم في الأجل الطويل والعكس في الأجل القصير. وهذا يتفق مع النظرية الاقتصادية. من خلال نموذج (Error Correction Model) إن جميع متغيرات الدراسة مطابقة للنظرية الاقتصادية في الأجل الطويل.

وجود علاقة توازنية طويلة الأجل، وإن النسبة المئوية من أخطاء الأجل القصير والتي يمكن تصحيحها في وحدة الزمن من أجل العودة إلى التوازن طويل الأجل،

—تقدير العلاقة بين النفقات العامة ومعدلات التضخم في السودان باستخدام نموذج ARDL—

توجد علاقة سببية أحادية الاتجاه تتجه من النفقات العامة نحو التضخم، مما يعني زيادة النفقات العامة سبب في زيادة التضخم في السودان.

### **التوصيات :**

على الدولة استخدام سياسة مالية انكماشية (تخفيض النفقات العامة) من أجل تخفيض التضخم والعكس استخدام سياسة مالية توسعية (زيادة النفقات العامة) من أجل إنعاش الاقتصاد. على الدولة إنفاق النفقات العامة على المشاريع الاستثمارية من أجل زيادة الإنتاج والإنتاجية بدلاً من إنفاقها في القطاع الاستهلاكي بصورة تؤدي إلى ارتفاع معدلات التضخم في السودان. إعطاء أهمية قصوى للإنفاق الاستثماري وتخفيض الإنفاق الجاري . تنمية القطاعات الإنتاجية القطاع الزراعي والصناعي لتوفير المنتجات وتقليل واردات السلع غير الضرورية للحد من معدلات التضخم.

## الهوامش :

- (1) ولد ميني محفوظ وولد حام الطالب(2023) أثر الإنفاق العمومي الجاري والرأسمالي على التضخم في موريتانيا خلال الفترة 1987-2020م ، مجلة إستراتيجية التنمية ، المجلد 13 العدد الأول.
- (2) عرابي محمد (2020) اثر الإنفاق العام على المؤشرات الاقتصادية الكلية في الجزائر ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة زيان عاشور الجلفة ، الجزائر.
- (3) نورالدين بوالكور. (العدد 2016/2) تحليل وقياس العلاقة بين الإنفاق الحكومي و التضخم في الجزائر على المدى الطويل .1970-2015مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية .
- (4) كريم بودخدع (2010) أثر سياسة الإنفاق العام على النمو الاقتصادي دراسة حالة الجزائر 2001-2009، رسالة ماجستير في النقود والمالية، جامعة دالي إبراهيم الجزائر.
- (5) محمد عباس محرز(2003) اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- (6) سمير بن عباس(2012) دراسة قياسية الأثر الإنفاق الحكومي على النمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة - 1970 2009 ، رسالة ماجستير، تخصص نمذجة اقتصادية، جامعة قاصدي مرباح.
- (7) محمود حسين الوادي زكريا حمد عزام (2007) مبادئ المالية العامة، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى.
- (8) سمير بن عباس، مرجع سابق.
- (9) قدي عبدالمجيد(2005) المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية.
- (10) محمد عباس محرز، مرجع سابق.
- (11) مايكل ايدجمان(1988) الاقتصاد الكلي بين النظرية والسياسة ، ترجمة وتعريب اميل بديع يعقوب ، دار المريخ للنشر ، الرياض .
- (12) مايكل ايدجمان (1988)، الاقتصاد الكلي بين النظرية والسياسة ، ترجمة وتعريب اميل بديع يعقوب ، دار المريخ للنشر ، الرياض .
- (13) مايكل ايدجمان(1988) ، الاقتصاد الكلي بين النظرية والسياسة ، ترجمة وتعريب اميل بديع يعقوب ، دار المريخ للنشر ، الرياض .
- (14) هويدا محجوب إبراهيم (2016) تطور أداء معدلات التضخم في السودان خلال الفترة 2004-2014م مجلة المصري 2016م العدد 80.
- (15) مايكل ايدجمان (1988)، الاقتصاد الكلي بين النظرية والسياسة ، ترجمة وتعريب اميل بديع يعقوب ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، 1988، ص 431

# دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل – فلسطين (دراسة وصفية تحليلية)

باحثة - فلسطين

أ.ساجدة نصر عثمان الرجوب

## مستخلص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث قامت بإعداد استبانة موجهة لموظفي البلديات تكونت من (60) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي بلديات محافظة الخليل. وقد طبقت الدراسة على عينة تكونت من (360) موظفاً وموظفةً من موظفي البلديات تم اختيارهم بالطريقة العشوائية القصدية الحصصية. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات كانت بدرجة متوسطة، وأن مستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين كانت بدرجة متوسطة. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق الحوكمة ومستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين، كما توصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق الحوكمة، ومستوى مكافحة الفساد في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين، تعزى لمتغيرات: الجنس، ونوع الوظيفة، والمؤهل العلمي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة، ظاهرة الفساد، بلديات محافظة الخليل.

## The role of governance in combating and preventing corruption in the municipalities of Hebron Governorate – Palestin (Descriptive – analytical study)

Sajida Naser Rajoub

### Abstract:

This study aimed to identify the role of governance in combating and preventing corruption in the municipalities of Hebron governorate from the perspective of employees. To achieve the objectives

of the study, the researcher used the descriptive approach, as she prepared a questionnaire for municipal employees, which consisted of (60) items, and the study population consisted of all employees of the municipalities of Hebron governorate. The study was applied to a sample consisting of (360) male and female employees of the municipalities, who were chosen by the quota-based random method. The results of the study showed that the level of governance implementation in the municipalities of Hebron governorate from the viewpoint of municipal employees was medium, and the level of combating and preventing corruption in the municipalities of Hebron governorate from the viewpoint of employees was medium. The study concluded that there is a statistically significant relationship between the level of application of governance and the level of combating and preventing corruption in the municipalities of Hebron governorate from the point of view of employees. Corruption in the municipalities of Hebron Governorate from the point of view of employees, due to the variables: gender, type of job, and educational qualification. In the light of the results of the study, the researcher recommended a set of recommendations.

**Key words:** governance, the phenomenon of corruption, municipalities in Hebron Governorate.

## المقدمة:

جرى في العقود الثلاث الماضية اهتمام كبير بتطبيق معايير الحوكمة في كافة المجالات، في مختلف دول العالم، سواء على مستوى الإدارة العامة أو الخاصة. ولعل السبب الرئيس وراء ذلك، كان الخلل في إدارة المؤسسات والشركات والحكم، وظهور مظاهر عديدة للفساد وسوء الإدارة. وقد بينت التجارب الفضلى في تطبيق معايير الحوكمة أهميتها لمكافحة ظاهرة الفساد وتحسين وتطوير الأداء، وضمان مصالح ذوي العلاقة، والاستثمار الجيد للموارد، وتحقيق أهداف المؤسسة وبقائها وتطورها واستدامتها.

إن من أكثر الظواهر الإنسانية خطورة على المجتمعات والدول انتشار ظاهرة الفساد، وذلك نتيجة للآثار السلبية التي يخلفها في شتى المجالات وعلى مختلف المستويات، وبما أن الفساد يعتبر سلوكاً شبيكياً ينتج من تفاعلات تنشأ بين عدة أطراف في المجتمع، مما يجعل منه ظاهرة متعددة الأبعاد، فهو ينتشر أفقياً في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وعمودياً عبر المستويات المتعددة التي يتكون منها البناء السياسي والاجتماعي لأي دولة، و يؤثر الفساد على المنظومات المختلفة التي يتفشى فيها بما يشوه طبيعة العلاقات التي تربط بين مكوناتها داخلياً ويجعل تفاعلاتها في محيطها العام تتم بشكل سيء<sup>(1)</sup>.

ويرتبط انتشار الفساد بالبيئة العامة التي تتفاعل فيها المنظومة التي يستشري فيها، فإذا ما كانت مشجعة زاد مستوى انتشاره وإذا كانت مثبطة تقلص هذا الانتشار، وإذا كان العقد الاجتماعي بين الدولة

والمواطن يتطلب تنازل هذا الأخير عن القليل من حريته لصالح الدولة مقابل توفيرها مجموعة من الخدمات العامة التي يستفيد منها المواطن، فإن تزايد مطالب المواطنين واتساع حجم الدول أدى بالسلطات السياسية إلى محاولة التقرب أكثر من المواطن، عبر تبني نظم الإدارة المحلية التي تسعى إلى تقديم الخدمات العامة بكفاءة وفعالية وتكريس الديمقراطية التشاركية عبر تفويضها جزءاً من صلاحياتها لهيئات محلية ومجالس محلية ينتخبها المواطنون المحليون<sup>(2)</sup>.

وبالرجوع إلى البيئة العامة التي تمارس في إطارها المجالس المحلية المنتخبة مهامها وتباشر صلاحياتها عبرها، نجد أنها تجسد ما يعرف بالحكم السيء في ظل غياب قيم المساءلة والشفافية وحكم القانون والمشاركة المجتمعية في تسيير الشؤون المحلية.

إن السلطة الوطنية الفلسطينية وفي إطار سعيها إلى محاربة مختلف أشكال الفساد اعتمدت مجموعة من النصوص القانونية وقامت بإنشاء هيئة مكافحة الفساد، لكن الممارسة الفعلية على الأرض بينت أن الفساد استمر، ولم تقم المؤسسات المعنية بالمهام المناطة بها لأسباب كثيرة، ومنها التركيز على معالجة مخلفات الفساد بدل معالجة البيئة التي تشجع على تفشيها وهو ما شكل فهماً مشوهاً للظاهرة، أي أن سوء التشخيص أدى إلى اعتماد سياسات مشوهة لمعالجة الخلل القائم في البيئة العامة لهذه الظاهرة الخطيرة. وعليه فإن تقليص مستويات الفساد في المؤسسات العامة ومنها المجالس البلدية بات يتطلب إيجاد قيم بديلة لتلك القيم التي تشجعه، فسيادة القانون بدل الفوضى، والشفافية بدل الضبابية، والمساءلة الشعبية بدل الرقابة الوصائية المتشددة، والمشاركة الشعبية بدل حصر صلاحية تسيير الشؤون المحلية بالمؤسسات الرسمية المركزية، وهذه بمجموعها وغيرها من القيم تشكل ما يعرف بالحوكمة المحلية، التي تعتمد على الكثير من الدول التي تتعرض لظاهرة الفساد<sup>(3)</sup>. وقد أصبحت الحوكمة من متطلبات الإدارة الحديثة لدى المؤسسات كافة، حيث تعد من الآليات اللازمة لاستكمال عمليات الإصلاح الإداري، كما أنها تعتبر إحدى العوامل التي تؤدي إلى تطوير الأداء بما توفره من أجواء عملية مناسبة لتحقيق رؤية وأهداف المؤسسات والوصول إلى رسالتها المنشودة<sup>(4)</sup>.

من خلال ما تقدم فإن الدراسة الحالية تسعى لإلقاء الضوء على موضوع هام يهم المواطن الفلسطيني بشكل كبير، وهو حوكمة البلديات ودورها في مكافحة ظاهرة الفساد.

### مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن ازدياد حجم الخدمات التي تقدمها البلديات للمجتمع المحلي المتزايد العدد، وارتفاع مستوى متطلبات المجتمعات المحلية لنوعية الخدمة المقدمة، أدى إلى توسع هيكل البلديات وتعقد مستوياتها الإدارية، وفرض عليها تحديات جديدة، استدعت منها الارتقاء بإدارتها وأدائها. لكن البلديات أظهرت استجابات متباينة لهذه التحديات، وأظهرت العديد منها وجود قصور في الأداء، وبات أصابع الاتهام تشير إلى ظاهرة الفساد المالي والإداري، باعتبارها مشكلة أساسية تعترض الارتقاء بمستوى أداء البلديات وكفاءتها وفعاليتها وجودة خدماتها. ولهذا جرى الاهتمام بالبحث عن السبل والآليات الكفيلة بمكافحة هذه الظاهرة. وبناء على ذلك فإن واقع البلديات في فلسطين يطرح إشكالية معرفية وتطبيقية تستدعي الوقوف على مدى أثر تطبيق مبادئ ومعايير وقواعد الحوكمة على مكافحة ظاهرة الفساد. وهي مسألة لا تخص بلدية واحدة

لوحدها، بل كل البلديات، ومنها بلديات محافظة الخليل، التي يمكن أن يشكل البحث فيها باعتبارها كثيرة العدد وذات حجم كبير، أن تشكل نموذجاً للمحاكاة. ومن هنا فإن المشكلة الرئيسية لهذه الدراسة تتمثل بالسؤال الآتي:

ما دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات والمواطنين؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس، الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات؟
2. ما مستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوكمة ومكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين؟
4. هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة، وحول مكافحة ظاهرة الفساد في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات تبعاً لاختلاف الجنس، ونوع الوظيفة، والمؤهل العلمي؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. التعرف إلى مستوى تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات.
2. التعرف إلى مستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات.
3. التعرف إلى قوة واتجاه العلاقة بين تطبيق الحوكمة ومكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين.
4. التعرف إلى تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة، وحول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات تعزى لاختلاف الجنس، ونوع الوظيفة، والمؤهل العلمي.

### أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة فيما تستعرضه من أدبيات حول مفاهيم الحوكمة ومعاييرها، حيث تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الحوكمة في تعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة والمشاركة في تحمل المسؤولية، والذي بدوره يؤدي إلى الحد من ظاهرة الفساد التي استشرت في مؤسسات السلطة الفلسطينية، وهذا يؤدي إلى تحقيق طموحات الأفراد في تنمية مجتمعهم، كما تستمد الدراسة الحالية أهميتها من خلال اتخاذ البلديات محوراً ميدانياً تطبق عليه الدراسة للوصول إلى النتائج، وذلك نظراً لما تمثله البلديات من أهمية كبيرة في توفير الجوانب الخدمية والاجتماعية للأفراد. حيث أضحى موضوع

الحوكمة المحلية والفساد على المستوى المحلي، محل اهتمام السياسيين والمنظمات الدولية والباحثين الأجانب على حد سواء. وذلك بسبب تفشي ظاهرة الفساد في المجالس البلدية والمحلية في فلسطين بشكل عام وفي محافظة الخليل بشكل خاص، لذا تسعى الدراسة الحالية من خلال النتائج التي ستوصل لها إلى وضع حلول وتوصيات للحد من هذه الظاهرة.

### الأهمية العلمية:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها قد تفيد الجهات المسؤولة في السلطة الوطنية الفلسطينية من الاعتماد على نتائجها لوضع نظام للحكومة المحلية بما يتناسب وخصوصيات البيئة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية في فلسطين. بالإضافة إلى اعتمادها منهجاً علمياً مناسباً لتحقيق أهدافها، واستخدام الأساليب العلمية والإحصائية الملائمة لتحليل البيانات والخروج بالنتائج والتوصيات.

### حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بالحدود الآتية:

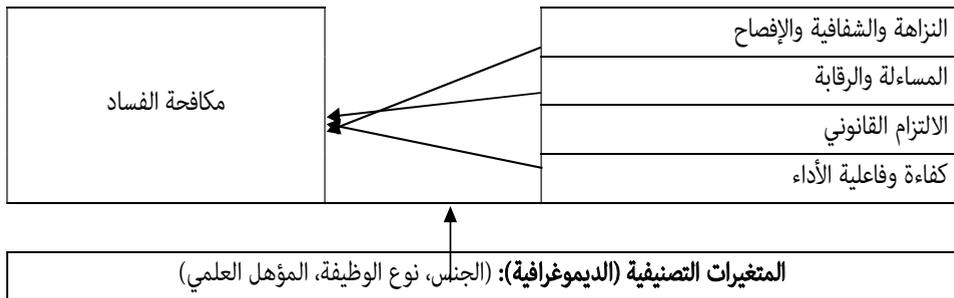
- الحدود البشرية: الموظفون في المجالس البلدية في محافظة الخليل.
- الحدود المكانية: المجالس البلدية في محافظة الخليل.
- الحدود الزمانية: 2019 - 2020م.
- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على معرفة دور الحوكمة في مكافحة الفساد في بلديات محافظة الخليل من خلال أدوات الدراسة ونتائجها.

### مصطلحات الدراسة:

الحوكمة: تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بأنها: «مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين»<sup>(5)</sup>.  
الفساد: هو عبارة عن: «فساد للاستقامة والفضيلة أو المبادئ الخلقية أو الحث على العمل الخاطئ بواسطة الرشوة أو الوسائل غير القانونية الأخرى»<sup>(6)</sup>.  
وعرفه معايرة (2011: 72)<sup>(7)</sup> بأنه: «إساءة استخدام الوظيفة أو السلطة للحصول على مكاسب شخصية أو منفعة ذاتية غير شرعية».

### نموذج الدراسة:

### المتغيرات المستقلة:



## الإطار النظري: الحوكمة :

تعد الحوكمة منهجاً رائداً في تنظيم إدارة المؤسسات وإرساء عملها على أسس رشيدة، وهي إحدى الأمور المهمة التي تهدف إلى الحفاظ على حسن سير النظام المالي والإداري للمؤسسات وضمان استقراره، والحفاظ على الموارد والأموال والممتلكات وعدم تعرضها للأزمات والانهييار، سواء أكان ذلك لمؤسسات كبيرة أو مؤسسات صغيرة.

لقد ظهرت الحاجة إلى الحوكمة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة خلال العقود القليلة الماضية خاصة في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا في عقد التسعينيات من القرن العشرين، وكذلك ما شهده الاقتصادي الأمريكي مؤخراً من انهيارات مالية ومحاسبية ولعل أبرز هذه الأزمات انهيار شركتي WorldCom, Enron في الولايات المتحدة عام(2001)<sup>(8)</sup>.

### مفهوم حوكمة المؤسسات:

تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بأنها: «مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة المؤسسة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين»<sup>(9)</sup>.

وعرف مجمع المدققين الداخليين الأمريكيين الحوكمة بأنها: «عمليات تتم من خلال استخدام إجراءات بواسطة ممثلي أصحاب المصالح لتوفير إشراف على المخاطر وإدارتها، ومراقبة المخاطر، والتأكد من كفاية الضوابط الرقابية لتجنب هذه المخاطر، بالشكل الذي يؤدي إلى المساهمة المباشرة في انجاز أهداف وخطط المؤسسة مع الأخذ بعين الاعتبار أن أداء أنشطة الحوكمة تكون مسؤولية أصحاب المصالح في المؤسسة لتحقيق فعالية الوكالة»<sup>(10)</sup>. ويعرف خضر (2012)<sup>(11)</sup> الحوكمة بأنها: مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقات المتبادلة بين المؤسسة والأطراف أصحاب المصالح المختلفة في المؤسسة، في إطار من الشفافية والمسائلة، والتي يؤدي اتباعها إلى استدامة الأعمال ورفع كفاءة المؤسسة في إدارة عملياتها ويحسن قدرتها التنافسية بالأسواق.

إلا أن (Macey, 2008)<sup>(12)</sup> عرفها بطريقة مختلفة نوعاً ما فذكر أن الحوكمة ببساطة هي: «الوفاء بالوعود»، وعرف الحوكمة السيئة بأنها عدم الوفاء بالوعود، ويقصد بالوعود هي الوعود التي قطعها الإدارة على نفسها تجاه المستثمرين.

كما عرفت أيضاً على أنها: النظام الذي تستخدمه المؤسسة في عملية الإشراف والرقابة على عملياتها، كما أنها تمثل النظام الذي يتم من خلاله توزيع الحقوق والمسؤوليات على مختلف الأطراف في المؤسسة، بما في ذلك مجلس الإدارة والمديرين وحملة الأسهم وأصحاب المصالح الأخرى، كما أنها تحدد القواعد والإجراءات الخاصة باتخاذ القرارات التي تتعلق بالمؤسسة، وبذلك يتحدد الإطار العام الذي يتم من خلاله تحديد أهداف المؤسسة والوسائل التي تستخدم في تحقيق تلك الأهداف والرقابة عليها<sup>(13)</sup>. وترى الباحثة من خلال التعريفات السابقة، ولأغراض الدراسة انه من المهم ربط تعريف الحوكمة باستراتيجية المؤسسات لتحقيق أهدافها بناء على أنظمة ولوائح تنظم عملها على أسس ديمقراطية. وعليه فإن الباحثة اعتمدت التعريف

الإجرائي التالي للحوكمة: الحوكمة هي استراتيجية تتبناها المنظمة في سعيها لتحقيق أهدافها الرئيسية وذلك ضمن منظور أخلاقي ينبع من داخلها، يعدها شخصية معنوية مستقلة وقائمة بذاتها ولها هيكل إداري وأنظمة ولوائح داخلية محددة، مما يكفل لها تحقيق تلك الأهداف بالاستثمار الأفضل لمواردها وقدراتها الذاتية بمنأى عن تسلط أي فرد فيها وبالقدر الذي لا يتعارض مع مصالح الفئات الأخرى ذات العلاقة.

### **أهمية حوكمة المؤسسات ومبرراتها:**

تكمن أهمية حوكمة المؤسسات في كونها عملية ضرورية لضمان تحقيق أهداف المؤسسات، لاسيما ما يتعلق بتفعيل دور الجمعيات العامة للمساهمين للاضطلاع بمسؤولياتهم، وحماية دورهم الرقابي على أداء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين في هذه المؤسسات، بما يكفل حماية حقوق أصحاب المصالح. يرى ميخائيل (2005)<sup>(14)</sup> أن أهمية الحوكمة تظهر في محاربة الفساد الداخلي في المؤسسات وعدم السماح بوجوده أو عودته مرة أخرى، وتحقيق ضمان النزاهة والحيادة والاستقامة لكافة العاملين في المؤسسات بدءاً من مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين حتى أدنى العاملين فيها، وتفادي وجود أية أخطاء متعمدة أو انحراف متعمد كان أو غير متعمد ومنع استمراره، ومحاربة الانحرافات وعدم السماح باستمرارها، وتقليل الأخطاء إلى أدنى قدر ممكن باستخدام النظم الرقابية التي تمنع حدوث مثل هذه الأخطاء، وتحقيق الاستفادة القصوى من نظم المحاسبة والمراقبة الداخلية وتحقيق فاعلية الإنفاق وربط الإنفاق بالإنتاج، كذلك تحقيق أعلى قدر من الفعالية لمراقبي الحسابات الخارجيين والتأكد من كونهم من أعلى درجة من الاستقلالية وعدم خضوعهم لأية ضغوط من مجلس الإدارة أو من المديرين التنفيذيين.

### **معايير الحوكمة للمؤسسات والادارات العامة:**

تعتبر قواعد حوكمة المؤسسات العامة مكملية للقواعد والنصوص التي تحكم مؤسسات القطاع الخاص في ظل القوانين واللوائح المنظمة لها، وقد تم الاقتداء بمبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) لحوكمة الشركات المملوكة للدولة بوصفها مرجعاً عند وضع مبادئ الحوكمة لمؤسسات قطاع الأعمال العامة في العديد من الدول، بينما لجأت دول أخرى ومؤسسات دولية لاعتماد المؤشرات التي وضعها البنك الدولي والمعروفة بمؤشرات الحوكمة العالمية (WGI).

بالنسبة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2004)<sup>(15)</sup> تم تقسيم هذه المبادئ والمعايير

الى ست مجموعات كالتالي:

1. التأكيد على وجود إطار تنظيمي وقانوني فعال للمؤسسات والادارات العامة.
2. اعتماد وحدات للمراجعة الداخلية.
3. المعاملة المتساوية لحملة الأسهم (الملاك مساهمة الدولة أو الأفراد).
4. العلاقات مع الأطراف ذات المصالح من خلال تفعيل وحدات للمراجعة الداخلية في كافة إدارات الدولة.
5. الشفافية والإفصاح من خلال تفعيل عمل الاجهزة الرقابية (ديوان المحاسبة، ومجلس الخدمة المدنية، والتفتيش المركزي، وأي أجهزة رقابية أخرى.
6. مسؤوليات مجالس إدارة المؤسسات العامة.

أما البنك الدولي فقد ركز في مؤشرات الحوكمة العالمية (WGI) على ستة مؤشرات مركبة الأبعاد، وهي: الصوت والمساءلة، الاستقرار السياسي وغياب العنف / الإرهاب، فعالية الحكومة، الجودة التنظيمية، سيادة القانون، ومكافحة الفساد. ولأن المنحى الذي ركز عليه البنك الدولي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية هو تحفيز النمو الاقتصادي، فقد لجأ البعض لاعتماد معايير ومؤشرات أخرى تتسجم مع الحكم الرشيد لإدارة الحكم والإدارة العامة الذي طوره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، والمكون من تسعة معايير لحوكمة المؤسسات، يعتبرها البعض أكثر شمولية (Kaufmann et al, 2010)<sup>(16)</sup> وهي الآتية:

1. المشاركة: حيث تسهم الحوكمة بالتوسط بين المصالح المختلفة للوصول إلى توافق واسع للآراء بشأن المصلحة العامة والسياسات والإجراءات المرتبطة بها.
2. الشفافية: وتعني إيلاء الاهتمام بحرية تدفق المعلومات بحيث تكون متوفرة بشكل كاف وفي متناول جميع المعنيين بها.
3. النزاهة: وهي تركز على ضمان ممارسة القيم ذات الصلة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل.
4. سيادة القانون: وهو أن يعتبر القانون مرجعية للجميع، وأن تضمن سيادته على الجميع دون استثناء، وبحيث تكون القوانين والأنظمة عادلة وتنفذ بنزاهة، حتى تضمن حقوق الانسان ومستوى عال من الأمن والسلامة العامة للمجتمع.
5. التوافق: وهي أن يجري الحرص على التوجه نحو بناء توافق للآراء داخل المؤسسة يسمح بالشراكة والالتزام وتعزيز المسؤولية الجماعية.
6. العدالة والمساواة: وهي أن تتوفر الفرص المتكافئة للجميع بغض النظر عن الجنس أو النوع والأصول العرقية لتحسين أوضاعهم، وأن تعطى أولوية للفئات المهمشة الأكثر فقرا والأقل حظا لتوفير الرفاه للجميع.
7. الكفاءة والفعالية: وهي حسن استغلال الموارد البشرية والمالية والمادية والطبيعية بشكل أمثل من قبل المؤسسات لتلبية الاحتياجات المحددة.
8. الاستجابة: ينبغي أن تسعى المؤسسات وتوجه العمليات إلى خدمة جميع أصحاب المصالح.
9. الرؤية الإستراتيجية: وتعني أن يمتلك القادة والجمهور العام منظور عريض وطويل الأجل للحوكمة والتنمية البشرية المستدامة مع فهم السياق والتعقيدات التاريخية الثقافية والاجتماعية التي يتشكل وسطها ذلك المنظور.

### مبادئ حوكمة المؤسسات:

تعد حوكمة المؤسسات بمثابة مجموعة من القواعد والمبادئ التي تحكم وتوجه وتسيطر على الإدارة، بما يعود بالفائدة على جميع الأطراف، وتستند تلك المبادئ إلى تجارب الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي «OCED»، حيث قامت المنظمة بإنشاء فريق عمل متخصص لوضع تلك المبادئ، كما تمت الاستفادة من إسهامات عدد من الدول غير الأعضاء وكذا إسهامات البنك الدولي. صدرت عام 1999م وتم التعديل عليها لتمثل المبادئ الدولية لحوكمة المؤسسات حسب «OCED» لعام 2004 النواحي الآتية<sup>(17)</sup>:

## **أولاً: ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة المؤسسات:**

حيث تعمل الحوكمة على ضمان شفافية وكفاءة الأسواق المالية بما يتوافق مع حكم القانون، مع تحديد وتوزيع واضح للمسؤوليات بين مختلف الجهات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية.

## **ثانياً: حقوق المساهمين:**

يتعين أن يكفل إطار أساليب ممارسة حوكمة المؤسسات حماية المساهمين، حيث أن لهم حقوق ملكية معينة، وهي: الحق في تأمين طرق تسجيل الملكية، الحق في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، الحق في الحصول على نصيب من الأرباح، حق المشاركة في التصويت في الجمعيات العامة للمساهمين، الحق في نقل أو تحويل ملكية الأسهم، الحق في الحصول على مختلف المعلومات الضرورية المتعلقة بنشاط المؤسسة في الوقت المناسب وبصفة منتظمة.

## **ثالثاً: المعاملة المتكافئة للمساهمين:**

تضمن الحوكمة تحقيق المساواة في معاملة كافة المساهمين، بما فيهم الأقلية والمساهمين الأجانب، حيث يجب أن يحصل الجميع على الحقوق نفسها، كما ينبغي أن تتوفر للجميع القدرة على الحصول على المعلومات.

## **رابعاً: دور أصحاب المصالح في حوكمة المؤسسات:**

يجب أن ينطوي إطار حوكمة المؤسسات على اعتراف بحقوق أصحاب المصالح التي تم إقرارها وفقاً للقانون، وأن يعمل أيضاً على تشجيع التعاون بينهم وبين المؤسسة، وتمكينهم من الاطلاع على المعلومات المطلوبة.

## **خامساً: الإفصاح والشفافية:**

تضمن حوكمة المؤسسات تحقيق الإفصاح الدقيق وفي الوقت الملائم بشأن كافة المسائل الخاصة بتأسيس المؤسسة، وهذا بتوفير معلومات عن: النتائج المالية والتشغيلية للشركة، أهداف المؤسسة، أعضاء مجلس الإدارة، الرواتب والمزايا الممنوحة لكبار المسؤولين، وهياكل وسياسات حوكمة المؤسسات. وترى الباحثة أنه يجب إعداد ومراجعة المعلومات وكذلك الإفصاح عنها بأسلوب يتفق ومعايير الجودة المحاسبية والمالية، وأيضاً بمتطلبات عمليات المراجعة، بهدف إتاحة التدقيق الموضوعي للأسلوب المستخدم في إعداد القوائم المالية وصياغة التقارير المالية.

## **سادساً: مسؤوليات مجلس الإدارة:**

يجب أن يتيح أسلوب ممارسة حوكمة المؤسسات الإرشادية الاستراتيجية لتوجيه المؤسسات، كما يجب أن يكفل المتابعة للإدارة التنفيذية من قبل مجلس الإدارة، وأن يضمن مساءلة مجلس الإدارة من قبل المساهمين.

لا ريب أن هذه المبادئ هي بمثابة نقاط مرجعية تضم عدداً من العناصر المشتركة في ضوء حدوث تغيرات كبيرة في الظروف والتي تعد أساساً لحوكمة المؤسسات.

الفساد في البلديات

مظاهر الفساد في المجالس البلدية والمحلية

يعتبر الفساد ظاهرة قديمة قدم ظهور الإنسان، وهذه الظاهرة التي مست جميع ميادين الحياة، وطالت مختلف قطاعات الدولة. وعلى اعتبار أن الدولة تقوم على مجموعة من الجماعات المحلية التي تعمل على تسيير الشؤون المحلية للأفراد والعمل على تلبية احتياجاتهم، واشباع رغباتهم فإنها أثناء، وبمناسبة تقديمها لخدماتها تشهد العديد من مظاهر الفساد بشتى أشكاله وصوره.

إن الفساد على مستوى المجالس البلدية يعتبر لا محالة عثرة في طريق التنمية المحلية والإصلاح الإداري، وهو الأمر الذي من شأنه التأطير بصورة مباشرة على التنمية الوطنية، وبالتالي يستدعي ضرورة الوقوف على مختلف سلبياته.

### مفهوم الفساد في المجالس البلدية:

للفساد معاني مختلفة، لكنها متقاربة في المعنى، لذا سنتعرض للفساد من الجانب اللغوي، الشرعي، الاصطلاحي.

الفساد في اللغة: الفساد كلمة مشتقة من فسد وهي تتكون من ثلاثة أحرف وهي الفاء، السين، والذال، وهو أصل يدل على خروج الشيء من الاعتدال قليلا كان الخروج عنه كثيراً، ويقال فسد الشيء بالضم، أو فسد يفسد فساداً، وهو فاسد أي بطل واضمحل، وهو نقيض الصلاح، حيث يقال أفسد الشيء بعد اصلاحه، والمفسدة ضد المصلحة، والاستفساد خلاف الاستصلاح<sup>(18)</sup>. ويقال أيضا فسد الشيء فساداً، أي بطل واضمحل، والمفسدة ضد المصلحة كما أن العرب أطلقت كلمة فساد على التلف والعطب، والاضطراب والخلل والجذب، والقحط يقال فسد اللحم أو اللبن أنتن وعطب، وفسد العقل، بطل وفسد الرجل جاوز الصواب والحكمة، وفسدت الأمور، اضطربت وأدركت الخلل<sup>(19)</sup>.

الفساد اصطلاحاً: يعتبر مصطلح الفساد واسعاً وفضفاضاً إذ يشمل العديد من المجالات، أين يصعب إيجاد تعريف موحد للفساد في الإدارة بصفة عامة والمجالس البلدية خصوصاً لذا سنتطرق إلى تعريف الفساد من عدة الزوايا.

عرف معايدة (2011)<sup>(20)</sup> الفساد من الزاوية الإدارية على أنه كل ما يصدر من سلوكيات سلبية من أشخاص تابعين إلى إحدى الهيئات والإدارات العامة أو الخاصة. وعرفه مطر (2011)<sup>(21)</sup> بأنه سلوك ينحرف عن الواجبات الرسمية لموظف عام بسبب مكاسب شخصية أو قرابة عائلية أو عصبية خاصة مالية أو ملكانية خاصة أو سلوك يخرق القانون عن طريق ممارسة بعض أنواع السلوك الذي يارعي المصلحة الخاصة.

### خصائص الفساد في المجالس البلدية :

بما أن الفساد هو تلك الممارسات الخاطئة التي يقوم بها الموظف مفضلاً مصلحته الشخصية على حساب المصلحة العامة، من أجل تحقيق مكاسب غير مشروعة، فمن خلال هذا المفهوم يمكن أن نستخلص بعض الخصائص التي تميز الفساد في المجالس البلدية وهي الآتي:

#### أولاً: السرية :

تتصف أعمال الفساد بالسرية بشكل عام، وذلك لما يتضمنه النشاط من ممارسات غير مشروعة من جهة القانون أو المجتمع أو الاثنين معاً، وتختلف الأساليب التي يستتر الفساد الإداري بها تبعاً للجهة التي تمارسه، فالقيادات غالباً ما تستر فسادها باسم المصلحة العامة، وتغلفه باعتبارات أمنية، والتظاهر بأنها

تنفيذ توجيهات عليها يتعذر الكشف عنها، وانما غايتها التزوير والتدليس والتعزير وانتهاز الفرص والظروف الاستثنائية لتمرير فسادها بعيدا عن أنظار العاملين الصالحين، عند محاولة الكشف عن حالات الفساد فإنه لا يتم عادة إلا الكشف عن جزء من الحقيقة، التي يجب تعلمها أو معرفتها، ولكي تطمس معالمها وتستبعد عناصرها، فإن جدلا واختلافا يثار حولها وقد ينتهي الأمر إلى اتهام بعض الأبرياء، بتسليط الأضواء عليهم أو بتظاهر الجناة بالدفاع عنهم وتبرئة ساحتهم<sup>(22)</sup>.

### **ثانياً: اشتراك أكثر من طرف في الفساد:**

قد لا يصدر الفساد في الإدارة من شخص واحد فقط يشترك فيه أكثر من طرف وهذا نظراً للعلاقات الموجودة بين أصحاب المصلحة، والفساد هو تعبير عن اتفاق إرادة صانع القرار المؤثر بتكليفه مع إرادة أولئك الذين يحتاجون إلى قرارات محددة تخدم مصالحهم الفردية أولاً وأخيراً، إن ممارسة الفساد تتم غالباً عبر وسطاء مجهولين يلعبون الدور الرئيسي في تسهيل مهمة الطرفين دون أن يعرف أحدهما الآخر أو دون أن يتقابلا وجهاً لوجه، ومع تقادم الزمن يصبح للفساد الإداري وكلاء محترفون يتوزعون على المناطق الجغرافية والقطاعات الإدارية ليقدم بعضها البعض بالطرق المباشرة أو من خلال الوسطاء<sup>(23)</sup>.

### **ثالثاً: سرعة الانتشار :**

يكون الفساد سريع الانتشار عندما يصدر هذا الفساد عن المسؤولين، ويتم الضغط على باقي الجهاز، من أجل تسهيل المهام، وهذا الضغط قد يكون طواعية، أو قد يكون تحت الضغط، كما أن هذا الانتشار لا يقتصر على إدارة واحدة، فقد ينتقل من إدارة إلى أخرى ومن دولة إلى أخرى في ظل العولمة والسوق الحرة<sup>(24)</sup>.

### **رابعاً: التخلف الإداري:**

يتوافق الفساد الإداري أحيانا كثيرة ببعض مظاهر التخلف الإداري، مثل تأخير المعاملات والتغيب عن العمل، وسوء استغلال الوقت والعصبية ضد المتعاملين مع الجهاز الإداري وغيرها من المشاكل الإدارية، مما يؤدي إلى شعور عام لدى العناصر الصالحة في النظام أو الجهاز الإداري، بعدم الراحة وفقدان الحافز على العمل الجاد وخدمتهم من أذى العناصر الفاسدة خاصة إذا كانوا من أصحاب القرار في الجهاز الإداري، مما يؤثر ذلك على مصلحة المجتمع بأكمله<sup>(25)</sup>.

### **أسباب انتشار الفساد في المجالس البلدية:**

أجمعت أغلب الدراسات التي تناولت ظاهرة الفساد على أن المحيط السياسي، والاجتماعي والاقتصادي يشجع على ممارسة مظاهر الفساد، لذا نجد الفساد في المجالس البلدية ينقسم إلى جزئين جزء يتعلق بأسباب عامة وجزء يتعلق بأسباب خاصة.

### **الأسباب العامة لانتشار الفساد في المجالس البلدية:**

وتعني بالأسباب العامة لانتشار الفساد في المجالس البلدية، العوامل التي كانت سبباً في انتشار الفساد على المستوى الوطني، بصفة عامة مما انعكس بصورة مباشرة على المجالس البلدية، وتتمثل هذه العوامل كما يلي:

## أولاً: الأسباب السياسية للفساد المحلي:

يقصد بالفساد السياسي من وجهة نظر علماء السياسة، فساد الساسة، والحكام ورجال الأحزاب السياسية، وأعضاء الحكومة وأعضاء البرلمان، وأعضاء المجالس الشعبية المحلية وكل المنشغلون بالعمل السياسي أيّاً كانت مواقعهم أو انتماءاتهم السياسية<sup>(26)</sup>.  
يذهب أنصار نظرية التحديث إلى أن الفساد تبرره عملية العصرية المكثفة التي تمر بها الدولة والمجتمع، ومن أهم ملامح هذه العصرية وإفرازاتها، توسع المشاركة السياسية وخلق مصادر جديدة للثروة والسلطة وتغيير نمط القيم، وثمة ظروف تشجع على الفساد، وينجم عن التحديث كثير من أشكال الاختلال في تركيبة المجتمع وفي نمط القيم وموجة من العنف والتطرف لذا يكون الفساد بديلاً ضرورياً للعنف، ولضبط النظام<sup>(27)</sup>.

كما ذهب المنظمة العربية لمكافحة الفساد حين أشارت إلى الفساد السياسي على أنه ذلك الفساد الذي يتعلق بالاختلاف والانحراف في توزيع السلطة، والمسألة المتعلقة بنظام الحكم والمؤسسات السياسية، وتداول السياسة، فحرية المشاركة والتعبير والتنظيم والوقاية التي تتمتع بها وتمارسها هذه الجماهير، ويترتب على اختلال منظومة السلطة والمسألة السياسية إمكانية تحقيق النخب السياسية المتمسكة بسلطات الحكم على منافع شخصية بعيداً عن المسألة العامة، أو الجماهير لممارستها<sup>(28)</sup>.

## ثانياً: الأسباب الاجتماعية للفساد المحلي:

تلعب الحياة الاجتماعية للأفراد داخل المجتمعات دوراً أساسياً في انتشار الفساد الإداري، من خلال اتباع الشهوات لتحقيق المصالح الخاصة، فالوازع الديني يعد عاملاً مهماً في الحد من الفساد والحد من انتشاره، إذ يعتبر رقم ذاتي، يفرق بين الحلال والحرام، وضعف الوازع الديني لدى المجتمع يحوله لغير قادر على مواجهة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مما يولد ضعفاً أخلاقياً واضحاً، ويؤدي غياب الدين والأخلاق إلى سهولة تبرير الوقوع في فعل الحرام أو الشر، وضياح المساحة الفاصلة بين الحلال والحرام وبين الخير والشر، بحيث يصبح كلاهما غريبيين. ومن أمثلة استغلال ممتلكات الإدارة لتحقيق أغراض شخصية، ويمكن تلخيص العوامل الاجتماعية في العناصر الآتية: قوة الروابط والعلاقات بين أفراد المجتمع التي تؤدي إلى زيادة الوساطة والمحاباة، وانتشار الجهل وتدني المستوى التعليمي والثقافي للأفراد يساهم في نشر الفساد، وكما أن الجهل بالقانون الذي يقر حقوق الفرد، يجعله فريسة سهلة لتوظيف في الفساد، وكل ما سبق يمكن أن يؤدي إلى تفويض معايير السلوك الرسمي والخاص على حد سواء أي تولد ضغوطاً اجتماعية تولد الفساد<sup>(29)</sup>.

## ثالثاً: الأسباب الاقتصادية للفساد المحلي :

تعتبر العوامل الاقتصادية أحد أكبر الأسباب الكامنة وراء انتشار الفساد في المجالس البلدية، وهذا راجع للسياسات الاقتصادية التي تتبعها الدولة وفي عدم التوازن توزيع الثروات الاقتصادية على المجتمع، أي نجد رواتب موظفي وعمال الجماعات المحلية تكاد تكون ضعيفة جداً، بالمقارنة مع موظفي الإدارات العمومية الأخرى، حيث لا تفي هذه الأجور أحياناً بمتطلبات المستوى الأدنى للمعيشة الكريمة، مما يدفع الموظف والعامل في المجالس البلدية إلى قبول الرشوة. ويمكن تلخيص العوامل الاقتصادية كما أوجزها (بن مرزوق، 2011)<sup>(30)</sup> في هيمنة المركزية في اتخاذ القرارات الاقتصادية، وهذا ما يعمل المسؤولون الحكوميون

على استغلاله من خلال الحصول على الرشاوى من قبل المنتفعين الذين يسعون إلى تخطي القواعد والقوانين، وتكليف الإدارة بأعباء ووظائف تفوق قدراته وامكاناتهم البشرية والمادية أين يعجز العاملين عن إنجازها، حيث يضطرون للجوء إلى الأساليب الملتوية كالرشوة، وانخفاض مستوى الأجور خاصة في المجالس البلدية، الأمر الذي أدى إلى انقسام المجتمع إلى أقلية ثرية وأغلبية فقيرة تعاني انخفاض مستوى المعيشة، وضعف الرقابة والمساءلة داخل الإدارات المحلية خصوصاً، عندما يكون هناك تواطؤ بين الرئيس والمرؤوس، أو بين الموظفين والمنتخبين. وزيادة على ما سبق ذكره نجد أن قصور وضعف المؤسسات السياسية والإدارية أثر سلباً على المواطنين الذين أصبحوا يقدمون الرشاوى ويلجئون للوساطة والمحاباة للحصول على خدمات في الأصل هي حقوق مكفولة دستورياً<sup>(31)</sup>.

### رابعاً: الأسباب الإدارية للفساد المحلي:

الأسباب الإدارية المؤدية إلى ظهور الفساد المحلي مرتبطة بالبيئة الداخلية للمؤسسة، بحيث تختلف هذه الظروف من مشجعة ومحفزة إلى مقاومة أو رافضة، والمنظمات المتطورة في نظمها وأساليب عملها، والتي تدار من قبل قيادات ذات كفاءة تعتبر أقدر على حماية ذاتها من عدوى الفساد، وتعود الأسباب المؤدية إلى انتشار الفساد الإداري إلى تضخم الجهاز الإداري وزيادة عدد الموظفين في معظم الدول النامية، ففلسطين اتبعت سياسة التوظيف الارتجالي بالإضافة إلى إسراف بعض القيادات الإدارية والسياسية العليا، في تعيين بعض الإتياع بصرف النظر عن كفاءتهم، وحاجة المؤسسة إليهم، وكثرة الأوراق المطلوبة لتكوين الملفات وتعدد الإجراءات الإدارية يخلق البيروقراطية، كما أن تماطل الموظف عن أداء عمله وعدم احترامه لطالب الخدمة، يدفع هذا الأخير للبحث عن أيسر الطرق لقضاء حاجته، وهذا ما يؤدي إلى الفساد الإداري، وضعف الرقابة والمساءلة الإدارية، والتي تعود إلى تعدد الأجهزة الرقابية وعدم تحديد أو توكيل المسؤولية لأشخاص معينين بصفاتهم وذواتهم، كما أن غياب المساءلة والمتابعة الميدانية يتسبب في الفساد، وعملية التوظيف والتي تكاد تكون خالية من المعايير العالمية للتوظيف، كمبدأ الجدارة والكفاءة، وكذا الرجل المناسب في المكان المناسب، وجعل أغلب الموظفين العموميين بالأنظمة والتعليقات والقوانين الإدارية والمالية مما يؤدي بالموظف للانزلاق نحو طريق الفساد<sup>(32)</sup>.

### الفرع الثاني: الأسباب الخاصة لانتشار الفساد في المجالس البلدية :

يقصد بالأسباب الخاصة لانتشار الفساد في المجالس البلدية، تلك العوامل التي كانت وراء تفشي الظاهرة في المجالس البلدية والمتعلقة بالموظفين العموميين سواء كانوا موظفين أو أعوان أو منتخبين، والأسباب التي كانت وراء قيامهم بسلوكيات فاسدة أهمها ما يلي:

#### 1- ضعف الاجور والرواتب:

إنما عدنا إلى الأجور والرواتب التي يتقاضاها موظفي المجالس البلدية، مقارنة بالإدارات الأخرى فهم يخضعون للقانون الأساسي للوظيفة العمومية من حيث الواجبات والحقوق.

#### 2- ضخامة الاختصاصات:

يتحمل المنتخبون المحليون مهاماً كبيرة ومعقدة وغالباً ما يجدون عراقيل في أداء هذه المهام من جهة ومن جهة أخرى قد يتعرضون لضغوطات وربما تهديدات مما يجعل بعضهم يلجأ إلى القيام بتصرفات

مخالفة للقوانين حتى يظهروا بمظهر القائم بواجبه، فالمهام المنوطة بالأعضاء وكما ينص عليها قانون الجماعات المحلية هي مهام لا خلاف في أنها تتطلب مستوى معين من الخبرة سواء الإدارية أو المؤهل العلمي.

### 3- نقص الرقابة السياسية:

إن الأحزاب السياسية التي ينتمي إليها المنتخبون المحليون لا تتابع عمل هؤلاء، وبالتالي فالرقابة تكاد تكون غير كافية، بما يجعلهم يرتكبون الفساد تحت مسميات الأخطاء.

### الدراسات السابقة:

هدفت دراسة الأطرش وعبيد وربايعة (2020)<sup>(33)</sup> التعرف إلى قواعد الحوكمة وأثرها في مكافحة ظاهرة الفساد في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية من وجهة نظر موظفيها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة على عينة مكونة من (382) موظفاً وموظفةً، وبعد جمع البيانات وتحليلها أظهرت النتائج أن درجة توظيف مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية لقواعد الحوكمة كانت متوسطة، كما أن انتشار الفساد بشقيه الإداري والمالي كان أيضاً بدرجة متوسطة، وتبين وجود علاقة سالبة بين تطبيق قواعد الحوكمة، وانتشار الفساد، ووجود أثر لدرجة توظيف مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية للحوكمة في درجة انتشار الفساد الإداري والمالي وذلك على بعد سيادة القانون، وأوصى الباحثون ضرورة أن تدفع السلطة الوطنية الفلسطينية باتجاه تعزيز قواعد الحوكمة في القطاع العام. وهدفت دراسة الكبيجي (2019)<sup>(34)</sup> التعرف إلى تطبيق الحوكمة للمساهمة في الحد من الفساد في القطاع العام الفلسطيني من وجهة نظر المبحوثين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات وتحليلها، والاستبانة كأداة للدراسة، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من (140) موظفاً وموظفةً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة تأثيرية لجميع مؤشرات الحوكمة في الحد من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني من وجهة نظر المبحوثين، كما أظهرت النتائج الدور الفاعل لجميع مؤشرات الحوكمة في الحد من الفساد، حيث أن الاستقرار السياسي وغياب العنف وسيادة القانون يشكلان المحوران الأكثر أهمية في الحد من الفساد، كما توصلت الدراسة إلى أن الحوكمة في القطاع العام الفلسطيني تواجه عدة تحديات منها الاحتلال الإسرائيلي، والانقسام الداخلي.

هدفت دراسة العدوان (2017)<sup>(35)</sup> التعرف إلى واقع معايير الحوكمة لدى البلديات الأردنية من وجهة نظر موظفيها، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة حول واقع تطبيق معايير الحوكمة تبعاً لمتغيرات البحث، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (181) موظفاً وموظفةً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن واقع تطبيق معايير الحوكمة في البلديات الأردنية التابعة لمحافظة العاصمة كان متوسطاً، وتوصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مجالات معايير الحوكمة لدى البلديات التابعة لمحافظة العاصمة من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغيري الجنس وعدد الدورات التدريبية في مجال الحوكمة. بينما ظهرت فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة الأقرع (2017)<sup>(36)</sup> إلى معرفة أثر تطبيق معايير الحوكمة على تنمية الموارد البشرية في الهيئات المحلية الكبرى في محافظة قلقيلية، وسعت إلى معرفة أهمية ومعايير ومؤشرات الحوكمة

والمتطلبات وقياس اثرها على تنمية الموارد البشرية، وقد استخدم الباحث لتحقيق هذا الهدف المنهج الوصفي المسحي التحليلي، وذلك من خلال استبانة صممت لهذا الغرض، وقد وزعت على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة وبنسبة بلغت 20% من كامل مجتمع الدراسة، حيث بلغ عدد عينة الدراسة (63) من موظفي الهيئات المحلية في كل من قلقيلية، عزون، حبله، كفر ثلث، جيوس، تم اختيارهم بطريقة عشوائية وممثلة لمجتمع الدراسة. وأكدت نتائج الدراسة على وجود أثر إيجابي لتطبيق معايير الحوكمة على تنمية الموارد البشرية وعلى عدم وجود أثر لمتغيرات (الجنس، مكان الهيئة المحلية، طبيعة الوظيفة، المؤهل العلمي، الخبرة) في تطبيق معايير الحوكمة على تنمية الموارد البشرية في الهيئات المحلية الكبرى في محافظة قلقيلية فيها فيما يتعلق بمجال الدراسة.

وأجرى الديحاني (2017)<sup>(37)</sup> دراسة هدفت التعرف إلى تأثير أبعاد الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري في المناطق التعليمية من وجهة نظر العاملين فيها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من (270) موظفاً، وكانت أبرز نتائجها: توفر الرقابة في المناطق التعليمية بمتوسط حسابي بدرجة تقدير كبيرة، وتوفر الشفافية الإدارية في المناطق التعليمية بدرجة تقدير متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مؤهل الدبلوم مع محور الشفافية الإدارية ونظم الشفافية الإدارية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحاور الدراسة مع المناطق التعليمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمحور نظم الشفافية الإدارية لصالح فئة خبرة (15) سنة فأكثر، ودرجة تأثير أبعاد الدراسة باعتبارها عوامل مستقلة عالية (الرقابة، والشفافية الإدارية، ومكافحة الفساد الإداري)، ودرجة تأثير عالية بين المتغير التابع (مكافحة الفساد الإداري) للمتغيرات المستقلة (الرقابة، والشفافية الإدارية).

وهدف دراسة روتنسولو (2016، Rotinsulu)<sup>(38)</sup> التعرف إلى دور الحوكمة في تحقيق المسائلة والإفصاح في القطاع العام في أندونيسيا، كما هدفت إلى تقييم أداء القطاع العام في أندونيسيا في تنفيذ حوكمة الشركات في ظل ضعف البيئة القانونية وجميع الطرق البديلة الممكنة لتنظيم الإفصاح لتحقيق مستوى أفضل من حوكمة الشركات بما في ذلك مدونة حوكمة الشركات الإندونيسية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من خال مصادر البيانات المختلفة مثل أدبيات الحوكمة والإعلام والمقابلات، وتوصلت الدراسة إلى أن مدونة الحوكمة تلعب دوراً مهماً في تعزيز القانون الرسمي والتنظيم والمساءلة والإفصاح الفعال. وهدفت دراسة السبيعي (2010)<sup>(39)</sup> إلى التعرف على دور المساءلة والشفافية في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد الإداري في القطاعات الحكومية في مدينة الرياض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي عن طريق المسح الاجتماعي باستخدام استبانة أعدت كأداة لجمع المعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التزام القطاعات الحكومية بتطبيق الشفافية متوسطاً، وأن مستوى التزام الأجهزة الرقابية بمساءلة القطاعات الحكومية عن فسادها مرتفع، وأن درجة المعوقات المندرجة تحت محور تطبيق الشفافية والمساءلة في القطاعات الحكومية مرتفع، أما تعزيز تطبيق الشفافية والمساءلة بالقطاعات الحكومية فكان مرتفعاً.

وهدفت دراسة الداعور (2008)<sup>(40)</sup> إلى قياس مدى تطبيق معايير الحوكمة الجيدة في بلديات الضفة الغربية من وجهة نظر أعضائها، وفيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات تطبيق معايير الحوكمة الجيدة، تعزى إلى متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، موقع البلدية وتصنيفها. واعتمد الباحث في هذه الدراسة معايير الحوكمة الجيدة الصادرة عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المتمثلة في: المشاركة، الشفافية، العدالة والمساواة، المساءلة، تعزيز سلطة القانون، الكفاية والفعالية في استخدام الموارد، التوجه نحو بناء توافق الآراء، الاستجابة، وكذلك الرؤية الاستراتيجية. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق معايير الحوكمة الجيدة في بلديات الضفة الغربية كانت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق معايير الحوكمة الجيدة في بلديات الضفة الغربية من وجهة نظر أعضائها تعزى إلى متغير الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة واستعراض الباحثة لمجموعة الدراسات السابقة، يتضح بأنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول موضوع الحوكمة وكيفية الاستفادة منها. وكذلك تتشابه في أن أغلبها تناول موضوع الحوكمة كمتغير مستقل، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها من الدراسات القلائل -على حد علم الباحثة التي تتطرق لموضوع دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل. لذلك ارتأت الباحثة أنه من المجدي والمفيد دراسة هذا الموضوع حتى يستفيد من نتائجه وتوصياته أصحاب القرار، والعاملين في المجالس البلدية من أجل تحسين أداء المؤسسة والتقليل من تفشي الفساد في مؤسساتهم. كما تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها اعتمدت معايير الحوكمة التالية: (معيار النزاهة والشفافية والإفصاح، ومعيار المسائلة والرقابة، ومعيار الالتزام القانوني، ومعيار كفاءة وفاعلية الأداء).

### الطريقة والإجراءات:

تناول هذا الجزء وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة الدراسة وإجراءاتها التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأداة الدراسة وصدقها وثباتها، إجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

### منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وهو طريقة في البحث عن الحاضر، وتهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة على تساؤلات محددة -سلفاً- بدقة تتعلق بالظواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة. والهدف من استخدام المنهج الوصفي هو معرفة «دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل».

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء وموظفي بلديات محافظة الخليل والبالغ عددهم (4564).

4.3 عينات الدراسة

$$n = \frac{M}{\left[ \frac{S^2 \times (M-1)}{pq} \right] + 1}$$

لاستخراج عينات الدراسة استخدمت الباحثة

معادلة ماسون وآخرون (Mason et al., 1999) كما هو موضح في المعادلة:

M: حجم المجتمع.

S: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (0.95) أي قسمة نسبة الخطأ (0.05) على (1.96).

p: نسبة توافر الخاصية وهي (0.50).

q: النسبة المتبقية من الخاصية وهي (0.50).

وبعد عملية حساب العينة، فقد تكونت من (355) موظفاً ورئيس بلدية.

1.4.3. عينة الدراسة:

قامت الباحثة بتصميم الاستبانة على (google forms)، حيث تم توزيعها إلكترونياً من خلال البريد الإلكتروني أو الفيس بوك على (360) رئيساً وموظفاً من رؤساء وموظفي بلديات محافظة الخليل، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية القصدية الحصصية، والجدول (1) يوضح خصائص عينة رؤساء وموظفي بلديات محافظة الخليل الديموغرافية.

جدول (1): خصائص عينة رؤساء وموظفي بلديات محافظة الخليل الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	221	61.4
	أنثى	139	38.6
	المجموع	360	100.0
نوع الوظيفة	رئيس بلدية	22	6.1
	موظف مالي	118	32.8
	موظف إداري	220	61.1
	المجموع	360	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم	35	9.7
	بكالوريوس	197	54.7
	دراسات عليا	128	35.6
	المجموع	360	100.0

### أدوات الدراسة:

مقياس دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها

### وصف المقياس:

قامت الباحثة بتطوير مقياس دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية بعد الاطلاع على

الادب النظري ومقاييس الحوكمة ومكافحة ظاهرة الفساد في عدة دراسات منها: دراسة (العدوان، 2017)<sup>(41)</sup>

ودراسة (بروش وجابر، 2012)<sup>(42)</sup> ودراسة (السبيعي، 2010)<sup>(43)</sup>، وقد تكون المقياس في صورته الاولية من (71) فقرة موزعة على محورين: المحور الأول: تطبيق الحوكمة في البلديات، حيث تكون من (51) فقرة موزعة على أربع معايير هي: معيار النزاهة والشفافية والإفصاح، ومعيار المسائلة والرقابة، ومعيار الالتزام القانوني، ومعيار كفاءة وفاعلية الأداء. والمحور الثاني: مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها، فقد تكون من (20) فقرة، وبعد عرض المقياس على التحكيم أصبح مكوناً من (60) فقرة موزعة على محورين: المحور الأول: تطبيق الحوكمة في البلديات، حيث تكون من (40) فقرة موزعة على أربع معايير كل منها مكون من (10) فقرات، والمعايير هي: معيار النزاهة والشفافية والإفصاح، ومعيار المسائلة والرقابة، ومعيار الالتزام القانوني، ومعيار كفاءة وفاعلية الأداء. والمحور الثاني: مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها، فقد تكون من (20) فقرة، وكان اختيار الإجابة ضمن سلم من خمسة مستويات (تصنيف ليكرت الخماسي)، على النحو الآتي: موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، معارض (2) درجة، معارض بشدة (1) درجة.

### صدق المقياس:

### صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس، عُرض المقياس على (4) محكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس.

العينة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بسحب عينة استطلاعية من العينة الأساسية، مكونة من (50) موظفاً وموظفة من موظفي بلديات محافظة الخليل، وذلك من أجل التَّحَقُّق من صدق المقياس وثباته من خلال إجراءات التحقق من الصدق والثبات الآتية:

### صدق البناء:

تم التَّحَقُّق من صدق المقياس بحساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لكل فقرة من فقرات المجال الذي تنتمي إليه مع الدرجة الكلية للمجال، وذلك كما هو واضح في الجدول (3.3).  
جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال وارتباطها بالدرجة الكلية للمحور.

رقم الفقرة	الارتباط بالمجال	الارتباط الكلية	رقم الفقرة	الارتباط بالمجال	الارتباط الكلية	رقم الفقرة	الارتباط بالمجال	الارتباط الكلية	رقم الفقرة	الارتباط بالمجال	الارتباط الكلية
1	.663	.639	11	.632	.580	21	.738	.657	31	.555	.488
2	.639	.568	12	.558	.442	22	.740	.682	32	.593	.551
3	.701	.613	13	.679	.566	23	.682	.526	33	.544	.487
4	.689	.587	14	.596	.471	24	.674	.621	34	.584	.542
5	.707	.623	15	.525	.492	25	.651	.597	35	.595	.561
6	.686	.593	16	.624	.518	26	.738	.692	36	.586	.537
7	.638	.610	17	.618	.489	27	.648	.650	37	.570	.501
8	.669	.608	18	.582	.481	28	.601	.677	38	.541	.523

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمجال	رقم الفقرة	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمجال	رقم الفقرة	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمجال	رقم الفقرة	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالمجال	رقم الفقرة
.514**	.490**	39	.656**	.569**	29	.503**	.539**	19	.562**	.623**	9
.481**	.506**	40	.612**	.693**	30	.591**	.603**	20	.591**	.658**	10
.852	المجال الرابع		.843	المجال الثالث		.894	المجال الثاني		.898	المجال الأول	

\*\* دالة إحصائياً عند ( $\alpha \leq 0.01$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال ومع الدرجة الكلية لمُحور تطبيق الحوكمة في البلديات دالة إحصائياً، مما يشير إلى علاقة ارتباطية بين كل فقرة ومجالها، وبين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور، وأنها تشترك معاً في قياس مستوى تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر رؤساء البلديات والموظفين.

جدول (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات محور مكافحة الفساد مع الدرجة الكلية للمحور.

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (ر)	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون (ر)
41	0.532**	51	0.661**
42	0.527**	52	0.631**
43	0.567**	53	0.571**
44	0.618**	54	0.590**
45	0.578**	55	0.641**
46	0.603**	56	0.639**
47	0.662**	57	0.622**
48	0.578**	58	0.653**
49	0.592**	59	0.555**
50	0.527**	60	0.544**

\*\* دالة إحصائياً عند ( $\alpha \leq 0.01$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات المحور مع الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور، وأنها تشترك معاً في قياس مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر رؤساء البلديات والموظفين.

### النتائج:

حُسب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، كما حسب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4): معاملات الثبات للمقياس (الموظفين)

التجزئة النصفية		كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المقياس
معامل سبيرمان براون المصحح	معامل الارتباط	معامل الثبات		
0.825	0.702	0.861	10	النزاهة والشفافية والإفصاح
0.731	0.557	0.762	10	المساءلة والرقابة
0.745	0.648	0.790	10	الالتزام القانوني
0.710	0.558	0.750	10	كفاءة وفاعلية الأداء
0.775	0.663	0.884	40	الدرجة الكلية لتطبيق الحوكمة
0.833	0.714	0.899	20	الدرجة الكلية لمكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7.3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لجميع مجالات المقياس وللدرجة الكلية للمقياس كانت مرتفعة، إذ تراوحت قيم معامل ثبات كرونباخ ألفا لمجالات الحوكمة بين (0.750 - 0.861)، وبلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية لمحور الحوكمة (0.884)، وبلغ معامل كرونباخ ألفا لمحور مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها (0.889)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا يشير إلى أن المقياس صالح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

### تصحيح المقياس:

من أجل تفسير النتائج، وتحديد دور الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل، تم تحويل العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات، وتصنيف الدرجات إلى ثلاثة مستويات: درجة قليلة (2.33 فأقل)، درجة متوسطة (2.34 - 3.67)، درجة كبيرة (3.68 فأكثر).

### المعالجة الإحصائية:

تم استخدام برنامج (SPSS) لإجراء المعالجات الإحصائية اللازمة للدراسة الحالية من خلال استخدام الاختبارات الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية. اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات أدوات الدراسة. معامل ارتباط سبيرمان براون ومعامل جتمان للتأكد من ثبات فقرات أدوات الدراسة. معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمعرفة صدق فقرات أدوات الدراسة. اختبار الانحدار المتعدد لمعرفة حجم تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع. اختبار (ت) (-Inde pendent samples T-Test)، لمعرفة الفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين. اختبار تحليل التباين الثلاثي (Three-Way Analysis of Variance) للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين المتوسطات.

### نتائج الدراسة:

تضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة.

نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مستوى تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر

موظفي البلديات؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات. وذلك كما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى تطبيق الحوكمة

في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات، مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
26	يعمل المجلس البلدي على حماية حقوق العاملين والمواطنين وفق القانون.	3.91	0.99	78.2	كبيرة
25	تلتزم البلدية بنظام مكتوب للعقود والمشتريات والعطاءات.	3.91	0.92	78.2	كبيرة
24	تلتزم البلدية في عملها بمدونة سلوك معتمدة.	3.83	0.96	76.6	كبيرة
30	يلتزم موظفو البلدية بعدم القيام بأعمال خارج نطاق الوظيفة مقابل أجر.	3.72	0.90	74.4	كبيرة
23	يوجد نظام عمل ولائحة إجراءات ملزمة لعمل البلدية.	2.99	1.17	59.8	متوسطة
22	تكفل البلدية في عملها المساواة والعدالة للجميع دون استثناءات.	2.97	1.22	59.4	متوسطة
21	تلتزم البلدية بتطبيق القوانين والتشريعات سارية المفعول في مجال عملها.	2.89	1.32	57.8	متوسطة
27	تقدم البلدية خدماتها للمواطنين دون تمييز وفق مرجعية قانونية محددة.	2.88	1.26	57.6	متوسطة
29	يتم استخدام ممتلكات البلدية في أغراض رسمية فقط.	2.84	1.25	56.8	متوسطة
28	يجري إشغال الوظائف والتعيينات في البلدية بعيداً عن المحسوبية والواسطة.	2.82	1.28	56.4	متوسطة
<b>الدرجة الكلية لمستوى تطبيق معيار الالتزام القانوني</b>					
16	يوجد في البلدية نظام شكاوى مكتوب ومعلن.	4.00	1.02	80.0	كبيرة
20	تجري في البلدية محاسبة على أي تقصير أو مخالفة بعدالة ودون تمييز.	3.94	0.94	78.8	كبيرة
17	توجد في البلدية لجنة داخلية للرقابة والتفتيش.	3.88	1.00	77.6	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
18	تحتزم البلدية نتائج الرقابة الخارجية.	3.87	0.83	77.4	كبيرة
19	حق المساءلة مضمون ومصان في البلدية.	3.84	0.88	76.8	كبيرة
12	تتقيد البلدية بنظام مكتوب للعقود والمشتريات والعطاءات.	2.50	0.85	50.0	متوسطة
15	تعمل البلدية وفق مرجعية عمل قانونية في تقديم خدماتها للمواطنين.	2.41	0.89	48.2	متوسطة
14	يلتزم المجلس البلدي في اجتماعاته بجدول أعمال مكتوب.	2.41	0.89	48.2	متوسطة
13	تتعقد اجتماعات المجلس البلدي بشكل دوري منتظم.	2.36	0.92	47.2	متوسطة
11	يعقد المجلس البلدي اجتماعاته بنصاب قانوني.	2.36	0.91	47.2	متوسطة
	<b>الدرجة الكلية لمستوى تطبيق معيار المساءلة والرقابة</b>	<b>3.16</b>	<b>0.91</b>	<b>63.2</b>	<b>متوسطة</b>
35	تحرص البلدية على أداء العمل بجودة عالية.	3.13	1.14	62.6	متوسطة
32	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في البلدية في انجاز الاعمال بكفاءة وفاعلية.	3.04	1.18	60.8	متوسطة
33	يتم تنفيذ العمل وفقا للخطة الاستراتيجية للبلدية.	3.03	1.15	60.6	متوسطة
34	يعمل المجلس البلدي على تحقيق الاهداف المرجوة بأقل تكلفة وجهد متوقع.	3.02	1.23	60.4	متوسطة
31	تستغل البلدية جميع مواردها المالية والبشرية والتقنية لتحقيق وظائفها وأهدافها بكفاءة وفاعلية.	2.96	1.23	59.2	متوسطة
38	تقوم إدارة البلدية باطلاع العاملين على نتائج تقييم أدائهم.	2.93	1.27	58.6	متوسطة
39	تحرص البلدية على أداء خدماتها للجمهور بكفاءة عالية.	2.90	1.28	58.0	متوسطة
36	تحرص البلدية على رفع مستوى قدرات ومهارات العاملين من خلال التدريب.	2.89	1.24	57.8	متوسطة
40	تستجيب البلديات بسرعة لاحتياجات المواطنين بكافة فئاتهم.	2.83	1.31	56.6	متوسطة
37	يحرص العاملون في البلدية على العمل الجماعي بروح الفريق.	2.83	1.29	56.6	متوسطة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
	الدرجة الكلية لمستوى تطبيق معيار كفاءة وفاعلية الأداء	2.96	1.23	59.2	متوسطة
3	تنشر البلدية ميزانيتها السنوية في وسائل الإعلام المحلية ليطلع عليها الجمهور.	3.06	1.23	61.2	متوسطة
4	تنشر البلدية أنشطتها عبر صفحتها الإلكترونية على شبكة الإنترنت.	3.04	1.18	60.8	متوسطة
2	تفصح البلدية عن خططها فيما يتعلق بالمشاريع المنوي القيام بها.	2.99	1.19	59.8	متوسطة
6	تنشر البلدية تقريراً سنوياً عن أعمالها والمشاريع المنجزة عبر وسائل الإعلام المحلية.	2.98	1.26	59.6	متوسطة
5	تلتزم البلدية بتقديم تقارير مالية وإدارية إلى وزارة الحكم المحلي.	2.97	1.26	59.4	متوسطة
1	تنشر البلدية قراراتها بالوسائل الإعلامية المتاحة للمجتمع المحلي.	2.95	1.26	59.0	متوسطة
9	تضمن البلدية حق المواطن في الحصول على المعلومات الخاصة بالبلدية.	2.93	1.22	58.6	متوسطة
10	يتمتع أعضاء المجلس البلدي وموظفو البلدية عن قبول الهدايا أو الأموال أو الخدمات من الآخرين لتحقيق أهداف أو امتيازات خاصة.	2.84	1.31	56.8	متوسطة
8	تعمل البلدية بموجب مدونة سلوك ملزمة للجميع.	2.83	1.30	56.6	متوسطة
7	تقوم البلدية بالإفصاح عن جميع البيانات المالية.	2.79	1.29	55.8	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى تطبيق معيار النزاهة والشفافية والإفصاح	2.94	1.25	58.8	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل	3.08	0.64	61.6	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (5) أن مستوى تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات كان بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمستوى تطبيق الحوكمة في البلديات (3.08)، ونسبة مئوية بلغت (61.6%). وقد جاء «معيار الالتزام القانوني» في المركز الأول، بمتوسط حسابي بلغ (3.28)، ونسبة مئوية بلغت (65.6%). وجاء «معيار المساءلة والرقابة» في المركز الثاني، بمتوسط حسابي بلغ (3.16)، ونسبة مئوية بلغت (63.2%). وجاء «معيار كفاءة وفاعلية الأداء» في المركز الثالث، بمتوسط حسابي بلغ (2.96)، ونسبة مئوية بلغت (59.2%). وجاء «معيار النزاهة والشفافية والإفصاح» في المركز الرابع، بمتوسط حسابي بلغ (2.94)، ونسبة مئوية بلغت (58.8%). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة العدوان (2017) التي توصلت إلى أن واقع تطبيق معايير الحوكمة في البلديات الأردنية التابعة

لمحافظة العاصمة كان متوسطاً، كما اتفقت مع دراسة الداعور (2008) التي توصلت إلى أن مستوى تطبيق معايير الحوكمة الجيدة في بلديات الضفة الغربية كانت متوسطة. وتعزو الباحثة نتيجة الدرجة المتوسطة لتطبيق الحوكمة من وجهة نظر الموظفين قد يعود لشعور الموظفين وانطباعهم بأن النظم والقوانين والإجراءات والممارسات الإدارية والمالية في بلدياتهم لم تحقق مبادئ الحوكمة من النزاهة والشفافية والمساءلة والمشاركة ومكافحة الفساد، ولم تكن بالمستوى المرضي عنه، وقد يعزى ذلك أيضاً لتكوين وجهات نظر لدى الموظفين بأن الظروف والمناخ الوظيفي السائد في البلديات لا يتوافق ومبادئ الحوكمة بالشكل المطلوب، إضافة إلى ذلك فإن الدرجة المتوسطة من وجهة نظر الموظفين قد تعود لعدم انتشار ثقافة الحوكمة ومبادئها في اوساط الموظفين في البلديات.

نتائج سؤال الدراسة الثاني: ما مستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات. وذلك كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لمستوى مكافحة ظاهرة

الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
58	تعتمد إدارة البلدية مدقق حسابات خارجي مستقل.	3.09	1.20	61.8	متوسطة
50	تلتزم البلدية بأحكام القانون في منح تراخيص البناء والمنشآت.	3.00	1.14	60.0	متوسطة
49	تلاحق البلدية التهرب الضريبي.	2.99	1.17	59.8	متوسطة
41	يلتزم أعضاء المجلس البلدي والموظفون بإقرار الذمة المالية والدخل.	2.98	1.24	59.6	متوسطة
59	تحرص البلدية على وجود رقابة على أداء وسلوك الموظفين.	2.97	1.22	59.4	متوسطة
52	لا تقدم البلدية خدماتها أو تقوم بمشاريعها لاعتبارات حزبية او عائلية أو مصلحة.	2.96	1.21	59.2	متوسطة
48	تتعامل البلدية بشكل صارم مع أي شكل من أشكال الفساد.	2.96	1.29	59.2	متوسطة
54	تحترم البلدية مبدأ المساواة بين المواطنين في تقديم الخدمات دون تمييز.	2.89	1.27	57.8	متوسطة
42	لا يستغل العاملون في البلدية وظيفتهم لتحقيق منافع شخصية.	2.89	1.34	57.8	متوسطة
53	لا تتعسف البلدية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمواطنين.	2.89	1.32	57.8	متوسطة
55	توفر البلدية حوافز للإبلاغ عن الفساد.	2.88	1.27	57.6	متوسطة
51	يلتزم موظفو البلدية بالدوام الرسمي وأداء مهامهم دون تسب.	2.84	1.30	56.8	متوسطة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
60	يحافظ موظفو البلدية على أسرار العمل.	2.83	1.34	56.6	متوسطة
57	تمنح إدارة البلدية الحوافز والمكافآت للموظفين بعدالة ودون تمييز.	2.80	1.31	56.0	متوسطة
47	تلتزم البلدية بنظم العمل المالي والأصول المحاسبية.	2.78	1.30	55.6	متوسطة
46	تلتزم إدارة البلدية بأحكام اللوائح النافذة للعقود والمشتريات والعطاءات.	2.71	1.38	54.2	متوسطة
44	تتأثر البلدية المحسوبة في اشغال الوظائف والتعسفات.	2.66	1.36	53.2	متوسطة
56	تلتزم إدارة البلدية بحماية المبلغين عن حالات الفساد الإداري والمالي.	2.60	1.36	52.0	متوسطة
43	تحرص البلدية على الاستخدام الأمثل لمواردها وممتلكاتها.	2.42	1.42	48.4	متوسطة
45	لا تقدم البلدية خدماتها أو تنفذ مشاريعها بناء على المحسوبة والواسطة.	2.41	1.41	48.2	متوسطة
	الدرجة الكلية لمكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها	2.83	1.29	56.6	متوسطة

تشير البيانات الواردة في الجدول (6) أن مستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها (2.83) ونسبة مئوية (56.6%). ويتضح من الجدول (6) أن الفقرات: «تعتمد إدارة البلدية مدقق حسابات خارجي مستقل»، و«تلتزم البلدية بأحكام القانون في منح تراخيص البناء والمنشآت»، و«تلاحق البلدية التهرب الضريبي»، قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لمستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين.

في حين أن الفقرات: «لا تقدم البلدية خدماتها أو تنفذ مشاريعها بناء على المحسوبة والواسطة»، و«تحرص البلدية على الاستخدام الأمثل لمواردها وممتلكاتها»، و«تلتزم إدارة البلدية بحماية المبلغين عن حالات الفساد الإداري والمالي»، قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لمستوى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة السبيعي (2010) التي توصلت إلى أن تطبيق المساءلة والشفافية في القطاعات الحكومية للحد من ظاهرة الفساد كان مرتفعاً. وتعرضت الباحثة هذه النتيجة بسبب ضعف تطبيق الأنظمة، وقلة الشفافية، والتضليل بحقوق الأفراد وواجباتهم، كما أن الأوضاع الاقتصادية الصعبة، التي يمر بها المجتمع بسبب الحصار الاقتصادي، وضعف الوازع الديني والانصياع للشهوات، أدى إلى نشوء الفساد الإداري والمالي.

3.1.4. نتائج سؤال الدراسة الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوكمة ومكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين؟

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد كما هو موضح في الجداول (7):  
 جدول (7): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر تطبيق الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ف) ودلالاتها
المقدار الثابت	-0.428	0.212		-2.015	0.045*	
معيار النزاهة والشفافية والإفصاح (X <sub>1</sub> )	0.353	0.044	0.389	7.997	0.000*	
معيار المساءلة والرقابة (X <sub>2</sub> )	0.337	0.086	0.203	3.921	0.000*	
معيار الالتزام القانوني (X <sub>3</sub> )	0.224	0.078	0.169	2.875	0.004*	
معيار كفاءة وفاعلية الأداء (X <sub>4</sub> )	0.142	0.048	0.128	2.991	0.003*	
معامل الارتباط = 0.708	معامل التحديد = 0.502			معامل التحديد المعدل = 0.496		

\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(0.05 \geq \alpha)$ . Y: مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها.

من خلال النتائج الواردة في الجدول (7) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسة الأولى، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (89.336) بقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهي تدل على قدرة تنبؤيه مرتفعة.

يوضح الجدول (7) وجود علاقة طردية موجبة بين تطبيق الحوكمة ومكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.708)، كما تبين أن المتغيرات المستقلة (معيار النزاهة والشفافية، ومعيار المساءلة والرقابة، ومعيار الالتزام القانوني، ومعيار كفاءة وفاعلية الأداء) لها تأثير في (مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها)، وذلك استناداً إلى قيم (ت) المحسوبة التي بلغت لهذه المتغيرات على الترتيب (7.997، 3.921، 2.875، 2.991)، التي هي أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، التي تقر بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الحوكمة في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين.

كما يتضح من الجدول (7) أن المتغيرات المستقلة (معيار النزاهة والشفافية، معيار المساءلة والرقابة، معيار الالتزام القانوني، معيار كفاءة وفاعلية الأداء) قد فسرت ما نسبته (49.6%) من التغير في (مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها) (المتغير التابع)، وهذا يعني أن (49.6%) من التغير في (مكافحة ظاهرة الفساد

والوقاية منها) تم تفسيره من خلال العلاقة الخطية الآتية:

$$Y = (-0.428) + (0.353)X_1 + (0.337)X_2 + (0.224)X_3 + (0.142)X_4$$

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة السبيعي (2010) التي أظهرت وجود أثر كبير لتطبيق الحوكمة بمعاييرها في القطاعات الحكومية في الحد من ظاهرة الفساد. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن تطبيق الحوكمة بمعاييرها لا زال دون المستوى المطلوب، وهذا ما يفسر نسبة التأثير المتوسطة للحكومة في مكافحة ظاهرة الفساد في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين.

**4.1.4. نتائج سؤال الدراسة الرابع:** هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة، وحول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات باختلاف (الجنس، نوع الوظيفة، المؤهل العلمي)؟

للإجابة عن السؤال الرابع، استخدم تحليل التباين الثلاثي متعدد المتغيرات (Three Way ANOVA) لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة، وحول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات باختلاف (الجنس، نوع الوظيفة، المؤهل العلمي)، وذلك كما هو موضح في الجداول (8) و(9):

جدول (8): يبين الأعداد والمتوسطات الحسابية والأخطاء المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة، وحول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات

المتغير	مستويات المتغير	العدد	تطبيق الحوكمة		مكافحة الفساد	
			متوسط حسابي	خطأ معياري	متوسط حسابي	خطأ معياري
الجنس	ذكر	221	2.85	0.08	2.87	0.08
	أنثى	139	2.93	0.09	2.92	0.08
نوع الوظيفة	رئيس بلدية	22	2.92	0.17	2.98	0.16
	موظف مالي	118	2.80	0.08	2.81	0.08
	موظف إداري	220	2.94	0.06	2.91	0.06
المؤهل العلمي	دبلوم	35	3.04	0.14	3.05	0.14
	بكالوريوس	197	2.80	0.07	2.87	0.07
	دراسات عليا	128	2.83	0.08	2.77	0.08

يتضح من الجدول (8) وجود فروق اختلافات بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة، وحول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات باختلاف (الجنس، نوع الوظيفة، المؤهل العلمي). وللتحقق من دلالة الفروق،

استخدم اختبار تحليل التباين المتعدد (Three Way ANOVA)، كما هو موضح في الجدول (9):  
الجدول (9): نتائج تحليل التباين الثلاثي (Three Way ANOVA) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة، وحول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر موظفي البلديات باختلاف (الجنس، نوع الوظيفة، المؤهل العلمي)

الدالة الإحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات التابعة	مصدر التباين
0.342	0.91	0.55	1	0.55	تطبيق الحوكمة في البلديات	الجنس
0.523	0.41	0.23	1	0.23	مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها	
0.276	1.29	0.79	2	1.58	تطبيق الحوكمة في البلديات	نوع الوظيفة
0.438	0.83	0.47	2	0.95	مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها	
0.254	1.37	0.84	2	1.68	تطبيق الحوكمة في البلديات	المؤهل العلمي
0.128	2.06	1.18	2	2.36	مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها	
		0.61	354	216.22	تطبيق الحوكمة في البلديات	الخطأ
		0.57	354	202.30	مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها	
			360	3100.91	تطبيق الحوكمة في البلديات	المجموع
			360	3083.72	مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها	

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (9) ما يلي:

**أولاً:** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لتطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل (0.342) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لمكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل (0.523) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة العدوان (2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مجالات معايير الحوكمة لدى البلديات التابعة لمحافظة العاصمة من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير الجنس. كذلك اتفقت مع دراسة الداعور (2008) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق معايير الحوكمة الجيدة في بلديات الضفة الغربية من وجهة نظر أعضائها تعزى إلى متغير الجنس. وتعرزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الموظفين بغض النظر عن جنسهم (ذكوراً أم إناثاً) فإنهم جميعاً يعملون تحت نفس الأنظمة والقوانين الفلسطينية التي تحكم البلديات والهيئات المحلية، كما أنهم يقدمون نفس الخدمات للجمهور، لذا فإن استجابة الموظفين ذكوراً وإناثاً جاءت متقاربة حول تطبيق الحوكمة وحول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل.

**ثانياً:** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير نوع الوظيفة، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لتطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل (0.276) وهي أكبر من (0.05)

وغير دالة إحصائياً. كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير نوع الوظيفة، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لمكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل (0.438) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الأقرع (2017) التي توصلت إلى عدم وجود أثر لمتغير طبيعة الوظيفة في تطبيق معايير الحوكمة على تنمية الموارد البشرية في الهيئات المحلية الكبرى في محافظة قلقيلية فيها فيما يتعلق بمجالى الدراسة. وتعرزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن رؤساء البلديات والموظفين الماليين والإداريين لديهم اطلاع بنفس الدرجة تقريباً على معايير الحوكمة، لذا فإن تطبيقها يكون متقارب من قبلهم.

**ثالثاً:** عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لتطبيق الحوكمة في بلديات محافظة الخليل (0.254) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. كما لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة حول مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل من وجهة نظر الموظفين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية للدرجة الكلية لمكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل (0.128) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة العدوان (2017) التي أظهرت فروق دالة إحصائياً بين متوسطات مجالات معايير الحوكمة لدى البلديات التابعة لمحافظة العاصمة من وجهة نظر موظفيها تعزى لمتغير المؤهل العلمي. واتفقت مع دراسة الأقرع (2017) التي توصلت إلى عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي في تطبيق معايير الحوكمة على تنمية الموارد البشرية في الهيئات المحلية الكبرى في محافظة قلقيلية فيها فيما يتعلق بمجالى الدراسة. وتعرزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن موظفي البلديات بغض النظر عن مؤهلهم العلمي فهم يخضعون لنفس اللوائح والقوانين، وهم يتلقون نفس التدريب والتعليمات حول الحوكمة وتطبيقها، والذي يؤدي تطبيقها إلى مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منها في بلديات محافظة الخليل.

### التوصيات:

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:
1. العمل على رفع مستوى الوعي لدى الموظفين بأهمية الحوكمة وضرورة تطبيقها في بلديات محافظة الخليل، وضرورة تعاون المجالس البلدية مع مؤسسات المجتمع المدني على هذا الصعيد.
  2. العمل على تعزيز مبدأ الشفافية والافصاح في عمل البلديات من خلال منشوراتها والموقع الإلكتروني التابع لها، والعمل على تحسين البيانات والتقارير المنشورة كماً ونوعاً.
  3. العمل على ترسيخ نهج الانتخاب الديمقراطي للمجالس البلدية كمدخل مهم لتطبيق معايير الحوكمة الجيدة، وتعزيز المساءلة والمحاسبة، وبالتالي تحسين الأداء ومكافحة الفساد.
  4. ضرورة تفعيل مبدأ المساءلة والمحاسبة الصارمة على جرائم الفساد المكتشفة وعدم افلات مرتكبيها من العقاب، حتى تكون رادعا لأية ممارسات شبيهة.
  5. ان تولي المجالس البلدية أهمية لتدريب الموظفين ورفع مستوى قدراتهم وكفاءتهم ومهاراتهم في الاستجابة وتقديم الخدمة بنوعية وجودة عالية.

## الهوامش:

- (1) خروفي، بلال. (2012). الحوكمة المحلية ودورها في مكافحة الفساد في المجالس المحلية: دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- (2) هشام، عريشة، وحمزة، محاد. (2017). الفساد في الإدارة المحلية وطرق معالجته، جامعة زيان عاشور بالجلفة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر.
- (3) المصري، أشرف. (2010). الفساد في السلطة الوطنية الفلسطينية وأثر محاربتة في تعزيز الانتماء الوطني للفرد الفلسطيني (2006-1994)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- (4) شريقي، عمر، (2015)، التدقيق الداخلي كأحد أهم الآليات في نظام الحوكمة ودوره في الرفع من جودة الاداء في المؤسسة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 7، جامعة سطيف.
- (5) حداد، مناور، (2012)، دور حوكمة الشركات في التنمية الاقتصادية «المؤتمر العلمي الأول» حول حوكمة الشركات ودورها في الإصلاح الاقتصادي، جامعة دمشق كلية الاقتصاد.
- (6) هشام، عريشة، وحمزة، محاد. (2017). مرجع سبق ذكره.
- (7) معايرة، محمد محمود، (2011). الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، ط1، دار الثقافة ، عمان.
- (8) علاونة، سعيد، وعبد الكريم، نصر. (2013). مدى التزام الشركات المساهمة العامة الفلسطينية بقواعد مدونة الحوكمة، مؤتمر حوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية: تجربة الاسواق الناشئة / جامعة اليرموك، الأردن.
- (9) غادر، محمد. (2012). محددات الحوكمة ومعاييرها، المؤتمر العلمي- عولمة الإدارة في عصر المعرفة، طرابلس، لبنان.
- (10) المشهداني، عمر. (2012). تدقيق التحكم المؤسسي (حوكمة الشركات) في ظل معايير التدقيق المتعارف عليها» إطار مقترح، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد2، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- (11) خضر، أحمد. (2012). حوكمة الشركات، دار الفكر الجامعي، مصر.
- (12) Macey, J. (2008). **Corporate Governance: Promises Kept, Promises Broken**. New Jersey: Princeton University Press.
- (13) رضا، سامح، وأحمد- رياض. (2013). دور حوكمة الشركات في تحسين التقارير المالية للحد من الأزمات المالية، المنظمة العربية للتنمية للنشر، مصر.
- (14) ميخائيل، أشرف. (2005). تدقيق الحسابات وأطرافه في إطار منظومة حوكمة الشركات، المؤتمر العربي الأول: التدقيق الداخلي في إطار حوكمة الشركات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 24-26 سبتمبر، 2005.
- (15) OECD, "OECD principles of Corporate Governance", 2004.
- (16) Kaufmann, D, Aart, K, Massimo, M. (2010): The Worldwide Governance

Indicators Methodology and Analytical Issues, The World Bank Development Research Group Macroeconomics and Growth Team.

- (17) عبد الملك، أحمد رجب. (2008). دور حوكمة الشركات في تحديد السعر العادل للأسهم في سوق الأوراق المالية- دراسة تحليلية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، العدد (1)، المجلد 45، الإسكندرية.
- (18) معايدة، آدم. (2011). مفهوم الفساد الإداري ومعايير في التشريع الإسلامي»، دراسة مقارنة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد21، العدد الثاني.
- (19) عبد العالي، حاحة. (2013). الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قانون عام كلية الحقوق والعلوم الانسانية، جامعة بسكرة، الجزائر.
- (20) معايدة، آدم. (2011). مرجع سبق ذكره.
- (21) مطر، عصام عبد الفتاح. (2011). الفساد الإداري، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية.
- (22) الكبيسي، عامر. (2005). الفساد والعمولة تزامن لا توأمة، المكتب الجامعي الحديث، الرياض.
- (23) مطر، عصام عبد الفتاح. (2011). مرجع سبق ذكره.
- (24) عبد العالي، حاحة. (2013). مرجع سبق ذكره.
- (25) مطر، عصام عبد الفتاح. (2011). مرجع سبق ذكره.
- (26) بقدي، كريمة. (2001). الفساد السياسي وآثاره على الاستقرار السياسي في شمال افريقيا: دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر.
- (27) لمام، محمد حليم. (2003). ظاهرة الفساد السياسي في الجزائر والآثار والاصلاح، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية فرع التنظيم السياسي والإداري، جامعة الجزائر، الجزائر.
- (28) أبو سويلم، أحمد محمود. (2010). مكافحة الفساد، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان.
- (29) أمزاوي، محمد. (2008). مكافحة الفساد في القانون الجزائري وأساليب معالجته، الملتقى الوطني حول الآليات القانونية لمكافحة الفساد، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- (30) بن مرزوق عنتر. (2011). المقاربة الإسلامية في تحديد مفهوم الفساد، المجلة العربية للعلوم السياسية، العدد 30، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت.
- (31) بلقاسم، ماضي، وخدادمية أمال. (2012). مداخلة حول الفساد المالي والإداري في الجزائر والآثار، حوكمة الشركات للحد من الفساد المالي والإداري يومي، 6-7 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- (32) الكبيسي، عامر. (2005). مرجع سبق ذكره.
- (33) الأطرش، عصام، وعبيد، شاهر، وربايعة سائد. (2020). قواعد الحوكمة وأثرها في مكافحة ظاهرة الفساد في مؤسسات القطاع العام في الضفة الغربية من وجهة نظر موظفيها، مجلة جامعة فلسطين للدراسات والأبحاث، 10(1): 231-214.
- (34) الكبيسي، رولا. (2019). دور الحوكمة في الحد من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، فلسطين.

- (35) العدوان، نزال. (2017). واقع تطبيق الحوكمة في البلديات الأردنية من وجهة نظر موظفيها، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 16(15): 423-463.
- (36) الأقرع، نور. (2017). أثر تطبيق معايير الحوكمة على تنمية الموارد البشرية في الهيئات المحلية الكبرى في محافظة قلقيلية، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 5(1): 64-80.
- (37) الديحاني، سلطان. (2017). تأثير أبعاد الرقابة والشفافية الإدارية في مكافحة الفساد الإداري بالمناطق التعليمية في دولة الكويت من وجهة نظر العاملين فيها، المجلة الدولية للبحوث التربوية، الإمارات، 41(2): 201-163.
- (38) Rotinsulu, Jeannie. (2016). **The Role of Corporate Governance Codes in Enhancing Accountability for Effective Disclosure in Indonesia**, unpublished PhD thesis, College of Law and Justice Victoria University Melbourne, Australia.
- (39) السبيعي، فارس. (2010). دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. قسم العلوم الإدارية، الرياض.
- (40) الداعور، إسلام. (2008). مدى تطبيق معايير الحوكمة الجيدة في بلديات الضفة الغربية من وجهة نظر أعضائها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
- (41) العدوان، نزال. (2017). مرجع سبق ذكره.
- (42) بروش، زين الدين، وجابر، دهيمي. (2012). دور آليات الحوكمة في الحد من الفساد المالي والإداري، الملتقى الوطني مخبر مالية البنوك وإدارة الأعمال، المنعقد يومي (6-7) مايو 2012، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- (43) السبيعي، فارس. (2010). مرجع سبق ذكره.

# إقتصاد المعرفة في الدول العربية (دراسة وصفية تحليلية)

طالب دكتوراه- جامعة وادي النيل

أ.أمين موسى محمد الحاج

## المستخلص:

تهدف الدراسة الى التطرق لواقع إقتصاد المعرفة في الدول العربية ومؤشراته المختلفة، حيث تكمن مشكلة البحث حول ماهية موقف الدول العربية من مؤشر إقتصاد المعرفة العالمي، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى النتائج كما استندت على بعض من المصادر الأولية والثانوية، إفترضت الدراسة أن هنالك بعض الأسباب والمعوقات أدت الى تدني مستوى المعرفة في الدول العربية، وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن المعرفة تعتبر أساس للإقتصاديات الحديثة ومقياس رئيسي لتقدم الدول من تخلفها، كما أوصت بالإهتمام بالبحث العلمي وكذلك نقل الأفكار المعرفية بين الدول العربية وذلك للنهوض بإقتصادياتها وتحويلها الى إقتصاديات معرفية.

الكلمات المفتاحية: إقتصاد المعرفة، مؤشر المعرفة، التعليم، البحث والإبتكار، البيئة التمكينية

## . The knowledge economy in Arab countries (Descriptive analytical study)

AMIN MUSA MOHAMED ALHAG

### Abstract:

The study aimed to address the reality of the knowledge economy in the Arab countries and its various indicators. The research problem lies in the position of the Arab countries on the global knowledge economy indicator. The study followed the descriptive analytical approach to reach the results. It also relied on some of the primary and secondary sources. The study assumed that there are some The reasons and obstacles led to the low level of knowledge in the Arab countries. The study reached a number of results, the most prominent of which is that knowledge is considered the basis of modern economies and a main measure of countries' progress from their backwardness. It also recommended paying attention to scientific research as

well as transferring cognitive ideas between Arab countries in order to advance their economies and transform them into knowledge economies. **Keywords:** knowledge economy, knowledge index, education, research and innovation, enabling environment.

## المقدمة:

تمثل المعرفة الصفة الأساسية المميزة للمجتمع الإنساني، إذ من خلالها تحققت تحولات عميقة مست وغطت تقريباً كل مناحي الحياة، فالمعرفة وبلا ريب هي إحدى المكتسبات المهمة للاقتصاد والمجتمع على حد سواء، حيث أضحى في هذا الاقتصاد الصاعد الجديد المحرك الأساسي للمنافسة الاقتصادية بإضافتها قيم هائلة للمنتجات الاقتصادية من خلال زيادة الإنتاجية والطلب على التقنيات والأفكار الجديدة، وقد واكبت هذه المنتجات فعلياً التغيرات الثورية في كل الأسواق والقطاعات. وما زالت الاقتصاديات العربية توصف بكونها اقتصاديات تقليدية، بالرغم من كونها مراكز متوسطة وفق دليل اقتصاد المعرفة، وهي الأفضل مقارنةً مع بقية الدول النامية الأخرى. الأمر الذي يتطلب إجراء تغييرات جذرية في البنى الاقتصادية والسياسية والقانونية بقصد التحوّل إلى اقتصاد المعرفة الذي يقوم على أعمدة تتوافر على نظام فعّال للتعليم، والحوافز الاقتصادية، والحوكمة، ونظام مؤسسي كفاء، والإبداع، وتقنية المعلومات والاتصالات . ان دخول مجتمع المعلومات يتطلب من العالم العربي حل الإشكالات التكنولوجية والبحثية، وما يتعلق بسبل تطوير المستويات التقنية والتنموية ليتأهل للدخول في هذا المجتمع وهو مسلح بأرضية تكنولوجية متطورة.

## أهمية البحث:

### تنبع أهمية البحث من الآتي:

1. التعرف على مفهوم إقتصاد المعرفة.
2. إبراز موقف الدول العربية ومكانتها من مؤشر المعرفة العالمي.
3. توضيح والفوائد التي يخلفها إقتصاد المعرفة للإقتصاديات العربية.
4. يمكن ان تكون هذه الدراسة إنطلاقة ونقطة بداية لدراسات مستقبلية يمكن أن تنشط لإثراء هذا المجال.

## أهداف البحث:

يهدف البحث الى الآتي:

- 1-تشخيص واقع موقف الدول العربية من إقتصاد المعرفة.
- 2-لفت أنظار الدول العربية للمبادرة واللاحق بركب الدول المتقدمة من خلال الولوج لعالم المعرفة.
- 3-الخروج بنتائج وتوصيات يمكن أن تفيد الجهات ذات الإختصاص وذلك بضرورة تحويل إقتصادياتها من تقليدية الى الإقتصاد الجديد(إقتصاد المعرفة).

## مشكلة البحث:

تسعى الدول العربية الى العمل على تطوير مؤشرات إقتصاد المعرفة وذلك للإلتحاق بركب الدول المتقدمة وكذلك للإستفادة من الميزات التي يوفرها هذا الإقتصاد، لذلك يطراً علينا السؤال التالي: ماهو موقف الدول العربية من إقتصاد المعرفة من خلال مؤشر المعرفة العالمي؟

## فرضيات البحث:

1. توجد أسباب ودواعي تحد من قدرة بعض الدول العربية لمواكبة التطور الحاصل في إقتصاد المعرفة.
2. يوجد تفاوت في مستويات الدول العربية وموقفها من إقتصاد المعرفة.
3. دول الخليج العربي وخصوصاً دولة الإمارات من أكثر الدول العربية تقدماً في مجال إقتصاد المعرفة.

## منهج البحث:

إتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك للوصول للنتائج والتوصيات. كما اعتمدت على بعض المصادر الأولية مثل التقارير الصادرة من الجهات ذات الإختصاص، وكذلك بعض المصادر الثانوية متمثلة في الكتب والمجلات.

## أولاً: مفهوم إقتصاد المعرفة:

لو تتبع أصل نشأة إقتصاد المعرفة نجد أن جذوره عميقة ففي كتاب الله الكريم نجد الآية الكريمة ” في قوله تعالى: (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ) (سورة الزمر، الآية 9)(1)، و هو تركيز على جانب المعرفة والإدراك والعقل البشري المدرك لإنتاج المعرفة، فالإنسان الذي يستخدم ويستثمر في (العقل) من أجل بناء يتمتع بجميع جوانبه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فإنه في النهاية سوف يصل إلى ما وصلت إليه نتاجات العقول العاملة التي كان من ثمارها الثورة الصناعية والثورة المعلوماتية التي يجني ثمارها العالم الآن. وعليه سنحاول عرض اهم تلك التعريفات على سبيل المثال لا الحصر والتي حاولت بشكل او بآخر ان تضع مفهوماً وتعريفاً واضحاً لهذا المصطلح - إقتصاد المعرفة- ومنها:

- أ. إقتصاد المعرفة هو نظام اقتصادي يمثل فيه العلم الكيفي والنوعي عنصر الانتاج الاساسي والقوة الدافعة لإنتاج الثورة.
- ب. إقتصاد المعرفة هو ذلك الإقتصاد الذي يعمل على زيادة نمو معدل الانتاج بشكل مرتفع على المدى الطويل بفضل استعمال واستخدام تكنولوجيا الإعلام و الاتصال (2).
- ج. أما منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فعرفته بأنه : ذلك الإقتصاد المبني أساساً على إنتاج ونشر واستخدام المعرفة والمعلومات (3).
- د. كما ورد إقتصاد المعرفة على أنه الإقتصاد الذي يقوم على الحصول على المعرفة والمشاركة فيها، واستخدامها وتوظيفها وابتكارها ونتاجها، بهدف تحسين نوعية الحيات بمجالاتها كافة، من خلال الافادة من خدمات المعلوماتية وتطبيقات تكنولوجيا متطورة، واستخدام العقل البشري ك رأس مال معرفي في تامين وتوظيف البحث العلمي لإحداث مجموعة من التغيرات الاستراتيجية في طبيعة المحيط الاقتصادي وتنظيمه ليصبح أكثر استجابة وانسجاما مع تحديات العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وعالمية المعرفة والتنمية المستدامة بمفهومها الشمولي التكاملي (4).

## أهمية إقتصاد المعرفة:

- إن أهمية إقتصاد المعرفة تبرز من خلال الدور الذي تؤديه مضامينه ومعطياته وما تفرزه من تقنيات متقدمة في مختلف المجالات والتي تبرز أهمية إقتصاد المعرفة فيما يلي:
1. إقتصاد المعرفة مهم في توليد الثروة وزيادتها وتراكمها.
  2. الاسهام في تحسين الأداء ورفع الانتاجية وتخفيض كلف الانتاج وتحسين نوعيته من خلال استخدام الأساليب التقنية والوسائل المتقدمة.
  3. يساهم في زيادة الانتاج والدخل القومي ونتاج المشروعات والاسهام في توليد دخول الأفراد الذي ترتبط نشاطاتهم به سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.
  4. يساهم في احداث التجديد والتحديث والتطور للنشاطات الاقتصادية مما يؤدي إلى زيادة النمو وبشكل متسارع.
  5. يساهم في تحقيق تغيرات هيكلية واضحة وملموسة في الإقتصاد.
  6. يساهم في التخفيف من قيد الموارد الاقتصادية خاصة الطبيعية منها.
  7. من خلال ما سبق يتضح أن إقتصاد المعرفة المحرك الأساسي خاصة في الدول المتقدمة لعملية النمو الاقتصادي واستمرار تطوره وتقدمه.(5).

## سمات الإقتصاد المعرفي:

- إن إقتصاد المعرفة بمضامينه ، و معطياته ، و تقنياته يتسم بالعديد من الخصائص و السمات الاساسية ، والتي نذكر منها فيما يلي:
1. أنه إقتصاد لا يعاني من مشكلة الندرة بالمعنى التحليلي القديم؛ بل هو إقتصاد الموارد التي يمكن استمرار زيادتها عبر الاستخدام المتزايد للمعلومات والمعرفة.
  2. أنه إقتصاد تتقلص فيه أهمية وتأثير الموقع، من خلال الاستخدام الملائم للتكنولوجيا وأساليب الأسواق الرأسية أي عبر الوسائل والشبكات الإلكترونية بما يغير المفهوم التقليدي للأسواق.
  3. أنه إقتصاد يصعب فيه تطبيق القوانين الضريبية والقيود الجمركية وغير الجمركية من جانب دولة وطنية بصورة منفردة، فالمعرفة والمعلومات أدت إلى زيادة الطلب على منتجاتها وفي المقابل قلصت القيود الجمركية وغير الجمركية.
  4. الاستخدام الكثيف للمعرفة العلمية و العملية وبالذات عالية المستوى في عمل الإقتصاد و في أداء نشاطاته وفي توسعه ونموه.
  5. الموارد البشرية وتكوين رأس المال الفكري هي القاعدة الأساسية لتكوين الثروة المتجددة.(6).

## ثانياً: إقتصاد المعرفة في الوطن العربي:

ساهم إقتصاد المعرفة بالفعل في تغيير أنماط الحياة التي نعيشها، مع التحول للعمل والتعليم عن بعد، وظهور التطبيقات الذكية ومنصات التجارة الإلكترونية، والابتكارات الناشئة ، وزيادة استخدام شبكة الانترنت وأجهزة الاستشعار لجمع البيانات والمعلومات، وتحول قطاع الاتصالات إلى واحد من أكثر القطاعات اعتماداً على وسائل التواصل الاجتماعي مع دخول خدمات الجيل الخامس.

ومع كل هذه التحولات المذهلة، فقد أصبح من الواجب والملمزم ان تكون هنالك أدوات لقياس أداء القطاعات المختلفة لتقييم وضع الاقتصاد المعرفي العربي، ومعرفة مدى تقدمها وقدرتها على مواكبة هذه التحولات وتحقيق الاستفادة القصوى منها.

تشكل تقارير المؤشر العربي للاقتصاد الرقمي بهيكليته ومنهجيته، أداة استراتيجية محفزة للمساهمة في تأطير وتطوير الخطط التنموية في الدول العربية، ولتصوير مدى عمق ونضج الممارسات في قطاعات الابتكار ورأس المال البشري والقدرة التنافسية والحكم الرشيد وفاعلية المؤسسات الحكومية وعملية صنع القرار. وهو ما يجعل من هذه التقارير أداة توجيهية بيد صانعي السياسات والمسؤولين الحكوميين والمؤسسات والمجتمع المدني لدفع عجلة وجهود التنمية المستدامة في العالم العربي، وتطوير القطاعات المحورية مثل: التعليم والحكومة الرقمية والإدارة العامة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها. كما أنه يُعد بمثابة أداة مرجعية وتنموية للدول العربية للتعلم من بعضها البعض، وتحديد نقاط القوة والتحديات التي تواجهها في التحول إلى اقتصاد المعرفة ويساعد بتحليلاته ومدخلاته بمعطيات مهمة لوضعي السياسات والاستراتيجيات في هذا المجال.

### مؤشر المعرفة العربي:

يقصد بمؤشر المعرفة الترتيب الوسطي لأداء دولة او اقليم معين في ثلاثة مجالات تنتمي الى اقتصاد المعرفة هي التعليم،الابداع، تقانات المعلومات والاتصالات.

تركزت جهود المرحلة الثانية من مسيرة بناء مؤشر المعرفة العربي أساسا على مراجعة التركيبات المقترحة في ضوء ما أفرزته التحليلات الاحصائية، والعمل على معالجة قضية نقص البيانات بما يتيح تجريب الصورة الكاملة للمؤشرات الستة بمختلف ركائزها الفرعية، وبالتالي تحديد القيمة المضافة لهذا الانجاز العربي ومدى قدرته على منافسة المؤشرات الأخرى، ورغم شح البيانات وتشتتها، وجرت مراجعة بعض الخيارات المتعلقة ببعض المتغيرات لتكون أكثر ارتباطا بالأسس المفاهيمية التي بني عليها المؤشر.

### ويركز مؤشر المعرفة العربي على القطاعات الحيوية التالية:

- أ. التعليم ما قبل الجامعي: ويقصد به كل المراحل التعليمية ابتداء ببرامج الطفولة المبكرة والتعليم ما قبل المدرسي إلى نهاية المرحلة الثانوية، ونظرا للدور الحيوي لمختلف هذه المراحل الأساسية في بناء رأس المال البشري، وفي الارتقاء بمنظومة المعرفة ككل.
- ب. التعليم التقني والتدريب المهني: جاء الاهتمام ببناء مؤشر خاص بهذا الجانب كنتيجة حتمية لما يشهده العالم من غزو تكنولوجي وما تبعه من تطور في تركيبة سوق العمل، وأنواع المهن ومواصفات العمالة المطلوبة فيها، ونجم عن ذلك زيادة الحاجة إلى توفير العمالة المؤهلة فنيا ومعرفيا التي يحتاجها اقتصاد المعرفة.
- ج. التعليم العالي: يمثل التعليم العالي المرتبط بالبحث العلمي بوابة تحضير الشعوب للدخول إلى المجتمعات الجديدة المتحولة إلى الاقتصاد الجديد المبني على المعرفة التي تحسن التنمية وترقي الانسان.
- د. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: يتميز هذا القطاع بخصوصية شديدة نظرا إلى تأثيره على

نحو مباشر في كل الأنشطة والخدمات لجميع قطاعات الدولة بحيث أصبح يحتل مكانة مهمة في استراتيجيات الدول التي تستهدف المعرفة كمرتكز أساسي في رؤيتها المستقبلية.

هـ. الاقتصاد: يمثل الاقتصاد عصب الحياة اليوم، نظرا إلى ارتباطه على نحو مباشر أو غير مباشر بالمشكلات التي تواجهها جهود التنمية في مختلف الأقطار، فضلا عن تفاعله مع قطاعات أخرى حيوية في المجتمع.

و. البحث والتطوير والابتكار: استند إلى رؤية استراتيجية تعتبر أن البحث العلمي والتطوير والابتكار من السمات الأساسية التي تميز اقتصادات الدول المتطورة عن نظيراتها النامية، وهي روافد لا غنى عنها لتحقيق التنمية المستدامة (7).

وفيما يلي يستعرض الباحث بعض المؤشرات والمقاييس التي تعمل بها بعض الدول العربية لقياس اتجاه ومؤشر الاقتصاد المعرفي:

في الأردن، تعمل وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة على وضع منهجية وطنية لقياس مدى التقدم في الاقتصاد الرقمي وإتمام عملية التحول في التعاملات الإلكترونية للخدمات الحكومية من خلال إعادة هندسة الإجراءات الحكومية لتقديم الخدمات، وأتمته الخدمات الحكومية، ودعم رقمنة الأنشطة الاقتصادية وتعتمد الأردن على مؤشر مستوى تطور الحكومة الإلكترونية لقياس مستوى رقمنة الخدمات الحكومية. بينما تعتمد الامارات، على إمكانات الحكومة الإلكترونية/الذكية كمنهجية لقياس مستوى الاقتصاد الرقمي وذلك من خلال قياس 7 مؤشرات كما يلي:

- 1- نسبة التحول الإلكتروني/الذكي للخدمات الحكومية الاتحادية.
- 2- نسبة استخدام الخدمات الحكومية الرقمية.
- 3- مستوى رضا المتعاملين على الخدمات الرقمية.
- 4- نسبة التزام الخدمات الحكومية بمعايير جودة الخدمات الرقمية .
- 5- مستوى التوعية العامة بالخدمات الرقمية .
- 6- نسبة التزام المواقع الإلكترونية بمعايير جودة المواقع الرقمية.
- 7- مستوى تكامل الخدمات الرقمية.

تستهدف الإمارات التحول إلى مرحلة نضج الحكومة الرقمية كي يكون بمثابة مرجعاً موحداً للحكومة الإلكترونية/الرقمية في دولة الامارات يُسترشد به عند العمل على مختلف محاور التحول المعرفي، الذي يركز على قياس القدرة على خلق حكومة ناضجة رقميا والحفاظ على استدامتها. اما السودان، فيعتمد على المنصات الإلكترونية على شبكة الإنترنت وأنشطتها المتلازمة لرصد التحولات الرقمية(8)

بينما في سوريا، فيتم الاعتماد بشكل أساسي على مؤشر تنمية وتطوير الحكومات الاللكترونية ، ومؤشر تنمية تقانات المعلومات والاتصالات.

اما سلطنة عُمان فتعتمد على نظام(إجادة)للتقييم الاللكتروني لقياس مستوى التطور الرقمي المؤسسي ونضج الخدمات الاللكترونية.

في قطر، يتم اتباع منهجية متخصصة وفق أفضل الممارسات العالمية تقيس مستوى الاقتصاد الرقمي

من خلال عدد من المؤشرات الدولية مثل مؤشر التنافسية الرقمية العالمي، ومؤشر الأمم المتحدة للحكومة الالكترونية، ومؤشر التنافسية العالمي، ومؤشر الابتكار العالمي وتقرير الاقتصاد الرقمي. وكذلك يتم الاستناد إلى عدد من المؤشرات لتتبع اقتصاد المعرفة ومن أهمها مؤشرات البنية التحتية التي تمثل إحدى أهم العوامل المساعدة على نمو القطاعات الإنتاجية وتعظيم انتاجيتها، وبالتالي تحتاج الدول العربية إلى بنية تحتية متينة تعينها على تنفيذ استراتيجياتها الرقمية بما يضمن رقمته اقتصادياتها بصورة أكثر فاعلية وقد تم النظر لعدد من محددات البنية التحتية الأكثر شيوعاً في الدول العربية والمتوفر عنها بيانات والتي تمثل في نسبة انتشار الهاتف الخليوي والأرضي، ومتوسط تكلفة استخدام الانترنت، والمقدرة على الربط بالإنترنت، ودرجة سرعة الانترنت وغيرها

مثلاً في سوريا، وفلسطين، وعمان، والصومال على سبيل المثال، تتوفر مُمعينات البنية التحتية اللازمة لإدارة التحولات الرقمية (نسبة الهاتف الخليوي، ونسبة الهاتف الأرضي، والربط بالإنترنت، وسرعة الانترنت، ومتوسط تكلفة استخدام الانترنت) بينما تعتمد العراق على أربعة مؤشرات هي (نسبة الهاتف الخليوي، والربط بالإنترنت، وسرعة الانترنت، ومتوسطة تكلفة استخدام الانترنت) لقياس مدى جودة البنية التحتية. أما في الامارات والأردن، فهناك ثلاث مؤشرات يتم استخدامها وهي نسبة الهاتف الخليوي والأرضي، والربط بالإنترنت. وبالنسبة للإمارات، فيتم الاعتماد على نسبة الهاتف الخليوي والأرضي وسرعة الانترنت.

أما الأردن، يُستخدم فيها حوالي 24 مؤشراً إضافياً لقياس جودة البنية الأساسية في الدولة. في السودان، يتم قياس جودة البنية التحتية من خلال مؤشرات أهمها الربط بالإنترنت. ومن ناحية أخرى، تعتمد دولة قطر على نسبة الأفراد والأسر الذين يستخدمون الهاتف الخليوي، وعدد مستخدمي الإنترنت، بالإضافة إلى مؤشرات سرعة تحميل وتنزيل البيانات (9) وللتعرف أكثر على مؤشر المعرفة العربي لا بد للتطرق لمؤشر المعرفة العالمي حتى يتضح لنا موقف الدول العالمي من واقع المعرفة.

### ثالثاً: موقف مؤشر المعرفة العربي من مؤشر المعرفة العالمي:

يمثل مؤشر المعرفة العالمي الذي يصدر سنوياً منذ عام 2017م مقياساً للأداء المعرفي لدول العالم في سبعة مجالات، وهي التعليم ما قبل الجامعي، التعليم التقني والتدريب المهني، التعليم العالي، البحث والتطوير والابتكار، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الاقتصاد والبيئات التمكينية، حيث أن هذا المؤشر هو المنتج الرئيسي للشراكة بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، وقد تمت صياغته من خلال منهجية شارك فيها فريق مركزي متعدد التخصصات ومجلس مستشارين رفيعي المستوى. وبالتالي يعتبر مؤشر المعرفة العالمي امتداداً لمؤشر المعرفة العربي، ويتكون تقريباً من نفس المؤشرات القطاعية الستة الموجودة في مؤشر المعرفة العربي مع ادخال بعض التعديلات، وإضافة مؤشر سابع يتمثل في البيئات التمكينية، ويعد إضافة المؤشر السابع انطلاقة من أن القطاعات الستة لا تعمل في عزلة عن محيطها(10). ويعتبر مؤشر المعرفة العالمي أداة لمراقبة حالة المعرفة في القطاعات الرئيسية لبلدان العالم، ويشمل المؤشر في إصداره لعام 2021م ما يصل إلى 154 بلداً و 232 مؤشراً فرعياً، منها 17 دولة عربية تم ادراجها في المؤشر لهذا العام، ويبين المؤشر على وجه التحديد كيف تعمل الاتجاهات الناشئة في قطاعات التكنولوجيا والتعليم والابتكار على إعادة تكوين مجتمعاتنا بشكل جذري، حيث أطلق مؤشر المعرفة العالمي

لأول مرة نهاية 2017م وعياً بالحاجة الماسة إلى إيجاد مؤشر مركب تتوفر فيه الشروط المنهجية الضرورية، ويمكن أن يساهم في الجهود الدولية التي تتبع أحوال المعرفة ورصد مدى تحقيقها للتنمية البشرية الشاملة والمستدامة، وقد تم وضع تركيبة معدلة لمؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م والتي تتمثل في:

أ. مؤشر التعليم قبل الجامعي يتكون من محورين هما رأس المال المعرفي والبيئة التمكينية التعليمية.

ب. مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني: يغطي محورين هما مكونات التعليم التقني والتدريب المهني، وسوق عمل التعليم التقني والتدريب المهني.

ج. مؤشر التعليم العالي: يتكون من ثلاث محاور هي المدخلات وبيئة التعلم والمخرجات.

د. مؤشر البحث والتطوير والابتكار: يتكون من ثلاث محاور هي المدخلات والمخرجات والتأثير.

هـ. مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: يتكون من ثلاث محاور هي البنية التحتية، وتوفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستخدام.

و. مؤشر الاقتصاد: يتكون من ثلاث محاور هي التنافسية الاقتصادية والانفتاح الاقتصادي، والتمويل والقيمة المضافة المحلية.

ز. مؤشر البيئة التمكينية: يتكون من ثلاث محاور هي الحوكمة والبيئة الاجتماعية والاقتصادية، والصحة والبيئة. (11).

وللتعرف على مستوى تطور أي دولة في مجال الاقتصاد المعرفي وترتيبها يمكن الاعتماد على مؤشر المعرفة العالمي الذي يصدر كل سنة عن برنامج الأمم المتحدة الإثرائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، حيث يعطي كل مؤشر نظرة عن أداء كل دولة من حيث بنيتها التحتية المعرفية، وهنا سوف نركز على ترتيب الدول العربية حسب مؤشر المعرفة العالمي في الجدول التالي:

جدول رقم (1): ترتيب الدول العربية حسب مؤشر المعرفة العالمي 2021م

الدولة	قيمة المؤشر	الترتيب	الدولة	قيمة المؤشر	الترتيب
الإمارات	67.3	11/54	المغرب	43.5	101/54
قطر	58.7	38/54	الأردن	42.5	103/54
السعودية	57.6	40/54	فلسطين	42	106/54
الكويت	54.5	48/54	الجزائر	40.3	111/54
عمان	52.3	52/54	العراق	33	137/54
مصر	52.3	53/54	السودان	30.4	145/54
البحرين	52.2	55/54	موريتانيا	29	147/54
تونس	47.2	83/54	اليمن	28.6	150/54
لبنان	44.8	92/54	المتوسط العالمي للمؤشر	48.4	

المصدر: مؤشر المعرفة العالمي 2021م

من خلال الجدول السابق والذي يبين ترتيب الدول العربية من حيث اندماجها في اقتصاد المعرفة حسب مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م ، حيث يبرز أن الدول العربية تتميز بتفاوت كبير من حيث الترتيب، فنجد الامارات العربية المتحدة تحتل صدارة الدول العربية في مؤشر المعرفة العالمي وذلك باحتلالها المرتبة 11 عالميا من بين 154 دولة شملها المؤشر، ثم تليها قطر في المرتبة 38 عالميا ثم السعودية في المرتبة 40 عالميا، ثم الكويت في المرتبة 48 عالميا والرابعة عربيا، أما الجزائر فقد احتلت المرتبة 111 عالميا والمرتبة 13 عربيا، كما نلاحظ أن المتوسط العالمي للمؤشر هو 48.4 ، أي أن سبعة دول عربية فقط تجاوزت مؤشراتها المتوسط العالمي وهي الامارات، قطر، السعودية، الكويت، عمان، مصر، البحرين.

### رابعاً: تحليل واقع الدول العربية حسب ركائز مؤشر المعرفة العالمي 2021م:

تتمثل ركائز الاقتصاد المعرفي التي يقوم عليها المؤشر في التعليم (ويضم) التعليم قبل الجامعي، التعليم التقني والتدريب المهني، التعليم العالي، البحث والتطوير والابتكار، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الاقتصاد والبيئات التمكينية.

#### أ- التعليم:

يعتبر التعليم من بين أهم ركائز الاقتصاد المعرفي، لذلك نجد أن أغلب الدول أولت أهمية كبيرة لهذه الركيزة الأساسية التي تعتبر أساس انتاج وتوفير رأس المال البشري، ويقسم التعليم إلى ثلاث مستويات:

1. المستوى الأول: يتعلق بقطاع التعليم قبل الجامعي والذي يلعب دورا محوريا في بناء رأس المال المعرفي، باعتباره أول مدخل لتجهيز الناشئة لتحقيق الانتاج والابداع المعرفي من خلال تزويدهم بالعلوم والمعارف، واكسابهم القدرات والمهارات الابداعية وتزويدهم بالقيم، وتوسيع فرصهم في التعلم مدى الحياة، فيكون بذلك المدخل الأم في منظومة انتاج المعرفة وتوطينها.
2. المستوى الثاني: يتمثل في قطاع التعليم التقني والتدريب المهني حيث يحتل موقعا محوريا في المنظومة التكوينية باعتباره المدخل الأساسي لقياس مدى ارتباط التعليم بسوق العمل، ولتقدير امكانيات مؤسسات الاعداد والتدريب للنهوض بالرأسمال البشري وتأهيله لتوفير فرص الاندماج المهني للشباب المتعلم، وفي الاقتصاد المعرفي تزداد أهميته من حيث مساهمته في توفير العمالة الماهرة وتوفير مزيد من فرص انتاج المعرفة.
3. أما المستوى الثالث: يتعلق بقطاع التعليم العالي والذي يكتسي أهمية كبيرة باعتباره عنصرا فعالا في تعليم الشباب وتطوير كفاءته وتوسيع معارفهم ومهاراتهم، مما يساهم في تحسين القدرة التنافسية لأي بلد في الأسواق العالمية، كما أنه عنصر أساسي في دعم القدرات على انتاج المعرفة واستخدامها في شتى المجالات، إذ يعد من أهم العناصر المساهمة مباشرة في تطوير البحث العلمي والتطور التكنولوجي، فمن خلال مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م نبين ترتيب الدول العربية من حيث التعليم بمستوياته الثلاث كما موضح بالجدول التالي: (12)

جدول رقم (2): ترتيب الدول العربية في مجال التعليم حسب مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م

التعليم العالي		التعليم التقني والتدريب المهني		التعليم قبل الجامعي		الدولة
الرتبة	القيمة	الرتبة	القيمة	الرتبة	القيمة	
16	64.0	8	70.1	6	80.9	الإمارات
20	61.4	70	53.3	14	80.2	قطر
42	52.8	9	69.6	52	72.2	السعودية
94	41.7	12	67.6	66	68.6	الكويت
110	38.6	16	66.6	41	74.4	عمان
35	54.6	68	53.4	72	67.1	مصر
76	45.4	76	51.8	68	68.4	البحرين
99		47.5 92 40.8		61	70.5	تونس
31	56.7	89	47.6	116	47.6	لبنان
142	30.7	79	50.1	99	57.0	المغرب
125	35.9	112	43.9	105	55.3	الأردن
117	37.5	94	47.1	75	66.8	فلسطين
111	38.6	108	44.7	78	66.2	الجزائر
66	47.6	135	37.2	124	42.7	العراق
149	26.8	150	29.9	134	37.1	السودان
154	20.7	140	36.1	141	33.7	موريتانيا
132	33.4	154	22.2	143	32.5	اليمن

لمصدر: مؤشر المعرفة العالمي 2021م

من خلال الجدول يتضح أن هنالك اهتمام متباين بين الدول العربية من حيث التعليم بمستوياته المختلفة، فبعض الدول تحتل مراكز متقدمة مثل دول الخليج العربي وعلى رأسهم الإمارات العربية المتحدة، كما نلاحظ أن هنالك اختلاف داخل الدولة الواحدة في مراتب المستويات المختلفة للتعليم، فالإمارات العربية المتحدة تحتل المرتبة (6) في التعليم قبل الجامعي، والمرتبة (8) بالنسبة للتعليم التقني والتدريب المهني وتحتل المرتبة (16) بالنسبة للتعليم العالي، أما بالنسبة للسعودية فنجد أنها تحتل المرتبة (52) في التعليم قبل الجامعي والمرتبة (9) بالنسبة للتعليم التقني والتدريب المهني وتحتل المرتبة (42) بالنسبة

للتعليم العالي، وهو ما يفسر ميل السعودية للاهتمام أكثر بالتعليم التقني والتدريب المهني، أما بالنسبة للعراق، السودان، موريتانيا واليمن فهي تحتل مراتب متأخرة في مجال التعليم.

### ب- البحث والتطوير والابتكار:

شهدت منظومة البحث العلمي والتطور والابتكار عبر السنوات الأخيرة تغيرات محسوسة واكتسبت سمات وخصائص جديدة نظرا إلى تأثيرها المتزايد مؤخرا في مواكبة الثورة الصناعية الرابعة وما صاحبها من تحول رقمي حيث أصبح البحث العلمي والابتكار من أحد أهم عناصر معظم الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3) ترتيب الدول العربية من حيث البحث والتطوير والابتكار حسب مؤشر المعرفة

العالمي 2021م:

الدولة	القيمة	الترتيب	الدولة	القيمة	الترتيب
الإمارات	42.0	28	المغرب	25.2	109
قطر	36.6	41	الأردن	27.5	95
السعودية	36.0	47	فلسطين	27.7	93
الكويت	23.3	117	الجزائر	17.0	145
عمان	28.9	82	العراق	11.8	154
مصر	32.7	58	السودان	31.1	70
البحرين	27.6	94	موريتانيا	18.4	141
تونس	26.8	199	اليمن	29.9	79
لبنان	35.5	49			

المصدر: مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م

من خلال الجدول يتضح ان الامارات العربية المتحدة تحتل المرتبة 28 عالميا من حيث البحث والتطوير والابتكار حسب مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م والمرتبة الأولى عربيا، كم احتلت قطر والسعودية المرتبة 41 و 47 على التوالي، بينما احتلت مصر، السودان، اليمن وعمان المراتب 70، 79، 82، 58، على الترتيب، في حين احتلت دول عربية أخرى على غرار موريتانيا، الجزائر والعراق مراتب متأخرة حيث احتلت المراتب 141، 145، 154 على الترتيب، ما يعني أن هناك تفاوت كبير في مؤشر البحث والتطوير والابتكار والذي أساسه اختلاف درجة الاهتمام من دولة إلى أخرى بهذه الركيزة المهمة من حيث التشجيع عليها وتوفير البنية الداعمة لذلك.

هذه النتائج تقدم صورة واضحة لوضع البلدان العربية التي احتلت مراتب متأخرة في مجال البحوث والابتكارات، والذي لا يزال بعيد كل البعد عن ما حققته الدول المتطورة وهو ما ينعكس سلبا على التحول نحو اقتصاد المعرفة، أما دول الخليج العربي فقد اهتمت أكثر بهذه الركيزة والدليل على ذلك احتلالها مراكز متقدمة (12).

### ج- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات:

أحدثت تكنولوجيا المعلومات تغيراً جذرياً في مختلف مناحي الحياة وأثرت على الحياة اليومية وممارسة الأعمال التجارية، وهو ما يستلزم تحولاً كلياً في كيفية تكوين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والسياسات المتعلقة بها، فتبني التكنولوجيا يعتمد على استعداد الحكومات والشركات والمواطنين لدفع مسيرة التحول المعرفي والتكنولوجيا في بلادهم.

جدول رقم (4) ترتيب الدول العربية من حيث تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حسب مؤشر

المعرفة العالمي للعام 2021م:

الدولة	القيمة	الترتيب	الدولة	القيمة	الترتيب
الإمارات	65.9	14	المغرب	44.5	74
قطر	52.5	51	الأردن	37.6	92
السعودية	58.2	35	فلسطين	25.5	124
الكويت	62.7	21	الجزائر	32.8	106
عمان	53.0	49	العراق	24.2	132
مصر	50.0	57	السودان	17.7	151
البحرين	59.6	30	موريتانيا	23.9	133
تونس	44.9	72	اليمن	22.1	142
لبنان	36.0	98			

المصدر: مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م

من خلال الجدول أعلاه يظهر ان الإمارات العربية المتحدة حصلت على المرتبة الأولى عربياً و 14 عالمياً في مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والذي يركز على محورين فرعيين يعدان الأساس لعملية التطور التكنولوجي هما البيئة التمكينية التي تضمن كافة الشبكات والامكانيات التي تسهل عملية تبادل المعلومات والاتصال في المجتمع، كشبكات الهاتف والانترنت، أما القدرات التكنولوجية فتعبر عن مدى استعمال هذه الشبكات، في حين احتلت دول الخليج الأخرى مراتب متقدمة هي الكويت، البحرين، السعودية وقطر والتي كانت مراتبها على الترتيب 21،30،35،51 يعكس التطور الذي وصلته هذه الدول على مستوى هذه الركيزة المهمة، في حين احتلت الجزائر المرتبة 106 عالمياً ما يعني أنها مازالت بعيدة عن الركب وكذلك العراق التي احتلت المرتبة 130 ، في حين تذيلت دولة السودان ترتيب الدول العربية وذلك باحتلالها المرتبة 151 عالمياً.

### د- الاقتصاد:

أصبح اقتصاد المعرفة الذي يتميز بتنوع الانتاج والانتاجية والعمالة ورأس المال البشري، هو المحدد الرئيسي لقدرة البلدان على مواجهة التحولات العالمية وقدرتها على التلاؤم مع التطورات التي يشهدها العالم ضمن مؤشر المعرفة العالمي، وعليه فإن قطاع الاقتصاد الذي يشكل إحدى أهم ركائز مؤشر المعرفة العالمي، ومن أكثر القطاعات تفاعلية مع المؤشرات الفرعية الستة الأخرى، وانعكس ذلك في الترابط النوعي بين قطاع

الاقتصاد ومكوناته مع باقي القطاعات التي استعانت بمتغيرات تصب بشكل أساسي في مفهوم الاقتصاد (13) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (5) ترتيب الدول العربية من حيث الاقتصاد حسب مؤشر المعرفة العالمي 2021م:

الدولة	القيمة	الترتيب	الدولة	القيمة	الترتيب
الامارات	79.8	2	المغرب	48.0	97
قطر	59.4	55	الأردن	50.8	77
السعودية	60.0	48	فلسطين	46.6	103
الكويت	63.5	35	الجزائر	38.9	136
عمان	54.9	64	العراق	33.4	149
مصر	56.7	56	السودان	38.9	137
البحرين	60.8	43	موريتانيا	37.7	140
تونس	48.8	91	اليمن	35.5	148
لبنان	48.8	92			

المصدر: مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م

من خلال الجدول السابق يتضح ان هنالك اختلاف بوضعية الاقتصاد في الدول العربية محل الدراسة، حيث يظهر جليا تفوق الامارات العربية المتحدة إذ سجلت ما قيمته 79.8 نقطة في مؤشر الاقتصاد وبذلك احتلت المرتبة الأولى عربيا والثانية عالميا، كما احتلت الكويت المرتبة 35 عالميا والثانية عربيا ثم جاءت البحرين في المرتبة 43 والسعودية في المرتبة 48 عالميا، كما حلت الجزائر في المرتبة 136 عالميا والمرتبة 13 عربيا في مؤشر الاقتصاد، تليها السودان في المرتبة 137 وموريتانيا في المرتبة 140 ثم اليمن في المرتبة 148 والعراق في المرتبة 149 ، كما لوحظ أن دول المشرق العربي بالإضافة إلى مصر سجلت كلها ما يفوق 50 نقطة في هذا المؤشر مما يعني أنها تولى أهمية كبيرة لمؤشر الاقتصاد باعتباره عامل مهم لولوج اقتصاد المعرفة.

#### ه- البيئة التمكينية:

تمثل البيئة التمكينية في شروط الاحتضان والدعم الضروري لتهيئة الظروف والفرص الملائمة التي تؤمن انتاج المعرفة وتطويرها وتوظيفها لتحقيق التنمية المستدامة، فهي تعتبر محدد أساسي لتطور مؤشرات المعرفة المتعلقة بكل القطاعات، حيث أن العوامل المتعلقة بالتمكين الاقتصادي والاجتماعي والسياسي المؤسساتي تشكل الدعائم الأساسية التي يركز عليها التمكين المعرفي، وتشمل مسائل متعددة مثل السياسات والخطط التنموية والتربوية والتأهيلية ومشاريع الاصلاح الاقتصادي والسياسي، وتضاف إلى ذلك البنية التشريعية المساعدة على اسناد عمليات التنشئة المعرفية للأجيال الجديدة. والجدول التالي يوضح ترتيب الدول العربية من حيث البيئات التمكينية للاقتصاد المعرفي:

## جدول رقم (6) ترتيب الدول العربية من حيث البيئات التمكينية حسب مؤشر المعرفة العالمي

للعام 2021م:

الترتيب	القيمة	الدولة	الترتيب	القيمة	الدولة
84	52.3	المغرب	27	69.3	الامارات
98	59.0	الأردن	55	59.4	قطر
124	42.6	فلسطين	83	52.4	السعودية
117	45.2	الجزائر	75	53.7	الكويت
146	34.2	العراق	100	48.7	عمان
151	32.2	السودان	88	51.2	مصر
145	34.4	موريتانيا	91	51.7	البحرين
154	23.0	اليمن	78	53.4	تونس
			139	39.5	لبنان

## المصدر: مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م

من خلال الجدول أعلاه هنالك تفاوت في ترتيب الدول العربية من حيث مؤشر البيئة التمكينية ، حيث احتلت الامارات العربية المتحدة المرتبة الأولى عربيا والمرتبة 27 عالميا بتسجيل 69.3 نقطة في هذا المؤشر، وهو ما يفسر الاهتمام الكبير لدولة الامارات العربية المتحدة بتوفير الظروف الملائمة لدخول عالم الاقتصاد المعرفي والرقي به إلى أعلى المستويات، وقد حذت حذوها دول الخليج الأخرى مثل السعودية والبحرين وقطر والكويت بالإضافة إلى مصر والمغرب، إذ سجلت هذه الدول ما يفوق 50 نقطة في هذا المؤشر، وهو ما يوحي برغبة هذه الدول في توفير بيئة ملائمة لولوج اقتصاد المعرفة، في حين حلت الجزائر في المرتبة 117 عالميا بتسجيل 45.2 نقطة في هذا المؤشر، وهو ما يضعها في المرتبة 12 عربياً.

ومما سبق ومن تحليل المؤشرات السابق ذكرها لاقتصاد المعرفة في الوطن العربي يرى الباحث ان عملية التحول نحو اقتصاد المعرفة تتطلب تطوير أربع ركائز أساسية لاقتصاد المعرفة وهي التعليم والتدريب والبنية التحتية للمعلومات، والحوافز الاقتصادية والنظام المؤسسي ونظم الابتكار، وتعتبر المعرفة المصدر الأساسي لتنافسية أي دولة على الصعيد الاقليمي والدولي، بل صارت تحدد مسار تنمية وتطور الدول، وانعكس ذلك على تزايد اهتمام المؤسسات الدولية والحكومات المختلفة بالحديث عن اقتصاد المعرفة وقياس تطور الدول في مسار تحقيقه، وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد في المنطقة العربية باقتصاد المعرفة والاستفادة منها، الا أن معظم الدول العربية يظل أداؤها في مؤشرات اقتصاد المعرفة ضعيف وتحتل مراتب متأخرة، باعتبار أن أغلبها سجلت أقل من 50 نقطة في مؤشر المعرفة العالمي في مختلف ركائزه، ومما سبق سرده يتضح الاتي:

1. هنالك تباين كبير في ترتيب الدول العربية من خلال مؤشر المعرفة العالمي إذ تحتل دول الخليج مراتب متقدمة بينما تحتل الدول العربية الأخرى مراتب متأخرة، ما يؤكد التباين الكبير في مستوى بلوغ اقتصاد المعرفة عند الدول العربية.

2. تعتبر دولة الامارات العربية المتحدة دولة رائدة في مجال الاقتصاد المعرفي باعتبارها الأولى عربياً في مؤشر المعرفة العالمي، والمرتبة 11 عالمياً في مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021م.
  3. تعتبر المعرفة مقياس لقياس التقدم والرقي في هذا العصر، وبفضلها يمكن أن نقيس القدرة الانتاجية ودرجة التنافسية ومستوى التنمية البشرية للدول.
  4. لا توجد رؤية واضحة للبحث والتطوير والابتكار، وتدني أنظمة التعليم بمستوياته الثلاث في أغلب الدول العربية.
  5. اتساع الفجوة المعرفية بين الدول العربية بسبب عدم الاستقرار السياسي والصراعات الداخلية والضغوط الخارجية في بعض الدول، وانتشار الفساد الاداري وغياب السياسة الرشيدة.
- اما بالنسبة لمؤشر المعرفة العربي للعام 2022م وقد قام تقرير مؤشر اقتصاد المعرفة العربي بتقييم 22 دولة عربية بناء على مدى استعدادها الرقمي وعلى قدرتها على الاستفادة الكاملة من اقتصاد المعرفة وتم إجراء هذا التقييم من خلال تسع ركائز رئيسية تم عرضها في هذا التقرير حيث تشمل البنية التحتية والابتكار والأسواق والأعمال والهياكل المؤسسية والحكومية والقوى العاملة والمهارات الرقمية وخدمات الحكومات الإلكترونية والمعرفة والتكنولوجيا والأسواق المالية والتنمية المستدامة. وقد استندت بيانات كل ركيزة من هذه الركائز إلى مجموعة من المؤشرات الدولية التي حددت الفرص والتحديات المتاحة لـ 22 دولة عربية، وتمثل النتائج الرئيسية خارطة طريق يمكن لكل دولة عربية اتباعها لتحسين استعدادها للتحول الرقمي.
- في المجمل، تعتبر النتائج الواردة في تقرير مؤشر الاقتصاد المعرفة العربي لعام 2022 محفزة، حيث تُظهر انتعاشاً كبيراً في الخدمات الرقمية في المنطقة العربية وكذلك قيام العديد من البلدان بتبني نهجاً مرتكزاً على البيانات في تقديم خدماتها الإلكترونية. وفي هذا السياق أيضاً، نود أن نؤكد على الدور المهم الذي يمكن أن يلعبه تقرير مؤشر الاقتصاد المعرفي العربي ومساهمته في رفع مستوى الوعي العام لدى القادة الحكوميين وصانعي السياسات والجهات المختصة والمؤسسات الأكاديمية والمجتمع المدني والقطاع الخاص والخبراء والباحثين والقارئ العربي، على أمل أن يستخدموه لتفهم وضع اقتصاد المعرفة في الدول العربية من خلال البيانات الحديثة التي يوفرها التقرير، وتحفيز الجهود التنموية في المنطقة العربية. وجاءت نتائج المؤشر كما هو موضحة بالجدول ادناه، حيث أظهرت استمرار دول الخليج العربي بالمقدمة، محققة نتائج فوق مستوى 60 نقطة مقارنة بحوالي 76 نقطة لدول المقارنة المرجعية حيث استمرت دولة الإمارات بالمقدمة بنتيجة 71.4 نقطة....

جاء بالمجموعة التالية كل من الأردن، والمغرب، وتونس، ومصر، والجزائر، ولبنان، وقد حققت كل تلك الدول نتائج فوق 46 نقطة ودون 58.

ثم جاءت المجموعة الثالثة والتي ضمت كل من وبالترتيب: العراق، وسوريا، واليمن، وجيبوتي، وموريتانيا، والسودان، وليبيا، والقمر المتحدة، والصومال، ثم فلسطين، وحققت هذه المجموعة نتائج ما بين الـ 23 إلى 34 نقطة على مقياس المؤشر. وبالإضافة إلى ذلك، ولأغراض المقارنة، تم مقارنة الدول العربية باستخدام معيار آخر يشمل دولتين هما: سنغافورة وماليزيا. وترجع الأسباب الكامنة في اختيار هاتين

الدولتين، نظراً لنجاح منظومة التحول المعرفي والرقمي فيهما والاعتراف الدولي الواسع بهما، وباعتبارهما اقتصادات نامية مشابهة للدول العربية. والجدول التالي يوضح ترتيب الدول العربية وفقاً لمؤشر المعرفة العربي للعام 2022م

جدول رقم (7) ترتيب الدول العربية وفقاً لمؤشر اقتصاد المعرفة للعام 2022م

الترتيب	الدولة	قيمة المؤشر	الترتيب	الدولة	قيمة المؤشر
1	الامارات	71.37	12	الجزائر	46.55
2	السعودية	66.07	13	العراق	33.64
3	قطر	65.05	14	موريتانيا	29.95
4	البحرين	64.89	15	اليمن	28.90
5	عمان	61.64	16	جيبوتي	28.06
6	الكويت	61.30	17	سوريا	26.06
7	الاردن	57.67	18	السودان	25.53
8	المغرب	54.86	19	جزر القمر	24.34
9	تونس	54.03	20	ليبيا	23.70
10	مصر	52.36	21	الصومال	23.57
11	لبنان	51.92	22	فلسطين	23.11

المصدر: مؤشر الاقتصاد العربي للعام 2022م

وهما ان الابتكار يعتبر مؤشر وركيزة اساسية من ركائز اقتصاد المعرفة، الا انه يعتبر من اكثر المشكلات الرئيسية التي يواجهها العالم العربي حيث يفتقر- أي الوطن العربي- إلى قطاع إنتاجي يلعب دوراً حيوياً في تعزيز الابتكار والإبداع. وذلك لأن المنطقة العربية غالباً ما تكون مستهلكاً لسلع وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بدلاً من القيام بإنتاجها وذلك باستثناء الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية في ظل الإصلاحات الهيكلية الجديدة التي تقوم بها. و ترجع أحد الأسباب الرئيسية في ذلك هو وجود نظام قانوني متقدم وغير مرن في العديد من الدول العربية لم يعد بمقدوره خلق بيئة جاذبة للاستثمار، وأضعف من قدرات الابتكار في المنطقة العربية. وعليه فإن نقطة البداية هي تشجيع الاستثمارات في الشركات الصغيرة والمتوسطة، حيث سيؤدي ذلك إلى تعزيز القطاع الإنتاجي وخلق فرص عمل، ولم يعد الاقتصاد الريعي القائم على التبرج، وعلى القطاع العام المتضخم وغير الفعال قادراً على خلق وظائف كافية أو توفير دخل لائق لعدد كبير من السكان. و لهذا يحتاج العالم العربي إلى قطاع إنتاجي قوي، فهناك الكثير من الفرص يمكن الاستفادة منها. كما يمكن أن تكون العمالة الرخيصة نسبياً عنصر جذب لتشجيع الاستثمار في مجال التصنيع، وبالتالي تتضاعف الاستثمارات في الصناعات الأكثر تطوراً. وتجدد الإشارة إلى أن التحرك نحو

الصناعات المتطورة يتطلب، من جهة، إلى بيئة تكون مواتية للابتكار، ومن جهة أخرى، يدعمها كل من القطاعين العام والخاص.

يستوجب ذلك وجود تعاون أكبر بين الحكومات العربية والقطاع الخاص ورواد الأعمال لتحقيق التكامل وللاستثمار في البحث والتطوير في القطاعات الاقتصادية الرئيسية (كالزراعة، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والصحة، والتصنيع، والشركات الصغيرة والمتوسطة، والسلع والخدمات المبتكرة. ويمكن للجامعات أيضاً أن تلعب دوراً حيوياً في هذا المضمار من خلال العمل على دعم جهود البحوث العلمية عالية الجودة والتي يمكن أن يكون لها تأثيراً مباشراً على الاقتصاد. ويعد توفير رأس المال أمر حاسماً لتعزيز الابتكار، وبالتالي، فإنه يجب على القطاعين العام والخاص القيام بتوفير الميزانيات المالية اللازمة للبحث والتطوير.

يتم تقييم النظم البيئية للابتكار باستخدام مؤشرات مثل جودة المؤسسات العلمية وإنفاق الشركات على البحث والتطوير وقدرة الشركات على الابتكار ومؤشرات الابتكار الرئيسية هي كالتالي:

- 1- التوجه المستقبلي للحكومة.
- 2- التعاون بين جميع أطراف أصحاب المصلحة.
- 3- نشر الأبحاث العلمية.
- 4- براءات الاختراع.
- 5- نفقات البحث والتطوير كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي (14)

## الخاتمة:

ومما سبق يلاحظ أن عملية التحول نحو اقتصاد المعرفة تتطلب تطور ركائز أساسية لإقتصاد المعرفة وهي التعليم والتدريب والبنية التحتية للمعلومات، والحوافز الاقتصادية والنظام المؤسسي ونظم الابتكار، وتعتبر المعرفة المصدر الأساسي لتنافسية أي دولة في المحيط الاقليمي والدولي، بل صارت تحدد مسار تنمية وتطور الدول، وانعكس ذلك على تزايد اهتمام المؤسسات الدولية والحكومات المختلفة بالحديث عن اقتصاد المعرفة وقياس تطور الدول في مسار تحقيقه، وقد تم الوصول للنتائج والتوصيات التالية:

## النتائج:

1. تعتبر المعرفة هي الأساس للإقتصاديات الحديثة اذ تعتبر عنصر مهم ومحرك أساسي للاقتصاد ومقياس رئيسي لتقدم الدول من خلفها.
2. وجود فوارق كبيرة في ترتيب الدول العربية من خلال مؤشر المعرفة العالمي، فنجد دول الخليج العربي في المقدمة بينما تحتل الدول العربية الأخرى مراتب متأخرة.
3. وجود فوارق في ترتيب الدول العربية من خلال موقعها في المؤشر العربي نفسه وذلك لوجود بعض المشكلات الخاصة ببعض الدول مثل عدم الإستقرار السياسي، والصراعات الداخلية وغيرها.
4. ضعف الإنفاق على البحث والتطوير وعدم تشجيع الإبتكار ويتضح ذلك من خلال تدني النسب من الجداول السابقة.
5. الدول ذات التقدم في مجال المعرفة نجدها في حالة تقدم وهو مستمر في كافة المستويات وكل القطاعات وصولاً الى مرحلة الرفاهية.

6. تحتل دولة الإمارات المرتبة الأولى في مؤشر المعرفة للعام 2021م والعام 2022م، مما يدل على انها رائدة في إقتصاد المعرفة.

### التوصيات:

1. الإهتمام بالتعليم والبحث العلمي وتخصيص جزء كبير من الميزانية له وهذا يؤدي الى زيادة كفاءة العنصر البشري.
2. تشجيع وتسهيل الإستثمارات للدول المتقدمة في مجال المعرفة وذلك لتزويد الدول العربية بالخبرات والمعارف الأمر الذي يؤدي الى سد وتقليل الفجوة المعرفية فيما بينها.
3. إقامة الورشات والندوات في مجال الإبداع والتطوير بين الدول العربية وذلك لتبادل الخبرات والأفكار في مجال إقتصاد المعرفة.
4. نقل الفكرة الإماراتية لبقية الدول العربية حتى تحذو كل الدول العربية حذو دولة الإمارات وبالتالي تنتقل الفكره المعرفية وتعمم على باقي الدول العربية.
5. تكوين تكتلات وإتحادات عربية مخصصة للجانب المعرفي فقط وذلك من اجل النهوض بإقتصاداتها ونقلها من اقتصاديات تقليدية الى معرفية.

## الهوامش:

- (1) القرآن الكريم، سورة الزمر، الآية 9.
- (2) محمد عبدالله شاهين (2018م)، الاقتصاد المعرفي واثره على التنمية الاقتصادية للدول العربية، دار حميثراء للنشر، القاهرة، ص 73.
- (3) مراد علة (2019م)، محاضرة بعنوان الاقتصاد المعرفي ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأقطار العربية - دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية أمودجاً، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص 3.
- (4) أم هاني بوخاري (2021م)، إقتصاد المعرفة في الجزائر، دراسة للمؤشرات على ضوء مجموعة من متغيرات منهجية تقييم المعرفة ((KAM، المجلة الدولية للأداء الإقتصادي، المجلد 4، العدد (3)، الج زائر، ص 259.
- (5) غالي بغداد بادي (2016م)، دور الدولة في تنمية اقتصاد المعرفة) دراسة حالة الجزائر، أطروحة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة سيدي بلعباس، الجزائر، ص ص 26-27.
- (6) نجم عبود نجم (2005م)، إدارة المعرفة- المفاهيم والإستراتيجيات، منظمة الوراق للنشر والتوزيع، طبعة 1، الأردن، ص 25.
- (7) مؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم، و برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2021م)، مؤشر المعرفة العالمي، دار الغرير للطباعة والنشر، دبي، ص 12.
- (8) اصدارات صندوق النقد العربي (2021م)، استبيان حول التحولات الرقمية في الدول العربية، أبوظبي، ص 11.
- (9) سفيان قعلول، الوليد طلحة (2020م)، الاقتصاد الرقمي في الدول العربية (الواقع والتحديات)، اصدارات صندوق النقد العربي، العدد 2020-71، ابوظبي، الامارات العربية المتحدة، ص 12.
- (10) أحمد حنيش (2022م) ورقة بحثية بعنوان الاقتصاد المعرفي في الدول العربية-دراسة تحليلية لمؤشر المعرفة العالمي، جامعة الجزائر، ص 66.
- (11) حسين بركاتي، (2022م)، دراسة تحليلية لمؤشرات ركائز الاقتصاد المعرفي بالدول العربية- تجربة الامارات العربية المتحدة نموذجا. مجلة دفاتر اقتصادية، العدد 13/1، الجلفة، الجزائر، ص 192.
- (12) مؤشر المعرفة العالمي (2021م)، النسخة الخامسة، دبي، (بدون ترقيم).

- (13) علي محمد الخوري، (2020م)، بعد الميزانيات الهائلة، هل حققت مشاريع التحول الرقمي أهدافها؟، مركز التعلم ودراسات المستقبل، الاتحاد العربي للاقتصاد الرقمي، الطبعة الاولى، القاهرة، ص.8.
- (14) مؤشر الإقتصاد الرقمي العربي، (2022م)، مرحلة ما بعد كوفيد19، الإتحاد العربي للإقتصاد الرقمي، القاهرة، ص.30.

## فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل- فلسطين

طالبة دكتوراه- كلية الاقتصاد والتصرف - جامعة صفاقس - تونس

أ.حنين سعيد عبد درابيع

### مستخلص:

هدفت الدراسة التعرف إلى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل، ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (554) عاملاً وعاملةً، تم اختيارها بالطريقة الميسرة البسيطة، وتوصلت الدراسة إلى أن فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل كانت كبيرة، كما أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يؤدي إلى تعزيز الحماية الاجتماعية بدرجة كبيرة. ووجود تأثير دال إحصائياً لتطبيق (تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، تأمين المرض المهني، التأمين الصحي، تأمين البطالة، تأمين التعويضات) في تعزيز الحماية الاجتماعية)، حيث فسرت (42.6%) من التغير الحاصل في الحماية الاجتماعية.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أوصت الباحثة مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: قانون الضمان الاجتماعي، الحماية الاجتماعية، القطاع الخاص.

### The effectiveness of implementing the amended Social Security Law of (2016) in enhancing social protection from the viewpoint of workers in the private sector in Hebron Governorate-Palestine

Haneen Saed Abed Darabee

#### Abstract:

The study aimed to identify the effectiveness of applying the amended Social Security Law for the year (2016). In order to achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive approach, where the study used the questionnaire as a tool for data collection, and the study population consisted of all workers in the private sector in Hebron Governorate, and the study was applied to a

sample consisting of (554) male and female workers, which were chosen by the simple facilitated method. The study concluded that the effectiveness of the application of the amended Palestinian Social Security Law for the year (2016) from the point of view of workers in the private sector in Hebron Governorate was significant, and the application of the Social Security Law leads to a significant strengthening of social protection. And there is a statistically significant effect of the application of (old age, disability and natural death insurance, occupational disease insurance, health insurance, unemployment insurance, compensation insurance) in (enhancing social protection), as it explained (42.6 %) of the change in social protection. In light of the findings of the study, the researcher recommended a set of recommendations.

**Keywords:** Social Security Law, Social Protection, The Private Sector.

### مقدمة:

لقد فرض التقدم التكنولوجي الذي يشهده القرن إعادة النظر في الكثير من الأمعيات من أهمها دراسة الأنواع المختلفة للخطر، والتي يتعرض إليه الفرد نتيجة لدخوله في تعاملات متعددة وما قد ينجر عنها من خسائر قد تكون فادحة تحدث مع أقل خطر يمكن وقوعه.

إن هذا التصور يتعلق بالأضرار التي قد تحدث للأشخاص والممتلكات نتيجة لسوء التصرف، الأمر الذي يعرض الفرد أو ثروته للتلف أو النقص، وبالمقابل كان لابد من اللجوء للاستعانة بطرق جديدة لمواجهة هذه المخاطر أو التقليل منها بقدر المستطاع. وبما أن التأمين لم يعد يهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر التي يتعرضون إليها من خلال رد الخسائر ودفع التعويضات اللازمة لذلك، وهو ما يؤدي إلى دفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلاد وبالتالي إعادة توزيع الدخل من خلال ما يعرف بالتأمين الاجتماعي.

يرتكز نظام التأمينات الاجتماعية أو ما يصطلح عليه بالضمان الاجتماعي على مبدأ التضامن الاجتماعي، حيث ينظم ذلك مجموعة من القوانين والتشريعات تعمل كلها في اتجاه واحد هو ترسيخ هذا المبدأ وحماية الفرد وأسرته ودخله من الأخطار الاجتماعية المحتملة الوقوع والتي لها علاقة بالطبيعة الفيزيولوجية للإنسان<sup>1</sup>.

يعد الضمان الاجتماعي أحد النتاجات الأكثر إنسانية في الحضارة الحديثة، وهو الرؤية بعيدة المدى حتى للأفراد الذين يعملون في قطاع الأعمال، وهذا يعود إلى أن الضمان الاجتماعي يعد تغطية حالية من أجل وعود ممانعة مستقبلية لأعداد كبيرة من العاملين في أعمار مختلفة، لكي يحصلوا على منافع هذه الوعود عندما يصبحون كباراً في أعمار معينة محددة قانونياً.

فمنذ نشوء السلطة الفلسطينية حظي موضوع خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في فلسطين باهتمام كبير من مؤسسات السلطة الفلسطينية ومراكز

البحث والأكاديميين ومنظمة العمل الدولية، فقد تم بذل جهود كبيرة من السلطة الفلسطينية وبخاصة وزارة العمل، وبالإضافة إلى الكم الكبير من ورش العمل والأبحاث المتخصصة التي تناولت الموضوع، وعلى الرغم من كل هذا الزخم، إلا أنه لم يكن هناك تقدم عملي ملموس على صعيد سن قانون الضمان الاجتماعي خلال فترة ناهزت العقدين من الزمن إلى أن استؤنف هذا الزخم مع بداية عام 2016.<sup>(3)</sup>

في عام (2003) تم سن قانون التقاعد للموظفين العموميين وتم تعديله عام (2005) ليشمل موظفي القطاع الخاص والمنظمات الأهلية، ولكن هذا التعديل جوبه بالرفض من قبل القطاعين الأخيرين وتلا ذلك محاولات جديدة لتأسيس صندوق ضمان بادر إليه القطاع الخاص خلال السنوات الأخيرة<sup>4</sup>. وبناءً على ما سبق فقد جاءت الدراسة الحالية لتبحث في مدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين.

### مشكلة الدراسة:

يكتسب موضوع الضمان الاجتماعي وما يثار حوله من جدل وحراك أهمية خاصة باعتباره أحد الأشكال الأساسية للحماية الاجتماعية التي من شأنها في حال توفرها أن تعزز صمود المواطن في مواجهة كافة التحديات التي يواجهها سواء على الصعيد الوطني أو الاجتماعي، ويعود السبب الرئيسي لاختلاف مكونات أنظمة التقاعد في فلسطين إلى «غياب رؤية واضحة للسلطة الوطنية الفلسطينية حول موضوع الضمان الاجتماعي بشكل عام، من حيث أهمية دوره الاقتصادي والاجتماعي والمالي، مما أدى إلى تفريخ متزايد في أنظمة التقاعد سواء بالنسبة للقطاع العام أو بالنسبة إلى القطاع الخاص، وتكمن مشكلة الدراسة في توضيح مدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي رقم (19) لسنة 2016م وتعديلاته في تعزيز الحماية الاجتماعية، وتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما مدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين؟

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه وهو مدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين، إضافة إلى قلة الدراسات الفلسطينية التي تعالج موضوع الدراسة كونه موضوع حديث ولم يطبق قانون الضمان الاجتماعي حتى لحظة إعداد هذه الدراسة.

كما تتبع أهميتها في كونها تعالج أبرز الموضوعات الهامة المطروحة حالياً للنقاش؛ كما أنه ثار جدل حول تنفيذه، وظهرت احتجاجات تطالب إما بإلغائه أو بتعديله، وهو ما ستحاول هذه الدراسة طرحه من خلال تحديد مواطن الضعف والخلل فيه، وبيان مدى تأثيره على المواطنين بشكل خاص، وعلى المجتمع الفلسطيني بشكل عام، إلى جانب بيان مدى مراعاة القانون للالتزامات الدولية المفروضة على دولة فلسطين بموجب انضمامها لمجموعة من الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالضمان الاجتماعي.

## أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس الاول المتمثل في: التعرف إلى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) وتعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين. الهدف الرئيس الثاني: معرفه واقع تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل. الهدف الرئيس الثالث: التعرف إلى أثر فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) على تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل. الهدف الرئيس الرابع: التعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات اجابات أفراد عينة الدراسة على حول محاور الدراسه (فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ومدى تعزيز الحماية الاجتماعية) تبعاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في عملك الحالي).

## أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية:  
السؤال الرئيس الاول: ما مدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين؟ ويتفرع منه الاسئلة الفرعية الآتية:  
السؤال الرئيس الثاني: ما واقع تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل.  
السؤال الرئيس الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لفعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل.  
السؤال الرئيس الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات اجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسه (فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ومدى تعزيز الحماية الاجتماعية) تبعاً لمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في عملك الحالي).

## حدود الدراسة:

تحدد الدراسة بما يلي:  
الحدود البشرية: العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل.  
الحدود المكانية: محافظة الخليل.  
الحدود الزمنية: العام الأكاديمي (2021-2022) م.  
الحدود الموضوعية: فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية، وتتحدد نتائج الدراسة بالأدوات المستخدمة.

## مصطلحات الدراسة:

**الضمان الاجتماعي:** يعرف بأنه: «مجموعة البرامج التي تقوم بها الحكومة، أو الفئة المسؤولة في مجتمع ما، من أجل تعزيز رفاهية السكان، ويتم ذلك عن طريق اتخاذ التدابير اللازمة التي تضمن حصولهم

على ما يلزمهم من موارد غذائية، ومأوى، وخدمات صحية، وحماية، وأكثر المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي هم الأطفال الصغار، والكبار في السن، والمرضى بالإضافة إلى العاطلين عن العمل، وعادةً ما تعرف الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي بالخدمات الاجتماعية»<sup>5</sup>.

ويشمل مفهوم الضمان الاجتماعي التعريفات التالية:

**التأمين الاجتماعي:** والذي يوفر المنافع والخدمات التي تشمل رواتب التقاعد، والتأمين ضد العجز وتعويضات البطالة<sup>6</sup>.

**الخدمات:** وهي الخدمات التي تقدم من خلال الحكومة، أو الهيئات المسؤولة عن توفير الضمان الاجتماعي، مثل: تقديم الخدمات الطبية والدعم المالي كتعويضات إصابات العمل بالإضافة إلى الصحة وجوانب العمل الاجتماعي<sup>7</sup>. وعرفت المادة (2) من قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل رقم (19) لعام (2016) بأنه: «توفير منافع التأمينات الاجتماعية للمؤمن عليهم وعائلاتهم بالاعتماد على مبادئ الإنصاف والشفافية والاستدامة والكفاءة على أن تكون الدولة هي الضامن النهائي، وتشمل التأمينات: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه الطبيعيين، واصابات العمل والأمومة والمرضى والتأمين الصحي وتأمين البطالة وتأمين التعويضات».

**تأمين تقاعد الشيخوخة والعجز والوفاه الطبيعيين:** تشمل منافع تأمين الشيخوخة والعجز والوفاه الطبيعيين على راتب التقاعد وراتب العجز وراتب الوفاة الطبيعيين، وتشتمل على تعويضات الدفعة الواحدة في حال عدم توفر شروط استحقاق الراتب التقاعدي، كما تشتمل على نفقات الجنازة (مادة 47 من قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016).

**تأمين إصابات العمل:** تشمل منافع تأمين إصابات العمل على العناية الطبية التي تستلزمها الحالة الصحية للعامل المؤمن عليه المصاب، والبدلات اليومية المستحقة للعامل المؤمن عليه المصاب في حال إصابته بعجز مؤقت بسبب إصابة العمل، والرواتب الشهرية المستحقة أو تعويضات الدفعة الواحدة للعامل المؤمن عليه المصاب في حال إصابته بالعجز الدائم الكلي أو الجزئي الناتج عن إصابة العمل، والرواتب الشهرية المستحقة لورثة العامل المؤمن عليه المصاب في حال وفاته بسبب إصابة العمل، ومنحة الجنازة في حال وفاة العامل المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل (مادة 72 من قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016).

**تأمين الأمومة:** يشمل تأمين الأمومة منافع نقدية شهرية خلال فترة إجازة الأمومة (مادة 88 من قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016).

**تأمين المرض المهني:** تلتزم المؤسسة بحقوق التأمين المنصوص عليها في قانون الضمان إذا ظهرت أعراض المرض المهني على المؤمن عليه، ويصدر مجلس الوزراء نظام يحدد أمراض المهنة، على أن يثبت المرض المهني بقرار من المرجع الطبي يؤكد أن مهنته أو وظيفته قد سببت له المرض المهني (مادة 86 من قرار بقانون رقم (19) لسنة 2016).

**تأمين البطالة:** الحالة التي لا تتوفر فيها فرصة عمل مناسبة للمؤمن عليه رغم قدرته على العمل ورغبته فيه وبحثه عنه (قانون الضمان الاجتماعي الأردني، 2014).

**تأمين التعويضات:** «هو التزام المؤمن بدفع قسط التأمين وفي المقابل يلتزم المؤمن له بتعويضه عند

تحقق الخطر المؤمن منه» (البكري، 2016، ص214)

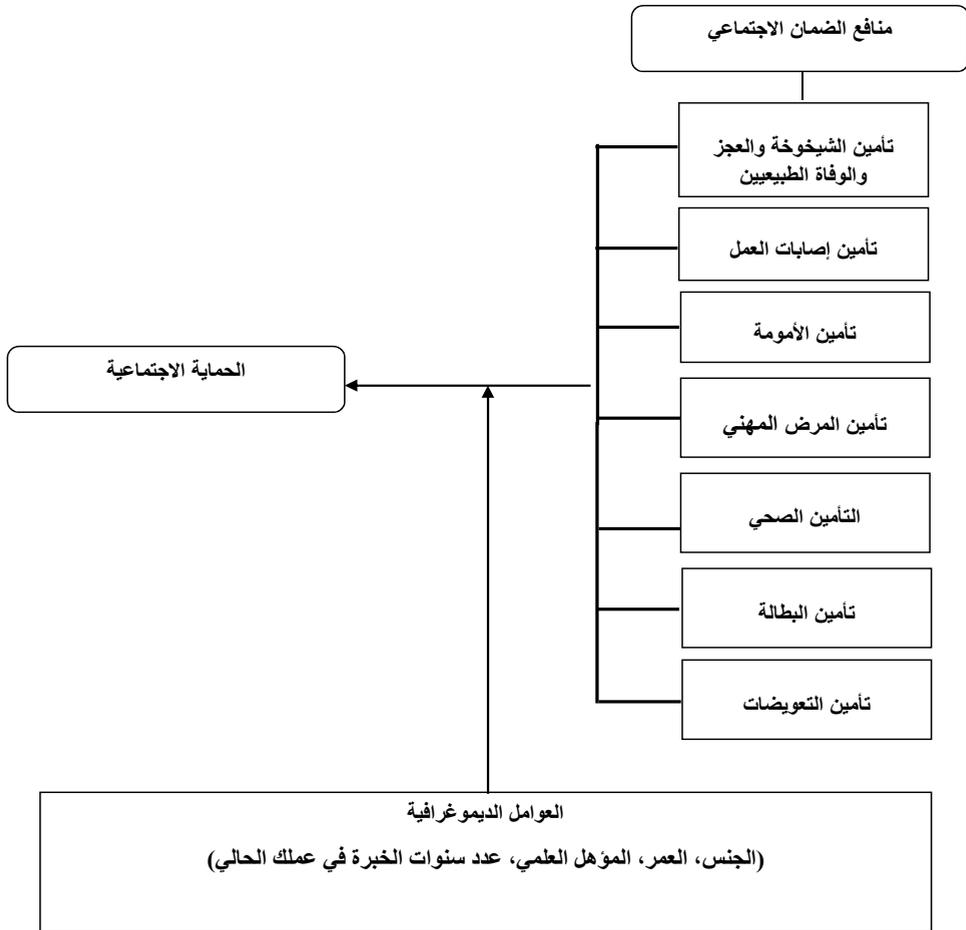
**التأمين الصحي:** «وسيلة لدفع كل أو بعض تكلفة الرعاية الصحية، وهو يحمي المؤمن عليهم من دفع تكلفة العلاج في أحوال المرض، وأساسه قيام المستهلك بدفع اشتراك لمؤسسة إدارية تعد هي المسؤولة عن إدارة تلك المدفوعات في نظام لدفع نفقات العلاج إلى مقدمي الخدمة الصحية» (البقاعي، 2013، ص21)

### الحماية الاجتماعية:

عرفها معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية بأنها «تهتم بمنع وإدارة والتغلب على الحالات التي تؤثر سلبًا على رفاهة الشعب، وتتكون الحماية الاجتماعية من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، مما يقلل من تعرض الناس للمخاطر ويعزز قدرتهم على إدارة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية، مثل البطالة والإقصاء والمرض والعجز والشيخوخة» (UNRISD, 2010).

### نموذج الدراسة:

قامت الباحثة ببناء نموذج الدراسة الآتي:



## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### 1.1.2. نشأة وتطور أنظمة الضمان والحماية الاجتماعية:

الحديث عن الضمان والحماية الاجتماعية مرتبط بشكل مباشر بالأسس الاقتصادية والاجتماعية التاريخية للمجتمعات، فمنذ ظهور الإنسان على وجه الأرض، كان يسعى دوماً نحو الأمان وحفظ الذات من خلال العمل الجاد الذي يجنبه الجوع ويوفر له الحاجات الأساسية في ذلك الوقت، وهو ما يتم تسميته اليوم وفقاً للمصطلحات الاقتصادية والاجتماعية بالحاجات الإنسانية.

تركزت هذه التطورات في زيادة عدد السكان وتغيير وسائل الإنتاج، وقد رافق هذه التطورات الثورات الصناعية والتكنولوجية والتطورات الفكرية الاجتماعية والاقتصادية التي وضعت مفهوم الضمان الاجتماعي وما يرتبط به من مفاهيم اجتماعية لتشكل أساساً جوهرياً للبنية الاقتصادية والسياسية<sup>8</sup>.

بدأت المفاهيم الاجتماعية تظهر من خلال المفاهيم الاقتصادية، فكان مفهوم السوق ومفهوم الفردية وما بينهما من تشابك وتداخلات من أهم بدايات المفاهيم الاجتماعية الذي أثار العالم وبعد ذلك ظهر مفهوم المساواة القانونية بالتمتع بنفس الفرص وضمان الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية، تطورت هذه النظرة الفردية للمساواة وعلاقتها بالسوق خلال القرن العشرين، حيث بدأت تظهر قوانين تحدد الحد الأدنى للأجور مع تحديد ساعات العمل وضمان حقوق العاملين وزيادة تدخل الدولة لتوفير أساسيات الضمان الاجتماعي من الرعاية الصحية وتوفير معاشات لكبار السن والعاطلين عن العمل وذوي الاحتياجات الخاصة، وبذلك أصبح الضمان الاجتماعي يشكل أحد أهم مظاهر النظم الاقتصادية، وأصبح من أهم واجبات الدولة حماية الحد الأدنى من الضمان والرعاية الاجتماعية للمواطنين<sup>9</sup>. ولتتبع البدايات القانونية والفكرية للضمان الاجتماعي، لا بد من العودة إلى نصف قرن من حياة القارة الأوروبية التي أسست لقوانين الضمان الاجتماعي، فكانت البداية من ألمانيا في «عهد بسمارك»، حيث كانت الدولة تتسم بالكفاءة وتتمتع بمكانة عالية، وفي ذات الوقت كانت هناك يقظة متزايدة للحركات العمالية، وتماماً مع الأفكار الثورية والضغط من جانب العمال وتجنباً لأية مشاكل في المجتمع ناجمة عن معاكسة الأفكار الرأسمالية<sup>10</sup>. وبعد 25 سنة من تشريع بسمارك، كانت النقابات العمالية في بريطانيا قد وصلت إلى درجة متطورة في التأثير على السياسات المحلية، ونظام المعاشات التقاعدية والشيخوخة، كان النظام البريطاني الاجتماعي بشأن تعويض البطالة أشمل من النظام الألماني، الذي لم يطبق قانون تأمين ضد البطالة حتى عام (1927)<sup>11</sup>.

أما في الولايات المتحدة الأمريكية فقد نشط العديد من الاقتصاديين في موضوع الضمان الاجتماعي والرفاهية الاقتصادية، واقترح قانوناً رائداً للخدمة المدنية وخطة المعاشات التقاعدية، وكانت خطة المعاشات التقاعدية ترمي إلى تكوين احتياطات من ضريبة نوعية على الأجور تغطي الجانب الأكبر من مطالبات العاملين حتى سن التقاعد، إلا أنه بسبب

الانكماش الاقتصادي في ذلك الوقت تقرر أن تعتمد حسابات التأمينات الاجتماعية (معاشات التقاعد لكبار السن) وبقي هذا الوضع سارياً إلى يومنا هذا (منظمة العمل الدولية، 2011). ترى الباحثة مما سبق أنه تم تقديم نبذة عن السياق العام للتطور التاريخي لمفهوم الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية.

## التحديات التي تواجه أنظمة الضمان:

يوجد تشابه في التحديات التي يواجهها الضمان الاجتماعي في العالم، مع وجود بعض الاختلافات بسبب اختلاف المستوى الاقتصادي بين الدول، وتتأثر هذه التحديات بطريقة إدارتها، وبنوعية وطبيعة المعايير التي يتم تطبيقها على أنظمة الضمان الاجتماعي أو الحقوق التي تقرها الدولة (التي تلتزم بها الدول في قوانينها)، ويمكن تلخيص هذه التحديات بما يلي:

### 1- تحدي التغطية:

أنشئ الضمان الاجتماعي في الأساس لخدمة العاملين بأجر أو براتب، ولكن بعد توسع نطاقه وإرساله كحق للجميع بدأت مشكلة التغطية الشاملة تطفو على السطح، وقد ظهرت مشكلة التغطية في البلدان ذات الدخل المتوسط والمنخفض، تغطية الضمان الاجتماعي بالتوازي مع التنمية الاقتصادية، إلا أن ذلك لم يحدث على الرغم من وجود القوانين واللوائح التنفيذية، في حين أن مجموعات كبيرة من السكان لا تستفيد من أي تغطية أو تستفيد من تغطية جزئية، ولا يزال الضمان الاجتماعي الشامل مقتصراً إلى حد كبير على البلدان ذات الدخل المرتفع<sup>12</sup>.

### 2- تحدي الملائمة الاجتماعية والاقتصادية:

لا يمكن تقديم تغطية مجدية وفعالة وكافية إن لم تكن ملائمة وقادرة على التغلب على المخاطر الرئيسية لمتطلبات الحياة الاجتماعية، وهذا يعني أن تكون مستويات الإعانات والضرائب أو المساهمات (اشتراكات الأعضاء في الضمان) متلائمة وعادلة بالعلاقة مع مستوى الإعانات وتساعد على تحقيق النتائج المتوقعة من السياسات الاجتماعية، وهذا ما يسمى بالملائمة الاجتماعية، بينما الملائمة الاقتصادية متعلقة بالسياسات المالية والعمالية التي تخدم الأغراض الاجتماعية<sup>13</sup>.

### 3- تحدي التمويل:

يشمل هذا التحدي مجموعة من المفاهيم والتساؤلات التي لا تزال بحاجة إلى إجابة، ويمكن عرض عناصر ومفاهيم هذا التحدي كما يلي<sup>14</sup>:

1. تكلفة الضمان الاجتماعي على المساهمين ودرجة التأثير على حياتهم الحالية التي تعتمد على حجم ونسبة المساهمة.
2. تكلفة الجهة الضامنة أو التي تتكفل بمخاطر الضمان الاجتماعي في حالة حدوث هزات أو فشل في التغطية.
3. تكلفة رفع مستويات الإنفاق على الجوانب الاجتماعية وتوفير الحيز المالي اللازم، وما هو حجم الموارد المالية المخصصة للضمان الاجتماعي.

وترى الباحثة أن هذه التحديات تتأثر بشكل مباشر بطريقة إدارتها والتعامل معها، إذ يمكن للإدارة الجيدة والإنفاذ الفعال للقوانين إقامة نظم اجتماعية شاملة التغطية وملائمة حتى في ظل توفر موارد متواضعة إذا كانت هناك سياسات اجتماعية واقتصادية مدعومة بإدارة سليمة ومبنيّة على حوار اجتماعي توافقي.

### **أنظمة الضمان والحماية الاجتماعية في فلسطين قبل صدور القانون الجديد:**

سيتم عرض لواقع الضمان والحماية الاجتماعية عبر السنوات العشر الأخيرة، وذلك تمهيداً للبيئة التي أوصلت صانعي القرار لإصدار هذا «القانون بقرار» مع التركيز على ما تم عمله بشأن الأنظمة الاجتماعية قبيل صدور القانون الجديد (آخر سنتين).

### **التوجهات العامة والمأسسة القانونية والإدارية قبل عام 2016: (1) الفترة من (2003-2012):**

تزايد الاهتمام بنظام الحماية الاجتماعية منذ العام (2003)، حيث جرى إقرار قانون التأمينات الاجتماعية، ونشر في الجريدة الرسمية، واشتمل على تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة واصابات العمل، وقد جرى إلغاؤه بقرار رئاسي عام (2007) بعد أن قطع شوطاً في مجال التطبيق؛ من حيث إعداد اللوائح التنفيذية، والشروع في تشكيل صندوق التأمينات، وكذلك جرى توحيد أنظمة التقاعد في القطاع الحكومي من خلال قانون التقاعد العام رقم (7) لعام (2005)، وجرى تطبيقه على الموظفين الذين تقل أعمارهم عن (45) سنة، وفي عام (2007) جرى تعديل قانون التقاعد العام (قرار بقانون رقم 5) لعام (2007) ليشمل جميع العاملين في القطاعين العام والخاص من خلال الهيئة العامة للتقاعد، وألغي بموجبه أيضاً قانون التأمينات الاجتماعية، وأصبحت هيئة التقاعد الفلسطينية تدير حالياً نظام التقاعد في فلسطين من خلال خمسة أنظمة تقاعد مختلفة<sup>15</sup>. وفي العام (2010) جرى تعديل جديد على قانون التقاعد العام بحيث أصبح ممكناً إنشاء أنظمة تقاعد خاصة، وأجاز القانون للمشارك في نظام التقاعد العام الاشتراك في أنظمة تقاعدية غير حكومية، وبهذا تم إنشاء نظام تقاعد غير حكومي، ويعتبر نظام التقاعد غير الحكومي نظام تكميلي واختياري، يستفيد منه العاملون في المؤسسات والشركات الكبيرة، والتي يقدر عددها بحوالي (70) مؤسسة يعمل فيها بين (50-55) ألف مستخدم<sup>16</sup>.

### **(2) الفترة (2012-2016):**

على الرغم من إطلاق وزارة التنمية الاجتماعية في عام (2011) الإستراتيجية الوطنية لقطاع الحماية الاجتماعية، إلا أنه لم يتسنى تنفيذ إستراتيجية الحماية الاجتماعية بالشكل المطلوب، وفي نفس الوقت لم يكن على أرض الواقع إستراتيجية شاملة معتمدة للضمان الاجتماعي، وبقي الضمان الاجتماعي حكراً على موظفي القطاع العام، وقد تنبّهت السلطة لهذا الوضع، وبشكل خاص وزارة العمل الفلسطينية، التي عملت على متابعة الحقوق العمالية وبدأت بالتحضير لنظام الضمان الاجتماعي ليشمل كافة المواطنين غير المشمولين فيه، أفضت هذه الجهود إلى إصدار عدة قرارات من مجلس الوزراء خلال عام (2012) تنص على تشكيل لجنة وطنية لتقديم مقترح بشأن قانون

الضمان الاجتماعي، فتم إنشاء لجنة ثلاثية برئاسة وزارة العمل وبالتعاون مع خبراء من منظمة العمل الدولية (مكونة من الوزارات، وعمال، وأرباب عمل ومجتمع مدني)، والتي أفضت إلى تشكيل فريق توجيهي من ستة أفراد ممثلين عن الحكومة (وزارة العمل والتخطيط)، عن العمال (اتحاد العمال واتحاد نقابات العمال)، وعن أصحاب العمل (اتحاد الغرف التجارية والمجلس التنسيقي للقطاع الخاص) (أجندة السياسات الوطنية «2017-2022»، 2016).

قانون الضمان الاجتماعي الجديد رقم (19) لسنة (2016) الذي جاء تعديلاً لقانون رقم (6) لسنة (2016):

يستفيد من هذا القانون أكثر من (963) ألف مواطن عامل، (68%) منهم عامل بأجر، (18.2%) يعملون لحسابهم الخاص، (6.2%) أصحاب عمل، كما سيستفيد أكثر من (55) ألف عامل منظم يعملون في إسرائيل يتم الحفاظ على حقوقهم من خلال مزايا راتب التقاعد أو دفع مستحقات الدفعة الواحدة التي غالباً ما تقوم إسرائيل بانتهاك حقوقهم فيها ولا تصرفها لهم كمنافع تقاعدية (وزارة العمل، 2016).

تعكس هذه الأرقام الأهمية البالغة لمصالح حوالي (25%) من مجموع المواطنين بشكل مباشر وما يتبعهم من مستفيدين غير مباشرين (أي أفراد الأسرة الآخرين)، وهذه المصالح عبارة عن منافع تتعلق بضمان الحقوق والعيش الكريم للمواطنين، لذلك اختلفت التفسيرات والآراء حول الإطار القانوني (قانون الضمان الاجتماعي الجديد) الذي سيقود إلى تحقيق هذه المنافع<sup>17</sup>. ويرى جميل (2016)<sup>18</sup> أن بناء نظام ضمان اجتماعي فعال وقادر على تحقيق المصالح للمواطنين، يتطلب توفر مجموعة من المبادئ، أهمها: العدالة في توزيع الأعباء والحصول على المنافع؛ والشراكة في تحمل الأعباء واتخاذ القرارات؛ والشمولية في التغطية والفئات المشمولة؛ بالإضافة إلى الكفاءة والمهنية والقدرة المستدامة على التمويل، وهو ما سنتوقف عنده في نقاش النصوص الأساسية في القانون الجديد الذي أثار خلافاً وجدالاً بين الأطراف المختلفة.

تركز هذا الجدل في مدى توفر هذه المبادئ والمعايير في القرار بقانون الضمان الاجتماعي ( القانون الجديد) الذي أصدره رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية في (الثاني من آذار 2016) ونشر في الوقائع الفلسطينية بتاريخ (20 آذار، 2016، وحمل الرقم 6) لسنة (2016) ونص على سريانه بعد (30) يوماً من تاريخ نشره في الوقائع الفلسطينية، فأصبح ساري المفعول في (العشرين من نيسان 2016)، مع ملاحظة أن هذا الوضع تم قبل إصدار القانون النهائي والتطورات الأخيرة على القانون الجديد<sup>19</sup>. وأشارت سالم (2019) إلى عدة منافع لقانون الضمان الاجتماعي لخصتها في الآتي:

**الشيخوخة:** 1.5% لكل سنة من سنوات الخدمة المسددة عنها الاشتراكات مضروباً بمتوسط الدخل الشهري المعدل خلال فترة العمل، وسن التقاعد (60) سنة، وتوفر (15) سنة المسددة عنها الاشتراكات، والحد الأدنى للتقاعد (50%) من الحد الأدنى للأجور.

### الوفاة والورثة:

(50%) من تقاعد الشيخوخة للزوج، ونسبة (50%) للأولاد، ومنحة الجائزة ضعف الحد الأدنى للأجر.

## العجز الطبيعي:

(1.5%) لكل سنة من سنوات الخدمة المسدد عنها الاشتراكات مضرراً بمتوسط الدخل الشهري المعدل.

إصابات العمل: العجز المؤقت (75%) من الراتب، والعجز الكلي الدائم (80%) من الراتب، والعجز الجزئي الدائم (80%) من الراتب مضرراً في نسبة العجز. الأومومة: (100%) من متوسط الدخل خلال ستة أشهر سابقة لإجازة الأومومة لمدة اثنتي عشر أسبوعاً.

## الحماية الاجتماعية:

تعتبر الحماية الاجتماعية أساس لبناء بعض المداخل العلمية والتطبيقية لمواجهة المشكلات المترتبة على عدم الاهتمام بها، والتي تستلزم التدخل المبكر لمساعدة الفئات المهمشة والضعيفة في المجتمع، حيث تتزايد نسبة الفقر والبطالة والإعاقات وتعاطي المخدرات وغيرها من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، مما يستدعي مواجهة هذه المشكلات باستراتيجيات مهنية واضحة تتطلب بناء برامج الحماية الاجتماعية لتعزيز قدرة الأفراد والجماعات على مواجهة المخاطر الاقتصادية والاجتماعية وتضمن حصولهم على احتياجاتهم من مأكلاً وملبس ومأوى وتعليم وصحة وأمن.

## مفهوم الحماية الاجتماعية:

عرّفت اللجنة الاقتصادية والاجتماعية (Economic & Social Commission, 2009: 154) الحماية الاجتماعية بأنها: «السياسات والبرامج التي تهدف للحد من الفقر والمخاطر التي يتعرض لها الفرد سواء بسبب المرض أو كبر السن، وكذلك حماية السكان من التقلبات الشديدة وغير المتوقعة في مستوى المعيشة نتيجة التغيرات الاقتصادية».

كما عرفها زرازو وآخرون (Zarazue et al., 2012: 163) بأنها: «الإجراءات العامة التي اتخذت استجابة لمستويات الضعف والمخاطر والحرمان، والتي تعتبر غير مقبولة اجتماعياً في إطار نظام سياسي ومجتمعي معين». وتعرفها الباحثة بأنها مجموعة من البرامج التي تهدف في أساسها إلى النهوض والارتقاء بالإنسان في جميع الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والنفسية.

## أهداف الحماية الاجتماعية:

لخص زنائي (2016)<sup>21</sup> أهداف الحماية الاجتماعية في الآتي:

1. توفير الرعاية الصحية والطبية للمواطن للحفاظ على صحة الشخص المشمول بالحماية أو استعادتها أو تحسينها.
2. توفير المعاشات التقاعدية والمساعدات للعامل الذي يعاني من حادث أثناء العمل أو مرض مهني.
3. تقديم دخل اجتماعي لمن ينخفض دخلهم عن المستوى اللازم لتوفير المعيشة.
4. توفير المساعدات المرتبطة بتربية الأبناء في حالة وفاة معيل الأسرة أو البطالة.

## العناصر الأساسية للحماية الاجتماعية:

تتمثل عناصر الحماية الاجتماعية الأساسية في الآتي:

1. توفير الأمن: إن توفير الأمن ينبغي أن يتوفر لأفراد المجتمع ابتداءً من الأمن الذي يعني حماية

المجتمع من أي اعتداء خارجي، حيث يوضع المجتمع بكل مواطنيه في موضع دائرة الخطر، بالإضافة إلى الحفاظ على أمن الإنسان داخل المجتمع وحمايته من أي اعتداء يتصل بوجوده سواء ذاته أو ملكيته أو حريته، ويتصل بذلك تحقيق الأمن الاقتصادي الذي يعني توفير ما يشبع الحاجات الأساسية للمواطنين في المجتمع، والأمن الاجتماعي الذي يسعى للحفاظ على التجمعات المحورية للمواطنين كالأُسرة، بالإضافة إلى الأمن الثقافي الذي يعني الحفاظ على هويتهم الثقافية<sup>22</sup>.

2. الرعاية الاجتماعية (تقديم المساعدات للمواطنين): ويقصد بها التدابير أو النظم الاجتماعية التي تستهدف حماية أفراد المجتمع من الآثار السلبية نتيجة تعرضهم لأحداث اجتماعية عارضة ومؤقتة، ففي هذه الحالة يتم تقديم الخدمات الاجتماعية التي تستهدف تحقيق الحماية على المدى القريب أو البعيد، وتهدف تلك النظم أو التدابير توفير الرعاية الطبية والتربية والتعليم والإسكان ورعاية المسنين وذوي الاحتياجات الخاصة<sup>23</sup>.

3. نظم الضمان الاجتماعي: وهو عبارة عن الحماية والتحرر من الخوف، ومساعدة البشر المعرضين لأخطار عارضة أو دائمة على توفير احتياجاتهم الأساسية حتى يتمكنوا من التغلب على هذه المخاطر، وتتضمن نظم الضمان الاجتماعي تأمين البشر عند التقاعد، وكبر السن، أو العجز عن السعي لإشباع الحاجات الأساسية، أو التعرض لأحداث مفاجئة ذات آثار سلبية عليهم، كما يشمل الضمان الاجتماعي نظم المساعدات التي تمنح لبعض الشرائح الاجتماعية للحفاظ على قدراتها<sup>24</sup>.

### الدراسات السابقة:

هدفت دراسة أبو ريدي (2019)<sup>25</sup> إلى إجراء مراجعة وتقييم لبنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المتعلقة بالمرأة الفلسطينية، وذلك للوقوف على مدى مواءمة قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني مع بنود أبرز الاتفاقيات الدولية، ويتطلب ذلك تحليل بعض مواد قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المتعلقة بالمرأة ضمن إطار مجموعة من المعايير الأساسية التي تركز عليها مجمل المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق المرأة، وخاصة اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، وسعت الدراسة إلى الإجابة على السؤال المتمثل في: « ما مدى انسجام بعض بنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 مع أبرز الاتفاقيات الدولية؟». وقد توصلت الدراسة إلى أن غالبية بنود قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016 لا تنسجم مع بنود أبرز الاتفاقيات الدولية فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة. وهدفت دراسة قليل وبن حبيب (2019)<sup>26</sup> إلى معرفة مدى قدرة المجتمع النشط على تمويل الضمان الاجتماعي الجزائري والبحث عن المتغيرات التي تدفع المجتمع الذي يعمل في القطاع الخاص إلى العزوف عن الاشتراك في تمويل الضمان الاجتماعي، حيث يعتبر الضمان الاجتماعي وسيلة هامة لتأمين أفراد المجتمع ضد المخاطر الاجتماعية التي تصيبهم، وقد أجريت الدراسة الميدانية عن طريق استبيان موجه إلى عينة مكونة (358) فرداً يعملون في القطاع الخاص بمدينة تلمسان، وقد توصلت الدراسة إلى أن العوامل المتعلقة بالفرد هي الأكثر تأثيراً في اشتراك الأفراد في تمويل الضمان الاجتماعي. وهدفت دراسة

بيتروفا (Piterova, 2018)<sup>27</sup> إلى تقديم نظرة عامة عن المعرفة الحالية لمواقف الضمان الاجتماعي، اعتمدت الدراسة على قواعد بيانات المسح مثل المسح الاجتماعي الأوروبي أو برنامج المسح الاجتماعي الدولي، وتم إجراء هذه الاستطلاعات على المستوى الدولي على مدى عدة عقود، تم التركيز على محددات المستوى الفردي؛ مثل المصلحة الذاتية والخصائص الاجتماعية والديموغرافية والقيم والثقة الشخصية والمؤسسية والاستدلال على الاستحقاق، أظهرت نتائج الدراسة حول محددات اتجاهات الضمان الاجتماعي على المستوى المؤسسي أن هناك قدر كبير من الأبحاث حول أنظمة الرفاهية والقيم والمعتقدات المعيارية على المستوى الوطني، والثقافة، وإدراك العدالة، والمؤشرات السياقية كمستوى للبطالة، ووجود الفوارق الاقتصادية والاجتماعية في البلدان الأوروبية، وهناك مؤشرات أخرى تم تضمينها في الدراسة هي الناتج المحلي الإجمالي للفرد أو الناتج المحلي الإجمالي على أساس تعادل القوة الشرائية للفرد. وهدفت دراسة مادوجا (Maduga, 2015)<sup>28</sup> إلى استكشاف العوامل التي تقيد توسيع تغطية الضمان الاجتماعي في تنزانيا وناقش ما إذا كان الافتقار إلى التواصل الفعال هو عامل مساهم أم لا في تنزانيا، وتبحث هذه الدراسة في ما إذا كان هناك تحول في المواقف من الضمان الاجتماعي التقليدي إلى ترتيبات التأمين الاجتماعي الحديثة، كما تستكشف أنواع الاتصال التي تحدث وتقرح الطرق التي يتم من خلالها ذلك، تم إجراء دراسات استقصائية في تسع مناطق شارك فيها عمال من كل من العمالة الرسمية والقطاع غير الرسمي: صيد الأسماك، والتعدين، والزراعة، وتربية المواشي، والأعمال التجارية الصغيرة، وغيرهم من العاملين لحسابهم الخاص، وتبين أن أكثر من 80% من القوى العاملة النشطة يكسبون عيشهم من خلال المشاريع، كما تم التوصل من خلال نتائج المقابلات مع أصحاب المصلحة داخل صناعة التأمين نفسها، بما في ذلك مؤسسات مقدمي الخدمات في تنزانيا، والمتقاعدين، والأكاديميين، وجمعيات الفئات العمرية، والعاطلين عن العمل، وممارسي الاتصالات، وأفراد من الجمهور إلى وجود علاقة ثنائية الاتجاه بدلاً من علاقة أحادية الاتجاه بين المنظمة وأصحاب المصلحة فيها. وهدفت دراسة جولدبلات (Goldblatt, 2015)<sup>29</sup> إلى التعرف على الحق في الضمان الاجتماعي في القانون الدولي لحقوق الإنسان من منظور النوع الاجتماعي، يتسم الحق في الضمان الاجتماعي بأهمية متزايدة في تأطير الجهود التي يجب معالجتها للفقير، وبما أن الفقر في جميع أنحاء العالم يتسم بعمق بالنوع الاجتماعي، فمن المهم ضمان تفسير الحق في الضمان الاجتماعي من منظور النوع الاجتماعي مع تحقيق المساواة بين الجنسين كهدف مركزي، ويعتمد منظور النوع الاجتماعي الذي تم تطويره في هذه الدراسة على النظرية النسوية لإعادة تفسير أفكار «العمل» ضمن تعريف الحق في الضمان الاجتماعي، وهو يعترف بتنوع النساء والحاجة إلى معالجة التمييز المتعدد الجوانب، ويستخدم نهج المساواة الجوهرية لاقتراح مجموعة من المبادئ من أجل المساواة الجوهرية في الحق في الضمان الاجتماعي. تطبق الأطروحة هذا الإطار المفاهيمي ومجموعة المبادئ على تحليل القانون الدولي الذي يبحث على وجه التحديد في عمل هيئات الأمم المتحدة الأربع: لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة؛ لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومنظمة العمل الدولية والمقرر الخاص المعني بالفقر المدقع وحقوق الإنسان، وتم تطبيق الإطار والمبادئ أيضاً على تحليل ثلاث دراسات قُطرية (جنوب إفريقيا وأستراليا والهند)، وتوصلت الدراسة إلى أنه في كل دولة تمت دراستها، يمكن أن تكون هناك تحسينات في برامج الضمان الاجتماعي للنهوض بحقوق المرأة وتعزيز المساواة بين

الجنسين، ويمكن أن يساعد نهج الحق في الضمان الاجتماعي الذي تم تطويره في الدراسة في إعادة تشكيل الطريقة التي يتم بها فهم الحق وتطبيقه للنهوض بالمساواة بين الجنسين ومعالجة الفقر بين الجنسين.

وهدفت دراسة المبيضين ونجم (2014)<sup>30</sup> إلى التعرف على أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة عشوائية من المنتفعين من خدمات الضمان الاجتماعي في مدينة عمان بلغت (120) فرداً، وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني كان مرتفعاً، بالإضافة إلى أن درجة الرضا عن الأداء في المؤسسة كان مرتفعاً، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للخدمات التي تقدمها المؤسسة على مستوى الرضا عن أداء المؤسسة. وهدفت دراسة علوانة (2011)<sup>31</sup> إلى البحث في طرق إصلاح أنظمة التقاعد في فلسطين، حيث أشارت الدراسة إلى أن أنظمة وقوانين التقاعد في فلسطين قد تطورت خلال ثلاث مراحل، كحال باقي القوانين؛ مرحلة ما قبل الاحتلال الإسرائيلي، والتي طبقت فيها القوانين الأردنية في الضفة الغربية والقوانين المصرية في قطاع غزة حتى عام (1967)، ومرحلة الاحتلال الإسرائيلي، حيث تم تطبيق الأوامر العسكرية الإسرائيلية مع تعديل القوانين السابقة بما يخدم الأهداف الاستيطانية للاحتلال خلال الفترة (1967-1994)، تليهما المرحلة الثالثة والتي تمت منذ نشوء السلطة الوطنية ومحاولات الإصلاح التي شملت القوانين المتعلقة بالتقاعد، وقد توصلت الدراسة إلى وجود فروقات في مساهمات الموظف وفقاً لكل قانون حيث كانت وفقاً للقانون المطبق في الضفة الغربية (7%) من الأجر أو الراتب الأساسي حتى عام (1987)، وخفضت إلى (2%) اعتباراً من نفس العام، في المقابل، بلغت نسبة الاقتطاع من الراتب الأساسي للعامل (10%) وفق القانون المطبق في قطاع غزة، ولم يكن هناك مساهمة للحكومة في الضفة في نظام التقاعد، بينما حدد القانون (8) لسنة (1964) الساري في قطاع غزة مشاركة الحكومة في النظام التقاعدي بـ (12.5%) من الراتب الأساس، وبالنسبة لسن التقاعد، توافق القانونان على أنه (60) عاماً، أما بالنسبة للتقاعد المبكر فقد حدد القانون رقم (34) لعام (1959) الساري في الضفة الغربية أنه يستحق للعامل بعد (15) سنة من الخدمة على الأقل وبقرار من مجلس الوزراء، مقابل (20) سنة وفق القانون الساري في غزة. وهدفت دراسة الحبسي (2007)<sup>32</sup> إلى تبيان اتجاهات المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي في سلطنة عمان نحو الخدمات المقدمة إليهم، وذلك من خلال أجزاء الدراسة وهي الخدمات المستفاد من الضمان الاجتماعي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المستفيدين من الضمان الاجتماعي في محافظة مسقط والمسجلين ضمن دائرة مسقط للضمان الاجتماعي، وبالبالغ عددهم في نهاية عام (2005) (4773) مستفيداً، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (230) مبحوثاً مشكلين ما نسبته (5%) من مجتمع الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الاجتماعي من خلال استبانة لجمع البيانات، أظهرت النتائج أن خدمات الضمان الاجتماعي قد ساهمت في تحسين الوضع المعيشي لغالبية المستفيدين إلا أن المساعدة المالية الشهرية وهي إحدى خدمات الضمان الاجتماعي لم تسهم في ضمان الحد الأدنى للمعيشة عند أغلب أفراد العينة، وقد أشارت البيانات إلى أن أكثر المستفيدين يصفون أكثر من قيمة المساعدة الشهرية،

وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المبلغ المتقاضى شهرياً من الضمان الاجتماعي والمستوى التعليمي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فئة الانتفاع للمستفيدين من الضمان الاجتماعي والعمر، ووجود علاقة دالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة المستفيدين من الضمان الاجتماعي وكل من عدد أفراد الأسرة الكلي، وعدد غرف المنزل والحالة الزوجية.

### **التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال استطلاع الدراسات السابقة فقد اتفقت هذه الدراسة مع جميع الدراسات الواردة التي تناولت موضوع الضمان الاجتماعي في منهجية الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في المجتمعات والعينات التي أجريت عليها الدراسات السابقة. واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة لجمع البيانات وهي الاستبانة، واختيار أنسب نموذج لمجتمع الدراسة. وتميزت عن الدراسات السابقة في أنها أجريت بعد وجود رفض واسع لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي القديم قبل إجراء التعديلات عليه عام (2016)، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الأولى -على حد علم الباحثة- التي تتطرق لموضوع الضمان الاجتماعي في فلسطين قبل إنفاذه.

### **الطريقة والإجراءات:**

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً لمنهجية الدراسة وإجراءاتها التي قامت بها الباحثة لتنفيذ الدراسة، ويشمل وصف منهج الدراسة، مجتمع الدراسة وعينتها، أدوات الدراسة، صدق وثبات الأدوات، إجراءات الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية.

### **3.1 منهج الدراسة:**

وفقاً لطبيعة موضوع الدراسة والأهداف التي سعت الباحثة لتحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي التنبؤي، الذي يتطلب جمع البيانات من مجتمع الدراسة وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها بهدف التوصل إلى نتائجها، والتعرف على فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل.

### **3.2 مجتمع الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل البالغ عددهم (115000) (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021).

### **3.3 عينة الدراسة:**

تم تطبيق الاستبانة بطريقتين الأولى وجاهياً على العاملين في القطاع الخاص الذين وافقوا على التطبيق الوجيه، والثانية إلكترونياً، وبلغ عدد الاستبانات والردود الصالحة للمعالجة الإحصائية (554) عاملاً وعاملة يعملون في القطاع الخاص في محافظة الخليل تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، والجدول التالي يوضح خصائص أفراد العينة الديموغرافية.

جدول (1): خصائص أفراد العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	331	59.7
	أنثى	223	40.3
	المجموع	554	100.0
العمر	أقل من 25 سنة	136	24.5
	من (25 إلى أقل من 35) سنة	142	25.6
	من (35 إلى أقل من 45) سنة	149	26.9
	من (45 سنة) فأكثر	127	22.9
	المجموع	554	100.0
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	183	33.0
	بكالوريوس	287	51.8
	دراسات عليا	84	15.2
	المجموع	554	100.0
عدد سنوات الخبرة في عملك الحالي	أقل من 5 سنوات	135	24.4
	من (5 إلى أقل من 10) سنوات	125	22.6
	من (10 إلى أقل من 15) سنة	158	28.5
	سنة فأكثر 15	136	24.5
	المجموع	554	100.0

### أداة الدراسة :

الصدق الظاهري:

للتحقق من الصدق الظاهري للأداة، قامت الباحثة بعرض الأداة (الاستبانة) على (10) من المحكمين من العاملين في الجامعات الفلسطينية ومن ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للاستبانة.

### العينة الاستطلاعية:

قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة على (20) عاملاً وعاملة يعملون في القطاع الخاص في محافظة الخليل، وذلك من أجل التأكد من صلاحية أداة الدراسة من حيث دلالات صدقها وثباتها، وفق إجراءات الصدق والثبات الآتية:

### صدق البناء:

تم التحقق من صدق الأداة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال، وكذلك درجة كل مجال مع الدرجة الكلية للأداة، وذلك كما هو واضح في الجداول (2.3)، (3).

جدول (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات المجال مع الدرجة الكلية للمجال، ودرجة المجال مع الدرجة الكلية للاستبانة.

رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية
1	.701**	.532**	21	.784**	.688**
2	.716**	.561**	22	.836**	.741**
3	.762**	.537**	23	.845**	.722**
4	.766**	.545**	24	.845**	.725**
5	.796**	.574**	25	.821**	.713**
6	.746**	.552**	تأمين المرض المهني		.827**
7	.784**	.560**	26	.792**	.709**
8	.757**	.480**	27	.781**	.718**
تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين		.820**	28	.783**	.761
9	.752**	.649**	29	.795**	.711**
10	.705**	.661**	30	.791**	.721**
11	.773**	.686**	التأمين الصحي		.891**
12	.748**	.659**	31	.736**	.692**
13	.746**	.679**	32	.760**	.705**
14	.782**	.712**	33	.727**	.681**
15	.753**	.701**	34	.787**	.723**
16	.717**	.681**	35	.780**	.733**
17	.752**	.692**	تأمين البطالة		.869**
تأمين إصابات العمل		.848**	36	.718**	.691**
18	.759**	.722**	37	.761**	.704**
19	.743**	.689**	38	.746**	.669**
20	.770**	.729**	39	.775**	.701**
تأمين الأمومة		.864**	تأمين التعويضات		.901**

\*\* دالة إحصائياً عند ( $\alpha \leq 0.01$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات كل مجال مع الدرجة الكلية للمجال دالة إحصائياً، وترتبط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه ارتباطاً قوياً، كما أن كل مجال يرتبط مع الدرجة الكلية للأداة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية، وهذا يشير إلى وجود علاقة

ارتباطية بين كل فقرة من فقرات الأداة وبين المجال الذي تنتمي إليه، ووجود علاقة ارتباطية بين كل فقرة والدرجة الكلية للأداة، ووجود علاقة بين كل مجال والدرجة الكلية للأداة، وأنها تشترك معا في قياس منافع تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) على ضوء المقياس الذي تم اعتماده. جدول (3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات تعزيز الحماية الاجتماعية مع الدرجة الكلية للمحور.

الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	رقم الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	رقم الفقرة	الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	رقم الفقرة
.757**	13	.714**	7	.735**	1
.728**	14	.758**	8	.776**	2
.807**	15	.742**	9	.782**	3
.760**	16	.774**	10	.746**	4
.883**	17	.770**	11	.796**	5
		.797**	12	.759**	6

\*\* دالة إحصائية عند ( $\alpha \leq 0.01$ )

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائية، وترتبط كل فقرة مع الدرجة الكلية لمحور تعزيز الحماية الاجتماعية ارتباطاً ذو دلالة إحصائية، وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل فقرة والدرجة الكلية لتعزيز الحماية الاجتماعية، وهذا يدل على أنها تشترك معا في قياس مستوى تعزيز الحماية الاجتماعية على ضوء المقياس الذي تم اعتماده.

### شبات أداة الدراسة:

تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وكذلك تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وذلك كما هو موضح في الجدول (4).

جدول (4): معاملات الثبات لمقياس منافع قانون الضمان الاجتماعي

التجزئة النصفية		كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المتغيرات
معامل ارتباط سبيرمان المصحح	معامل الارتباط	معامل الثبات		
0.87	0.76	0.89	8	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين
0.77	0.63	0.79	9	تأمين إصابات العمل

التجزئة النصفية		كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	المتغيرات
معامل ارتباط سبيرمان المصحح	معامل الارتباط	معامل الثبات		
0.66	0.57	0.72	3	تأمين الأمومة
0.87	0.77	0.88	5	تأمين المرض المهني
0.84	0.73	0.85	5	التأمين الصحي
0.77	0.64	0.78	5	تأمين البطالة
0.79	0.69	0.81	4	تأمين التعويضات
0.85	0.74	0.87	39	الدرجة الكلية لمنافع قانون الضمان الاجتماعي
0.86	0.76	0.91	17	الدرجة الكلية لتعزيز الحماية الاجتماعية

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية لمنافع قانون الضمان الاجتماعي كانت مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية (0.87)، وبلغت قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا للدرجة الكلية لتعزيز الحماية الاجتماعية (0.91)، وهذا يشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

### تصحيح المقياس:

من أجل تفسير النتائج، وتحديد فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل، تم تحويل العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات، وتصنيف الدرجات إلى ثلاثة مستويات: درجة قليلة (2.33 فأقل)، درجة متوسطة (2.34 - 3.67)، درجة كبيرة (3.68 فأكثر).

### المعالجة الإحصائية:

اعتمدت الباحثة في تحليل بيانات دراستها بعد تطبيق المقاييس على أفراد عينة الدراسة، حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، SPSS: Statistical Package for Social Sciences, Version (27) وتم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة، معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمعرفة صدق فقرات الاستبانة، معامل ارتباط سبيرمان براون (Spearman Brown) للتأكد من ثبات المقاييس، تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، تحليل الانحدار التدريجي المتعدد لتحديد أهمية كل متغير مستقل ومساهمته في النموذج الرياضي، تحليل التباين المتعدد (MANOVA)

لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة، للمقارنة بين المتوسطات أو التوصل إلى قرار يتعلق بوجود أو عدم وجود فروق بين المتوسطات، اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق.

### نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وفحص فرضياتها.

نتائج السؤال الأول: ما مدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ومدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل. كما هو موضح في الجدول (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية ومدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً حسب أهميتها

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
3	يوفر منافع تقاعدية مناسبة عند وفاة المعيل	4.20	0.97	84.0	كبيرة
1	يوفر منافع تقاعدية تكفي لتغطية الاحتياجات في حالات الشيخوخة	4.16	0.95	83.2	كبيرة
8	يوفر للمشاركين ذوي الإعاقة الذين أكملوا 10 سنوات راتب تقاعدي إلزامي كافي لتأمين الاحتياجات	4.15	0.99	83.0	كبيرة
5	يؤمن للمشارك الاستفادة من نظام المنافع غير المفضل في القطاع الحكومي	4.13	1.01	82.6	كبيرة
6	يؤمن للمشارك حصوله على تعويض مجزي في حالة حدوث عجز عنده بسبب العمل	4.13	0.98	82.6	كبيرة
2	يوفر منافع تقاعدية قادرة على تأمين مستوى معيشة مقبول في حالات العجز	4.12	0.98	82.4	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
7	يوفر تعويضات الدفعة الواحدة في حال عدم توفر شروط استحقاق الراتب التقاعدي	4.11	1.03	82.2	كبيرة
4	يساعد المشترك في الحصول على راتب تقاعد مبكر مناسب	4.05	1.03	81.0	كبيرة
	<b>الدرجة الكلية لفعالية تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين</b>	<b>4.13</b>	<b>0.75</b>	<b>82.6</b>	<b>كبيرة</b>
15	يحصل المشترك على راتب العجز الكلي أو الجزئي المناسب إذا حدث العجز خلال فترة التأمين وهو كافي لتأمين الاحتياجات	4.20	0.88	84.0	كبيرة
10	يؤمن العلاج اللازم وفق الحاجة لمن يتعرض لإصابة العمل	4.19	0.86	83.8	كبيرة
11	يغطي وبشكل كافي إصابة المشترك عند قدومه إلى العمل	4.16	0.83	83.2	كبيرة
12	يغطي وبشكل كافي إصابة المشترك عند عودته من العمل	4.15	0.87	83.0	كبيرة
14	يؤمن للمشارك تلقي أجره كافية حتى لو لم يحضر للعمل بسبب الإصابة	4.12	0.83	82.4	كبيرة
13	يغطي وبشكل كافي إصابة العامل أثناء العمل	4.09	0.84	81.8	كبيرة
9	يوفر تأمينات اصابة عمل عادلة حسب درجه العجز لجميع العاملين	4.03	0.87	80.6	كبيرة
16	يحصل المشترك على راتب العجز الكلي أو الجزئي وهو كافي لتلبية وممارسه مستوى معيشة مقبول إذا حدث العجز خارج فترة التأمين ولديه ما لا يقل عن (60) اشتراكاً	3.91	1.10	78.2	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
17	يوفر رواتب شهرية مناسبة لورثة المؤمن عليه المصاب في حال وفاته بسبب إصابة العمل	3.64	1.33	72.8	متوسطة
	<b>الدرجة الكلية لفعالية تطبيق تأمين إصابات العمل</b>	<b>4.06</b>	<b>0.58</b>	<b>81.2</b>	<b>كبيرة</b>
36	يوفر للمشارك القدرة في الحصول على تعويض الدفعة الواحدة بسبب العجز الإصابي	4.24	0.93	84.8	كبيرة
38	يوفر للمشارك راتب اعتلال العجز الجزئي الإصابي الدائم بعدالة على أساس نسبة العجز	4.04	0.95	80.8	كبيرة
37	يوفر للمشارك راتب اعتلال العجز الكلي الإصابي الدائم الملائم ما يعادل (75%) من راتبه وهي جيدة	3.99	0.94	79.8	كبيرة
39	يوفر للمشارك البدلات اليومية ونفقات العلاج الملائمة بسهولة ويسر	3.83	0.93	76.6	كبيرة
	<b>الدرجة الكلية لمستوى منفعة تطبيق تأمين التعويضات</b>	<b>4.03</b>	<b>0.63</b>	<b>80.6</b>	<b>كبيرة</b>
30	يوفر للمشارك تلقي العلاج في أماكن أخرى غير المحددة في التأمين بالتنسيق مع الجهة التي يعمل بها	4.17	0.95	83.4	كبيرة
26	يوفر للمشارك الاستفادة المجانية من الخدمات الصحية العامة	3.94	0.95	78.8	كبيرة
28	يستفيد من التأمين الصحي المشترك وأفراد أسرته المعالين منه	3.84	0.96	76.8	كبيرة
27	يضمن للمشارك استمرارية تلقي الخدمات الطبية حتى بعد نهاية الخدمة	3.83	0.91	76.6	كبيرة
29	يوفر للمشارك الخدمة الطبية من فحوصات سريرية ومخبرية وشعاعية ومعالجة طبيعية وعمليات جراحية	3.81	0.98	76.2	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
	الدرجة الكلية لفعالية تطبيق التأمين الصحي	3.92	0.75	78.4	كبيرة
31	يوفر مصدر دخل للعامل عندما يصبح غير قادر على العمل وكسب الرزق	4.08	0.97	81.6	كبيرة
35	يعمل على تعزيز التكافل الاجتماعي بين العاملين وارباب العمل	4.03	1.01	80.6	كبيرة
33	يحافظ على الذات الإنسانية، وينمي قدراتها على العمل	3.94	1.07	78.8	كبيرة
32	يراعي قانون الضمان الاجتماعي حقوق الفئات المهمشة	3.83	0.95	76.6	كبيرة
34	يعمل على تعزيز التكافل الاجتماعي بين العاملين أنفسهم	3.69	1.12	73.8	كبيرة
	الدرجة الكلية لفعالية تطبيق تأمين البطالة	3.92	0.75	78.4	كبيرة
1	ارى أن الحماية للمؤمن عليه من نتائج الأمراض المهنية التي توفرها التشريعات السارية مناسبة	3.94	0.96	78.8	كبيرة
24	يؤمن للمشارك راتبه الشهري عند إصابته بمرض مهني بدون تأخير	3.87	0.97	77.4	كبيرة
25	يؤمن للمشارك التعويضات المستحقة له نتيجة المرض المهني دون تأخير	3.86	1.06	77.2	كبيرة
22	يوفر للمشارك العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية	3.82	1.00	76.4	كبيرة
23	يوفر للمشارك بدلات يومية كافية لتأمين الاحتياجات في حال العجز المؤقت عن العمل بسبب المرض المهني	3.77	1.01	75.4	كبيرة
	الدرجة الكلية لفعالية تطبيق تأمين المرض المهني	3.85	0.83	77.0	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
19	يوفر للمؤمن عليها التي تغيبت عن عملها في إجازة الأمومة الانتفاع براتب شهري يعادل متوسط الراتب الشهري وفقاً للثلاثة أشهر الأخيرة التي تم فيها تسديد الاشتراكات قبل إجازة الأمومة	3.85	0.90	77.0	كبيرة
20	يوفر للمؤمن عليها الجمع بين منافع الأمومة وما يستحق لها من بدل راتب العجز الجزئي الدائم أو راتب العجز الكلي الدائم، سواء أكان العجز طبيعياً أو إصابياً	3.85	0.91	77.0	كبيرة
18	أرى أن إجازة الأمومة المنصوص عليها في القانون عادلة للمؤمن عليها	3.80	1.00	76.0	كبيرة
	<b>الدرجة الكلية لفعالية تطبيق تأمين الأمومة</b>	<b>3.84</b>	<b>0.71</b>	<b>76.8</b>	<b>كبيرة</b>
	الدرجة الكلية لفعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي	3.99	0.40	79.8	كبيرة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5) أن فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل كانت كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية مدى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) (3.99) بنسبة مئوية بلغت (79.8%). وقد جاء تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين في المركز الأول بمتوسط حسابي بلغ (4.13) بنسبة مئوية بلغت (82.6%)، وجاء تأمين إصابات العمل في المركز الثاني بمتوسط حسابي بلغ (4.06) بنسبة مئوية بلغت (81.2%)، وجاء تأمين التعويضات في المركز الثالث بمتوسط حسابي بلغ (4.03) بنسبة مئوية بلغت (80.6%)، وجاء كل من التأمين الصحي وتأمين البطالة في المركز الرابع بمتوسط حسابي بلغ (3.92) بنسبة مئوية بلغت (78.4%) لكل منهما، وجاء تأمين المرض المهني في المركز الخامس بمتوسط حسابي بلغ (3.85) بنسبة مئوية بلغت (77.0%)، وجاء تأمين الأمومة في المركز السادس والأخير بمتوسط حسابي بلغ (3.84) بنسبة مئوية بلغت (76.8%).

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحسبي (2007) التي بينت نتائجها أن خدمات الضمان الاجتماعي قد ساهمت في تحسين الوضع المعيشي لغالبية المستفيدين إلا أن المساعدة المالية الشهرية وهي إحدى خدمات الضمان الاجتماعي لم تسهم في ضمان الحد الأدنى للمعيشة عند أغلب أفراد العينة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن العاملين في القطاع الخاص يريدون تطبيق قانون الضمان

الاجتماعي، لاعتقادهم أنه سيؤمن لهم معيشة كريمة بعد تقاعدهم، إلا أنهم متخوفون من ذلك لأنهم لا يعرفون منافع قانون الضمان الاجتماعي بالشكل الصحيح، وهذا سببه أن الحكومة لم تقم بالتوعية اللازمة للعاملين في القطاع الخاص حول قانون الضمان الاجتماعي.

نتائج السؤال الثاني: ما واقع تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل؟

للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لأهمية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل. كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لواقع تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل، مرتبة تنازلياً حسب أهميتها

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
14	يلزم اصحاب العمل بالحد الأدنى للأجور المقر في قانون العمل والضمان وهذا جيد	4.26	0.90	85.2	كبيرة
2	تساعد العاطلين عن العمل في إيجاد فرص عمل لهم	4.23	0.81	84.6	كبيرة
13	يسهم في توفير تقاعد للموظفين في القطاع الخاص	4.20	0.93	84.0	كبيرة
5	توفر الرعاية الصحية الأولية للفقراء	4.16	1.01	83.2	كبيرة
7	توفر مساعدات اجتماعية مساندة في حال إصابة العمل	4.12	0.86	82.4	كبيرة
11	تمكّن الأسر والأفراد المحتاجين للدعم من الوصول إلى مصادر الحياة الكريمة	4.10	0.88	82.0	كبيرة
12	توفر المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	4.03	0.95	80.6	كبيرة
9	توفر مساعدات اجتماعية في حالة العجز	4.03	0.93	80.6	كبيرة
4	توفر التعليم المناسب للأطفال	4.01	0.90	80.2	كبيرة
10	تغطي معاشات التقاعد لكبار السن	4.00	0.87	80.0	كبيرة
6	توفر حماية لكبار السن من العوز	3.98	0.95	79.6	كبيرة
3	تعمل على تحسين الإنتاجية في العمل	3.97	0.89	79.4	كبيرة
8	توفر مساعدات اجتماعية في حالة الأمومة	3.95	0.96	79.0	كبيرة
1	تساعد الفقراء على مجابهة الأزمات والصدمات	3.92	1.06	78.4	كبيرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	درجة الموافقة
16	في حالة الاستقالة وانهاء العمل تبقى الاشتراكات قبل ذلك سارية المفعول وتضاف الاشتراكات الجديدة للاشتراكات السابقة ويتم احتساب الراتب التقاعدي على أساس الاشتراكين وهذا عادل	3.89	1.11	77.8	كبيرة
17	يحق للعامل بعد عمر الستين ان يعمل ويتم اضافة اشتراكاته السابقة والجديدة معا وهذا جيد	3.83	1.24	76.6	كبيرة
15	تتيح للمقيم خارج البلد بالاشتراك الاختياري وذلك بدفع الاشتراكات المستحقة على العامل وصاحب العمل وهذا جيد	3.78	1.19	75.6	كبيرة
	<b>الدرجة الكلية لتعزيز الحماية الاجتماعية</b>	4.02	0.62	80.4	كبيرة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) أن أهمية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل كانت كبيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لتعزيز الحماية الاجتماعية (4.02) ونسبة مئوية (80.4%).

ويتضح من الجدول (6) أن الفقرات (14، 2) قد حصلت على أعلى درجة موافقة بالنسبة لأهمية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (يلزم اصحاب العمل بالحد الأدنى للأجور المقر في قانون العمل والضمان وهذا جيد)، و(تساعد العاطلين عن العمل في إيجاد فرص عمل لهم).

في حين أن الفقرات (15، 17) قد حصلت على أقل درجات الموافقة بالنسبة لأهمية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل، وقد تمحورت هذه الفقرات حول: (تتيح للمقيم خارج البلد بالاشتراك الاختياري وذلك بدفع الاشتراكات المستحقة على العامل وصاحب العمل وهذا جيد)، و(يحق للعامل بعد عمر الستين ان يعمل ويتم اضافة اشتراكاته السابقة والجديدة معا وهذا جيد).

وهذا يمكن أن يكون سببه أن العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل يرون أن تطبيق منافع الضمان الاجتماعي تساعدهم في الحفاظ على حقوقهم سواء المتعلقة براتب الشيخوخة أو تلك المتعلقة بالمنافع التي لها علاقة بصحتهم وعلاجهم وحماية أسرهم من الفقر والعوز، لذا فهم يعتقدون أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يؤدي إلى تعزيز الحماية الاجتماعية.

نتائج السؤال الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لفعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) على تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل.

استخدمت الباحثة تحليل الانحدار، وقبل تطبيق تحليل الانحدار، تم إجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي: فيما يتعلق بافتراض ضرورة عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة «Multi-Collinearity» قامت الباحثة بفحص معامل تضخم التباين، Variance Inflation Factor- VIF، واختبار التباين المسموح به «Tolerance» لكل متغير من المتغيرات المستقلة، وتبين أن قيمة أن قيمة (VIF) لجميع المتغيرات كانت أقل من (10) وتتراوح بين (1.06-1.57)، كما أن قيمة التباين المسموح به «Tolerance» لجميع المتغيرات كانت أكبر من (0.05) وتتراوح بين (0.64-0.94)، لذلك يمكن القول إنه لا توجد مشكلة حقيقية تتعلق بوجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة.

جدول (7): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (ت) للحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة (ف) ودلالاتها الإحصائية	التباين المسموح به Tolerance	معامل تقييم التباين VIF	
المقدار الثابت	0.592	0.211		2.802	0.005*				
تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة لطبيعيين	0.146	0.031	0.177	4.711	0.000*	59.728	0.73	1.37	
تأمين إصابات العمل	0.025	0.035	0.024	0.708	0.479		0.94	1.06	
تأمين الأمومة	0.019	0.030	0.022	0.634	0.526		0.84	1.18	
تأمين المرض المهني	0.141	0.027	0.189	5.233	0.000*		0.80	1.26	
التأمين الصحي	0.091	0.033	0.111	2.747	0.006*	0.000*	0.64	1.57	
تأمين البطالة	0.102	0.034	0.115	3.014	0.003*		0.72	1.40	
تأمين التعويضات	0.337	0.038	0.347	8.987	0.000*		0.70	1.43	
معامل الارتباط = 0.659		معامل التحديد = 0.434		معامل التحديد المعدل = 0.426					

\* دالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(0.05 \geq \alpha)$

من خلال النتائج الواردة في الجدول (7) يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسة الأولى، حيث بلغت (F) المحسوبة (59.728) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وتدلل على قدرة تنبؤيه مرتفعة.

كما يتضح من الجدول (7) أن المتغيرات المستقلة (تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، تأمين المرض المهني، التأمين الصحي، تأمين البطالة، تأمين التعويضات) تؤثر في (تعزيز الحماية الاجتماعية) استناداً إلى قيم (ت) المحسوبة التي بلغت للمتغيرات المستقلة على الترتيب (4.711، 5.233، 2.747، 3.014، 8.987)، وجميعها أكبر من قيمة (ت) الجدولية (1.96) عند مستوى دلالة (0.05)، بينما لا تؤثر المتغيرات

المستقلة (تأمين إصابات العمل، وتأمين الأمومة) في (تعزيز الحماية الاجتماعية) حيث بلغت قيمة (ت) لهذه المتغيرات (0.634، 0.708)، وهي أصغر من (1.96) وغير دالة إحصائياً.

وبالاعتماد على قيمة معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) تبين أن المتغيرات المستقلة (تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، تأمين المرض المهني، التأمين الصحي، تأمين البطالة، تأمين التعويضات) تفسر ما مقداره (42.6%) من التباين في المتغير التابع المتمثل في «تعزيز الحماية الاجتماعية»، وهي قوة تفسيرية كبيرة. وتم تمثيل المتغير التابع من خلال العلاقة الخطية التالية:

$$Y = (0.592) + (0.146)X_1 + (0.025)X_2 + (0.019)X_3 + (0.141)X_4 + (0.091)X_5 + (0.102)X_6 + (0.337)X_7 \dots\dots\dots(1)$$

Y: المتغير التابع (تعزيز الحماية الاجتماعية)

( $X_1$ ): تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، ( $X_2$ ): تأمين إصابات العمل، ( $X_3$ ): تأمين الأمومة، ( $X_4$ ): تأمين المرض المهني، ( $X_5$ ): التأمين الصحي، ( $X_6$ ): تأمين البطالة، ( $X_7$ ): تأمين التعويضات.

مما يعني رفض الفرضية الصفرية، والقبول بالفرضية البديلة، التي تقر بوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل.

**وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه من المحتمل أن منافع قانون الضمان الاجتماعي التي تهتم العامل بدرجة كبيرة، رغم أن كلها مهمة بالنسبة له رغم تفاوت أهميتها، فهو يرى أن تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، وتأمين المرض المهني، والتأمين الصحي، وتأمين البطالة، وتأمين التعويضات، من أهم منافع قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني التي تحقق له العيش الكريم بعد وصوله لمرحلة الشيخوخة، وتوفر له العلاج والرعاية الصحية والطبية، وتؤمن له راتب بطالة، وتعطيه التعويضات المستحقة له كاملة.**

**نتائج السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على حول محاور الدراسة ((فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ومدى تعزيز الحماية الاجتماعية) تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في عملك الحالي).**

استخدم اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لغايات فحص الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس منافع قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) ومقياس تعزيز الحماية الاجتماعية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، وذلك كما يشير الجدول (8):

الجدول (8): نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) للفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة (فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ومدى تعزيز الحماية الاجتماعية) تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) في تعزيز الحماية الاجتماعية

الدالة الإحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات التابعة	مصدر التباين
0.722	0.13	0.07	1	0.07	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين	الجنس
0.857	0.03	0.01	1	0.01	تأمين إصابات العمل	
0.135	2.24	1.13	1	1.13	تأمين الأمومة	
0.947	0.00	0.00	1	0.00	تأمين المرض المهني	
0.931	0.01	0.00	1	0.00	التأمين الصحي	
0.593	0.29	0.14	1	0.14	تأمين البطالة	
0.820	0.05	0.02	1	0.02	تأمين التعويضات	
0.780	0.08	0.01	1	0.01	الضمان الاجتماعي الكلي	
0.720	0.13	0.05	1	0.05	تعزيز الحماية الاجتماعية	
0.452	0.88	0.49	3	1.48	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين	
0.600	0.62	0.21	3	0.64	تأمين إصابات العمل	
0.774	0.37	0.19	3	0.56	تأمين الأمومة	
0.264	1.33	0.91	3	2.74	تأمين المرض المهني	
0.232	1.44	0.80	3	2.41	التأمين الصحي	
0.622	0.59	0.29	3	0.86	تأمين البطالة	
0.625	0.59	0.24	3	0.71	تأمين التعويضات	
0.842	0.28	0.04	3	0.13	الضمان الاجتماعي الكلي	
0.017	3.42	1.29	3	3.86	تعزيز الحماية الاجتماعية	
0.441	0.82	0.46	2	0.92	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين	المؤهل العلمي
0.698	0.36	0.12	2	0.24	تأمين إصابات العمل	
0.544	0.61	0.31	2	0.61	تأمين الأمومة	
0.314	1.16	0.80	2	1.59	تأمين المرض المهني	
0.125	2.08	1.17	2	2.33	التأمين الصحي	
0.513	0.67	0.32	2	0.65	تأمين البطالة	
0.398	0.92	0.37	2	0.74	تأمين التعويضات	
0.722	0.33	0.05	2	0.11	الضمان الاجتماعي الكلي	
0.750	0.29	0.11	2	0.22	تعزيز الحماية الاجتماعية	
0.281	1.28	0.72	3	2.15	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين	
0.291	1.25	0.42	3	1.27	تأمين إصابات العمل	
0.477	0.83	0.42	3	1.25	تأمين الأمومة	
0.959	0.10	0.07	3	0.21	تأمين المرض المهني	
0.269	1.31	0.74	3	2.21	التأمين الصحي	
0.857	0.26	0.12	3	0.37	تأمين البطالة	
0.682	0.50	0.20	3	0.61	تأمين التعويضات	
0.219	1.48	0.24	3	0.72	الضمان الاجتماعي الكلي	
0.416	0.95	0.36	3	1.07	تعزيز الحماية الاجتماعية	
		0.56	544	305.17	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الطبيعيين	الخطأ
		0.34	544	184.73	تأمين إصابات العمل	
		0.50	544	273.81	تأمين الأمومة	
		0.69	544	373.07	تأمين المرض المهني	
		0.56	544	304.66	التأمين الصحي	
		0.49	544	264.14	تأمين البطالة	
		0.40	544	219.41	تأمين التعويضات	
		0.16	544	88.25	الضمان الاجتماعي الكلي	
		0.38	544	204.36	تعزيز الحماية الاجتماعية	

الدالة الإحصائية	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المتغيرات التابعة	مصدر التباين
			554	9765.31	تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين	المجموع
			554	9297.98	تأمين إصابات العمل	
			554	8425.56	تأمين الأمومة	
			554	8593.08	تأمين المرض المهني	
			554	8809.40	التأمين الصحي	
			554	8761.24	تأمين البطالة	
			554	9201.88	تأمين التعويضات	
			554	8905.06	الضمان الاجتماعي الكلي	
			554	9184.06	تعزير الحماية الاجتماعية	

\*\* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) / \* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (8) ما يلي:

### 1- الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة (فعالية تطبيق قانون الضمان

الاجتماعي ومدى تعزيز الحماية الاجتماعية) تبعاً لمتغير الجنس.

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس منافع قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) تبعاً لمتغير الجنس، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية المحسوبة لجميع منافع قانون الضمان الاجتماعي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تعزيز الحماية الاجتماعية تبعاً لمتغير الجنس، حيث بلغت الدلالة الإحصائية المحسوبة لتعزيز الحماية الاجتماعية (0.46) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل بغض النظر عن اختلاف جنسهم (ذكور أم إناث) فهم جميعاً يرون أن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يؤدي إلى إحقاق حقوقهم ويساعدهم على العيش الكريم في مختلف مراحل حياتهم من الشباب إلى ما بعد الشيخوخة.

### 2- الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة (فعالية تطبيق قانون الضمان

الاجتماعي ومدى تعزيز الحماية الاجتماعية) تبعاً لمتغير العمر.

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس منافع قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) تبعاً لمتغير العمر، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية المحسوبة لجميع منافع قانون الضمان الاجتماعي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

- أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تعزيز الحماية الاجتماعية تبعاً لمتغير العمر، حيث بلغت الدلالة الإحصائية المحسوبة لتعزيز الحماية الاجتماعية (0.01) وهي أصغر من (0.05) ودالة إحصائياً.

لإيجاد مصدر الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تعزيز الحماية الاجتماعية تبعاً لمتغير العمر، وذلك كما هو واضح من خلال الجدول (9).

الجدول (9): نتائج اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات الثنائية البعدية للفروق في متوسطات أفراد عينة الدراسة حول تعزيز الحماية الاجتماعية تبعاً لمتغير العمر

المتغير	المقارنات	المتوسط الحسابي	من (25 إلى أقل	من (35 إلى أقل	من (45 سنة) من
			من (35 سنة	من (45 سنة	فأكثر
تعزيز الحماية الاجتماعية	أقل من 25 سنة	3.98	0.18	0.03	0.04
	من (25 إلى أقل من (35 سنة	4.16	-----	0.15	0.22*
	من (35 إلى أقل من (45 سنة	4.01	-----	-----	0.07
	من (45 سنة) من فأكثر	3.94	-----	-----	-----

\* الفرق في المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (9) أن الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تعزيز الحماية الاجتماعية تبعاً لمتغير العمر، كانت بين الذين أعمارهم (من 25 إلى أقل من 35 سنة) من جهة والذين أعمارهم (من 45 سنة) فأكثر من جهة أخرى، لصالح الذين أعمارهم (من 25 إلى أقل من 35 سنة) الذين كان تعزيز الحماية الاجتماعية لديهم أعلى إذا ما طبق قانون الضمان الاجتماعي.

**وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل أصحاب الفئة العمرية من (25-35) سنة يكونوا في أوج عطائهم وبناء مستقبلهم، ويريدون الاطمئنان على مستقبلهم ومستقبل أبنائهم من خلال توفير الدخل الذي يستمر حتى بعد بلوغهم سن الشيخوخة، ويطمنون على أوضاعهم المعيشية والصحية والتعليمية من خلال تطبيق الضمان الاجتماعي الذي يعزز الحماية الاجتماعية لديهم.**

### 3- الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراره (فعالية تطبيق قانون الضمان

الاجتماعي ومدى تعزيز الحماية الاجتماعية) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس منافع قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية المحسوبة لجميع منافع قانون الضمان الاجتماعي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تعزيز الحماية الاجتماعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت الدلالة الإحصائية المحسوبة لتعزيز الحماية الاجتماعية (0.84) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

**وتعزو الباحثة ذلك إلى أن العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل بالرغم من اختلاف مؤهلاتهم العلمية، إلا أنهم يشعرون بأن حقوقهم الوظيفية مسلوقة مقارنةً بزملائهم في القطاع الحكومي، لذا ينظرون إلى أن تطبيق الضمان الاجتماعي يساويهم بزملائهم في القطاع الحكومي في كثير من المنافع التي يشتمل عليها قانون الضمان الاجتماعي، وهذا يشعروهم بالحماية الاجتماعية.**

4- الفروق في درجات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة (فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي ومدى تعزيز الحماية الاجتماعية) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في عملك الحالي.

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس منافع قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في عملك الحالي، حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية المحسوبة لجميع منافع قانون الضمان الاجتماعي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

- أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس تعزيز الحماية الاجتماعية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في عملك الحالي، حيث بلغت الدلالة الإحصائية المحسوبة لتعزيز الحماية الاجتماعية (0.58) وهي أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. وتعرّضت الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل تتقارب وجهات نظرهم حول تطبيق قانون الضمان الاجتماعي بالرغم من اختلاف تعدد سنوات خبرتهم في العمل، ويعود السبب في ذلك إلى أنهم جميعاً يعملون في القطاع الخاص ولا يحصلون على الحقوق التي يحصل عليها نظرائهم في القطاع الحكومي، لذا جاءت وجهات نظرهم متقاربة حول تطبيق قانون الضمان الاجتماعي وفعاليتها في تعزيز الحماية الاجتماعية.

### الخاتمة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على إلى فعالية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي المعدل لسنة (2016) وتعزيز الحماية الاجتماعية من وجهة نظر العاملين، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة على عينة مكونة (554) عاملاً وعاملة من العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل في فلسطين، وبعد جمع البيانات وإجراء المعالجة الإحصائية، توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. تبين من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة أن هناك درجة موافقة مرتفعة لفاعلية تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) من وجهة نظر العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل.
2. اتضح من خلال النتائج أن اهتمام العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل حول فاعلية تطبيق منافع قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) جاءت مرتبة حسب رؤيتهم حيث جاءت مرتبة حسب أهميتها لهم كالآتي: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة الطبيعيين، تأمين إصابات العمل، تأمين التعويضات، التأمين الصحي، تأمين البطالة، تأمين المرض المهني، تأمين الأمومة.
3. إن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي يوفر الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل.
4. اتضح أن العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل يرون أن هناك بعض منافع الضمان الاجتماعي إذا ما تم تطبيقها فإنها تؤدي إلى تعزيز الحماية الاجتماعية لديهم.
5. تبين أن تأمين إصابات العمل وتأمين الأمومة ليست من الأولويات التي يهتم العاملين في القطاع الخاص بتطبيقها من أجل تعزيز الحماية الاجتماعية لديهم.

6. تبين أن هناك توافق بين العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل حول تطبيق قانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني المعدل لسنة (2016) بغض النظر عن اختلاف الخصائص الديموغرافية.
7. تبين أن هناك توافق بين العاملين في القطاع الخاص حول سبل تعزيز الحماية الاجتماعية بغض النظر عن اختلاف الخصائص الديموغرافية.
8. تبين أن هناك اختلاف في آراء العاملين في القطاع الخاص في محافظة الخليل حول تعزيز الحماية الاجتماعية باختلاف متغيرات: نوع العمل لصالح العمل الموسمي، العمر لصالح الذين أعمارهم من (25 إلى أقل من 35) سنة، الشكل القانوني للمنشأة لصالح المساهمة الخصوصية والفردية.

### التوصيات:

1. العمل على تطبيق قانون الضمان الاجتماعي بشكل فوري وذلك لما نتج عن جائحة كورونا من حاجة وعوز لدى العاملين في القطاع الخاص بسبب انقطاعهم عن العمل ودون تلقيهم أجورهم كاملة.
2. العمل على تطبيق قانون الضمان الاجتماعي بشكل تدريجي لتجنب التأثير السلبي المرتبط بالامتثال الواسع، حيث يمكن البدء بالشركات والمؤسسات الكبرى، يتبعه توسيع تدريجي سريع للامتثال للضمان الاجتماعي، من خلال الاشتراكات الاختيارية.
3. العمل على تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور قبل تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، لأن قانون الضمان الاجتماعي ينص على أن الأجور الخاضعة لنظام الضمان الاجتماعي يجب ألا تقل عن الحد الأدنى للأجور.
4. تشجيع القطاع الخاص بالانضمام الى الضمان والاشتراك فيه من خلال اعطائهم فترة كافية لتسديد الاشتراكات بأثر رجعي عن الفترة التي سبقت تطبيق القانون.
5. لزيادة الثقة لدى العاملين في القطاع الخاص يجب العمل على تحقيق زيادة تدريجية وسريعة في نسب الامتثال للقانون، ويتم ذلك من خلال حملات ترويج وتوعية حول أهمية الضمان الاجتماعي ومزاياه، والإعلان عن خطط استثمارية واضحة.
6. إجراء دراسات مستقبلية حول دور تطبيق الضمان الاجتماعي في الحد من البطالة لدى فئة الشباب في المجتمع الفلسطيني.

## الهوامش:

- (1) القضاة، شيرين، ومصالح، رنا، والعناقرة، محمد. (2011). أنظمة التقاعد العاملة في المملكة الأردنية، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الأردن.
- (2) المبيضين، محمد، ونجم، نجم. (2014). أثر الخدمات التي تقدمها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني على مستوى الرضا عن الأداء في المؤسسة في مدينة عمان، دراسات، العلوم الإدارية، 41(2)، 155-169.
- (3) جميل، مسيف. (2016). خيارات أنظمة الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية في فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.
- (4) حماد، آلاء. (2018). قراءة تحليلية لقرار بقانون الضمان الإجتماعي رقم (19) لسنة 2016م في ضوء معايير ومحددات اقتصاد السوق الاجتماعي، سلسلة أوراق بحثية حول القانون والاقتصاد، معهد الحقوق، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين.
- (5) بلشير، الزهراء. (2015). أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة عبد الحميد بن بادس، الجزائر.
- (6) الحبسي، سلطان. (2007). اتجاهات المستفيدين من الضمان الاجتماعي نحو الخدمات المقدمة إليهم في سلطنة عمان: دراسة ميدانية على محافظة مسقط، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- (7) أبو ريدي، آسيا. (2019). المرأة الفلسطينية بين الاتفاقيات الدولية وقانون الضمان الاجتماعي الفلسطيني رقم (19) لسنة 2016، ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر الثاني المحكم لكلية الاقتصاد والعلوم الاجتماعية بعنوان نحو رؤية شاملة لتعزيز البنية التحتية الاقتصادية في فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- (8) جميل، مسيف. (2016). رجوع سبق ذكره.
- (9) صالح، عبد الرزاق. (2012). الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية، الواقع والأفاق، الدمارك. [www.univ-eloued.dz/rers/images/pdf/H092014013.pdf](http://www.univ-eloued.dz/rers/images/pdf/H092014013.pdf)
- (10) دراوسي، مسعود. (2012). دور الدولة في النشاط الاقتصادي والسياسة الاقتصادية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.
- (11) صالح، عبد الرزاق. (2012). مرجع سبق ذكره.
- (12) معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2014). أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في فلسطين، ورقة خلفية، جلسة رقم (5)، رام الله، فلسطين.

- (13) علاونة، عاطف. (2011). دراسة إصلاح أنظمة التقاعد في فلسطين. رام الله، فلسطين.
- (14) مؤتمر العمل الدولي. (2011). الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة. جنيف: التقرير السادس.
- (15) معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2014). مرجع سبق ذكره.
- (16) حماد، آلاء. (2018). مرجع سبق ذكره.
- (17) زهران، خديجة. (2016). ورقة سياسات حول القرار بقانون رقم (6) بشأن الضمان الاجتماعي للعام 2016م، سلسلة أوراق سياسات عامة رقم (1)، الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان ديوان المظالم، رام الله، فلسطين.
- (18) جميل، مسيف. (2016). رجح سبق ذكره.
- (19) الخضر، محمد. (2018). تقييم قرار بقانون رقم (6) لسنة 2016 بشأن الضمان الاجتماعي، فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.
- (20) Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). (2019). Promoting Social Justice in The Arab Region Through Capacity-Building Interventions, United Nations, Beirut.
- (21) زناقي، حسن. (2016). التاريخ التطوري للحماية الاجتماعية: نظرة تحليلية، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية - دراسات وبحوث تطبيقية، 2(3)، 244-259.
- (22) حمزة، أحمد. (2015). السياسة الاجتماعية، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- (23) زناقي، حسن. (2016). مرجع سبق ذكره.
- (24) Baulch, Bob & Wood, Joe Weber. (2006). Developing Social Protection, *Development policy Review*, 24(1), 32-45.
- (25) أبو ريدي، آسيا. (2019). مرجع سبق ذكره.
- (26) قليل، نسيم، وبن حبيب، عبد الرازق. (2019). مساهمة القطاع الخاص في تمويل الضمان الاجتماعي، مجلة دفاتر، 15(1)، 106-116.
- (27) Piterova, I. (2018). Attitudes towards Social Security: *Review of Literature*. 1(21), 50-69.
- (28) Maduga, F. (2015). Public Communication and Social Security Delivery in Tanzania, unpublished PHD, university of West London, British.
- (29) Goldblatt, B. (2015). Developing the Right to Social Security – A Gender Perspective, *Australian Journal of Human Rights*, 1(25), 41-53.

- (30) المبيضين، محمد، ونجم، نجم. (2014). مرجع سبق ذكره.
- (31) علاونة، عاطف. (2011). مرجع سبق ذكره.
- (32) الحبسي، سلطان. (2007). مرجع سبق ذكره.

# Organizational justice and its role in achieving institutional excellence (Applying to Super Omdr Co. Ltd. (Sudan as a model)

**Dr. Amani Suleiman Ahmed**

Associate Professor - Department of Business Administration - College of Administrative Sciences - Najran University - Kingdom of Saudi Arabia

## **Abstract :**

The study aims to identify organizational justice and its role in achieving institutional excellence, and the impact of its dimensions of distribution, dealing and procedures in achieving that distinction. To verify the validity of the hypotheses, the researcher followed the descriptive analytical approach, where he described the topic and analyzed the results of the questionnaire for the case under study, using some statistical methods. It was concluded that there is a positive statistically significant relationship between the dimensions of organizational justice and the achievement of institutional excellence. One of the most important results of the study is the existence of credibility in dealing and the exchange of respect between management and workers, but rather enabling workers to participate in decision-making, which reflected positively on the company's excellence.

One of the most important recommendations is to emphasize the need to improve the financial compensation for employees in exchange for excellence. And the need to enhance the workers' sense of fairness in assessing their needs and efforts when implementing organizational procedures for work.

**Keywords:** organizational justice, achieving institutional excellence.

## العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي (بالتطبيق على سيوبر أم در المحدودة- السودان أمودجاً)

د. أماني سليمان أحمد سليمان - أستاذ مشارك - قسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية - جامعة نجران - المملكة العربية السعودية  
المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي، وأثر ابعادها المتمثلة في التوزيع والتعامل والإجراءات في تحقيق ذلك التميز. وللتحقق من صحة الفرضيات أتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث وصف الموضوع وتحليل نتائج الاستبيان للحالة موضوع الدراسة، باستخدام بعض الوسائل الإحصائية وتم التوصل الى ان هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين ابعاد العدالة التنظيمية وتحقيق التميز المؤسسي. ومن أهم نتائج الدراسة وجود مصداقية في التعامل وتبادل الاحترام بين الإدارة والعاملين بل تمكين العاملين من المشاركة في اتخاذ القرارات مما انعكس إيجاباً على تميز الشركة. ومن أهم التوصيات التأكيد على ضرورة تحسين المقابل المادي للعاملين نظير التميز. وضرورة تعزيز شعور العاملين بوجود عدالة في تقدير احتياجاتهم وجهودهم عند تطبيق الإجراءات التنظيمية للعمل.

الكلمات المفتاحية: العدالة التنظيمية، تحقيق التميز المؤسسي. شعور العاملين

### Introduction

The topic of organizational justice has received great attention from most researchers in the field of management. Because of its critical importance in raising institutional performance to the level of excellence, in terms of management and employees.

The historical origins of the idea and concept of organizational justice go back to the egalitarian theory that emerged in the last twentieth century. Which is based on a basic premise that indicates that individuals working in a sector are interested in measuring the extent of justice that they have obtained according to the nature of the tasks assigned to them, the methods used to achieve them, and how the administration or the employer evaluates the efforts they make compared to their colleagues in the same department, or in departments other than work or in similar establishments.

Local, regional and global experiences of applying models of excellence in institutional performance are one of the most effective means to achieve a qualitative leap in the performance level of public, charitable and private sector institutions in terms of

providing services to customers and their contribution through models of excellence in accordance with international best practices. Institutional excellence standards are based on the existence of a clear strategy. In the institution, it is managed by a leadership team with the help of qualified employees through organized operational processes, in addition to building partnerships that are in the long-term interest, and institutions that seek to achieve this on the ground put mechanisms distributed on four main axes, whose work is to provide the means and infrastructure Creativity, enabling the employee to propose, discuss and implement an innovative idea through institutional forums. Excellence usually aims to achieve all the results that interest and delight all those concerned with the facility, as well as the ability and willingness to measure and identify the current needs and future expectations of customers.

### **Research problem:**

The human element is one of the most important axes of success for institutions in achieving their goals, and in light of the decline in the level of justice within institutions due to bias, lack of objectivity and variation in procedures followed in human resources departments, organizational justice has become a requirement for all individuals working in institutions in general to ensure stability in the work environment. Creating the optimum climate to ensure justice in distribution and procedures, and thus achieving institutional excellence. Accordingly, the research problem can be formulated in the framework of the following questions:

1. To what extent does the application of distributive justice affect the achievement of institutional excellence?
2. Can fairness in procedures achieve institutional excellence?
3. To what extent can fairness in dealings contribute to achieving institutional excellence?

### **Research aims:**

The research aims to achieve the following:

1. Analyzing the relationship between the dimensions of organizational justice and institutional excellence.

2. Knowing the impact of justice in distribution and procedures on achieving institutional excellence.
3. Knowing the relationship between justice in dealing and achieving institutional excellence.

### **. Research Hypotheses:**

The researcher seeks to prove the following main themes: There is a statistically significant relationship between organizational justice and achieving institutional excellence.

The following topics are divided into:

1. There is a statistically significant relationship between justice in distribution and achieving institutional excellence.
2. There is a statistically significant relationship between justice in procedures and achieving institutional excellence.
3. There is a statistically significant relationship between justice in dealing and achieving institutional excellence.

### **research importance:**

The importance of this research stems from the following points:

1. The lack of Sudanese writings made in the field of studying the relationship between organizational justice and institutional excellence.
2. Reaching proposals for implementing organizational justice to ensure institutional excellence.
3. Opening horizons for researchers and scholars to continue studying the extent to which organizational justice is applied in Sudanese institutions.

### **Research Methodology:**

- The researcher followed the descriptive analytical method, and the statistical method to analyze the data of the study.

### **Previous studies:**

- The study of Al-Saud and Suzan Sultan (2009) aimed to identify the level of organizational justice among the heads of academic departments in the official Jordanian universities, and to

show its relationship to the organizational loyalty of faculty members. (A member of the Jordanian full-time faculty members holding a PhD degree. The results of the study indicated that the level of organizational justice among the heads of academic departments was high, and it was found that there is a positive, direct, statistically significant relationship between the practice of the heads of academic departments of organizational justice and job satisfaction among faculty members.

- The study of Kumar and Giri and Kumar, (2009) aimed to identify the “effect of age and experience on job satisfaction and organizational commitment.” of private and public organizations operating in the banking and telecommunications sectors in India. The study found that job satisfaction and organizational commitment differed significantly across the different career stages of employees. The study found that job satisfaction and organizational commitment are greater for older workers than for younger workers. Also, job satisfaction and organizational commitment differed significantly depending on the employees’ work experience. and that more experienced workers on the job have higher job satisfaction and organizational commitment.
- oo Bajouda’s study (2010) aimed to identify the reality of the application of organizational justice in its dimensions in public education schools, and to identify the differences in the sample’s response to the degree of organizational justice. The study relied on the descriptive survey method, and the questionnaire was used as a main tool for the study, and it was applied to a sample of (970) female teachers from different public education schools in the holy city of Makkah. The results of the study showed that the application of organizational justice in its axes (procedural, distributive, evaluative) came to a medium degree. The interactive justice axis was the highest among them, as it came with a high degree.

The study of Kürad (2010), aimed to determine the perceptions of public secondary school teachers about organizational justice and whether these perceptions differ according to some variables. It was clear from the results of the study that teachers had positive perceptions of organizational justice in secondary schools, with their perceptions varying according to age, seniority and number of students, and they were not affected by gender, educational background and the number of teachers in the school.

A study on Saeed Al-Hasna (2019) aimed to identify the degree of organizational justice practice among school leaders in Bisha governorate and organizational loyalty from the teachers' point of view, which is attributed to the number of years of experience, educational stage and specialization. It was applied to a sample of (402) teachers, and the study followed the descriptive approach, and the results revealed that the degree of organizational justice in the field of moral justice is very high, and it was found that there were no statistically significant differences. The study revealed a high degree of organizational justice, organizational loyalty, motivating teachers and improving the attractive work environment.

### **organizational justice:**

The term organizational justice is mainly due to the theory of justice or equality, which was the result of research efforts carried out by a senior psychological researcher at GE Company in a city in New York State, (Jeff Stacey Adams), during the decade of the sixties of the last century when he published His article tagged (Towards Understanding Justice) in the Journal of Abnormal and Social Psychology in its October issue since 1963 AD (Mohammed Al-Jayousi, 2008, pg. 13).

According to Al-Qaryouti, this theory links the individual's degree of motivation with his sense of the unfairness of the incentive system followed in the institution or organization in which he works." Absolute, and in general, the theory sees that people are

affected in their behavior by the relative rewards they receive or wait for, whereby the individual measures the degree of justice by comparing the efforts he makes (inputs) in his work to the returns (outputs) he obtains with similar work and the same conditions. The theory of justice includes three basic steps from a practical point of view, which are (Amani Youssef Al-Bakkar, 2012, p. 21):

- 1- Evaluation.
- 2 The comparison.
- 3- Behavior.

Evaluation includes measuring inputs such as (merit, education level, skills, effort) and outputs (material returns, promotions, appreciation, respect, etc.), while behavior is the outcome of an individual's awareness of the relationship between evaluation and comparison, when a person realizes that the situation is unfair and seeks to modify it. Through certain actions at work (Bandar Karim Abu Tayeh, 2012, p. 18).

#### **They are the following behaviours:**

1. Changing the work input (example: reducing the effort).
2. Demanding a change in remuneration (example: an increase in wages).
3. Leaving the situation (eg: leaving work).
4. Changing points of comparison (example: self-comparison with different workgroup).
5. Relative modification of the comparison (for example: the justification of unfairness as a temporary matter and will be resolved in the future) (Qasim Nayef Alwan, 2007, p. 44).

The conclusion in this theory is that the individual feels justice as a result of what he obtains and what he offers with what others obtain and what they offer.

#### **Justice from an Islamic Perspective:**

Justice lies in the fact that it is an Islamic value that has a high position in Islamic law. Justice is the first objective and a sol-

id foundation for building Islamic law (Ibn Manzur, 1994 AD, p. 347). Therefore, we find justice as one of the beautiful names of God, and an attribute of the Messenger, may God bless him and grant him peace. And justice in Islamic law is an obligatory obligation, and not just a “right” of the rights that its owner can waive. And it is an obligatory duty on the guardians, among the rulers and rulers towards the subjects, the Almighty said: “God commands you to render trusts to their owners, and if you judge between people, you judge with justice. God is a blessing that He admonishes you with. God is all-hearing, all-seeing.” (An-Nahl: 90). And justice is not limited to members of the Muslim community only, but it also extends to being just with the enemies, as the Most High said: “O you who believe, be upholding for God, witnesses for justice, and do not let the animosity of people prevent you from not being just.” The table: 8.

Resist, for God is Aware of what you do” (An-Nisa: 135).

Accordingly, the evidence for the necessity of justice in Islam is abundant, and the status of justice is exceptionally high (Abu Tasher Majd al-Din Muhammad ibn Yaqoub Bel Shirazi, 1999 AD, p. 471).

### **Organizational justice in administrative thought:**

The concept of fairness was used in the first research precursors in the organizational field, by describing the role of integrity and fairness in different work environments and the ways in which employees determine their transactions in an objective and free from bias. Contemporary administrative thought has benefited from expanding its view of the concept of justice through the theories of exchange and theses presented by sociologists and employed in a scientific way to achieve administrative and organizational goals. For the rewarding behavior for them through comparisons between the work they provide and what they obtain, while Peter Mello) his theses were talking about the impact of ex-

change on social life with its components of broad and diverse human relations between individuals and dealt with the justice of attitudes in this context (Mahmoud Al-Obaidi, 2011 AD, p. 65).

Organizational justice is known in English with the term (Justice Organizational), which is the employee's interest in comparing him with his colleagues at work, and also defined as a type of individual or collective awareness of labor laws by recognizing professional rules and feeling that they are applied fairly to all employees. It is also defined as the keenness of the public administration to enhance the sense of justice among employees, by applying equality in dealing with them, which contributes to influencing their job behavior (Rolls John, 2009, p. 37).

Historically, the concept of justice is closely related to law and legitimacy, and the word "Jus" in Latin means the same as the word law, and the word derives from the word "Justitia", although the term "Justice" is used in legal circles more. From its use in other circles, it is not used today as a legal term primarily, but rather as an ethical, administrative and educational term (David Hospers, 2012AD, p. 50).

The concept of organizational justice according to the psychological and cognitive approach as a field of psychological research that focuses on the realization of fairness in the workplace, and some studies believe that it represents the perception of justice by individuals through the classification of the views of employees and their sense of it within the organization, and according to some, they view organizational justice as a collective realization of practice justice. On the part of the responsible administration in the organization towards the individuals working in it, so it occupies a very important place among the priorities of the administration, because it reflects positively or negatively on the outcomes of individuals such as satisfaction, trust, and others, and then on the organizational outputs such as high productivity. (Asmaa Taha Al-Shakurji, 2008 , p. 42).

Karrikar & Williams study adds that organizational justice represents the way in which the individual judges the fairness of the method used by his boss in dealing with him at the functional and human levels. organizational outputs. On the other hand, some defined the term organizational justice as the collective perceptions of justice practices by senior management and decision-makers in the work environment towards employees, and its position within their priorities; Which may be reflected positively or negatively on work outcomes related to employee satisfaction, trust, and loyalty; Consequently, the productive outputs, and then came a study by (Karrikar Williams) that classified organizational justice as the way individuals judge the justice of the style of employers, or decision-makers in their dealings at the functional and human levels; Therefore, organizational justice in general has acquired an importance of an exceptional type in institutions, regardless of the entrance to the definition adopted for it. Organizational justice can be defined as the level of awareness of the worker of the state of fairness and equality of treatment and the various actions taken by the management of the institution, and compared with the efforts made by the worker. And the returns generated from it, in a way that contributes to achieving the goals of the institution (Fatima Al-Zahraa Aissat, 2016 AD, p. 78).

### **Objectives of organizational justice:**

Justice aims to achieve the following:

1. Making the behavior of the human resource within its conditions within the framework of a single organization. The worker who feels the presence of organizational justice cannot change his behavior in terms that do not serve his organization. His sense of the justice of management in its dealings and distribution, and in how it applies to various procedures and work decisions, strengthens his feelings towards it and develops the spir-

- it of belonging to her.
2. Organizational justice illustrates the reality of the distributive system of salaries and wages in the organization, through distributive justice.
  3. Studying the organizational environment and the prevailing organizational climate in the organization, and here the role of justice in transactions emerges.
  4. It leads to actual control and empowerment in the decision-making process, and procedural justice is an important dimension in this aspect.
  5. Determining the quality of follow-up, control and evaluation.
  6. To highlight a system of social, moral and religious values among individuals, and to determine the ways of interaction and moral maturity of the members of the organization in how they perceive and perceive the common justice in the organization (Ayman Ahmed Al-Omari, 2010 AD, pg. 562).

### **Importance of Organizational Justice:**

The concept of organizational justice is one of the modern administrative concepts in the literature of Arab administrations in general, and there is no doubt about the need of the Arab business sector to study such concepts due to their increasing importance and positive impact on the interest of business and the development of organizations. Organizational justice can be perceived through the following indicators, which demonstrate its importance from several different angles:

1. Organizational justice illustrates the fact that the distributive system of salaries and wages in the organization relates to the concept of distributive justice.
2. Organizational justice leads to actual control and empowerment in the decision-making process, and the jus-

tice of procedures is one of the most important aspects of organizational justice.

3. Organizational justice leads to determining the quality of the follow-up, control and evaluation system and the ability to activate the roles of feedback in a way that ensures the quality of the sustainability of organizational processes and the achievements of members in the organization.
4. It is considered one of the most important ways of interaction and moral maturity of the members of the organization in how they perceive and visualize the overall justice in the organization.
5. It affects the motives of the working individual to increase the rewards and returns of the group and not the individual, as the justice of the procedures is a means of spreading the spirit of the group, because fair procedures and fair treatment send a message to the individual that the group values each individual in it.
6. Organizational justice contributes to limiting and decreasing the behavior of idleness, deviation and hostility towards society and organizations as a result of the absence of justice (Ibid, p. 42).

### **Principles of Organizational Justice:**

In order for organizational justice to be complete, it is necessary to know its principles, which are: equality; It is represented in equal opportunities in all its aspects between individuals working in the institution. Moral; These are straightforwardness, integrity, honor, honesty, sincerity, and honesty. accuracy and correction; The two are that all decisions and procedures in the organization are based on accurate and clear information, and can be corrected in cases of discovery of non-conformity. Adhere to all fair procedures and decisions, especially with regard to fair treat-

ment and due remuneration based on laws and standards. Participation, which means that all individuals working in the organization have the right to participate in decision-making. These principles can be clarified in the following points:

1. Respecting the workers' views, ie, the senior management should listen to the workers' opinions and discuss their points of view.
2. Neutrality ie standing at the same distance from all employees.
3. Application compliant with business rules.
4. Enabling employees to appeal decisions and seek redress using appropriate procedures.
5. Enabling workers to solve their problems as quickly and comprehensively as possible (Namaa Jawad Al-Obaidi, 2012, p. 69).

### **Dimensions of organizational justice:**

#### **1. Equity in distribution:**

Justice in distribution is defined as the management's or employer's awareness of the necessity of distributing tasks equally between employees and workers in the facility, and this contributes to affecting the quantity of work outputs and leads to its increase, and improves the performance of all individuals within the work environment. Justice in distribution depends on three basic rules: Which:

a. Equality: It is based on the theory of equality and the concept of organizational justice. Equality seeks to maintain the distribution of rewards to employees in a fair and equal manner, with the need for everyone to understand the reasons on which equality is applied, for example: employees who join their work on holidays, are given compensation Financial in return for their additional work (Titat Ali Belghazouki, 2014, p. 118).

B. Quality: It is the rule that depends on the application of fair equality between all individuals in the facility, regardless of

their origins, races, or any other characteristics that distinguish them. .

c. Need: It is an appreciation of the employees' needs while enhancing their sense of justice by appreciating each other's circumstances, such as: an employee doing the work of his colleague who suffers from a health problem, then it is possible that this employee will take a leave instead of the time he allotted to complete the work of his colleague (Reference Previous, p. 119).

### **2. Justice in Proceedings:**

Justice in procedures is defined as the feeling of employees that the actions taken by the administration towards them are done in a fair manner, that is, employees of equal rank are given the same salaries, and each of them receives a financial or moral reward in exchange for additional work, and this contributes to enhancing the sense of applying justice. in organizational procedures.

### **3. Fair dealing:**

Justice in dealings is an extension of justice in procedures. It refers to the manner in which the administration deals with employees, which depends directly on the reversal of the nature of organizational justice applied in the facility, and includes a set of transactions such as credibility, trust, mutual respect, and other means that help to enhance interaction between individuals.

### **Reasons for interest in organizational justice:**

The interest in organizational justice goes back to many reasons: the most prominent of which is the abandonment of destructive organizational policies based on bureaucracy and feelings of injustice and threat among workers, and the adoption of other ethical policies characterized by organizational justice and organizational support in order to ensure organizational continuity and effectiveness in the long term, and attention to organizational justice is due to the presence of a challenge In seeking to reduce or prevent anti-social behaviors of employees resulting mainly from

the absence of organizational justice (Asmaa Taha Al-Shakrji, aforementioned reference, p. 76).

Given the increasing importance of the issue of organizational justice, it is logical that many serious attempts will be made to apply social and human justice theories to understand the behavior of individuals within organizations. The recent years about describing the role of justice in organizations, led to the emergence of the concept of organizational justice, so the nineties of the twentieth century, which showed the pace of global changes, witnessed theories that gave an increasing interest in organizational justice. Although the concepts of justice and equality are among the most important concepts that constitute the value pillar in government administration, the interest of Western studies and research on organizational justice has largely focused on the private sector, compared to less interest in the government sector. Organizational justice is one of the important issues in the field of management, and it has received and continues to receive increasing attention through many researches and studies that have linked the realization of organizational justice to individual and organizational positive outcomes. Those studies showed the benefits of perceiving justice in a wide range of human resources topics. Organizational justice theory is concerned with individuals' perception of the justice of cases at work, and reflects the way in which the individual judges the fairness of the method used by the manager with him at the functional and human levels. Justice in general represents giving each individual what he deserves. It is the degree of achieving equality and integrity in rights and duties that express the individual's relationship with the organization. The idea of justice embodies the principle of fulfilling obligations by employees towards the organization in which they work, and confirms the required organizational trust between the two parties (Mahmoud Al-Obaidi, aforementioned reference, p. 100).

Organizational justice can also be seen as one of the important variables that have a potential impact on the efficiency of the functional excellence of employees on the one hand and on the performance of the organization on the other, and organizational justice is defined as reflecting the way in which the individual judges the justice of the method used by the manager in dealing with him at both levels. career and humanity. It also reflects both the fairness of the outputs as well as the fairness of the procedures used in distributing those outputs, and we also find that organizational justice focuses on the extent to which workers realize fair treatment in their jobs and the impact of this on many organizational outcomes (Ayman Ahmed Al-Omari, aforementioned reference, pg. 597).

### **Factors Affecting Organizational Justice Behavior:**

Proceeding from the importance of organizational justice behavior in the life of organizations, and in search of the most important reasons behind the emergence or disappearance of this behavior, many researchers have been conducting several studies with the aim of finding an explanation for this phenomenon, as organizational justice is directly or indirectly related to A set of basic determinants, namely:

#### **1. Job satisfaction:**

Due to the importance of job satisfaction, its relationship with the concept of organizational justice has been studied, and job satisfaction generally means the positive emotional state resulting from an individual's evaluation of his work, whether with regard to the benefits he obtains, leadership style, co-workers, or the general climate (Abdul Hamid Abd Al-Fattah Al-Maghribi, 2006, p. 22). In light of this definition, many field studies were conducted to reveal the relationship between satisfaction and organizational justice.

#### **2. Job Commitment:**

There are some studies, which found a strong positive relationship between job commitment and organizational justice, and

there are studies that concluded that there is no relationship between them, but some attribute the reason for this contradiction to not taking into account the presence of other specific variables of organizational justice, as this thesis was confirmed in studies I found that there is a relationship between commitment and organizational justice, when the variables of job satisfaction and organizational justice were controlled (ibid., p. 23).

### **3-Administrative leadership:**

Some studies revealed a strong relationship between transformational leadership and organizational justice, given that the transformational leader always motivates his employees to do more than what is expected of them, by serving as a role model for them, taking care of their needs and presenting them over his personal needs, which increases the level of trust. his subordinates; Because his words are always consistent with his actions, and in this regard he found that the employee performs voluntary practices, when the level of his confidence in his boss is high, and vice versa (Amira Rifaat Horus, aforementioned reference, pg. 57).

### **4. Intrinsic motivation:**

Self-motivation means the individual's internal needs for achievement and self-realization, which work to motivate behavior and psychological processes. In this regard, it can be said that an employee who enjoys self-motivation is more inclined than others to practice organizational justice; This is because it contributes to satisfying his internal needs represented in achievement and self-realization.

### **5. Organizational Culture:**

The impact of organizational culture on organizational justice comes through the extent to which it encourages or rejects this type of behavior. their behavior and actions, and vice versa.

### **The concept of institutional excellence:**

Institutional excellence was defined as a process of self-assessment to improve the effectiveness of the organization and im-

prove its competitive position and work flexibility in it. It is a qualitative process that includes the involvement of all users in all departments of the organization to work together through understanding all activities to eliminate error and improve the process towards achieving business excellence (Jawad Al-Kharsha, Shawqi Naji, Weiss Kaser , 2008, p. 17).

Institutional excellence is also defined as the organizations' endeavor to exploit critical opportunities preceded by effective strategic planning and commitment to realizing a common vision dominated by clarity of purpose and adequacy of resources, and keenness to be distinguished for it that every action or activity of each person enhances and strengthens achievement within the organization and includes many of the work forces that make up the organization's structure (Abdul Hamid Abdul Muttalib, 2010 AD, p. 84).

Institutional excellence has been defined as the organization's continuous superiority over the best international practices in the performance of its tasks, linking with its customers and clients with relationships of support and interaction, and knowing the performance capabilities of its competitors, weaknesses and external strengths, and the surrounding environment (Hassan Al-Heddawi, 2007 AD, p. 23).

Excellence is one of the modern concepts that came to be added to a large list of terms defined by managerial thought, and it clearly has a prominent place in the theory of organizations. It is a modern management philosophy thanks to its emergence due to the emergence of organizations that took upon themselves the task of searching for the most successful ways to improve and develop the performance of organizations and reach levels that satisfy the various stakeholders in the organization and made this as the main goal of their existence (Magdi Mahmoud Khalil, 2005 AD, p. 17).

The concept of institutional excellence is at the top of the developments produced by the knowledge revolution. It is a comprehensive concept that crystallizes the main purpose of management in contemporary companies on the one hand and identifies the main feature that must be characterized on the other hand, and two basic facts emerge from it:

1. The goal of successful management is the pursuit of excellence, in the sense of achieving unprecedented results that outperform all of its competitors and even outperform itself through the logic of learning.
2. All the actions and decisions issued by the administration, and the systems and activities it adopts, must be characterized by excellence, and a complete and superior quality that leaves no room for error or deviation, and creates real opportunities for the correct and complete implementation of the works from the first time (Ali Al-Salami, 2008 AD, p.7).

It is noticeable that these two facts are two sides of the same coin, one cannot be achieved without the other, and they depend completely and completely on investing the accumulated and constantly renewed knowledge balance, and facilitating ways for organizational learning so that that knowledge is activated on the ground.

There are a number of requirements that must be met in order for institutional excellence to be achieved, and thus the organization achieves development for its human resources. These requirements include the following (Adel Mahmoud, Excellence, 2006 AD, p. 39):

1. The presence of creative individuals, management supportive of creativity and the existence of an effective communication system.
2. Building an integrated strategy (strategic planning).

3. Availability of an integrated system of policies: directing and coordinating decision-making, and achieving coherence and integration between the elements of the organization, and between them and the elements of the surrounding climate.
4. Availability of flexible organizational structures.
5. Availability of a total quality management system.
6. Availability of a system for managing excellence in terms of planning, directing, diagnosing, improving, developing and evaluating.
7. Availability of a system for assessing institutional excellence (Khaled Mamoun al-Sayah, 2002, p. 96).

Based on the foregoing, a set of opinions can be presented about what is meant by the concept of institutional excellence. For example, Al-Qaryouti defines institutional excellence as “the ability to devise methods and ideas that can receive the optimal response from employees and motivate them to invest their abilities and talents to achieve organizational goals, while Al-Nafi’i sees that excellence Institutional is “bringing up something new and useful, which may be an idea, service, commodity, process or activity that takes place within the organization, and through the distinguished behavior of the individual, he wrote change, encourage innovation, use modern methods and methods in the field of work, love experimentation and debate, and not obey orders that limit his thinking.” Adaptability, flexibility and contribution to problem solving.

#### **Institutional Excellence Factors:**

There are factors of institutional excellence by defining the characteristics and attributes of (62) of distinguished American organizations, and they were as follows (Mussar Ibrahim Al-Jubouri, 2011, p. 62):

1. 1. Bias towards work by departing from bureaucratic management patterns.

2. Close relationship with customers and responding to their suggestions.
3. Allow organizational independence at work.
4. Productivity through employees by providing trust and participation.
5. Paying attention to the values of the organization.
6. Linking to the work that the organization is good at.
7. Simplicity and agility in the size of organizations and the levels of their organizational structure.
8. Effective and flexible implicit control through centralization and decentralization.

### **Types of Institutional Excellence:**

There are many researchers who have distinguished between its types with different names. The most important of them are two types at the institutional level:

#### **1/ Technical Excellence:**

It is the distinction related to the product, whether goods or services, and related to the production technology, that is, to the basic activities of the organization that produce the goods or services.

#### **2/ Administrative Excellence:**

It is the distinction directly related to the organizational structure and the administrative process in the organization, and indirectly to the basic activities of the organization.

The researcher believes that the methods and strategies of institutional discrimination and its requirements that help management in managing the process of discrimination and working to achieve and develop it in the organization depend on early care for creators, positive reinforcement of discriminatory attempts, respect for new ideas, encouragement of self-learning opportunities, development of individual skills and training in the skills required to achieve discrimination. In excellence, enhancing self-confidence among employees, encouraging scientific methods for solving

problems, changing the characteristics of the organization, for example the organizational structure, using selection and appointment processes when hiring to attract creative individuals and placing them in the right place and other methods (Ibid, p. 66).

### **The importance of institutional excellence:**

Also, the organizations that achieve excellence are organizations that care about the trends of development in the sense that they are trying to know the extent of their development to determine what they want to develop and remove all technical difficulties that delay the implementation of this development and that the importance of institutional excellence stems from the ability of organizations to crystallize the forces supporting excellence in organizations through achieving rates Rapid change, achieving unlimited competition, preserving place and organizational status (human forces, organizational culture and organizational structure), then growing a sense of quality and the ability to employ technology in information and innovations. The importance of institutional excellence in organizations can be stated as follows:

1. Organizations need means and methods to identify the obstacles they face as they arise (Shaker Nabil Al-Ruwaini, 2007, p. 58).
2. Organizations need a way to gather information so that they can make important decisions about human resources, such as who to promote? It is the employee who is characterized by the spirit of altruism, initiative and excellence in excellence.
3. The organization needs to develop its members on an ongoing basis, whether managers or employees, so that they can help make the organization more distinguished in terms of distinction compared to competing organizations.
4. The organization needs to provide the necessary skills for decision-making, whether an individual or a group, and to reflect on the sensitivity of the role and its importance in achieving creativity and excellence in organizations (Adel Zayed, 2003, p. 11).

The importance of excellence in management is due to the necessity of having managerial skills that are compatible with the requirements of transforming into a leadership role. The most important of these skills are:

1. Administrative skills related to how to practice various administrative processes according to the tasks and requirements of high excellence (Salah Abdul Qadir Al-Nuaimi, 1999, p. 41).
2. Behavioral skills, which are the art of dealing with individuals, knowing the motives that drive their behavior, and choosing the possible and appropriate incentives to satisfy those motives.
3. Technical skills, which are all related to the technical aspects of the work in terms of its requirements, duties, responsibilities, powers, and ways and means of developing it according to what is dictated by its modern technical requirements, management and electronic.
4. Intellectual and cultural skills in terms of openness to the outside world and knowledge of the latest findings of science and its applications in addition to the analytical ability, and the need to be familiar with global cultures, due to the large number of crises that organizations are going through (Abdul Razzaq Salem Al-Rahla, 2010 AD, p. 22).

It concludes that the issue of the distinct approach is essential to achieving the current administrative effectiveness, but more importantly in the future. Therefore, the nature of the activity practiced by the institution in light of the changing and competitive economic conditions necessitates that it adopt more creative vision in cases of reducing the risk of decisions or uncertainty of the future results of public policies in order to avoid To surprise and to understand the different connections and techniques of the state of society.

## Characteristics of institutional excellence:

The characteristics of institutional excellence require the following:

1. The ability to deal with difficult business: it provides opportunities for rapid growth and learning for organizations and improvement of operations.
2. Availability of competent leadership: the ability of organizations to bear the consequences of committing mistakes, and organizations to bear crises and confront them, contributes to refining the capabilities of the organization and its distinction.
3. Extensive work experience: Distinguished organizations have experiences outside the scope of work, specifically community service, which offers many opportunities to gain distinction in excellence.
4. Training Program: The standard system prevailing in organizations for excellence activities is of less importance in relation to what is learned directly from the training opportunities that enhance the organization's excellence (Ibid., p. 25).
5. Accuracy: It is intended to enhance the accuracy of its forecasting system by choosing the best methods for performing tasks and building an internal climate that emphasizes the importance of forecasting accuracy in influencing the organization's excellence.

The broad positive concept of excellence should be based on two main entrances:

11-Multiple entry for values; This seeks to demand many types of distinction that individuals are able to perceive.

2- Entrance to the philosophy of self-accomplishment for the organization to be the object of general appreciation, and this derives from the values that the organizations believe in.

## Field study:

This part includes the steps and procedures that were followed in the implementation of the field study, including a description of the study population and its sample, the method of preparing its tool, and the statistical treatments under which the data were analyzed and results were extracted. It includes the basic data that represents the essence of the research, and it consists of the axes around which the research revolves, and it consists of: The main axis:

The first axis: Distributive justice: It is the management's or employer's awareness of the necessity of distributing tasks among employees.

The second axis: procedural justice: is the feeling of employees that the actions taken by the administration towards them are done in a fair manner.

The third axis: fairness of dealing: It is an extension of justice in procedures, as it refers to the way you follow in dealing with employees.

Fourth Axis: Institutional Excellence: It is a self-assessment process that improves the effectiveness of the regulator and improves its competitive position and work flexibility.

In order to answer the questions of the study and verify its hypotheses, the mediator will be calculated for each phrase of the questionnaire, which shows the views of the study sample regarding "organizational justice and its role in achieving institutional excellence, an applied study on Super Omdr Company Ltd.", where the score (5) was given as a weight for each answer. Strongly Agree, a score of (4) as a weight for each "Agree" answer, a score of (3) as a weight for each "Neutral" answer, a score of (2) as a weight for each "Disagree" answer, and a score of (1) as a weight for each "Strongly Disagree" answer, that all of the above and according to the requirements of the statistical analysis is to convert the nomi-

nal variables into quantitative variables, and then the chi-square test will be used to find out the significance of the differences in the answers of the study sample members to the statements of each hypothesis.

**the mediator:**

To verify the validity of these axes, the median was calculated for the responses of the study sample members to each phrase and then to the phrases combined, the following appears:

Interpretation of the first axis: the median value for most of the answers of the study sample members for the first axis (2), and this value means that the majority of the sample members agree with what was stated in the axis of (distributive justice).

Interpretation of the second axis: The median value for most of the answers of the study sample members for the second axis (2), and this value means that the majority of the sample members agree with what was stated in the axis of (procedural justice).

Interpretation of the third axis: The median value for most of the answers of the study sample members reached the third axis (2), and this value means that the majority of the sample members agree with what was stated in the axis of (justice dealing).

Interpretation of the fourth axis: the median value for most of the answers of the study sample members was for the fourth axis (2), and this value means that the majority of the sample members agree with what was stated in the axis of (institutional excellence).

Presentation and discussion of the results of the axes in terms of the value of the chi-square:

The results below are a chi-square test for the significance of the differences for the answers of the study sample members to the axes statements, and the results below showed that there is no agreement between all the study sample members on them, as it is stated in the tables for each axis that there are neutral or disapproving individuals, and to test There are statistically significant differ-

ences between the numbers of those who agree, neutral and disagree with the above results. Chi-square test was used to indicate the differences between the answers to each of the axes' statements.

Through the test, the following explanation was found:

Interpretation of the first axis: it was found that the calculated chi-square value to indicate the differences between the numbers of agreeing, neutral and disapproving answers to what came in all the statements of the first axis (281.472a), and this value is greater than the tabular chi-square value at the degree of freedom (4) and the level of significance (1%). And the amount of (13.28), and depending on what was mentioned, this indicates the existence of statistically significant differences and at the level of significance (1%) between the answers and in favor of the answers agreeing to all the statements of the first axis.

Interpretation of the second axis: it was found that the calculated chi-square value to indicate the differences between the numbers of agreeing, neutral and disapproving answers to what was stated in all the phrases of the second axis (285,245a), and this value is greater than the tabular chi-square value at the degree of freedom (4) and the level of significance (1%). Which amounted to (13.28), and depending on what was mentioned in, this indicates the existence of statistically significant differences and at the level of significance (1%) between the answers and in favor of the answers agreeing to all the statements of the second axis.

Interpretation of the third axis: it was found that the value of the chi-square calculated to indicate the differences between the numbers of agreeing, neutral and disapproving answers to what came in all the statements of the third axis (319.340a), and this value is greater than the value of the tabular chi-square at the degree of freedom (4) and the level of significance (1%) ) amounting to (13.28), and depending on what was mentioned in the above table, this indicates that there are statistically significant differences and

at the level of significance (1%) between the answers and in favor of the answers agreeing to all the statements of the third axis.

Interpretation of the fourth axis: it was found that the calculated chi-square value to signify the differences between the numbers of agreeing, neutral and disapproving answers to what came in all the expressions of the fourth axis (733.255a), and this value is greater than the tabular chi-square value at the degree of freedom (4) and the level of significance (1%). ) amounting to (13.28), and depending on what is mentioned in the above table, this indicates the existence of statistically significant differences and at the level of significance (1%) between the answers and in favor of the answers agreeing to all the statements of the fourth axis.

Presentation and discussion of the results of the axes in terms of the arithmetic mean and standard deviation:

To identify the extent of the deviation of the study members' responses to each of the study variables' phrases, and to each of the main axes from its arithmetic mean, and it is noted that the standard deviation shows the dispersion in the responses of the study sample members to each of the study variables phrases, in addition to the main axes, the closer its value From zero the responses were centered and their dispersion between the scale decreased.

Through this, the following explanations were reached:

Interpretation of the first axis: through the part of the axis test as a whole, that there are statistically significant differences between the mean of the sample members and the average of the scale in favor of the sample members, where the average of the sample members was (1.9), while the average of the axis (3) "the average of the axis equals 3" where the value of ( T) which amounted to (20.88) that difference as it was statistically significant in front of the level of significance (0.05) in favor of the sample members, and this means that most of them answered the axis statements with approval, which led to the conclusion that the first

axis of the study, whose statements were about: “distributive justice” Checked out.

Interpretation of the second axis: through the part of the axis test as a whole, that there are statistically significant differences between the mean of the sample members and the average of the scale in favor of the sample members, where the average of the sample members was (1.9), while the average of the axis (3) “the average of the axis equals 3” where the value of ( T), which amounted to (21.38) that difference, as it was statistically significant in front of the level of significance (0.05) in favor of the sample members, and this means that most of them answered the axis statements with approval, which led to the conclusion that the second axis of the study, whose statements were about: “procedural justice” Checked out.

Interpretation of the third axis: Through the part of the axis test as a whole, there are statistically significant differences between the mean of the sample members and the average scale in favor of the sample members, where the average of the sample members was (2.0), while the average of the axis (3) “the average of the axis equals 3” where the value of ( T), which amounted to (24.23) that difference as it was statistically significant in front of the level of morale (0.05) for the thief.

**Table (1) summarizes the results and hypotheses**

No	Axles	chi-square value
1	The first axis: distributive justice	281.472 <sup>a</sup>
2	The second axis: procedural justice	285.245
3	The third axis: fairness of dealing	319.340
4	Fourth Axis: Institutional Excellence	733.255

It is clear from the table and according to the values of the chi-square test to indicate the differences between the answers of the study sample members to the statements related to all the axes

of the study that the fourth axis of the study was achieved in the first place depending on the largest value of the chi-square of (733.255a), followed by the achievement of the third axis in the second rank depending on the second largest The value of the chi-square test of (319.340a), followed by the achievement of the second axis in the third rank, depending on the second largest value of the chi-square test of (285.245a), and finally the achievement of the first axis in the fourth rank, depending on the largest value of the chi-square of (281.472a).

### **The Results:**

- a. There is a statistically significant relationship between justice in the distribution and achievement of institutional excellence, and the value of the chi-square was (281.472a). Significant degree (0.000) and this trait is consistent with the study of Yassin Kaseb Al-Kharshi (2006).
1. There is a statistically significant relationship between justice in procedures and achieving institutional excellence. The value of the chi-square was (285,245a). (0.000) and this feature differs with the study of Mohamed Boukleia (2011).
  - a. There is a statistically significant relationship between justice in dealing and achieving institutional excellence, and the value of the chi-square was (319.340a).
  2. That there is credibility in the dealings between management and employees to exchange respect among themselves in a distinct manner and to enable them to participate in decision-making, which reflected positively on the general excellence of the company.
  3. The development of the institutional vision and mission and the building of strategic policies was reflected in the

manner of interaction between management and employees in a positive manner, and also led to consensus and focus on practical tasks.

4. Building a culture of excellence has led to enhancing the employees' sense of justice and that they are one of the foundations for measuring the quality of excellence.
5. Human resource planning gives workers fairness in applying organizational procedures for work because of the reward and appreciation for their efforts that are consistent with rewards and promotions.
6. The feeling of the workers. Communication and dialogue with human resources contribute to an exchange of respect between employees and management, which provided an encouraging environment for creativity and contributed to the provision of distributive justice.

### **Recommendations**

- 1-Paying attention to evaluating the performance of employees, improving the financial compensation, and increasing the granting of financial rewards according to the results of that evaluation.
- 2-Ensure the participation of employees in taking administrative decisions and organizational procedures for the company. This enhances their confidence in the existence of justice in assessing their needs and distributing tasks without any discrimination between them.
- 3-The need to be careful when applying penalties to employees and to avoid their arbitrariness so as not to negatively affect their performance excellence.
- 4-Commitment to all procedures and decisions that achieve justice, especially with regard to fair treatment in accordance with policies and regulations.
- 5-The company in question should follow specific policies

and methods that raise the awareness of employees of the importance of organizational justice through education, training and rehabilitation.

6- . Conducting more studies to deepen the concept of applying organizational justice in Sudanese institutions and the extent of its impact on achieving institutional excellence.

## References :

- (1) Ibrahim Abdullah Al-Munif, The Evolution of Contemporary Administrative Thought, Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya Publishing, 1993.
- (2) Ibn Manzoor, Jamal al-Din Abu al-Fadl Muhammad bin Makram, Lisan al-Arab, 3rd edition, Beirut: House of Revival of Arab Heritage, 1994 AD.
- (3) Abu Taher Majd Al-Din Muhammad bin Yaqoub Balshirazi, Al-Muhit Dictionary, investigation: Youssef Al-Sheikh Muhammad Al-Beqa'i, Beirut: Dar Al-Fikr for Printing, Publishing and Distribution, 1999 AD.
- (4) Olfat Ibrahim Gad Al-Rub Atta, "The Role of Administrative Excellence in Creativity", Al-Azhar University, Scientific Journal of the Faculties of Commerce Sector, No. 10, 2013.
- (5) Amal Yassin Al-Majali, "The Availability of Knowledge Management Jobs and Its Impact on the Crystallization of Organizational Excellence", Journal of Administrative Sciences, University of Jordan, No. 1, 2009.
- (6) Amani Youssef Tal Al-Bakkar, The level of organizational justice practiced by managers, Journal of Administrative Sciences, No. 17, 2012, p. 21.
- (7) Ayman Ahmed Al-Omari, Organizational Models Prevalent in Universities Prevailing in Jordanian Universities and their Relationship to Organizational Justice as Perceived by Faculty Members, Journal of the Union of Arab Universities, Issue 5, Amman, 2010.
- (8) Ayman Adel Eid, "Strategic leadership and its role in

achieving institutional excellence”, Journal of Contemporary Business Research, Faculty of Commerce, Sohag University, No. 2, 2014.

- (9) Bandar Karim Abu Tayeh, The Impact of Organizational Justice on the Behavior of Organizational Citizenship, Journal of the Islamic University, No. 2, 2012, p. 18.
- (10) Jawad Al-Kharsha and Shawky Naji Weis Kasir, Leadership Skills in Adopting the Excellence Strategy, Arab International Conference on Excellence and Competitiveness Management in Public and Private Sector Institutions from 12-14 April 2008.
- (11) Samer Abdul Majeed Al-Bashabsheh, The Impact of Organizational Justice in Crystallizing Organizational Symmetry in Public Institutions, The Jordanian Administration Journal of Management, No. 4, 2008.
- (12) Hassan Al-Hadawi, Strategic Management with Administrative Excellence, Cairo: Arab Development Organization, 2007.
- (13) Hussein Al-Douri, Strategic Management and Management by Excellence, Cairo: The Arab Organization for Arab Development, 2003 AD.
- (14) Khaled Qassem Al-Ibrashi, Organizational Justice between Theory and Practice, Cairo: Itrac Publishing and Distribution, 2009.
- (15) Khaled Mamoun Al-Sayah, Institutional Excellence in Kuwaiti Industrial Establishments, Kuwait: That Al Salasil Publishing, 2002 AD.
- (16) David Hospers, Modern Administrative Concepts, translated by: Mahmoud Ziyad, Amman: Jordan Book Center for Publishing, 2012.

- (17) Suzan Al-Saud and Sultan Ratib, "The degree of organizational justice among the heads of academic departments in public Jordanian universities and its relationship to the organizational loyalty of the members of the teaching staff in them", College of Higher Educational Studies: Amman University, Damascus University Journal, Volume 25, Issue 1, 2009.
- (18) Shaker Nabil Al-Ruwaini, Institutional Excellence Applications and Strategies, Amman: Dar Al-Maysara Publishing, 2007.
- (19) Sherif Kamal El-Din, Excellence Models: A Comparison of Excellence Models, Alexandria: Mansha'at Al-Maaref, 2006 AD.
- (20) Sherif Mahmoud Al-Banna, Modern Administrative Concepts, Alexandria: Knowledge Foundation for Publishing, 2006 AD.
- (21) Salah Abdul-Qader Al-Nuaimi, "Specifications of Strategic Thought in Organizations", Al-Edari Magazine, Amman, Issue (77), 1999.
- (22) Sabreen Murad Abu Jasser, The Impact of Workers' Perception of Organizational Justice on the Dimensions of Contextual Excellence, Journal of Administrative Sciences and Economics, No. 5, Islamic University, Gaza, 2010.
- (23) Saleh bin Salman Al-Rasheed, Towards Building a Systematic Framework for Creativity and Business Excellence in Arab Organizations, Fifth Annual Arab Conference on Management, Sharm El-Sheikh, November 27, 2004 AD.
- (24) Adel Zayed, Distinguished Organizational Excellence The Way to the Future Organization, Cairo: The Arab Organization for Administrative Development, 2003 AD.
- (25) Adel Mahmoud, Distinguished Organizational Excellence, Cairo: Center for Research and Commercial Studies, 2006.

- (26) Abdel Hamid Abdel Fattah Al Maghribi, Behavioral and Organizational Skills for Human Resources Development, Cairo: Al-Asriya Library for Publishing, 2006 AD.
- (27) Abdel Hamid Abdel Muttalib, Strategic Management in the Business Environment, Cairo: The Arab Printing Company, 2010.
- (28) Abdul Rahman Muhammad Al-Za'arir, Organizational Creativity and Excellence: Concept and Foundations, Amman: Dar Al-Maysara Publishing, 2003 AD.
- (29) Abdul Karim Aboul Fotouh Darwish, Leadership: Strategic Orientation, Training, Talent Management and Creativity, Sharjah: Police Research Center, 2008.