

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات لمستشفيات

الكفيل وزين العابدين التخصصية في كربلاء المقدسة

Effect of Talent Management in Achieving The High Performance of The Organizations of The Al-kefil Hospitals and Zine El Abidine Specialized in Karbala

م.م رياض حسين المرشدي^(١)

Assist. Lect. Riyadh Hossein Al-Murshidi

أ.م.د محمود فهد الدليمي^(٢)

Assist. Prof. Mahmood Fahad Al-Duleimi

المستخلص

يهدف البحث إلى تحديد تأثير عمليات ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات بالتطبيق في منظمتنا العراقية ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد أبعاد ادارة الموهبة (استقطاب المواهب، اختيار المواهب، تطوير المواهب، المحافظة على المواهب)، كما تم اعتماد أبعاد الاداء العالي للمنظمات (جودة الادارة، الالتزام طويل الامد، الانفتاح والتوجه الفعال، التحسين المستمر، جودة قوى العمل) (DeWaal,etal.,2014) وتم اختيار المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة (الكفيل، زين العابدين) ميداناً للبحث من خلال استمارة استبانة شملت (144) فرداً، فضلاً عن المقابلات الشخصية. وقد استخدم معامل الارتباط، واختبار (t) لمعرفة معنوية العلاقة بين المتغيرات، واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار، كما تم استخدام (R^2) لتفسير مقدار تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع. ومن أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها هو اظهرت النتائج الميدانية في المستشفيات المبحوثة ان الاداء العالي للمنظمات بأبعاده المختلفة يُعد أداة

^١ - جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد.

^٢ - جامعة كربلاء/ كلية الادارة والاقتصاد.

مناسبة وناجحة في تنشيط الفكر الاستراتيجي للقيادات العليا من خلال الاهتمام الكبير بها واعتبارها من اهم مميزات تحقيق الميزة التنافسية، وقد اختتم البحث بعدد من التوصيات منها الاتي:

١. الاهتمام باكتشاف المواهب والتميزين عن طريق البحث المستمر داخل وخارج المنظمة والعمل على اعادة تأهيل وتطوير قابليات الافراد بما يتلاءم مع الاحتياج الفعلي لكل قسم وحسب الاختصاص.
 ٢. يجب تنظيم برامج تدريبية وتطويرية لمواردها البشرية لزيادة الوعي بمفهوم ادارة التنوع وادارة الموهبة ودورها في تحقيق الاداء العالي مقارنة بالمستشفيات الاخرى.
 ٣. تمكين الموارد البشرية في عملهم من خلال منحهم حرية تحديد اساليب انجاز العمل ومناقشة المشاكل التي تواجههم بحرية وبصراحة دون خوف او تردد من طرح تلك المشاكل واعتماد سياسة الباب المفتوح.
- الكلمات المفتاحية : ادارة الموهبة – الاداء العالي للمنظمات – مستشفى الكفيل وزين العابدين التخصصي

Abstract

The research aims to determine the impact of talent management processes to achieve high performance for organizations in the application of the Iraqi and our organizations in order to achieve this was the adoption of the dimensions of talent management (attracting talent, talent selection, talent development, maintain talent), As it has been the adoption of high-performance organizations dimensions (quality management, long-term commitment, openness and effective orientation, continuous improvement, the quality of the labor force) (DeWaal,etal.,2014), The private hospitals in the holy governorate of Karbala (Kefil, Zine El Abidine) were chosen as a field of research through a questionnaire of 144 people, as well as personal interviews. The correlation coefficient, the t-test was used to determine the significance of the relationship between the variables, the F test to determine the significance of the regression equation, and R2 was used to explain the effect of the independent variable in the dependent variable, The most important conclusions reached are the results of the field in the hospitals investigated that the high performance of the various dimensions of the organizations is an appropriate tool and successful in activating the strategic thinking of the top leaders through the great attention to it and one of the most important features of achieving competitive advantage. The research concluded with a number of recommendations The following:

- 1- interest in the discovery of talent and distinguished through the ongoing research inside and outside the organization and work on the rehabilitation and development of personnel capabilities commensurate with the actual need for each section and according to competence.

2- Training programs and development of human resources should be organized to increase awareness of the concept of diversity management and talent management and its role in achieving high performance compared to other hospitals.

3- Enable human resources in their work by giving them the freedom to determine the methods of accomplishing the work and discuss the problems facing them freely and honestly without fear or hesitation to put those problems and the adoption of the policy of the open door.

المقدمة

في ظل التوجهات الحديثة لتقديم افضل الخدمات، تعمل المنظمات الحديثة للاتجاه نحو البحث عن الاشخاص الموهوبين الذين يمتلكون مخزون معرفي يمكنهم من تقديم افكار متنوعة وجديدة تسهم في تميز المنظمات، وبذلك تسهم ادارة الموهبة من استقطاب واختيار وتطوير والمحافظة على المواهب البشرية التي تعطي قيمة للمنظمة وزبائنهم، وخصوصاً في بيئة متغيرة ومتسارعة وجاذبة للشركات التي تبحث عن اسواق جديدة تحقق التميز فيها مثل البيئة العراقية التي انفتحت على العالم الخارجي بتطورات وعولته والمستويات التقنية العالية التي تطورت بشكل متسارع، مما استوجب على منظماتنا المحلية البحث عن رأسمال بشري ذي معرفة ومقدرات ومهارات تمكنهم من تميز منظماتهم على المستوى المحلي ومن ثم العالمي.

وقد تم اختيار المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة (الكفيل، زين العابدين) لتطبيق الجانب الميداني للبحث كونها ذات سمعة طيبة واسم تجاري مرموق في مجال تقديم الخدمات الصحية، وذلك لما تمتلكه من رأس مال بشري قادر على تحقيق مستويات عالية من الأداء مما مكنها أن تكون رائدة في مجال عملها على مستوى القطر.

ومن اجل تحقيق أهداف البحث فقد تم هيكلته في أربعة مباحث وهي كما يأتي:

- المبحث الأول: منهجية البحث.
- المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث (ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمات).
- المبحث الثالث: الإطار الميداني للبحث ويشمل اختبار علاقات الارتباط والأثر بين متغيرات البحث.
- المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

يستعرض هذا المبحث الخطوات الأساسية لمنهجية البحث وفق الفقرات الآتية:

أولاً: مشكلة البحث:

تتجلى مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيس الآتي:

هل تدرك المستشفيات المبحوثة أهمية ممارسة ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات؟
ويتفرع عن ذلك الأسئلة الآتية:

١. هل يتم ممارسة ادارة الموهبة في المستشفيات المبحوثة (الكفيل، زين العابدين) بشكل يساهم بتحقيق الاداء العالي للمنظمات؟
٢. هل توجد علاقة ارتباط بين ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمات؟
٣. هل يوجد تأثير لإدارة الموهبة في الاداء العالي للمنظمات؟

ثانيا: أهمية البحث:

- تنبع أهمية البحث من خلال الدور الذي تلعبه ادارة الموهبة في مواكبة التغيرات الحاصلة في مختلف القطاعات بصورة عامة وقطاع الخدمات الصحية بصورة خاصة الذي جعل من المنظمات ان تبتكر وتواصل الابتكارات على مختلف المجالات لتحقيق الاداء العالي، إذ أصبح من الاستراتيجيات الرئيسة في المنظمات الحديثة، و نلمس أهمية البحث من خلال الآتي:
١. إنه يسلط الضوء على دور ادارة الموهبة في تعزيز الابتكارات والتطورات التقنية والخدمية في المستشفيات المبحوثة ومدى اسهامها في تحقيق الاداء العالي للمنظمات.
 ٢. التعرف على إمكانات وقدرات المستشفيات المبحوثة في المجال التقني والبشري بخصوص متغيرات البحث ومدى تطبيقهما على الواقع الفعلي داخل المستشفى.
 ٣. يستمد البحث أهميته من خلال النتائج التي تم التوصل إليها التي تحدد طبيعة العلاقة والتأثير بين ادارة الموهبة والاداء العالي، ومدى إفادة المنظمات من هذه النتائج في خططها واستراتيجياتها.

ثالثا: أهداف البحث:

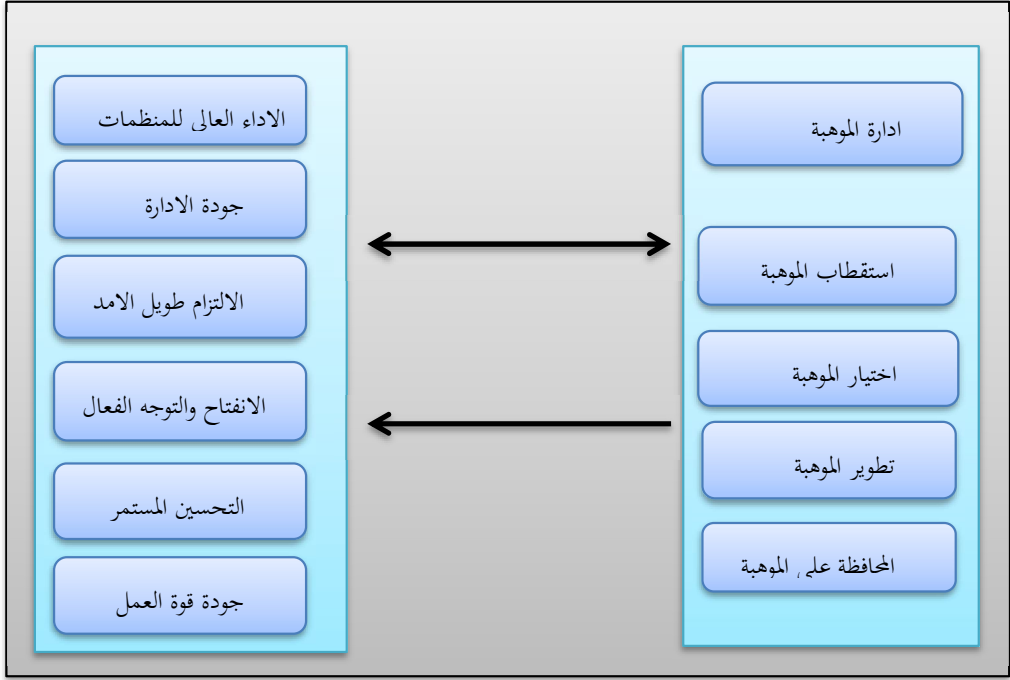
- يهدف البحث إلى تحديد تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات عن طريق الاهداف الفرعية الآتية:
١. تقديم إطار معرفي يتعلق بمتغيرات البحث وأبعاده الفرعية.
 ٢. تحديد مستوى كلاً من دور ادارة الموهبة بأبعادها والاداء العالي في المستشفيات المبحوثة.
 ٣. تحليل علاقة الارتباط بين ادارة الموهبة والاداء العالي في المستشفيات المبحوثة.
 ٤. اختبار تأثير ادارة الموهبة ومدى مساهمتها في تحقيق الاداء العالي في المستشفيات المبحوثة و تقديم الاقتراحات والتوصيات المطلوبة.

رابعا: المخطط الفرضي للبحث:

- في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، تم بناء مخطط فرضي يبين أثر ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات والذي تم تحديده من خلال الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة بالبحث، ويتضمن المتغيرات الآتية:
١. المتغير المستقل: ويتمثل بإدارة الموهبة المتمثلة بـ (استقطاب المواهب، اختيار المواهب، تطوير المواهب، المحافظة على المواهب).

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات لمستشفيات الكفيل وزين العابدين التخصصية في كربلاء المقدسة

٢. المتغير المعتمد: ويتمثل بالأداء العالي للمنظمات بأبعاده (جودة الادارة، الالتزام طويل الامد، الانفتاح والتوجه الفعال، التحسين المستمر، جودة قوى العمل).



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامسا: فرضيات البحث:

١. الفرضية الرئيسة الأولى:

فرضية العدم H_0 : "لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمات بأبعاده".

فرضية الوجود H_1 : "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمات بأبعاده" وقد انبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استقطاب المواهب والاداء العالي للمنظمات بأبعاده.
- ب. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين اختيار المواهب والاداء العالي للمنظمات بأبعاده.
- ت. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطوير المواهب والاداء العالي للمنظمات بأبعاده.
- ث. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المحافظة على المواهب والاداء العالي للمنظمات بأبعاده.

٢. الفرضية الرئيسة الثانية:

فرضية العدم H_0 : "لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدارة الموهبة في الاداء العالي للمنظمات بأبعاده".

فرضية الوجود H1: "يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدارة الموهبة في والاداء العالي للمنظمات بأبعاده" وقد انبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاستقطاب المواهب والاداء العالي للمنظمات بأبعاده.
- ب. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لاختيار المواهب والاداء العالي للمنظمات بأبعاده.
- ت. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتطوير المواهب والاداء العالي للمنظمات بأبعاده.
- ث. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمحافظة على المواهب والاداء العالي للمنظمات بأبعاده.

سادساً: حدود البحث:

تقسم حدود البحث وفق الفقرات الآتية:

١. الحدود المكانية: تتمثل الحدود المكانية للبحث بالمستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة (مستشفى الكفيل التخصصي، مستشفى زين العابدين التخصصي) لغرض إجراء الجانب الميداني، وقد تم اختيارها كونها تمتلك مقومات تطبيق ادارة الموهبة مما يعزز الالتزام للعاملين ويسمح بتحقيق الأداء العالي، إضافة انها من المؤسسات المهمة في البلد والتي تتعامل مع جهات متعددة، ولديها البات عمل متنوعة في مجال عملها، وبذلك تعطينا صورة واضحة عن مدى تطبيق ابعاد البحث في المستشفيات المبحوثة.
٢. الحدود الزمنية: لقد أنجزت عملية جمع البيانات للجانب العملي وإجراء المقابلات الشخصية للبحث للمدة ما بين ٢٠١٩/٣/٢٠ لغاية ٢٠١٩/٥/١٠.
٣. الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للبحث بالعينة المبحوثة والتي اختيرت بشكل (قصدي) إذ بلغ حجم العينة بواقع (١٤٤) فرداً في المستشفيات المبحوثة.

سابعاً: أدوات التحليل الإحصائي:

تم اعتماد أدوات التحليل الإحصائية المبنية لتحليل فرضيات البحث ومخططة واختبارها كالاتي:

١. الأساليب الإحصائية الوصفية:
 - تستخدم للتحقق من تركز إجابات عينة البحث وتشتتها وكالاتي:
 - أ. الوسط الحسابي: لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة لمتغيرات البحث.
 - ب. الانحراف المعياري: لمعرفة مستوى التشتت لقيم الاستجابة عن أوساطها الحسابية.
٢. الأساليب الإحصائية التحليلية:
 - أ. معامل الارتباط البسيط: أستخدم لقياس قوة العلاقة بين متغيرين.
 - ب. معامل الارتباط المتعدد: أستخدم لقياس قوة العلاقة بين ثلاثة متغيرات.
 - ت. معامل الانحدار الخطي البسيط: أستخدم لاختبار أثر المتغيرات المستقلة كلاً على انفراد في المتغير المعتمد.
 - ث. معامل الانحدار المتعدد: أستخدم لاختبار أثر المتغير المستقل في المتغير المعتمد.

- ج. معامل التفسير (R^2): أستخدم لتوضيح مقدار التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد.
- ح. اختبار (t): أستخدم لاختبار معنوية علاقات الارتباط.
- خ. اختبار (F): أستخدم في اختبار معنوية علاقات التأثير.
- د. تم استخدام البرامج الإحصائية (SPSS V 23, Excel 2010, Amos v 23) لمعالجة البيانات.

ثامنا: أدوات البحث:

من أجل أن يحقق البحث أهدافه، تم اعتماد الأدوات الآتية:

١. أدوات الإطار النظري: وتمثلت بالكتب والرسائل والاطاريح والدوريات والبحوث والمجلات، والشبكة الدولية للأنترنت.
٢. أدوات الإطار الميداني: اعتمدت عدد من أساليب جمع البيانات والمعلومات الخاصة بهذا الجانب وهي:
 - أ. المقابلة الشخصية: تم إجراء عدداً من المقابلات الشخصية لأفراد عينة البحث، بهدف الوقوف على آرائهم بخصوص متغيرات البحث، وكذلك توضيح فقرات الاستبانة من خلال الإجابة على التساؤلات التي تطرح، لضمان الحصول على الدقة المطلوبة.
 - ب. استمارة الاستبانة: اعتمدت أداة رئيسه للبحث للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة، واعتمد الباحث في صياغتها البساطة والوضوح في تشخيص متغيرات البحث، وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس شدة الاجابة والذي يتراوح مداه بين (٥-١) درجات، اذ تعطي (٥) درجات اذا كانت اجابة المبحوثين اتفق بشدة و(١) درجة اذا كانت الاجابة لا اتفق بشدة و(٢) درجة اذا كانت لا اتفق و(٣) درجة اذا كانت الاجابة محايد و(٤) درجة الى اتفق.

المبحث الثاني: الإطار النظري

يتناول هذا المبحث الإطار النظري لإدارة الموهبة من حيث المفهوم والاهمية والابعاد المتمثلة ب(استقطاب المواهب، اختيار المواهب، تطوير المواهب، المحافظة على المواهب) والاطار النظري للأداء العالي من حيث المفهوم والاهمية والابعاد المتمثلة ب(جودة الادارة، الانفتاح والتوجه الفعال، الالتزام طويل الامد، التحسين المستمر، جودة قوى العمل) وكالاتي:

اولاً: ادارة الموهبة Talent Management

١. المفهوم والاهمية:

ان ادارة الموهبة هي عملية أتمته من البداية الى النهاية تبدأ بالتخطيط و التوظيف و التطوير ومكافأة العاملين في المنظمة (Dessler, 2011:107)، كما عرفت بانها عملية توظيف و تقييم وتطوير و الحفاظ على الموارد البشرية المهمة المتمثلة في المواهب بالمنظمة و تناضل العديد من المنظمات من اجل الحفاظ على مواهبها في اطار استراتيجية قوية ومتماسكة (Kehinde,2012:179)، كما تشير ادارة الموهبة الى مصطلح ادارة راس المال البشري في عملية توظيف، ادارة، تقييم، تطوير، الاحتفاظ بالعاملين الاكثر اهمية للمنظمة

وبذلك فهي تعد نظاماً معلوماً للموارد البشرية التي تعد الأساس في صناعة القرارات التي تدعم أهدافها الاستراتيجية لكي تكون متفوقة وناجحة. (Khatiri, 2010: 39) وعرفها (العنزي، ٢٠١٦: ٨٥) هي عبارة عن تفاعل مجموعة من العمليات المنظمة تعمل وفقاً لاستراتيجية عمل مدروسة، تركز على تخطيط احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من الأفراد ذوي المواهب المطلوبة، والعمل على جذبها وتطويرها وتوجيهها والمحافظة عليها بصورة تدعم استراتيجية إدارة الموارد البشرية، وتنسجم مع توجهات المنظمة الاستراتيجية، تعد إدارة المواهب مسعىً استراتيجياً لتحسين استخدام الموظفين وتمكن المنظمة من تحقيق نتائج قصيرة وطويلة الأجل من خلال بناء الثقافة والمشاركة والقدرات من خلال اكتساب المواهب المتكاملة وعمليات التطوير والنشر التي تتماشى مع أهداف الأعمال. (R. Wayne, J. Martocchio, 2016: 35)، إن إدارة المواهب تشمل تصميم العمل المتعمد، وتطوير المهارات القيادية، ومشاركة الموظفين، هي اتجاه متزايد في عالم التجارة، محلياً وعالمياً (Chuck Anne, 2017: 1).

فيما أوضح (الباسري، وآخرون، ٢٠١٦: ٩٨) أن أهمية إدارة الموهبة تتجلى في كونها الدافع الرئيسي لنجاح المنظمات في ظل الضغوط التنافسية التي تواجهها بيئة الأعمال المعاصرة كما تمثل أحد الاستراتيجيات الحديثة التي تشترك في تقييم أداء المنظمات التي تسعى إلى تحقيق النجاح الدائم، ويرى (Noe, et al, 2018: 38) أن أهمية إدارة الموهبة تتضمن اكتساب المواهب من خلال (الاستقطاب والاختيار) وتوفير الفرص المناسبة للتدريب والتطوير وقياس الأداء وإنشاء خطط التعويض التي تكافئ السلوكيات اللازمة لاختيار المواهب المناسبة وتوفير التدريب المناسب، وتحتاج الموارد البشرية إلى أن تكون على اتصال وثيق مستمر مع أعضاء المنظمة الذين يحتاجون إلى المواهب وعندما تعدل المنظمة استراتيجيتها فإن خبراء الموارد البشرية هم جزء من عملية التخطيط حتى يتمكنوا من تعديل جهود إدارة الموهبة لدعم الاستراتيجية المنقحة إن إدارة المواهب ليست مجرد مصطلح رئيسي بسيط للموارد البشرية سوف يصادفه المرء، كما أنها ملتزمة بتوظيف وإدارة وتطوير، والحفاظ على الموظفين الأكثر موهبة في هذه الصناعة، في الواقع، تلعب إدارة المواهب دوراً هاماً في استراتيجية الأعمال لأنها تدير أحد الأصول المهمة للشركة.

و يجب على الشركات أن تبذل الجهد لإدارة الموظفين بفعالية لمساعدتهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم من أجل الاحتفاظ بهم. فيما يأتي بعض الأسباب التي تدفع الشركات إلى الاستثمار في إدارة المواهب: (Cora Llamas, 2018: 2)، وأوضح (Dessler, 2013: 59-60) أن إدارة الموهبة تعرف بأنها الهدف الموجه والعملية المتكاملة لتخطيط، توظيف، تطوير، إدارة وتعويض العاملين، وعندما يتبنى المدراء منظور إدارة الموهبة سيمكنهم من الآتي:

١. فهم مهام إدارة الموهبة مثل توظيف، تدريب، تعويض العاملين.
٢. التأكد من قرارات إدارة الموهبة كتوظيف، تدريب، تعويض العاملين تتجه لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
٣. يستخدمون بشكل ثابت نفس تشكيلة المقدرات، الميزات، المعرفة والخبرات لوضع خطط التوظيف للعمل وصنع القرارات التي تخص الاختيار والتدريب والتقييم والمدفوعات.
٤. التقييم الفعال وإدارة العاملين.

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات لمستشفيات الكفيل وزين العابدين النخصصية في كربلاء المقدسة
٥. تكامل / تنسيق جميع وظائف ادارة الموهبة.

٢. ابعاد ادارة الموهبة:

تعد الابعاد الاساسية لإدارة الموهبة بمثابة عوامل النجاح او العمليات الاساسية الضرورية لنجاح ادارة الموهبة، و التي تناولها العديد من الباحثين و المفكرين في هذا المجال، وفي هذه الدراسة تم اعتماد نموذج Phillips & Roper, 2009 لعمليات ادارة الموهبة والذي تضمن (الاستقطاب، الاختيار، التطوير، المحافظة) والذي جاء متوافقاً مع الدراسة الحالية و مدعماً بآراء الكثير من الكتاب و الباحثين في مفهوم ادارة الموهبة.

أ. جذب واستقطاب الموهبة: أصبحت استراتيجية إدارة المواهب تبنى على استقطاب أو جذب الأفراد الأكثر موهبة أولئك الذين يستطيعون تحقيق استراتيجية المنظمة، ويمتلكون الكفاءات والقدرات المناسبة، والملائمين لثقافة وطبيعة المنظمة بحيث يكونوا الأكثر ملاءمة لاحتياجات التوظيف الحالية والمستقبلية والقادرون على التكيف والتأقلم والانتاجية العالية داخل المنظمة. وقد أصبحت هذه الاستراتيجية في المنظمات واحدة من السمات الرئيسية لصنع الكفاءات التنظيمية لتحقيق الميزة التنافسية المستمرة. لذا، وجب على المنظمة الاستثمار في الموارد التي يمكن جذبها و توظيفها و المحافظة عليها وتنميتها لأنها تعد موهبة وميزة تنافسية جيدة (Al-Azzam,2015: 14)، فيما اشار (Daneshfard et al,2016: 467) ان المهمة الاولى لإدارة المواهب في المنظمة هي عملية جذب الافراد الموهوبين وذلك لان المرتبات العالية والفوائد لا يمكن ان تعمل وحدها في عملية تحقيق اهداف المنظمة، لذلك تعد الاستفادة من جذب المورد البشري الموهوب شرطاً ضرورياً لنجاح المنظمة.

ب. اختيار الموهبة: هي عملية تدار بواسطة محاولات المنظمة لتحديد المتقدمين مع المعرفة والمهارات و القابليات الضرورية و الخصائص الاخرى التي سوف تساعد في تحقيق اهدافها، او هو العملية التي تقرر المنظمة عن طريقها من هو سيكون او لا يكون مسموح له العمل في المنظمة (Noe,etal,2008:227)، و اشار (Webster,2008: 4) ان مهمة اختيار افضل المواهب تتلخص في اختيار الموارد ذوي القدرات والمهارات والذين يمكن ان يساهموا و بدور كبير في تطور وتقدم المنظمة و العمل على تحقيق اهدافها، ووضح (Mondy,2010:158) بأنه عملية الاختيار من مجموعة من الأشخاص الأفضل ملاءمة للمكانة المحددة للمنظمة. إن عملية الاختيار تتألف من مجموعة من الخطوات كل واحدة منها تعطي لصانعي القرار المعلومات التي سوف تساعدهم في تكهن هل المتقدمون سوف يكون أدأؤهم للأعمال ناجحاً.

ت. تطوير الموهبة: ان عملية تطوير الموهبة يشكل العمود الفقري لإدارة الموهبة فضلاً عن كونها اجراء يزيد من رفح الروح المعنوية للأفراد و غرس الثقة بالأعمال التي يؤدونها و فرصة من فرص الارتقاء بالسلم الوظيفي(Dunngan, etal,2013:53)، في حين أكد (الزبيدي، عباس، ٢٠١٤: ٤٧) ان التدريب و التطوير يعد احدى الاجراءات الفعالة للحفاظ على الموهبة داخل المنظمة كما يجب ان تمنح المنظمة الافراد الموهبين الفرصة لتطوير مجالات تفوقهم و تحسين ادائهم الكلي، اذ يؤدي ذلك

الى تقوية حافزهم و تطوير وظائفهم في الوقت نفسه، ويساعد تحديد فرص التدريب بالشكل المنظم على تقوية مهارات الافراد الموهوبين و مساعدتهم على كسب المقدرات الجديدة، كما ان المنظمة اذا اخفقت في تزويد الموهوبين بالتطوير و التدريب الكافي فإنها قد تتعرض الى خسارة الموهبة المتوفرة لديها، و يجب ان تعزز المنظمة نقاط القوة للموهوبين لديها عن طريق تدريبهم سواء كان ذلك داخل المنظمة او خارجها لإتاحة الفرصة لهم بالتقدم في عملهم و تعتمد المنظمة على الموهوبين ليكونوا مصدرا لتطوير العاملين الاخرين بسبب تفوقهم و قدرتهم على حل المشكلات و تبني الافكار و الحلول المتميزة مما يجعل منهم استثمارا لبرامج التدريب المكلفة (الشمري وغائب، ٢٠١٥: ٣٣).

ث. الاحتفاظ بالموهبة: ان المحافظة على العاملين هي حلقة الوصل الاقرب لنظام ادارة الاداء التنظيمي فهو يؤكد على مجموعة التعويضات الواضحة للأداء و المهارات المطلوبة و الخبرة و السلوك المتوقع، هذا النظام يجب ان يصمم ليقوم الريادية في جميع مستويات المهارة داخل المنظمة و يؤكد انه يدعم اهداف المنظمة ككل وليس فقط في استقطاب و الحفاظ على المواهب ولكن في اداء الاعمال لتحديد اي من العاملين و الاستراتيجية يرتبط بتحقيق الاداء، فهذا النظام يجب ان يحدد الجيل المختلف في مواقع العمل الذي يعطي تغذية عكسية تقود الى الاحتفاظ بهم (Phillips&Roper 13: 2009). إن عملية الاحتفاظ بالمواهب تتيح للمنظمة ان تطور وتنمي مواهب افرادها، لكن هذا لا يعني ان المنظمة تركز على الافراد الموهوبين ذوي الامكانيات العالية، وانما لابد من تطويرهم والابقاء عليهم أو تحاول ان تحافظ عليهم من الذهاب الى مكان اخر. (Torrington et al, 2011: 596).

ثانياً: الاداء العالي للمنظمات High Performance Organizations

١. المفهوم والاهمية:

تناول العديد من الكتاب و الباحثين مفهوم الاداء العالي بعدة تعاريف فيذكر (Dewall, 2010: 10) ان الاداء العالي يوصف من خلال ما يتم انجازه ومدى الرضا المتحقق من لدن العاملين و الزبائن و المستويات العالية من المبادرات الفردية و مدى الانتاج والابداع و مقاييس الاداء و انظمة المكافآت و القيادة القوية. فيما اشار (Akdemire, et al, 2010: 150) يتحقق الاداء العالي عندما تمتلك المنظمة ثقافة داعمة لجعل العاملين يتحملون المسؤولية اللازمة لإشباع حاجات الزبائن بطرق مناسبة لضمان نجاح اعمالها، و اوضح (Kdemir, 2010: p156) مفهوم الاداء العالي بأنه الأداء الذي يطلق على مجموعة من العمليات والممارسات التي تزاوها المنظمة لتوفير الثقافة للعاملين والمسؤولية لتحقيق النجاح، و بين (العابدي، الجاف، 2012: 10) بأنه (ذلك الأداء الذي يولد رغبة عالية لدى الفرد العامل في تطوير مستواه ومستوى مرؤوسيه وزملائه ومساعدتهم لتحقيق أهداف المنظمة عن طريق تقديمه أفكاراً وأنشطة بلا حدود والعمل على تطبيق تلك الأفكار في الواقع العملي). و اشار (Laggat et al, 2011, 288) الى اهمية انظمة عمل الاداء العالي لما لها من تأثير كبير على الامان الوظيفي وتخفيض التكاليف وترفع من التزام العاملين وتقلل

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات لمستشفيات الكفيل وزين العابدين التخصصية في كربلاء المقدسة

من الاجهاد وحالات عدم الرضا، اضافة لتحقيق رغبات الزبائن وتحسين مستوى الاداء العالي للمنظمات و زيادة ثقافة الموارد والاهتمام بالمواهب و زيادة طاقات العاملين في كل المستويات. ان التنفيذ الناجح لممارسات الاداء العالي للمنظمات يجلب العديد من المنافع للمنظمات واهمها زيادة وتحسين مستوى الاداء المنظمي والاستمرار في تحسين مستوى اداء مواردها البشرية ورفع الروح المعنوية داخل بيئة العمل و التحفيز على بذل اقصى الجهود لمصلحة المنظمة. (Zhang,2011,65)، غالبًا ما تقوم المؤسسات بتطبيق أداة تحسين واحدة تلو الأخرى فقط لتحقيق مكاسب مؤقتة في الأداء. الأدوات فعالة للمهام التي تنطبق عليها ولكنها ليست فعالة وحدها في دفع المؤسسات إلى مستويات عالية ومستدامة من الأداء. الثقافة فقط يمكنها فعل ذلك. يتم تطوير الأداء العالي المستدام من خلال ثقافة نابضة بالحياة لحل المشكلات والتحسين المستمر، واحتضنت المؤسسات التي تحقق الأداء العالي المستدام ضرورة تطوير ثقافة مؤثرة ومفعمة بالحياة. (Plenert, 2018: 2). تطور المنظمات القدرة التنافسية من خلال الحصول على مواردها وتطويرها وتخصيصها بفاعلية أكبر لإضافة قيمة فريدة. وبناءً على ذلك، يمكن للأداء العالي تحسين معرفة الموظفين ومهاراتهم وقدراتهم و الموارد التنظيمية الأخرى، مما قد يؤدي إلى ميزة تنافسية. بالإضافة إلى ذلك، ممارسات الاداء العالي لا تعمل فقط على تطوير المعرفة والمهارات والقدرات الخاصة بالموظفين، ولكنها أيضًا تغير طبيعة علاقات الموظفين بالإضافة إلى تشجيع صانعي الدور لتطوير ورعاية شبكة من العلاقات المنتجة. (Özçelik et al, 2016:232). وأشار (Gupta,2011:221-223)(Farndale,2011:6-7) إن الأداء العالي للموارد البشرية في المنظمة هو الافتراض الرئيسي لإنشاء بيئة عمل داخلية تدعم احتياجات الزبائن والتعرف على توقعاتهم، إن نظام الأداء العالي يقوي ويعزز الالتزام التنظيمي ويولد تحفيز وترابط عالٍ لإنجاز الأعمال، كما إن الأداء العالي يحافظ على تحقيق واستدامة مستويات عالية من الأداء المطلوب لتلبية العمل وخبرات تطور وترفع معرفة وقابلية العاملين لإنشاء القيمة للمنظمة. إن الأداء العالي للموارد البشرية في المنظمة هو نظام لخبرات إدارة الموارد البشرية الذي يحقق التناغم والتناسق فيما بينها باتجاه الغرض المراد تحقيقه لدعم الإمكانيات التنظيمية والتحفيز والفرص لتقديم خدمات إدارة الموارد البشرية للمنظمة مما يجعل أداء هذا مستوى عالٍ. (Chan&Mak,2012:137)

٢. ابعاد الاداء العالي للمنظمات:

اتفق العديد من الكتاب و الباحثين على مجموعة من ابعاد الاداء العالي للمنظمات، أمثال:

(De Waal,2008;2009;2010;2011;2012:3;6;312;7;32) (De Waal&Frijns,2009;2011; 2012:2;7;4) (De Waal&Chachage,2011:152) (De Waal&Sultan,2012:216) (De Waal&Jansen,2013:45) (De Waal,etal.,2014:37-38) (De Waal&Akaraborwor,2013:79) (De Waal&Beatrice,2017:4), (De Wall,2018, 988)

حيث قام De Wall بمجموعة من الابحاث و الدراسات فيما يخص الاداء العالي للمنظمات منها ٢٩٠ دراسة مختصة تمخضت من خلالها عن ٣٥ خاصية للأداء العالي وزعت على خمسة ابعاد اساسية تمثلت بـ (جودة الإدارة، الانفتاح والتوجه الفعال، التوجه طويل الأمد، التحسين المستمر، جودة القوى

العاملة)، والتي سنستخدمها كأبعاد فرعية لمتغير الأداء العالي كونها طبقت على مدى واسع من المنظمات والتي بدورها افترزت تلك الخصائص لتكون مميزات تمتاز بها منظمات الأداء العالي.

أ. جودة الإدارة: تعد جودة الإدارة في المنظمة إحدى الخصائص المميزة لمنظمات الأداء العالي فالمديرون يحرصون على بناء علاقات الثقة مع العاملين في كل المستويات التنظيمية والتعامل معهم باحترام، كما إنهم يؤدون عملهم بنزاهة ويعكسون مستويات عالية من الالتزام والاحترام والحماس والتوافق مع الآخرين كما يقوم هؤلاء المديرون باتخاذ القرارات الموجهة نحو النشاط وتجنب الإسهاب في التحليل والتركيز بدلاً من ذلك على القرارات والأعمال الجوهرية، كما إن إدارة منظمة الأداء العالي تتميز باهتمامها بتدريب العاملين لزيادة قدراتهم على تحقيق أفضل النتائج من خلال دعم الإدارة ومساعدتهم وحمايتهم من التدخلات الخارجية في مقابل تحميلهم مسؤولية النتائج ومحاسبة المقصرين.

ب. الانفتاح والتوجه الفعال: لا تقتصر هذه الخاصية على خلق ثقافة الانفتاح فحسب، وأما التركيز على توصيفه لتحقيق النتائج، فإدارة منظمات الأداء العالي تعنى بآراء العاملين من خلال إقامة الحوارات معهم وإشراكهم في كل الأعمال المهمة، كما تمكن لهم إجراء التجارب والتعلم من أخطائهم وبالتالي تصبح فرصة تعلم كما إنها تشجع العاملين على تحمل نوع من المخاطرة المحسوبة وتبادل المعرفة بهدف الحصول على أفكار جديدة تساهم في تحقيق نتائج أفضل، وتعمل منظمات الأداء العالي على تشجيع الأفراد العاملين على تطوير قابليتهم الديناميكية والدفع باتجاه التغيير، والتجديد، والمشاركة الشخصية لإدارة تلك المنظمات في هذه العملية.

ت. الالتزام طويل الأمد: وهو من أهم السمات الأساسية لمنظمات الأداء العالي باتجاه أصحاب المصالح من حملة الأسهم، وزبائن، عاملين، والمجتمع بشكل عام، فمنظمات الأداء العالي تكافح باستمرار لتحسين عملية خلق القيمة للزبائن من خلال معرفة ماذا يريدون والحرص على بناء علاقات ممتازة معهم والتواصل معهم باستمرار والاستجابة لكل رغباتهم، وتلتزم منظمات الأداء العالي بالعمل على تحقيق الأهداف التنظيمية وتحفيز العاملين على أن يكون شعارهم الأساسي هو خدمة المنظمة في ذات الوقت الذي تسعى فيه إلى تحقيق مصلحة أعضائها وتلبية احتياجاتهم والعمل على خلق بيئة عمل آمنة من خلال منح العاملين الإحساس بالأمان والاستقرار والروح الرياضية بهدف خلق وتطوير القيادات الإدارية من داخلها.

ث. التحسين المستمر: عادةً ما يبدأ التحسين والإبداع المستمر في منظمات الأداء العالي من خلال تبني المنظمة الاستراتيجيات التي تميزها عن غيرها من المنظمات الأخرى من خلال تطوير العديد من الخيارات الاستراتيجية الجديدة واختيار أفضلها لتحل محل الاستراتيجيات السابقة ومن ثم تقوم المنظمة بتوجيه مواردها وقابليتها لخلق مصادر جديدة للميزة التنافسية وتحسين وتنظيم عملياتها لتحسين مقدراتها على الاستجابة للأحداث والتغيرات التي تحصل في البيئة الخارجية من خلال تطوير منتجات وخدمات تلبي حاجات الزبائن المتغيرة والمتطورة.

ج. جودة قوى العمل: من خصائص منظمات الأداء العالي بناء فريق إدارة وفرق عمل متنوعة ومكملة بعضها البعض وذات مرونة عالية للمساعدة في اكتشاف التعقيد في العمليات وتشجيع الحلول

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات لمستشفيات الكفيل وزين العابدين التخصصية في كربلاء المقدسة

الابتكارية لها حيث تعمل المنظمات على تدريب العاملين فيها لكي يكونوا مرنين والسماح لهم بالتعامل من الآخرين من خلال دخولهم بشراكات مع الموردين والزبائن ليتمكنوا من تحقيق نتائج استثنائية ويتحملون مسؤولية أداائهم ويكونوا مبدعين بالاعتماد على طرائق جديدة لتحقيق للنتائج المطلوبة.

المبحث الثالث: الإطار الميداني للبحث

يهدف المبحث إلى وصف وتشخيص آراء عينة البحث حول متغيرات البحث، واختبار وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين بينها والمتمثلة بإدارة الموهبة، والاداء العالي على مستوى المستشفيات عينة البحث للتحقق من مدى سريان المخطط البحث الفرضي باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة وقد تم استخدام مقياس (ليكرت) الخماسي، وذلك بهدف تحليل وقياس استجابات الأفراد المبحوثين حول أسئلة استمارة الاستبانة، وكما يأتي:

أولاً: اختبار اداة قياس البحث

تمثل الخطوة الاولى والمهمة للاطمئنان باتجاه النتائج التي سينتجها الخطوات اللاحقة من المبحث، اذ تعد هذه الخطوة الممهدة لذلك من خلال التأكد من البيانات التي تم جمعها ثم التأكد من مدى صدق وثبات المقاييس المستخدمة في البحث من خلال اعتماد طرائق واحصاءات عدة، وذلك للتأكد من صدق المقياس المعتمد في البحث في بيان مدى توافر التوجهات الحقيقية لدى المستشفيات الاهلية في محافظة كربلاء مجتمع البحث للاهتمام بإدارة الموهبة وانعكاس ذلك في تعزيز الاداء العالي للمنظمات فالخطوة الاولى للتحقق من دقة البيانات وثبات المقاييس المستخدمة في البحث وكما يأتي:

اجراء فحص بيانات الاستبانة الخاصة بالبحث: ان التأكد من دقة البيانات التي يتم جمعها يشكل ضرورة للباحث ليعتمد تلك البيانات حتى يمكن الوصول الى نتائج ذات موثوقية عالية ودقة ويتم ذلك من خلال اجراء بعض الاختبارات الاحصائية والفنية للبيانات التي تم استخلاصها من خلال الاستبانة المخصصة لهذا الغرض وذلك قبل البدء في عملية تحليل الاجابات بالوصف الاحصائي ولتحقيق هذا الفحص يستلزم الامر خطوات عدة هي:

أ. تحديد البيانات المفقودة

ب. الفحص الخاص بالبيانات المفقودة والشاذة

ت. اختبار اعتدالية البيانات (الاختبار المعلمي للبيانات)

الجدول (1) نتائج اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي لمتغير ادارة الموهبة

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
ادارة الموهبة	تطوير الموهبة	الاحتفاظ بالموهبة	اختيار الموهبة	استقطاب الموهبة	N
144	144	144	144	144	144
3.3654	3.3284	3.3673	2.9792	3.7867	Mean

Normal		Std.	.76661	.51159	.69635	.73040	.55242
Parameters ^{a,b}		Deviation					
Most	Extreme	Absolute	.105	.073	.104	.110	.122
	Differences	Positive	.060	.061	.067	.067	.067
		Negative	-.105-	-.073-	-.104-	-.110-	-.122-
Test Statistic			.105	.073	.104	.110	.122
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c	.057 ^c	.001 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V. 23
الجدول (2) نتائج اختبار اعتدالية التوزيع الاحتمالي لمتغير الاداء العالي للمنظمات

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test							
		جودة الادارة	الانفتاح والتوجه الفعال	الالتزام طويل الامد	التحسين المستمر	جودة القوى العامة	الاداء العالي للمنظمات
	N	144	144	144	144	144	144
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.4635	3.4358	3.5260	3.5382	3.5174	3.4962
	Std.	.65711	.68497	.68367	.71834	.63662	.51985
	Deviation						
Most	Absolute	.126	.101	.135	.215	.151	.107
Extreme	Positive	.082	.066	.084	.149	.113	.060
Differences	Negative	-.126-	-.101-	-.135-	-.215-	-.151-	-.107-
	Test Statistic	.126	.101	.135	.215	.151	.107
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.001 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c
a. Test distribution is Normal.							
b. Calculated from data.							
c. Lilliefors Significance Correction.							

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج Spss. V. 23

ثانياً:- اختبار صدق مقياس الدراسة:

تحتاج الاستبانة المعدة لاستكشاف الظواهر الى اختبارات عدة لأغراض دقة النتائج ومصادقتها اذ تمثل الاستبانة الوسيلة المهمة لجمع البيانات ذات الصلة بمتغيرات البحث الرئيسية، وتعتمد هذه الاستبانة على سلم مقياس ليكرت الخماسي من (لا اتفق تماماً الى اتفق تماماً).

أ. صدق اداة القياس

يشير مفهوم صدق اداة القياس الى القابلية على القياس الدقيق والموثوق للبناء المراد قياسه أي المدى الذي تمثل فيه اداة القياس الخصائص التي تتوفر في الظاهرة قيد الدراسة والتحقيق، ولتحقيق ذلك عرض الباحث اداة القياس في صورتها الاولى على عدد من المحكمين المتخصصين في علم الادارة وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس.

ب. صدق التركيبة البنائية لأدوات القياس:

لغرض التحقق من التركيبة البنائية لأداة القياس الخاصة بالبحث الحالي ولمتغيرات البحث (ادارة الموهبة، الاداء العالي للمنظمات) فقد تم استخدام اسلوب التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis) للتحقق من الصدق البنائي التوكيدي للمقاييس المستخدمة في هذا البحث. اذ يمثل هذا الاسلوب احد التطبيقات الخاصة بمعادلة النمذجة الهيكلية (Structural Equation Modeling) وتتمثل الإجراءات المتبعة في هذا التحليل في تحديد النموذج المفترض والذي يتكون من المتغيرات الكامنة (Latent Variables) أو المتغيرات غير المقاسة وهي تمثل الأبعاد المفترضة للمقياس ومنها تخرج أسهماً متجهة إلى النوع الثاني من المتغيرات والتي تعرف بالمتغيرات المقاسة أو المتغيرات التابعة أو المتغيرات الداخلية، والتي تمثل الفقرات الخاصة بكل بعد أو الأبعاد الخاصة بكل عامل عام.

وهنا يفترض أن العبارات مؤشرات للمتغيرات الكامنة. واعتمد في تطبيق هذا الاسلوب على البرنامج الاحصائي (Amos. V.20).

وما يشار له في هذا الصدد ان الغاية الاساسية لهذا التحليل هو الاجابة عن سؤالين اساسين هما:

١. ما مدى انسجام البيانات التي تم جمعها مع النموذج الفرضي؟
٢. هل ان نموذج القياس المستخدم (ادارة تنوع المورد البشري، وادارة الموهبة، والاداء العالي للمنظمات) يتكون بشكل فعلي ومؤكد من الابعاد المحددة، وهل الفقرات التي تتضمنها هذه الابعاد تتصف بالصدق ومقبولة احصائياً؟

الاجابة عن السؤال الاول يتم التحقق منها من خلال مجموعة من المؤشرات يطلق عليها مؤشرات جودة المطابقة الظاهرة في الجدول (3). وفي ضوء هذه المؤشرات يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه. اما السؤال الثاني فانه يعتمد على هذه المؤشرات ايضا بالإضافة الى التحقق من قيم الأوزان الانحدارية المعيارية التي تظهر على الاسهم التي تربط المتغيرات الكامنة (المتغيرات التي تكون غير قابلة للقياس) مع كل فقرة من فقرات المقياس، والتي تعرف بمعاملات الصدق وكلما كانت اكبر من (0.30) فانه هذا يدل على صدق الفقرة.

جدول (3) مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لمعادلة النمذجة الهيكلية

ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
١-	النسبة بين قيم x^2 ودرجات الحرية df	أقل من 5
٢-	حسن المطابقة <i>Goodness of Fit Index (GFI)</i>	أكبر من 0.90
٣-	مؤشر المطابقة المعياري <i>Normed Fit Index (NFI)</i>	أكبر من 0.90
٤-	مؤشر المطابقة المقارن <i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	أكبر من 0.95
٥-	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي: <i>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	بين 0.08-0.05

المصدر: العنزي والعطوي (2010) بالاعتماد على (Chan et al., 2007)

ولتحقيق الهدف الاساسي من هذه الفقرة تم تقسيم هذا الاجراء على خطوتين تعلقت الاولى بالصدق البنائي التوكيدي لمقياس ادارة الموهبة، في حين تعلقت الخطوة الثانية بالصدق البنائي التوكيدي لمقياس الاداء العالي للمنظمات.

ثالثاً: ثبات اداة قياس الدراسة

يشير الثبات الى اتساق مقياس الدراسة وثبات النتائج الممكن الحصول عليها من المقياس عبر فترات زمنية مختلفة (Bartholomew, 1996: 24). والثبات يأخذ شكلان هما الثبات البنائي للمتغير والثبات البنائي لفقرات المتغير، وكالاتي:

١. الثبات البنائي لأداة القياس:

تم التحقق من الثبات البنائي لأداة القياس الخاصة بالدراسة الحالية من خلال حساب معامل ثبات ارتباط كرونباخ الفا والموضح في الجدول (4):-
الجدول (4) الثبات البنائي لأداة القياس

المقياس	معامل كرونباخ الفا للبعد	معامل كرونباخ الفا للمتغير
1-ادارة الموهبة		0.82
أ- استقطاب الموهبة	0.89	
ب- اختيار الموهبة	0.70	
ت- الاحتفاظ بالموهبة	0.88	
ث- تطوير الموهبة	0.84	
2- الاداء العالي للمنظمات		0.83

أ. جودة الاداء	0.70	
ب. الانفتاح والتوجه الفعال	0.75	
ت- الالتزام طويل الامد	0.79	
ث- التحسين المستمر	0.85	
هـ. جودة القوى العاملة	0.75	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الإلكترونية.

يلاحظ من الجدول (4) ان قيم معامل الثبات كرونباخ الفا قد تراوحت ما بين (0.82 – 0.83) وهي قيم مقبولة احصائيا في البحوث الادارية والسلوكية لان قيمتها اكبر من (0.70) ما يدل على ان الاداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

٢. ثبات فقرات اداة القياس:

تختص هذه الفقرة بعملية التحقق من ثبات فقرات اداة القياس اذ يتم احتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات والبعد مرة والمتغير الذي تنتمي له مرة اخرى (Construct-item correlations) وعلى وفق راي (Chin, 1998) فان معامل الارتباط بين الفقرة والمتغير او البعد التي تنتمي اليه يجب ان لا تقل عن (0.60) والجدول رقم (5) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات والبعد او المتغير الذي تنتمي اليه وكما يلي:

أ. ثبات فقرات مقياس ادارة الموهبة:

تتعلق هذه الفقرة بعملية اختبار ثبات فقرات المقياس الخاص بالمتغير الوسيط ادارة الموهبة وابعاده (استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تطوير الموهبة) اذ يتبين من خلال الجدول (5) بأن جميع الفقرات كان معامل ارتباطها اعلى من (0.60) مع الابعاد التي تنتمي لها من جهة ومع المتغير الرئيس من جهة اخرى وهذا يدل على ثبات الفقرات الخاصة بمقياس ادارة الموهبة.

الجدول (5) معاملات الارتباط بين الفقرات والبعد او المتغير الذي تنتمي اليه

المتغير	البعد	الفقرات	ارتباطات الفقرات بالبعد	ارتباط الفقرات بالمتغير
ادارة الموهبة	استقطاب الموهبة	1	.759**	.652**
		2	.851**	.716**
		3	.784**	.642**
		4	.754**	.627**
		5	.801**	.667**

.650**	.815**	6	اختيار الموهبة
.687**	.671**	7	
.680**	.665**	8	
.618**	.615**	9	
.680**	.753**	10	
.629**	.815**	11	
.666**	.715**	12	
.660**	.665**	13	
.679**	.700**	16	الاحتفاظ بالموهبة
.608**	.711**	17	
.603**	.673**	18	
.638**	.735**	19	
.613**	.735**	20	
.670**	.749**	21	
.668**	.794**	22	
.697**	.731**	23	
.687**	.620**	24	تطوير الموهبة
.637**	.728**	25	
.659**	.711**	26	
.626**	.702**	27	
.632**	.697**	28	
.644**	.743**	29	
.699**	.771**	30	
.700**	.647**	31	

ب. ثبات فقرات مقياس الاداء العالي للمنظمات:

تتعلق هذه الفقرة بعملية اختبار ثبات فقرات المقياس الخاص بالمتغير المعتمد الاداء العالي للمنظمات وابعاده (جودة الادارة، والانفتاح والتوجه الفعال، والالتزام طويل الامد، والتحسين المستمر، وجودة القوى العاملة) اذ يتبين من خلال الجدول (6) بأن جميع الفقرات كان معامل ارتباطها اعلى من (0.60) مع الابعاد التي تنتمي لها من جهة ومع المتغير الرئيس من جهة اخرى وهذا يدل على ثبات الفقرات الخاصة بمقياس الأداء العالي للمنظمات.

الجدول(6) معاملات الارتباط بين الفقرات والبعد او المتغير الذي تنتمي اليه

المتغير	البعد	الفقرات	ارتباطات الفقرات بالبعد	ارتباط الفقرات بالمتغير
الاداء العالي للمنظمات	جودة الادارة	1	.654**	.730**
		2	.827**	.651**
		3	.836**	.681**
		4	.660**	.683**
	الانفتاح والتوجه الفعال	5	.607**	.749**
		6	.638**	.680**
		7	.759**	.665**
		8	.674**	.603**
	الالتزام طويل الامد	9	.832**	.737**
		10	.805**	.657**
		11	.834**	.669**
		12	.666**	.659**
	التحسين المستمر	13	.668**	.693**
		14	.604**	.670**
		15	.624**	.643**
		16	.871**	.650**
	جودة القوى العاملة	17	.786**	.766**
		18	.732**	.715**
		19	.610**	.636**
		20	.621**	.643**

ومن خلال الاطلاع على نتائج البيانات الظاهرة في الجدول نلاحظ ان جميع معاملات الارتباط سواء بين الفقرات والمتغير الاساس ام الفقرات والابعاد الفرعية لا تقل عن (0.60) وهذا يؤكد ثبات الفقرات بالنسبة لمقياس ادارة الموهبة، ومقياس الاداء العالي للمنظمات.

رابعاً: اختبار فرضيات البحث

تختص هذا الفقرة باختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث (ادارة الموهبة، والاداء العالي للمنظمات) ومن خلال محورين الاول لاختبار علاقات ارتباط والثاني لاختبار علاقات التأثير المباشر وغير المباشر وكما يلي:

المحور الأول: اختبار فرضيات الارتباط

اولاً. الفرضية الرئيسة الاولى:

فرضية العدم H0: "لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين متغير ادارة الموهبة بدلالة أبعاده مجتمعة والاداء العالي للمنظمات بدلالة أبعاده مجتمعة".

فرضية الوجود H1: "لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين متغير ادارة الموهبة بدلالة أبعاده مجتمعة والاداء العالي للمنظمات بدلالة أبعاده مجتمعة".

بهدف قبول الفرضية الرئيسية الاولى من عدم قبولها قام الباحث باختبار قيمة معامل الارتباط البسيط باستخدام اختبار (Sig. 2-tailed) للوقوف على معنوية العلاقة بين متغير ادارة الموهبة (المستقل) ومتغير الاداء العالي للمنظمات (المعتمد) إذ يشير الجدول (7) الى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة معنوية بين متغير ادارة الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (**.797). وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين متغير ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمة، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%) والجدول (7) يوضح تلك العلاقة، اذ يتضح رفض فرضية العدم وقبول فرضية الوجود التي تنص على إنه (توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين ادارة الموهبة بدلالة أبعاده مجتمعةً والاداء العالي للمنظمة بدلالة أبعاده مجتمعةً). عند مستوى معنوية (1%) أي إن نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%).

جدول (7) مصفوفة معاملات الارتباط بين متغير ادارة الموهبة بأبعاده ومتغير الاداء العالي للمنظمات

		Correlations					
		استقطاب الموهبة	اختيار الموهبة	الاحتفاظ بالموهبة	تطوير الموهبة	ادارة الموهبة	
استقطاب الموهبة	Pearson	1	.615**	.655**	.475**	.853**	.646**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	144	144	144	144	144	144
اختيار الموهبة	Pearson	.615**	1	.568**	.373**	.747**	.564**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	144	144	144	144	144	144
الاحتفاظ بالموهبة	Pearson	.655**	.568**	1	.608**	.875**	.670**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	144	144	144	144	144	144
تطوير الموهبة	Pearson	.475**	.373**	.608**	1	.773**	.609**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	144	144	144	144	144	144
ادارة الموهبة	Pearson	.853**	.747**	.875**	.773**	1	.767**
	Correlation						

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات لمستشفيات الكفيل وزين العابدين التخصصية في كربلاء المقدسة							
الاداء العالي للمنظمات	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	144	144	144	144	144	144
	Pearson	.646**	.564**	.670**	.609**	.767**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	144	144	144	144	144	144

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

وتتفرع من هذه الفرضية اربع فرضيات فرعية هي:

1. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لبعد استقطاب الموهبة مع متغير الاداء العالي للموهبة يظهر تحليل الارتباط الظاهر في جدول (7) بان هنالك علاقة ارتباط قوية (لان قيمتها اكثر من 0.30) وذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين بعد استقطاب الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (**0.646). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (1).
2. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لبعد اختيار الموهبة مع متغير الاداء العالي للمنظمات يظهر جدول مصفوفة الارتباط (7) بان هنالك علاقة ارتباط ايجابية قوية وهي دالة معنوية بين بعد اختيار الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمة. اذ بلغت علاقة الارتباط (**0.564) في حين بلغت معنوية علاقات الارتباط (0.000). اذ تظهر نتائج الجدول وجود علاقة ارتباط معنوية عند مستوى (1 %) بين بعد اختيار الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمة، وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (2).
3. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لبعد الاحتفاظ بالموهبة مع متغير الاداء العالي للمنظمات يشير جدول (7) الى مصفوفة الارتباط التي توضح ان هنالك علاقة ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) ظاهرة بين بعد الاحتفاظ بالموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.670) وبمستوى معنوية بلغ (0.000) وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (3).
4. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لبعد تطوير الموهبة مع متغير الاداء العالي للمنظمات يشير جدول (7) الى مصفوفة الارتباط التي توضح ان هنالك علاقة ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) ظاهرة بين بعد تطوير الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.609) وبمستوى معنوية بلغ (0.000) وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (4).

المحور الثاني: اختبار فرضيات التأثير

ان الغرض الرئيس الذي تستهدفه هذه الفقرة هي اختبار فرضيات التأثير الخاصة بمتغيرات البحث (ادارة الموهبة، والاداء العالي للمنظمات) والتي تتمحور حول التأثير المباشر وغير المباشر بين تلك المتغيرات ووفقا لطريقة بارون وكيبي لاختبار النموذج والذي تضمنته الفرضية الرئيسة الثانية وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية، وقد استخدم الباحث لهذا الغرض تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple linear regression) الذي عن طريقه يتم تحديد التأثير المباشر بين

المتغيرات وأما التأثير غير المباشر فتم استخدام طريقة بارون وكيبي وهي تعد من الطرق الجيدة لاختبار تأثير المتغير الوسيط على العلاقة بين المتغير المستقل والمعتمد.

ومن أجل اختبار معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط والمتعدد استخدم الباحث اختبار (F)، إذ يوجد تأثير معنوي إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية ولا يوجد هذا التأثير إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أصغر من قيمة (F) الجدولية عند المستوى (0.01) و (0.05) وباستخدام برنامج (spss v.23) وبشأن اتخاذ القرار الدقيق حول ثبوت صحة فرضيات التأثير بين متغيرات البحث سيقوم الباحث بالاتي:

ثانياً: الفرضية الرئيسية الثانية:

فرضية العدم H_0 : "لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير ادارة الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات"

فرضية الوجود H_1 : "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير ادارة الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات"

يوضح الجدول (8) نتائج مقدار الانحدار الخطي البسيط، لغرض تقدير اثر ادارة الموهبة على والاداء العالي للمنظمات أذ يتضح ما يأتي:

1- إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج المقدّر بلغ (203.261) عند مستوى دلالة (0.01). وبناءً عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لإدارة الموهبة في الاداء العالي للمنظمات وبدرجة ثقة (99%).

جدول (8) قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمات (N=144)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.751	1	22.751	203.261	.000 ^b
	Residual	15.894	142	.112		
	Total	38.645	143			
a. Dependent Variable: الاداء العالي للمنظمات						
b. Predictors: (Constant)، ادارة الموهبة						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23

2- يتضح من الجدول (9) قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (58.9%). بان ادارة الموهبة قادرة على تفسير ما نسبته (58.9%) من التغيرات التي تطرأ على الاداء العالي للمنظمة في مستشفى الكفيل التخصصي ومستشفى زين العابدين عينة البحث. أما النسبة البالغة (41.1%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج البحث.

جدول (9) قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمات (N=144)

(144)

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.586	.33456
a. Predictors: (Constant), ادارة الموهبة				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23

3- يتضح من خلال الجدول (10) قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.722). بان زيادة مستويات توافر ادارة الموهبة بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الاداء العالي للمنظمات بنسبة (72.2%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً نرفض فرضية العدم ونقبل فرضية الوجود التي تنص على " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير ادارة الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات".
جدول (10) قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمات (N=144)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.066	.173		6.174	.000
	MT	.722	.051	.767	14.257	.000
a. Dependent Variable: الاداء العالي للمنظمات						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 23

وتتفرع من هذه الفرضية اربع فرضيات فرعية تتمحور حول "وجود تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة (استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تطوير الموهبة) في الاداء العالي للمنظمات، ويعرض الجدول (11) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ($\beta = 0.172$, $P < .01$) بين بعد استقطاب الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات. كما يظهر نفس الجدول نتائج العلاقة بين بعد اختيار الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمة. اذ تعرض النتائج بأن بعد اختيار الموهبة ($\beta = 0.171$, $P < .05$) له تأثير ايجابي ومعنوي عند مستوى (5%) وهذه النتيجة جاءت مطابقة لتوقعات البحث. ويشاهد من خلال الجدول نفسه ايضا وجود علاقة تأثير معنوية ($\beta = 0.177$, $P < .01$) بين بعد الاحتفاظ بالموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات عند مستوى (1%). وتفيد هذه النتيجة بان الاحتفاظ بالموهبة تساهم في زيادة مستوى الاداء العالي للمنظمات.

كما يشاهد من الجدول نفسه وجود علاقة تأثير معنوية ($\beta = 0.200, P < .01$) بين بعد تطوير الموهبة ومتغير الاداء العالي للمنظمات عند مستوى (1%). وتفيد هذه النتيجة بان تطوير الموهبة يساهم في زيادة مستوى الاداء العالي للمنظمات.

كما تبين نتائج الجدول (11) الى ان ابعاد ادارة الموهبة (استقطاب الموهبة، واختيار الموهبة، والاحتفاظ بالموهبة، وتطوير الموهبة) تساهم في تفسير (58.9%) من التغير الحاصل في متغير الاداء العالي للمنظمات و (41.1%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج الاحصائي. وكما توضح قيمة ($F = 49.872, P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير توافر الاداء العالي للمنظمات من خلال مفهوم ادارة الموهبة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعم اتجاه الفرضيات الفرعية.

جدول (11) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات الفرعية من الفرضية الرئيسية السادسة

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	B	T	Sig.	R 2	F
الاداء العالي						
للمنظمات						
استقطاب الموهبة		.172**	3.220	.002	0.589	49.872**
اختيار الموهبة		.171*	2.350	.020		
الاحتفاظ بالموهبة		.177**	2.856	.005		
تطوير الموهبة		.200**	4.081	.000		

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Spss V.23

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

سيتم في هذه الفقرة تناول الاستنتاجات التي تم التوصل إليها وفقاً للجانب النظري ومعززة بنتائج الجانب التطبيقي للبحث وكالاتي:

- تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات لمستشفيات الكفيل وزين العابدين التخصصية في كربلاء المقدسة
١. اظهرت نتائج البحث الميدانية ان المستشفيات المبحوثة تبدي اهتماما كبيرا بإدارة الموهبة بوصفها عنصراً وسيطاً ومؤثراً في العلاقة بين ادارة تنوع المورد البشري والاداء العالي للمنظمات.
 ٢. اكدت نتائج تحليل الارتباط الى وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة احصائية معنوية بين ابعاد متغير ادارة الموهبة والاداء العالي للمنظمات، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى معنوي (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%).
 ٣. اشارت نتائج البحث الى وجود علاقة تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة (استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة، جذب الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تطوير الموهبة) في الاداء العالي للمنظمات، عند مستوى (1%). وتفيد هذه النتيجة بان الابعاد تُسهم في زيادة مستوى تعزيز الاداء العالي للمنظمات.
 ٤. اشارت نتائج البحث الى ان ابعاد ادارة الموهبة (استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة، جذب الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تطوير الموهبة) تساهم في تفسير (58.9%) من التغير الحاصل في متغير الاداء العالي للمنظمات و (41.1%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في نموذج البحث.
 ٥. اظهرت نتائج البحث ان أكثر ابعاد ادارة الموهبة ارتباطاً في الاداء العالي للمنظمات هو اختيار الموهبة اذ له تأثير ايجابي ومعنوي، أي انها تغطي بأهمية كبيرة من لدن القيادات العليا في المستشفيات المبحوثة لأنها تشكل الاطار التنظيمي للعمليات والانشطة التي تنطوي عليها خصائص الاداء العالي للمنظمات.
 ٦. اظهرت نتائج التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات بان هناك علاقة موجبة ومعنوية بين ادارة الموهبة بأبعادها مجتمعة والاداء العالي للمنظمات.
- ثانياً: التوصيات:**
- في ضوء ما تقدم، تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي تسهم في تعزيز دور ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات في المستشفيات المبحوثة و تتجسد بما يأتي:
١. ينبغي على المستشفيات المبحوثة تدعيم الشراكة مع مختلف المستشفيات العالمية من خلال تبادل الخبرات واعارة فرق العمل المتبادلة او انشاء اتفاقيات تعاون مشترك فيما بينها لمختلف الاختصاصات الطبية والتقنية من اجل تقديم افضل الخدمات.
 ٢. يجب على المستشفيات المبحوثة العمل على الاحتفاظ بمواردها البشرية الموهوبة من ذوي الخبرة و الكفاءة واعتبارهم مصدر مهم من مصادر تعزيز قيمتها السوقية.
 ٣. العمل على زج الكوادر الطبية والتقنية والادارية بدورات تدريبية وتطويرية في مختلف الاختصاصات داخلية وخارجية من اجل الاستفادة منها في تحقيق اهدافها لتقديم افضل الخدمات.
 ٤. العمل على اجراء دراسات وبحوث في مختلف المجالات وخاصة ما يتعلق منها برضا الزبائن على مستوى الخدمات المقدمة ومعرفة اوجه القصور التي تواجهها لتفاديها مستقبلاً من خلال ما يعرف بالتغذية الراجعة.

٥. ضرورة ان تعكس المستشفيات المبحوثة صورة ومكانة ايجابية عن سمعتها لدى مواردها البشرية من اجل تعزيز هويتهم الاجتماعية داخل المجتمع عن طريق نشر المعلومات الايجابية عن سمعة المنظمة الجيدة وابرار اهم اسهاماتها واي تتمين تحصل عليه من اي جهة داخلية ام خارجية من خلال اقامة ندوات او مؤتمرات او برامج تلفزيونية او اذاعية او اصدار مجلدات توضح هذه المعلومات وفتح باب النقاش حول تعزيزها وتطويرها.
٦. يجب ان تعمل المستشفيات المبحوثة على استثمار ما تمتلكه من قدرات في تعزيز ادراك وشعور مواردها البشرية بالاحترام والتقدير و التقييم الايجابي لقابليتهم و قدراتهم من خلال ايجاد منظومة اجور تتلاءم ومستويات الاداء و اظهار الاحترام والتقدير للقدرات والخصائص المميزة الموجودة لديها والحث على المشاركة باتخاذ القرارات المهمة التي تصب في مصلحة المنظمة.
٧. تأمين بيئة عمل تسمح بحرية التعبير عن الرأي وتقديم الاقتراحات واعتماد مبدأ المشاركة والاستفادة من المعلومات والخبرات التي يمتلكها اطباء خاصة المغتربين منهم من اجل محاولة تطبيق افكارهم فيما يصب في مصلحة المنظمة لتحقيق اهدافها.
٨. العمل على تمكين الموارد البشرية في عملهم من خلال منحهم حرية تحديد اساليب انجاز العمل ومناقشة المشاكل التي تواجههم بحرية وبصراحة دون خوف او تردد من طرح تلك المشاكل واعتماد سياسة الباب المفتوح.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

١. الياسري، اكرم محسن، الشمري، احمد عبد الله، الاسدي، نورس، (٢٠١٦) مستجدات فكرية في عالم ادارة الاعمال، ط ١، دار المنهجية، عمان، الاردن.
٢. العنزي، سعد علي، الدليمي، عماد علي، (٢٠١٦) دور ادارة الموهبة القيادية في عملية التغيير التنظيمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الثامن والاربعون، العراق.
٣. الزبيدي، غني دحام، حسين وليد، (٢٠١٤) ادارة الموهبة مدخل معاصر لادارة الموارد البشرية، ط ١، دار الحامد، عمان الاردن.
٤. العبادي، هاشم فوزي، الجاف، ولاء جودت، (٢٠١٢) استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الاعمال، دراسات ادارية- المجلد: ٥ العدد: ٩، جامعة البصرة، كلية الادارة والاقتصاد.
٥. العنزي، سعد علي، والعطوي، عامر علي، (٢٠١٢) الاحتكام للمكانة: منظور معاصر في عملية تعزيز السلوك الريادي، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد: ١٦، العراق.

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. Akdemir, et al, (2010) "Characteristics of high performance organizations", Journal of economics and Administrative Sciences, Vol. 15, No. 1.

2. Chuck O'Bryan, Anne Marie Casey (2017), Talent Management: Hiring and Developing Engaged Employees.
3. Cora Llamas, The importance of talent management and why companies should invest in it, 2018. <https://www.humanresourcesonline.net>
4. De Waal André & Tobias Mulimbika, (2017) A Comparative Analysis of Zambian Governmental Institutions Using the HPO Framework.
5. De Waal André & Robert V. Goedegebuure, (2017) Investigating the causal link between a management improvement technique and organizational performance: The case of the HPO framework, Management Research Review ·
6. De Waal André, (2015) The Role of Performance Management in Creating and Maintaining a High- Performance Organization.
7. De Waal André, (2011) Creating High Performance Organizations: The Determining Factors.
8. De Waal André, (2017) A longitudinal study into the effectiveness of the HPO Framework: The case of a social care and rehabilitation organization, Journal of Advances in Management Research
9. De Waal André, (2018) Achieving high performance at Zambia's Competition and Consumer Protection Commission, Global Business and Organizational Excellence ·
10. De Waal André, (2018) Increasing organizational attractiveness: The role of the HPO and happiness at work frameworks.
11. De Waal André, (2018) Longitudinal research into the effects of the high performance organization framework: the case of NEH the Philippines, International Journal of Productivity and Performance Management ·
12. De Waal André, Ivo Heijtel, (2017) Developing a change approach for the transition to a high performance organization, Measuring Business Excellence ·
13. De Waal, André A (2010). "Characteristics of high performance organizations", Center for Organizational Performance, Hilversum.
14. De Waal, Andre A. & Akaraborworn, Chiraphapha Tan, (2013) "Is the high performance organization framework suitable for Thai organizations?" Emerald Group Publishing Limited, MEASURING BUSINESS EXCELLENCE, VOL. 17 NO. 4.
15. De Waal, André A. & Frijns, Miriam, (2011) " Longitudinal research into factors of high performance: the follow-up case of Nabil Bank" MEASURING BUSINESS EXCELLENCE, Emerald Group Publishing Limited, VOL. 15, NO. 1.

16. De Waal, André A.& Chachage, Bukaza, (2011) " Applicability of the high-performance organization framework at an East African university: The case of Iringa University College" Emerald Group Publishing Limited, International Journal of Emerging Markets, Vol. 6, No. 2.
17. De Waal, André A.& Sultan, Suhail, (2012) "Applicability of the high performance organization framework in the Middle East: The case of Palestine Polytechnic University" Emerald Group Publishing, Education, Business& Society: Contemporary Middle Easter Issues, Vol.5, No.3.
18. De Waal, André A. (2008) "The Secret of High Performance Organizations", European School of Management, Management Oline Review.
19. De Waal, André A. (2009)," ACHIEVING HIGH PERFORMANCE IN THE PUBLIC SECTOR: WHAT NEEDS TO BE DONE?" International Conference on Administrative Development: Towards Excellence in Public Sector Performance, Riyadh, Saudi Arabia, 2009.
20. De Waal, André A., (2007) "The characteristics of a high performance organization", Emerald Group Publishing Limited, Business Strategy Series, Vol. 8, No. 3.
21. De Waal, André A., (2012) "Characteristics of High Performance Organizations" Business Management and Strategy, Vol. 3, No. 1.
22. De Waal, Andre´& Jansen, Paul, (2013) "The bonus as hygiene factor: the role of reward systems in the high performance organization", Emerald Group Publishing Limited, Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 1 No. 1.
23. De Waal, Andre´, Orij, Ruben, Rosman, Jantien & Zevenbergen, Marijke, (2014)"Applicability of the high-performance organization framework in the diamond industry value chain", Emerald Group Publishing Limited, Journal of Strategy and Management, Vol. 7 No. 1.
24. De Waal, A.&Frijns, Miriam, (2012)"APPLICABILITY OF the high performance organization framework in central africa: THE CASE OF RWANDA'S MINALOC".
25. De Wall Andre (2018), Success factors of high performance organization transformations, Measuring Business Excellence ·
26. Deborah R. Phillips, Kathy O. Roper, (2009) "A framework for talent management in real estate", Journal of Corporate Real Estate, Vol. 11 Issue: 1, No 1.
27. Dessler, Gary (2011) "A Framework for Human Resource Management" 6th Edition, International Edition, Pearson, New Jersey
28. Dunnagan, K,, Maragakis,M, Johan,N,S,, Turner,C,&Vance,C,M,(2013),"Meeting the Global Imperative of Local

- تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الاداء العالي للمنظمات لمستشفيات الكفيل وزين العابدين التخصصية في كربلاء المقدسة
-
- Leadership Talent Development in Hong Kong, Singapore, and India", Emerald Group Publishing Limited, Journal of Global Business and Organizational Excellence.
29. Elaine Farndale, Veronica Hope-Hailey, Clare Kelliher, (2011) "High commitment performance management: the roles of justice and trust", Personnel Review, Vol. 40 Issue: 1
 30. Gang Zhang, Zhengyuan Jia, (2011) Research on the talent management from the perspective of systematic thinking of complex scientific management, International Conference on e-Education, Entertainment and e-Management
 31. Gary Dessler, (2013) Human Resource Management, Thirteenth Edition, Florida International University.
 32. James Kehinde, (2012) Talent Management: Effect on Organization Performances, Nigeria, West Africa.
 33. Joshua Plenert, (2018) The Central Role of Corporate Culture in High Performing Organizations.
 34. Karamoallah Daneshfard, Zahra Rajaei, Zahra Masoumi Bilondi, Sayyid Ali Banihashemi, (2016) The Effect of Organizational Intelligence on Talent Management, Using Structural Equations, Volume 3 Issue 2 September 2016.
 35. Mondy, Judy, (2010) "Human Resource Management" 11th Edition, Prentice Hall, New Jersey
 36. Noe. Raymond et al., (2008) "Human Resource Management: Gaining A competitive Advantage" 6th Edition, McGraw-Hill Irwin, New York.
 37. Preeti Khatri, Shikha Gupta, Kapil Gulati, Santosh Chauhan (2010), Talent Management in HR, India.
 38. Preeti Khatri, Shikha Gupta, Kapil Gulati, Santosh Chauhan (2010), Talent Management in HR, India
 39. R. Wayne Mondy & Joseph J. Martocchio (2016), Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition.
 40. Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright, (2018), Human Resource Management, Eight Edition.
 41. Torrington, Derek, Hall, Laura, Taylor, Stephen & Atkinson, Carol, "Human Resource Management" 8th Edition Financial Times Prentice Hall, England, 2011
 42. Zeyad Faisal Al-Azzam, Talent Management in 21st Century Theory and Application, 2015

**الدعوة العباسية من البداية حتى قيام الدولة
(١٠٠-١٣٢ هـ/٧١٨-٧٥٠ م) وموقف العلويين منها**

*The Abbasid Movement: The Beginning till the State
Establishment (100-132 H/718-750 AD) & The Alawites
Stance*

م.م حسين هليب نجم عبد^(١) TA. Hussein Hlayib Najm Abd

الملخص

شهد التاريخ على امتداده تعاقباً في الأمم والدول، ولا شك أن لقيام دولة ما ثم انهيارها بعد حين، ثم قيام دولة محلها وهكذا دواليك أسباباً معينة ترتبط ارتباطاً مباشراً بسياسة تلك الدول وما تحيط بها من ظروف خاصة عجلت في قيامها أو انهيارها، ومن بين تلك الدول هي الدولة العباسية التي حكمت العالم الإسلامي زهاء خمسة قرون.

أوجزنا الكلام في هذا البحث عن الدعوة السرية التي قام بها العباسيون منذ عام (١٠٠ هـ/٧١٨ م)، وما اكتنفها من مجريات وأحداث أفضت في النهاية إلى قيام الدولة عام (١٣٢ هـ/٧٥٠ م)، وكذلك عرجنا على موقف العلويين منها، وذلك عن طريق تقسيم البحث على أربعة مباحث وخاتمة.

الكلمات المفتاحية: الدعوة العباسية، العلويون.

Abstract

Throughout history, a succession of nations and states have been witnessed. There is no doubt that the rise of a state and its collapse, then the rise of a state in its place, and so on, has certain reasons that are directly related to the policies of those states. In addition, the circumstances available play a role in all states' rise or collapse and the speed of those

^١ - مديرية تربية كربلاء المقدسة.

الدعوة العباسية من البداية حتى قيام الدولة (١٠٠-١٣٢هـ/٧١٨-٧٥٠م) وموقف العلويين منها events. Among the Islamic states that ruled the Islamic nation for nearly five centuries is the Abbasid state.

In this research, we summarized the secret movement that the Abbasids carried out beginning in the year (100 AH / 718 AD), and the events that surrounded it. These events eventually led to the establishment of the state in the year (132 AH / 750 AD). In this work, we also mention the Alawites's stance on the movement. The research is divided into four parts and a conclusion.

المقدمة

استولى البيت الأموي سنة ٤١هـ/٦٦١م على خلافة المسلمين بالقوة والغلبة لا عن رضا ومشورة، ومنذ ذلك الحين كانت قلوب بعض من المسلمين منطوية على كراهية لتولي معاوية بن أبي سفيان رقاب المسلمين، فضلاً عن ذلك فقد أظهر حكام هذا البيت جملة عيوب كانت سبباً في القضاء عليهم، منها: ولاية العهد، المنافسة بين أفراد البيت الأموي، والصراعات القبلية، التعسف في معاملة بعض المذاهب والقوميات كالشيعة والموالي، وغيرها من الأسباب أفضت إلى ضعف هذه الدولة وفسحت المجال لقيام الدولة العباسية.^(٢)

وسنستعرض في هذا البحث -بشكل مركّز- نسب العباسيين وبداية دعوتهم، وطبيعة تنظيمها، وأساليبها، ومراحلها، وتطورها، حتى سقوط الدولة الأموية وقيام الدولة العباسية سنة ١٣٢هـ/٧٥٠م وموقف العلويين منها، وذلك عن طريق تقسيم البحث على أربعة مباحث وخاتمة، كان المبحث الأول بعنوان: (العباسيون وبداية دعوتهم)، وجاء المبحث الثاني بعنوان: (أساليب الدعوة ومراحلها)، وكان (التحرك العسكري وقيام الدولة) هو عنوان المبحث الثالث، أما (موقف العلويين من الدعوة) فقد تعرضنا له في المبحث الرابع، وقد خرج البحث بجملة نتائج أوجزناها في الخاتمة.

المبحث الأول: العباسيون وبداية دعوتهم

أولاً: العباسيون وسبب استقرارهم في الحميمة:

عُرف العباسيون بهذا الاسم نسبة إلى (العباس بن عبد المطلب) عم النبي -ﷺ-، لم يكن ذا سابقة في الإسلام، أسلم عام الفتح، وبعد وفاة الرسول -ﷺ- لم تظهر له رغبة في الخلافة، توفي سنة ٣٤هـ/٦٥٤م، أعقب عشرة أولاد كان (عبد الله) ثانيهم، عُرف بسعة علمه حتى لُقّب بـ(حبر الأمة)^(٣)، وهو أيضاً لم تكن له ميول لنيل الخلافة بعد رسول الله -ﷺ-، رافق الإمام علياً -عليه السلام- فولاه البصرة وأعمالها، وفي سنة ٦٤هـ/٦٨٣م ترك الحجاز وأقام في الطائف أثر خلاف بينه وبين عبد الله بن الزبير، وبقي فيها حتى وفاته سنة ٦٨هـ/٦٨٧م.^(٤)

^{٢-} ينظر: الصلابي، الدولة الأموية، ص ٤٤٠؛ طقوش، تاريخ الدولة الأموية، ص ١٨٣.

^{٣-} ينظر: مؤلف مجهول، أخبار العباس وولده، ص ٥٢.

^{٤-} كان من أسباب الخلاف التي دعت إلى ترك مكة هو أنّ ابن عباس قال بفسق عبد الله ابن الزبير كونه أحل حرمة بيت الله، وكان أشد من أبي عليه هدم الكعبة بعد أن أصابها جيش يزيد بن معاوية سنة ٦٤هـ/٦٨٣م بقيادة ابن نمير، وعندما رأى أنّ ابن الزبير قد ألصقها بالأرض خرج ابن عباس إلى الطائف إعظماً لفعله ابن الزبير، وهناك من يرى أنّ ابن الزبير هو من نفى عبد الله بن عباس إلى الطائف، علماً أنّ هناك عدداً من الصحابة قالوا أيضاً بفسق ابن الزبير مثل عبد الله بن عمر، وعبيد الله بن عمرو بن العاص، وإي

أعقب عبد الله بن عباس خمسة أولاد كان أصغرهم (علي)، إذ لم يكن مشهوراً كأبيه، وقد أوصاه أبوه حين احتضاره أن يقيم في الشام عند عبد الملك بن مروان (٦٥-٨٦هـ/٦٨٥-٧٠٥م)؛ كونه آمناً من التقرب لآل الزبير، فالتزم علياً بوصية والده، فأكرمه عبد الملك وأجلسه على سريره قائلاً لوجوه أهل الشام: (هذا ابن عم محمد - ﷺ - قد أتاني عارفاً بأني أولى بالأمر من ابن الزبير) فأقطعته قرية في البلقاء شرق الأردن اسمها (الحميمة)^(٥)، واستقر بها حتى وفاته سنة ١١٨هـ/٧٣٦م، ولم يرد ما يُشير إلى رغبته بالخلافة، وقد أعقب ستة عشر ولداً، وكان (محمد) أولهم، هو الشخصية القوية والعباسي الحقيقي الذي أظهر طموحاً نحو الخلافة وسعى سعيّاً سريعاً منظماً لنيلها.^(٦)

وكانت علاقة محمد بن علي وثيقةً بأبي هاشم بن محمد بن الحنفية، فقد اتصل به في دمشق وأخذ عنه العلم، واستمرت العلاقة حتى وفاة أبي هاشم سنة ٩٨هـ/٧١٦م.

ثانياً: بداية الدعوة العباسية:

تشير بعض المصادر إلى أن بداية الدعوة كانت نهاية القرن الأول الهجري السادس الميلادي، وذلك بالاعتماد على رواية مفادها:

أنّ بعض الشيعة كانت تعتقد بإمامة محمد بن الحنفية بن علي بن أبي طالب بعد أخيه الحسين - عليه السلام - ، وبعد وفاة ابن الحنفية انتقل الأمر إلى ولده أبي هاشم عبد الله وكان عظيم القدر، قصد دمشق بناءً على دعوة من الخليفة الوليد بن عبد الملك (٨٦-٩٦هـ/٧٠٥-٧١٥م)^(٧)، فبَرّه ووصله، وكذلك عامله سليمان بن عبد الملك (٩٦-٩٩هـ/٧١٥-٧١٧م)، لكن سرعان ما رأى من فصاحته وراثته وعلمه ما حسده عليه، فتخوَّف منه مدركاً أنّ الشيعة هم الحزب المنافس لبني أمية، فأمره بالخروج من دمشق ودسّ له من سمّه وهو في الطريق وكان ذلك سنة (٩٨هـ/٧١٦م)، وشعر أبو هاشم بالسّم يجري في جسمه، فأدرك أنّه ميّت، وكان بالقرب من بلدة الحميمة، فعرَّج عليها واجتمع بمحمد بن علي بن عبد الله بن عباس، فأخبره بأنّه هالك، وأوصى إليه، وتنازل له عن حقّه في الإمامة، وقال له أنه لك وفي ولدك.^(٨) وعلى أساس هذا التنازل، ورث محمد بن علي العباسي الدعوة.^(٩)

برزة الأسلمي. (ينظر: البيهقي، تاريخ البيهقي، ج ٢، ص ٢٦٠؛ ابن عبد البر، الاستيعاب، ج ٣، ص ٦٠٩، موسوعة عبد الله بن عباس، ج ٥، ص ٢٧٦-٢٨٤).

٥- مؤلف مجهول، تاريخ العباس وولده، ص ٦١؛ وينظر: السامرائي وآخرون، تاريخ الدولة العربية الإسلامية في العصر العباسي، ص ٩.

٦- ينظر: العبادي، في التاريخ العباسي والاندلسي، ص ١٨-١٩؛ السامرائي وآخرون، تاريخ الدولة العربية الإسلامية في العصر العباسي، ص ٧-٨.

٧- كان أبو هاشم يسكن المدينة، لكن الوليد بن عبد الملك استقدمه إلى دمشق أثر وشاية بأن له أتباعاً من أصحاب المختار يأتونه ويحملون صدقاتهم إليه، فأمر الوليد بسجنه، وبعد مدة أطلق سراحه بشفاعة علي بن الحسين السجاد - عليه السلام - (ت ٩٥هـ/٧١٣م)، وأمره الإقامة في دمشق. (ينظر: السامرائي وآخرون، تاريخ الدولة العربية الإسلامية في العصر العباسي، ص ٩).

٨- قيل إنّه قبل وفاة أبي هاشم دفع إلى محمد بن علي الصحيفة الصفراء، وهذه الصحيفة كانت لعلي بن أبي طالب - عليه السلام - فانتقلت من بعده إلى ولده الحسن - عليه السلام -، ثم إلى الحسين - عليه السلام -، ومن ثمّ إلى محمد بن الحنفية، وكان فيها علم رايات خراسان السوداء، متى تكون وكيف تكون، ومتى تقوم، ومتى زمانها، وعلاماتها، وأسماؤها رجال يقومون بذلك، وكيف صفتهم وصفة رجالهم وأتباعهم. (ينظر: مؤلف مجهول، أخبار الدولة العباسية، ص ١٨٤-١٨٥).

٩- ينظر: ابن الأثير، الكامل في التاريخ، ج ٤، ص ١٥٩؛ ابن طباطبا، الفخري في الآداب السلطانية، ص ١٤٣، وفيه يذكر أنّ هشاماً ابن عبد الملك هو الذي استدعى أبا هاشم؛ ابن خلكان، وفیات الأعيان، ج ٣، ص ٣٢٦؛ العبادي، في التاريخ العباسي والاندلسي، ص ١٩.

ثالثاً: الطعن في صحة رواية التنازل:

إن هذه الرواية معرضة للطعن بصحتها لعدة أسباب:

١. لو كان هذا التنازل قد حصل فعلاً لكان للعباسيين الحق في الافصاح عنه، في حين أنّ دعوتهم كانت باسم (آل البيت) و(آل محمد)، ولا شك أنّ الغرض من ذلك هو التمويه والتعمية على الشيعة بوجه خاص، وهذا دليل يهمل فكرة التنازل.^(١٠)
٢. في اجتماع (الأبواء)^(١١) الذي حضره جماعة من العلويين والعباسيين في أواخر أيام الدولة الأموية - وكان من الحاضرين محمد ذو النفس الزكية (ت ١٤٥هـ/٧٦٢م) والمنصور العباسي (١٣٦-١٥٨هـ/٧٥٣-٧٧٥م) - واتفقوا على أنه في حال سقوط الدولة الأموية يكون الخليفة حينها محمداً ذو النفس الزكية^(١٢)، ولو أن فكرة التنازل وقعت لاعتراض المنصور على ذلك وأشار إلى الوصية.
٣. بعد أن استقر الأمر للعباسيين حاولوا أن يحيطوا خلافتهم بشيء من الشرعية فقالوا إن الخلافة تركت بعد النبي - ﷺ -، وأنهم من نسل العباس عم النبي، أمّا العلويون فهم من نسل بنته فاطمة، والعلم في الميراث والعصبية مقدم على ابن البنت، وفي الرسائل التي تم تبادلها في صدر الدولة العباسية بين المنصور وذو النفس الزكية وُجد كلامٌ في هذا المعنى، فمن بين ما أجاب به المنصور ((وأما قولك إنكم بنو رسول الله - ﷺ - فإن الله تعالى يقول في كتابه: ﴿مَا كَانَ مُحَمَّدٌ أَبَا أَحَدٍ مِنْ رِجَالِكُمْ﴾^(١٣) ولكنكم بنو بنته، وإثماً لقربة قريبة، ولكنها لا يجوز لها الميراث، ولا ترث الولاية، ولا يجوز لها الإمامة، فكيف تورث بها... ولقد جاءت السنة التي لا اختلاف فيها من المسلمين أن الجد أبا الأم والخال والخال لا يورثون)).^(١٤)

رابعاً: طبيعة تنظيم الدعوة:

بعد أن تم تنازل أبو هاشم دُعي محمد بن علي العباسي بالإمام، وبايعه من كان مع أبي هاشم من أصحابه المطلعين على أمره، وأدرك محمد الإمام إن نقل حق الخلافة من بيتٍ إلى آخر لابد أن يسبقه إعداد الأفكار، وتهيئة النفوس لتقبل الوضع الجديد، لذلك التزم الحيلة والحذر وطلب من أتباعه الدعوة إلى ولاية آل البيت دون تسمية أحد.

١٠- أشار بعض الباحثين أن تحوّل الخلافة من الهاشميين إلى بني العباس كان استغلالاً ذكياً من قبل محمد بن علي العباسي بعد الفراغ القيادي الذي تركه أبي هاشم بعد وفاته، فخصّص الدعوة لبني العباس سراً. (ينظر: طقوش، تاريخ الدولة العباسية، ص ٨).

١١- الأبواء مدينة تقع بين مكة والمدينة. (ينظر: الحموي، معجم البلدان، ج ١، ص ٧٩).

وكان غرض بني العباس من هذا الاجتماع الصوري فهم خطط العلويين من جهة، وتهيئة الأجواء الودية، وإشاعة روح المحبة والوثام بينهم وبين العلويين، وتطميناً لحواظهم من جهة أخرى، أو على أقل تقدير جعلهم محايدين في الصراع العباسي الأموي المخطط له؛ ليتم لهم ما يهدفون إليه، وبذلك يكونون قادرين على تحشيد ما استطاعوا من قوة لصالحهم.

ومن حضر الاجتماع إبراهيم الإمام وأخوه السفاح والمنصور، وعمهم صالح بن علي العباسي، وعبد الله المحض ابن الحسن المثنى، وابناه محمد ذو النفس الزكية وإبراهيم. (ينظر: الراوندي، الخرائج والجرائح، ج ٢، ص ٧٦٥؛ لجنة التاريخ، تاريخ الإسلام، ج ٢، ص ٤٤٨).

١٢- ينظر: الاصفهاني، مقاتل الطالبين، ج ١، ص ١٤٠.

١٣- سورة الأحزاب: الآية: ٤٠.

١٤- ينظر: ابن الأثير، الكامل في التاريخ، ج ٥، ص ١٠-١١.

وقد أظهر الإمام محمد بن عليّ العباسيّ مقدرةً فائقةً في وضع هيكلية التنظيم السريّ واختيار مركز الدعوة وشعارها، وفي تحديد الأمصار التي تنطلق منها، فمن حيث التنظيم السريّ فقد تضمن سلسلةً من المراتب وكما يأتي:

(نقيب النقباء): هو أكثر النقباء حكماً، وتدييراً للأمور، ثم (النقباء): هم مساعدو الإمام، يعرفون سرّه ويحتفظون به، وكانوا على قدرٍ عالٍ من الإخلاص للدعوة، ومن مهامهم الإشراف على الدعوة والتأكد ممن ينتمي إليها، وكان عددهم (١٢) نقيباً، ثم (نظراء النقباء): عددهم مساو لعدد النقباء، والنظير يحل محل النقيب عند وفاته، ثم (الدعاة): يأتمرون بأمر النقباء، ويتمتعون بقدرات دعائية وعسكرية عالية، ويذكر أن عددهم كان (٧٠) داعيةً، ثم (العمال): كان لكلّ داعٍ عدد من العمال الذين يُشرفون على الخلايا السرية التي تتوغل في المجتمع.^(١٥)

وقد كان ذلك التقسيم جرياً على سنة بني إسرائيل، وسنة النبيّ الأكرم - ﷺ -، فقد ورد في القرآن الكريم ﴿وَاخْتَارَ مُوسَى قَوْمَهُ سَبْعِينَ رَجُلًا لِمِيقَاتِنَا﴾^(١٦)، ﴿وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا﴾^(١٧)، وإن رسول الله - ﷺ - وافاه ليلة العقبة سبعون رجلاً من الأوس والخزرج فباعوه، فجعل منهم اثني عشر نقيباً.^(١٨) وأما مركز الدعوة فقد اختار الإمام البقاء في الحميمة بفعل موقعها الجغرافيّ على خطّ القوافل التجارية وطريق الحج من جهة، وبُعدها عن المسرح السياسيّ من جهةٍ أخرى.

ومن حيث الشعار فإنه نادى بشعار (المساواة والإصلاح)، و(الدعوة إلى الرضا من آل محمد)^(١٩)، وقد ساهم هذا الشعار في نجاح الدعوة عن طريق:

١. اندماج الشعوب التي أسلمت في الدولة العربيّة والإسلاميّة.
 ٢. كسب تكتل عددٍ من العلويّين وأنصارهم إلى جانب الدعوة.
- ومن حيث الأمصار التي تنطلق منها الدعوة فإنه أمر الدعاة بالتركيز على خراسان^(٢٠) دون بلاد العراق؛ لأنّ العراق كان قريباً من مركز الخلافة في الشام إلى جانب تعدد أحزاب العراق من شيعةٍ وخوارجٍ ومعتزلةٍ ومرجئةٍ، فضلاً عن وجود جيوش الشام ورجالات بني أمية ووجوه العرب في حواضر العراق.
- في حين أنّ خراسان تقع في الأطراف البعيدة، وأغلب سكانها من الموالي الساخطين على الحكم الأمويّ، وفيها أقلية من العرب فرّقت العصبية القبلية شملهم، كما يبدو أنّ الإمام قد شعر بتأزم الوضع فيها واقتزابه من الانفجار، بفضل الصراعات القبلية وتدمير الموالي، فأثبت بذلك أنّه كان على تفهّم للأوضاع السياسيّة، فضلاً عن تمكّنه من تحديد الولاءات السياسيّة في الأمصار الإسلاميّة، وذلك من خلال رسالته التي وجهها لنقبائه جاء فيها: ((أما الكوفة وسوادها فشيعة عليّ وولده، وأما البصرة وسوادها فعثمانيّة تدين بالكف وتقول كنّ عبد الله المقتول ولا تكن عبد الله القتال، وأما الجزيرة فحرورية مارقة، وأما أهل الشام

١٥ - ينظر: مؤلف مجهول، أخبار الدولة العباسيّة، ص ٢١٥-٢٢٢؛ طقوش، تاريخ الدولة العباسيّة، ص ١٨، الهامش.

١٦ - سورة الأعراف، الآية: ١٥٥.

١٧ - سورة المائدة، الآية: ١٢.

١٨ - ينظر: مؤلف مجهول، أخبار الدولة العباسيّة، ص ٢٢١-٢٢٢.

١٩ - ينظر: الطبريّ، تاريخ الطبريّ، ج ٦، ص ٥٤.

٢٠ - وهناك من يشير إلى أنّ اختيار خراسان كان بمشورة بعض دعائه وهو بكير بن ماهان. ينظر: السامرائي وآخرون، الدولة العربيّة الإسلاميّة في العصر العباسيّ، ص ١١.

الدعوة العباسية من البداية حتى قيام الدولة (١٠٠-١٣٢هـ/٧١٨-٧٥٠م) وموقف العلويين منها

فلا يعرفون إلا آل أبي سفيان وطاعة بني مروان، وعداوة راسخة وجهلاً متراكماً، وأما مكة والمدينة فقد غلب عليهما أبا بكر وعمر، ولكن عليكم بخراسان، فإن هناك العدد الكثير والجلد الظاهر، هناك صدور سليمة وقلوب فارغة لم تتقاسمها الأهواء ولم يتوزعها الدغل، وهم جند لهم أبدان وأجسام، ومناكب، وكواهل، وهامات، ولحي، وشوارب، وأصوات هائلة، ولغات فخمة تخرج من أفواه منكرة، وبعد فإني أتفائل إلى المشرق وإلى مطلع سراج الدنيا، ومصباح الخلق)).^(٢١)

وهكذا توفر للدعوة العباسية القيادة الفذة والدعاة المخلصون، والبيئة الصالحة^(٢٢).

المبحث الثاني: أساليب الدعوة ومراحلها

أولاً: أساليب الدعوة:

تضمن المنهج السياسي العباسي لكسب الأمة عدة أساليب كانت منسجمة مع الواقع ومقبولة عند عامة الناس؛ ولذلك لقيت الدعوة استجابة سريعة وانضم إليها المحرومون والمضطهدون، ومن هذه الأساليب: الأسلوب الأول: روج العباسيون أفكار الدعوة بقوة وحركوا العواطف تجاهها، وحاولوا إقناع الناس بأن الهدف من دعوتهم هو الانتصار لأهل البيت -عليه السلام- الذين تعرضوا للظلم والاضطهاد، وأريقت دماؤهم في سبيل الحق، وركز العباسيون من خلال دعايتهم بأن الهدف الرئيس من دعوتهم هو إرجاع الخلافة المغصوبة إلى أهلها، ولهذا تفاعل الناس مع شعار (الرضا من آل محمد) ووجدوا بهذا الشعار ضاللتهم، وقد حقق هذا الشعار نجاحاً باهراً خصوصاً في البلاد التي لاقت البؤس والحرمان، وكانت تتقرب ظهور الحق على يدي أهل بيت النبوة -عليه السلام-.

الأسلوب الثاني: حرص العباسيون على إخفاء اسم الخليفة الذي يدعون إليه، فتكتموا على أمره وأوعدوا الناس بأن الخليفة لا يمكن إظهار اسمه إلا بعد زوال سلطان الأمويين، وحينها يُعلن اسمه.

الأسلوب الثالث: التزم العباسيون لبس السواد كشعار لهم، وورد في تفسير ذلك أكثر من سبب، منه الاقتداء بالرسول، حيث كانت له -بحسب ما يروى- راية سوداء اسمها العقاب، وورد أيضاً إن السواد يرمز إلى محاربة الظالمين وإظهار الحزن والتفجع لمصائب أهل البيت -عليه السلام- والشهداء الذين لحقوا بهم، كما يبدو أن لبس السواد كان بالضد من اللون الأبيض شعار الأمويين.

ثانياً: مراحل الدعوة العباسية:

مرت الدعوة العباسية بمرحلتين هامتين:

المرحلة الأولى: تبدأ هذه المرحلة في مستهل القرن الثاني للهجرة، وتنتهي بانضمام أبي مسلم الخراساني إلى الدعوة، وتغطي المدة الزمنية بين عامي (١٠٠ - ١٢٨ هـ / ٧١٨ - ٧٤٦ م)، وقد تميّزت الدعوة في هذه المرحلة، بالسرية التامة، وخلوها من أساليب العنف، في الوقت الذي كانت فيه دولة الخلافة الأموية متماسكة.

٢١- المقدسي، أحسن التقاسيم في معرفة الأقاليم، ج ٣، ص ٢٩٣.

٢٢- طقوش، تاريخ الدولة العباسية، ص ٢١.

نظّم الدعوة في العراق ثلاثة دعاة هم: ميسرة العبدّي، وهو مولى لعليّ بن عبد الله بن العباس، وبكير بن ماهان، ويُعد أهمّ دعاة العراق، وأبو سلمة الخلال الذي قاد الدعوة في الأعوام الخمسة الأخيرة قبل تسلّم بني العباس السلطة.

أما في خراسان، فقد قامت الدعوة على أكتاف جماعة من الدعاة، أشهرهم أبو عكرمة السراج مولى ابن عباس، ومحمّد بن خنيس، وحيّان العطار، وكثير الكوفي، وخداش البلخي، ونقيب النقباء سليمان بن كثير الخزاعي، ويبدو أنّ السلطات الحاكمة، علمت بأمر الدعوة، فطاردت الدعاة وقتلت بعضهم.

وفي هذه المرحلة أحدث الإمام محمّد بن عليّ العبّاسيّ تغييراً استراتيجياً هاماً في فحوى الدعوة حين خصّصها لنفسه، وكشف ذلك لدعاته، على أن يبقى هذا الأمر وفقاً عليهم فقط دون العامة، وحذرهم بعدم الاشتراك في أيّ حركةٍ مهما كانت، لأنّ الوقت لم يحن.

وتوفي الإمام محمّد في عام (١٢٥هـ / ٧٤٣م)، بعد أن قطعت الدعوة شوطاً بعيداً، وقد أوصى بالإمامة من بعده لابنه إبراهيم^(٢٣).

المرحلة الثانية: تبدأ هذه المرحلة بانضمام أبي مسلم إلى الدعوة العبّاسيّة سنة (١٢٨هـ / ٧٤٦م)، واستمرّ حتّى عام (١٣٢هـ / ٧٥٠م)، وهو العام الذي سقطت فيه دولة الخلافة الأمويّة، وقامت دولة الخلافة العبّاسيّة.

تعرّضت الدعوة العبّاسيّة، بعد وفاة الإمام محمّد بن عليّ إلى الاهتزاز؛ بفعل قيام حركاتٍ شيعيّة مستقلّة عنها في خراسان^(٢٤)، فخشى الإمام إبراهيم أن يفلت زمام الأمور من يده، وتكتسح هذه الحركات دعوته. لذلك قام ليعيد طاعة الخراسانيّين العرب بشكلٍ خاصّ، واستطاع بنفوذه الشخصي - ومن خلال سليمان بن كثير الخزاعيّ - إعادة التلاحم بينهم وبين الدعوة.

تميّزت الدعوة في هذه المرحلة، باستعمال القوّة لتحقيق هدفها؛ فبعد اتّساع خلاياها، وتعمّق جذورها في المجتمع الخراسانيّ، كان لابدّ لها من رئيسٍ على درجةٍ عالية من الكفاءة والمقدرة، يشرف على شؤونها، ويعدّ الخطط للتحركات المقبلة.

عرض إبراهيم الإمام القيادة على نقيب النقباء سليمان بن كثير، وكان شيخاً مسنّاً، فاعتذر عن قبولها، وأنّه سيرسل أحداً من آل البيت ممثلاً عنه، ثمّ عرضها على إبراهيم بن سلمة، فاعتذر أيضاً بوجود من هو أكفأ منه^(٢٥).

٢٣- ابن كثير، البداية والنهاية، ج ١٠، ص ٥.

٢٤- ثار يحيى بن زيد الشهيد على الدولة الأموية طلباً بثأر أبيه الذي استشهد سنة (١٢٢هـ / ٧٣٩م)، وقد نجح الأمويّون في القضاء عليه سنة (١٢٥هـ / ٧٤٢م).

كما قام عبد الله بن معاوية بن عبد الملك بن جعفر بن أبي طالب ضد الأمويّين داعياً للرضا من آل محمد، لكن يبدو أنّه اعتزّ بقوته واتّساع نفوذه، فدعا لنفسه مدعيّاً أنّ الإمامة انتقلت إليه من الإمام أبي هاشم بناءً على وصيّة له عهد بها إلى صالح بن مدرك، ليحتفظ بها حتى يشبّ عبد الله بن معاوية الذي كان حدثاً حين مات أبو هاشم، وعلى الرغم من مهادنة العبّاسيّين له أول الأمر إلّا أنّ نهايته كانت على يد أبي مسلم الخراسانيّ.

٢٥- ابن الأثير، الكامل في التاريخ، ج ٤، ص ٢٩٥.

الدعوة العباسية من البداية حتى قيام الدولة (١٠٠-١٣٢هـ/٧١٨-٧٥٠م) وموقف العلويين منها عندئذ اتخذ الخطوة الحاسمة، واختار أبا مسلم الخراساني^(٢٦)، ممثلاً له في خراسان، فقلّده الأمر وأرسله إلى هناك^(٢٧).

وقد واجه تعيين أبي مسلم - الذي كان حينها عمره لم يتجاوز (٢١) سنة - معارضة شديدة من سليمان بن كثير الخزاعي؛ لأنه وجد في تعيينه مفارقةً مخيبةً للآمال، نظراً لحداثة سنّه وحداثة عهده بالدعوة، وعليه جرت في مكة أثناء موسم الحج مناقشة إبراهيم الإمام بخصوص تعيين أبي مسلم، غير أن الأمر الواقع فرض نفسه، فاضطر سليمان إلى قبوله؛ خوفاً على الدعوة من التصدّع، وفي المقابل أوصى إبراهيم الإمام أبا مسلم بطاعة سليمان بن كثير وأن لا يعصي له أمراً^(٢٨).

كان اختيار أبي مسلم خطوةً موفقةً وفاقحةً مرحلةً جديدةً في استنهاض حياة الدعوة؛ بفعل أنّ مولى يُدير دفة الأمور في خراسان ذات النفوذ الفارسيّ الواضح، والمضطربة قليلاً، أجدر بالثقة من عربيٍّ حرّ. وتدلّ الرسالة - التي بعث بها الإمام إليه عندما ولّاه الشروع للعمل في خراسان - أنّ استمالة العرب اليمانية هو حجر الأساس ومفتاح النصر^(٢٩)، فاستقامت أمور العباسيين في خراسان نتيجة جهوده السياسية والعسكرية، واستطاع هذا الرجل، بما تمتّع به من كفاءات، أن يُصبح الداعية العباسي المتحكّم في الشرق كلّ بعد أن أثبت جدارته أمام سليمان بن كثير^(٣٠).

المبحث الثالث: التحرك العسكري وقيام الدولة

حفلت الأعوام الأربعة الأخيرة من حياة دولة الخلافة الأموية، (١٢٩-١٣٢هـ/٧٤٦-٧٥٠م)، بتطوّراتٍ سريعة، شكّلت جذور الحياة العباسية، وتجلّت فيها مظاهر ضعف العنصر العربي بشكل عام، بفعل ما ساد من نزاعاتٍ وانقساماتٍ حادة، وبرز خلالها ضعف الأمويين بشكل خاص، وشهدت عمليات تصفية النظام الأموي، وظهرت القوى الجديدة من بين ركام المعارك التي تسبّب قيادتها أبو مسلم الخراساني، ثم قحطبة بن شبيب، وانتهت بقيام دولة الخلافة العباسية، ونوجز تلك الأحداث بما يأتي:

٢٦- ترجّح الروايات التاريخية الأصل الفارسيّ لأبي مسلم؛ فهو مولى فارسيّ واسمه الحقيقي بهزوان، تلقّى أصول الدعوة في الكوفة، فاسترعى انتباه الدعاة فيها، فقدموه إلى الإمام إبراهيم الذي لمس فيه ذكاءً خارقاً وإرادة قوية، فأيقن أنّه الشخصية التي يمكن الاعتماد عليها. (ينظر فيما يتعلق بأصل أبي مسلم وحياته الأولى: الطبري، تاريخ الطبري، ج٧، ص١٩٨-١٩٩؛ الخطيب البغدادي، تاريخ بغداد، ج١٠، ص١٠٧-١٠٨؛ ابن خلكان، وفيات الأعيان، ج٣، ص١٤٥-١٤٦).

كما ادّعى أنّه عبد الرحمن بن سليل بن عبد الله بن عباس، وكان عبد الله بن عباس وطى جارية له كان لا يثق بها، وكانت تدخل وتخرج، فجاءت بولد ذكر سمّاه سليلاً، فكان في حياته يدعو له لأمه فلما توفّي ادّعت أم سليل أنّه من عبد الله فخاضعت عليّ بن عبد الله إلى الوليد بن عبد الملك، فتعصب عليه الوليد، فأراد أن يحكم لسليل، وكره عليّ بن عبد الله أن يدخل في نسبه من ليس منه، فقتله. (ينظر: مؤلف مجهول، أخبار الدولة العباسية، ص١٤٩).

٢٧- السامرائي وآخرون، تاريخ الدولة العربية الإسلامية في العصر العباسي، ص١٤.

٢٨- ابن خلكان، وفيات الأعيان، ج٣، ص١٤٥.

٢٩- ينظر نصّ الرسالة في: الطبري، تاريخ الطبري، ج٧، ص٣٤٤.

الجدير بالذكر أنّ بعض المؤرخين يُكرّون وجود مثل هذه الوصية، وأنّها موضوعة من قبل أعداء الثورة العباسية؛ من أجل تشويه طبيعتها وأهدافها وتأليب العرب ضدها بفعل أنّها تُوصي بالقضاء على العنصر العربي، إلّا أنّ الأحداث تؤكد بعض ما جاء فيها خاصة فيما يتعلّق باستمالة اليمانية واستقطابهم للعمل ضدّ مضر. (راجع حول نقد وجود هذه الوصية: فوزي، التاريخ الإسلامي وفكر القرن العشرين، ص٧٨-٧٩).

٣٠- السامرائي وآخرون، العالم الإسلامي في العصر العباسي، ص٤٨-٤٩.

أولاً: التحرك العسكري بقيادة أبي مسلم الخراساني:

نزل أبو مسلم فور وصوله إلى خراسان، في بلخ، ثم أخذ يدير الأمور بحكمةٍ ودهاء، فراح يتنقّل في قرى الشرق، يحثّ أهلها على الالتفاف حول الدعوة. وقد أصاب نجاحاً كبيراً في ذلك، فاستقطب الموالي بما صوّر لهم من فساد الحكم الأمويّ، وأثارهم بما كانوا يعانونه من ظلم في ظلّه، ثمّ استقطب القبائل العربيّة اليمينيّة، وانضمّ إليه أهل التقادم المعروفون بمعارضتهم للنظام الأمويّ.

بعد أن اطمأنّ أبو مسلم إلى ما وصلت إليه الدعوة من القوة والانتشار، رفع تقريراً بذلك إلى القيادة في الحميمة. ومن جهته أخذ الإمام إبراهيم بن محمّد زمام المبادرة، فحدّد تاريخ بدء التحرك، أخذاً بعين الاعتبار الظروف الداخلية لقوة الدعوة، والظروف الداخلية المتردّية لدولة الخلافة الأمويّة.

وفعلاً، أعلنت الثورة في خراسان يوم الخميس في الخامس والعشرين من (شهر رمضان عام ١٢٩ هـ / شهر حزيران عام ٧٤٧م)، فالتقت شيعة العبّاسيّين حول أبي مسلم، وقد اتّخذوا السواد شعاراً في ملابسهم وألويتهم، ولذا عرفوا بالمسودة^(٣١).

وأقيمت في يوم عيد الفطر، في مرو أوّل صلاةٍ لأنصار العبّاسيّين^(٣٢)، فانكشف أمرهم. وكان لابدّ من الصدام مع القوات الأمويّة لتحديد الموقفين، السياسيّ والعسكريّ.

وعمد أبو مسلم إلى أسلوب المزج بين السياسة والقوة العسكريّة؛ بهدف التفريق بين القوى المتواجدة في خراسان وهي: (قوة الدولة الأمويّة ممثلة بوالي خراسان نصر بن سيار، وقوة اليمينية وبريعة بزعامه جديع الكرمان، وقوة الخوارج الحزورية بزعامه شيبان الحزوري) ودفعها إلى الاصطدام حتّى لا تتحد كلمتها، ويقوى أمرها، ممّا يشكّل خطراً على الدعوة العبّاسيّة.

فنجح بدهائه في الإبقاء على العداء بين الوالي الأمويّ على خراسان نصر بن سيار وخصومه، وتعاون مع جديع الكرمان ثمّ مع ابنه عليّ بعد ذلك، وشييان الحزوريّ للإطاحة بالأمويّين، ثمّ زرع بذور الشقاق بين الوالي الأمويّ وزعماء القبائل. وتخلّص أخيراً من شيبان الحزوريّ وابني الكرمان عليّ وعثمان. وهكذا تحرّك أبو مسلم على كافّة جبهات القوى السياسيّة^(٣٣). ونجح في قطف ثمار جهوده بالقضاء على خصومه، والتفرد بحكم خراسان، وفتر نصر إلى نيسابور^(٣٤).

وعمد الزعيم الخراسانيّ، بعد أن تثبت أقدامه في المناطق التي سيطر عليها، إلى التخلّص من الزعماء البارزين الذين اعتبرهم منافسين له على الزعامه، فقتل سليمان بن كثير الخزاعيّ، نقيب النقباء، كما قتل ابنه محمّداً^(٣٥)، وتخلّص من عددٍ من أنصار الثورة الذين شاركوه في العمل السياسيّ والعسكريّ.

٣١- ابن أعمش، الفتوح، ج ٤، ص ٣٤٨.

٣٢- الطبري، تاريخ الطبري، ج ٧، ص ٣٥٧.

٣٣- ينظر فيما يتعلق بالسياسة التي انتهجها أبو مسلم، والتي مكّنته من التفرد بحكم خراسان: الطبري، تاريخ الطبري، ج ٧، ص ٣٥٥، ٣٦٧، ٣٧٧- ٣٨١؛ ابن أعمش، الفتوح، ج ٤، ص ٣٣٨ - ٣٤٤، ٣٤٨.

٣٤- الطبري، تاريخ الطبري، ج ٧، ص ٣٧٧ - ٣٨١.

٣٥- الجدير بالذكر أنّ حادثة قتل سليمان بن كثير تمّت دون العودة إلى الخليفة أو أخذ رأي الأمير أبي جعفر الذي كان موجوداً آنذاك في خراسان. (ينظر: فوزي، التاريخ الإسلامي وفكر القرن العشرين، ص ٨١).

الدعوة العباسية من البداية حتى قيام الدولة (١٠٠-١٣٢هـ/٧١٨-٧٥٠م) وموقف العلويين منها وخلا بذلك الجوّ لأبي مسلم، وأضحى الحاكم الأوحّد لبلاد المشرق، وأتخذ لنفسه لقب «أمير آل محمّد»^(٣٦)؛ وهذا يعني أنّه اعتبر نفسه أكثر من مجرّد والٍ على مقاطعة. تجلّت خلال حرب خراسان قدرات أبي مسلم العسكريّة والسياسيّة والإداريّة، تلك القدرات الكبيرة التي تجمّعت لهذا الوالي والتي جعلته من بين أعظم القادة العباسيين.

ثانياً: التحرك العسكري بقيادة قحطبة بن شبيب ثم ولده:

ما كادت الثورة العباسيّة تستقرّ في خراسان، وتتهيأ القيادة فيها لتسديد الضربة الأخيرة لقائد الجيش الأمويّ نصر بن سيار، المتقهقر إلى نيسابور، ومعه أنصاره من العرب من قبائل تميم وبكر وقيس، حتّى نُقلت قيادة العمليات العسكريّة من أبي مسلم إلى قحطبة بن شبيب الطائيّ بأمرٍ من الإمام إبراهيم بن محمّد^(٣٧).

ويبدو أنّ القيادة العليا في الحميمة تطلّعت إلى ما وراء خراسان من أحداث، ورأت ألاّ يتجاوز أبو مسلم هذه المنطقة، وأنّ العمليات العسكريّة في المناطق العربيّة لابدّ أن تُسند إلى قيادة عربيّة. سيطر قحطبة على طوس ونيسابور^(٣٨)، وأدرك نصرٌ من جانبه، استحالة المقاومة واستعادة السلطة، فهرب من نيسابور إلى الري^(٣٩).

دُعرت الحكومة المركزيّة في دمشق من هذه التطوّرات السريعة في خراسان، فأرسلت الجيش تلو الجيش للقضاء على قوّة الثورة، إلّا أنّها فشلت في مهمّتها. فاستسلمت المدن مثل أصفهان ونهاوند وغيرها^(٤٠)، وأضحت الطريق إلى العراق مفتوحة أمام جيش الثورة. ومات نصرٌ بالري في جوّ الهزيمة القاتم دون أن يكسب معركة^(٤١). وفقد الأمويّون بموته قائداً كبيراً يقودهم في هذا الصراع الدامي؛ ممّا أثر على قضيتهم تأثيراً سلبياً.

واندفع قحطبة بجيشه نحو الكوفة في جو الانتصارات، في الوقت الذي كان فيه يزيد بن هبيرة، الوالي الأمويّ على العراق، يتحرّك نحوه، فجرت بينهما معركة انتهت بانتصار قحطبة. وتقهرق ابن هبيرة إلى واسط وتحصّن بها. لكن قحطبة لم يعش ليرى النتيجة النهائيّة؛ فقد غرق وهو يعبر النهر^(٤٢) وخلفه ابنه الحسن في زحفه الظافر ودخل الكوفة في سنة (١٣٢هـ/٧٤٩م)، واعترف بأبي سلمة الخلال رئيس دعاة العراق وزيراً لآل محمّد، وقد أضحى صاحب السلطة الفعلية^(٤٣).

وبهذا تقرّر مصير العراق: وكان استقرار الثورة في هذا البلد، بعد المشرق، كسباً عظيماً؛ بحيث أضحى من الممكن أن تظهر الدعوة، وأن يعرف الخراسانيّون إمامهم من آل محمّد^(٤٤).

٣٦- الطبري، تاريخ الطبري، ج ٧، ص ٣٨٦ - ٣٨٨.

٣٧- الطبري، تاريخ الطبري، ج ٧، ص ٣٨٨.

٣٨- الطبري، تاريخ الطبري، ج ٧، ص ٣٨٩ - ٣٩٠.

٣٩- الطبري، تاريخ الطبري، ج ٧، ص ٣٩٠؛ ابن أعثم، الفتوح، ج ٤، ص ٣٥٣.

٤٠- البعقوي، تاريخ البعقوي: ٢/٢٧٥؛ الطبري، تاريخ الطبري، ج ٧، ص ٤٠٥ - ٤٠٨.

٤١- ابن أعثم، الفتوح، ج ٤، ص ٣٥٣.

٤٢- ابن أعثم، الفتوح، ج ٤، ص ٣٥٧؛ البعقوي، تاريخ البعقوي، ج ٢، ص ٢٧٧.

٤٣- ابن أعثم، الفتوح، ج ٤، ص ٣٥٧؛ البعقوي، تاريخ البعقوي، ج ٢، ص ٢٧٧.

٤٤- السامرائي وآخرون، العالم الإسلامي في العصر العباسي، ص ٦٤.

ثالثاً: تولّي بنو العباس السلطة:

كان أبو مسلم على اطلاع دائم بما كان يجري في العراق، وأما أبو سلمة، فقد كان مسؤولاً عن الكوفة بوصفه «وزير آل محمد»^(٤٥)، وهو منصب ولقب لم يُستخدم في الدولة الإسلامية من قبل. ونستنتج من طبيعة المهام التي كان يمارسها، والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، في هذه الحقبة، أنه كان صاحب الأمر والنهي. وقد اعترف بسلطته هذه جميع أنصار الثورة.

وبعد سيطرة أنصار الثورة على الوضع في العراق، حان الوقت لاختيار الشخص من آل محمد الذي أعلنت الثورة باسمه، وكان اسم إبراهيم الإمام هو الشائع. لكن هذا التداول كُشف عنه الغطاء، وسهل لبني أمية اكتشاف الصلة بينه وبين الثورة؛ لذلك قبض عليه مروان الثاني، وسجنه في حرّان، ثم قتل سنة (١٣٢هـ/٧٤٩م)^(٤٦)، وتؤكد الروايات أنّ الإمام إبراهيم نعى نفسه إلى أهل بيته أثناء القبض عليه، وأوصى إلى أخيه أبي العباس عبد الله بن محمد، وجعله الخليفة بعده، وأمرهم بالمسير معه إلى الكوفة، وأخبر أصحابه قبل موته بهذا الاختيار^(٤٧).

وبعد قرابة الشهرين من وصول آل العباس إلى الكوفة ببيع أبو العباس عبد الله بن محمد أميراً للمؤمنين يوم الجمعة (الثاني عشر من شهر ربيع الآخر عام ١٣٢هـ / شهر تشرين الأول عام ٧٤٩م)^(٤٨)، وتجدد الإشارة في هذا المقام إلى أنّ تاريخ الخلافة العباسية يبدأ بعد مقتل مروان الثاني؛ آخر الخلفاء الأمويين، ثلاثين بقين من شهر ذي الحجة من العام الهجري المذكور، الموافق لشهر تموز عام ٧٥٠م.

المبحث الرابع: موقف العلويين من الدعوة

لم يجهل العباسيون أهمية العلويين كشريحة اجتماعية مهمة ومؤهلة لتولّي زمام حكم العالم الإسلامي، مع امتلاكهم تأييد شعبي واسع؛ لذلك عملوا على استغلال ذلك التأييد في طرح دعوتهم تحت شعار المزيّف (الرضا من آل محمد)، وفي مقابل ذلك كان العلويون - وتحديداً سيدهم جعفر بن محمد الصادق - عايشين زاهدون بالحكم؛ لإيمانهم بعدم جدية بني العباس في ذلك، وإنّ الظروف غير مهيأة، وفي الوقت ذاته كان بعض العلويين متحمّساً لذلك، إلّا أنّ إبداء النصح والمشورة من قبل الإمام الصادق - عايشين - خففت من شدة ذلك التحمس وبددت تلك الرغبة وإن كانت بشكل غير مباشر كما سيّضح من نصّ صاحب كتاب (الفخري في الآداب السلطانية) الذي سنورده.

وللكشف عن الموقف العلويّ من الدعوة لا بدّ من استعراض الحركة التي قام بها أبو سلمة خلال التي تتلخّص بالآتي:

عندما وصل آل العباس إلى الكوفة - بعد دخول جيش الثورة إليها - أنزلهم أبو سلمة في دار الوليد بن سعد، مولى بني هاشم، وأمرهم بالاختفاء. وكنتم أمرهم عن جميع القادة والشيعية نخواً من أربعين ليلة^(٤٩)،

٤٥ - الطبري، تاريخ الطبري، ج٧، ص ٤٥٠.

٤٦ - الدينوري، الأخبار الطوال، ص ٢٥٢ - ٢٥٣؛ اليعقوبي، تاريخ اليعقوبي، ج ٢، ص ٢٧٤؛ مؤلف مجهول، أخبار الدولة

العباسية، ص ٣٩٣.

٤٧ - الطبري، تاريخ الطبري، ج٧، ص ٤٢٣.

٤٨ - ابن كثير، البداية والنهاية، ج ١٠، ص ٥٢.

٤٩ - الطبري، تاريخ الطبري، ج٧، ص ٤٣٠.

وكتب في الوقت نفسه، إلى زعماء آل البيت من بني عليّ بن أبي طالب -عليه السلام-؛ فقد كتب أبو سلمة إلى جعفر الصادق -عليه السلام-، وعبدالله المحض بن الحسن المثنى بن الحسن المجتبي بن عليّ بن أبي طالب -عليه السلام-، وعمر الأشرف بن عليّ بن الحسين بن العابدين بن الحسين بن عليّ بن أبي طالب -عليه السلام-، وكانوا جميعاً في الحجاز، يعرض عليهم إمارة المؤمنين بشروطٍ محدّدة، والراجح أنّه عزم على تحويل الأمر إلى آل عليّ عندما بلغه خبر موت الإمام إبراهيم بن محمّد، لكن هؤلاء اعتذروا عن قبول الدعوة.

ومن المهم هنا أن نستعرض نصّ ما أورده ابن الطقطقا بخصوص هذه المراسلة لنلتمس موقف العلويين منها؛ إذ قال: ((فلما سبّر -أي الخلال- أحوال بني العباس عزم على العدول عنهم إلى بني عليّ -عليه السلام-، فكتب ثلاثاً من أعيانهم: جعفر بن محمد الصادق -عليه السلام-، وعبدالله المحض بن حسن بن حسن بن عليّ بن أبي طالب -عليه السلام-، وعمر الأشرف بن زين العابدين -عليه السلام-، وأرسل الكتب مع رجلٍ من مواليهم وقال له: اقصد أولاً جعفر بن محمد الصادق، فإن أجاب فأبطل الكتابين الآخرين، وإن لم يجب فالق عبد الله المحض، فإن أجاب فأبطل كتاب عمر، وإن لم يجب فالق عمر.

فذهب الرسول إلى جعفر بن محمّد -عليه السلام- أولاً ودفع إليه كتاب أبي سلمة، فقال: مالي ولأبي سلمة وهو شيعةٌ لغيري، فقال له الرسول: اقرأ الكتاب، فقال الصادق -عليه السلام- لخادمه: ادنُ السراج مني فأدناه، فوضع الكتاب على النار حتى احترق، فقال الرسول ألا تُجيبه؟ قال: قد رأيت الجواب. ثمّ مضى الرسول إلى عبد الله المحض ودفع إليه الكتاب فقرأه وقبّله وركب في الحال إلى الصادق -عليه السلام-، وقال: هذا كتاب أبي سلمة يدعوني فيه إلى الخلافة قد وصل على يد بعض شيعتنا من أهل خراسان، فقال له الصادق -عليه السلام-: ومتى صار أهل خراسان شيعتك؟ أنت وجمّعت إليهم أبا مسلم؟ هل تعرف أحداً منهم باسمه، أو بصورته، فكيف يكونون شيعتك وأنت لا تعرفهم وهم لا يعرفونك؟ فقال عبد الله: كأنّ هذا الكلام منك لشيءٍ، فقال الصادق: قد علّم الله إنّي أوجب النصح على نفسي لكلّ مسلمٍ فكيف أدخره عنك؟ فلا تُمرّ نفسك بالباطيل فإنّ هذه الدولة ستتم لهؤلاء، وقد جاءني مثل الكتاب الذي جاءك، فانصرف عبد الله من عنده غير راضٍ.

وأما عمر بن زين العابدين فإنّه ردّ الكتاب وقال: أنا لا أعرف صاحبه فأجيبه^(٥٠). يبدو أنّ وزير آل محمّد لم يأخذ وصية الإمام إبراهيم لأخيه أبي العباس مأخذ الجدّ، أو على الأقل، فإنّه لم ير أنّ أبا العباس هو أصلح الهاشميين لتولّي إمارة المؤمنين.

لكن ممّا لا شكّ فيه، أنّ هذا الرجل كان واقعاً تحت ضغط الأحداث السياسية المتعدّدة الاتجاهات، كان أشهرها الاتجاه العلويّ، والاتجاه العباسيّ، فكان عليه أن يختار شخصاً مقبولاً من الطرفين، خاصّة وقد بدا الفرق واضحاً في وجهات النظر بين الاتجاهين الأوّلين بشأن صلاحياته، فالعلويّون يرون أنّ الإمام نفسه هو أمير المؤمنين، وهذا يعني أن يكون الحاكم ذا سلطاتٍ دينيّة وسياسيّة في وقتٍ واحد، أمّا وجهة النظر الخراسانيّة فتتضمّن وجوب التغيير الجذري في هيكلية النظام السياسيّ السابق، بحيث يتمتّع أمير المؤمنين بسلطات دينيّة محدودة فقط دونما سلطات سياسيّة زمنيّة.

وعليه يفهم من تحوله إلى آل عليّ أنّه استنتج من خلال الظروف السياسيّة المحيطة به، ومن توقّعاته للمستقبل، أنّه قد لا يحقّق تطلّعاته السياسيّة في ظلّ الحكم العبّاسيّ، فأراد أن يحوّل الأمر إلى العلويّين، بحيث يكون له الفضل في نقل السلطة إليهم طمعاً في تحقيق أهدافه^(٥١).

ونتيجة لهذا الاختلاف في النظرة السياسيّة والعقدية، ظلّ أبو سلمة منهمكاً في البحث عن الرضا من آل محمّد في شخص يكون مقبولاً من الجميع من جهة، ويرضى بهذا المنصب من جهة أخرى، لكن لم يجبه أحد كما تقدم توضيحه.

وأخيراً فرضت الدعوة مرشّحها العبّاسيّ، أبا العبّاس عبد الله بن محمّد أميراً للمؤمنين^(٥٢). ولم يكن أمام أبي سلمة، الذي تمّ الأمر دون علمه، إلّا أن يقبل بالأمر الواقع، مبرّراً موقفه أمامهم: «إنيّ إنّما كنت أدبّر استقامة الأمر، وإلّا فلا أعمل فيه شيئاً»^(٥٣).

الخاتمة:

استعرضنا في طيات هذا البحث بداية قيام الدعوة العبّاسيّة والظروف التي اكتنفتها، وسلطنا الضوء - بشيءٍ من الإيجاز غير المخل - على المسار العام للدعوة من حيث أساليبها ومراحلها ونشاطها العسكري حتى قيام الدولة، ثم تعرّضنا في مبحثٍ خاص إلى موقف العلويين من الدعوة لنخلص في هذه الخاتمة إلى جملة نتائج نوجزها بالآتي:

- ١- إنّ بداية الدعوة العبّاسيّة بحسب الروايات تعود إلى نهاية القرن الأول الهجريّ السادس الميلاديّ.
- ٢- ادّعاء العبّاسيّين أحقيّتهم في الخلافة مستند في ذلك إلى رواية تنازل أبي هاشم بن محمد بن الحنفية بن عليّ بن أبي طالب -عليه السلام- عند اقتراب أجله إلى محمد بن علي بن عبد الله بن عباس.
- ٣- أظهر الإمام محمد بن عليّ العبّاسيّ مقدرة فائقة في وضع هيكلية التنظيم السري للدعوة، واختيار مركز الدعوة وشعارها.
- ٤- تضمّن المنهج السياسيّ العبّاسيّ لكسب الأمة عدة أساليب كانت منسجمة مع الواقع ومقبولة عند عامة الناس؛ منها رفع شعار (الرضا من آل محمد)، ولبس السواد اقتداءً بالرسول -صلى الله عليه وآله وسلم-.
- ٥- مرّت الدعوة العبّاسيّة بمرحلتين هامتين: الأولى تغطي المدة الزمنية بين عامي (١٠٠ - ١٢٨هـ) / (٧١٨ - ٧٤٦م)، وقد تميّزت الدعوة فيها بالسريّة النافذة، وخلوّها من أساليب العنف، والمرحلة الثانية تبدأ بانضمام أبي مسلم إلى الدعوة العبّاسيّة سنة (١٢٨هـ/ ٧٤٦م)، واستمرّت حتى عام (١٣٢هـ/ ٧٥٠م)، تميّزت الدعوة فيها باستعمال القوّة لتحقيق هدفها.
- ٥- حفلت الأعوام الأربعة الأخيرة من حياة دولة الخلافة الأمويّة، (١٢٩-١٣٢هـ/ ٧٤٦-٧٥٠م) بتطوّرات سريعة، شكّلت جذور الحياة العبّاسيّة، وتجلّت فيها مظاهر ضعف العنصر العربيّ بشكلٍ عامّ، بفعل ما سادته من نزاعات وانقسامات حادّة، أدت إلى ضعف الأمويّين بشكلٍ خاصّ، وشهدت عمليات تصفية النظام الأمويّ.

٥١- فوزي، التاريخ الإسلاميّ وفكر القرن العشرين، ص ١٤١.

٥٢- ابن كثير، البداية والنهاية، ج ١٠، ص ٥٢.

٥٣- البيهقيّ، تاريخ البيهقيّ، ج ٢، ص ٢٨٣؛ الطبريّ، تاريخ الطبريّ، ج ٧، ص ٤٢٠.

- ٦- كان اختيار أبي مسلم الخراساني خطوةً موفقة، وفتحة مرحلة جديدة في استنهاض حياة الدعوة، إذ عمد إلى أسلوب المزج بين السياسة والقوة العسكرية في توطيد الدعوة ونشرها.
- ٧- حاول العباسيون أثناء دعوتهم استمالة العلويين عن طريق عقد اجتماع الأبناء الذي حضره جماعة من العلويين والعباسيين، وكان اجتماعاً صورياً هدف عن طريقه العباسيون فهم خطط العلويين من جهة، وتهيئة الأجواء الودية، وإشاعة روح المحبة والوثام بينهم وبين العلويين، وتطميناً لخواطهم من جهة أخرى.
- ٨- قُبِلَ قيام الدولة العباسية حاول أبو سلمة الخلال نقل الدعوة من العباسيين إلى آل علي بن أبي طالب -عليه السلام-؛ لأسباب شخصية مصلحة، فكتب حينها أعيان البيت العلوي يعرض عليهم إمارة المؤمنين، لكنه جوبه بالرفض.

قائمة المصادر والمراجع

١. ابن الأثير، عز الدين أبي الحسن الجزري (ت ٦٣٠هـ)، الكامل في التاريخ، تحقيق: خليل مأمون شياح، دار المعرفة، بيروت، ط ١، ١٤٢٢هـ/٢٠٠٢م.
٢. الاصفاني، أبو الفرج علي بن الحسين بن محمد (ت ٣٥٦هـ)، مقاتل الطالبين، تقديم: كاظم المظفر، مؤسسة دار الكتاب، قم المقدسة، ط ٢، ١٣٨٥هـ/١٩٦٥م.
٣. ابن أعثم، أبو محمد أحمد الكوفي (ت ٣١٤هـ)، الفتوح، دار الكتب العلمية، بيروت، ط ١، ١٩٨٦م.
٤. الحموي، شهاب الدين ياقوت بن عبد الله الرومي البغدادي (ت ٦٢٦هـ)، معجم البلدان، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٣٩٩هـ/١٩٧٩م.
٥. الخراسان، محمد مهدي، موسوعة عبد الله بن عباس حبر الأمة وترجمان القرآن: مركز الأبحاث العقائدية، قم، ط ١، ١٤٢٨هـ/٢٠٠٧م.
٦. الخطيب البغدادي، أبو بكر أحمد بن علي (ت ٤٦٣هـ)، تاريخ بغداد، دار الكتب العلمية، بيروت.
٧. ابن خلكان، شمس الدين أحمد بن محمد (ت ٦٨١هـ)، وفيات الأعيان وأنباء أبناء الزمان، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ط ١، ١٣٧٦هـ/١٩٤٨م.
٨. الدينوري، أبو محمد عبد الله بن عبد المجيد (ت ٢٧٦هـ)، الأخبار الطوال، تحقيق: عبد المنعم عامر، دار إحياء الكتاب العربي، بيروت، ط ١، ١٣٨٠هـ/١٩٦٠م.
٩. الراوندي، أبو الحسين سعيد بن هبة الله (ت ٥٧٣هـ)، الخرائج والجرائح، تحقيق ونشر، مؤسسة الإمام المهدي -عليه السلام-، قم المقدسة، ط ١، ١٤٠٩هـ.
١٠. السامرائي، خليل إبراهيم وآخرون، تاريخ الدولة العربية الإسلامية في العصر العباسي، مديرية دار الطباعة والنشر، جامعة الموصل، ط ٢، ١٤٠٨هـ/١٩٨٨م.
١١. ابن طباطبا، محمد بن علي (ت ٧٠٩هـ/١٣٠٩م)، الفخري في الآداب السلطانية والدول الإسلامية، دار صادر، بيروت، ١٩٦٦م.
١٢. الطبري، محمد بن جرير بن يزيد (ت ٣١٠هـ)، تاريخ الطبري، تحقيق: عبد أ. علي، منها، مؤسسة الأعلمي للطبعات، بيروت، ١٤١٨هـ/١٩٩٨م.

١٣. طقوش، محمد سهيل، تاريخ الدولة الأموية، دار النفائس، بيروت، ٢٠١٠م.
١٤. طقوش، محمد سهيل، تاريخ الدولة العباسية، دار النفائس بيروت، ١٤٣١هـ/٢٠٠٩م.
١٥. العبادي، أحمد مختار، في التاريخ العباسي والأندلسي، دار النهضة العربية، بيروت، (د.ط)، (د.ت).
١٦. ابن عبد البر، أبو عمر يوسف بن عبد الله (ت ٤٦٣هـ)، الاستيعاب في معرفة الأصحاب، تحقيق: علي محمد البجاوي، دار الجليل، بيروت، ط ١، ١٤١٢هـ/١٩٩٢م.
١٧. عطوان، حسين، الدعوة العباسية مبادئ وأساليب، دار الجليل، بيروت.
١٨. فوزي، فاروق عمر، التاريخ الإسلامي وفكر القرن العشرين، مكتبة النهضة، بغداد، ط ٢، ١٩٨٥م.
١٩. ابن كثير، عماد الدين أبي الفداء إسماعيل (ت ٧٧٤هـ)، البداية والنهاية، تقديم: محمد محمد عبد الرحمن المرعشي، دار إحياء التراث العربي، بيروت، (د.ط)، (د.ت).
٢٠. لجنة التاريخ في المنظمة العالمية للحوزات والمدارس الإسلامية، تاريخ الاسلام، دار الأميرة للطباعة والنشر، بيروت، ط ١، ١٤٣٢هـ/٢٠١١م.
٢١. مؤلف مجهول، أخبار الدولة العباسية، تحقيق: عبد العزيز الدوري وعبد الجبار المطلبي، دار الطليعة، بيروت.
٢٢. مؤلف مجهول، أخبار العباس وولده، تحقيق: عبد العزيز الدوري وعبد الجبار المطلبي، دار صادر، بيروت، ١٣٩١هـ/١٩٧١م.
٢٣. المقدسي، أبو عبد الله محمد بن أحمد (ت ٣٨٠هـ)، أحسن التقاسيم في معرفة الأقاليم، تحقيق: محمد مخزوم، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ١٤٠٨هـ/١٩٨٧م.
٢٤. اليعقوبي، أبو العباس أحمد بن إسحاق (ت ٢٩٢هـ)، تاريخ اليعقوبي، تحقيق: عبد الأمير مهنا، مؤسسة الأعلمي للمطبوعات، بيروت، ١٤١٣هـ/١٩٩٣م.

**فاعلية السيولة المصرفية في تحفيز النشاط الاقتصادي ودعم الاستقرار
النقدي (عينة من المصارف العراقية)**

*The Efficacy of the Banking Liquidity in Motivating
Economic Activity and Supporting the Monetary
Stability (A sample of Iraqi Banks)*

م.د. سرمد عبد الجبار هدا^(١) Lect. Sarmad Abdul Jabbar Haddab

المستخلص

إن دراسة مؤشرات السيولة المصرفية وقياس اثرها يعد هدفا أساسيا للبحث واداة يمكن الارتكاز عليها لقياس حجم الأثر الذي من الممكن ان تتركه المصارف على الواقع الاقتصادي لأي بلد على اعتبار ان المصارف وخاصة التجارية أصبحت تمارس ادوارا مميزة في دعم الاستثمار واداة فاعلة في معالجة الاختلالات التي من الممكن ان تصيب الاقتصاد وعليه تم التركيز على فاعلية مؤشرات السيولة (نسبة الرصيد النقدي، نسبة السيولة القانونية، نسبة التوظيف)، وكانت عينة البحث مكونة من خمسة مصارف (مصرف بغداد، مصرف الشرق الأوسط، مصرف الاستثمار المصرف الاهلي مصرف الخليج)، وكانت مشكلة البحث تتمحور حول الأثر الذي يمكن ان تتركه السيولة المصرفية وانعكاسه على النشاط الاقتصادي. بالإضافة إلى عدم كفايتها في تمويل الاستثمارات، أما هدف البحث فقد ارتكز على ايضاح حجم الدور الذي يمكن أن تؤثر فيه السيولة المصرفية في خلق الاستقرار النقدي وتحفيز النشاط الاقتصادي وعليه فقد تمثلت الفرضية في مدى تحقيق مزاي ايجابية على النشاط الاقتصادي والاستقرار النقدي، ولغرض اختبار صحة الفرضية من عدمها تم استخدام المعادلات الخاصة بمؤشرات السيولة المصرفية واستخدام التحليل القياسي الكمي لاستخراج نتائج الجانب التطبيقي.

الكلمات المفتاحية: فاعلية السيولة، النشاط الاقتصادي، المصارف العراقية.

^١ - جامعة كربلاء- كلية الإدارة والاقتصاد.

Abstract

The study of banking liquidity indicators and measuring their impact is a fundamental objective of the research and a tool that can be used to measure the effect of the banks on the economic reality of any country on the grounds that the banks and especially the commercial have become prominent roles in supporting investment and effective tool in addressing the imbalances that possible to hit the economy, Accordingly the focus was on the effectiveness of liquidity indicators (cash balance ratio, legal liquidity ratio and employment ratio). The sample consisted of five banks (Bank of Baghdad, Al-shrq Al-Awsat Bank, Investment Bank, National Bank, Gulf Bank), And the problem of research centered on the impact that can be left by bank liquidity and its reflection on economic activity, in addition to insufficient funding for investments, The aim of the research was to clarify the role of banking liquidity in creating monetary stability and stimulating economic activity Therefore, the hypothesis was the extent to which positive advantages on economic activity and monetary stability Therefore, the hypothesis was the extent to which positive advantages were achieved on economic activity and monetary stability, For the purpose of testing the validity of the hypothesis, the equations for bank liquidity indicators were used and quantitative analysis was used to extract the results of the applied side.

المقدمة

تعد المؤسسات المالية المؤشر الأساسي في حجم السيولة المصرفية إذ إنّ التطبيقات المستخدمة في هذه المؤسسات من شأنها أن تخلق تغييرات في حجم ووظائف السيولة المصرفية والتي ينظر إليها بأنها دائرة الأمان التي من الممكن أن تحتمي بها المصارف لمواجهة متطلبات العمليات المصرفية، مثل طلبات الائتمان غير المتوقعة وحالات السحب المفاجئة، أضف لذلك فإنه من أبرز التحديات التي من الممكن أن تواجه تلك المؤسسات هي مشكلة السيولة وبجزئها فائض ونقص السيولة. أضف لذلك يعد عنصر السيولة من الأمور الأساسية التي لها دور بارز في نمو وتوسع المصرف إذ ان توفر السيولة المصرفية يعد عاملاً مهماً في خلق الثقة لدى المتعاملين مع المصرف، وهذا من شأنه أن يساهم في الوقاية من المخاطر التي يمكن ان يواجهها. لذا ينظر إلى توافر السيولة بأنه يحقق العديد من الإيجابيات للمصارف بصورة خاصة والنشاط الاقتصادي بصورة عامة، إذ ان الإيجابيات تتركز على القدرة بالإيفاء بالتزاماته عند استحقاقها وتعزيز ثقة الأفراد وتجنب دفع التكاليف العالية إذا ما واجهه المصرف طلبات متزايدة على السيولة وحدوث ازمات طارئة غير متوقعة.

عليه تم دراسة موضوع فاعلية السيولة المصرفية من حيث تأثيرها وتأثيرها في تحفيز النشاط الاقتصادي ودعم الاستقرار سواء على المستوى النقدي أو المالي.

أهمية البحث:

يعد موضوع السيولة المصرفية من المواضيع المهمة خاصة إذا ما ارتبطت هذه السيولة بعمل النشاط الاقتصادي وتوجهت موارد هذه المصارف توجهها اقتصاديا صحيحا وهذا من شأنه ان يؤدي في المحصلة الى استقرار المركز المالي لهذه المصارف، بالإضافة لذلك فان أهمية البحث تنبع من حقيقة العلاقات الاقتصادية الواسعة التي تمتع بها العراق نتيجة الانفتاح الاقتصادي واتباع اقتصاد السوق، ادي ذلك الى التوسع في النشاط الاستثماري والذي من شأنه ان ينتج متطلبات التمويل لهذه الاستثمارات والتمويل هنا مرتبط بالمصدر الاساس له وهو المصارف الخاصة والتي تُعد من المرتكزات الاساسية في بناء الهيكل المالي والاقتصادي للدولة، التي تزايد عددها في السنوات الاخيرة بعد ٢٠٠٣، لان المصارف العامة لها أنشطة اخرى تخص الدولة، وفاعلية السيولة هنا تركز على نوع هذه الاستثمارات وعلى آلية تمويل هذه الاستثمارات ومدى جدواها في تحفيز النشاط الاقتصادي.

مشكلة البحث:

إنَّ المشكلة الأساسية للبحث تتمثل في الأثر الذي يمكن ان تتركه مؤشرات السيولة المصرفية وانعكاسه على النشاط الاقتصادي، بالإضافة الى ان السيولة المصرفية غير كافية لتمويل الاستثمارات وتوفير التسهيلات الائتمانية، كما ان التحولات غير المبررة للمصارف الخاصة في التمويل ومنح القروض الاستثمارية وارتكازها على القروض الاستهلاكية قد شكل سببا اساسيا في عدم اضطلاع هذه المصارف بالدور المخطط لها.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى إيضاح حجم الدور الذي يمكن ان تؤثر فيه السيولة المصرفية في خلق الاستقرار وتحفيز النشاط الاقتصادي من خلال مؤشرات السيولة المصرفية ومتغيرات النشاط الاقتصادي.

فرضية البحث:

ينطلق البحث من فرضية مفادها ان للسيولة المصرفية أثراً مباشراً في تحقيق مزايا ايجابية على النشاط الاقتصادي وعلى الاستقرار النقدي، وهذا الأثر متأني من المهمات الاساسية التي يمكن ان تؤديها المصارف الخاصة بعدها جهازاً يعتمد عليه في تنمية قطاعات الاقتصادية اذا ما عملت بصورة فاعلة.

المبحث الأول

ويتناول هذا المبحث مفهوم السيولة المصرفية و اهميته والعوامل المؤثرة فيها:

أولاً: مفهوم السيولة المصرفية:

إن تحديد مفهوم السيولة المصرفية يرتبط بجملة من المفاهيم ومنها (ان السيولة تمثل قدرة أي موجود للتحويل إلى نقد بسرعة وبدون اي خسارة قياسا بكلفة الشراء)^(٢).

٢- الشماع، خليل محمد حسن، الإدارة المالية، ط ٤، بغداد، مطبعة الخلود، ١٩٩٢، ص ٦٤.

او يقصد بها (بانها مقدرة البنك على الوفاء بسحوبات المودعين وتلبية احتياجات المقترضين في الوقت المناسب ودون الاضطرار الى الاقتراض او بيع اوراق مالية بخسائر كثيرة)^(٣)، كذلك ان قدرة الاصل في التحول الى نقد بالوقت المناسب وهذه القدرة مقتزنة في تجميع خصائص ووظائف النقود القانونية تعد بمثابة لقمة السيولة لأنها تمتلك خصائص ووظائف النقود كافية دون خسارة بأسرع وقت^(٤).

وتجدر الاشارة هنا الى ضرورة التفريق بين مفهوم السيولة المصرفية، (اذ ان السيولة على مستوى المصرف الفردي تعني قدرته على مواجهة التزاماته، بينما السيولة على مستوى الجهاز المصرفي ككل تعني قدرة الجهاز المصرفي بمجموعة (البنك المركزي، المؤسسة المالية، وبضمنها المصارف التجارية) على تلبية طلبات الائتمان جميعها وفي اي وقت^(٥).

مما تقدم يمكن القول ان السيولة بشكلها العام تمثل السهولة والكلفة التي يمكن بها للأصل أو الموجود أن يتحول الى نقد سائل، اما في معناها الفني فإنها تمثل قابلية تحويل الموجودات الى نقد بسائل وبشكل فوري او خلال مدة قصيرة وبالتالي فإنها مفهوم نسبي يعبر عن العلاقة بين الموجودات سهلة التحويل الى نقد وبين النقدية^(٦).

ويمكن ملاحظة ان المفاهيم التي تناولت تعريف السيولة المصرفية وان تعددت الا انها بالنتيجة تعطي المعنى نفسه مع وجود اختلافات بسيطة لدرجات تحديد السيولة التي يمكن تنجح بها للوصول وعليه يمكن الخروج هناك بمفهوم يمكن ان تحتل او يوفر مفهوماً متكاملًا للسيولة وهو ان السيولة المصرفية تعني قدرة المصرف التجاري على التسديد نقد لجميع التزامات التجارية على الاستجابة لطلبات الائتمان او منح القروض الجديدة، وعليه فان المقصود بالسيولة المصرفية (الاحتفاظ بموجودات نقدية سائلة إضافة الى موجودات مالية تغلب عليها صفة السيولة لمواجهة الاحتياجات النقدية الفورية والعاجلة)^(٧). فالسيولة المصرفية تبين قدرة المؤسسة على تحويل اصولها الى نقد من خلال اتجاهين^(٨):

الاتجاه الاول: الوقت الذي تتطلبه عملية تحويل الاصل الى نقد، فكلما قصر ذلك الوقت زادت درجة سيولة الاصل.

الاتجاه الثاني: السعر الذي يرتبط بعملية التحويل والذي بموجبه تتم عملية تحويل الاصل الى نقد وبشرط ان لا يترتب عليه خسارة معتبرة للمؤسسة.

٣- هندي، منير إبراهيم، البنوك التجارية، مدخل اتخاذ القرارات، المكتب العربي الحديث، ٢٠٠٠، ص ٢٩.
٤- الشمري، ناظم محمد نوري، النقود والمصارف، مطبعة دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٨٨، ص ٢٨.
٥- اللوزي، سليمان احمد وهارون، إدارة البنوك، ط ١، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، ١٩٩٧، ص ١٠١.
٦- عبد الحميد، عبد المطلب، البنوك الشاملة عملياتها وإدارتها، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٢٣٠.
٧- ابو حمد، رضا صاحب، قدوري، فائق مشعل، ادارة المصارف، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ٢٢٥.
٨- خان، طارق الله، احمد، حبيب، ادارة المخاطر: تحليل قضايا في الصناعة المالية الاسلامية، ترجمة عثمان بابكر احمد، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ٢٠٠٣، ص ٤٢، ٤٣.

فالأصل ينظر الى انه سائل اذا كانت السوق التي يتم فيها تداول هذا الاصل لها عمق او تكون هذه السوق واسعة النطاق ويكون في هذه السوق العديد من البائعين والمشتريين^(٩)، أو ان السيولة يقصد بها بقاء النقد بدون استثمار ليلبي المتطلبات العاجلة^(١٠).

ويمكن ان ينظر الى السيولة من خلال المفهومين الآتيين:

١. المفهوم الكمي: ويعتمد على كمية الموجودات القابلة للتحويل الى نقد، وهذا المفهوم ضيق لاعتماده على تلك الموجودات، ولعدم استطاعة المنشأة الحصول على اموال اخرى كالاقتراض او زيادة رأس المال^(١١)

٢. مفهوم التدفق: ويعني كمية الموجودات القابلة للتحويل السريع الى نقد، بالإضافة الى ما يمكن استحصله من تسديد المتعاملين لالتزاماتهم^(١٢)

كما ان الحاجة الى السيولة تختلف من وقت الى آخر اذ ان الظروف الاقتصادية التي يمكن ان يمر بها البلد من شأنها ان تؤثر على حجم السيولة.

ويمكن ملاحظة ان اكثر أهمية للسيولة تتركز في المصارف اكثر من غيرها من المؤسسات المالية الوسيطة وهذا يعود لسببين:

١. ان نسبة مطلوبات المصارف النقدية الى مجموع مواردها كبيرة جدا.

٢. ان قسما كبيرا من مطلوباتها يتألف من التزامات قصيرة الأجل.

ثانيا: - أهمية السيولة المصرفية:

تعد السيولة من اهم السمات التي تميز المصارف عن منشأة الاعمال، اذ ان مجرد اشاعة عدم توفر السيولة الكافية لدى المصرف كفيلة بأن تزعزع ثقة المودعين، وتوفر السيولة المصرفية يعد ضرورة لا مناص منها بقدر كافٍ وفي كل الاوقات اذ ان عدم تواجد السيولة لدى المصارف من شأنه ان يسبب انعدام الثقة للمودعين، ولان عمل المصارف يستند على عنصر الثقة بالمصرف، وعليه فان السيولة مهمة للمصرف لسببين^(١٣):

١. انها تعطي الضمانة للمصرف لتجنب مشاكل انعدام السيولة.

٢. يجب ان تكون حجم السيولة بقدر حاجة المصرف، لان المصرف يحتاج الى تحقيق الربح.

اذ ان توفر السيولة يعني وجود فائض في الاموال المتاحة للمصرف وهذا يمنحه قدرة اكبر على استثمار هذه الفوائض وعندها يمكن استغلال هذا الفائض في الاستثمار في الاصول السائلة مثل الاوراق المالية او

9- Mishkin, Fredric, The economics of money Banking, and financial markets, 10th ed, Pearson education limited, England, 2013, p 132.

١٠- الشمري، صادق راشد، وآخرون، ادارة العمليات المصرفية، مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٤، ص ٤٢٩.

١١- كراجة، عبد الحليم، وآخرون، الادارة والتحليل المالي (أسس، مفاهيم، تطبيقات)، ط ٢، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان،

٢٠٠٢، ص ٢٨.

١٢- عقل، مفلح، وجهات نظر مصرفية، ط ١، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ٢٠٠٦، ص ١٥٨.

١٣- ماندي، غازي، إدارة البنوك، اربيل، مطبعة حجي هاشم، ٢٠١٢، ص ٦٣.

على اشكال ارصدة لدى البنك المركزي او المصارف الاخرى وهذا من شأنه ان يعزز القدرة للمصارف في توفير الاموال لمواجهة الالتزامات والظروف الطارئة في جميع الاوقات.

ان السيولة المصرفية من وجهة نظر المتعاملين مع المصارف المرآة التي يمكن ان ينظرون لها في تقييمهم والمفاضلة فيما بين المصارف اذ كلما كان المصرف لديه القدرة اللازمة والتوقيت المناسب في تلبية متطلبات المودعين كلما كان ذلك مؤشر ايجابي على جودة عمل هذا المصرف.

وتجدر الاشارة هنا الى ان زيادة السيولة لدى المصارف من شأنه ان يقيد المصرف من الحصول على ارباح كان من الممكن تحقيقها لو تم توظيف تلك الاموال السائلة^(١٤)، وبالتالي ضياع عوائد من الممكن الحصول عليها لو ان هذه الاموال كانت قد استثمرت، كما تتأثر السيولة ايضا بالتضخم النقدي بسبب انخفاض القوة الشرائية للنقد، اما حالة عجز السيولة فإنه مؤشر على حدوث خلل في تمويل المشروعات الاستثمار، اضافة الى عدم مقدرة المصرف على تلبية احتياجات المودعين الطارئة في مواعيدها، أما في الحالة المعاكسة فان هذا من شأنه ان يكون مؤشرا سلبيا قويا للجهاز المصرفي.

كما ان المبدأ الاساس في السيولة هو قيام المصرف بالاحتفاظ بجزء من ودائع الزبائن على شكل نقد او شبه نقد يمكن تحويلها الى نقدية بدون خسائر والغرض من كل ذلك هو^(١٥):

١. مواجهة سحبوات زبائن المصرف.
 ٢. مواجهة عدم تفويت اي فرصة استثمارية من خلال منح تسهيلات الاقراض.
 - أضف لما سبق فأن قدرة المصارف في توفير السيولة اللازمة سيعطيها جملة من الايجابيات أهمها^(١٦):
 ١. الظهور في السوق المالي بمظهر القادر على الوفاء بالتزاماته.
 ٢. تعزيز ثقة كل المودعين والمقرضين والتأكيد على امكانية الاستجابة لمتطلباتهم وقت الحاجة.
 ٣. تجنب البيع السريع للأصول وما تتركه من سلبيات.
 ٤. تجنب اللجوء الى الاقتراض من البنك المركزي.
- وأهمية السيولة المصرفية تكمن هنا بشكل كبير في مجال مواجهة السحبوات المستمرة من الودائع، اذ لا يمكن لإدارة المصرف من الاستعانة لطلب مهلة من المودع عندما يريد سحب ودائعه، لان ذلك من شأنه أن يفقد ثقة المودع بالمصرف، وهذا ما يحدث بالعكس في المنشأة غير المصرفية^(١٧).
- ان المصرف يحتاج دوما الى سيولة من اجل مواجهة سحبوات المودعين ولتلبية طلبات زبائنه في منحهم القروض والتسهيلات، وعدم تفويت فرصة استثمارية، لذلك تظهر اهمية السيولة في^(١٨):
١. انها تعد مؤشراً حيويّاً للسوق المالية والمودعين وكذلك المحللين.

١٤- عبد المجيد، عبد المطلب، مصدر سابق، ص ٢٢٩.

١٥- الشمري، صادق راشد، مصدر سابق، ص ٤٣١.

١٦- عقل، مصدر سابق، ص ١٥٩.

١٧- الحسيني، فلاح، الدوري، إدارة البنوك مدخل كمي واستراتيجي معاصر، ط١، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ٢٠٠٠، ص ٩٤.

١٨- الشمري، صادق، مصدر سابق، ص ٤٣٥.

فاعلية السيولة المصرفية في تحفيز النشاط الاقتصادي ودعم الاستقرار النقدي (عينة من المصارف العراقية) ٢. أنها تظهر امام السوق المالية بمظهر عالي الثقة والبعيد عن المخاطر والقادر على الوفاء بالتزامات تجاه جميع الاطراف.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في السيولة المصرفية:

ان تحليل السيولة المصرفية يتأثر بجملة من العوامل وهذه العوامل من شأنها أن تؤثر بشكل مباشر في سيولة المصارف وعلى القدرة التي تدار بها تلك المصارف اذ ان هذه السيولة ليست ثابتة بل في تغير مستمر، واهم العوامل المؤثرة فيها^(١٩):

١. عمليات الإيداع والسحب على الودائع:

إنَّ لعمليات الإيداع، اي تحويل النقود القانونية الى ودائع مصرفية تعمل على تحسين سيولة المصرف التجاري، في حين تؤدي عمليات السحب على الودائع نقدا الى تخفيض نقدية الصندوق واحتياطات المصرف التجاري لدى البنك المركزي، وبالتالي الى تخفيض سيولته.

٢. معاملات الزبائن مع الخزينة العامة:

إنَّ سيولة المصرف تتأثر ايضا بعلاقة الجمهور بالخزينة العامة، إذ تتحسن السيولة المصرفية في حال كان عملاء المصرف دائنين للخزينة.

٣. رصيد عمليات المقاصة بين المصارف:

ان سيولة المصرف التجاري تزداد اذا ظهر حساب رصيده الجاري واثني لدى البنك المركزي نتيجة تسوية حسابات مع المصاريف التجارية الأخرى في البلد، اذ ان في هذه الحالة ستضاف له موارد نقدية جديدة في احتياطياته النقدية التي يحتفظ بها لدى البنك المركزي.

٤. موقف البنك المركزي بالنسبة للمصارف:

ان للبنك المركزي قدرة في التأثير على السيولة المصرفية كونه ممثلاً للسلطة النقدية، ومن خلال ذلك يمكنه تزويد المصارف التجارية بالنقد المطلوب من النقد الورقي والمعدني، فإذا ما اعتمد البنك المركزي على سياسة تقليص عرض النقد، فإنه سيعمل على تخفيض حجم الارصدة النقدية الحاضرة أو الاحتياطات النقدية المتوفرة لديها، ويقلل قابليتها على منح القروض، بالإضافة الى رفع سعر اعادة الخصم، وبيع السندات الحكومية في السوق المفتوحة، ورفع نسبة الاحتياطي القانوني، ويحصل العكس في حالة توسيع عرض النقد.

٥. رصيد رأس المال الممتلك:

يؤثر رصيد رأس المال الممتلك على سيولة المصرف، اذ انه كلما زاد رصيد رأس المال الممتلك زادت السيولة وبالعكس أي كلما انخفض هذا الرصيد انخفضت السيولة، ومن ثم تحدت قدرته الاقراضية وانخفضت مواجهته على تسديد التزاماته الجارية. ويضاف الى ذلك جملة من العوامل التي تُعدُّ مؤثرة الى حد ما ويجب ان تؤخذ بنظر الاعتبار:

١٩- أبو حمد، رضا صاحب، مصدر سابق، ص 226.

أ- طبيعة الودائع وسلوكها: إذ انه كلما كانت الودائع قريبة الاستحقاق فأنها تحتاج لأرصدة نقدية أكثر، وعليه يجب على المصرف الاحتفاظ بنسب اعلى من مجموع الودائع في صورة احتياطات أولية وثانوية^(٢٠).

ب- الوضع الاقتصادي: إذ انه في حالات الانتعاش الاقتصادي وتزايد العمليات التجارية فان ذلك يتطلب من المصرف الاحتفاظ بسيولة كافية لمواجهة سحبودات المودعين وعلى العكس من ذلك في حالة الانكماش^(٢١).

المبحث الثاني

تناول هذا المبحث ابرز المحددات والمؤشرات التي تكون السيولة المصرفية وتضبط فاعليتها في تحقيق الاستقرار النقدي داخل البلد.

اولاً: المحددات المكونة للسيولة المصرفية:

ان دراسة السيولة المصرفية تتطلب الامام الكافي بالمحددات المكونة لها واهمها^(٢٢):

١. السيولة الحاضرة (الاحتياطات الأولية).

٢. السيولة شبه النقدية (الاحتياطات الثانوية).

١. السيولة الحاضرة (الاحتياطات الأولية):

وهي عبارة عن نقدية جاهزة تحتفظ بها المصارف حيث بإمكانها استخدامها متى شاءت ودون عناء او اية خسائر تذكر، أو هي الموجودات النقدية اليه يمتلكها المصرف التجاري دون ان يكتب منها عائدا او تتكون من اربعة مكونات^(٢٣).

١. النقد بالعملة المحلية والعملة الاجنبية في الصندوق.

٢. الودائع النقدية لدى البنك المركزي.

٣. الودائع النقدية لدى المصارف الأخرى.

٤. الصكوك قيد التحصيل.

وان هذه الاحتياطات تُعدُّ عاملا واقيا لسيولة المصرف والمحافظة على سلامة المركز المالي من خلال الوفاء بالتزاماته، والاحتياطات الأولية نوعان^(٢٤).

أ- الاحتياطات القانونية:

ان المصارف ينبغي عليها الاحتفاظ بأحتياطي قانوني لدى البنك المركزي يتحكم به البنك المركزي من اجل حماية المودعين، اذ اشترط البنك المركزي العراقي ان تحتفظ البنوك التجارية بنسبة احتياطي قانوني من الودائع بنسبة ٢٠% من اجمالي الودائع، وان وجود هذه الاحتياطات من شأنه تحقيق فوائد اهمها:

٢٠- صادق، مدحت، أدوات وتقنيات معرفية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢٠٣.

٢١- سعيد، عبد السلام لفته، المصارف وخصوصية العمل المصرفي، ط١، الذكرة للنشر والتوزيع، بغداد، ٢٠١٣، ص ١١٠.

٢٢- الشمري، صادق، مصدر سابق، ص ٤٣٧.

٢٣- ابو حمد، رضا صاحب، مصدر سابق، ص ٢٢٩.

٢٤- الحسيني، الدوري، مصدر سابق، ص ٩٥.

١. تعد عاملا واقيا لسيولة المصرف وسلامة المركز المالي من خلال تأدية الالتزامات المترتبة عليه.
٢. تعزيز ثقة الزبائن والسلطات الرقابية بقدرة المصرف في المحافظة على اموال المودعين.

ب- الاحتياطات العاملة:

وتمثل الأموال النقدية وشبه النقدية التي يمكن توظيفها في أنشطة استثمارية و اقراضية متعددة، وهذه لا يحتفظ بها المصرف بموجب تشريعات السلطة النقدية وانما يحتفظ ببعض منها سواء بالعملة المحلية او الاجنبية.

٢. السيولة شبه النقدية (الاحتياطات الثانوية):

وهي عبارة عن موجودات يمكن تحويلها بسرعة ودون عناء خلال فترة قصيرة الى سيولة او هي عبارة عن الاستثمارات قصيرة الأجل كالأوراق المالية والاوراق التجارية المضمومة واذونات الخزان، وتمتاز هذه الاحتياطات بقصر اجل الاستحقاق وضعف العائد، كما تساهم في تدعيم الاحتياطات الأولية^(٢٥).
الاحتياطات الثانوية تتكون من جزئين^(٢٦):

الجزء الأول: محدد قانونا، ويسمى بالاحتياطات القانونية والذي يأخذ شكل حوالات الخزينة وسندات الحكومة.

الجزء الثاني: يكون محددًا بحسب سياسية المصرف التجاري ذاته، أي انها تعد بمثابة ادخار يستخدم عند الحاجة إليه.

ثانيا: مؤشرات فاعلية السيولة المصرفية في ضبط الاستقرار النقدي:

إنَّ فاعلية السيولة المصرفية متأنية من حجم الخطر الذي تسببه في حال انعدامها لدى المصارف والذي يُعد لزاما عليها الاحتفاظ بها في كل الاوقات، اما مؤشرات السيولة المصرفية، تكمن اهميتها في انها الاساس لتقييم هذه الفاعلية وقياس مدى كفاءتها، اذ ان السيولة تعد مشكلة باتجاهين في حال زيادتها للحد الاقتصادي او انخفاضها عن الحد المطلوب وستتناول في هذا المبحث تحليلا لاهم المؤشرات المستخدمة في قياس السيولة المصرفية للمصارف عينة الدراسة.

١. نسبة الرصيد النقدي: وتمثل نسبة رصيد المحفظة النقدية لدى المصرف الى مجموع ودائعه وتقيس هذه النسبة قدرة الاحتياطات الأولية للمصرف لمواجهة سحبوات وودائعه^(٢٧)، بمعنى انها تمثل قدرة الأرصدة النقدية الموجودة في الصندوق ولدى البنك المركزي والمصارف الاخرى على الوفاء بالالتزامات المالية المترتبة على ذمة المصرف^(٢٨).

$$\text{نسبة الرصيد النقدي} = \frac{\text{النقد في الصندوق} + \text{النقد لدى البنك المركزي} + \text{الارضية السائلة الاخرى}}{100}$$

اجمالي الودائع

٢٥- الشمري، صادق، مصدر سابق، ص ٤٣٨.

٢٦- أبو حمد، رضا صاحب، مصدر سابق، ص ٢٣٤.

٢٧- سعيد، عبد السلام لفته، مصدر سابق، ص ١١٢.

٢٨- أبو حمد، رضا صاحب، مصدر سابق، ص ٢٣٩.

وتشير هذه النسبة الى العلاقة بين موارد المصرف النقدية وصافي الالتزامات المالية، اذ ان زيادة هذه النسبة ستؤدي إلى قيام المصرف بزيادة منح التسهيلات الائتمانية لزمائمه وخلق المزيد من حسابات الودائع^(٢٩)، وعليه فإن الجدول (١) يبين حجم هذه النسبة للمصارف عينة البحث.

جدول (١) نسبة الرصيد النقدي للمصارف عينة البحث

	بغداد	الشرق الوسط	الاستثمار	الاهلي	الخليج	المتوسط
2005	62.2%	35.8%	44.1%	114.8%	58.4%	63.1%
2006	69.0%	52.6%	84.2%	161.6%	54.2%	84.3%
2007	56.0%	48.9%	108.1%	169.4%	44.5%	85.4%
2008	45.5%	43.0%	122.4%	107.1%	34.9%	70.6%
2008	68.9%	73.8%	119.6%	124.1%	29.1%	83.1%
2010	67.9%	69.3%	94.8%	92.8%	36.4%	72.2%
2011	62.2%	69.7%	74.0%	138.8%	41.0%	77.1%
2012	74.3%	73.5%	61.2%	141.1%	58.1%	81.6%
2013	68.9%	73.9%	69.3%	102.5%	77.3%	78.3%
2014	64.6%	93.0%	129.3%	116.5%	77.6%	96.2%
2015	68.0%	81.7%	133.6%	113.1%	50.2%	89.3%
المتوسط	64.3%	65.0%	94.6%	125.6%	51.0%	80.1%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على التقارير السنوية للمصارف التجارية عينة البحث للسنوات (٢٠٠٥-٢٠١٥) وباستخدام مخرجات الحاسبة الالكترونية.

٢. نسبة السيولة القانونية: وتعكس هذه النسبة مدى قدرة الاحتياجات الاولى والثانوية على الوفاء بالالتزامات المصرفية المالية خلال كل الظروف^(٣٠)، وان حجم الائتمانات الممنوحة يعد عنصرا مربكا الى حد ما للمصرف اذا ما انخفضت السيولة والتي حددت بان لا تقل عن ٢٥% حسب القانون العراقي من اجمالي الودائع، والذي يرى انه من الضروري متابعة عمل هذه المصارف، اضافة لذلك ان ارتفاع نسب السيولة من شأنه ان ينعكس على فرص الاستثمار بصورة سلبية مما يؤدي الى تفويت هذه الفرص.

٢٩- الشمري، صادق، مصدر سابق، ص ٤٣٩.

٣٠- الحسيني، الدوري، مصدر سابق، ص ٩٧.

فأعلى السيولة المصرفية في تحفيز النشاط الاقتصادي ودعم الاستقرار النقدي (عينة من المصارف العراقية)

لذلك فإن استقرار السياسة النقدية يتطلب تحسين مستوى الاداء للمصارف الحكومية والاهلية والذي من شأنه ان ينعكس بصورة ايجابية على الاستقرار النقدي وهذا ما لوحظ بالفعل من خلال سياسة اعطاء ١٠% من الاعتمادات لدى المصارف بتنفيذ برامج اعادة الاعمار بالإضافة الى اتباع سياسة زيادة سعر الفائدة على الاستثمار الليالي ومزاد الحوالات اليومي وهذا ما شجع المصارف الاهلية على زيادة سعر الفائدة على ودائع المواطنين والذي من شأنه ان يؤدي الى امتصاص وتخفيف حجم الكتلة النقدية المتداولة وبالتالي سيساعد على خفض نسبة التضخم والحفاظ على المستوى العام للأسعار.

$$\text{نسبة السيولة القانونية} = \frac{\text{الاحتياطات الأولية} + \text{الاحتياطات الثانوية}}{100} \times 100$$

الودائع وما في حكمها

عليه فأن استقرار عمل المصارف وتوفير السيولة اللازمة يمكن ان يكون اداة استقرار للسياسة النقدية في اوقات الحروب و الازمات، والجدول (٢) يبين هذه النسبة لمصارف العينة.

جدول (٢) نسبة السيولة القانونية

	بغداد	الشرق الوسط	الاستثمار	الاهلي	الخليج	المتوسط
2005	92.1%	91.0%	76.7%	159.9%	85.4%	101.0%
2006	90.4%	90.7%	87.6%	203.3%	89.2%	112.2%
2007	87.4%	91.8%	111.2%	172.1%	97.9%	112.1%
2008	94.2%	80.3%	125.7%	148.5%	101.9%	110.1%
2009	92.7%	89.8%	124.5%	175.9%	99.5%	116.5%
2010	83.3%	71.1%	101.4%	116.3%	94.4%	93.3%
2011	87.9%	71.1%	80.3%	162.6%	104.6%	101.3%
2012	97.1%	80.5%	65.6%	143.0%	81.6%	93.6%
2013	97.4%	77.6%	72.6%	111.4%	100.4%	91.9%
2014	94.4%	100.2%	132.6%	120.4%	103.2%	110.2%
2015	88.4%	92.4%	147.3%	114.0%	90.6%	106.5%
متوسط	91.4%	85.1%	102.3%	148.0%	95.3%	104.4%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على التقارير السنوية للمصارف التجارية عينة البحث للسنوات (٢٠٠٥-٢٠١٥) وباستخدام مخرجات الحاسبة الالكترونية.

٣- نسبة الاحتياطي القانوني: هذه النسبة وفقاً لقانون المصارف والائتمان فإنه يجب على المصارف التجارية ان تحتفظ لدى البنك المركزي برصيد نقدي دائن وبدون فائدة،

$$\text{نسبة الاحتياطي القانونية} = \frac{\text{النقد لدى البنك المركزي}}{100} \times 100$$

الودائع وما في حكمها

ويحدد ويمثل هذا الرصيد نسبة معينة من الودائع وهذه النسبة يحددها البنك المركزي حسب الحاجة^(٣١)، و يحدد البنك المركزي العراقي هذه النسبة والتي يجب التزام المصارف التجارية بها، اذ حددتها التعليمات ب(٢٠%) علما أن هذه النسبة قابلة للتغير وفقا للظروف التي يمر بها البلد وذلك لان حجم الائتمان مرتبط بها والذي يعد القناة التي يعالج بها البنك المركزي، حيث اذ اتخذ البنك المركزي سياسة توسيع حجم الائتمان فانه يلجأ الى خفض الاحتياطي القانوني وبالعكس.

ان فاعلية السيولة المصرفية تكمن من خلال حجم المؤشرات التي يمكن ان توضحها والتي بدورها ممكن ان تشكل اداة لدعم استقرار السياسة النقدية اذ ان هذه المؤشرات من شأنها ان تكون اداة للتنبؤ والتخطيط، اي التنبؤ بحجم التدفقات المستقبلية والكشف عن احتمال حدوث عجز او فائض في الرصيد النقدي والتخطيط لمعالجة العجز واستثمار الفائض^(٣٢).

فاستجابة المصارف للإجراءات التي يتخذها البنك المركزي وعدم تأخرها من شأنه ان يساهم في دعم الاستقرار، اذ ان اتباع نقدية توسعية لزيادة عرض وسيولة النقد من خلال خفض سعر اعادة الخصم يتطلب استجابة سريعة من البنوك التجارية حتى يكون هذا الاجراء فعال وهذه الاستجابة السريعة من شأنها أن تزيد الاحتياطات القانونية وهذا ينعكس على قدرة البنوك التجارية في منح الائتمان والذي ينعكس على خفض سعر الفائدة على القروض وهذا من شأنه ان ينعكس ايجابيا على الاستثمار وبالتالي سيؤدي الى زيادة الانفاق وهذا ينعكس على الانتاج والاستخدام والذي من شأنه يرفع مستوى النشاط الاقتصادي، وبالعكس في حالة الانكماشية. هذه النسبة تعد من المؤشرات المهمة التي تستخدم لقياس وتحليل السيولة المصرفية وذلك لأنها تحتم بالقروض والسلف التي يمكن ان يمنحها المصرف التجاري من دون غيرها من نسب السيولة المصرفية، وهي تشير الى مقدار ما تشكله السلف والقروض من مجموع الودائع وما في حكمها.

نسبة التوظيف = $\frac{\text{القروض والسلف}}{100} \times 100$

الودائع وما في حكمها

ويمكن لهذه النسبة ان توضح المقدار الذي تستطيع به الودائع وما في حكمها من تغطية طلبات الائتمان المختلفة وخاصة السلف والقروض للمؤسسات والأفراد، والجدول (٣) يبين حجم هذه النسبة للمصارف قيد البحث.

جدول (٣) نسبة التوظيف

	بغداد	الشرف الوسط	الاستثمار	الاهلي	الخليج	المتوسط
2005	24.0%	8.6%	46.3%	9.4%	23.0%	22.2%
2006	15.9%	7.6%	31.2%	40.0%	24.7%	23.9%

٣١- حنفي، عبد الغفار و قرياقص، رسمية، أسواق المال، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، ٢٠٠٠، ص ٣٣.

٣٢- مامندي، مصدر سابق، ص ٧١.

فاعلية السيولة المصرفية في تحفيز النشاط الاقتصادي ودعم الاستقرار النقدي (عينة من المصارف العراقية)

2007	18.3%	4.7%	24.8%	30.1%	12.5%	18.1%
2008	10.1%	3.1%	9.7%	23.9%	9.0%	11.1%
2009	11.2%	13.2%	15.9%	38.8%	15.9%	19.0%
2010	21.5%	28.7%	48.1%	65.2%	16.9%	36.1%
2011	19.8%	35.6%	55.1%	61.9%	28.5%	40.2%
2012	12.6%	31.3%	66.4%	37.0%	60.7%	41.6%
2013	14.1%	36.2%	71.0%	30.9%	50.5%	40.5%
2014	14.8%	50.0%	58.3%	47.0%	52.2%	44.4%
2015	18.4%	37.7%	45.8%	66.8%	57.5%	45.2%
متوسط	16.4%	23.3%	43.0%	41.0%	31.9%	31.1%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على التقارير السنوية للمصارف التجارية عينة البحث للسنوات (٢٠١٥-٢٠٠٥) وباستخدام مخرجات الحاسبة الالكترونية.

ومن خلال الجداول أعلاه يمكن القول ان المصارف التجارية عينة البحث كانت الى حد ما متباينة في تحقيقها لنسب (الرصيد النقدي، السيولة القانونية، التوظيف) ومتباينة في حجم المقدرة والامكانية في تغطية التزاماته، اذ نجد ان صاحب المقدرة على تغطية التزاماته قد استخدم آلية حجب الاموال وعدم استخدامها في مجالات الاستثمار المتنوعة، وعليه سيتم توضيح معدلات نسب المؤشرات للسنوات قيد الدراسة ولمصارف العينة ككل ليتم تحليلها في النموذج القياسي.

جدول (٤) نسبة مؤشرات السيولة الاجمالية والنشاط الاقتصادي

	نسبة الرصيد	نسبة السيولة	نسبة التوظيف	نمو %GDP	التضخم %	البطالة %
2005	63.1	101	22.2	0.38	37	17.9
2006	84.3	112.2	23.9	0.29	47	17.5
2007	85.4	112.1	18.1	0.17	30.8	12
2008	70.6	110.1	11.1	0.39	11.7	14.7
2009	83.1	116.5	19	-0.11	-2.8	15.5
2010	72.2	93.3	36.1	0.23	2.5	15
2011	77.1	101.3	40.2	0.23	5.6	8.3
2012	81.5	93.6	41.6	0.16	6.1	11.2
2013	78.3	91.9	40.5	0.09	1.9	8
2014	96.3	110.2	44.4	-0.003	2.24	15

2015	89.3	106.5	45.2	-0.21	1.01	16
------	------	-------	------	-------	------	----

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على التقارير السنوية للمصارف التجارية عينة البحث للسنوات (٢٠٠٥-٢٠١٥) والنشرات والتقارير التي تصدر من وزارة التخطيط ووزارة المالية، البنك المركزي وباستخدام مخرجات الحاسبة الالكترونية.

المبحث الثالث

سيتم خلال هذا المبحث اعتماد الصيغ الكمية القياسية في إيجاد وتحديد شكل العلاقة وحجم التأثير الذي من الممكن ان تؤثر فيه مؤشرات السيولة على النشاط الاقتصادي من خلال مجموعة من المتغيرات. تحليل العلاقة بين مؤشرات السيولة المصرفية والمتغيرات الاقتصادية:

سيتم التطرق خلال هذا البحث الى تحليل شكل وحجم العلاقة التي يمكن أن تحدث اذا ما مارست المصارف أدوارها الاساسية في تدعيم الاقتصاد والمساهمة في توفير الميزات الفاعلة لعمليات الاستثمار التي من الممكن في النهاية ان تنعكس بميزات ايجابية يمكن ان تحضى بها هذه المصارف لذا سيتضمن هذا التحليل المتغيرات والمؤشرات التالية:

١. متغير الرصيد النقدي والذي يرمز له بالرمز (Δx_1) ، وان السبب الذي يستلزم هذا المتغير هو انه مع تزايد هذا المتغير فان (GDP) ينخفض، والتضخم (Y_2) ينخفض والبطالة (Y_3) يمكن ان تزداد.
 ٢. متغير السيولة القانونية ويرمز له بالرمز (Δx_2)
 ٣. متغير نسبة التوظيف ويرمز له بالرمز (Δx_3)
 ٤. متغير الناتج المحلي الإجمالي والذي يرمز له بالرمز (ΔY_1)
 ٥. متغير التضخم والذي يرمز له بالرمز (ΔY_2)
 ٦. متغير البطالة والذي يرمز له بالرمز (ΔY_3)
- وقد تم خلال التحليل الاستناد الى قيمة المتغيرات المعتمدة في النماذج القياسية للمدة من (٢٠٠٥) إلى (٢٠١٥)، وقد قسمت إلى ستة نماذج مقدرة، وقد تم اجراء الاختبار والتحليل للنموذج المستخدم في التحليل القياسي.

اولاً:- اختبار استقراره البيانات لديكي فولر الموسع (ADF test):

قبل الدخول في تحليل النموذج وتقدير متجه الانحدار الذاتي (VAR)، يجب علينا التعرف فيما اذا كانت المتغيرات في النموذج ساكنة (مستقرة) ام خلاف ذلك، اذ يمكننا التعرف على هذا من خلال اجراء اختبار تطبيق جذر الوحدة (ديكي فولر الموسع ADF)، وبعد اجراء هذا الاختبار وكما في الجدول (٥):

جدول (٥) اختبار ديكي فولر الموسع لجذر الوحدة

الفروق الأولى	المستوى	فترات الإبطاء	المتغيرات
A	B	A	B
		1	X1
-	-		
3.36*	3.67**		

فاعلية السيولة المصرفية في تحفيز النشاط الاقتصادي ودعم الاستقرار النقدي (عينة من المصارف العراقية)

X2	1	-	-	-	-
		2.60	2.30	4.20*	4.39*
X3	1	-	-		
		4.40*	0.56		
Y1	1	-	-		
		3.63**	2.06		
Y2	1	-	-		
		4.83*	6.17		
Y3	1	-	-	-	-
		1.95	2.34	4.36*	3.77*
1%		-	-	-	-
		5.29	4.29	5.52	4.42
5%		-	-	-	-
		4.008	3.21	4.10	3.25
10%		-	-	-	-
		3.46	2.74	3.51	2.77

(A) تعني الانحدار يحتوي على قاطع واتجاه عام.

(B) تعني الانحدار يحتوي على قاطع فقط.

*, **, تعني معنوي عند مستوى ٥%، ١٠% على التوالي.

المصدر:- الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على الملحق القياسي

واستناداً الى نتائج الجدول اعلاه للتعرف على استقراريه المتغيرات، توضح النتائج استقرارية السلاسل الزمنية الخاصة بمتغيرات الدراسة ولكل المستويات وعند مستوى ٥% و ١٠% اي ان المتغيرات (Y_1, x_3, x_1, Y_2) مستقرة بالمستوى ومتكاملة من الدرجة (٠)، ما عدا المتغيرات x_2 و Y_3 فأنها غير مستقرة لان القيم المطلقة لإحصائيات هذا الاختبار اقل من القيم الحرجة الموافقة لها عند المستوى نفسه، وبعد معالجة السلاسل الاصلية بطريقة الفروقات من الدرجة الأولى تبين ان سلسلة الفروق الأولى للمتغيرين مستقرة أي أنها استقرت بأخذ الفروق الأولى ومتكاملة من الدرجة (١) I لتوفرها على شرط الاستقرار، وهو ان تكون القيم المطلقة لإحصائيات الاختبار اكبر من القيم الحرجة الموافقة لها في نماذج اختبارات ديكي فولر.

وعليه ووفقاً لنتائج الاختبارات وبعد اخذ الفروق الاولى للمتغيرين (Y_3, x_2)، يتم رفض فرضية احتواء هذه المتغيرات على جذر الوحدة، وبذلك يمكن القول ان النتائج معنوية، اي انها مستقرة بوجود قاطع وقاطع واتجاه عام عند مستوى ٥% و ١٠%.

ثانياً:- تحديد فترات الإبطاء (التخلف الزمني) في نموذج (VAR):

عندما يتم تحليل نموذج VAR يكون من اللازم قبل الدخول في هذه العملية ضرورة تحديد عدد فترات الإبطاء او التخلفات في هذا النموذج، وتتم الاختبارات بالاعتماد على معيار اكايك (AIC) وسكوارز (SC) فضلاً عن معيار هانان - كوين (HQ)، بالإضافة الى الاختبار الاحصائي (LR) واختبار خطأ التنبؤ النهائي (FPE) كمؤشرات اساسية، وسيتم تقدير متجه الانحدار الذاتي غير المقيد (VAR) بمستوى المتغيرات، وبعد اجراء الاختبار جاءت النتائج كما موضح في الجدول

جدول (٦) يمثل عدد التخلفات لنموذج VAR لمتغيرات البحث

Lag	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	NA*	2804.091	19.28766	19.40869	19.15489
1	24.46644	763.0421*	17.59437*	18.19954*	16.93050

* تشير الى عدد التخلفات او الإبطاء المثلى، وجميع الاختبارات عند مستوى معنوية (٥٠%)

LR: اختبار (LR) (FPE: الخطأ التنبؤي النهائي)

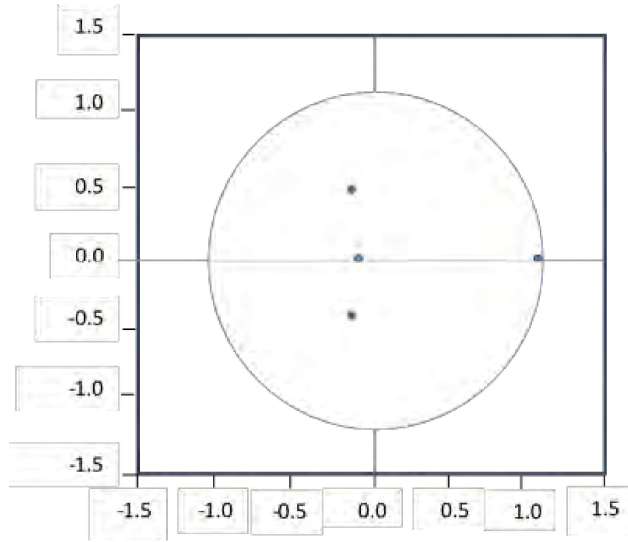
(AIC: معيار اكايك) (: معيار سكوارز (HQ معيار هانان - كوين)

المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية

اذ نستنتج من الجدول أعلاه بأن عدد فترات الإبطاء هو فترة واحدة اعتماداً على معيار (AIC) ومعيار (SC) والتي تحمل اقل قيمة عند فترة الإبطاء الاولى لذلك ستكون هذه الفترة هي فترة الإبطاء المثلى، اذ تم اختبار التخلف للمتغيرات اعتماداً على المؤشرات اعلاه أضف لذلك فان الشكل البياني ادناه يوضح بان النموذج المقدر يحقق شرط الاستقرار، اذ ان جميع المعاملات اصغر من الواحد وجميع الجذور تقع داخل دائرة الوحدة، مما يعني ان النموذج لا يعاني من مشكلة في ارتباط الاخطاء او عدم ثبات التباين

شكل (١) يوضح استقرارية البيانات عند الفروق الاولى لمتغيرات البحث

Inverse Roots of AR Characteristic Polynomial



المصدر: الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية. وبعد معالجة مشكلة استقرار السلسلة الزمنية والارتباط المشترك، يتم تحليل النموذج المقدر لمعرفة العلاقة بين المتغيرات، ويوضح جدول (٧) نتائج التحليل القياسي لمتجه الانحدار الذاتي VAR، استناداً الى نتائج التحليل القياسي.

جدول (7) يوضح نتائج تحليل (VAR) لمتغيرات النموذج

المتغيرات	Y1	Y2	Y3	X1	X2	X3
Y1(-1)	1.204925 (0.85531) [1.40876]	61.7295- (9.64166) [6.40237]	9.494635- (18.3684) [- 3.51690]	11.90781 (46.8906) [0.25395]	30.69555 (46.1498) [0.66513]	- 22.17922 (12.1069) [- 1.83194]
Y2(-1)	0.010605 (0.00660) [1.60716]	1.070481 (0.07438) [14.3917]	0.056663 (0.14170) [2.39987]	0.041508 (0.36174) [0.11474]	0.059314 (0.35603) [0.16660]	- 0.287189 (0.09340) [- 3.07482]
Y3(-1)	-0.014042 (0.02675)	0.771230 (0.30154) [2.55762]	-0.143610 (0.57447)	- 0.030173 (1.46650)	0.365089 (1.44333) [0.25295]	0.407238 (0.37864) [1.07552]

	[- 3.52495]		[- 0.24999]	[- 2.02058]		
X1(-1)	-0.015677 (0.01901) [- 4.82466]	- 1.817803 (0.21430) [- 8.48257]	0.268834 (0.40826) [0.65849]	- 0.106071 (1.04221) [- 2.10178]	0.609492 (1.02574) [0.59420]	- 0.652414 (0.26909) [- 2.42449]
X2(-1)	-0.003686 (0.002063) [- 0.13016]	0.780492 (0.23258) [3.35577]	0.310889 (0.44309) [4.70163]	0.149488 (1.13112) [0.13216]	-0.450612 (1.11325) [- 0.40477]	0.363940 (0.29205) [1.24615]
X3(-1)	-0.002774 (0.01456) [- 3.19048]	1.046536 (0.16414) [6.37578]	0.072717 (0.31271) [0.23254]	0.452543 (0.79828) [3.56690]	-0.496221 (0.78567) [- 0.63159]	0.995930 (0.20611) [4.83199]
C	1.986834 (1.67710) [1.18468]	27.79311 (18.9055) [1.47011]	2.920422 (36.0169) [0.08108]	58.83865 (91.9436) [0.63994]	106.8208 (90.4910) [1.18046]	18.79187 (23.7394) [0.79159]
R-squared	0.573424	0.992625	0.473763	0.368380	0.484439	0.981745
F-statistic	67.672125	67.29339	0.298420	0.183414	0.4609818	26.88965
Log likelihood	7.475020	- 16.74882	-23.19419	- 32.56606	-32.40680	- 19.02567

المصدر: الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية من خلال بيانات الجدول (٦) يتضح لنا أن هناك ستة نماذج للانحدار الثاني للمتغيرات قيد الدراسة، اذ نلاحظ من خلال النموذج الأول ان هناك علاقة طردية بين (ΔY_1) لسنة سابقة و (Y_1) للسنة الحالية، اي ان تغير (ΔY_1) لسنة سابقة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة (Y_1) للسنة الحالية بمقدار (١,٢٠)، بالإضافة الى أن هناك علاقة طردية بين (ΔY_2) لسنة سابقة و (Y_1) للسنة الحالية بمقدار (٠,٠١) وهو تأثير منخفض بمعنى أن تغير التضخم نحو التزايد يخفض من قيمة العملة وهذا يدفع نحو عدم الاحتفاظ بالنقد والاستثمار في مشاريع إنتاجية والتي الى حد ما تكون مشاريع مربحة، اما متغير (ΔY_3) لسنة سابقة

فأنه يرتبط بعلاقة عكسية مع (Y_1) للسنة الحالية بمعنى أن زيادة (ΔY_3) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى خفض (Y_1) بمقدار (0.02) وهذا التأثير طفيف أيضاً أي ان تزايد البطالة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض في GDP نتيجة توقف جزء من العملية الإنتاجية. كذلك ان متغير (ΔX_1) لسنة سابقة يرتبط بعلاقة عكسية مع المتغير (Y_1) للسنة الحالية، أي أن تغير (ΔX_1) بمقدار وحدة واحدة لسنة سابقة سيؤدي الى انخفاض (Y_1) بمقدار (0.02) بمعنى أن تغير حجم الرصيد النقدي بمقدار وحدة واحدة من شأنه أن يؤدي الى خفض في (GDP) وهذا ناتج عن الية التحوط التي تقوم بها المصارف لتلبية احتياجات المتعاملين معها وهذا من شأنه أن يعطل الاموال داخل المصرف دون استثمار. كما ان هناك علاقة عكسية بين (ΔX_2) لسنة سابقة و (Y_1) السنة الحالية، أي أن تغير (ΔX_2) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى انخفاض (Y_1) بمقدار (0.003) وهو مقدار ضعيف جداً، ويلاحظ هذا التأثير الطفيف من خلال عدم تأثر (GDP) بالسيولة القانونية إلى حد كبير. اما العلاقة بين المتغير (ΔX_3) والمتغير (Y_1) فأنها علاقة عكسية، بمعنى ان تغير (ΔX_3) بمقدار وحدة واحدة من شأنه ان يؤدي إلى انخفاض (Y_1) بمقدار (0.002) ، وكانت القدرة التفسيرية لهذا النموذج $(R^2 = 57\%)$ بمعنى ان التغير في المتغيرات المذكورة يفسر ما نسبة (57%) من التغيرات في (Y_1) ، والنسبة المتبقية تفسرها متغيرات أخرى غير داخلية في توصيف النموذج، وكانت قيمة (F) المحتسبة (67.21) التي توضح أن النموذج معنوي.

اما النموذج الثاني فان هناك علاقة عكسية بين المتغير (ΔY_1) لسنة سابقة والمتغير (Y_2) للسنة الحالية. اي ان تغير ال (GDP) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى خفض التضخم بمقدار (0.72) ، وهذا التأثير كبير اي ان زيادة الناتج من شأنها ان تعالج التضخم بنسبة كبيرة وهذا مطابق للنظرية الاقتصادية. اما متغير (ΔY_2) لسنة سابقة فإنه يرتبط بعلاقة طردية مع المتغير (Y_2) للسنة الحالية، بمعنى ان تغير (ΔY_2) لسنة سابقة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى ارتفاع (Y_2) للسنة الحالية بمقدار (1.07) ، كذلك الحال بالنسبة للمتغير (ΔY_3) لسنة سابقة فانه يرتبط بعلاقة طردية مع المتغير (Y_2) بمعنى ان زيادة المتغير (ΔY_3) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة (Y_2) بمقدار (0.77) . كذلك الحال بالنسبة لارتباط المتغير (ΔX_1) لسنة سابقة بالمتغير (Y_2) فإنه يتميز بأنه ارتباط سلبى بمعنى ان تغير (ΔX_1) لسنة سابقة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى انخفاض التضخم بمقدار (1.81) وذلك لا نه يسحب جزء من العملة المتداولة في السوق. اما علاقة المتغيرين (ΔX_2) و (ΔX_3) لسنة سابقة فأتهما يرتبطان بعلاقة موجبه مع المتغير (Y_2) للسنة الحالية اي ان تغير (ΔX_2) و (ΔX_3) بمقدار وحدة واحدة لسنة سابقة سينتج عنه زيادة في (Y_2) بمقدار (0.78) و (0.4) على التوالي، وهذا مخالف للنظرية الاقتصادية بالنسبة الى (ΔX_2) علماعتبار ان ارتفاع نسبة السيولة القانونية من شأنها ان تترك جزءاً من الاموال معطلة عن التداول وبالتالي لا يدفع بالتضخم نحو الارتفاع اما بالنسبة للتوظيف فإنه مطابق للنظرية الاقتصادية على اعتبار ان ارتفاع هذه النسبة يعني ان المصرف يقوم بمنح القروض والسلف لتلبية حاجة المتعاملين معه وكانت القدرة التفسيرية للنموذج $(R^2 = 99\%)$ في حين كانت (F) المحتسبة (67.29) . اما النموذج الثالث فتلاحظ من خلاله ان هناك علاقة عكسية بين المتغير (ΔY_1) لسنة سابقة والمتغير (Y_3) للسنة الحالية بمعنى ان تغير (ΔY_1) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى انخفاض (Y_3) بمقدار (9.49) ، وهذا مطابق للنظرية الاقتصادية اذ ان زيادة الناتج المحلي الإجمالي من

شأنه ان يؤدي الى انخفاض البطالة اما المتغير (ΔY_3) لسنة سابقة فانه يرتبط ايضاً بعلاقة عكسية مع المتغير (Y_3) للسنة الحالية بمعنى ان تغير (ΔY_3) بمقدار وحدة واحدة لسنة سابقة من شأنه ان يؤدي الى انخفاض (Y_3) للسنة الحالية بمقدار (١٤، ٠)، في حين نلاحظ ان بقية المتغيرات ($\Delta X_3, \Delta X_2, \Delta X_1, \Delta Y_2$) لسنة سابقة يرتبط كل منهما بعلاقة طردية مع المتغير (Y_3) للسنة الحالية اي ان تغير (ΔY_2) و (ΔX_1) و (ΔX_2) و (ΔX_3) بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى ارتفاع (Y_3) بمقدار (٠.٠٥) و (٠.٢٦) و (٠.٠٧) و (٠.٣١) على التوالي، في حين كانت القدرة التفسيرية (R^2) للنموذج ضعيفة وبمقدار (٠.٤٧) وكانت قيمة (F) المحتسبة (٤.٤٩).

ونلاحظ في النموذج الرابع ان المتغيرين (ΔX_3) و (ΔX_1) يرتبطان بعلاقة عكسية لسنة سابقة مع المتغير (X_1) للسنة الحالية، بمعنى ان زيادة (ΔX_3) و (ΔX_1) بمقدار وحدة واحدة لسنة سابقة سيؤدي ذلك الى انخفاض قيمة (X_1) للسنة الحالية بمقدار (٠.٠٣) و (٠.١٠) على التوالي. اما بقية المتغيرات فأما ترتبط بعلاقة طردية لسنة سابقة مع المتغير (X_1) للسنة الحالية، في حين كانت القدرة التفسيرية للنموذج (R^2) ضعيفة جداً وبمقدار (٣٦ %) وكانت (F) المحتسبة (١١,٤).

اما النموذج الخامس فأنا نجد ان جميع المتغيرات لسنة سابقة ترتبط بعلاقة طردية مع المتغير (X_2) للسنة الحالية ماعدا المتغيرين (ΔX_2) و (ΔX_3) فأحما يرتبطان بعلاقة عكسية لسنة سابقة مع المتغير (X_2) للسنة الحالية بمعنى تغير (ΔX_2) و (ΔX_3) بمقدار وحدة واحدة من شأنه ان يؤدي الى انخفاض (X_2) بمقدار (٠.٤٥) و (٠.٤٩) على التوالي، وكانت القدرة التفسيرية للنموذج (R^2) منخفضه وبمقدار (٠.٤٨) في حين كانت (F) المحتسبة (١١,٢٩).

فيما كانت نتائج النموذج السادس في ان المتغيرات (ΔY_1) و (ΔY_2) و (ΔX_1) لسنة سابقة ترتبط بعلاقة عكسية مع المتغير (X_3) للسنة الحالية، في حين كانت المتغيرات المتبقية لسنة سابقة ترتبط بعلاقة طردية مع المتغير (X_3) للسنة الحالية، وكانت القدرة التفسيرية لهذا النموذج عالية جداً اذ ان (R^2) بلغت (٩٨ %) في حين كانت (F) المحتسبة (٢٦.٨٨).

وعليه نلاحظ من خلال التحليل ان المتغيرات لها تأثير طفيف في كثير من النسب وذلك يعود الى عدم وجود ترابط قوي يمكن الاعتماد عليه بين عمل المصارف والواقع الاقتصادي للبلد، بالإضافة الى ان المصارف العراقية من خلال التحليل كانت غير فاعلة في تلبية متطلبات النشاط القطاعي لأنها كانت لاتعدوا ان تكون مهمتها متعلقة فقط بعمليات السحب و الايداع دون النظر الى الواقع الاقتصادي.

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

١. تعد مشكلة السيولة المصرفية من اخطر المشاكل التي يمكن ان تواجه المصارف بسبب الالتزامات المفروضة على هذه المصارف والتي تعمل فيها وهذا يتطلب الاهتمام بتلك المشكلة.
٢. إنَّ الية استثمار السيولة المصرفية تكمن فقط في بعض العمليات المصرفية والتي لا تسهم كثيراً في تنمية النشاط الاستثماري او الاقتصادي.

٣. اعتماد المصارف عينة البحث على الودائع بنسبة كبيرة في تمويل أصولها وبنسب مختلفة، بالإضافة إلى التباين في نسب السيولة من مصرف الى آخر.
٤. من خلال التحليل المؤشرات السيولة المصرفية نجد أن نسبة الرصيد النقدي والسيولة القانونية ونسبة التوظيف كانت مرتفعة في مصري (الاستثمار، الاهلي) وهذا يعني أن هذه المصارف تمتاز بحالة من التوازن والقدرة على الابقاء بالالتزامات المالية المستحقة، بالإضافة إلى القدرة على الابقاء بالالتزامات المالية التي تلي القروض والتسليف وغيرها.
٥. ان استخدام مؤشرات السيولة المصرفية من شأنه أن يعطي صورة واضحة عن فاعلية المصرف في مواجهة المتطلبات الاستثمارية والمقدرة الكامنة في مواجهة التزاماته.
٦. عند متابعة نسب مؤشرات المصارف (بغداد الشرق الاوسط الخليج) تلاحظ ان سبب انخفاض تلك النسب مقارنة بالمصرفين (الاستثمار، الاهلي) يعود إلى انخفاض حجم الودائع وذلك بسبب طبيعة الواقع الاقتصادي وميول الافراد للتعامل مع المصارف الحكومية دون التجارية في اغلب الاحيان.
٧. تكونت لدينا خلال البحث ستة نماذج للانحدار الذاتي للمتغيرات المتعلقة بالبحث ولوحظ خلال هذه النماذج ان شكل العلاقات في بعض المتغيرات كان مطابقاً للنظرية الاقتصادية فيما كان بعض العلاقات غير متوافقة مع النظرية وذلك بسبب عدم وجود تأثير لعمل تلك المصارف في النشاط الاقتصادي.
٨. أثبتت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية في كل من النموذج الأول والثاني والسادس تمثلت في القدرة التفسيرية للنموذج ومعنوية النموذج ككل.

ثانياً: التوصيات:

١. ضرورة الاهتمام بمصدر التمويل الاساسي للمصارف عينة البحث الا وهو الودائع بمختلف انواعها.
٢. ضرورة إيجاد نوع من التكامل بين عمل المصارف ومتطلبات التنمية الاقتصادية.
٣. السعي الى تطوير الادوات التي تعمل بها المصارف حتى تكون ملبية لاحتياجات الافراد بنسبة عالية.
٤. ضرورة وضع و إيجاد آليات للاستثمار بحيث تكون متوافقة مع الكيفية التي تعمل بها المصارف.
٥. ضرورة ان تكون السياسات الاستثمارية متوافقة مع القدرة المصرفية لتلبية متطلبات المشاريع التي يمكن ان تساهم في دعم التنمية.

المصادر

١. الشماع، خليل محمد حسن، الإدارة المالية، الطبعة الرابعة، بغداد، مطبعة الخلود، ١٩٩٢.
٢. هندي، منير ابراهيم، البنوك التجارية، مدخل اتخاذ القرارات، المكتب العربي الحديث، ٢٠٠٠.
٣. الشمري، ناظم محمد نوري، النقود والمصارف، مطبعة دار الحكمة للطباعة والنشر، الموصل، ١٩٨٨.
٤. اللوزي، سليمان احمد واخرون، ادارة البنوك، ط ١، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، ١٩٩٧.

٥. عبد الحميد، عبد المطلب، البنوك الشاملة عملياتها وإدارتها، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٠.
٦. ابو حمد، رضا صاحب، قدوري، فائق مشعل، ادارة المصارف، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٧. خان، طارق الله، احمد، حبيب، ادارة المخاطر: تحليل قضايا في الصناعة المالية الإسلامية، ترجمة عثمان بابكر احمد، البنك الإسلامي للتنمية، جدة، ٢٠٠٣.
٨. Mishkin, Fredric, The economics of money Banking, and financial markets, 10th ed, pearson education limited, England, 2013.
٩. الشمري، صادق راشد، إدارة العمليات المصرفية، مطبعة الكتاب، بغداد، ٢٠١٤.
١٠. كراجة، عبد الحليم، وآخرون، الإدارة والتحليل المالي أسس، مفاهيم، تطبيقات، ط ٢، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٢.
١١. عقل، مفلح، وجهات نظر مصرفية، ط ١، مكتبة المجتمع العربي، عمان، ٢٠٠٦.
١٢. مامندي، غازي، إدارة البنوك، اربيل، مطبعة حجي هاشم، ٢٠١٢.
١٣. الحسيني، فلاح، الدوري، إدارة البنوك مدخل كمي واستراتيجي معاصر، ط ١، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، ٢٠٠٠.
١٤. صادق، مدحت، أدوات وتقنيات معرفية، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، ٢٠٠١.
١٥. سعيد، عبد السلام لفته، المصارف وخصوصية العمل المصرفي، ط ١، الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد، ٢٠١٣.
١٦. حنفي، عبد الغفار وقرياقص، رسمية، أسواق المال، الدار الجامعية للطباعة والنشر، مصر، ٢٠٠٠.

قراءات قانونية لعمل المستشار في سوق الاوراق المالية

Legal Readings about the Advisor's Work in Stock Market

م.م. حسنين علي هادي^(١) Assist. Lect. Hasanain Ali Hadi

الملخص

يعد من القراءات القانونية الهامة تحديد الطبيعة القانونية لعمل المستشار في سوق الأوراق المالية، امرأ ضرورياً لأنه على اساسه تحدد الاحكام القانونية الواجبة التطبيق على العقد الذي يكون المستشار طرفاً به، إنَّ الكثير من الزبائن يقومون باستثمار عدد كبير من مدخراتهم في مجال الأوراق المالية، وهذا من شأنه ان يعرضهم لخطر فقدان مدخراتهم المستثمرة، كذلك ارتكاب اخطاء تدفعهم الى ابرام صفقات قد تكون على درجة كبيرة من الخطورة خاصة عندما يكون الزبون قليل الخبرة في مجالات تداول الأوراق المالية، أي الجهل بالعوامل التي تؤثر في السوق من عوامل اقتصادية أو سياسية وغيرها. وهنا يظهر دور المستشار واعطاء المشورة في سوق الأوراق المالية، حيث من شأنه ان يساعد الزبائن على تجنب الكثير من المخاطر التي يمكن ان يتعرضوا لها. ومن هنا لابد من تكييف عمله من الناحية القانونية، كذلك لبيان شخص المستشار في سوق الأوراق المالية، لابد من تمييزه عن عمل بعض الأشخاص الذين يختلط بعمله كالوسيط والمحلل المالي في سوق الاوراق المالية، فهو يتشابه معهم في بعض الجوانب ويختلف معهم في جوانب أخرى. الكلمات المفتاحية: عمل المستشار، سوق الأوراق المالية.

Abstract

Determining the legal nature of the advisor's work on the stock market is essential because it is the basis of the legal provisions applicable to the contract to which the consultant is a party. Many customers invest a large number of their savings in securities, which would put them at risk The loss

١ - الجامعة الاسلامية/كلية القانون والعلوم السياسية

of their savings invested, as well as making mistakes that lead them to conclude transactions that may be very dangerous, especially when the client has little experience in the areas of securities trading, that is ignorance of the factors that affect the market of economic or political factors and others. Here he shows the role of an adviser and advice on the stock market, where it would help customers avoid the many risks they could be exposed to. Hence, it must be adapted from the legal point of view, as well as to indicate the person of the adviser in the stock market, it must be distinguished from the work of some people who mingle with his work as broker and financial analyst in the stock market, it is similar with them in some aspects and differs with them in other aspects.

المقدمة

يعد سوق الأوراق المالية من المواضيع المهمة والمتصلة بالنظم الاقتصادية الحديثة، وذلك لما يقوم به من دور فعال وإيجابي في الحياة الاقتصادية نظراً إلى الدور الذي يؤديه في دفع عجلة التنمية الوطنية بوصفه محوراً أساسياً في تحقيق التنمية الاقتصادية للبلدان، فهو وسيلة مهمة من وسائل استثمار، بل هو إحدى الأدوات الاستثمار المالي في الوقت الحاضر. وإن موضوع التعامل في الأوراق المالية أصبح يشغل أهتمام العديد من الأطراف سواء أكانوا متعاملين أم غير متعاملين فيها، وقد تنامي الاهتمام بأسواق الأوراق المالية بعد أن احتلت مركزاً حيويًا في النظم الاقتصادية الحديثة، ومما زاد من هذه الأهمية التطورات التي حدثت للأوراق المالية في العالم، وتمثل هذا التطور في تحريرها من القيود الإقليمية لتكون عالمية وصارت معظم الدول تعتمد على التمويل من خارج أسواقها الوطنية، وبدأت الأسهم تتداول في معظم الأسواق العالمية، وارتبط هذا التطور بظهور المؤسسات المالية الوسيطة لتقليل المخاطر وتوزيعها على أكبر عدد من المستثمرين. وإن الاستثمار في سوق الأوراق المالية يتطلب بيئة استثمارية ملائمة وأمنة لتحقيق رغبة المستثمرين في تلك الأسواق، وهذا لا يتحقق إلا من خلال تنظيم العمل فيها وتحقيق أفضل السبل لتسهيل عملية تداول تلك الأوراق وزيادة حجم الاستثمارات، وعليه فإن المستشار يعد إحدى هذه السبل التي تتم من خلالها طمأننة الزبائن المستثمرين والقضاء على تردداتهم في الاستثمار في سوق الأوراق المالية وذلك من خلال ما يقدمه المستشار في سوق الأوراق المالية من مشورة ناتجة عن خبرته ومعرفته لسوق الأوراق المالية، فهو يساهم بشكل كبير وفَعَال في إقبال الزبائن المستثمرين على الاستثمار في سوق الأوراق المالية، خاصة وإن أغلب الزبائن المستثمرين في السوق يفتقرون للخبرة والمعرفة بسوق الأوراق المالية، فوجود المستشار يساهم في تقليل العقبات أمام الزبائن المستثمرين، وتساعدهم في حسن التعامل في الأوراق المالية في سوق الأوراق المالية، لما يقدمه لهم من مشورة ناتجة عن دراسة عملية وتحليل وخبرة وتخصص فريد للمستشار في سوق الأوراق المالية. ومن أجل الإحاطة بموضوع البحث (قراءات قانونية لعمل المستشار في سوق الأوراق المالية) وجدنا أن من الضروري تقسيمه على مبحثين، الأول نخصه إلى التكيف القانوني لعمل المستشار في سوق الأوراق المالية، أما المبحث الثاني نحاول أن نتعرض فيه إلى تمييز عمل المستشار عما يشته به في سوق الأوراق المالية.

المبحث الأول: التكييف القانوني لعمل المستشار في سوق الأوراق المالية

يعد المستشار في علاقته مع سوق الأوراق المالية بمركز تنظيمي، خاضعاً لأنظمة وقواعد السوق من حيث وجوب توافر شروط معينة وخضوعه للالتزامات محددة، ولكن علاقته مع الزبون وإن كان القانون تدخل في تنظيم بعض جوانبها إلا أنه لم يحددها بشكل حاسم، فهي لا تعدو أن تكون تعاقدية يحكمها الاتفاق المبرم بينهما، لذلك ذهب الفقه إلى طرح آراء في تكييف هذه العلاقة، وهذا ما سأعرضه في هذا المطلب، لذا عُدَّ بعض الكتاب علاقة المستشار بالزبون هي عقد وكالة، ومن ثمَّ اعتبار المستشار وكيلاً، في حين ذهب البعض الآخر إلى عدّه مقاولاً كونه مرتبطاً مع الزبون بعقد مقاوله، ورأي بعضهم أنه بائع خدمات وهذا سنبحثه ونقوم بتوضيحه في هذا المبحث على النحو الآتي:

المطلب الأول: تكييف عمل المستشار في سوق الأوراق المالية بأنه عقد وكالة

الوكالة ترد على تصرفات قانونية، وتسمح للإنسان أن يكون حاضراً في أكثر من مكان واحد، لأن بواسطة وكلائه يمكن أن يكون ممثلاً في أماكن عدة في آن واحد^(٢). فالزبون عندما يكلف المستشار بوكالة صريحة أو ضمنية بجمع معلومات والقيام بالدراسات والبحث في التحليلات والتقارير المالية من أجل إعطاء المشورة له، فهل تعد العلاقة بين الزبون والمستشار سبب في عدّه هذا الأخير وكيلاً؟ هذا من جهة ومن جهة أخرى أي نوع من الوكالات أهو عقد وكالة بالعمولة أم عقد وكالة عادية؟.

يرى جانب من الفقه (ANDRE LUCAS, Le Droit De L'Intermédiation) أن الوكيل هو المستشار، ويعدّ عقد المشورة ليس سوى تطبيقاً من تطبيقات عقد الوكالة، وهذا الأمر يرجع بجذوره التاريخية إلى القانون الروماني الذي كان يميز بين الأعمال اليدوية والأعمال الذهنية^(٣). ونصت المادة (٩٢٧) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١، على أن الوكالة المدنية (عقد يقيم به شخص غيره مقام نفسه في تصرف جائز معلوم)، ويتضح من التعريف أن الوكيل قيام الصفة التمثيلية بالوكيل، بمعنى أن الوكيل عندما يقوم بالتصرف القانوني لحساب موكله يكون نائباً عنه ويمثله في هذا التصرف كما تنصرف آثاره إلى الموكل^(٤)، كذلك أداء العمل المطلوب من الوكيل الذي يجريه لحساب الموكل ينبغي أن يكون تصرفاً قانونياً، أي أنه عقد الوكالة محلّة تصرف قانوني (إنشاء أو تعديل أو إلغاء)^(٥).

ويذهب الاتجاه الذي يرى أن المستشار هو وكيل إلى الاعتماد على كون كل من عقد الوكالة الذي يعد الوكيل طرفاً به، وعقد المشورة الذي يعد المستشار طرفاً به من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي

٢- د. عدنان إبراهيم السرحان، العقود المسماة في المقاوله، الوكالة، الكفالة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠١، ص ٩٩.

٣- د. شفيق شحاتة، نظرية النيابة في القانون الروماني والشرعية الإسلامية، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، العدد ١، مصر، ١٩٥٩، ص ١٦٦.

٤- د. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، (العقود الواردة على العمل، المقاوله والوكالة والوديعة والحراسة)، ج ٧، ط ٣، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩، ص ٣٧٣.

٥- د. عصمت عبد المجيد بكر، الوجيز في العقود المدنية المسماة (المقاوله والوكالة)، ط ١، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠١٥، ص ٢٩٧.