



مجلة القلم

العلمية للدراسات الاقتصادية والاجتماعية



ردمك ISSN: 1858 - 9839

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

في هذا العدد :

□ أثر صادرات الصمغ العربي على الاقتصاد السوداني (في الفترة من 2014-2020م)
د. معتصم حسين بلال صديق

□ قياس أثر الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي في السودان خلال الفترة (2000-2020م)
د. يوسف الحاج هارون يوسف

□ العلاقة بين القيادة التحويلية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية بالتطبيق على الأمانة العامة لديوان الزكاة - إقليم النيل الأزرق 2024م
د. عبد اللطيف عمر محمد طه



العدد الثالث والعشرون جمادى الآخرة 1446 هـ - ديسمبر 2023م

مجلة القلم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية - العدد الثالث والعشرون جمادى الآخرة 1446 هـ - ديسمبر 2023م

ردمك ISSN: 1858 - 9839



دار آريثريا للنشر والتوزيع
Arrythria 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.الفتاح 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

أثر صادرات الصمغ العربي على الاقتصاد السوداني (في الفترة من 2014 - 2020م).....(7-30)

د.معتصم حسين بلال صديق

قياس أثر الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي في السودان خلال

الفترة (2000 - 2020 م).....(30-44)

د. يوسف الحاج هارون يوسف

العلاقة بين القيادة التحويلية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية (بالتطبيق على

الأمانة العامة لديوان الزكاة - إقليم النيل الأزرق 2024م).....(45-94)

د. عبد اللطيف عمر محمد طه

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 الثالث والعشرون من مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية الذي يأتي في إطار الشراكة العلمية مع جامعة الحضارة (اليمن)

القارئ الكريم:

يأتي هذا العدد الثالث والعشرون من المجلة بعد أن نجحت المجلة بواسطة هيئتها العلمية والاستشارية وهيئة تحريرها في إصدار واحد وعشرون 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

أثر صادرات الصمغ العربي على الاقتصاد السوداني (في الفترة من 2014 – 2020م)

كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا - السودان

د.معتصم حسين بلال صديق

مستخلص:

تناولت الدراسة أثر صادرات الصمغ العربي على الاقتصاد السوداني ودور الغابات المباشر في الإنتاج المتنوع. تمثلت مشكلة الدراسة في مدى تأثير كمية ونوع الصمغ العربي على الإيراد وبالتالي انعكاس ذلك على الدخل القومي، وهدفت الدراسة إلى معرفة الأهمية الاقتصادية للصمغ العربي والغابات وكيفية استغلالها للحصول على أعلى إنتاجية من الصمغ العربي، اختبرت الدراسة فرضية أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين كمية الإنتاج من الصمغ العربي وإجمالي الإيراد، وكذلك هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع الصمغ العربي وإجمالي الإيراد. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن إجمالي الإيرادات يتأثر بنوع الإنتاج بمعامل ارتباط 75 % أي أن نوع المنتج من الصمغ العربي يؤثر على الدخل القومي، كذلك أوصت الدراسة بالاهتمام بالغابات وتنظيم الرعي وتوفير الحماية للغابات من القطع الجائر.

الكلمات المفتاحية: الصمغ العربي - الغابات - شجرة الهشاب - شجرة الطلح - صادرات الصمغ العربي.

The impact of gum arabic exports on the Sudanese economy (In the period from 2014 – 2020AD)

Dr. Mutasim Hussein Belal Sedig

Abstract:

The study examined the impact of Gum Arabic exports on the Sudanese economy and the direct role of forests in diversified production. The problem of the study was the extent of the impact of the quantity and type of gum Arabic on the income and thus reflected on the national income. The study aimed to find out the economic importance of gum Arabic and forests and how to use them to obtain the highest productivity of gum Arabic. the study tested the hypothesis that there is a statistically significant relationship between the amount of gum Arabic production and total revenue, as well as there is a statistically significant relationship between the type of gum Arabic and total revenue. The study followed descriptive

and analytical approaches. The study reached several conclusions, including that the total revenue is affected by the type of production by a correlation coefficient of 75 %, that is, the type of Gum Arabic product affects the national income, the study also recommended paying attention to forests, organizing grazing and providing protection for forests from unfair cutting.

Keywords: Gum Arabic – Forest – Hshab Tree – Tallih Tree – Gum Arabic Exports.

الإطار المنهجي:

المقدمة:

تعتبر الغابات من أهم الموارد الطبيعية المتجددة، ولا تقتصر الغابات على كونها نطاق أخضر شائع بل لها فوائد كثيرة سواء كانت بيئية أو اقتصادية، فعلى سبيل المحافظة على البيئة فإن الغابة تخفف حدة الرياح وتساهم في رفع نسبة الرطوبة الجوية بشكل محسوس، كما تساهم في حماية التربة ومنع التعرية والمحافظة على التوازن البيئي في البيئة وتقليل التلوث الجوي. أما فوائدها الاقتصادية فتتمثل في إنتاج الأخشاب، المطاط، الأدوية، الصمغ، الزيوت، مواد الدباغة والأصباغ من الأعلاف، الفلين بالإضافة إلى ذلك فإن الغابة ليست مصدر اقتصادي ومنظم بيئي فقط بل تراث طبيعي في المعالم السياحية فهي مكان ترفيهي ومقصد سياحي أيضاً. أخيراً فإن تدهور هذا النظام البيئي الجميل سيكون له انعكاسات خطيرة على البيئة والمناخ، ومن هنا تأتي المسؤولية الكبرى التي تقع على عاتق الإنسان للمحافظة على الغابات لأنه بالإضافة إلى مزاياها السابقة فإنها تعتبر مورد مهم لإنتاج الصمغ العربي موضوع الدراسة.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في معرفة مدى تأثير كمية ونوع الصمغ العربي على الإيراد وبالتالي على الدخل القومي.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في الأهمية الاقتصادية للغابات وكيفية المحافظة عليها باعتبارها مصدر مهم للصمغ العربي بأنواعه.

أهداف البحث:

معرفة الأهمية الاقتصادية للصمغ العربي وكيفية استغلالها باعتباره مورد اقتصادي مهم للدخل القومي والإيرادات.

فرضيات البحث:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين كمية إنتاج الصمغ العربي وإجمالي الإيراد.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نوع الصمغ العربي وإجمالي الإيراد.
- منهج البحث: المنهج الوصفي والمنهج التحليلي.

الإطار النظري: أولاً: الغابات في السودان: 1/ أهمية الغابات:

تلعب غابات السودان دوراً أساسياً في حياة الناس بتوفير خدمات مهمة تقوم بدعمهم في الحياة معظم السكان حوالي 66 % يعيشون في المناطق الريفية ويعتمدون على الغابات في توفير حطب الوقود كمصدر رئيسي للطاقة وتوفير الأخشاب لبناء المساكن.

اعتمدت حياة الشعوب على الغابات بل كانت هي الحياة التي وهبتهم التربة الخصبة وحافظت عليها من صدور تقلبات المناخ وهي الأمان من الموت جوعاً في أوقات الشدة، أما في الحياة المعتادة فيجد في الغابات ما يكمل رفايته الغذائية من مشروبات وأغذية والغابات مصدراً لإنتاج أكثر من 4000 سلعة مصنعة بصورة جزئية أو كلية من مواردها كالطلاء والدهانات والصابون وغيرها.

كذلك الغابات مصدراً لكثير من المنتجات النقدية والغذائية والصبغ والأخشاب فالغابات هي ثروة قومية كبيرة إذ توفر المواد الأساسية للصناعات الريفية الهامة مثل المواد الداخلة وغيرها وهكذا يتضح الدور الهام الذي تلعبه الغابات في اقتصاد البلاد ورفاهية أهلها والقدر المعتبر الذي من الله به علينا كمورد متجدد. (عبد العزيز، 2007م، ص53)
تقوم الغابات وأشجارها بأدوار عدة نذكر منها الآتي:

أ/ في مجال التربة:

- حماية التربة من الانجراف والتعرية.
- تخصيب وإعادة تخصيب التربة.
- تثبيت الكثبان الرملية وتثبيت الرمال الزاحفة على الأراضي الزراعية والمنشآت.
- المساهمة في الحد من آثار التدهور والتصحر.

ب/ في مجال المياه:

- الحفاظ على موارد المياه وتنقيتها.
- الحد من الفيضانات والأطماء.
- الحد من توسيع مجاري المياه الدائمة والموسمية كالوديان والخيران.

ج/ في مجال الهواء:

- الحد من تلوث الهواء بالغبار والأتربة.
- مغطي كبير للغازات المتسببة في الانحباس الحراري خصوصاً ثاني أكسيد الكربون الناتج من الاستعمال غير المرشد للمواد الاحفورية.

د/ في مجال التنوع الإحيائي:

تحتوي الغابات على كم مقدر من الأحياء نباتاً وحيواناً وكائنات دقيقة. يقح العبء الأكبر في إثراء المعرفة في هذا المجال على أبحاث الغابات بالتوثيق وابتداع النماذج العلمية للحفاظ على التوازن البيئي وتأهيل للبيئات المتدهورة خصوصاً في مجال التصحر. (محمود، 2791م، ص 91).

2/ مساهمة الغابات الاقتصادية والاجتماعية:

تطوير طرق الاستفادة القصوى من منتجات الغابات والمساهمة في تحقيق الأمن الغذائي ومكافحة الفقر بتوفير فرص واسعة للعمالة على المستوى الرسمي والشعبي ومستوى القطاع الخاص أفراد ومجموعات، ويقع العبء الأكبر على أبحاث الغابات في إثراء المعرفة في هذا المجال وتطوير النماذج العلمية للتطبيق (محمود، مرجع سابق، ص91):

أ/ توفير المنتجات الخشبية:

يحتاج المجتمع للأخشاب المنشورة لأغراض البناء وخطوط السكة حديد والمستلزمات المنزلية والصناعات وكذلك يحتاج المنتجات القائمة على الأخشاب كالكرتون والورق والأخشاب للطاقة والأعمدة المستديرة لمختلف الأغراض وتزداد الحاجة لهذه المنتجات بازدياد المكان وارتفاع المستوى الحضاري مما يفتح مجالاً واسعاً للصناعات على مستوى المدن والأرياف. وتعتبر المنتجات الخشبية لم تستثمر بعد بشكل كافي خصوصاً الأخشاب صغيرة الأحجام (محمود، المرجع السابق).

ب/ توفير المنتجات غير الخشبية:

تشمل هذه المنتجات ما يساهم في تحقيق الأمن الغذائي خصوصاً حالات المجاعات كالمخيط والترتوس والقنفليس والدوم والديلب واللولو والكاشو والللوب ومختلف منتجات الأعلاف من مواد خضرية حيث تظل الأشجار والشجيرات خضراء لمدة طويلة بعد انتهاء موسم الأمطار كأشجار السيال والسعر والسلم والطلح والهشاب والحراز والمسكيت والتي تعتبر مصدراً مهما للعلف في موسم الجفاف (محمود، مرجع سابق، ص91).

كما تنتج الغابات الأصماغ والألياف والمواد الداغية وكثيراً من العقاقير الطبية والمبيدات للآفات والمواد العطرية وتعتبر الغابات مصدراً مهما لإنتاج العسل.

تقوم الأبحاث بأبحاث مهمة في هذه المنتجات بدءاً بالبذور وخصائصها والتوالد وابتداع طرق للإدارة بما فيها الفلاحة وتقييم البعد الاجتماعي والصناعي (محمود، مرجع سابق، ص91). ثم نال استعمال الأخشاب الوطنية بعض الاهتمام بحيث أصبح المهوقني وأبوحجر والباي والبولوفويا أخشاباً ذات قيمة عالية في الأثاث ومرائد السكة حديد، ونال جمع وتصنيف النباتات اهتماماً كبيراً نتجت عنه معيشة قومية معتبرة للأشجار والشجيرات ثم تطور جمع البذور لمراكز بذور أشجار وشجيرات الغابات ساهم ويساهم في التشجير والمأمول أن يتطور أكثر لتلبية الحاجات المتجددة وليكون مركزاً لتربية الأشجار لإنتاج سلالات عالية الجودة تفي بمختلف الأغراض وملائمة للبيئات المختلفة بالسودان (محمود، مرجع سابق، ص22).

3/ أنواع الغابات في السودان:

الغابات المغروسة:

هي مساحات الأراضي التي تمت زراعتها بشتول أو بذور الأشجار الوطنية أو التسجيلية سريعة النمو، وتقام لتفي باحتياجات الناس من الأخشاب المنشورة والمستديرة وحطب الوقود والمنتجات غير الخشبية كالأعلاف والأصماغ (محمود، مرجع سابق، ص 22).

أهداف الغابات المغروسة:

مقابلة الاحتياجات اليومية كالحطب للوقود والفحم النباتي وأعمدة البناء. تحقيق أملاح دائم ومستديم للأخشاب المنشورة لأغراض المباني والمنشآت كالسكة حديد والأثاث للمناطق الريفية وخشب مستديرة ومنشورة للأغراض الزراعية كأيدي الآلات وللتظليل ولحظائر الحيوانات والتسوير.

إنتاج الأخشاب الفاخرة لصناعة الأثاثات كالتيك والمهوقتي وأخشاب المباني كالسرو والكافور. إنتاج الأخشاب لصناعات اللب والورق والكرتون والألياف وإنتاج الأصماغ والمواد الدابغة والعطرية والطبية.

إنشاء مصدات الرياح لتلطيف المناخ الموضعي لزيادة إنتاج المحاصيل الزراعية والحد من زحف الرمال وحماية للأراضي الزراعية والقرى والمنشآت وتثبيت الكثبان الرملية. إقامة المنتزهات حول المناطق الحضرية للترفيه وترقية الإحساس بجمال الطبيعة وللأغراض التعليمية والبحثية (محمود، مرجع سابق، ص 92).

قصور الغابات الطبيعية (الوطنية):

من أوجه القصور الملازمة للغابات الطبيعية التالي: ببطء نمو معظم أنواع الأشجار الوطنية رغمًا عن ملاءمتها للبيئة مما يستدعي استجلاب الأنواع الأجنبية المناسبة التي تفي بالأغراض المطلوبة. ضعف الإنتاجية لوحدة المساحة مقارنة بالغابات المغروسة كماً ونوعاً.

البعد المكاني من مناطق الاستهلاك التي تتركز في التجمعات السكانية بالمدين والقرى الكبيرة لهذه الأسباب نعت الضرورة لإقامة الغابات المغروسة لتحقيق الوفرة والاستدامة في المنتجات ولحماية البيئة والترقية والأغراض الجمالية (محمود، مرجع سابق، ص 43).

أنواع الأشجار الوطنية والمستجلبية:

تتصف معظم أنواع الأشجار الوطنية بالسودان بالنمو البطئ وتدني الجودة في أخشابها فهي غير مستقيمة الساق وأخشابها ذات قيمة متدنية ومعظم هذه الأنواع الوطنية قابلة للرعي ومستساغة للحيوانات، مما يجعل حمايتها من الرعي الجائر أمراً بالغ الصعوبة ومكلفاً اقتصادياً تحت الرعي المشاع المنتشر في معظم أنواع البلاد.

أسهمت مصلحة الغابات بشكل رئيسي في استجلاب الأنواع المرغوبة من الخارج منذ عهد بعيد، ومن أنواع الأشجار التي استجلبت ونجحت نجاحاً كبيراً نذكر سدر لاتونا التي أدخلها البلجيك أيام احتلالهم لقطاع لادو عام 1911م والنيم الذي أدخله MR.R.E.Massey بشمبات عام 1916م والتيك الذي أدخل لأول مرة بملكال عام 1970م في منزل مفتش الري المصري (محمود، مرجع سابق، ص 43).

أهم الغابات المغروسة في السودان:

يمكن عرض أهم الغابات المغروسة التي أنشئت في البلاد في التالي:

أ/ غابات السنط البدئية:

تغطي هذه الغابات ضفاف النيل وروافده كالنيل الأزرق والأبيض والرهدي والندري وخور العطشان وخور أبو جبل والخيران الأخرى، وكانت في الماضي غابات طبيعية أزيلت بمرور الزمن وعمرت اصطناعياً بمجهودات ضخمة على مر السنين من مهني وفني الغابات. تساهم هذه الغابات في إنتاج الأخشاب المنشورة وفلنكات السكة حديد وحطب الحرق وتوفر مواد الدباغة والعلق، ولها دور فعال في حماية ضفاف النيل وخفض الإطماء بدرجة كبيرة خصوصاً ذلك الناتج من الخيران العديدة التي تصب في النيل الذي يسبب مشكلة كبرى تجابه الخزانات والمشاريع المروية. (عبد العزيز، مرجع سابق، ص 65)

ب/ غابات الكافور المروية:

بدأت مصلحة الغابات في إنشاء الغابات المروية في عام 1937م إبتداء من أول زراعة مروية في غابة الفوار في مشروع الجزيرة ثم عبد الماجد، وتطورت فيما بعد لإنشاء الغابات المروية تحت الخدمات الاجتماعية بمشروع الجزيرة التي يمولها المزارعون وقامت الإدارة بالمشاريع المروية بتمويل زراعات الكافور كما في مشروع الرهد وسنار وعسلاية وحلفا الجديدة، ثم انتشار إنشاء غابات الكافور المروية ليعم معظم المشاريع الزراعية المروية حيث خصصت أراضي غير صالحة لإنتاج المحاصيل الزراعية لإنشاء هذه الغابات وغالباً ما تكون أراضي منخفضة في مؤخرة قنوات الغابات لعام 1989م الذي يقضي بتخصيص 5% من أراضي المشاريع الزراعية لإنشاء الغابات المروية بما فيها الخدمة الواقعية وتشجير القنوات حماية لها من الدفن بالرمال (الهيئة القومية للغابات، 2016م، ص 61).

ج/ غابات مياه الصرف الصحي:

إنشاء مصلحة الغابات الحزام الأخضر حول الخرطوم عام 1960م كغابة محجوزة مركزية مساحتها 7035 فداناً، زرعت منها 5000 فدان كانت تروى بمياه الصرف الصحي وترعة من الفراجين بالجزيرة، وقد أزيل هذا الحزام ووزعت أراضيه للسكن في الفترة 1989-1998م وبقيت مشكلة صرف المياه الصحية (الهيئة القومية للغابات، 2016م، ص 18).

بازدياد التمدن فإننا نتوقع إزدياد الصرف الصحي وما تشكله من تهديد مباشر لصحة الإنسان وأكثر ما يخشى تلوث المياه الجوفية بمخلفات الناس وهذه الكارثة بيئية بشعة وخطيرة إن حدثت. (عبد العزيز، مرجع سابق، ص 06).

د/ غابات السرو والصنوبر في الجبال:

أنشأت مصلحة الغابات مغروسة معتبرة في جبال الأمانونج وجبل مرة لأغراض حماية البيئة ومساقط المياه وإنتاج أخشاب رخوة، وأنشئت مناشير لهذا الغرض بتلك الأماكن النائية ساهمت في توفير الخشب المنشور للأغراض المختلفة ووفرت فرص العمالة في مناطق التشجير والإنتاج للمجتمعات المحلية (الهيئة القومية للغابات، 2016م، ص 22).

ه/غابات التـك بالاستوائية وبحر الغزال:

أنشأت مصلحة الغابات غابات مغروسة شاسعة من التيك أتاحت فرص العمل للمجتمعات المحلية وساهمت في توفير الأخشاب المنشورة من هذا النوع الفاخر. وقامت عليه إضافة إلى الأخشاب الوطنية الأخرى كالمهوقني واليو التي أشاعت تقنيات التعامل مع هذه الأخشاب خلال أعوام الستينات وأوائل السبعينات في القرن العشرين(الهيئة القومية للغابات، 6102م، ص62).

و/ تثبيت الكثبان الرملية ووقف زحف الرمال:

ساهمت حزمة المسكيت بولايات الشمالية والنيل الأبيض وكردفان التي أنشأتها مصلحة الغابات في تثبيت الرمال الزاحفة على القرى والأراضي الزراعية، وقد استجلب المواطنون بفضل حملات الإرشاد التي كثفتها إدارات الغابات وأصبح إنشاء الأحزمة مطلباً شعبياً يساهم فيه المواطنون بقدر كبير(الهيئة القومية للغابات، 6102م، ص 92).

ز/ تعميم حزام الهشاب:

كان لمصلحة الغابات نشاطاً رائداً في تعميم مشاريع الزراعة الآلية البادرة المهجورة بالدالي والمزموم بالهشاب وكذلك في تعميم حزام الهشاب بكردفان ودارفور، وبتخصيص القانون 10 % من أراضي المشاريع الآلية الزراعية للغابات فإنه من المتوقع ازدياد نشاط التعمير بإشراك المواطنين في تعميم حزام الهشاب(الهيئة القومية للغابات، 2016م، ص30).

قد اشترك في هذا التعمير العون الهولندي والمشروع السوداني الفنلندي في شمال كردفان وكثير من المنظمات الطوعية واللجان الشعبية بالقرى والمدن، والمأمول ازدياد الاشتراك الفاعل للمجتمعات في إعادة التعمير إذ بدون المشاركة الشعبية الفعالة لا يمكن مجابهة تهديدات التصحر، ويأتي ذلك بالإرشاد والتحفيز والتشجيع للمنظمات الطوعية والوطنية كانت أو أجنبية.

قد واصلت الهيئة القومية للغابات هذا الجهد بالتعاون مع اتحادات المزارعين وبعض شركات القطاع الخاص مثل شركة سدي، فتم إنشاء ما يقارب الأربعين ألف فدان من أحزمة الهشاب والطلح والصغار بمشاريع الزراعة الآلية بولاية القضارف(الهيئة القومية للغابات، 2016م، ص13).

غابات مغروسة أخرى:

أنشأت مصلحة الغابات غابات مغروسة أخرى من الكاسيا سياميا بجنوب السودان لتوفير حطب الوقود لتجفيف التبغ وانتاج غاز لتشغيل ماكينات مصنع نسيج أنزارا بيامبيو، وغابات أخرى صغيرة المساحة مثل الميزوبسس بجنوب السودان والأيلانسس بالنيل الأزرق وجنوب كردفان للخشب، كما تمت زراعة أنواع أخرى للأغراض المختلفة كشجرة الرواق (مورنجا) التي تستعمل ثمارها في تنقية المياه بكردفان وأنواع الأشجار المثمرة كالكاشو بجنوب السودان والنبق الوطني والهندي والقصيم والعرديب(الهيئة القومية للغابات، 2016م، ص33).

4/ العوامل المؤثرة على قطاع الغابات: أ/ القطع غير المرشد:

القطع المرشد يعني قطع الأشجار للإستفادة منها في الأغراض الدنيوية بالقدر الذي يتساوي في أقصى تقدير مع قدرة الأشجار على التجديد، ما زاد عن ذلك فهو قطع جائر وغير مرشد. لقد ظل السودان منذ القدم وطيلة سنوات القرن الماضي معتمداً على موارد الغابات كمصدر رئيسي للطاقة وأخشاب البناء إذ ظل معدوماً من موارد الطاقة الأحفورية التي اكتشفت قبل بداية الثلث الأخير من القرن الماضي (الهيئة القومية للغابات، 2016م، ص46). تعتبر المدن الثلاثة مناطق مستهلكة للأخشاب في البلاد فمن جملة 61 مليون متر مكعب تقطع وتستهلك سنوياً تستحوذ المدن الثلاث والجزيرة المروية على 31% منها، إذ يحصل سكان الريف على 82% من احتياجاتهم بالتحطيب المباشر يلاحظ السكان لمدة يعتمدون على الحركة التجارية لامدادهم باحتياجاتهم، وهنا تكمن الخطورة للقطع الجائر في موارد الغابات، حيث يتدخل القطع التجاري الساعي للربح لتلبية احتياجات أهل المدن وتبدو قساوة الضغوط الواقعة على موارد الغابات في أن نشاط القطع التجاري يتركز في منطقة السافنا قليلة الأمطار في السهول الوسطى التي يؤخذ منها 59% من اجمالي الأخشاب المقطوعة في البلاد، ومنطقة شبه الصحراء الفقيرة أصلاً ويؤخذ منها 38%، وتصبح قساوة هذه الأرقام أكثر إيلاماً إذا علم أن منطقة الصحراء التي تكاد ذي تكون عارية من الحياة النباتية يؤخذ منها 2%، ومنطقة السافنا غزيرة الأمطار المكتظة بالغابات الكثيفة 1% فقط، علماً بأن جملة الكمية المستهلكة والبالغة 16 مليون متر مكعب في السنة تزيد عن القطع المسموح به في السودان الشمالي شمال خط العرض 10 بمقدار 5 مليون متر مكعب. (محمود شاكر، 1972، ص 62).

كان الناس وحتى منتصف القرن الماضي في القرى والمدن يحصلون على احتياجاتهم من الأخشاب مباشرة من الغابات المحيطة بهم وكان أقصى مدى لا يتعدى 5-01 كيلو متر، فقد كان من المألوف مشاهدة الجمال والحمير المحملة بالحطب تجوب حواري المدن الثلاث مع ازدياد أعداد السكان وأن الغابات في الانحسار حول المدن والقرى وبعون (الهيئة القومية للغابات، 2016م). أصبحت احتياجات المدن الثلاث من الحطب تأتي من مسافات تزيد عن 100 كيلو متر وامدادات الفحم من مسافات تزيد عن 500 كيلو متر، (البنك الدولي 1986م) يفيد ان المدن الثلاث تتحصل على 38 - 50% من احتياجاتها من شمال أعالي النيل قبل نهاية القرن (الهيئة القومية للغابات، 6102م، ص 15).

ب/ التوسع الزراعي المطري الآلي:

انتشرت الزراعة المطرية الآلية في السهول الطينية الوسطى في أراضي غابات بكر من الطلح والهشاب وغيرها تحت ظروف الأمطار التي لا تقل عن 450 ملمتر وهو القدر الأدنى الذي يفي بأغراض إنتاج المحاصيل، وكان لطبيعة الأراضي المنبسطة وخصوبة التربة أن جعلتها مثالية باستخدام الآلة في الحرث وتحضير الأرض في الزراعة والحصاد بدأت الزراعة المطرية

الآلية في القدمبيلية عام 1940م لتمارس تحت نظام دورة زراعية وفترة بور، ومن ثم انتشرت في السهول الطينية في منطقة القصارف والنيل الأزرق والنيل الأبيض وجنوب كردفان وأعالي النيل(الهيئة القومية للغابات، 2016م، 51).

لم تلتزم الزراعة المطرية الآلية بالدورة الزراعية بل كانت تتواصل في نفس الأراضي حيث تجهد التربة ويتدن الإنتاج وتبدأ الزراعة في التوسع إلى أراضي جديدة من الغابات البكر، إنتاجية الفدان في القصارف تدنت من 504 كيلوجراماً عام 1960م إلى 300 كيلو جرام عام 1975م، خلال الفترة 1975-1970م تدنت إنتاجية الفدان من 476 إلى 219 كيلو جرام في هيبلا، ومن 525 إلى 136 في الدمازين، تفيد بيانات مؤسسة الزراعة الآلية 1992م بأن جملة المساحة المزروعة آلياً قد بلغت 107 مليون فدان عام 1968 ارتفعت إلى 1.8 مليون فدان عام 1969 في مستهل السبعينات، رفع نظام مايو شعار (السودان سلة غذاء العالم) فارتفعت المساحة المزروعة إلى 3 مليون فدان وظلت على ذلك المستوى حتى نهاية السبعينات، ومن ثم تضاعفت إلى 6 مليون عام 1981م ثم إلى 15 مليون فدان عام 1985م كان ذلك هو تطور الزراعة المطرية الآلية والتي توصف بأنها داخل التخطيط أي حسب تخطيط وإشراف الدولة وذلك للتفريق بين زراعة مطرية وآلية أيضاً نمت وتطورت عشوائياً بمجهوداتها فزاد القادريين على التمويل وسميت الزراعة خارج التخطيط، لم تلتزم هذه الزراعة بالموصفات التي وضعتها الدولة من ناحية كفاية الأمطار أي 450 ملمتر وأكثر الأراضي المنبسطة والتربة معروفة الخواص الصالحة للزراعة، وأخذت في الانتشار في أراضي هامشية دون المقدار المناسب من الأمطار وغير مبسطة مما يعرضها للتعبية مع استخدام الآلة، كما أنها أراضي مراعي تقليدية لقطعان البدو وكانت هذه الزراعة ذات مستوى متواضع إذ بلغت 714000 فدان عام 1971م ورعت شعار سلة غذاء العالم فارتفعت إلى 1.1 مليون فدان عام 1973م، ثم سارت موازية للزراعة داخل التخطيط وتساوت معها إلى 3.5 مليون فدان عام 1975م مما جعلها تنال الاعتراف من الدولة(الهيئة القومية للغابات، 2016م

قد يتبادر إلى الذهن بأن التوسع في الزراعة المطرية الآلية إنما يجيء استجابة للطلب المتزايد بسبب الزيادات السكانية وحوادثها لغذاء أو سعياً لزيادة الإنتاج لمقابلة متطلبات التصدير والعملات الحرة، إلا أن الزيادة في المساحات المزروعة لم تنعكس إيجاباً في زيادة الإنتاج بل بالعكس فقد واكبها تدني في الإنتاج، حسب إحصاءات في عام 1999م أن المساحة المزروعة آلياً قد زادت إلى 11.3 مليون فدان كمتوسط للسنوات 1993-89م، ثم إلى 14.4 مليون فدان عام 1998م في هذه الفترة تدني إجمالي الإنتاج من 2.1 مليون طنناً إلى 1.9 مليون طن رغم عن زيادة المساحة بمقدار 27.4 % ويعلل تدني الإنتاج لمثال التمويل وعدم الالتزام بالدورة الزراعية(الهيئة القومية للغابات، 2016م

ج/ الرعي الجائر:

يفيد تقرير البنك الدولي 1986م بأن الرعاة البدو يملكون 75 من القطيع القومي الذي يبلغ 27 مليون وحدة حيوانية، ينتقل معظمها مع وفرة المياه والعشب من المناطق الشمالية

الصحراوية وشبه الصحراوية إلى مناطق السافانا في حركة موسمية، والغابات هي المرتع الذي تأوي إليه للظل ولوفرة العشب والعلف من الأشجار في موسم الجفاف تصبح الغابات المصدر الوحيد للعلف الذي يقيم للحيوان حتى موسم الأمطار القادمة (الهيئة القومية للغابات، مرجع سابق، الرعي الجائر يحول دون تعميم الأراضي التي أزيلت عنها الأشجار بالتجديد الطبيعي أو بالزراعة أو الغرس يؤثر الرعي على الأشجار الصغيرة في مستوى تناول الحيوان بقضم البراعم والأوراق وأطراف الأغصان الغضة وهذا يؤثر على نمو الأشجار إذا زادت عن حدود الرعي المعقول، ولكن قضم براعم قمة الساق يعيق نمو الأشجار تماماً وتظل قصيرة طيلة حياتها عندما تطول الأشجار فوق قائمة الحيوان، ولا تكون في مأمن تام من أضرار الرعي فحسب بل يصبح للرعي فوائد جمة إذ يزيل الأعشاب ويحطم القش الناشف مما يؤمن سلامة الغابات من الحرائق. مما فاقم من ضغوط الرعي الجائر على الغابات في منطقة السافانا قليلة الأمطار والغابات المغروسة على النيل وروافده التوسع الهائل في الزراعة المطرية الآلية الذي حرم الحيوان من المراعي التقليدية وقفل مسارات الرعاة البدو وأي مورد للمياه، وبهذا تضاعفت أعداد الحيوانات في الغابات وقد ساهمت موجبات الجفاف خلال السبعينات والثمانينات من القرن الماضي في إنعدام العلف مما اضطر الرعاة إلى عقر الأشجار. (أحمد، مرجع سابق، ص 56)

د/ النشاط البشري وأثره على تدور الغابات والتنوع الحيواني:

تزايد النشاط البشري خلال القرن العشرين ومع استشراف الألفية الثالثة والقرن الحادي والعشرين وتزايدت متطلبات السكان الحياتية وتغير أسلوب معيشتهم مما كان له الأثر الواضح في تدهور الغابات وانحسارها (الهيئة القومية للغابات، مرجع سابق،

ثانياً: الصمغ العربي واستعمالاته:

1/ تعريف الصمغ العربي:

هو إفراز دمعي وطبيعي من أشجار الهشاب والطلح ينساب كسائل لزج ويتكون من مركبات غروية تذوب في الماء وهو عديم اللون والطعم والرائحة ويعتمد جمعه على عملية الطق، وهو يعني فصد جذع الشجرة بألة حادة وذلك لأشجار الهشاب بينما أشجار الطلح لا يلزمها الطق، حيث ينساب افرازها الصمغي بشكل طبيعي ويترك هذا الافراز الصمغي يجف ثم تبدأ عملية الحصاد الأولى بعد خمسة أسابيع، وتكرر عملية الحصاد بين (5-6) مرات في الموسم والذي يبدأ في شهر نوفمبر ويستمر حتى مارس من العام التالي. (الهيئة القومية للغابات، مرجع سابق، ص 1)

2/ خلفية تاريخية:

يعتبر استعمال الأصماغ بصورة عامة والصمغ العربي بصورة خاصة أمراً موعلاً في القدم، إذ عرف لدى قدماء المصريين قبل أكثر من أربعة آلاف سنة أي منذ حوالي 2000 قبل الميلاد، في تحنيط المومياء وصناعة الأصباغ إلى غير ذلك من الصناعة ويبدو أن الاسم (الصمغ العربي) قد أطلق على الصمغ لأنه كان يرد من مصادر مختلفة إلى ميناء جده، حيث يضم إلى البضائع التي كانت تستورد من الشرق الأقصى في طريقها إلى أوروبا (أبو القاسم، 1969م، ص 26).

بصرف النظر عن الاسم ومصدره فقد تحول الصمغ إلى مورد جديد وهو ما عرف لاحقاً بالسودان، حيث وجد مستهلكوه بأن المنتج الوارد من المصدر الجديد كان يتمتع بالجودة في نوعيته وبالوفرة في كمياته وهو ناتج من أشجار الهشاب بلهجات السودان، وقد ازداد اهتمام المستهلك بصمغ السودان لاتساع رقعة غابات الهشاب فيه ومن ثم وفرة الإنتاج، غير أن المشتريين له أبقوا على الاسم التجاري الصمغ العربي لأنه اشتهر وسط المتعاملين فيه بذلك الاسم، وفي وقت لاحق أضيف الصمغ المنتج من أشجار الطلح إلى الصمغ العربي ليصبح مكوناً من صنفين مختلفين يحمل كل منهما خواص محددة ومنفردة وتخضع لاستعمالات صناعية مختلفة. كان الصمغ العربي في بدايات عهده يستعمل بكميات متواضعة ثم قفز استهلاكه بالتدرج من أقل من ألفي طن متري في السنة في الفترة من أواخر القرن التاسع عشر إلى السنوات البكرة من القرن العشرين، ثم أخذ في النمو التدريجي إلى أن بلغ حده الأقصى حوالي ستين ألف طن خلال أواخر التسعينات من القرن الماضي، وكانت الأسباب وراء ذلك النمو ناتجة عن ازدياد السكان في البلاد المستهلكة للصمغ ولاكتشاف استعمالات جديدة له بفضل ما يتسم به من خواص طبيعية وكيميائية تؤهله للإستعمال في العديد من الصناعات (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 62).

3/ أهمية الصمغ العربي:

يتكون الصمغ العربي من سكريات معقدة ذات وزن جزيئي عالي نسبياً بجانب احتوائه على المعادن والأملاح مثل الكالسيوم والماغنيسيوم والبوتاسيوم، ويعطي الصمغ العربي عند تحلله مائياً عدداً من السكريات الأحادية وهي الأرابينور والجالامتوز واللامتوز وحامض البوزينيك (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 62).

يتميز صمغ الهشاب بأنه باهت اللون ويتدرج من الأبيض إلى البرتقالي والبني وينكسر بشكل زجاجي ويمتاز بالشكل الكروي (الكعكول) والهشاب بجودته الصناعية العالية، وعند الطحن ينتج حبيبات ذات مظهر زجاجي وصمغ الطلح أكثر هشاشة من صمغ الهشاب، ويتوفر الصمغ العربي تجارياً وفي السوق العالمي في شكل فائق أو حبيبات بيضاء أو بنيه أو في شكل مسحوق مجفف بالطرق الرزازية أو مطحوناً بالطرق الميكانيكية أو مجففاً بالطرق الاسطوانية، وتوجد بعض الفروق في الخصائص الوظيفية كنوعي الصمغ العربي من الهشاب أو الطلح (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 63).

يستعمل الصمغ العربي أساساً كمادة مثبتة للنكهات في صناعة المنتجات الغذائية، وبشكل عنصرياً رئيسياً في صناعة المرطبات، والزيوت الأساسية وكثير من الأدوية كما يستخدم في تحضير أصباغ الرسم المائية وفي طبع الصور الفوتوغرافية وهو مكون رئيسي لدهان الأحذية والمادة اللاصقة على الطابع البريدية وورق السجائر وتستعمله المطابع لمنع تأكسد صفائح الطباعة المصنوعة من الألمنيوم خلال الفترة الفاصلة بين التهيئة واستعمالها في الطبع، يستخدم الصمغ العربي في المقام الأول في الصناعات الغذائية كما يستخدم كمثبت كيميائي، الصمغ العربي هو عنصر أساسي تقليدي في الطباعة الحجرية. ويستخدم في طباعة وإنتاج الطلاء والغراء ومستحضرات التجميل والتطبيقات

الصناعية المختلفة. ويستعمل في صناعة الحبر والصناعات التشجيعية، يقوم بهذه الأدوار بأقل تكلفة مواد، يستعمل في المواد الغذائية والمشروبات كمحلي وكذلك في الدواء، يستعمل أيضاً في صناعة الألوان كرابط وكذلك الورق كمغلف ويستعمله الساموت لخلط الألوان، يستخدم في حالات الفشل الكلوي (غسيل الكلى)، يستخدم في صناعة ملمعات الأحذية، يستعمل كمادة لاصقة في الطابع البريدية (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 63).

4/ الخصائص العلمية للصمغ العربي: إمكانية الاستحلاب:

الاستحلاب يعني مزج سائلين لا يمتزجان في الظروف العادية مثل الماء والدهن، وتساهم المكونات البروتينية في الصمغ العربي في تكوين أغشية رقيقة حول قطرات الدهن في المحاليل المائية لتعتبر منطقة لقاء لمثل هذين العنصرين وأن ميزته الأخرى أن الدهن أو الزيت لا يطفو على السطح في الأغذية وغيرها، كما يمكن من تعديل الملمس الدهني غير المرغوب فيه أحياناً في بعض المنتجات، ويستخدم لهذه الخاصية بالذات في مثل هذه المنتجات للآتي (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 63):

- يمنع انفصال المكونات الداخلية عن بعضها البعض.
- مادة مثبتة ومغلظة للقوام، بالإضافة إلى خاصية عالية لامتصاص الماء.
- عامل مهم لنشر ومزج المركبات في المحاليل الغذائية.
- عامل لاصق.
- تكوين الأغشية الرقيقة في المعجنات والحلوى.
- ذو سعرات حرارية منخفضة.
- عامل لاصق للمركبات.
- حفظ النكهة.
- منخفض اللزوجة.
- مصدر للألياف الغذائية الطبيعية العضوية الذائبة في الماء (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 67).

مميزات الصمغ العربي:

أ/ في المنتجات الغذائية :

- صناعة الخبز والمعجنات.
- صناعة الحلوى والطحنية.
- المشروبات والعصائر.
- حفظ النكهة.
- مستحضرات الألياف الغذائية الذائبة.
- المستحضرات الصيدلانية والفيتامينات ومواد التجميل (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 76).

ب/ استخدامات وفوائد صحية:

مكمل غذائي فائق الأهمية للجسم كما أنه غذاء للبكتيريا النافعة يدعمها في مواجهة البكتيريا الضارة.

فوائد الصمغ العربي للجهاز الهضمي:

يحتوي على 98 % من الألياف الذائبة في الماء والتي تساعد بصورة فعالة في عملية الهضم يساعد في عملية بناء الطبقة المخاطية في جدار الأمعاء والتي لها دور فعال في وقاية الجهاز الهضمي.

يقلل من حدوث الأورام الحميدة والخبيثة في الأمعاء وبالأخص القولون الذي يعتبر من أكثر الأعضاء إصابة بالأورام بنوعيتها.

يعمل على تقليل نسبة جلوكوز الدم بواسطة فسيولوجيا معينة كما يساعد في الوقاية والعلاج من التهاب المصمران العصبي.

يحتوي على نسبة عالية من الكالسيوم والتي تساوي عشرة أضعاف الكمية الموجودة في اللبن. نسبة الألياف الذائبة في الماء تساوي أكثر من 72 ضعف الألياف الذائبة في التفاح حيث أنه أكثر الفواكه التي تتواجد فيها الألياف (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 67).

ج/ استخدامات أخرى:

يساعد الصمغ العربي على تماسك المكونات الدقيقة والهشة في منتجات متفرقة لأنه يؤثر على شكلها وقوامها الداخلي ولهذا يستعمل في إنتاج أنواع متباينة من المنتجات مثل (السيراميك)، ويستخدم كعامل لتجميع المواد القابلة للتسريب في تقنية المياه وفي صناعة الأحبار والأبوات والصقل وتغطية سطح الورق المستخدم في الصحف أو الكتابة أو الرسم، كما في صناعة الملابس والنسيج ويرتبط تآكل المعادن وسبائكها والكل يعلم باستعماله في صناعة المواد المكتئبة اللاصقة، كما يدخل في مستحلبات التلوين وكذلك في مبيدات الحشرات ويستخدم بكفاءة عالية في صناعة أسطح الواح التصوير الحساسة في الطباعة وقد يدخل الصمغ العربي حديثاً في صناعة زجاج السيارات ليتكسر بطريقة أكثر أماناً للراكب عند الحوادث، كما يصلح في إنتاج الألعاب النارية ونشرها في الفضاء بشكل هندسي متناسق (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 82).

5/ طبيعة واستعمالات الصمغ:

أ/ صمغ الهشاب:

تعلم الانسان من خلال تجاربه أنه بالإمكان الحصول على كميات أوفر من الصمغ إذا ما قام بإحداث جروح على الشجرة بدلاً عن الجروح العشوائية، ولذلك استحدث ما عرف بعملية طق الأشجار حيث تزال شريحة من اللحاء بمقدار 20-30 سم طولاً وبعرض لا يتجاوز 2 سم من سوق الأشجار وفروعها الرئيسية، ولما كان موسم إنتاج الصمغ هو فصل الصيف فإن عملية الطق تبدأ بعد إنتهاء فصل الخريف مباشرة حينما تغدو الأشجار ناضجة، أي في الوقت الذي تتحول فيه الأشجار في المناطق الجافة إلى مرحلة السكوت أو السبات، وعندئذ تبدأ أوراق الأشجار حتى

التساقط، وهي الفترة التي يتم فيها تحويل المخزونات الغذائية من الأوراق والأغصان إلى مواقع التخزين في السيقان أو الجذور عن طريق عمليات فيزيائية وكيميائية مركبة ويبدأ إفراز الصمغ بعد الطق ليستمر خلال معظم أيام الصيف (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 82).

تصدر الإشارة إلى أن الكثيرين من منتجي الصمغ على اعتقاد بأن وفرة الإنتاج مرتبطة إلى حد كبير بحشرة صغيرة تسمى التين سرعان ما تلتف على المواقع المقروحة بعد عملية الطق مباشرة غير ان البحوث ما تزال جارية للوقوف على حقيقة تلك الظاهرة حسب البحوث التي أجريت من قبل عدة باحثون (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 82).

يتم جمع الصمغ أول مرة وتسمى تلك العملية عند المنتجين اللقطة الأولى بعد مضي 4-6 أسابيع من الطق حينما تكون كيلة الكروية او شبه الكروية ذوات اللون البني الخفيف المائل إلى الصفرة قد بلغت 2-5 سم في قطرها، ثم تتبع اللقطات بعد كل 10-15 يوماً إلى حين اكتمال الإنتاج 4-6 لقطات من الأراضي الرملية بغرب السودان أو بعد 3-4 لقطات في الأراضي الطينية بوسط وشرق البلاد، حين تجف التربة الطينية السائرة هنالك بتويره اسرع مما يحدث في الرمال فيؤدي إلى ارتفاع درجات الحرارة وانخفاض الرطوبة، فيتوقف الإنتاج ويتزامن توقف الإنتاج مع تحول اتجاه الرياح الموسمية من الشمالية الغربية إلى الجنوبية السريعة تنشأ من المحيط الأطلسي وهي مشبعة بالرطوبة، فتؤدي إلى ارتفاع كبير في الرطوبة النسبية خلال شهر مايو إيداناً بحلول فصل الخريف وسقوط الأمطار في يونيو أو يوليو فتخضر الأشجار لتنمو طوال فترة الهطول إلى أن يحين إنتاج الصمغ العربي مرة أخرى (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 68).

عندما تم كسر أو سحق الكعاكيل الجافة، يتفتت الصمغ إلى قطع زجاجية صغيرة ثم يتحول عند سحنها إلى مسحوق أبيض اللون شبيه بدقيق القمح أو الذرة، ويتصف ذلك المسحوق بسرعة الذوبان في الماء إلى أن يكون سائلاً ثقيلًا يحتوي 50 % من وزنه من الصمغ، وذلك السائل عديم اللون إلا من صفرة خفيفة ولا طعم أو رائحة له وهو قابل للمزج مع العديد من المحاليل الأخرى دون أن يتفاعل مع أي منها (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 68).

قد أوضحت سميت ومونتقو مري (1957) وكذلك اندرسون (1966) التركيب الكيميائي لصمغ

الهشاب:

نوع السكا	سميت ومونتقومري 7591	اندرسون 6691م
حمض فلوكيورنيك	16	175
فزلاكلوز	51	29
رامنوز	19	28
اوأكسيد ميناييل - حمض	11	14
ملكيرورنيل	0	501

يؤكد المصدران أنه وبفضل الصفات المذكورة في الجدول أعلاه إضافة إلى كونه من أجود المواد اللاصقة والرابطة والمستحلبة أمكن دخول الصمغ العربي في صناعات الأغذية والعقاقير والطلاء والعمود ومستحضرات التجميل والأحبار والألوان وغيرها، وتصدر الإشارة إلى أن أكبر الصناعات

استهلاكاً للصمغ في الحلويات والمشروبات الخفيفة والتي تستهلك حوالي 60 % من الحجم الكلي للتجارة سنوياً (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 68).

أما في السودان مصدر الصمغ العربي الرئيسي فيتناول بعض المواطنين الصمغ الخام على اعتقاد بأنه يحسن من صحتهم العامة ومما قد يدعم ذلك الاعتقاد أن أحد المراكز العلاجية في الخرطوم توصل إلى أن الصمغ العربي قد استعمال بنجاح في عمليات غسل الكلى (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 68).

ب/ صمغ الطلح:

يتميز صمغ الطلح باختلافات واسعة في أشكال الكعاكيل وأنواعها إذ يتخذ أشكالاً أنبوبية أو سلكية أو بودرة خشنة وأحياناً قليلة يتكون في شكل كعاكيل شبيهة بصمغ الهشاب ولكنها هشّة وتتكسر سريعاً بعد جفافها، أما ألوان صمغ الطلح فتتراوح بين الزجاجي والأصفر المائل إلى الأحمر، كما أن بعضه بني داكن نتيجة لإصابة الأشجار والحشرات التي تقضي جزءاً من دورة حياتها في أنفاق داخل الشجرة فتلوث الصمغ بإفرازاتها الداكنة الألوان.

يلجأ المنتجون أحياناً إلى خلط صمغ الطلح باصماغ متنوعة من الأشجار الأخرى مثل الكاموت والهيل والصغار وغيرها، ويرجع عدم الاهتمام بنقاء صمغ الطلح إلى أنه يستعمل في الأساس في الصناعات التي لا تتطلب الجودة، كالمفرقات ومستحضرات اللصق وغيرها، كما أن السلطات السودانية لم تول اهتماماً كبيراً لصمغ الطلح نظراً لضعف كمياته وتدني أسعاره العالمية (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 82).

6/ صفات أشجار الصمغ:

أ/ شجرة الهشاب:

الشجرة:

يتراوح حجم شجرة الهشاب بين الشجيرة والشجرة يبلغ ارتفاعها حوالي 4-8 أمتار في مناطقها الرئيسية بغرب السودان إلا أنها قد تبلغ حوالي 20 متراً في مناطق السافانا غزيرة الأمطار بوسط السودان (الأمين 1966)، وتتميز بالتفرع الكثيف والذي يبدأ من القاع أحياناً ونظراً لنمو الهشاب في نطاقات بيئية متنوعة يتراوح محيط ساقها ما بين 25 و 95 سم تحت التفرع الرئيسي بكسوة لحاء بني اللون يميل إلى الصفرة خشن مشقق مغطى بمسامات أفقية، وتحمل ثلاث أشواك في الأوراق يتجه الاثنان في الطرفين إلى الأعلى بينما يتجه الثالث النصفى نحو الأسفل، وبالمثل يتراوح قطر التاج من 2 إلى 21 متراً حسب الموقع الجغرافي والعمر، وتحمل شجرة الهشاب كميات وفيرة من الأوراق الرئيسية الخضراء تبلغ 1-6 سم في الطول ولكنها تحمل 18-8 زوجاً من الوريقات.

الأزهار والبذور:

يتخذ التاج لوناً أبيض زدي خلال يونيو ويوليو فيما تفتح أزهارها الكثيرة على كل أغصانها تقريباً وتنشأ تلك الأزهار من براعم كروية خضراء تفتح لتضفي على التاج ذلك اللون الزدي وهي

تنتظم بشكل حلزوني على عناقير يتراوح طولها بين 5-51 سم تنشأ من محاور الأغصان، غير أن الجزء الأكبر من الأزهار يختفي سريعاً نتيجة لاتلافها بواسطة الحشرات والتي تقوم في الوقت نفسه بعملية التلقيح أثناء قيامها بامتصاص الرحيق وحصاد جيوب اللقاح واليرقات (أبو القاسم، مرجع سابق، ص 82). تظهر الثمار في منتصف موسم النمو في يوليو، أغسطس، في شكل قرون اثيوبية ثم تتحول بالتدرج إلى جيوب مسطحة خضراء اللون يبلغ طولها 15-3 سم وعرضها 1-3 سم يحتوي كل جيب على 15-1 من البذور دائرية أو كروية الشكل بقطر حوالي 1 سم وبسمك 1 ملم تحمل كل بذرة علامة في كل مسح وقد وجد أن حوالي 20 % من البذور تتلفها الحشرات قبل أن تنفتح الجيوب لتذورها الرياح وترمي بها على مسافات قد تبلغ 30 متراً حول الأمهات وهذه البذور خفيفة يبلغ عددها 9000 - 15000 حبة في الكيلو جرام الواحد بمتوسط يبلغ 12000 حبة كجم.

كما هو معلوم أن الأشجار تتفاوت كثيراً في إنتاج البذور وقد وجد قسم أبحاث الصمغ أن متوسط إنتاج الشجرة في عمر 7 سنوات بلغ 3 كجم، أي أن عددها يتراوح بين 27 و 45 ألف حبة من الشجرة الواحدة، وتتمتع البذور بقشرة تتفاوت في صلابتها من حيث امتصاص الماء ومقاومة الحرائق، غير أنها لا تستطيع مقاومة الحشرات.

الإنبات والبادرات:

بالرغم من توفر الظروف الملائمة كالماء والهواء ودرجة الحرارة الملائمة فإن بذور الهشاب تبدي اختلافاً بيئياً في الإنبات بسبب الاختلاف في صلابة ومثانة القشرة لكل حبة. فقد وجد (ريندرز 1968م) أن أول الإنبات خلال تجربة في مشتل الأبيض قد ظهر بعد يومين من البذر، بينما نبتت أخرى بعد ثلاثين يوماً.

قد وجد (أبو القاسم، 1969م، ص 83) نمطاً مماثلاً عند تكراره للتجربة نفسها بهدف التأكد مما توصل إليه سلفه كما، وجد أن أكثر من 50 % من البذور تحت الظروف الطبيعية قد نبت خلال العشرين يوماً الأولى بينما نبتت البذور الأخرى بعد 44 يوماً من بذرها، وتطابقت نتيجة الإنبات في المشتل كذلك مع ما توصل إليه في باكستان غير أن الوضع على الطبيعه يختلف كثيراً لأن الجزء الأكبر 84 % من البذور تقضي عليه الكائنات الأرضية خلال فترة الإنبات، مما يعني أن الجزء المتبقي 16 % سوف تنمو منها 1920م، نبتة بادرة. ويعتبر هذا العدد كبيراً جداً بالمقارنة إلى الوضع المتدني على الطبيعة ويمكن للمرء أن يتصور الوضع في ما إذا نجحت كل البذور المنتجة لتثبت وتعتبر أشجاراً وهي بالمليارات المكررة من الهشاب وغيرها.

خلاصة القول أن شجرة الهشاب تعتبر من النباتات المتأقلمة على الظروف البيئية التي كثيراً ما تكون حرجية، والتي تتمثل في قلة الأمطار ومطها المتقطع الذي تتخلله فترات جافة خلال الموسم وحدوث موجات متكررة من الجفاف وقصر موسم هطول الأمطار مع امتداد فترة الصيف الحار والجاف على مدى تسعة أشهر على الأقل ووجود منافسة حادة بين النباتات على الماء والأغذية والحيز لإكمال دورة النمو، ثم وجود كائنات كثيرة تقتات من البذور والبادرات بشراهة لتكمل دورة نموها هي الأخرى، ولمجابهة تلك الظروف تتمتع شجرة الهشاب بصفات مكنتها من التأقلم على تلك البيئة القاسية وأهم تلك الصفات:

التحول إلى حالة السبات بعد انتهاء سقوط الأمطار. سرعة النمو وخاصة في المجموع الجذري في العام الأول من العمل لتأمين احتياجاتها من الماء.

إنتاج كمية كبيرة من البذور لتلافي طول فترة إنبات البذور بفضل تفاوت صلابة القشرة لتلافي القضاء عليها بفعل الآفات والمناخ. سرعة نمو الجذور لمتابعة منسوب المياه في التربة لتحاشي التنافس غير المتكافئ من الأعشاب.

نمو المجموع الجذري في الطبقات العليا من التربة الطينية حيث يتركز وجود الماء. نمو مجموع جذري كثيف منذ العام الثاني من عمر الشجرة ينتشر تحت سطح الأرض لحصاد أكبر قدر من مياه الأمطار حتى لو كان ذلك في شكل رزاز خفيف (شكشكة) في التربة الرملية.

ب/ شجرة الطلح: انتشار الشجرة:

تنتشر شجرة الطلح في مواقع كثيرة من السودان بدءاً من الصحراء في الشمال وإنهاء بتكوينات السافانا الرطبة ذات الأعشاب الطويلة على تخوم جمهورية جنوب السودان وتوجد في الصحراء على صفاة نهر النيل والمنخفضات التي تتجمع فيها مياه الأمطار في التربة الطينية في شرقه، أما انتشارها في المناطق الأخرى فيعد خط السكة حديد الممتد بين مدينتي كوستي على النيل الأبيض ونيالا في دارفور.

صفات الشجرة:

بالإشارة إلى إنتاج الصمغ اشتهرت شجرة الطلح كمصدر لأجود أنواع حطب الحريق والفحم هذا إلى جانب شيوع استغلال الطلح بواسطة النساء في عملية الدخان خاصة خلال النفاس، وبما أن شجرة الطلح تزهر في فصل الصيف نوفمبر - مايو قد اوضحت غاياتها مرتعاً لقطعاعات الأبقار الراحلة لترعى على الأزهار والغصون اليانعة كما أن لا يتطلب الصبر الطويل مثل صمغ الهشاب، الطلح.

تكلفة إنتاج الصمغ:

يعتقد بعض المهتمين بالصمغ أن هذا المحصول لا يكلف المنتج شيئاً غير عمليتي الطق واللقيط وهذا اعتقاد خاطئ أن المزارع يتكبد تكاليف مختلفة منذ البذر أو غرس الشتول إلى أن تبلغ الأشجار مرحلة إنتاج الصمغ في عمر 3-5 سنوات، وبالرغم من قلة التكلفة وضآلتها إلا أنها يجب أن تحسب باعتبارها استثمارها أساسياً من المنتج للحصول على الصمغ ويفترض أن تبلغ تكلفة الفدان نظير البذور أو الشتول ثم عمالة الغرس أو البذر وإزالة الحشائش في السنة الأولى ما يعادل عمل يوم واحد وتبلغ أجرة العامل غير الماهر ليوم واحد حوالي 20 جنيهاً على أقل تقدير في مناطق الصمغ لعدد المرات، وتجفيفه قبل التسويق وفي دراسة لهذه العمليات أجريت بقسم أبحاث الصمغ اتضح أن الفرد يمكنه طق 150-200 رطلاً من الصمغ في اليوم حسب وفرة الإنتاج، وبالإضافة ما قد يحدث من ضياع أو التلف لعوامل مختلفة فإن التكلفة التقديرية يمكن

أن تحسب على النحو الموضح أدناه بافتراض أن 200 شجرة فقط في الفدان هي التي سوف تنتج الصمغ فبعض الأشجار قد لا تنتج الصمغ خلال موسم أو أكثر وأن متوسط إنتاج الشجرة يبلغ 250 جراماً أي حوالي نصف الرطل مما يعادل قنطاراً واحداً في الفدان.

تكلفة إنتاج الصمغ:

التكلفة	العملية
20 جنية	إنشاء الجنيه بواقع يوم عمل للفدان
100	الدعاية بواقع أحد يوم للفدان في السنة في 5 سنة
80	الطق وجمع الصمغ بواقع 4 أيام للقنطار
40	تسويق الصمغ + خشب + يوم عمل واحد + مصاريف السفر
80	تلف + عرض + معوقات أخرى
80	ضرائب
400	إجمالي التكلفة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الهيئة القومية للغابات، 2016

هذا يعني أن المنتج يتكبد مبلغ 40 جنية عن قنطار الصمغ هذا إذا استطاع بيع الصمغ في الأسواق الرئيسية، مما يعني أن صافي العائد قليل جداً بالمقارنة بالتكلفة غير أن المشكلة تكمن في أن منتج الصمغ لا يحسب تكاليف العمال التي يتكبدتها في غرس الأشجار ورعايتها ثم في طق الأشجار وجمع الصمغ، والتكاليف الأخرى كالعجز عن العمل بسبب المرض إلى غير ذلك من المعوقات ويجب النظر إلى كل تلك التكاليف باعتبارها استثمار المزارع في إنتاج الصمغ، إن من الضروري تأسيس وبناء الحد الأدنى لأسعار الصمغ في الأسواق الرئيسية بناء على التكلفة الفعلية للمنتج وأن يتم تقديره في بداية موسم الإنتاج، أما في حالة بيع الصمغ بأسعار الشيك فدون شيك يعود الصمغ إلى المنتج بخسارة كبيرة.

لذا فمن العدل أن يتحصل المنتج على ربح معقول نظير مجهوده الكبير في إنتاج الصمغ في حدود 52 % على التكلفة أي 100 جنية حسب نظام التجارة في السودان، أي أن يكون الحد الأدنى لسعر الصمغ 500 جنية للقنطار

فإذا بلغ سعر الصمغ 500 جنية للقنطار في أسواق المزاد فإن ذلك سوف يشجع منتج الصمغ على تحمل ضغوط الحياة لبعض الوقت ثم يسافر بصمغه إلى حيث يجد السعر الأفضل وهذا السعر نفسه يعتبر متديناً إذا علمنا أن سعر صادر الصمغ يبلغ 3000 دولار للطن، أو أكثر أحياناً حسب تقلبات سعر صرف الجنيه السوداني مقابل الدولار الأمريكي أي 24000 جنية ويعنى هذا أن السعر المقترح هو في الواقع أقل من 05 % من سعره بورتسودان ولذلك نرى أن يرتفع الحد الأدنى لسعر الصمغ حالياً إلى 006 جنية للقنطار، مراعاة للعدالة تجارة منتج الصمغ الذي يضطر إلى بيع إنتاجه لتاجر القرية بأسعار الشيك المجحفة أو إلى بائعي الماء الجائلين.

إنتاج الصمغ العربي في السودان 2006-2016م:

السنة	هشاب	طلح	الجملة بالقنطار	الجملة بالطن
2006	650.95	93.621	743.716	33.054
2007	386.779	133.37	519.536	23.090
2008	303.604	298.842	602.446	26.775
2009	302.332	300.500	602.832	26.793
2010	287.177	381.177	668.812	29.725
2011	172.705	367.229	539.334	970.23
2012	150.123	478.331	628.454	27.931
2013	751.311	890.971	1.642.252	72.990
2014	409.680	478.080	887.760	39.456
2015	379.236	425.206	804.442	35753
2016	585.282	1.615.040	19003222	84459

إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات مجلة بنك السودان 2016 صادرات السودان من الصمغ

العربي 2006-2016م

السنة	الكمية المصدرة بالالف الاطنان	القيمة بملايين الدولارات
2006	20.32	50.2
2007	39	66
2008	37	62
2009	47	74
2010	55	78
2011	52	76
2012	50	75
2013	62	134
2014	60	90
2015	60	90
2016	56	91

إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات مجلة بنك السودان 2016.

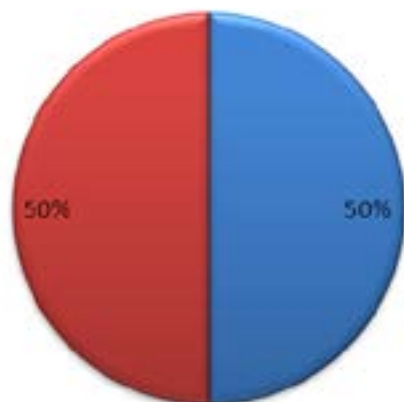
ثالثاً: الدراسة الميدانية:
تحليل البيانات:

V	20
Alid	
M	0
Missing	
Std.	7.425.1
Deviation	44
Variance	55.132
Minimum	1.370
Maximum	25.499
Sum	190.20

	Frequency	Percent	Valid percent	Commulative percent
هشاب (طن)	10	5	50.0	50.0
طلح (طن)	10	50.0	50.0	100.0
Total	20	100.0	100.0	

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية.

■ هشاب (طن) ■ طلح (طن)



المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية

T.Test

النوع	N	Mean	Std.Deviation	Std. Error Mean
هشاب (طن)	1	15	6.54	2.167.6
	0	352.80	831	88
طلح (طن)	1	4.5	2.187	691.64
	0	67.90	178	7

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t. test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	d f
Equal Variances assumed	11.777	.003	4	1
Equal Variance not assumed			.740	8
المبلغ assumed			4	1
المبلغ not assumed			.740	0.814

Independent Samples Test

	t-test for Equality of means			
	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std Error Difference	% 95 Confidence Interval of the Difference Lower
Equal variaces assumed	.000	10.784	2.275.3	6.004.5
Equal variances not assumed	.001	900	56	54
المبلغ not assumed		10.784	2.275.3	5.766.3
المبلغ assumed		900	56	29

Independent samples Test

	T.Test for Equality of means %95 confidences interval of the Difference
Equal variances not assumed	15.565.246
Equal variances not assumed	15.803.471

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية.

Regression

Model Summary

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.745 ^a	.55	.530	5.087.8
				51

النوع a. srotciderP .(tnatsnoC).

ANOVA*

Model	Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig
Regr ession	581.57 0.340.050	1	581.57 0.340.050	2 2.466	000 ^a
Resi dual	465.95 2.064.500	1 8	25.886 225.806		
	1.047.5	1			
Total	22.404.550	9			

المبلغ a. elbairaV tnednepeD

النوع b. srotciderP : (tnatsnoC)

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية.

الخاتمة:

تناول الباحث في بحثه أثر صادرات الصمغ العربي في الاقتصاد السوداني عدة نقاط جوهرية عن الصمغ العربي وأنواعه والغابات والمحافظه عليها، باعتبارها المسرح المنتج لسلعة الصمغ العربي وكمية الانتاج ونوعيته وتأثير ذلك على الإيرادات، وتم اختبار الفرضيات والحصول على النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

- إن متوسط إنتاج الصمغ العربي يصل إلى 000.365.51 وأما بالنسبة هشاب الطح متوسطه 550807040 .
- يبلغ إنتاج الصمغ العربي لنوع الهشاب بمتوسط 00.301.51 وبسداد مقدار 08.256.51 جنيه أما نوع الطلح بمتوسط 550807.4 طن وبإيراد مقداره 09.8765.4 جنيه حيث أن الفرق بين متوسط إيراد الهشاب 138.458.6.
- أن الفرق بين إيراد متوسط الطلح 871.781.2 جنيه وأن الإيرادات هي الصمغ العربي تؤثر على الاقتصاد القومي تأثيراً ذو دلالة احصائية 300.982 .
- إن كمية الإيرادات تتأثر بنوع الإنتاج بمعامل ارتباط 57 % أي أن أنواع المنتج من الصمغ العربي يؤثر على الدخل القومي.

التوصيات:

- الغابات عبارة عن نظم معقدة وتتطلب من الإدارة متوازنة ومستدامة وبالتالي يجب على إدارة الغابات التوفيق بين احتياجات المكان الذين يعتمدون على الغابات في حياتهم والأولويات البيئية وتأثيراتها على الاقتصاد.
- يجب على الحكومة ومنظمات المجتمع المدني أن تقوم بنشر الوعي البيئي والاقتصادي بالنسبة للمجتمعات المحلية والعمل على المحافظة على غابات البلاد والحد من

تدهورها والعمل على التشجير لمواجهة الحد من خطر الجفاف والتصحر تغيير نمط استهلاك الطاقة المستمدة من الأخشاب لتخفيف الضغط على الغابات في السودان وتحديث دراسة المسح القومي لموارد الغابات من التقلص وللحفاظ على مصادر معيشة ورفاهية الإنسان.

- يجب على الدولة أن تهتم بالجوانب الاقتصادية لقطاع الغابات والعمل على تعزيز المنافع الاقتصادية المستمدة من الغابات، وذلك كي تقوم الغابات بدورها في عملية التنمية الاقتصادية في البلاد وتحسين أوضاع المنتجين خاصة منتجي الصمغ العربي للرجوع إلى المنافسة في السوق العالمي لزيادة المشاركة الفعلية في إجمالي الناتج المحلي وزيادة حصة صادرات البلاد من الصمغ العربي وغيرها من المنتجات الغابية.
- توفير رؤوس الأموال اللازمة لتنمية وتعمير الغابات ولتشجيع الاستثمار في مجال الغابات في البلاد سواء كان الاستثمار الأجنبي أو الاستثمار المحلي والذي يؤدي بدوره إلى زيادة منتجات الغابات وحماية الغابات من القطع والمحافظة على الغابات كمورد مدخل الموارد الطبيعية التي وهبها الله سبحانه وتعالى للبلاد.

الهوامش:

- (1) أحمد اللحوي أحمد، غابات السودان في مائة عام، الهيئة القومية للغابات، 2016.
- (2) أبو القاسم سيف الدين، الصمغ العربي، الهيئة القومية للغابات، 1969م.
- (3) طلعت دفع الله عبد الماجد، غابات السودان في مائة عام، الهيئة القومية للغابات،
- (4) عبد العزيز محمد سعيد بيومي، غابات السودان في مائة عام، الهيئة القومية للغابات.
- (5) كمال حسن بادي، غابات السودان في مائة عام، الهيئة القومية للغابات،
- (6) محمود شاكر، تشاد، مؤسسة الرسالة للطباعة والتشر، 1972م.
- (7) محمد علي حسن، الموارد المائية في تشاد، رسالة ماجستير، جامعة افريقيا العالمية، 2008م.
- (8) شركة الصمغ العربي المحدودة، مجلات - منشورات، السودان، 2018م.
- (9) الصادق جابر، اقتصاديات إنتاج الصمغ العربي وتسويقه، 2008م

قياس أثر الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي في السودان خلال الفترة (2000 – 2020م)

أستاذ مشارك - قسم الاقتصاد - كلية الاقتصاد والدراسات الاجتماعية - جامعة الجنية

د. يوسف الحاج هارون يوسف

المستخلص:

تناولت الدراسة قياس أثر الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي في السودان خلال الفترة (2000 – 2020م). هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الصادرات الزراعية في السودان ومدى مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي وتسليط الضوء على العلاقة الإيجابية بين الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي. طرحت مشكلة الدراسة في عدد من التساؤلات أهمها: هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي خلال فترة الدراسة؟ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومنهج الاقتصاد القياسي في تكوين النموذج وبرنامج Eviews في التحليل. تم الحصول البيانات من التقارير السنوية لبنك السودان المركزي. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة طردية بين حجم الصادرات الزراعية ومعدل الناتج المحلي الإجمالي. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: ضرورة وضع برنامج خاص لتطوير الصناعات التحويلية للمواد الأولية الزراعية التي تصدر كخام. الكلمات المفتاحية: قياس، الصادرات الزراعية، الناتج المحلي الإجمالي، السودان.

Measuring the impact of agricultural sector exports on the gross domestic product in Sudan during the period (2000 – 2020AD)

Dr. Yousif ELhaj Haroun Yousif

Abstract:

The study addressed measuring the impact of agricultural exports on the gross domestic product in Sudan during the period (2000-2020). The study aimed to identify the reality of agricultural exports in Sudan and the extent of their contribution to the gross domestic product and to shed light on the positive relationship between agricultural exports and the gross domestic product. The study problem was raised in a number of questions, the most important of which are: Is there a statistically significant relationship between agricultural exports and the gross domestic product during the study period? The study used the descriptive approach and the econometric approach in forming the model and the Eviews program in the analysis. The data were obtained

from the annual reports of the Central Bank of Sudan. The study reached a number of results, the most important of which are: There is a direct relationship between the volume of agricultural exports and the rate of gross domestic product. The study recommended a number of recommendations, the most important of which are: The necessity of developing a special program to develop the processing industries of agricultural raw materials that are exported as raw materials.

Keywords: Measurement, agricultural exports, gross domestic product, Sudan.

المحور الأول. الإطار العام للدراسة: المقدمة:

يعتبر السودان بلداً شاسعاً وغنياً بالموارد الطبيعية، وتشكل الزراعة منتجاتها المختلفة أهم الصادرات الرئيسية للبلاد، ويعتبر السودان من أهم البلدان التي تتوفر فيه المياه والأراضي الخصبة الصالحة للزراعة بما يقارب ثلث مساحته الإجمالي، وأغنى الدول العربية والأفريقية بثروته الحيوانية وشكلت المحاصيل الزراعية النقدية (السهم، القطن، الصمغ العربي) المصدر الرئيسي للصادرات السودانية مما أثر تأثير إيجابي على الناتج المحلي الإجمالي خلال فترة الدراسة. ويقوم القطاع الزراعي بتوفير الاحتياجات الغذائية للسكان، وتوفير العملات الصعبة التي تدعم الميزان التجاري الذي يمثل جزء من ميزان المدفوعات، وتوفير المدخلات الزراعية للصناعات.

مشكلة الدراسة:

تناولت الكثير من الدراسات العلاقة بين الصادرات السودانية الكلية والناتج المحلي الإجمالي ولكن العلاقة بين الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي في السودان يوجد بها قصور محتاجة إلى مزيد من البحث والدراسة لمعرفة اتجاه العلاقة وحجم الأثر بينهما، لذلك نبعت مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الآتية:

1. ما هي اثر الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي في السودان خلال فترة الدراسة؟
2. هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي خلال فترة الدراسة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

يمكن أن تساعد الباحثين في إجراء البحوث العلمية، والاستعانة بها كدراسة سابقة وتحديد الفجوات البحثية، بالإضافة إلى ذلك سد الثغرات في المكتبات.

الأهمية العملية:

تمثل هذه الدراسة إطار عملي مرجعي لصانعي ومتخذي القرارات الاقتصادية فيما يتعلق بمعرفة أثر الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي في السودان.

أهداف الدراسة:

- تمسى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
1. تسليط الضوء على العلاقة الإيجابية بين الصادرات الزراعية السودانية والنتائج المحلي الإجمالي.
 2. الوقوف على مدى مساهمة الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي.

فرضيات الدراسة:

من أجل الوصول إلى هدف الدراسة تستند فرضية الدراسة حول العلاقة الإيجابية بين حجم الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي وأسلوب الاقتصاد القياسي وبرنامج Eviews في تحليل البيانات.

مصادر جمع البيانات:

تم الحصول على البيانات من المصادر الثانوية المتمثلة في الكتب ورسائل الماجستير والدكتوراه المنشورة وغير المنشورة بالإضافة إلى التقارير والمنشورات الدورية لبنك السودان المركزي.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: السودان.
- الحدود الزمنية: خلال الفترة من (2000 - 2020).

تنظيم الدراسة:

تم تقسيم الدراسة لثلاثة محاور، المحور الأول الإطار العام للدراسة، المحور الثاني الإطار النظري للدراسة، المحور الثالث الإطار التحليلي للدراسة واختبار الفرضيات والنتائج والتوصيات.

الدراسات السابقة:

تعتبر هذه الدراسة تكملة للدراسات السابقة التي سبقتها في الخوض في بعض الجوانب المرتبطة بموضوع الدراسة ويستعرض الباحث بعضاً من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع حسب التسلسل التاريخي.

1. دراسة. ثريا حسن صديق (2005م):

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الصادرات والنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية والسودان وذلك من خلال اختبار عدد من النماذج القياسية. كما هدفت إلى التعرف على مدى أهمية تبني سياسة تشجيع الصادرات لتحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي وذلك باختبار فرضية النمو عن طريق التصدير. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وخلصت إلى أن انفتاح السعودية على العالم الخارجي سهل من انسياب صادراتها للخارج مقارنة بالسودان. وأن القطاع الصناعي مهم جداً فتصدير الصناعات بجودة وتقنية عالية أفضل من تصدير مواد خام كما في السودان.

2. دراسة. سناء إبراهيم محمد (2007م):

تمثلت أهم أهداف الدراسة في إبراز الدور الكبير الذي يلعبه قطاع الصادرات غير البترولية في دعم التنمية الاقتصادية، والتعرف على أسباب تراجع دور الصادرات غير البترولية في الاقتصاد السوداني والإتجاه للإعتماد كلياً على الصادرات البترولية. إستخدمت المنهج الوصفي والتاريخي وخلصت الدراسة إلى أن أهم مشاكل الصادرات السودانية غير النفطية تكمن في عدم وجود البنية التحتية اللازمة لقيام مشروعات الإنتاج الموجهة نحو الصادرات وعدم ثبات السياسات الخاصة بسعر الصرف.

3. دراسة. سامية عبد المنعم (2016م):

تناولت الدراسة أثر صادرات القطاع الزراعي على الناتج المحلي الإجمالي في السودان خلال الفترة من 1995 - 2010م. وهدفت الدراسة إلى قياس معرفة اثر صادرات القطاع الزراعي على الناتج المحلي الإجمالي والوقوف على أهمية صادرات القطاع الزراعي باعتبارها ثروات غير ناضبة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن صادرات القطاع الزراعي بشقية تؤثر على الناتج المحلي الإجمالي بصورة جيدة وأنه لم يتم إستغلال موارد صادرات البترول في تحسين أو النهوض بالصادرات الزراعية من خلال دعم البنية التحتية لها وتطوير وسائل الإنتاج. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة تركيز الإهتمام بتأهيل المشاريع الزراعية الكبرى المخصصة للصادرات الزراعي والإستغلال الأمثل للموارد الطبيعية التي يزخر بها السودان من خلال مضاعفة الإنتاج الزراعي.

المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

تتفق الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في أثر صادرات القطاع الزراعي على الناتج المحلي الإجمالي في السودان. ولكن اختلفت ان الدراسات السابقة لم تتناول العقد الأخير للصادرات الزراعية حيث تغطي هذه الدراسة الفترة من 2000 حتى 2020م وهي الاشمل مع تسليط الضوء على العلاقة النظرية بين الناتج المحلي الإجمالي والصادرات الزراعية.

المحور الثاني. الإطار النظري للدراسة:

مفهوم الناتج المحلي الإجمالي:

تعتبر الناتج المحلي الإجمالي من المؤشرات الاقتصادية الهامة التي تقيس قدرة الاقتصاد القومي على إنتاج السلع والخدمات، وهو المؤشر الذي يعكس جميع أوجه النشاط الاقتصادي، فأى اقتصاد في العالم يقوم بإنتاج العديد من السلع المختلفة كالقمح واللحوم والسيارات والأدوات الكهربائية وغيرها، كما يقوم بإنتاج العديد من الخدمات كخدمات التعليم والصحة والنقل والسياحة وغيرها، وعندما نقوم بإعطاء قيمة نقدية لهذه السلع والخدمات التي ينتجها اقتصاد ما خلال فترة زمنية معينة فإن مجموعة هذه القيم هي التي يعبر عنها بالناتج المحلي الإجمالي للدولة. (حيدر بابكر، 2012، ص112). ويقصد به إجمالي القيمة السوقية لكل السلع النهائية والخدمات المعترف بها بشكل محلي والتي يتم إنتاجها في دولة ما خلال فترة زمنية معينة غالباً

تكون سنة. تستخدم ثالث طرق لحساب الناتج المحلي الإجمالي وهي طريقة القيمة المضافة وطريقة الإنفاق وطريقة الدخل ووفقاً لطريقة القيمة المضافة فإن الناتج المحلي الإجمالي يعرف بأنه مجموع القيم المضافة بواسطة الأنشطة الاقتصادية في الدولة خلال فترة زمنية معينة. فيما يعرف وفقاً لطريقة الإنفاق بأنه مجموع الإنفاق على شراء السلع والخدمات المنتجة في الدولة بغرض الاستهلاك النهائي خلال فترة زمنية معينة. أما طريقة الدخل فتعرف الناتج المحلي الإجمالي بأنه مجموع قيم الدخول المتولدة من ممارسة النشاط الاقتصادي لعملية الإنتاج السلعي أو الخدمي في الدولة خلال فترة زمنية معينة. (سامية عبد المنعم، 2016، ص4).

مفهوم التجارة الخارجية:

حركة التبادل التجاري بدات بمفهوم بسيط «المقايضة» بدون تعقيد في وسائل التنفيذ ووصلت إلى مفهوم أكثر تعقيداً من حيث وسائل التنفيذ والظروف التي تحكم العمل على هذا الأساس، تقع حركة التبادل التجاري الدولي في إطار العلاقات التبادلية في جميع أوجه الأنشطة الاقتصادية عبر الحدود السياسية والتي بلاشك تخضع لانظمة سياسية واجتماعية وثقافية متشابكة. تعتبر التجارة الخارجية من أهم الأنشطة الاقتصادية التي تركز عليها الدول، وخاصة أنها الحل الوحيد لجميع الدول للخروج من حالة العزلة وتحقيق الاكتفاء الذاتي والبحث عن طريق لتصريف المنتجات والاستفادة من فروقات الأسعار، وهي همزة الوصل بين الدول. وتعتبر التجارة الخارجية من أهم محددات النمو الاقتصادي ورفاهية الشعوب ومن أهم عناصر تكوين وتطوير الناتج المحلي الإجمالي للدولة، وقد تزايدت أهمية هذا القطاع نتيجة تطور نظم المعلومات والاتصالات والعلاقات الدولية. وتنبع أهمية التجارة الخارجية والتبادل الخارجي من مبدأ الندرة النسبية للموارد الطبيعية بصفة عامة والموارد الاقتصادية بصفة خاصة، فلا توجد دولة تمتلك كل الموارد بالوفرة اللازمة لإنتاج كل السلع والخدمات التي تسد الإحتياجات المحلية للنشاط الاقتصادي. (السيد محمد، 2009، ص 18 - 19).

تعتبر التجارة الخارجية إحدى القطاعات الاقتصادية الهامة في السودان وتزداد أهمية التجارة الخارجية في النشاط الاقتصادي لحاجة السودان إلى استيراد السلع الرأسمالية ومستلزمات الانتاج اللازمة للتنمية فضلا عن بعض السلع الأساسية، كما يعتبر قطاع الصادر مورداً هاماً للحصول على العملات الأجنبية. إن إنتقال السلع والخدمات عبر الدول المختلفة والذي يمثل أساس التجارة الخارجية لا يمكن أن يتم إلا إذا توفر العائد نتيجة المشاركة فيها. وضعت نظريات التجارة الدولية في منتصف القرن السادس عشر وكان معظمها يدور حول سؤال رئيسي يتعلق بالكشف عن أساس التبادل التجاري الدولي الذي يفيد كلا من الطرفين. إن التبادل الدولي بين مختلف الدول يتخذ صوراً عديدة تتضمن إنتقال الأشخاص والأموال والسلع والخدمات، ومن هذه المبادلات تتكون العلاقات الاقتصادية الدولية. وكما هو معلوم فإن كل دولة تسعى أن تتبادل مع الخارج، وأن تضمن تسوية مبادلاتها الدولية. كما تهتم في الوقت نفسه بأن تكون حقوقها متساوية على الأقل مع ديونها. (رعد حسن، 2000، ص29).

تعرف التجارة الخارجية بأنها تبادل السلع والخدمات بين دولة وأخرى. بمعنى آخر بأنها تبادل السلع والخدمات بين الدول، وكذلك بين الشركات والأشخاص على المستوى الدولي. التجارة الخارجية بشكل عام على أنها تختص بدراسة المعاملات الاقتصادية الدولية، ممثلة في حركة السلع والخدمات ورؤوس الأموال بين الدول المختلفة فضلاً عن سياسات التجارة التي تطبقها دول العالم للتأثير في حركة السلع والخدمات ورؤوس الأموال بين الدول المختلفة. (أحمد عبد الله، 2013، ص20).

مفهوم الزراعة:

الزراعة بمفهومها الضيق مشتقة من الكلمتين Agre أي الحقل أو الرتبة، وكلمة Culture أي العناية. لذلك فإن الزراعة هي العناية بالأرض. تتضمن الزراعة جميع الفعاليات التي يقوم بها المزارع كفلاحة الأرض وزراعتها لإنتاج المحاصيل النباتية، واقتناء الحيوانات الزراعية لإنتاج الحليب والصوف واللحوم والجلود، وتربية الدواجن والنحل وغيرها. وكذلك تشمل الزراعة أي عمل آخر لاحق يجري بالمزرعة لإعداد المحصول للسوق وتسليمه إلى المخازن أو الوسطاء. فالزراعة هي علم وفن ومهنة ومهارة لاستثمار الموارد الأرضية والبشرية، وأنها طريقة من طرق الحياة للحصول على العيش. تعرف الزراعة أيضاً بأنها كل عمل الغرض منه السيطرة على قوى الطبيعة والتحكم فيها بقصد إنتاج الزروع والحيوانات اللازمة لإشباع الحاجات الإنسانية. (عبد الصاحب العلوان، وعبد الله عبادي، 1966، ص36).

الأهمية الإستراتيجية للقطاع الزراعي:

تفاوت الأهمية النسبية للقطاع الزراعي في الاقتصاديات النامية من دولة لأخرى حيث تتحدد أهميته النسبية بعاملين رئيسيين هما: كم ونوعيته الموارد الطبيعية والبشرية المتاحة للقطاع الزراعي، ومرحلة التطور التي يمر بها الاقتصاد القومي. ويمكن إبراز الأهمية الإستراتيجية للزراعة في الآتي: (إيمان عطية، 2007، ص18).

1. يساعد نمو النشاط الزراعي في تحقيق معدلات عالية للنمو الاقتصادي عموماً وذلك نتيجة لزيادة الطلب على المنتجات الصناعية وخلق قيمة مضافة أعلى في داخل الاقتصاد المتبادل بين النشاط الزراعي والأنشطة الاقتصادية الأخرى المرتبطة به من صناعات وصناعات تحويلية أخرى.

تؤمن الزراعة أهم حاجات الإنسان الغذائية، حوالي 90 % من المنتجات الزراعية في العالم عبارة عن منتجات غذائية وتكاد تكون الزراعة المصدر الوحيد لتأمين غذاء البشر، وتزداد أهميتها لأنها تقدم مزيداً من الغذاء لمعالجة النقص الغذائي الكمي والنوعي، الخفي والظاهر والذي يعاني منه نصف سكان العالم، كما أن الزراعة تقدم الغذاء لسكان أصبحوا يتزايدون بمعدلات كبيرة لذلك فإن الحاجة إلى إنتاج المزيد من الغذاء تعتبر أكثر إلحاحاً وضرورة.

تشكل الزراعة مصدر الرزق وميدان العمل لنسبة كبيرة من مجموع سكان العالم، تشير إحصائيات منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) أن الزراعة لا تزال تحتضن أكثر من نصف سكان العالم، كما أن نسبة السكان الزراعيين إلى مجموع السكان في بلدان العالم الثالث لا تزال تتراوح وسطياً بين

55 - 75 %، وتبلغ هذه النسبة في بعض الدول كإفغانستان واليمن والصومال 85 % وتصل أحياناً إلى أكثر من 90 % في مالي وتشاد ونيبال أي أن الزراعة كفعالية اقتصادية واجتماعية تشكل ميدان العمل الوحيد تقريباً في هذه المجتمعات.

2. يلعب القطاع الزراعي الدور الرئيسي في تمويل عملية التنمية بصورة عامة والتنمية الصناعية بصورة خاصة. بمعنى آخر فإن تمويل عملية التصنيع تتوقف على حجم الفائض الزراعي الذي يستطيع ذلك القطاع أن يولده ويجعله متاحاً خارج الزراعة.
3. يعتبر القطاع الزراعي المصدر الرئيسي لاحتياجات الصناعة في بداية عملية التنمية من المواد الأولية وهذا يعني أن ارتفاع الإنتاجية الزراعية سوف يترتب عليه انخفاض نفقة إنتاج هذه المواد الأولية في القطاع الزراعي، وبالتالي انخفاض أسعارها وهذا من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض نفقة إنتاج القطاع الصناعي وازدياد مستوى الأرباح في القطاع الصناعي وبالتالي زيادة حجم المدخرات المتاحة للاستثمارات الصناعية.
4. يمثل القطاع الزراعي المصدر الرئيسي لحصيلة الصادرات وبالتالي حصيلة النقد الأجنبي في بداية عملية الإنماء الاقتصادي ويمثل حجم حصيلة النقد الأجنبي قيداً رئيسياً على حجم الاستثمارات الصناعية التي يمكن إجراؤها.

دور القطاع الزراعي في الاقتصاد الوطني:

يعتبر الاقتصاد السوداني اقتصاد زراعي في المقام الأول حيث أن مساهمة الزراعة في الناتج المحلي الإجمالي تقدر بحوالي 30 %، ويمثل القطاع الزراعي العمود الفقري للنشاط السكاني، حيث يعمل بهذا القطاع أكثر من 22 % من السكان وهو ما يشكل ما نسبته 41 % من مجموع القوة العاملة بالبلاد. وتتمثل أهم منتجاته في محاصيل القطن، الصمغ العربي، الذرة، الدخن، الفول السوداني، السمسم، زهرة الشمس، بالإضافة للمنتجات الحيوانية والسمكية أيضاً ترتبط معظم الصناعات المهمة القائمة ارتباطاً عضوياً بالقطاع الزراعي وأن تلك الصناعات تقوم أساساً على المنتجات الزراعية والحيوانية وهي تشمل صناعات السكر، النسيج، الزيوت، المركبات والعصائر، المرببات، منتجات الدقيق والخبز، الحلويات والطحينة، الألبان ومنتجاتها، وغيرها من الصناعات المرتبطة بالخامات الزراعية. إلى جانب يلعب القطاع الزراعي دوراً رئيسياً في تنشيط القطاعات الاقتصادية الأخرى مثل النقل، التخزين، التجارة، المصارف، التأمين وخلافه بالتالي فهو المحرك الرئيسي للاقتصاد السوداني. وينقسم القطاع الزراعي في السودان إلى ثلاثة أقسام وهي: (بدرالدين حسين، 2011، ص45).

1. الزراعة (المطري والمروحي):

يعتبر القطاع الزراعي المروحي من أهم القطاعات الزراعية في السودان حيث إنتاج البلاد من المواد الخام للصناعات المحلية وإنتاج محاصيل الصادر ومحاصيل الأمن الغذائي تعتمد على هذا القطاع المروحي وتبلغ المساحة التي تزرع 4.69 مليون فدان. أما القطاع المطري التقليدي من أقدم القطاعات الزراعية في السودان ولهذا القطاع أهمية لمساهمته بنحو 95 % من إنتاج محاصيل

الدخن و48% من إنتاج الفول السوداني والسمسم و28% من إنتاج الصمغ العربي، ويسهم بقصد وافر من توفير المرعى للثروة الحيوانية بالإضافة للقطاع المطري الآلي في منطقة القضارف، وتوسعت بعد ذلك في مناطق متعددة في أواسط السودان وتعتمد الإنتاجية في هذا القطاع على معدلات هطول الأمطار.

2. الثروة الحيوانية:

يأتي قطاع الثروة الحيوانية في المرتبة الثانية في الاقتصاد السوداني من حيث الأهمية لذلك يمتلك السودان أكثر من 130 مليون رأس من الثروة الحيوانية تتوزع في مناطق مختلفة تعتمد في غذائها على المراعي الطبيعية، بالإضافة إلى الثروة السمكية في مياه البحر الأحمر وفي المياه العذبة في نهر النيل كالنيل الأزرق والنيل الأبيض والبحيرات كبحيرة النوبة بالإضافة للحيوانات البرية والطيور.

3. الثروة الغابية:

تعتبر الغابات مورد طبيعي ومتجدد وتغطي أكثر من 120 في حماية كما تلعب الغابات دوراً الأراضى الزراعية في مناطق الزراعة التقليدية الهامشية خاصة في دارفور وكردفان، أيضاً في حماية مناطق النيل الأزرق والقضارف وجنوب النيل الأبيض، وتسهم الغابات بحوالي 3% في الناتج المحلي الإجمالي وتوفر فرص عمل حوالي 41% من جملة السكان.

المعوقات والتحديات التي تواجه القطاع الزراعي:

1. تأثير العوامل المناخية على إنتاج محاصيل الغذاء والحبوب الزيتية خاصة التي تزرع بالأمطار حيث يسهم القطاع المطري بحوالي 91% من إجمالي المساحات المزروعة سنوياً ولذلك تعتبر كميات وتوزيع الأمطار هي العامل الرئيسي لاتجاهات الإنتاج.
2. تدني الإنتاج لكافة عوامل الإنتاج.
3. ضعف الخدمات المساندة للإنتاج من بحوث وإرشاد وصناعة تقاوي.
4. ضعف البنيات التحتية بالقطاع الزراعي (الكهرباء، الطرق الريفية، الأسواق شبكات الري).
5. ترددي الأوضاع الأمنية في المناطق الإنتاجية مثال ذلك في دارفور.
6. ضعف معدلات التبنّي والتغطية لاستخدام التقانات الحديثة ومخرجات البحوث الزراعية في الإنتاج الزراعي بالقطاعين المروي والمطري.
7. ارتفاع تكلفة الإنتاج مقارنة بأسعار المنتج برغم إدخال التقانات لتخفيض التكلفة ورفع الإنتاجية.
8. ضعف التمويل.
9. غياب سياسات استخدام الأراضي.
10. ضعف التنسيق بين المؤسسات ذات الصلة بالقطاع الرعوي وغياب تنظيمات المنتجين.
11. تصديق النقد الأجنبي وما يصاحبه من تأخير يؤثر سلباً على الإنتاج. (عبد العظيم سليمان، 2004، ص54).

الصادرات الزراعية السودانية والنتاج المحلي الإجمالي:

أن الزراعة في السودان تتمتع بإمكانات كبيرة وهبات هائلة، إلا أن أداء القطاع الزراعي كان ضعيفاً من حيث المساهمة في الناتج المحلي الإجمالي قبل فترة الدراسة بشكل عام، حيث نمت قيم الصادرات الزراعية بسرعة من العام 2000م حتى العام 2020م، خاصةً هناك ارتفاع ملحوظ في الصادرات الزراعية من العام 2011م وحتى العام 2020م ويرجع بصورة أساسية إلى فقدان الصادرات البترولية ومشتقاته نتيجة لانفصال جنوب السودان مما أدى إلى اهتمام الدولة بالصادرات الزراعية مما أثر إيجاباً على الناتج المحلي الإجمالي. الجدول التالي يوضح الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي في السودان خلال الفترة 2000 - 2020م.

الجدول رقم (1) يوضح الصادرات الزراعية السودانية والناتج المحلي الإجمالي خلال الفترة

2000 - 2020م

السنوات	الصادرات الزراعية	الناتج المحلي الإجمالي
2000	704.70	33,770.6
2001	558.41	40,658.6
2002	562.63	47,756.1
2003	664.66	55,733.8
2004	996.27	68,721.4
2005	889.28	83,298.0
2006	712.73	96,611.5
2007	534.29	106,527.0
2008	687.73	124,609.1
2009	555.35	135,659.0
2010	595.96	162,203.9
2011	1,025.00	186,689.9
2012	1,254.93	243,412.8
2013	4,133.08	249,630.2
2014	3,823.67	475,827.7
2015	7,513.88	505,760.7
2016	7,513.06	605,408.6
2017	9,067.10	667,680.0
2018	10,355.73	823,938.5
2019	12,851.07	950,330.2
2020	14,366.15	974,714.5

المصدر: بنك السودان المركزي، إدارة الإحصاء، تقارير مختلفة من 2000 - 2020م.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن الاتجاه العام للصادرات الزراعية يوضح أن الزيادة تتم بصورة مستمرة من خلال عام 2001م حتى العام 2004م ويرجع ذلك إلى إرتفاع صادرات الصمغ العربي نسبة لإرتفاع الأسعار العالمية والكميات المطلوبة من الصمغ العربي. حيث تراجع الصادرات في أعوام 2005، 2006، 2007م نسبة لتراجع حصيلة صادرات السمسم من 3.164 مليون جنيه عام 2004م إلى 288.9 مليون جنيه عام 2005م بمعدل انخفاض 37% ويعزى ذلك إلى انخفاض الكميات المصدرة بجانب التراجع الطفيف في متوسط الاسعار العالمية وزيادة الاستهلاك المحلي. في العام

2008 شهدت أسعار الذرة العالمية إرتفاعاً حاداً على الرغم من انخفاض الكميات المصدرة مما أدى إلى ارتفاع الصادرات الزراعية. كانت هناك طفرة في الصادرات الزراعية في عام 2013 حيث بلغت (4,133.08) وذلك للزيادة الكبيرة في صادرات السمسم والذرة والصبغ العربي حيث أرتفع صادر السمسم من 798.9 مليون جنيه إلى 2,245.6 مليون جنيه ذلك نسبة لإرتفاع الأسعار العالمية للسمسم والإقبال الشديد على المحصول السوداني بعد أن إنخفضت الكمية المعروضة في الأسواق العالمية لتلف السمسم في جمهورية الصين الشعبية نسبة للتغيرات المناخية (الإعصار) كما إرتفع صادر الذرة من 50 مليون جنيه إلى 370.4 مليون جنيه وصادر الصمغ العربي من 240 مليون جنيه إلى 640.7 مليون جنيه بالإضافة للزيادة في بعض السلع الأخرى. حيث استمرت الزيادة في الصادرات الزراعية من العام 2015 حتى العام 2020م ومعلوم أن هذا الارتفاع الملحوظ يرجع بصورة أساسية إلى فقدان الصادرات البترولية ومشتقاته نتيجة لانفصال جنوب السودان في عام 2011م.

المحور الثالث. الإطار التحليلي للدراسة واختبار الفرضيات والنتائج والتوصيات:

دراسة تطبيقية قياس أثر الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي في السودان خلال الفترة (2000 - 2020م). يتم في هذه الجزئية تعريف بالنموذج وتحليل بياناته للوصول إلى أفضل نموذج لأثر حجم الصادرات الزراعية على الناتج المحلي الإجمالي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي E-Views.

توصيف النموذج:

سننتحدث في هذه الجزئية عن التعريف بمتغيرات النموذج، وتحديد الشكل الرياضي، والإشارات المتوقعة لمعالم الدالة.

1. التعريف بمتغيرات النموذج:

يعرف النموذج الاقتصادي على أنه مجموعة من العلاقات الاقتصادية التي تصاغ عادةً بصيغ رياضية لتوضيح سلوكية أو ميكانيكية هذه العلاقات. ويهدف هذا النموذج الاقتصادي إلى تبسيط الواقع من خلال بناء نموذج لا يحتوى على جميع تفاصيل الظاهرة الاقتصادية المراد دراستها بل يتضمن العلاقات الأساسية بها، ويستخدم النموذج الاقتصادي كأداة في عملية التنبؤ وتقييم السياسات الاقتصادية القائمة أو المقترحة ثم استخدامها في عملية تحليل الهيكل الاقتصادي. وتتمثل متغيرات النموذج في الآتي:

المتغير التابع: وهو المتغير الذي تتحدد قيمته تبعاً للقيم التي تتخذها متغيرات أخرى تسمى بالمتغيرات المستقلة، وهو الناتج المحلي الإجمالي. المتغيرات المستقلة: وهي المتغيرات التي تحدث تغيير أو تؤثر في المتغير التابع، ولا تتأثر بقيمة المتغير الآخر في المعادلة، وتتمثل في حجم الصادرات الزراعية.

2. تحديد الشكل الرياضي:

يمكن تمثيل الدالة بالعلاقة الخطية بين حجم الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي،

حيث تم تكوين هذه الدالة وفقاً للنظرية الاقتصادية التي أثبتت وجود علاقة وأثر بين حجم الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي.

يمكننا التعبير عن العلاقة بالدالة الرياضية التالية:

$$Y = a + b x + u$$

$$Y = a + b x$$

حيث أن:

Y = الناتج المحلي الإجمالي يتمثل (متغير تابع).

A = الثابت الذي لا يتأثر بحجم الصادرات الزراعية

B = ميل الدالة (وهو يشير إلى التغير في معدل الناتج المحلي الإجمالي Y من نتائج التغير

في حجم الصادرات الزراعية x بوحدة واحدة).

X = هي حجم الصادرات الزراعية ويتمثل (متغير مستقل).

U = هو المتغير العشوائي.

3. الإشارات المتوقعة للمعاملات:

- الثابت: وهو يمثل قيمة حجم الصادرات الزراعية عندما تكون قيم المتغير المستقل في النموذج تساوي صفر ومن المتوقع أن تكون إشارته موجبة.

المعاملات:

B_0 : نسبة لوجود علاقة طردية بين X, Y فمن المتوقع أن تكون إشارة المعامل موجبة.

وباستخدام برنامج التحليل الإحصائي E-Views تم التوصل إلى النتائج التالية:

جدول رقم (2) يوضح تقدير النموذج المعدل

المتغير	معامل الانحدار β (قيمة بيتا)	مستوي دلالة t المحسوبة	المعنوية Sig
المستقل (حجم الصادرات الزراعية)	875.0	524.4	000.0
التابع (الناتج المحلي الإجمالي)	653.4	873.7	000.0
المؤشرات الإحصائية			
الثابت (Constant)			265.4
R معامل الارتباط			098.0
R2 (معامل التحديد)			198.0
Error of the Estimate (الخطأ المعياري)			218.0
Adjusted R2 (قيمة معامل الارتباط المعدل)			008.0
F change (قيمة F المحسوبة)			000.22
Sig F change (مستوي دلالة F المعنوية المحسوبة)			000.0

المصدر: إعداد الباحث باستخدام برنامج E-Views

حيث أن:

β : يعبر عن المعامل المقدرة للمتغيرات المستقلة للنموذج.

Sid Error: خطأ التقدير وهو يعبر عن الخطأ المعياري للمتغيرات (كلما صغر قيمته كلما دل على قلة الأخطاء المعيارية).

T: يعبر عن الفحص الإحصائي لمعامل المتغيرات المستقلة (كلما كبر قيمتها دل على معنوية المتغيرات المستقلة).

Sig: يعبر عن اختبار معنوية النموذج والمتغيرات المستقلة (كلما كان قيمتها أقل من 50.0 دل على معنوية النموذج).

R: هو معامل الارتباط وهو يعبر عن مدى الارتباط وقوة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (كلما كبرت قيمتها دل على قوة الارتباط سواء كان طردي أو عكسي).

R^2 : هو معامل التحديد وهو يعبر عن مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ويستخدم لنفس غرض معامل الارتباط (R) ولكنه أدق.

F: هو اختبار تحليل التباين.

Durbin - Watson stat: اختبار الارتباط الذاتي.

النموذج المقدر:

$$Y = a + b x$$

$$Y = 4.356 + 0.578 X$$

تقييم النموذج:

جودة توفيق النموذج:

معامل التحديد (R^2): وهو يعبر عن مدى قوة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ويساوى (98%) وهذا يعني أن المتغير المستقل مسئول بنسبة 98% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع والباقي عبارة عن 11% عبارة عن أثر المتغيرات الأخرى الغير مضمنة في النموذج وهذه القيمة تدل على جودة توفيق النموذج.

المعيار الاقتصادي:

إشارة المقدرة لمعامل الثابت موجهة وهي تتفق مع النظرية الاقتصادية. إشارة حجم الصادرات الزراعية موجبة وهي تتفق مع النظرية الاقتصادية وتدلل على وجود علاقة طردية بين حجم الصادرات الزراعية ومعدل الناتج المحلي الإجمالي. المعيار القياسي:

هذا فيما يتعلق بمشاكل الاقتصاد القياسي وتتمثل في مشكلة الارتباط الذاتي ومشكلة اختلاف التباين:

أولاً. مشكلة الارتباط الذاتي:

يستخدم هذا الاختبار للكشف عن مشكلة الارتباط الذاتي لبواقي وذلك من خلال قيمة ديرين واتسون وتظهر قيمة اختبار ديرين واتسون (07.1) وتشير هذه القيمة إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي.

ثانياً. مشكلة اختلاف التباين:

من خلال اختبار White لاكتشاف اختلاف التباين نجد أن القيمة الاحتمالية (875.0) أكبر من (50.0) معنى ذلك أننا نقبل فرض العدم ونرفض الفرض البديل (أي عدم وجود مشكلة عدم ثبات التباين (White Heteroskedasticity Test)).

يتضح مما سبق هو أن المتغير المستقل (حجم الصادرات الزراعية) يؤثر فعلاً على المتغير التابع (الناتج المحلي الإجمالي) وهذا ما تؤكدته نتائج الدراسة ويظهر ذلك من خلال قيمة معامل التحديد وهي مرتفعة وقيمتها (98.0) بمعنى أن حجم الصادرات الزراعية تؤثر بطريقة مباشرة وبنسبة (98%) في معدل الناتج المحلي الإجمالي، وهي نسبة كبيرة تدل على أن المتغير المستقل ذو تأثير كبير على معدل حجم الناتج المحلي الإجمالي، وبذلك أكدت الدراسة أن حجم الصادرات الزراعية لها دوراً في معدل الناتج المحلي الإجمالي. وأيضاً يمكننا الوصول إلى خلاصة تحليل الانحدار الخطي المتعدد والمتمثل في معادلة التنبؤ بقيمة المتغير التابع معدل الناتج المحلي الإجمالي وهي كما يلي:

$$\text{معدل الناتج المحلي الإجمالي} = 4.562 + 0.578 \times \text{حجم الصادرات الزراعية}$$

عليه فقد توصل الدراسة إلى وجود تأثير وعلاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين حجم الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي في السودان في الفترة من 0002 - 0202م.

النتائج:

استناداً إلى ما تقدم ومن خلال استعراض نتائج تحليل العلاقة والأثر بين حجم الصادرات الزراعية والناتج المحلي الإجمالي في السودان في الفترة من 0002 - 0202م، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. وجود علاقة طردية بين حجم الصادرات الزراعية ومعدل الناتج المحلي الإجمالي.
2. بمعنى كلما زادت حجم الصادرات الزراعية بصورة كبيرة كلما زادت وأثرت على معدل الناتج المحلي الإجمالي، والعكس صحيح.

التوصيات:

من خلال النتائج أوصي الباحث بالاتي:

1. ضرورة وضع برنامج خاص لتطوير الصناعات التحويلية للمواد الأولية الزراعية التي تصدر كخام.
2. ضرورة إتباع الطرق العلمية الحديثة في كيفية استغلال حجم الصادرات الزراعية والأثر والدور الذي يحدثه في معدل الناتج المحلي الإجمالي، وذلك لمواكبة التطور التكنولوجي الذي يتماشى مع الواقع.
3. إهتمام بتأهيل المشاريع الزراعية الكبرى الرائدة في التصدير الزراعي مثال ذلك مشروع الجزيرة.
4. ضرورة العمل على تفعيل إستراتيجية واضحة لإحلال الواردات وترقية الصادرات كإصلاح اقتصادي يهتم بفتح المجال واسعاً لإنتاج من أجل توظيف العمالة وتحسين الحياة المعيشية لغالبية السكان.

الهوامش:

- (1) أحمد عبد الله إبراهيم أحمد، الاقتصاد الدولي والعملة الاقتصادية، الجزء الأول، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الطبعة الأولى، الخرطوم 2013 م.
- (2) السيد محمد أحمد السريتي، اقتصاديات التجارة الخارجية، مؤسسة رؤية للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2009 م.
- (3) إيمان عطية ناصف، اقتصاديات الموارد والبيئة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007 م.
- (4) بدرالدين حسين جبر الله، اثر الصادرات السودانية على زيادة معدل النمو الاقتصادي، مجلة المصرفي، العدد 52، الخرطوم، 2011 م.
- (5) حيدر بابكر الربيع، الاقتصاد السوداني في ثمانية وخمسين عاماً، شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، الخرطوم، 2012 م.
- (6) رعد حسن الصرن، أساسيات التجارة الدولية المعاصرة، دار الرضا للنشر، بيروت، 2000 م، ص 29.
- (7) سامية عبد المنعم، اثر الصادرات الزراعية على الناتج المحلي السوداني، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 17، جامعة السودان، 2016 م.
- (8) عبد الصاحب العلوان، وعبد الله عبادي، المدخل في الاقتصاد الزراعي، مطبعة المعارف، بغداد، 1966 م.
- (9) عبد العظيم سليمان المهمل، التنمية الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، 2004 م.

العلاقة بين القيادة التحويلية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية (بالتطبيق على الأمانة العامة لديوان الزكاة – إقليم النيل الأزرق 2024م)

أستاذ مساعد- قسم إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد
والعلوم الإدارية - جامعة النيل الأزرق

د. عبد اللطيف عمر محمد طه

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستنارة الفكرية، الإعتبارات الفردية) وجودة الحياة الوظيفية بأمانة ديوان الزكاة إقليم النيل الأزرق، وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: هل يوجد أثر للقيادة التحويلية على جودة الحياة الوظيفية للعاملين بأمانة ديوان الزكاة - إقليم النيل الأزرق؟ وتتضمن أهمية الدراسة المساهمة في رد المعرفة والمكتبة الأكاديمية بدراسة نظرية من شأنها إثراء الجانب المعرفي، وافترضت الدراسة تأثير أبعاد القيادة التحويلية الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستنارة الفكرية والإعتبارات الفردية) على جودة الحياة لوظيفية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليل، وتم اختيار مجتمع الدراسة من العاملين بأمانة ديوان الزكاة إقليم النيل الأزرق حيث اعتمد الدارس على الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتم توزيع عدد (100) استمارة عن طريق العينة العشوائية على العاملين في أمانة ديوان الزكاة، تم استرداد عدد (79) استمارة صالحة للتحليل بنسبة استرداد بلغت (79%) استمارة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى دلالة (0.05%). وعلى ضوء هذه النتائج خلصت الدراسة إلى توصيات أهمها: تشجيع المنظمات على تبني أسلوب القيادة لتحويلية وجعلها ثقافة راسخة في مؤسساتهم لضمان مواكبة التطور وتحقيق الفعالية الإنتاجية، الاهتمام بتحويل العاملين إلى فريق عمل حتى يساهم في تطبيق نمط القيادة التحويلية وتحقيق جودة الحياة الوظيفية، تقديم الحوافز المعنوية والمادية للعاملين في ديوان الزكاة لضمان جودة الأداء والإنتاجية العالية.

الكلمات المفتاحية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستنارة الفكرية، الاعتبارات الفردية.

Transformational leadership and its impact On Quality of Work Life “A Case Study of Zakat Chamber- Blue Nile Region 2024”

Dr.Abed Altif Omar Mohammed

Abstract:

The study aimed to identify the relationship between transformational leadership in its four dimensions (Ideal influence, inspirational motivation, intellectual arousal, individual considerations), and the work life quality in the Secretariat of the Zakat Chamber in the Blue Nile Region. The problem of the study is represented in the following questions: is there an impact of transformational leadership on Quality of work life for worker in the secretariat of the Zakat Chamber, Blue Nile Region? The importance of the study includes contributing to the supply of knowledge and the academic library with a theoretical study that will enrich the cognitive aspect. The study hypothesized that, transformational leadership. Through its dimensions: (ideal influence, inspirational motivation, intellectual arousal, and individual considerations) impact on the work life quality. The analytical and prescriptive method is used. The study population was selected among the employees of the Secretariat of the Zakat Chamber in the Blue Nile Region, where the student relied on the questionnaire as a main tool for data collection, and (100) questionnaire were distributed from a random sample of workers in the Secretariat of the Zakat Chamber, while (97) a valid form were retrieved for analysis, with response rate of (97 %). The study researched findings among them: (there is a statistically significant relationship between the ideal effect and the work life quality at the level of significance. (05 %) and the effect of inspired motivation on the level of significance 0.05 %. with these results, the study concluded with recommendations, including: encouraging organizations to adopt the transformational leadership style and making it a firm culture in their institutions to ensure keeping develops with development and achieving productive efficiency, interest in transforming the worker in order to contribute to the implementation of the transformational leadership style and achieve the work life quality, provide moral and material incentives for the employees of the Zakat Chamber to ensure the quality of performance and high productivity.

Key Word: Ideal influence, inspirational motivation, intellectual arousal, and individual considerations”

المقدمة:

يعتبر موضوع القيادة من المواضيع التي تم الاهتمام بها لدى كثير من المفكرين والباحثين منذ العصور القديمة وازداد الاهتمام بها في الفكر الإداري المعاصر؛ وذلك لزيادة حاجة المؤسسات إلى قيادة فاعلة قادرة على التعامل مع التحديات والتغيرات والتطورات التي تشهدها المنظمة. من هنا ظهر ما يعرف بالاتجاهات الحديثة في مجال القيادة، ومنها القيادة التحويلية، فهي قادرة على إيصال رسالة المؤسسة ورؤيتها المستقبلية بوضوح للأفراد وتحفيزهم وبناء ثقة واحترام بين الطرفين من أجل القدرة على التغلب على التحديات التي تواجههم.

تعد الإدارة في الجهة المسئولة عن النجاح أو الإخفاق في المنظمة وتحقيق الأهداف التي يسعى أي مجتمع إلى الوصول إليها، ويعود هذا النجاح إلى قدرة الإداريين القائمين على المنظمات في حسن استخدامهم للموارد بطريقة سليمة.

إن التغيرات التي أفرزتها العولمة وانتشار استخدامات الإنترنت أدت إلى ضرورة وجود قيادة واعية تستطيع مواجهة التغيرات في بيئة العمل والقدرة على التكيف معها والاعتماد على الحلول الإبداعية، وهنا يتبين لنا أهمية نمط القيادة التحويلية كونها أحد الأساليب التي تحقق التميز الإداري.

يعد وجود الحياة الوظيفية ذو ارتباط كبير مع القيادة الإدارية في المنظمة وله دور كبير في القدرة على التغلب على التحديات التي تواجهها من أجل ضمان المواظبة والتطور والاستمرارية.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي: هل يوجد أثر للقيادة التحويلية على جودة الحياة الوظيفية للعاملين في أمانة ديوان الزكاة؟ وتتفرع عدة أسئلة فرعية من السؤال الرئيسي تتمثل في:

- ما مدى العلاقة بين التأثير المثل وجود الحياة الوظيفية للعاملين في أمانة ديوان الزكاة؟

- ما مستوى العلاقة بين التحفيز الإلهامي وجود الحياة الوظيفية للعاملين في أمانة ديوان الزكاة؟

- ما طبيعة العلاقة بين الاستنارة الفكرية وجود الحياة الوظيفية للعاملين في أمانة ديوان الزكاة؟

- ما درجة العلاقة بين الاعتبارات الفردية وجود الحياة الوظيفية للعاملين في أمانة ديوان الزكاة؟

أهداف الدراسة:

التعرف على المفاهيم والدراسات النظرية التي لها علاقة بين القيادة التحويلية وجود الحياة الوظيفية.

التعرف على مدى توافر أنماط القيادة التحويلية في أمانة ديوان الزكاة.

توضيح العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية.

بيان كيفية تطبيق القيادة التحويلية على أمانة ديوان الزكاة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: تستمد الأهمية العلمية في القيادة التحويلية كونها أحد الموضوعات المهمة التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين في هذا المجال، حيث أن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها واستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على القيادات التي تحركها، وترسم خططها وسياساتها، بالإضافة إلى أن تناول المفاهيم الإدارية الحديثة يمكن أن يساهم في رفد المعرفة والمكتبة الأكاديمية بدراسة نظرية من شأنها إثراء الجانب المعرفي.

الأهمية العملية: وتتمثل الأهمية العملية في:

بيان كيفية تطبيق القيادة التحويلية في أمانة ديوان الزكاة.

ابتكار أساليب حديثة يمكن أن تساعد على جودة الحياة الوظيفية.

ج. قد تشكل الدراسة دافعاً جديداً للباحثين للقيام بدراسات مماثلة تجري على مجتمعات أخرى.

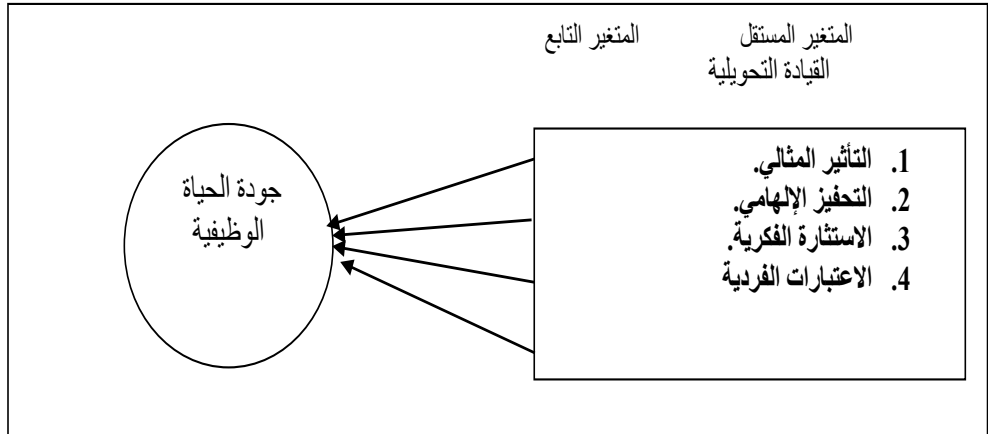
د. نتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تعريف العاملين في ديوان الزكاة أهمية القيادة

التحويلية وأثرها في أدائهم الوظيفي، الأمر الذي يمكنهم من الوقوف على نقاط القوة ودعمها ونقاط الضعف ومعالجتها.

نموذج الدراسة:

شكل (1)

نموذج الدراسة المقترح



المصدر: إعداد الدارس من أدبيات الدراسة، 2024م.

فرضيات الدراسة:

- يؤثر التأثير المثالي على جودة الحياة الوظيفية.
- يؤثر التحفيز الإلهامي على جودة الحياة الوظيفية.
- تؤثر الاستنارة الفكرية على جودة الحياة الوظيفية.
- تؤثر الاعتبارات الفردية على جودة الحياة الوظيفية.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والتاريخي، لكونهما أكثر المناهج استخداماً ويتناسبان مع موضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بأمانة ديوان الزكاة - إقليم النيل الأزرق (المدراء والموظفون).

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: أمانة ديوان الزكاة - إقليم النيل الأزرق.
- الحدود الزمانية: العام 2024م
- الحدود البشرية: العاملون بأمانة ديوان الزكاة - إقليم النيل الأزرق (المدراء - الموظفون).
- مصادر جمع البيانات:
- المصادر الأولية: الاستبيان.
- المصادر الثانوية: المراجع، الدوريات، السجلات، التقارير، البحوث العلمية والإنترنت.
- المحور الأول:
- الدراسات السابقة

تمهيد:

وفقاً لموضوع الدراسة وأهدافها، يمكن أن نتناول الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع القيادة التحولية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية وذلك وفقاً لما يأتي:

1. دراسة المغربي (2004م):

بعنوان: (جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي)، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة التابعة لجامعة المنصورة، وتحديد أثر عوامل جودة حياة العمل في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية، مجتمع الدراسة مكون من عدد (350) من جميع العاملين الدائمين من فئات الإداريين والأطباء والفتيات بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة، تمثلت نتائج الدراسة في الانخفاض النسبي لمستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة، عدم وجود اختلافات معنوية بين الفئات العاملة بتلك المراكز من الإداريين والأطباء والفتيات إلا في الأجور والمكافآت، وتوصلت الدراسة لعدة توصيات لأهمها: ضرورة إعادة هيكلة نظام المكافآت والحوافز المادية بما يسمح للعاملين بالحصول

على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد وفكر حتى يساهم في توفير حياة وظيفية مستقرة للعاملين.

2. دراسة الحراسي (2017م):

بعنوان: (القيادة التحويلية لدى مديري التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لمعلميهم). هدفت الدراسة إلى معرفة واقع القيادة التحويلية لدى مديري التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين في تلك المدارس من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، وبلغت عينة الدراسة (370) معلماً ومعلمة، وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الآتي: ما مدى درجة ممارسة مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان بالقيادة التحويلية بمدارسهم؟ وأظهرت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في مجال الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري (النوع الاجتماعي والمؤهل التعليمي)، بينما توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة الوظيفية، لصالح الفئة الأكثر خبرة (أكثر من عشر سنوات)، كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة التحويلية لمديري المدارس والالتزام التنظيمي للمعلمين بدرجة متوسطة بلغت (0.0462).

3. دراسة فيروز (2010م):

بعنوان: (دور الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، هدفت الدراسة إلى التعرف على إدارة الحياة الوظيفية بصفة عامة، بإبراز أهميتها وأهدافها ودور كل من الفرد والمؤسسة في رفع الروح المعنوية للموظفين، طبقت هذه الدراسة على جميع العاملين بشركة ميامي للمشروبات الغازية بسطيف والبالغ عددهم (376) موظفاً، وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها: ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين لشعورهم بالأمان في شأن تطوهم الوظيفي، وانخفاض درجة النزاعات والخلافات بين العاملين وخرجت الدراسة بتوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري والعمل على تحقيق رغباته وميوله وتنمية قدراته وتحقيق طموحاته في حدود الإمكانيات المتوفرة.

4. دراسة عبد العزيز (2011م):

بعنوان: (أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية)، سعت الدراسة إلى التعرف على القيادة التبادلية ونظريات القيادة والعلاقة بين القيادة التبادلية والقيادة التحويلية، وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: هل يوجد أثر للقيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية في قطاع الصناعات النفطية في دولة الكويت؟ هدفت الدراسة إلى قياس أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية بالتطبيق على قطاع الصناعات النفطية بدولة الكويت، وتمثلت أهمية الدراسة في أثر تطبيق نمط القيادة التبادلية في تحقيق أهداف الصناعات النفطية بدولة الكويت، ومدى تأثيرها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لهذا القطاع، واختبرت الدراسة الفرضية الآتية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التبادلية على تحقيق الأهداف الإستراتيجية في قطاع الصناعات النفطية بدولة الكويت، لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكافأة المشروطة في

تحقيق الأهداف الإستراتيجية على قطاع الصناعات في دولة الكويت، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع المديرين العاملين في قطاع الصناعات النفطية في دولة الكويت والبالغ عددهم (500) مديراً، وتوصلت الدراسة إلى توصيات أهمها الاهتمام بتحويل العاملين إلى فريق عمل ذو معرفة يساهم في رسم إستراتيجية الشركة.

1. دراسة البليبيسي (2012م):

بعنوان: (جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، ومدى تأثيرها بتطبيق منهج جودة الحياة الوظيفية من عدمه، واستهدفت الدراسة عدد (265) من العاملين في المنظمات غير الحكومية، من عدد (53) منظمة غير حكومية، وتمثلت فرضيات الدراسة في: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لجودة الحياة الوظيفية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة تتمتع بجودة حياة وظيفية جيدة، كما أن أداء العاملين في المنظمات غير الحكومية يمتاز بالكفاءة العالية والمستوى الراقى، وتمثلت توصيات الدراسة في: ضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية في المنظمات غير الحكومية من خلال التركيز على الأمان الوظيفي، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بإصدار تقارير الأداء بصفة دورية لمعالجة مواطن الخلل على وجه السرعة.

2. دراسة الغزالي، حافظ (2012م):

بعنوان: (أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرارات في شركات التأمين الأردنية)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، وتم توزيع عدد (489) استبانة على (28) شركة، من شركات التأمين الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) إلى أن مستوى توافر القيادة بأبعادها الأربعة، التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستنارة الفكرية، الاعتبارات الفردية في شركات التأمين الأردنية (كان مرتفعاً)، كما أن مستوى فاعلية اتخاذ القرار كان أيضاً مرتفعاً.

3. دراسة ماضي (2014م):

بعنوان: (جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية)، هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء، وبلغت العينة (344)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت فرضيات الدراسة في: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الأبعاد الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين، ووجود تأثير مهم ذي دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأن من أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي تتمثل في الرقي والتقدم الوظيفي والعلاقات الاجتماعية والاستقرار والأمان

الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وبرامج التدريب والتعلم والتوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية. وتوصلت الدراسة إلى توصيات أهمها: تحقيق الشفافية في اتخاذ القرارات على كافة مستويات الجامعة من خلال تأمين وجود علاقة فعالة بين الإدارة العليا والمرؤوسين في الجامعات، وتوفير ترتيبات وجدول عمل مرنة في أداء المهام الوظيفية لمختلف الفئات من العاملين في الجامعات، وذلك لتحقيق نوع من التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين.

4. دراسة البربري, (2016م):

بعنوان: (دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني)، هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، لتحقيق أهداف الدراسة استخدام الدارس المنهج الوصفي التحليلي وأيضاً الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الضرورية، وتكونت عينة الدراسة من (210) موظفاً من العاملين بشبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: توجد علاقة عكسية ضعيفة بين (-0.242) ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة، كانت متوسطة وبوزن نسبي (61.33%)، وأهم توصيات الدراسة تكمن في ضرورة تعزيز توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية من أجل التقليل من الشعور بالاحتراق الوظيفي، أهمية تبني فلسفة إدارية تؤكد على ثقافة العمل الجماعي والتوفيق بين أعباء العمل وقدرات العاملين والتخفيف من حدة الروتين لما لها من دور في تحسين الثقة والراحة النفسية.

5. دراسة عباس (2010م):

بعنوان: (سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي، دراسة تطبيقية على شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية)، هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، والتعرف على الاختلاف في تصور العاملين في شركات تصنيع الأدوية البشرية لسلوكيات القيادة التحويلية باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية، تم اختيار عينة من (100) فرد من موظفي الإدارة الوسطى، تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: هل لسلوكيات القيادة التحويلية أثر على الإبداع التنظيمي في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية؟ أما فرضيات الدراسة فقد تمثلت في: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في شركات تصنيع الأدوية الأردنية البشرية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن مستوى توفر سلوكيات القيادة التحويلية لدى المديرين العاملين في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان مرتفعاً، إن مستوى تبني الإبداع في شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية كان متوسطاً.

6. دراسة محمد (2019م):

بعنوان: (القيادة التحويلية كمدخل لتحقيق الأمان الوظيفي في شركات السياحة المصرية)، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي،

التحفيز الإلهامي، الاستنارة الفكرية، الاعتبارات الفردية) والأمان الوظيفي، وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: ما هي العلاقة بين القيادة التحويلية والأمان الوظيفي لدى العاملين في شركات السياحة المصرية بالقاهرة؟ واختبرت الدراسة الفرضية التالية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (a = 0.05) . بين القيادة التحويلية والأمان الوظيفي للعاملين بشركات السياحة المصرية الفئة (أ) بالقاهرة، واستخدم الدارس المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة العاملين في شركة السياحة المصرية الفئة (أ) بالقاهرة، وكانت عينة الدراسة على عدد (415) استمارة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن هنالك علاقة ارتباط معنوية وطرديّة بين ممارسة المديرين لنمط القيادة التحويلية وبين شعور العاملين بشركات السياحة الفئة (أ) بالأمان الوظيفي، كما يؤثر نمط القيادة التحويلية تأثيراً معنوياً وإيجابياً على مستوى الأمان الوظيفي للعاملين بشركات السياحة الفئة (أ) بالقاهرة، وبنسبة بلغت (57.6%).

التعقيب على الدراسات السابقة:

ركزت الدراسات السابقة على التعرف على الموضوع تحت الدراسة وبيان أهميته وأثره على المنظمات والأفراد، كما اهتمت الدراسات السابقة بالأبعاد بالنسبة للقيادة التحويلية والحياة الوظيفية، كما ركزت أيضاً الدراسات السابقة على ممارسة القيادة التحويلية والحياة الوظيفية في المجتمعات التي طبقت فيها عينات الدراسة، كما اتفقت أكثر الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي التحليلي لكنها اختلفت في عدد العينات والمجتمعات وتاريخ الدراسة، وخلصت أكثر الدراسات السابقة بمجموعة من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية وتحويل العاملين إلى فريق عمل ذو معرفة والاهتمام بالعنصر البشري والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في الإطار النظري والمنهجي ومجتمعات الدراسة والتوصيات والنتائج.

المحور الثاني: القيادة التحويلية:

نشأة القيادة التحويلية:

في العام 8791م ظهر أول مفهوم للقيادة التحويلية على يد العالم السياسي الأمريكي بيرنز Burns ثم توالى المفاهيم والنصوص في القيادة التحويلية كإضافات أو إسهامات إلى أعمال بيرتز من قبل العديد من الباحثين والعلماء، ففي العام 1985م قدّم Bass نظريته المشهورة في القيادة التحويلية بالإضافة إلى المقاييس الخاصة بالعوامل الجوهرية للنظرية والمرتبطة بسلوك القيادة (الغامدي، 2102م، ص33).

أمّ في بداية العام 1991م قام Bass Avolid بتطوير ما يسمى بنموذج القيادة كاملة المدى، يحتوي على أربعة عناصر للقيادة التحويلية) التأثير الكاريزمي، التشجيع الإبداعي، الحث الإلهامي، الاهتمام الفردي(وثلاثة عناصر لقيادة التبادلية (الثواب الشرطي، الإدارة بالاستثناء، وإدارة عدم التدخل)، وفي العام 1994م صنفها إلى صنفين:

صنف فعال: ويشمل القيادة التحويلية بعناصر الأربعة: (التأثير الكاريزمي، التشجيع الإبداعي، الحث الإلهامي، الاهتمام الفردي).

صنف غير فعال، حيث يشتمل القيادة التبادلية والتي تحتوي على عنصرين هما: (الإدارة بالاستثناء، وإدارة عدم التدخل)

أما عنصر الثواب الشرطي فيقع بين الصنفين وطبقاً لـ Hartong فإن نظرية Bass اعتمدت على دمج الأفكار من نظريات السمات والسلوك والموقف الربيعة، (0102م، ص 03).

تعريف القيادة التحويلية:

يرتكز جوهر القيادة التحويلية على القدرة على مواءمة الوسائل مع الغايات وإعادة تشكيل المؤسسات تحقيق أغراض إنسانية عظيمة وتطلعات مستقبلية، ويقوم هذا النمط القيادي على إدراك الحاجات الظاهرة والكامنة للمرؤوسين والعمل على إشباع تلك الحاجات واستثمار أقصى طاقات المرؤوسين بهدف تحقيق تغيير مقصود، ومن هذا المنطلق فإن القائد التحويلي يسعى إلى زيادة وعي مرؤوسيه باحتياجاتهم وتحويلها إلى آمال وتوقعات ومن ثم تتولد لديهم الدافعية لإشباع حاجاتهم فيما يتعلق بإدارك وتحقيق الذات في حياتهم العملية (عبد الواحد، 2009م، ص 27).

هناك عدة تعريفات للقيادة التحويلية، منها (عبدالرحيم، 2009م، ص 29):

تعني مدى سعي القائد الإداري إلى الارتقاء بمستوى مرؤوسيه من أجل الانجاز والتطوير الذاتي والعمل على تنمية وتطوير الجماعات والمؤسسة ككل.

وتعرف أيضاً بأنها استخدام القائد لعنصر الجاذبية والصفات الشخصية ذات العلاقة ليرفع من حجم التطلعات ويحول النظم والأفراد لا، ما ط من الأداء ذات مستوى عالٍ، فالقيادة التحويلية هي قيادة إيجابية تؤثر في الأفراد ليقدموا عطاءات تفوق التوقعات والذي غالباً ما يتم في حالات التغيرات التنظيمية الكبيرة، وتقوم القيادة التحويلية على مفاهيم ذات أصول راسخة مثل الأمانة والاستقامة الشخصية ووضع اعتباره لقيم الاجتماعية والمهنية والالتزام الحقيقي بها واحترام الفرد والتفاهم مع الآخرين، فالقائد التحويلي يملك الرؤية والجاذبية والقدرة والتمكين والتحفيز والاستقامة (قاسم، 1995م، ص 276).

أهمية القيادة التحويلية:

تُعد القيادة بمفهومها العام ضرورة لا بد منه لأي مجتمع و منظمة وهي أكثر أدوات التوجيه فعالية، وتظهر أهميتها في نجاح المنظمات أو فشلها، فالمنظمة الناجحة هي التي تتوفر لها قيادة سليمة لكونها تعزز ثقة العاملين بأنفسهم، وفي قائدهم وتدفعهم للعمل والإنجاز فوق المتوقع (مدحت، 2009م، ص 23).

تعمل القيادة التحويلية إلى الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية مثل: الحرية، العدالة، المساواة، والإنسانية، سعياً منها في النهوض بشعور التابعين، كما يهتم القائد التحويلي بالأمر المرتبطة بحاجات تطوير قدرات المرؤوسين فيجعل اهتمامهم شاملاً يراعي ظروف العاملين الشخصية ويسهم في جعل العاملين منتجين فوق التوقعات. (عطا، 2013م، ص 20-19).

تعتبر القيادة التحويلية أكثر أمط القيادة فاعلية بالمقارنة مع أمط القيادة الأخرى،

وترجع أهميتها إلى قدرتها على التكيف ومعالجة التغيرات التي تحدث في بيئة العمل التي تتسم بشدة بصورة مستمرة وتشجعهم على العمل الجماعي والتقليل من شعورهم بالعزلة الوظيفية (الغزالي، 2012م، ص8).

أهداف القيادة التحويلية:

تشمل سلوكيات القيادة التحويلية عند (Bass) على أربعة عناصر وهي (بيتر، 5002م، ص391):

التأثير الكرزماطيكي أو الجاذبية القيادية: يسلك القائد وفقاً لهذه الخاصية طريقة تجعل منهم نموذج يحاكيه الآخرون مع مرور الوقت، فيصبحوا أهلاً للإعجاب والاحترام والثقة، ومن الأشياء التي يفعلها القادة من يتصفوا بالمثالية أن يأخذوا في اعتبارهم حاجات الآخرين وإيثارهم على حاجتهم الفردية، وأن يكونوا على استعداد للتضحية بالملكاسب الشخصية لصالح الآخرين، وأن يشارك القادة في الأخطاء التي يتعرض لها الإبتاع وأن يكونوا متوافقين وليسو متسلطين في تصرفاتهم ويتمسكون بالمعايير الأخلاقية والسلوكيات المعنوية العالية، وأن يتفادوا استخدام القوة من أجل تحقيق مصالح شخصية، بل يستخدموا القوة التي بحوزتهم لتحريك الأفراد والجماعات لتحقيق رسالتهم ورؤيتهم، ومتى ما توفرت فيه هذه الصفات المثالية ومع مرور الوقت يعمل التابعين على محاكاتهم وتصبح أهداف هؤلاء التابعين ذات معنى أكبر، فيعملون بأقصى طاقاتهم. الدفع والإلهام أو التحفيز: يتصرف القادة التحويليين بطرق تعمل على تحفيز وإلهام أولئك المحيطين بهم، وذلك بإعطاء المعنى والتحدي لما يقوم به رؤوسهم وتغيب روح الجماعة وظهار الحماس والتفاؤل وتحفيز التابعين على دراسة بدائل مختلفة جداً ومرغوبة وكذلك إتاحة الفرصة لهم في المشاركة في تحقيق الأهداف المشتركة.

التشجيع الإبداعي: يتصرف القادة بطريقة تجعلهم يحركون جهود أتباعهم لكي يكونوا مجددين ومبتكرين وزيادة وزيادة وعي التابعين بحجم التحديات وتشجيعهم على تبني وخلق مداخل وطرق جديدة لحل المشاكل وتناول المواقف القديمة بطرق ووجهات نظر جديدة. الاهتمام الفردي أو مراعاة شعور الأفراد: وفقاً لهذه السمة والارتقاء بمستوى أدائه وموه، فيهمل دوره كمدرّب وناصح وصديق وموجه يهتم بالنواحي الشخصية لكل منهم، ويعم على خلق فرص جديدة لتعليمهم مع الأخذ في الاعتبار الفروق الفردية فيما بينهم بالنسبة لحاجاتهم ورغباتهم والنظر إليهم كأشخاص كاملين بدلاً من النظر إليهم كونهم رؤوسين أو عمال، ويقوم القائد أيضاً وفق هذه الخاصية بتفويض المهام كوسيلة لتنمية الأتباع وهذا التفويض يتم بموجب مراقبة للتعرف على ما إذا كان التابعين يحتاجون إلى توجيه إضافي أو تقييم.

وظائف القيادة التحويلية:

هنالك بعض الوظائف الهامة عملية القيادة التحويلية وهي كالآتي (بزيع، 2006م، ص34):
إدارة التنافس: ويتمثل ذلك في الالتزام بجمع المعلومات الحديثة والصحيحة واستخدام تلك المعلومات في مواجهة المنافسة وزيادة الميزة التنافسية.

إدارة التعقيد: يقوم القارئ بالتعامل مع كثرة المتغيرات بغض النظر عن درجة التغيير والغموض واختلاف الأهداف.

تكيف المؤسسة مع التوجه العامي: ولتحقيق ذلك يتوجب على القائد وضع رؤية مستقبلية واضحة تمكن المؤسسة من التعايش مع المتغيرات المحيطة في ظل تحديد رسالة واضحة تعكس ذلك التوجه.

إدارة فرق العمل العالمية: يضع القائد فريق عمل قادر على التواصل في كافة التخصصات والمستويات الإدارية.

إدارة المفاجآت وعدم التأكد: على القائد هنا أن يضع له عدة مخارج للطوارئ والخطط المساندة يكون من خلالها قادر على قيادة دقة المؤسسة في حالة حدوث الطوارئ والمفاجآت التي من الممكن حدوثها في أي وقت بسبب ذلك التطور والتغير السريع.

إدارة التعليم والتدريب المستمر: بمجرد، القائد يؤمن بعملية التغيير فلا بد أن يوجد نظام تعليمي وتدريب مستمر من أجل مواجهة التغيرات والتطورات السريعة المحيطة بالمؤسسة.

مبادئ القيادة التحويلية:

هناك ثمانية مبادئ للقيادة التحويلية وذلك على النحو التالي (الغامدي، 2011م، ص17):
اعتبار المنظمة كنظام يشمل عدة عناصر متفاعلة مع الأفراد ومتراطة فيما بينها، وهنا ينبغي على القائد التحويلي العمل على تبني وتطوير نظم إدارية فاعلة لتحسين عملياته الإدارية.
إيجاد خطة للمنظمة وإبلاغ الآخرين بها، وذلك بتبني إستراتيجية معينة لاستغلال الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنظمة.
إيجاد نظام إداري للمنظمة لكونها نظاماً موحداً، مما ينبغي في هذا الشأن استبعاد الأساليب الإدارية القائمة.

- تدريب وتطوير كل العاملين في المنظمة.

- التمكين لأفراد ومجموعات العمل في المنظمة.

- التقييم المستمر للعمليات الإدارية.

- مكافأة العاملين على التحسين المستمر.

تشجيع التغيير المستمر فمن مسؤوليات القائد التحويلي، بث روح التغيير والتطوير بشكل مستمر حفاظاً على إنجازات المنظمة.

خصائص القيادة التحويلية:

يتسم القائد التحويلي بالخصائص الآتية (آل سعود، 2013م، ص11):
الرؤية المستقبلية: يخاطب ويوجه الأفراد وفقاً لخصائص كل فرد وتركيبته النفسية وخلفيته الثقافية.

المصدقية: يتمتع بالنزاهة، ويؤمن الأتباع بنزاهته واستقامته فيجتهدون من أجل إتباع رؤية القائد الملهم.

قدرة القائد على إقناع الأعضاء بالقدرة والثقة بالنفس لكونه عون لهم على النجاح في ضوء معايير الأداء المناسبة لقدراتهم.
يركز كل من القائد والتابعين في القيادة التحويلية على علاقات العمل المتبادلة والأهداف العامة بشكل أكبر من التركيز على السلطة.
تدرك المنظمة في ظل القيادة التحويلية الحاجة للتغيير، كما تدرك مخاطر التغيير، وتمضي قدماً نحو مستقبل أكثر أمناً وتقدماً.

أبعاد القيادة التحويلية:

قدّم باس وأفوليو نموذجاً للقيادة التحويلية يتضمن أربعة أبعاد، وهي (الرشيدي، 2018م، ص39-11):

التأثير المثالي: وهو أعلى مستوى من مستويات القيادة التحويلية ويشير إلى امتلاك القائد للرؤية والإحساس القوي برسالة الشركة، والقدرة على غرس روح افخر والاعتزاز في نفوس المرؤوسين، كما إنه يفض مصلحة الجماعة على مصلحته الذاتية، ويظهر حساً بالقوة والثقة بالنفس.
التحفيز الإلهامي: هو تشجيع القائد بشكل مستمر للمرؤوسين من أجل أداء الأعمال بشكل جيد، والعمل من أجل تحقيق أهداف الشركة، بالإضافة إلى قدرته على نقل أفكاره مرؤوسيه بطريقة سهلة وبسيطة، ويركز هذا البعد على سلوكيات القائد وتصرفاته التي تثير في المرؤوسين حب التحدي واستثارة روح الفريق وإذكاء الحماس لديهم نحو الانجاز (الروسان، 2017م، ص181-166).
الاستنارة الفكرية: يقصد بالاستنارة الفكرية تشجيع المرؤوسين على فهم أفضل لأي مشاك قد تواجههم وأن يكونوا قادرين على حل المشكلات بطريقة جديدة (جودة، 2016م، ص691-665).
الاعتبارات الفردية: يقصد بالاعتبارات الفردية مجموعة السلوكيات التي يقوم القائمين خلالها بالاهتمام الشخصي بالمرؤوسين والاستجابة لهم (منصور، 2016م، ص200-177).

معوقات تطبيق القيادة التحويلية:

- هنالك عدة معوقات تواجه تطبيق القيادة التحويلية منها (البرادعي، 2010م، ص29):
- البناء التنظيمي اهرمي، وشدة المركزية في اتخاذ القرارات.
- خشية الإدارة العليا من فقد سلطتها خشية الإدارة الوسطى من فقد السلطة.
- عدم الرغبة في التعبير وخوف العاملين من تحمل المسؤولية.
- ضعف التشجيع على المبادأة والابتكار.
- ضعف نظام التحفيز.
- ضعف التدريب.
- التعارض بين أهداف السلعة وأهداف العاملين.

مفهوم القيادة الإدارية:

ويعني مجموع الصفات والقدرات والخبرات والمؤهلات والاستعدادات التي تجعل الرئيس الإداري في أي مستوى تنظيمي داخل المنشأة قادراً على التوجه والإشراف ومساعدة مرؤوسيه في

تخطي العقبات التي يصادفونها في أعمالهم وعلاقاتهم مع الآخرين، وتطوير أدائهم ومقدرتهم على العمل الجاد والسلوك السليم (مكاوي، 2012م، ص12).

المحور الثالث: جودة الحياة الوظيفية:

الجودة لغة:

تعددت وتباينت التعريفات التي أوردها الباحثون والمهتمون بموضوع الجودة، وسوف نتناول أدناه أهم التعاريف (العزاوي، 2005م، ص31-41):

الجودة اصطلاحاً:

تعرف كلمة الجودة باللاتينية بأنها: (كلمة مشتقة من كلمة Quality)، ويقصد بها طبيعة الشيء ودرجة صلاحه، فقد تغير مفهومها بعد تطور علم الإدارة وظهور الإنتاج الكبير والثورة الصناعية والشركات الكبرى وازدياد حدة المنافسة حيث أصبح لمفهوم الجودة أبعاد جديدة ومتشابهة ومتشعبة، وتشير الجودة إلى القدرة على مقابلة توقعات العميل وإشباع حاجاته (رشيد، 2009م، ص14).

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

هنالك عدة تعريفات لجودة الحياة الوظيفية، منها (محمد، 2008م، ص7):

العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة، وهي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعامين معها.

فيما يرى آخرون أن جودة الحياة الوظيفية تعني ظروف عمل جيدة وإشرافاً جيداً ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدرًا من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع على استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرصاً أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل (المغربي، 2004م، ص6).

فوائد وأهداف الحياة الوظيفية:

أشار Unnt بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تهدف إلى الآتي (محمد، 2008م، ص10):

زيادة ثقة العاملين.

المشاركة في حل المشاكل.

زيادة الرضا الوظيفي.

زيادة الفاعلية التنظيمية.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

اقترح الباحثون أبعاد متعددة تشكل مفهوم جودة الحياة الوظيفية من اتجاهات مختلفة تقوم على الأساس الذي قدمت من أجله كل دراسة وفيما يلي نبين الأبعاد الأكثر شيوعاً، والتي انفقت عليها معظم الدراسات وهي كما يلي:

الأمن والصحة المهنية: يؤثر الأمن والصحة المهنية في العم تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى أبنائهم بصفة عامة، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هي المسئولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى في صيانة وتحسين بيئة العمل أمر لا يمكن تجاهله، وبالتالي هي مسؤولة شامة لأقسام المنظمة جميعها، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفاعلية الأداء وكفاءته، وتكمن أهمية الأمن والصحة المهنية في الآتي (السالم، 2009م، ص352):

- تقليل تكاليف العمل.

- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر.

- تدعيم العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعاملين.

العلاقات الاجتماعية: تقوم العلاقات الإنسانية الإيجابية في بيئة العمل على قيم مهنية مثل: الاحترام المتبادل، التعاون، الانتماء للجماعة، الإيمان بالهدف العام، الحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية) والتي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعاً، حيث أثرت العلاقات الاجتماعية الإيجابية على الإنتاجية ومستويات الأداء، ويمكن تحديد العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين في مكان العمل بالمستويات الآتية (سالم، 2009م، ص352):

- العلاقات بين المرؤوسين.

- العلاقات بين الرؤساء.

- العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.

وبالتالي فإن العلاقات الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعاً لحاجته الاجتماعية، وتحقق تبادل المنافع بينها، لذلك فإن المنظمة التي تنتج للأفراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين، فإن الرضا الوظيفي للعاملين والأداء الوظيفي لهم سيكون مرتفعاً والعكس هو الصحيح.

الأجور والرواتب: تمثل الأجور والرواتب أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الأداء، وبالتالي توجه دافعية العاملين في اتجاه معين، حيث أن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية، تؤدي إلى نتائج ت

يؤثر على مستوى الإنتاج والنتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المنظمة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة، فقصور هذه الأجور عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السليم للأداء مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المنظمة، لذا فإنه وكلما زاد الأجر زاد حافز العامل على بذل المزيد من الجهد وتحسين مستوى الأداء، حيث تمثل الأجور أهمية خاصة بالنسبة للأفراد، وذلك لأسباب عدة من أهمها (إسماعيل، 2004م، ص93):

يشكل الأجر المصدر الأساسي للأفراد وأسرهم خاصة في دول العالم الثالث، حيث ترتفع نسبة الإعالة مما يجعل الأمر المحدد الرئيس للمستوى المعيشي للأفراد وأسرهم.

يعكس الأجر المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه، وذلك من خلال ما يؤمنه من حاجات.

يلعب الأجر دوراً مهماً في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للأفراد.

يمثل الأجر مقياساً لقيمة الفرد وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها.

الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة: وجدت الإدارة في المنظمات الحديثة أن هناك ضرورة للأخذ مبدأ المشاركة فيصنع القرار، مع توسيع دائرة المشاركة كلما أمكن وعدم تركيز القرار في يد فرد واحد، حيث تعتبر إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات، هو أحد العوامل الهامة التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم وتعزز انتماءهم للمنظمة، من خلال شعورهم بأنهم شركاء حقيقي وفي صنع القرار داخل المنظمة، ويتطلب النمط التشاركي توافر شرطين ضروريين: توفر درجة عالية من الثقة المتبادلة بين العاملين في المؤسسة وتوفر مستوى عالي من القناعة. الأمان والاستقرار الوظيفي: يُعد الاستقرار والأمان الوظيفي أمر حيوي للعاملين في المنظمات كافة، فهو من أهم ركائز النجاح في أي منظمة، لأنه يخلق جو من الطمأنينة والانتماء مما يدفع العاملين إلى الإبداع واتخاذ القرارات الفعالة بما يحقق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

الترقية والتقدم الوظيفي: تُعد الترقية من أهم القرارات التي تتخذ في المؤسسات لما تحدثه من تأثير كبير على مراكز الموظفين ومعنوياتهم، داخل الفئات الوظيفية المختلفة لارتباطها بمصير حياتهم بشكل كلي، ويمكن إجمالي أهمية الترقية فيما يلي (الرفاعي، 2009م، ص14):

توفر الظروف التي من شأنها تحفيز العاملين لمزيد من العمل.

الاحتفاظ بالموظفين المتميزين وعدم إعطائهم مبرراً لترك العمل.

اجتذاب قوى العمل من خارجها للعمل فيها، مما يجعل لها الاستمرارية.

تعتبر وسيلة تثقيفية يمكن من خلالها، أ، تصبح الوظيفة أو العمل مدرسة يتعلم فيها

العامل العمل الجديد كل يوم مولا يشعر بالملل، أو النهائية لطموحاته أو لقدراته.

تحسين جودة الحياة الوظيفية:

ويتركز في المحاور الآتية (عدون، 1998م، ص348):

تحسين أداء الموظف: يعتبر من أكثر مداخل تحسين الأداء صعوبة لارتباطه المباشر بالموارد البشرية، فهو يركز في تحليله للعوامل المؤثرة في الأداء الكلي للمؤسسة، على تلك العوامل البشرية المتعلقة برغبة الموظفين في العمل وقدرتهم على أدائه وما يرتبط بها من إشباع حاجاتهم الإنسانية الموجودة من وراء العمل، لهذا تعتبر المعرفة والتعليم والخبرة والتدريب ركائز أساسية تحدد مدى إيجابية تلك العوامل البشرية في تأثيرها على أداء الموظف، وأداء المؤسسة ككل، كما تعتمد كفاءة الأداء البشري على مقدار العمل الذي تستطيع الموارد البشرية انجازه في الظروف العادية وعلى مقدار ما أنجزته الموارد البشرية فعلاً.

تحسين مهام الوظيفة: تحتاج العملية الإنتاجية رهين بمدى تطور وسائل الإنتاج من جهة، ومن جهة أخرى فالأداء الناجح للموارد البشرية رهين بمدى جودة ومناسبة تلك الوسائل للموارد البشرية أثناء تنفيذ العمليات الإنتاجية.

تحسين المناخ الوظيفي: يتضمن نوعين من العوامل الأول: العوامل الثقافية الذاتية، والتي يتحدد على ضوءها سلوك الموارد البشرية، ومدى جديتها وتفانيها في العمل، وقدرتها على تحمل المسؤولية في إنجاز العمل في وقته المحدد (عبد اللطيف، 2001م، ص60).

والثاني: العوامل الثقافية التنظيمية، ويتحدد على ضوءها ثقافة المؤسسة بكل أبعادها المادية والفنية والتنظيمية، والتي لها أثر واضح على مستوى الأداء البشري، وأداء الموارد البشرية يكون منسجماً ومنسجماً مع قيمها الشخصية، ولهذا تكون القيم الشخصية شبيهة بالقيم السائدة في المكان الذي تعمل فيه، يدفعها ذلك للتفاعل مع مجموعة العمل بعدة طرق إيجابية تؤدي في النهاية لتحسين أدائها مما يؤول للوصول إلى مستوى الأداء البشري الناجح (منهل، 191م، ص22).

طرق قياس وممارسات جودة الحياة الوظيفية:

قياس جودة الحياة الوظيفية: اهتمت مجموعة من الدراسات والبحوث في قياس جودة الحياة الوظيفية، وإن كانت قد اختلفت كل دراسة عن الأخرى في معايير قياس جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال. بينما توصل جاد الرب إلى وجود مستويات عالية لجودة الحياة الوظيفية سوف يقلل من المعايير غير المرغوب فيها، ويعظم من المعايير المرغوب فيها، وهذه المعايير تتمثل في الآتي:

- معدلات حوادث العمل.

- معدلات الشكاوى.

- معدلات الإضراب والتجمهر والامتناع عن العمل.

- معدلات الغياب والتغيب.

- معدلات دوران العمل.

- معدلات الجزاءات.

- معدلات نمو الأداء الاقتصادي والمالي.

طرق وممارسات جودة الحياة الوظيفية: وتتمثل في الآتي:

أظهر ما هو متوقع: يجب أن يفهم كل عضو في المؤسسة ما هو متوقع منهم؟ وما هي المتطلبات اللازمة لتحقيق النجاح لهم وللمنظمة؟ فكل موظف له الحق في معرفة المتطلبات اللازمة للعمليات والموظفين والمعدات، لذلك يجب تعريف هذه التوقعات بدقة وتوصيلها بموضوع ويجب أن يشترك الموظف في تحديد هذه المتطلبات

شارك الموظفين: يتحمل الموظفون المشتركون في عملية اتخاذ القرارات مسؤولية أكثر في إيجاد الحلول فإشراك الموظفين بجميع مستوياتهم في المؤسسة أو التنظيم يساعد في التغلب على المعوقات. اعتماد نهج طويل الأجل: الرؤية والنظرة طويلة الأجل ضرورية لأي منظمة، كما أن الخطة طويلة الأجل هامة لإحداث النجاح المطلوب.

ابدأ صغيراً: في البداية تبدأ رحلة تحسين جودة الحياة الوظيفية صغيرة فيجب على الإدارة البحث عن المكاسب الصغيرة والبدء بها، والنظر إلى التحسينات الصغيرة والتركيز عليها لضمان بعد ذلك نجاح المنظمة ككل.

ركز على عمل الفريق: يعتقد كثير من المدراء أن لديهم فريقاً عندما يكونون مجموعة أو قوى عمل معاً، ومن السهل أن تحضر وتكون مجموعة ولكن من الصعوبة بمكان أن تبني فريقاً فعم الفريق يجب أن يدخل عبر جميع الخطوط التنظيمية ومن المهم أن يعم الموظفون كفريق عمل من الأقسام المختلفة.

أمنح تدريباً: فلتدريب كجزء من جودة الحياة الوظيفية أمر مهم بقاء المنظمة، والتدريب يجب أن يأخذ الاتجاه العلمي، بغض النظر عما إذا كان يعبر عن كيفية تركيب آلة أو كيفية أداء عم، أو كيفية تشغيل حاسوب، أو طرق إحصائية، فمن الضروري تحديد الاحتياجات الوظيفية التي يجب على الموظف التمتع بها من أجل تحقيق النجاح.

اتصل وتواصل: يحتاج الموظفون معرفة ما يجري حتى يكونوا فعالين مؤثرين، كما أن إدارة المنظمة يجب أن تعرف ماذا يجري حتى تكون إدارة فعالة، وبالتالي فإن كلاً من العملاء والمساهمين يجب إشراكهم فيما يجري، ويمكن تمثيل ذلك مبرع يشمل: العملاء، المساهمين، الموظفون، وإدارة المنظمة.

شجع الموظفون: القائد الجيد يعتمد على تشجيع الموظفون بالمنظمة والتفاعل مع الأنشطة التي يقومون بها، وأن يكون فعالاً من خلال توجيه الأسئلة الإيجابية وليس السلبية لضمان تحسين جودة العمل في المنظمة.

الأهمية التطبيقية لبرامج جودة الحياة الوظيفية:

أظهرت بعض الدراسات الأهمية العلمية في تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية، فإن هناك تأثيرات إيجابية بناءً على توافر وتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية، ومن أهمها ما يلي (السالم، 2009م، ص35):

تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشكلات. مشاركة أكبر عدد من أعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التي يمكن أن تؤدي إلى تحسينات في الأبعاد المختلفة لعمليات التصنيع وظروف العمل.

- زيادة انتماء العاملين وولاءهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم.

- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

- زيادة درجة الرضا الوظيفي.

- تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المنظمة.

- انخفاض معدلات الغياب في المنظمة.

- تدني معدل دوران العمل في منظمات الأعمال.

- زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمنظمة.

- استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة.

المحور الرابع: الدراسة الميدانية:

يتناول الدارس خلال ما يأتي وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها في تنفيذ الدراسة، ويشمل ذلك وصفاً لمجتمع الدراسة وعينته والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها، والطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجات الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

مجتمع وعينة الدراسة:

يُقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الدارس أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، ويتكون مجتمع الدراسة من مدراء وموظفي الأمانة العامة لديوان الزكاة بإقليم النيل الأزرق بالمحافظات.

أما عينة الدراسة فقد اختار الدارس عينة قصدية حيث قام بتوزيع عدد (100) استمارة استبيان على المستهدفين على النحو التالي (35) أمانة ديوان الزكاة (15) محافظة الدمازين (12) محافظة الرصيرص (5) محافظة ود الماحي (10) محافظة باو (5) محافظة الكرمك (5) محافظة قيسان، (13) محافظة التضامن، من موظفي الأمانة العامة لديوان الزكاة بالأمانة والمحليات بإقليم النيل الأزرق، واستجاب عدد (97) مبحوث بنسبة استجابة بلغت (97 %).

أداة الدراسة:

من أجل جمع البيانات استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة للحصول على المعلومات والبيانات إذ يعد من الوسائل المعتادة في مثل هذا النوع من الدراسات، وذلك لتحديد أثر القيادة التحويلية على جودة الحياة الوظيفية، وتحتوي الاستبانة على قسمين، القسم الأول يحتوي على البيانات الشخصية، القسم الثاني يحتوي على متغيرات الدراسة على النحو التالي:

جدول رقم (1)

وصف أداة الدراسة

عدد العبارات	المتغير المستقل (القيادة التحويلية) المحاور
5	التأثير المثالي.
4	التحفيز الإلهامي.
4	الاستنارة الفكرية.
3	الاعتبارات الفردية.
عدد العبارات	المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية) - المحاور
3	الأمن والصحة المهنية
3	العلاقات الاجتماعية.
3	الأجور والرواتب.
3	الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة
3	الأمان والاستقرار الوظيفي.
3	الترقية والتقدم الوظيفي

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

مقياس ليكرت:

لقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات الاستجابة وذلك على النحو

التالي:

جدول (2)

مقياس ليكرت الخماسي

1	2	3	4	5
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

الوسط الحسابي المرجح:

لتحديد المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكرت الخماسي، وبما أن المتغير الذي يعبر عن الخيارات (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) مقياس ترتيبي والأرقام التي تدخل البرنامج تعبر عن الأوزان (5 = أوافق بشدة، 4 = أوافق، 3 = محايد، 2 = لا أوافق، 1 = لا أوافق بشدة) نحسب طول الفئة والذي يساوي حاصل قسمة 4/5 ويكون الناتج (80) وبالتالي يصبح الوسط المرجح على النحو التالي:

جدول (3)

الوسط المرجح لمقياس ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	الوسط المرجح
لا أوافق بشدة	1 إلى 1.79
لا أوافق	1.80 إلى 2.59
محايد	2.60 إلى 3.39
أوافق	3.40 إلى 91.4
أوافق بشدة	4.20 إلى 5

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

صدق وثبات الأداة:

الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة النيل الأزرق، وعدد (3) وقد استجاب الدارس لآراء ومقترحات السادة المحكمين وقام بالتعديلات اللازمة.

ثبات أداة الدراسة: لإجراء اختبار الثبات استخدم الدارس معامل كرنباخ ألفا، ومعامل الثبات يأخذ قيما تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، والجدول رقم (4) التالي يوضح ذلك.

جدول (4)

معامل الصدق والثبات

معامل الصدق الجذر التربيعي للثبات	معامل الثبات (ألفا كرنباخ)	عدد العبارات	المحور
0.862	0.744	5	التأثير المثالي.
0.852	0.727	4	التحفيز الإلهامي.
0.816	0.666	4	الاستنارة الفكرية.
0.816	0.667	3	الاعتبارات الفردية.
0.933	0.871	3	الأمن والصحة المهنية
0.848	0.720	3	العلاقات الاجتماعية.
0.837	0.701	3	الأجور والرواتب.
0.844	0.714	3	الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة
0.661	0.445	3	الأمان والاستقرار الوظيفي.
0.819	0.671	3	الترقية والتقدم الوظيفي
0.945	0.894	34	إجمالي المحاور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

تدل معاملات الثبات هذه على تمتع الأداة بصورة عامة على ثبات عالٍ والقدرة على

تحقيق أغراض الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي للأداة:

لمعرفة مدى التجانس الداخلي للاستبيان فقد استخدمت الدراسة معاملات الارتباط لعبارات

كل محور من محاور الاستبيان يوضح ذلك الجداول التالية:

أولاً: الاتساق الداخلي لمحاور المتغير المستقل:

أ/ نتائج الاتساق الداخلي للمحور الأول:

جدول (5)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول

القوة الاحتمالية	معامل الارتباط	عبارات المحور الأول
0.000	**0.662	تهتم الإدارة العليا بغرس روح الفخر والإعزاز في نفوس العاملين.
0.000	**0.629	يوجد فهم مشترك لدى العاملين بالديوان لأهدافه المراد تحقيقها.
0.000	**0.751	تحرص الإدارة العليا في تقديم مصلحة الجماعة على المصلحة الذاتية.
0.000	**0.694	تحرص إدارة الديوان على اتخاذ القرارات المناسبة
0.000	**0.744	يتم تحديد الأدوار والمسؤوليات للعاملين بطريقة واضحة
0.000		

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (5) أعلاه، معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.
ب/ نتائج الاتساق الداخلي للمحور الثاني: (التحفيز الإلهامي):

جدول (6)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الثاني

القوة الاحتمالية	معامل الارتباط	عبارات المحور الثاني
0.000	**0.755	يتم مشاركة العاملين في تحقيق الأهداف.
0.000	**0.778	تحرص إدارة الديوان على رفع مستويات الأداء لتحقيق الأهداف.
0.000	**0.714	تهتم الإدارة العليا بالديوان على إحداث التغييرات الإيجابية بالمؤسسة.
0.000	**0.728	تهتم الإدارة العليا بالديوان على توصيل الأفكار والتوجيهات بطريقة سهلة وميسورة.
0.000	0.744	

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (6) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.

جدول (7)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الثالث

عبارات المحور الثالث	معامل الارتباط	القوة الاحتمالية
يتم وضع الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه العاملين.	**0.789	0.000
توحيد مشاركة العاملين في وضع الحلول لمشاكل العمل.	**0.827	0.000
أرى أن العمل بالديوان يساعد في تحقيق آمال وتطلعات العاملين فيه.	**0.605	0.000
يتم تنفيذ العمل وفق خطط وسياسات عمل واضحة.	**0.580	0.000

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (7) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.

جدول (8)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الرابع

عبارات المحور الرابع	معامل الارتباط	القوة الاحتمالية
تساهم إدارة الديوان إلى حد بعيد في تحقيق رغبات واحتياجات العاملين	**0.797	0.000
تحتزم الإدارة العليا بالديوان آراء العاملين.	**0.721	0.000
تقوم الإدارة العليا بالديوان بتفويض جزء من الصلاحيات للعاملين بطريقة علمية.	**0.804	0.000

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (8) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.

ثانياً: الثبات الداخلي لمحاور المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية): أ/ نتائج الاتساق الداخلي للمحور الأول: (الأمن والصحة المهنية):

جدول (9)

الصدق الداخلي لعبارات محور الأمن والصحة المهنية

القوة الاحتمالية	معامل الارتباط	عبارات المحور
0.000	**0.872	تتوفر بالديوان وسائل السلامة والأمن للعاملين
0.000	**0.905	هنالك بيئة عمل آمنة في مكان عملي.
0.000	**0.889	يوجد اهتمام بإعداد برامج تدريبية خاصة بالسالمة والصحة المهنية.

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (9) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.

ب/ نتائج الاتساق الداخلي للمحور الثاني: (العلاقات الاجتماعية):

جدول (10)

الصدق الداخلي لعبارات محور العلاقات الاجتماعية

القوة الاحتمالية	معامل الارتباط	المحور الثاني
0.000	**0.761	أشعر أن هناك احترام متبادل بين العاملين بالديوان
0.000	**0.793	تلعب الإدارة العليا بالديوان دوراً كبيراً في غرس روح الانتماء للجماعة في المؤسسة.
0.000	**0.857	يحرص العاملين بالديوان على تحقيق المصلحة العامة والتجرد من حب الذات.

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (10) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.

جدول (11)

الصدق الداخلي لعبارات محور الأجور والرواتب

القوة الاحتمالية	معامل الارتباط	المحور الثالث
0.000	**0.845	الأجور والرواتب التي يتقاضاها العاملون تحقق الرضا الوظيفي.
0.000	**0.677	يتم تصميم نظام الأجور وفقاً للكفاءات والمهارات
0.000	**0.848	تُلبى الأجور احتياجات وطلبات العاملين.

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (11) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.
د/ نتائج الاتساق الداخلي للمحور الرابع: (الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة):

جدول (12)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الرابع

القوة الاحتمالية	معامل الارتباط	المحور الرابع
0.000	**0.824	تتم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات
0.000	**0.763	توجد جسور من الثقة بين العاملين والإدارة.
0.000	**0.808	تتسم القيادة بالتشاركية في مؤسسة ديوان الزكاة.

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (21) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.
ه/ نتائج الاتساق الداخلي للمحور الخامس: (الأمان والاستقرار الوظيفي):

جدول (13)

الصدق الداخلي لعبارات المحور الخامس

القوة الاحتمالية	معامل الارتباط	المحور الخامس
0.000	**0.707	تهتم الإدارة برفع الروح المعنوية للعاملين لتجويد الأداء.
0.000	**0.656	أرى أن العاملين بالديوان لديهم المقدرة على تحمل ضغط العمل.
0.000	**0.709	تحقيق مسؤولية تحقيق الأهداف تكمن على الجميع

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (31) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.

و/ نتائج الاتساق الداخلي للمحور السادس: (الترقية والتقدم الوظيفي):

جدول (14)

الصدق الداخلي لعبارات المحور السادس

القوة الاحتمالية	معامل الارتباط	المحور السادس
0.000	**0.768	تتوافق القدرات العملية مع المؤهل العلمي للعاملين بالديوان.
0.000	**0.835	تعتمد الترقية على أسس ومعايير إدارية واضحة.
0.000	**0.727	تعتمد الإدارة التدريب كأساس لبناء قدرات ومهارات العاملين.

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

يوضح الجدول (41) معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور والذي يبين أن معاملات الارتباط كانت قوية ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001) هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي لجميع العبارات.

تطبيق الأداة:

بعد التحقق من صدق وثبات الأداة تم توزيعها على أفراد العينة البالغ عددهم (001)

فرد، على النحو التالي:

جدول (15)

عدد الاستبانة الموزعة

نسبة الاستبانة الموزعة	نسبة الاستبانة المستردة	نسبة الاسترداد	الاستبانة الغير صالحة للتحليل	نسبة الاستبانة الغير صالحة للتحليل	الاستبانة الصالحة للتحليل	نسبة الاستبانة الغير صالحة للتحليل
100	97	97%	2	2%	95	95%

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

من أجل معالجة البيانات واختبار فرضيات الدراسة استخدم الدارس البرنامج الإحصائي

Spss والأساليب الإحصائية التالية:

معامل ألفا كرنباخ: للتأكد من درجة ثبات المقياس المستخدم.

معامل ارتباط بيرسون: لمعرفة الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

التكرارات والنسب المئوية: لحساب تكرار ونسبة المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لمعرفة الاستجابة على أسئلة الاستبيان.
اختبار (ت) للعينه الواحدة: لمقارنة متوسط الإجابات مع الوسط الفرضي.
تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: لمعرفة درجة تأثير كل متغير مستقل على المتغير التابع، والاعتماد على معامل التحديد (r^2) لمعرفة قدرة النموذج على تفسير العلاقات بين المتغيرات واستخدام اختبار (ف) للتعرف على معنوية العلاقات بين المتغيرات.
وصف المتغيرات الديمغرافية:

بهدف تحليل المتغيرات الشخصية لعيينة الدراسة لمعرفة مدى تمثيل إجابات المبحوثين لمجتمع الدراسة وتقديم إحصاء وصفيًا للبيانات الشخصية، فقد تم تلخيص هذه البيانات في شكل جداول وأشكال على النحو التالي:

1/ التوزيع التكراري لمتغير النوع:

جدول (16)

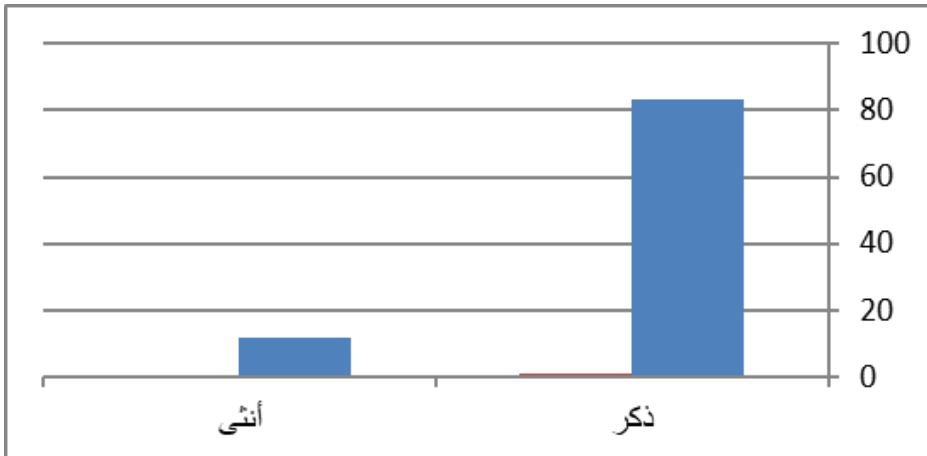
التكرار والنسبة المئوية لمتغير النوع

النسبة	التكرار	النوع
%87	83	ذكر
%12.6	12	أنثى
%100	95	المجموع

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

شكل (1)

التكرار والنسبة المئوية لمتغير النوع



المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

يتضح من الجدول (16) والشكل (1) أن النسبة الأكبر من الذكور حيث بلغت 87.4 %، أما الإناث فنسبتهم 12.6 %.

2/ التوزيع التكراري لمتغير العمر:

جدول (17)

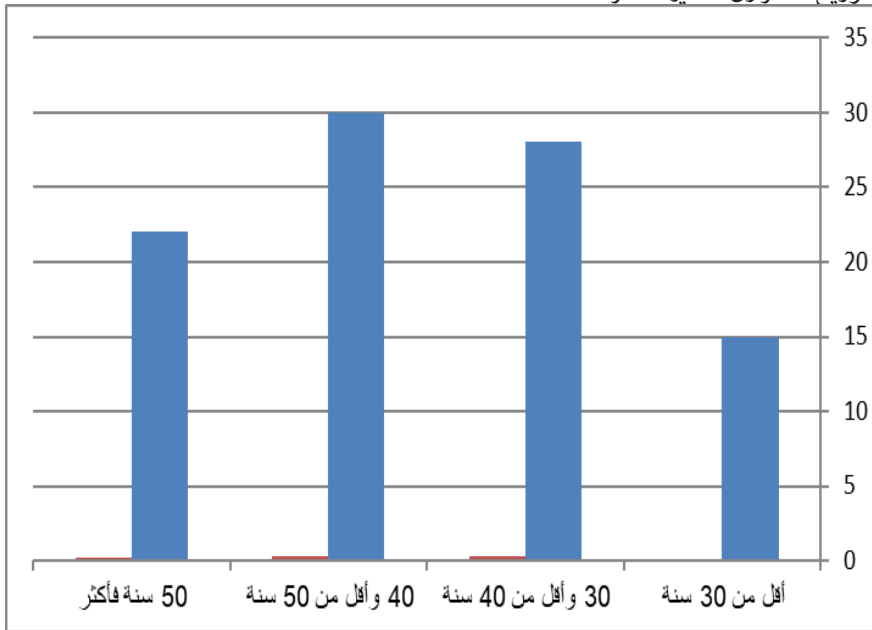
التوزيع التكراري لمتغير العمر

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
% 15.8	15	أقل من 30 سنة
% 29.5	28	30 وأقل من 40 سنة
% 31.6	30	40 وأقل من 50 سنة
% 23.1	22	50 سنة فأكثر
% 001	59	المجموع

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

شكل (2)

التوزيع التكراري لمتغير العمر



المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

يتضح من الجدول (17) والشكل (2) أن غالبية أفراد العينة تقع أعمارهم في الفئة العمرية ما بين (40-50) سنة بنسبة 31.6 %، و (30-40) بنسبة (29.5 %).

3/ التوزيع التكراري لمتغير الحالة الاجتماعية:

جدول (18)

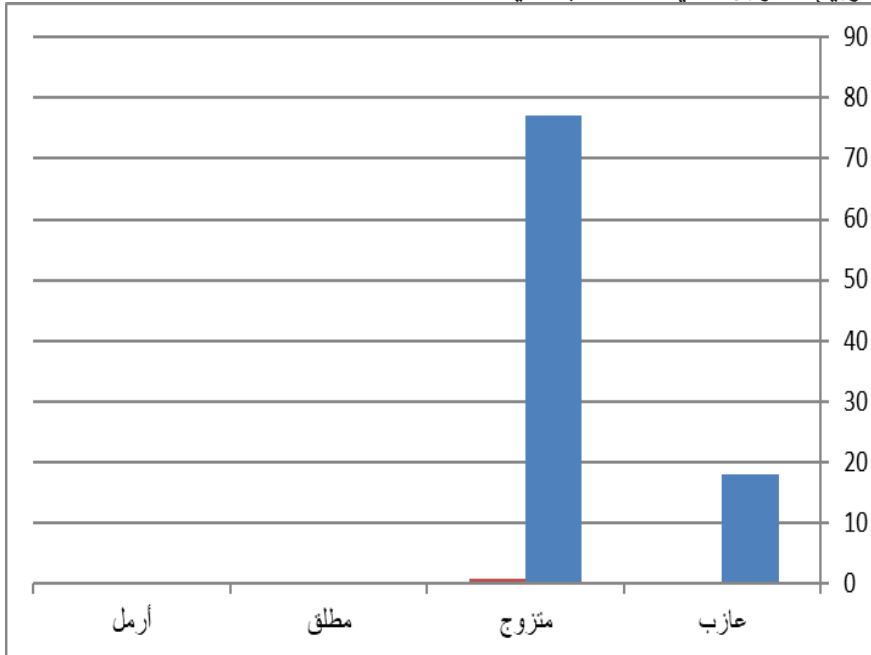
التوزيع التكراري لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
% 18.9	18	عازب
% 81.1	77	متزوج
% 0	0	مطلق
% 0	0	أرمل
% 100	95	المجموع

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

شكل (3)

التوزيع التكراري لمتغير الحالة الاجتماعية



المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

يتضح من الجدول (18) والشكل (3) أن النسبة الأكبر من المتزوجين (77)، أي بنسبة

(77.81%) والعازبين (18) بنسبة (18.9%) والمطلقين لا يوجد، والأرامل لا يوجد.

4/ التوزيع التكراري لمتغير المؤهل العلمي:

جدول (19)

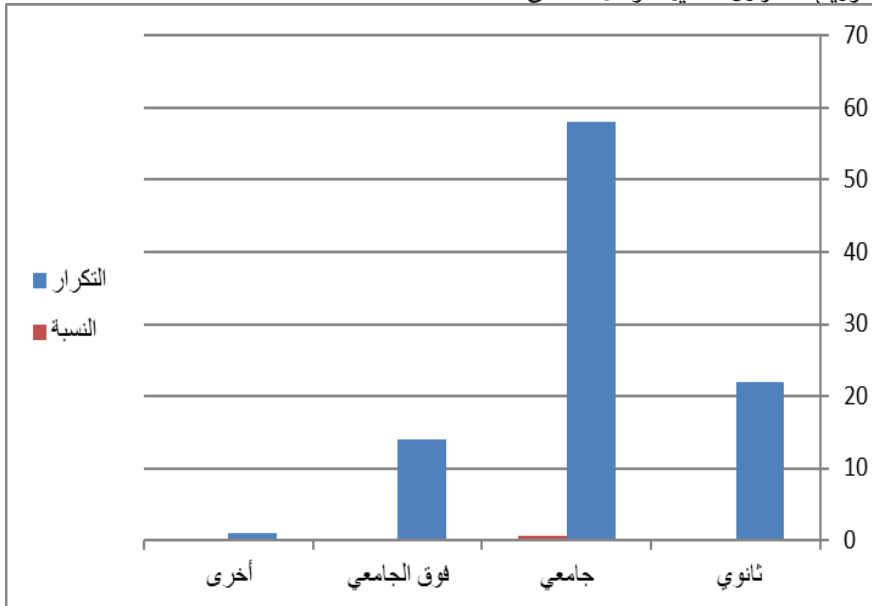
التوزيع التكراري لمتغير المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
% 23.2	22	ثانوي
% 61.1	58	جامعي
% 14.7	14	فوق الجامعي
% 1.1	1	أخرى
% 100	95	المجموع

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

شكل (4)

التوزيع التكراري لمتغير المؤهل العلمي



المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

يتضح من الجدول (91) والشكل (4) أن النسبة الأكبر من الجامعيين (85)، أي: بنسبة (1.16%)، حملة الشهادة الثانوية (22) بنسبة (2.32%) وفوق الجامعية (41) بنسبة (7.41%)، والأخرى (1) بنسبة (1.1%).

5/ التوزيع التكراري لمتغير سنوات الخبرة:

جدول (20)

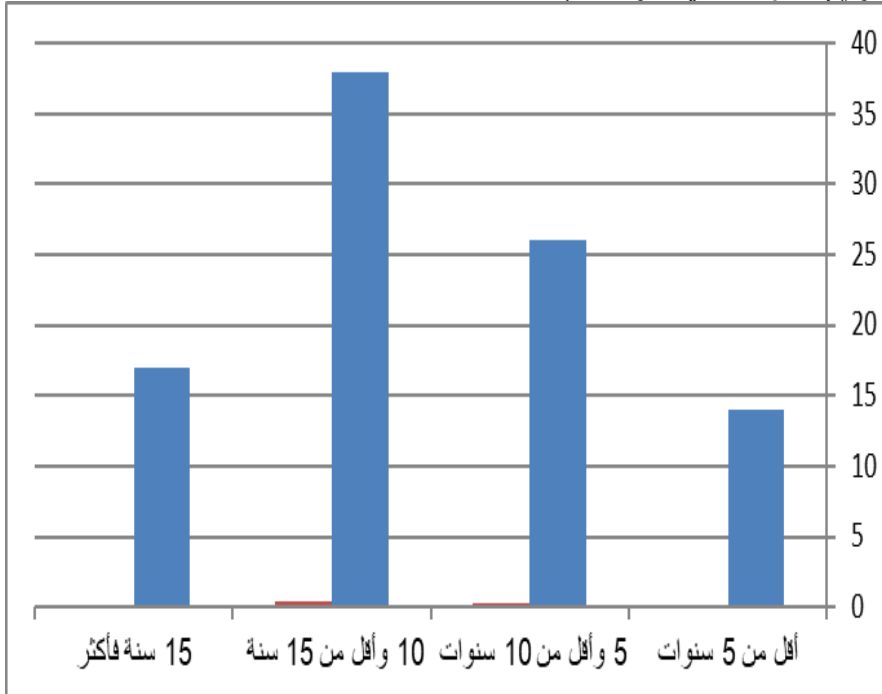
التوزيع التكراري لمتغير سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
14.7 %	14	أقل من 5 سنوات
27.4 %	26	5 وأقل من 10 سنوات
40 %	38	10 وأقل من 15 سنة
17.9 %	17	15 سنة فأكثر
100 %	95	المجموع

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

شكل (5)

التوزيع التكراري لمتغير سنوات الخبرة



المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

يتضح من الجدول (20) والشكل (5) نجد أن الذين تبلغ سنوات خبرتهم أقل من سنوات (14) بنسبة (14.7%) و (من 5 إلى 10 سنوات) بنسبة (27.4%) و (من 10-15 سنة) بنسبة (38) بنسبة (40%) و (15 سنة فأكثر، (17) بنسبة (17.9%).

6/ متغير المسمى الوظيفي:

جدول (21)

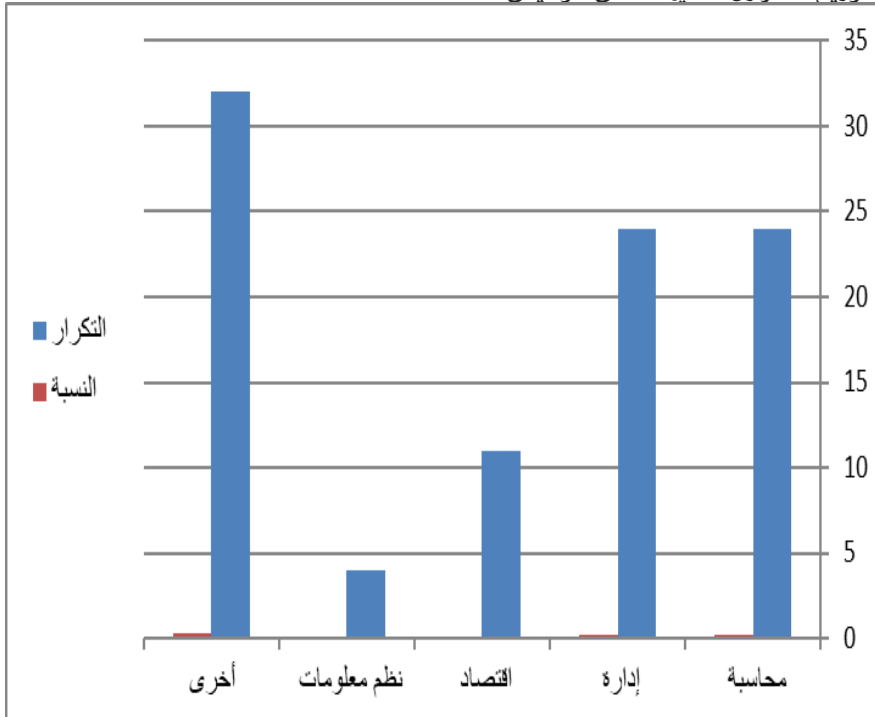
التوزيع التكراري لمتغير المسمى الوظيفي

توزيع	النسبة المئوية	عدد
مساعد إداري	7.4%	7
مساعد إداري	12.6%	12
مساعد إداري	21.1%	20
موظف	56.8%	54
مدير	2.1%	2
إجمالي	100%	95

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

شكل (6)

التوزيع التكراري لمتغير المسمى الوظيفي



المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

يتضح من الجدول (21) والشكل (6) نجد أن الموظفين يمثلون النسبة الأكبر (54) بنسبة

(56.4%) والمدراء العميين (7) بنسبة (7.4%).

7/ التوزيع التكراري لمتغير التخصص:

جدول (22)

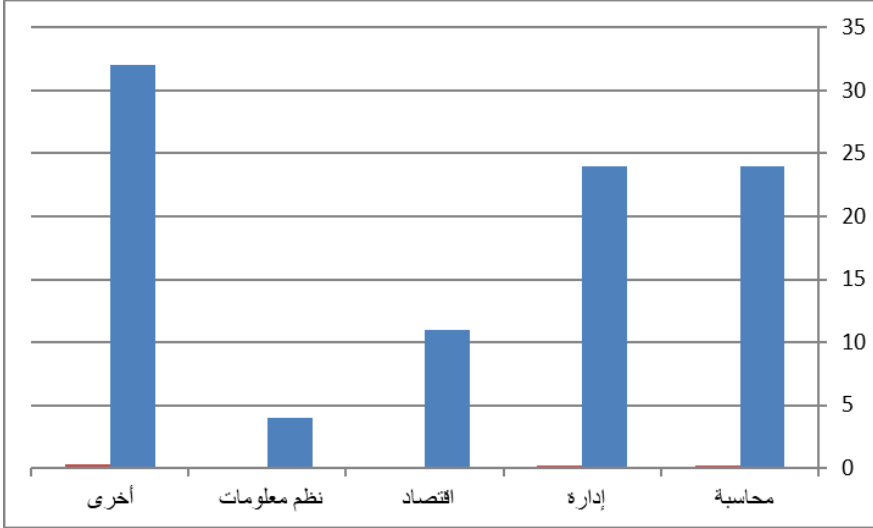
التوزيع التكراري لمتغير التخصص العلمي

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
% 25.3	24	محاسبة
% 25.3	24	إدارة
% 11.6	11	اقتصاد
% 4.2	4	نظم معلومات
% 33.7	32	أخرى
% 100	95	المجموع

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

شكل (7)

التوزيع التكراري لمتغير التخصص العلمي



المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 2024م.

يتضح من الجدول (22) والشكل (7) يتضح أن التخصصات الأخرى تمثل النسبة الأكبر بنسبة (33.7%)، ثم المحاسبة والإدارة بنسبة (25.3%) والاقتصاد بنسبة (11.6%) ونظم المعلومات بنسبة (4.2%).

اختبار الفرضيات:

يتناول هذا المبحث عرض نتائج محاور الدراسة ومناقشتها، وذلك لمعرفة آراء الموظفين حولها، واختبار فرضيات الدراسة على النحو التالي:

تحليل نتائج المتغير المستقل (القيادة التحويلية):

المحور الأول (التأثير المثالي):

جدول (23)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات التأثير المثالي

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الأول
الثانية	أوافق	42.35	0.000	0.927	4.03	تهتم الإدارة العليا بغرس روح الفخر والإعزاز في نفوس العاملين .
الأولى	أوافق	44.80	0.000	0.906	4.16	يوجد فهم مشترك لدى العاملين بالديوان لأهدافه المراد تحقيقها.
الثالثة	أوافق	38.30	0.000	1.02	4.03	تحرص الإدارة العليا في تقديم مصلحة الجماعة على المصلحة الذاتية.
الرابعة	أوافق	45.41	0.000	0.849	3.95	تحرص إدارة الديوان في اتخاذ القرارات المناسبة.
الخامسة	أوافق	36.41	0.000	1.03	3.85	يتم تحديد الإدارة والمسؤوليات للعاملين بطريقة واضحة.
	أوافق	58.45	0.000	0.068	4.00	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98) 05.

يتبين من تحليل عبارات محول الهيكل التنظيمي أن عبارة : (يسمح الهيكل التنظيمي الحالي بالمشاركة في اتخاذ القرارات: جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (1.4)، وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور وانحراف معياري (906.) بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: (يهتم تحديد الإدارة والمسؤوليات للعاملين بطريقة واضحة) بمتوسط (58.3) حسابي وانحراف معياري (068.) مما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا المحور.

المحور الثاني: التحفيز الإلهامي:

جدول (24)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات التحفيز الإلهامي

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الأولى	أوافق بشدة	41.56	0.000	0.984	4.2	يتم مشاركة العاملين في تحقيق الأهداف.
الثانية	أوافق	48.72	0.000	0.823	4.1	تحرص إدارة الديوان على رفع مستويات الأداء في العمل لتحقيق الأهداف.
الثالثة	أوافق	43.14	0.000	0.898	3.9	تهتم الإدارة العليا بالديوان على إحداث التغييرات الإيجابية بالمؤسسة .
الرابعة	أوافق	45.98	0.000	0.823	3.8	تهتم الإدارة العليا بالديوان على توصيل الأفكار والتوجيهات بطريقة سهلة.
	أوافق	60.06	0.000	0.656	4.0	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98) 05.

يتبين من تحليل عبارات محور التأثير المثالي أن عبارة: (يتم مشاركة العاملين في تحقيق الأهداف) جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (2.4)، وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور وانحراف معياري (489.0)، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: (تهتم الإدارة العليا بالديوان على توصيل الأفكار والتوجيهات بطريقة سهلة بمتوسط (8.3.0) حسابي وهو أقل من متوسط المحور وانحراف معياري (656)، مما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا المحور.

المحور الثالث: (الاستنارة الفكرية):

جدول (25)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات المحور

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الثالثة	أوافق	36.72	0.000	0.984	307	يتم وضع الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه العاملين.
الرابعة	أوافق	32.31	0.000	0.823	3.6	توحيد مشاركة العاملين في وضع الحلول لمشاكل العمل.
الثانية	أوافق	44.47	0.000	0.898	3.8	أرى أن العمل بالديوان يساعد في تحقيق آمال وتطلعات العاملين فيه.
الأولى	أوافق	25.34	000.0	328.0	3.9	يتم تنفيذ العمل وفق خطط وسياسات عمل واضحة.
	أوافق	35.45	000.0	656.0	7.3	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98). 05.

يتبين من تحليل عبارات محور الهيكل التنظيمي أن عبارة: (يتم تنفيذ العمل وفق خطط وسياسات عمل واضحة، جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (9.3)، وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور وانحراف معياري (0.886) بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: توحيد مشاركة العاملين في وضع الحلول لمشاكل العمل، بمتوسط (6.3) حسابي وانحراف معياري (80.1) مما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا المحور.

المحور الرابع: الاعتبارات الفردية:

جدول (26)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعببارات الاعتبارات الفردية

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الثالثة	أوافق	36.36	0.000	0.916	3.5	تساهم إدارة الديوان إلى حد بعيد في تحقيق رغبات واحتياجات العاملين فيه.
الثانية	أوافق	40.22	0.000	0.877	3.6	تحترم الإدارة العليا بالديوان آراء العاملين.

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الأولى	أوافق	35.96	0.000	1.00	3.7	تقوم الإدارة العليا بالديوان بتفويض جزء من الصلاحيات للعاملين بطريقة علمية .
	أوافق	22.84	000.0	637.0	6.3	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98) 05.

ي تبين من تحليل عبارات محور التدريب أن عبارة: (تقوم الإدارة العليا بتفويض جزء من الصلاحيات للعاملين بطريقة علمية، جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.7) وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور وانحراف معياري (1.00) بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: (تساهم إدارة الديوان إلى حد بعيد في تحقيق احتياجات العاملين) بمتوسط (3.5) حسابي، وهو أقل من متوسط المحور وانحراف معياري (0.916) (مما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا المحور.

تحليل نتائج المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية): المحور الأول (الأمن والصحة المهنية):

جدول (27)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الأمن والصحة المهنية

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الثالثة	محايد	24.56	0.000	1.26	3.1	تتوفر بالديوان وسائل السلامة والأمن للعاملين
الثانية	محايد	26.16	0.000	1.24	3.3	هنالك بيئة عمل آمنة في مكان عمل.
الأولى	محايد	05.42	000.0	22.1	0.3	يوجد اهتمام بإعداد برامج تدريبية خاصة بالسلامة والصحة المهنية.
	محايد	22.84	000.0	01.1	2.3	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98) 05.

يتبين من تحليل عبارات محور الهيكل التنظيمي أن عبارة: (هنالك بيئة عمل آمنة في مكان عملي، جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.3) وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور وانحراف معياري (42.1) بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: (يوجد اهتمام إحصائياً ببرامج تدريبية خاصة بالسلامة والصحة المهنية بمتوسط (3) حسابي وانحراف معياري (22.1) مما يعني أن أفراد العينة محايدون في الإجابة على جميع عبارات هذا المحور.

المحور الثاني: العلاقات الاجتماعية:

جدول (28)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات العلاقات الاجتماعية

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الأولى	أوافق بشدة	52.37	0.811	0.26	4.3	أشعر أن هنالك احترام متبادل بين العاملين بالديوان.
الثالثة	أوافق	44.54	0.875	1.24	4.0	تلعب الإدارة العليا بالديوان دوراً كبيراً في غرس روح الانتماء للجماعة في المؤسسة.
الثانية	أوافق	54.43	31.1	22.1	10.4	يحرص العاملون بالديوان في تحقيق المصلحة العامة والتجرد من حب الذات.
	أوافق	97.25	167.0		1.4	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98). 05.

يتبين من تحليل عبارات محور التدريب، أن عبارة: (أشعر أن هنالك احترام متبادل بين العاملين بالديوان، جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (3.4) وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور وانحراف معياري (118.0) بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: (تلعب الإدارة العليا بالديوان دوراً كبيراً في غرس روح الانتماء للجماعة في المؤسسة بمتوسط (4) حسابي وهو أقل من متوسط المحور وانحراف معياري (176.0) مما يعني موافقة أفراد العينة على جميع عبارات هذا المحور.

المحور الثاني: الأجور والرواتب:

جدول (29)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الأجور والرواتب

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الأولى	أوافق	28.26	0.000	1.20	3.4	الأجور التي يتقاضاها العاملون تحقق الرضا الوظيفي.
الثانية	محايد	27.90	0.000	1.16	3.3	يتم تصميمي نظام الأجور وفقاً للكفاءات والمهارات.
الثالثة	محايد	58.42	000.0	81.1	3.0	تلبى الأجور احتياجات وطلبات العاملين
	محايد	21.43	000.0	639.0	2.3	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98) 05.

يتبين من تحليل عبارات محور الأجور التي يتقاضاها العاملون تحقق الرضا الوظيفي، جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.3) وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور، وانحراف معياري (0.3) بينما جاءت في المرتبة الأولى عبارة: تلبى الأجور احتياجات وطلبات العاملين بمتوسط (0.3) حسابي وهو أقل من الوسط الحسابي العام.

المحور الرابع: (الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة):

جدول (30)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعببارات الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الثالثة	أوافق	29.60	0.000	1.11	3.3	تم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات
الأولى	أوافق	34.88	0.000	1.03	3.7	توجد جسور من الثقة بين العاملين والإدارة
الثانية	أوافق	36.24	0.000	0.985	3.6	تتسم القيادة بالتشاركية في مؤسسة ديوان الزكاة
	أوافق	٧٨,١٤	٠٠٠,٠	٤٣٨,٠	٥,٣	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98). 05.

يتبين من تحليل عبارات محور لعبارات الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (7.3) وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور، وانحراف معياري (30.1) بينما جاءت في المرتبة الأخيرة، عبارة تتم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بمتوسط (3.3) حسابي، وهو أقل من الوسط الحسابي.

المحور الخامس: (الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة):

جدول (31)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الأمان والاستقرار الوظيفي

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الثالثة	أوافق	35.23	0.000	1.02	3.7	تهتم الإدارة برفع الروح المعنوية للعاملين لتجويد الأداء.
الأولى	أوافق بشدة	45.88	0.000	1.941	4.4	أرى أن العاملين بالديون لديهم القدرة على ضغط العمل.
الثانية	أوافق بشدة	07.84	000.0	358.0	2.4	تضمن مسؤولية تحقيق الأهداف على الجميع.
	أوافق	70.26	000.0	946.0	1.4	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98). 05.

يتبين من تحليل عبارات المحور الخامس، أن عبارة أرى أن العاملين بالديون لديهم القدرة على ضغط العمل، جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.4) وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور وانحراف معياري (149.0) بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: تحقيق مسؤولية الأهداف تكمن على الجميع بمتوسط (7.3) حسابي وهو أقل من الوسط الحسابي.

المحور السادس: (الترقية والتقدم الوظيفي):

جدول (32)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات الترقية والتقدم الوظيفي

الترتيب	درجة الموافقة	قيم (ت)	معنوية التقدير	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عبارات المحور الثاني
الثانية	أوافق بشدة	33.29	0.000	1.04	3.5	تتوافق القدرات العملية مع المؤهل العلمي للعاملين.
الثالثة	أوافق	25.86	0.000	1.27	3.3	تعتمد الترقية على أسس ومعايير إدارية واضحة.
الأولى	أوافق	3.081	0.000	61.1	6.3	تعتمد الإدارة التدريب لبناء قدرات ومهارات العاملين.
	أوافق	38.18	0.000	0.904	5.3	متوسط المحور

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98). 05.

يتبين من تحليل عبارات المحور السادس: (تعتمد الإدارة التدريب لبناء قدرات ومهارات العاملين) جاءت في المرتبة الأولى بوسط حسابي (6.3)، وهي أكبر من الوسط الحسابي للمحور وانحراف معياري (61.1) بينما جاءت في المرتبة الأخيرة عبارة: (تعتمد الترقية على أسس ومعايير إدارية واضحة، بمتوسط (3.3)، حسابي، وهو أقل من الوسط الحسابي للعام للمحور.

اختبار الفرضيات:

تستند الدراسة على فرضية رئيسة وتنبثق منها أربعة فرضيات فرعية على النحو التالي: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية:

وتنص هذه الفرضية على أنه: (توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستنارة الفكرية، والاعتبارات الفردية)، وجودة الحياة الوظيفية، والجدول رقم (33) أدناه يوضح نتائج هذه الفرضية.

جدول (33)

الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية

المتغير	معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل الأثر	قيمة (ف)	معنوية الاختبار
التأثير المثالي	0.684	0.697	0.123	51.788	0.000
الاستنارة الفكرية.			0.103		
التحفيز الإلهامي			0.295		
الاعتبارات الفردية			0.395		

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98). 05.

يوضح الجدول (33) أعلاه، دور أبعاد القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي معامل الارتباط الخطي بين هذه الأبعاد وجودة الحياة الوظيفية البالغ (486.0) ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع بمعامل تحديد (96 %) كما أظهر تحليل التباين معنوية الانحدار، حيث بلغت قيم (F) (51.788) مما يؤكد وجود علاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

اختبار الفرضية الأولى:

لاختبار هذه الفرضية نقوم بإعادة صياغتها على النحو التالي:
فرض العدم: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى الثقة (95 %).

فرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى الثقة (95 %).

من تحليل الانحدار الخطي نحصل على النتائج المعروضة في الجدول.

جدول (34)

نتيجة اختبار الانحدار لأثر التأثير المثالي

عبارات المحور الثاني	R الارتباط	R2 معامل التحديد	تحليل التباين	درجة الحرية	معامل انحدار B	مستوى الدلالة
التأثير المثالي	0.614	0.37	56.30	94	0.574	0.000
معادلة الانحدار	Y = 1.134 + 0.574 X					

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98) 05.

يوضح الجدول (43) أعلاه، نجد أن مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.5 نرفض فرض العدم نقبل الفرضية البديلة وجود علاقة بني التأثير المثالي وجودة الحياة الوظيفية.

اختبار الفرضية الثانية:

التحفيز الإلهامي يؤدي إلى جودة الحياة الوظيفية:

لاختبار هذه الفرضية نقوم بإعادة صياغتها على النحو الآتي:

فرض العدم: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الإلهامي وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى الثقة (95 %).

فرض البديل: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز الإلهامي وجودة الحياة الوظيفية عند مستوى الثقة (95 %).

من تحليل الانحدار الخطي نحصل على النتائج المعروضة في الجدول رقم (35) أدناه:
جدول (35)

نتيجة اختبار الانحدار لأثر التحفيز الإلهامي

مستوى الدلالة	معامل انحدار B	درجة الحرية	تحليل التباين	R2 معامل التحديد	R الارتباط	عبارات المحور الثاني
0.000	0.589	94	57.73	0.38	0.619	التأثير المثالي
Y = 1.126 + 0.589 X						معادلة الانحدار

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98) 05.

من الجدول (53) أعلاه، نجد أن مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.5 نرفض فرض العدم نقبل الفرضية البديلة، وجود علاقة بين التحفيز الإلهامي وجودة الحياة الوظيفية.

اختبار الفرضية الثالثة:

تؤثر الاستنارة الفكرية على جودة الحياة الوظيفية.

لاختبار هذه الفرضية نقوم بإعادة صياغتها على النحو التالي:

فرض العدم: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للاستنارة الفكرية على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الثقة (95%).

فرض البديل: توجد علاقة أثر ذي دلالة إحصائية للاستنارة الفكرية على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الثقة (95%).

من تحليل الانحدار الخطي نحصل على النتائج المعروضة في الجدول

جدول (36)

نتيجة اختبار الانحدار لأثر الاستنارة الفكرية

مستوى الدلالة	معامل انحدار B	درجة الحرية	تحليل التباين	R2 معامل التحديد	R الارتباط	عبارات المحور الثاني
0.000	0.675	94	105.3	0.53	0.729	التأثير المثالي
Y = 1.09 + 0.675 X						معادلة الانحدار

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

قيمة (ت) الجدولية عند (1.98) 05.

من الجدول (63) أعلاه، نجد أن مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.5 نرفض فرض العدم نقبل الفرضية البديلة، وجود أثر للاستنارة الفكرية على جودة الحياة الوظيفية.

اختبار الفرضية الرابعة:

تؤدي الاعتبارات الفردية إلى جودة الحياة الوظيفية.
لاختبار هذه الفرضية نقوم بإعادة صياغتها على النحو التالي:
فرض العدم: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية للاعتبارات الفكرية على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الثقة (95%).
فرض البديل: يوجد علاقة أثر ذي دلالة إحصائية للاعتبارات الفكرية على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى الثقة (95%). من تحليل الانحدار الخطي نحصل النتائج المعروضة في الجدول.

جدول (37)

نتيجة اختبار الانحدار لأثر الاعتبارات الفكرية

عبارات المحور الثاني	R	R2	تحليل التباين	درجة الحرية	معامل انحدار B	مستوى الدلالة
الاعتبارات الفكرية	0.749	0.56	119.06	94	0.636	0.000
معادلة الانحدار	$Y = 1.32 + 0.636 X$					

المصدر: إعداد الدارس من واقع الدراسة الميدانية 4202م.

من الجدول أعلاه، نجد أن مستوى الدلالة 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05 نرفض فرض العدم ونقبل الفرضية البديلة وجود أثر للاعتبارات الفكرية على جودة الحياة الوظيفية.

الخاتمة:

تناولت هذه الورقة موضوع العلاقة بين القيادة التحويلية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية، وذلك بالتطبيق على الأمانة العامة لديوان الزكاة - إقليم النيل الأزرق خلال العام 2024م، وذلك من خلال أربعة محاور جاءت على النحو الآتي: المحور الأول: الدراسات السابقة، المحور الثاني: القيادة التحويلية، المحور الثالث: جودة الحياة الوظيفية. المحور الرابع: الدراسة الميدانية، وقد خلصت الورقة لنتائج وتوصيات وذلك على النحو الآتي:

النتائج:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التأثير المثالي وجوده الحياة الوظيفية عند مستوى دلالة (0.5%).

التحفيز الإلهامي يؤثر على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى دلالة (0.5%).

توجد دلالة ذات علاقة إحصائية بين الاستنارة الفكرية وجوده الحياة الوظيفية عند

مستوى دلالة (0.5%).

تؤثر الاعتبارات الفردية على جودة الحياة الوظيفية عند مستوى دلالة (0.5%).

التوصيات:

- تشجيع المنظمات على تبني القيادة التحويلية وجعلها ثقافة راسخة في مؤسساتهم لضمان مواكبة التطور وتحقيق الفعالية الإنتاجية.
- الاهتمام بتحويل العاملين إلى فريق عمل حتى يسهم ذلك في تطبيق نمط القيادة التحويلية.
- تقديم الحوافز المعنوية والمادة للعاملين في المنظمات لضمان جودة الأداء والإنتاجية العالية.
- ضرورة الاهتمام بتوفير مناخ صحي وآمن لكل العاملين في المنظمة من أجل الوصول إلى الكفاءة الإنتاجية.
- توفير دورات تدريبية لكل العاملين في ديوان الزكاة من أجل تحسين مستوى أدائهم الوظيفي وتحقيق جودة وظيفية عالية.

الهوامش:

- (1) البرادعي، بسيوني، (2010م)، تنمية مهارات المديرين للوصول إلى العالمية، القاهرة، دار إيزاك للطباعة والنشر والتوزيع.
- (2) بيرتر، نورث هاوس، (2005م)، القيادة الإدارية بين النظرية والتطبيق، معهد الإدارة العامة السعودية، الرياض.
- (3) جلاب، إحاسن، دهش، (2010م)، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، عمان، دار الفضاء للنشر.
- (4) جود، شوقي ناجي، (2010م)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (5) السالم، مؤيد سعيد، (2009م)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، (مدخل إستراتيجي تكاملي)، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان.
- (6) السكارنة، بالخلف، (2010م)، القيادة الإدارية الفعالة، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- (7) شماع وحمود، خليل محمد خضر كاظم، (2000م)، نظرية المنظمة، دار المسيرة، الأردن.
- (8) الطالب، هشام يحيى، (1995م)، دليل التدريب القيادي، سلسلة التنمية البشرية.
- (9) عبد الرحيم، خاتم، (2009م)، مفاهيم جديدة في علم الإدارة، المكتبة الوطنية، عمان، الأردن.
- (10) العزازي، محمد عبد الوهاب، (2005م)، إدارة الجودة الشاملة، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (11) عطا، حماد عدي، (2013م)، القيادة الإدارية الحديثة في استراتيجيات التنمية، دار البداية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- (12) العلاق، بشير، (2010م)، القيادة الإدارية، عمان، الأردن، دار البازوري العلمية للنشر.
- (13) الغامدي، عبد الله بن عبد الواحد، (2009م)، القيادة الإدارية، مكتبة الملك فهد الوطنية، السعودية، الدمام.
- (14) قاسم ضرار، (1995م)، تنمية المهارات الإشرافية على المستوى التنفيذي، ط2، الرياض.
- (15) قبايت، عمر محمود، (2009م)، القيادة الفاعلة والقائد الفعال، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- (16) مارك، ووليام وجوردان، ترجمة محمد حسين، (1981م)، قيم الموظفين في مجتمع متغير، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- (17) محمد، جاد الرب سيد، (2008م)، جودة الحياة الوظيفية، دار الفكر العربي للنشر.

- (18) محمد، جاسم، (2001م)، دراسات في الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- (19) المخلاقي، محمد سرحان، (2017م)، القيادة الفاعلة وإدارة التغيير، مكتبة فلاح للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- (20) مدحت أبوالنصر، (2009م)، قيادة المستقبل، القيادة المتميزة الجديدة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- (21) ناصر، دادي أدون، (1998م)، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر.
- (22) هاشم زكي محمود، (1975م)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الكتاب، الجامعة التوفيقية، القاهرة.
- (23) هايتز، ماريون، ترجمة: محمود مرسي، وأمير الصباغ، (1988م)، إدارة الأداء: دليل شامل للإشراف الفعال، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- (24) الهواري، سيد، (2005م)، خصائص منظمة القرن، (21)، دار الجيل للطباعة، القاهرة.
- (25) وحيد، أحمد عبداللطيف، (2001م)، علم النفس الاجتماعي، عمان، الأردن، دار المسيرة.
- (26) ثانياً: المجلات العلمية:
- (27) آل سعود، عبدالعزيز بن عبد الرحمن، (2013م)، القيادة التحويلية من وجهة نظر العاملين في منظمات التعليم السعودية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- (28) جودة، خشبة، عبد المحسن، محمد علي ناجي، (2016م)، علاقة نمط القيادة التبادلية والتحويلية بسلوكيات القادة للانضباط الإداري في العمل، بالتطبيق على العاملين في المستشفيات العامة والمركزية بمحافظة الدقهلية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر.
- (29) الرشدي، علي، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمداء ورؤساء الأقسام بالجامعات الحكومية والأهلية بمدينة الرياض، المجلة العربية للدراسات الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمني، السعودية.
- (30) الروسان، عصمان، (2017م)، القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجموعة الدولية، للاستشارات والتدريب.
- (31) شين، فيروز، (2014م)، أهمية ممارسة القيادة في الذاكر العاطفي في العمل، مجلة الأبحاث الاقتصادية والإدارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التيسير، جامعة بسكرة، الجزائر.
- (32) محمد، محمود السيد إمام، القيادة التحويلية كمدخل لتحقيق الأمان الوظيفي لدى العاملين في شركات السياحة المصرية، (2019م)، مجلة الاقتصاد والقانون، جامعة محمد الشريف مساعدي، سوق أهرام الجزائر.

- (33) مساعدة، ماجد عبد المهدي، الأتماط القيادية السائدة لدى عمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية، جامعة الزرقاء، (2011م)، مجلة الزرقاء، الأردن.
- (34) المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (2004م)، جودة حياة العمل، وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة الزقازيق.
- (35) منصور والقانوع، منصور، وعبد اللطيف، (2016م)، دور القيادة التحويلية في تحقيق الإستراتيجية الفلسطينية، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، الجزائر، العدد (10).
- (36) رابعاً: الرسائل والأطروحات:
- (37) ابن سفر، نواف، (1200هـ)، الأتماط القيادية والسمات الشخصية لمديري المدارس وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين في محافظة الطائف التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، السعودية.
- (38) أبوشماله، سهى محمد يحيى، (2016م)، دور أتماط القيادة الإدارية في تحسين مستوى التمكين الإداري لدى العاملين بجامعة الأقصى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى.
- (39) أسامة زياد يوسف البليس، (2012م)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية، قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.
- (40) إسماعيل ماضي خليل، (2004م)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.
- (41) بريع، العازمي محمد، (2006م)، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإدارية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف السعودية.
- (42) بوزورين، فيروز، (2010م)، دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- (43) بوطرفة، صورة، (2015م)، القيادة التحويلية ودورها في إطار التقييم التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير غير منشورة، بسكرة، الجزائر.
- (44) الحراسي، حارب محمد بن علين، (2017م)، القيادة التحويلية لدى مديري التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لمعلميهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوي، كلية العلوم والآداب، قسم التربية والدراسات الإنسانية.
- (45) الربيع، صالح بن محمد، (2010م)، كفايات القيادة التحويلية لمديري مدرء التعليم العام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.

- (46) رشيد محمد عبد الاله، (2009م)، استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال.
- (47) الرفاعي، محمد، (2019م) الإدارة بالمشاركة وأثرها على العاملين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة ساند كليمانت، بريطانيا.
- (48) شريف، أحمد حسن عباس، (2010م)، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي، دراسة تطبيقية على شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط والدراسات العليا، كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال.
- (49) الشمري، أحمد مطر، (2012م)، درجة ممارسة الأوار القيادية لدى عمداء الكليات، جامعة الكويت وعلاقتها بالتمائل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- (50) شين، فيروز، (2013م)، تأثير الأنماط القيادية في تنمية المهارات في المؤسسة، أطروحة دكتوراه في علوم التيسير، غير منشورة، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- (51) العابدي، عز الدين أحمد، (2015م)، أثر القيادة التبادلية في تحقيق أهداف مشاريع غير الحكومية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- (52) الغامدي، جمعان بن خلف جمعان، (2012م)، ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- (53) الغامدي، عبد المحسن بن عبد الله (2011م)، القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس لحدود بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير للعلوم الإدارية، جامعة نايف، السعودية.
- (54) الغزالي، حافظ، (2012م)، أثر القيادة التحويلية في فاعلية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- (55) ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر.
- (56) مروان حسن على البربري، (2016م)، دور جودة، الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاختراق الوظيفي لدى العاملين بشبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير غير منشورة في برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياحة للدراسات العليا وجامعة الأقصى.

- (57) المطيري، عبد العزيز محمد، (2011م)، أثر القيادة التبادلية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- (58) المكاوي، عاطف عبد الله، (2012م)، القيادة الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.