

الإدارة العامة



دورية علمية متخصصة ومحكمة يصدرها
معهد الإدارة العامة كل ثلاثة أشهر

في هذا العدد:

- استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية.
د. ماجد بن سليمان المزيني
د. عبد العزيز عبد المجيد علي
- العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري: دراسة ميدانية على مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.
د. خالد بن عبد العزيز الشملان
د. مرفت محمد مرسى
- الشراكة الأجنبية في الابتكار: العوامل السياقية وآليات الحد من تأثيراتها.
د. محمد بن أحمد غروي
- نقل الأعضاء البشرية كجريمة من جرائم الأجّار بالأشخاص: دراسة تحليلية في النظام السعودي.
أ.د. أحمد عبد الرحمن المجالي
- دور التكنولوجيا والقيادة والحوكمة والقدرات التعاونية في التعاون المشترك بين الجهات.
تأليف: ميلا جاسكو - هيرنانديز، ج. رامون جيل جارسيا، لويس ف. لونا ريس
ترجمة: أ. مشاري بن عبد الله الضحيان
راجع الترجمة: د. هاني بن افتخار التركستاني

الإدارة العامة

دورية علمية متخصصة ومحكمة يصدرها
معهد الإدارة العامة كل ثلاثة أشهر

في هذا العدد:

• استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية.

د. ماجد بن سليمان المزني

د. عبد العزيز عبد المجيد علي

• العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري: دراسة ميدانية على مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.

د. خالد بن عبد العزيز الشملان

د. مرفت محمد مرسى

• الشراكة الأجنبية في الابتكار: العوامل السياقية وآليات الحد من تأثيراتها.

د. محمد بن أحمد غروي

• نقل الأعضاء البشرية كجريمة من جرائم الاتجار بالأشخاص: دراسة تحليلية في النظام السعودي.

أ.د. أحمد عبد الرحمن المجالي

• دور التكنولوجيا والقيادة والحوكمة والقدرات التعاونية في التعاون المشترك بين الجهات.

تأليف: ميلا جاسكو - هيرنانديز ج. رامون جيل جارسيا. لويس ف. لونا رئيس

ترجمة: أ. مشاري بن عبد الله الضحيان

راجع الترجمة: د. هاني بن افتخار التركستاني

الإدارة العامة

• المجلد الثالث والستون

• العدد الرابع

هيئة التحرير

المشرف العام

د. محمد بن صالح البخيتي
نائب المدير العام للاستشارات والدراسات
هاتف: ٠٠٩٦٦١١ ٤٧٧٨٩٢٦

رئيس التحرير

أ.د. عجلان بن محمد الشهري

الأعضاء

أ.د. شحاته السيد أحمد
أ.د. نازم محمود ملكاوي
أ.د. حمدي محمد العجمي
د. محمد بن أحمد غروي
د. وحيد بن عبدالرحمن بانافع
د. ماجد محمد جزر
د. فضية بنت ثاني الريس
د. هشام عبد الحميد أبو وسع

سكرتير التحرير

أ. إبراهيم بن محمد المالكي
هاتف: ٠٠٩٦٦١١ ٤٧٤٥٠٨٦

تُعبرُ البحوث والدراسات والمقالات التي تنشر في المجلة عن
آراء كاتبها. ولا تعبرُ بالضرورة عن رأي المعهد.

نبذة عن مجلة الإدارة العامة وقواعد النشر فيها

مجلة

الإدارة العامة دورية علمية تصدر عن معهد الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية منذ عام ١٣٨٣هـ الموافق (١٩٦٣م).

تُرَحَّب مجلة الإدارة العامة بمشاركة الكتاب والباحثين العرب وتسعى إلى نشر إنتاجهم من البحوث والدراسات والمقالات العلمية باللغة العربية، وكذلك نشر ملخصات الرسائل الجامعية وبحوث الندوات والمؤتمرات وملخصاتها وعروض الكتب وفقاً للشروط والقواعد والمواصفات التالية:

- مجلة الإدارة العامة دورية علمية متخصصة ومحكمة لا تقبل الأعمال التي لا تتبع الأسلوب والمنهج العلمي في الكتابة.
- تنشر المجلة الأعمال العلمية المتصلة بحقل الإدارة وحقول المعرفة الأخرى ذات الصلة بها، التي لم يسبق نشرها أو تقديمها للنشر إلى جهات أخرى.
- يتمُّ عرض جميع الأعمال العلمية المقدمة للنشر على هيئة التحرير.
- يُرسل الملائم منها بشكل سري إلى محكمين متخصصين في موضوع العمل العلمي.
- تُشعر المجلة صاحب العمل العلمي المقبول بموعد نشره، كما تزوده بنسختين من المجلة بعد صدورها وعشر نسخ من العمل المنشور.
- لا يُعاد نشر أي عمل علمي نشر في المجلة بأي شكل من الأشكال أو بأي لغة في أي جهة أخرى إلا بإذن خطي من رئيس التحرير.
- في حالة استخدام أداة لجمع البيانات، يجب إرفاق الأداة مع العمل العلمي.
- تُعبّر الأعمال التي تنشر في المجلة عن آراء كاتبها، ولا تعبّر بالضرورة عن رأي المعهد.

تُوجَّه المراسلات المتعلقة بالتحرير إلى العنوان التالي:

مركز البحوث والدراسات، معهد الإدارة العامة ص. ب ٢٠٥، الرياض ١١١٤١، المملكة العربية السعودية

رئيس تحرير مجلة (الإدارة العامة) هاتف: ٤٧٤٥٩٠٣ ٠٠٩٦٦١١

البريد الإلكتروني: alshehriam@ipa.edu.sa

سكرتير التحرير هاتف: ٤٧٤٥٠٨٦ ٠٠٩٦٦١١ / فاكس: ٤٧٤٥٥٤١ ٠٠٩٦٦١١

الموقع الإلكتروني: www.ipa.edu.sa / البريد الإلكتروني: journal@ipa.edu.sa

تقويم وتحكيم الأعمال العلمية:

يتولى تقويم وتحكيم ما تنشره المجلة من بحوث ودراسات ومقالات علمية أساتذة متخصصون من داخل المملكة وخارجها، وذلك وفقاً للمعايير التالية:

- ١- الأصالة والإضافة العلمية.
- ٢- الفائدة العلمية والعملية من العمل العلمي.
- ٣- أسلوب العرض والتبويب.
- ٤- منهجية البحث:
 - أ - تحديد ووضوح مشكلة البحث.
 - ب - ملائمة مجتمع الدراسة ودقة اختيار العينة.
 - ج - تحديد ووضوح أسئلة وفرضيات البحث.
 - د - مدى صدق وثبات (اعتمادية) أداة جمع البيانات.
- ٥- استيفاء النظريات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع.
- ٦- صحة اختيار وتطبيق أساليب تحليل البيانات.
- ٧- دقة وموضوعية النتائج والتوصيات.
- ٨- حداثة وشمولية المراجع.

المكافآت:

يُصرف لكل باحث يتم نشر عمله مكافأة مقدارها من (١٠,٠٠٠ - ١٥,٠٠٠) ريال سعودي أما في ما يتعلق بالعرض أو الترجمة أو التلخيص أو التعليق على الكتب والرسائل والبحوث والانظمة أو تقارير الندوات، وما شابه ذلك؛ فتصرف لهم مكافأة قدرها (٥٠٠٠) ريال سعودي.

قواعد نشر الأعمال العلمية في مجلة الإدارة العامة:

أولاً - قواعد نشر البحوث العلمية:

يُراعى في الأعمال المقدمة للنشر في المجلة أن تكون متَّسمة بالجدة والأصالة والأمانة العلمية وتكون بلغة عربية سليمة وأسلوب واضح مترابط، مع الالتزام بما يلي:

- ١- يُرسل الباحثُ العملَ العلمي بصيغة ملف إلكتروني.
- ٢- ألا يزيد حجم العمل المقدم على (٦٠) صفحة متضمناً قائمة المراجع والملاحق.
- ٣- ترتب صفحات العمل العلمي حسب التسلسل التالي:
 - الغلاف، ويتضمن: عنوان البحث واسم الكاتب (باللغتين العربية والإنجليزية)، والدرجة العلمية أو الوظيفة التي يشغلها، وكذلك جهة العمل.
 - الصفحة الأولى، وهي بداية المتن أو النص، وتأخذ رقم (١).
 - يستمر تسلسل ترقيم صفحات العمل العلمي حتى نهاية قائمة المراجع والملاحق.
- ٤- يكون لكل عمل علمي مستخلصان: أحدهما بالعربية والآخر بالإنجليزية على ألا يتجاوز عدد كلمات كل منهما (٣٠٠) كلمة، ويُراعى أن يتضمن المستخلص: أهداف البحث (العمل العلمي)، مشكلة البحث، منهج البحث، النتائج الأساسية التي توصل إليها البحث، والكلمات المفتاحية باللغتين العربية والإنجليزية.
- ٥- تُرسل سيرة ذاتية مختصرة.
- ٦- التوثيق العلمي:
 - يجب أن يُراعى في عملية التوثيق العلمي أثناء الاقتباس وكذلك عند كتابة قائمة المراجع الشكل الإجرائي التالي:

الاقتباس:

المثال	القاعدة
(الخالد، ١٤٣٥هـ) (Deming, 2013)	عندما يكون الاقتباس عاماً فإنه يشار إلى مصدر / مصادر اقتباس الفكرة وذلك بوضع الاسم الأخير للمؤلف / للمؤلفين، وسنة النشر بين قوسين:
العمر (١٤٣٥هـ) (Deming, 2013).	عند ما يسبق ذكر المرجع الاستشهاد أو الاقتباس أو عرض نتائج الدراسة، يتم ذكر اسم المؤلف أولاً ثم توضع سنة النشر بين قوسين:
وقد وجد السعيد أيضاً ... وقد وجد Deming أيضاً ...	إذا ورد اسم المؤلف في نفس الفقرة بحيث لا يمكن الخلط بينه وبين دراسات أخرى فإنه يُكتفى بذكر اسم الكاتب فقط.
(الفهد، ١٤٣٤هـ؛ الراضي، ١٤٣٥هـ) (Selye, 2012; Deming, 2013; Sallis, 2014)	عند الاقتباس أو الاستشهاد بالعديد من المصادر المختلفة، توضع أسماء المؤلفين وسنوات النشر بين قوسين.
(الخالد، ١٤٣٤ أ)، (الخالد، ١٤٣٤ ب) (jones, 2013A, jones, 2013b)	عند الاقتباس أو الاستشهاد بأكثر من مرجع لمؤلف واحد وفي نفس العام، يميز بين المراجع باستخدام ترتيب الأحرف الهجائية لكل مرجع، بحيث توضع هذه الأحرف بعد سنة الإصدار مباشرة.
خليفة، الحسن، وأنس (١٤٣٤هـ) Williams, Jones, Smith, and Bradner (2013) خليفة وآخرون (١٤٣٤هـ). Williams et al. (2013)	عند الاقتباس من عمل لأكثر من مؤلف تذكر في المرة الأولى الألقاب (الأسماء الأخيرة) لجميع المؤلفين تليها سنة النشر بين قوسين. وفي المرات التالية يذكر اللقب (الاسم الأخير) للمؤلف الأول تليه عبارة وآخرون تليها سنة النشر بين قوسين.
(الخالد، ١٤١٣: ١٤٤) (Deming, 2013: 9)	عندما يكون الاقتباس نصاً يُذكر رقم صفحة أو صفحات الاقتباس بعد سنة النشر مباشرة.

إعداد قائمة المراجع العلمية:

- ١- يُضمّن أي مرجع يُشار إليه في متن البحث أو الدراسة في قائمة المراجع.
- ٢- تُصنّف المراجع العلمية في قائمة واحدة مهما كانت مصادرها: دوريات، كتب، نشرات رسمية، مجلات وغيرها من المصادر، وتوضع المراجع العربية في صفحة مستقلة تليها المراجع الأجنبية في صفحة أخرى. وتُرتّب المراجع هجائياً حسب الاسم الأخير للمؤلف، سنة النشر، عنوان الكتاب أو البحث، المدينة / الدولة، الناشر، وذلك على النحو التالي:

المثال	القاعدة
السعيد، عمر (١٤٣٤هـ). "التدريب الإداري ومشكلاته"، الإدارة العامة، الرياض: معهد الإدارة العامة، ٦٥: ٧-٥٠.	البحوث والدراسات:
Wolf, R. (2013). "Organizational Innovation: Review, Critique and Suggested Research Directions". Journal of Management Studies, 31: 405 – 43	
عبد الله، محمد (١٤٢٠هـ). أنماط القيادة دراسة شاملة. الرياض: معهد الإدارة العامة.	الكتب:
Schein, E. H. (1992). Organizational Culture and Leadership, San Francisco: Jossey – Bass	
الخالد، عمر (١٤٣٥هـ). التنمية الإدارية. في الرازي محمد وآخرين، التنظيم الإداري. الرياض: معهد الإدارة العامة. ص ص. ١٤٥-١٧٤.	فصل في كتاب:
التقرير الإحصائي السنوي (١٤٣٥هـ). الرياض: وزارة المالية والاقتصاد الوطني.	النشرات والوثائق الرسمية:
نظام معهد الإدارة العامة الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٩) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢هـ.	
قرار مجلس الوزراء رقم (٥٢٠) وتاريخ ١٣٨٣/٧/٥هـ بشأن تشكيل لجنة عليا للإصلاح الإداري ولجنة إدارية تحضيرية.	
Alganem, S. H (2013). Doctoral Dissertation,	الرسائل الأكاديمية:

الملاحق: وتُوضع بشكل مستقل بعد نهاية المراجع مباشرة.

التوثيق من مصدر إلكتروني:

المثال	القاعدة
VendenBos, G., Knapp, S., & Doe, J. Role of reference elements .(2001) In the Selection of resources by Psychology undergraduates [Electronic Version]. Journal of Bibliographic Research, 5,117123-. VendenBos, G., Knapp, S., & Doe, J. Role of reference elements .(2001) In the Selection of resources by Psychology undergraduates [Electronic Version]. Journal of Bibliographic Research, 5,117123- Retrieved October 13 2001, From http://jbr.org/article.html	الدوريات: المقالة المنشورة على شبكة المعلومات (الإنترنت) ولها مصدر ورقي: عند الاطلاع على المقالة توضع أقواس بعد عنوان المقالة كما هو مبين في المثال إذا كان هناك اختلاف بين الأصل الورقي والنسخة الإلكترونية
Freerichson, B.L. (2000, March7) Cultivating Positive Emotions to Optimize Health and Well-being. Prevention & Treatment, 3 Articles 0001a. Retrieved November 20, 2000, from http://journals.apa.org/prevention/volume3/pre0030001a.html	المقالة المنشورة في دورية على شبكة المعلومات (الإنترنت) فقط.
Broman, W. C., Hanson, M.A., Oppler, S.H., Pulakos, E.d., & White, L.A. (2012). Role of Early Supervisor y Experience in Supervisor Performance Journal of Applied Psychology, 78, 443- 449 Retrived October 23.2000, from PsycARTICLES database.	نسخة إلكترونية لمقالة كتبها من ثلاثة إلى خمسة كُتَّاب في دورية مسترجعة من قاعدة بيانات.

الوثائق غير الدورية المنشورة على شبكة المعلومات (الإنترنت):

القاعدة	المثال
المقالة المنشورة في نشرة إخبارية على شبكة المعلومات (الإنترنت) فقط.	Glueckauf, R.L., Whitton, J., Baxter, J., Kain, J., Vogelgesang, Hudson, M., et al. (2012, July). Videocounseling for Families for Rural Teens with Epilepsy-- Project Update. Telehealth News, 2(2) Retrieved form http://www.telehealth.net/subscribe/newsletter4a.html
وثيقة واحدة لم تتم الإشارة فيها إلى الكاتب والتاريخ.	GYUth WWW user survery. (n.d.). Retrieved http://www.cc.gates.edu.gvu/usersurvey/survey
وثائق البرامج أو الأقسام الجامعية الموجودة على موقع الجهة على شبكة المعلومات (الإنترنت).	Chou,L.,McClintock, R., Moretti, F., &Nix, D.H. (1993). Technology Bottles: Choosing past and imagining educational future. Retrieved August24,2000, form Colombia University, Institute for Learning Technologies Web si http://www.ilt.columbia.edu/publications/papers.newwinel.htm te:

٧- بعد استكمال إجراءات التعديل وقبول العمل العلمي في المجلة، يُرسل العمل عبر النظام إلى مركز البحوث.

ثانياً - قواعد نشر المقالات العلمية المقدمة للترجمة:

يُراعى في المقالات العلمية المقدمة للترجمة ما يلي:

- ١- أن لا يكون قد مضى على نشرها أكثر من سنة واحدة.
- ٢- أن تتميز بالإشارات المرجعية لها في البحوث والمقالات المشابهة لها.
- ٣- أن تكون في حقل العلوم الإدارية والعلوم ذات الصلة بها.
- ٤- أن تكون منشورة في دورية أو مجلة علمية محكمة.
- ٥- ألا يتعارض محتواها وموضوعها مع الثقافة المحلية والعربية.

ثالثاً - قواعد نشر ملخصات رسائل الدكتوراه:

يُراعى في ملخصات رسائل الدكتوراه أن تكون حديثة ولم يمضِ سنتان من تاريخ منح الدرجة العلمية لصاحبها وألا يكون موضوعها خارجاً عن العلوم الإدارية أو العلوم ذات الصلة بها، وألا يزيد عدد صفحات الملخص على (٢٠) صفحة مع الالتزام بما يلي:

- ١- مقدمة لبيان أهمية موضوع الرسالة.
- ٢- ملخص لمشكلة (موضوع) البحث وكيفية تحديدها.
- ٣- ملخص لمنهج البحث (الدراسة).
- ٤- ملخص للبحث (الدراسة) وأهم نتائجها وتوصياتها.
- ٥- قائمة المراجع المستخدمة بملخص الرسالة فقط.

رابعاً - قواعد نشر عروض الكتب:

أ - شروط عامة:

- أن يكون الكتاب مرجعياً وحديث النشر.
- أن يُرسل أصل الكتاب مع العرض.
- أن يكون معد العرض النقدي متخصصاً في نفس المجال العلمي للكتاب.
- أن يكون الكتاب في أحد مجالات العلوم الإدارية أو العلوم الأخرى ذات الصلة بها.
- ألا يكون قد نُشر أو مُقدِّماً للنشر في دورية أخرى.

ب - محتويات العرض النقدي:

١- بيانات عن الكتاب:

- العنوان.
- المؤلف.
- الناشر وعنوانه.
- تاريخ النشر، ISBN / ردمك، عدد الصفحات.

٢- مقدمة:

- أهمية الكتاب.
- الفئة (الفئات) التي يستهدفها الكتاب.
- أسباب اختيار الكتاب.
- مميزات الكتاب عن الكتب المناظرة.

٣- عرض محتويات الكتاب:

توضيح مجال الكتاب وأهدافه وعرض للموضوعات التي تناولتها فصول الكتاب فصلاً فصلاً بطريقة موجزة؛ مع مراعاة التوازن بين هذا الجزء والجزء الذي يليه المتعلق بالعرض النقدي للكتاب.

٤- العرض النقدي للكتاب:

- تحليل ونقد لأهم القضايا والأفكار العلمية التي تناولها الكتاب مع الاستشهاد بأمثلة واقتباسات من الكتاب عند الحاجة إلى تأييد وجهة نظر معينة:
- حرفية تناول الموضوعات (المنهجية المتبعة في تناول الموضوعات، طريق استخدام مصادر المعلومات، تنظيم العمل، طريقة التقديم ... إلخ).
 - جودة أسلوب الكتاب.
 - قدرة الكاتب على توضيح ما يريد بيانه بأسلوب عربي سليم وسلس.
 - الإسهامات العلمية التي قدمها الكتاب (هل يقدم الكتاب شيئاً جديداً أو يتناول المعارف الحالية بطريقة جديدة تساعد على الاستفادة منها بصورة أفضل؟)
 - مناقشة السلبات الموجودة في العمل - إن وجدت - بطريقة علمية وموضوعية، دون التعرض لشخص المؤلف، مع مراعاة التعامل مع الأهداف التي وضعها الكاتب لكتابه.
 - أي نقاط يقترح إضافتها للكتاب عند إعادة طبعه لإثراء موضوع الكتاب.

٥- خاتمة: تلخص أهم ما قدمه العرض النقدي من إسهامات.

- ٦- قائمة بأهم المراجع: التي حوaha الكتاب إلى جانب أي مراجع أخرى مهمة - إن وُجدت - قد تفيد قارئ العرض.

خامساً - قواعد نشر التعليق على الأنظمة واللوائح ذات الصلة باختصاص المجلة:

يُراعى في التعليق على الأنظمة واللوائح ذات العلاقة باختصاص المجلة:

- ١- ألا يزيد عدد صفحات التعليق على (٤٠) صفحة.
- ٢- أن يكون النظام من الأنظمة الحديثة أو المعدلة ولم يتم التعليق عليه من قبل.
- ٣- أن يُراعى التعديلات التي أحدثت على النظام إن وجدت، وكذلك القواعد التنفيذية.
- ٤- أن يحتوي التعليق على خاتمة يبين فيها مرئيات كاتب التعليق على النظام.

المواصفات الفنية لنسخ البحوث والدراسات والمقالات المقدمة للدورية:

أولاً - المتن:

- ١- مقاس المتن (١٢,٥٠ سم عرضاً × ١٧,٥ سم ارتفاعاً) + ١ سم لترقيم الصفحة، بحيث يصبح الارتفاع النهائي ١٨,٥ سم.
- ٢- ينسخ المتن بخط آريل Arial عادي (١٤) على الويندوز أو منى عادي (١٤) على الماكنتوش.
- ٣- إدخال بداية الفقرة (٠,٦) سم.
- ٤- المسافة الرأسية بين الفقرات تعادل (١,٥) من المسافة بين السطور.
- ٥- المتن المتضمن كلمات أجنبية يجب أن ينسخ بخط تايمز عادي بحجم (١٢).
- ٦- يُنسخ التهميش (التعليق) العربي - إن وجد - في ذيل الصفحة بخط آريل Arial عادي (١٢) على الويندوز أو منى عادي (١٢) على الماكنتوش.
- ٧- في الفقرات المرقومة يجب أن تترك شرطة (-) بين الرقم والفقرة.
- ٨- في الفقرات المرقومة التي تتكون من أكثر من سطر يجب أن يبدأ السطر الثاني وما يليه مع بداية المتن وليس مع الرقم. مثال:
- ١- الخطوة الأولى في التحليل الهرمي: هي تجزئة المشكلة ووضعها في شكل هرمي وذلك بتحديد المعايير المؤثرة في اتخاذ القرار والبدائل التي تتم مقارنتها.

ثانياً - العناوين:

- ١- يُنسخ العنوان الرئيسي بخط آريل Arial أسود (١٦) على الويندوز أو منى أسود (١٦) على الماكنتوش.
- ٢- يُصَفُّ العنوان الفرعي بخط آريل Arial أسود (١٤) على الويندوز أو منى أسود (١٤) على الماكنتوش.
- ٣- يُصَفُّ العنوان المتفرع (الأول) بخط آريل Arial أسود (١٤) على الويندوز أو منى أسود (١٤) على بيئة الماكنتوش.
- ٤- يصف العنوان المتفرع (الثاني) وما يليه بخط آريل Arial سميك (١٤) على الويندوز أو منى سميك (١٤) على الماكنتوش.

ثالثاً - الجداول والأشكال:

- ١- يُنسخ عنوان الجدول أو الشكل بخط آريل Arial أسود (١٢) على الويندوز أو منى أسود (١٢) على الماكنتوش.
- ٢- يُنسخ رأس الجدول بخط آريل Arial أسود (١٠) على الويندوز أو منى أسود (١٠) على الماكنتوش.
- ٣- تُنسخ بيانات الجدول بخط آريل Arial عادي (١٢) على الويندوز أو منى عادي (١٢) على الماكنتوش.
- ٤- إذا كان هناك مجموع في نهاية الجدول ينسخ بخط آريل Arial أسود (١٢) على الويندوز أو منى أسود (١٢) على الماكنتوش.

رابعاً - المراجع:

- ١- تُصَفُّ المراجع العربية في آخر البحث أو المقال بخط آريل Arial عادي (١٢) على الويندوز أو منى عادي (١٢) على الماكنتوش.
- ٢- تُصَفُّ المراجع الأجنبية في آخر البحث أو المقال بخط تايمز عادي بحجم (١٠).

-
- استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص: دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية.

د. ماجد بن سليمان المزني

د. عبد العزيز عبد المجيد علي

- العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك العمل الابتكاري: دراسة ميدانية على مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية.

د. خالد بن عبد العزيز الشملان

د. مرفت محمد مرسي

- الشراكة الأجنبية في الابتكار: العوامل السياقية وآليات الحدّ من تأثيراتها.

٧٥١

د. محمد بن أحمد غروي

- نقل الأعضاء البشرية كجريمة من جرائم الاتجار بالأشخاص: دراسة تحليلية في النظام السعودي.

٧٩١

أ.د. أحمد عبد الرحمن المجالي

- دور التكنولوجيا والقيادة والحوكمة والقدرات التعاونية في التعاون المشترك بين الجهات.

٨٢٧

تأليف: ميلا جاسكو - هيرنانديز. ج. رامون جيل جارسيا. لويس ف. لونا ريبس

ترجمة: أ. مشاري بن عبد الله الضحيان

راجع الترجمة: د. هاني بن افتخار التركستاني

استهداف الأجور لتعزيز الإنتاجية في القطاع الخاص:
دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية

د. ماجد بن سليمان المزيني

باحث متخصص في الطاقة والاقتصاد الكلي - مركز الملك عبدالله للدراسات والبحوث البترولية

د. عبد العزيز عبد المجيد علي

دكتوراه في الاقتصاد - معهد الإدارة العامة - الرياض

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر الأجور على الإنتاجية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية باستخدام المنهج الوصفي، والأسلوب القياسي لبيانات ربع سنوية خلال الفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٢٠. وتوصلت الدراسة، باستخدام طريقتي المربعات الصغرى المعدلة Fully modified ordinary Least Square (FMOLS)، والمربعات الصغرى الديناميكية Dynamic Ordinary Least Square (DOLS) إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية طويلة الأجل بين الأجور والإنتاجية في القطاع الخاص. فكلما تزايدت أجور العمالة بنسبة ١٪ تزايدت الإنتاجية في المتوسط بنسبة ٠,٢٤ ٪، وكلما تزايد حجم الاستثمار (المكون الثابت لرأس المال في مشروعات القطاع الخاص) بنسبة ١٪ تزايدت الإنتاجية في المتوسط بـ ١,١٢ ٪، في حين أشارت النتائج إلى وجود أثر سلبي ومعنوي لعدد العمالة على الإنتاجية في القطاع الخاص. فكلما تزايدت أعداد العمالة بنسبة ١٪ انخفضت الإنتاجية في القطاع الخاص بنسبة ٠,٩٣ ٪ في المتوسط. وتوصي الدراسة بأهمية تعزيز العلاقة الدائرية بين الأجر والإنتاجية، وتوجيه القطاع الخاص للحد من تشغيل العمالة غير الماهرة أو استخدام المزيد منها، وضخ المزيد من الاستثمارات لأثرها الإيجابي على الإنتاجية، وإعادة تأهيل وتدريب العمالة الوطنية وصقلها بالمهارات الفنية والعملية اللازمة في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: الأجور، العمالة، الإنتاجية، القطاع الخاص.

مقدمة:

قلَّ الاهتمام بتصنيف تقدم الدول بناءً على حجم الموارد التي تَمْتَلِكُها، أو حجم التجارة التي تُديرُها، أو نوعية الآلات التي تستخدمُها، وأضحى الاهتمام بفرص العمل التي تستطيع الدول أن توفرها، وزيادة معدلات الإنتاجية التي تمثل المحرك الرئيسي لاستدامة معدلات نموها.

* باحث متخصص في الطاقة والاقتصاد الكلي - مركز الملك عبدالله للدراسات والبحوث البترولية.

** دكتوراه في الاقتصاد - معهد الإدارة العامة - الرياض.

فالأجور هي المصدر الرئيسي للدخل بالنسبة للغالبية العظمى من السكان، والوسيلة التي تمكنهم من الاستهلاك، والأداة الرئيسية المحفزة للطلب الكلي، أضف إلى ذلك أن حالة الركود والانتعاش الاقتصادي، ووتيرة تحركهما، يحددان المدى الزمني الذي في خلاله تزداد عمليات التنمية والنمو الاقتصادي، ويرتبط ذلك مباشرة بمعدلات الزيادة في الأجور والإنتاجية.

ورغم أنه من المسلّم به عالمياً أن الإنتاجية هي أحد محركات التنمية، والوسيلة الرئيسية لتحسين مستوى المعيشية للعمال، وتوفير الأسس والمعايير التي بناءً عليها تتحدد الزيادة في مستويات الأجور، لكن إذ لم تستطع الأجور اللحاق بركب النمو في الإنتاجية، فإن العمالة لن تجن ثمار التقدم، ولن تتحسن مستويات معيشتها، ومن هنا يمكن أن يستخدم متخذو القرار سياسات الأجور في تحقيق العدالة الاجتماعية والنمو المستدام. أضف إلى ذلك أن القيمة المضافة للعمالة الماهرة واضحة للعيان في أي مرحلة من مراحل الدورة الاقتصادية، في حين أن العمالة غير الماهرة وأصحاب الأجور المتدنية، هم الأكثر عبثاً على عمليات النمو والتنمية، علاوةً على أنهم أول من يفقدون وظائفهم خلال فترات الركود أو الكساد الاقتصادي، أو نتيجة للتطورات والتغيرات التكنولوجية السريعة والمضطردة في عصرنا الحالي (مكتب العمل الدولي، ٢٠١١).

وطبقاً لنظريات الأجور المختلفة، لا تتحدد الأجور بالإنتاجية فقط، وإنما توجد محددات أخرى أهمها معدلات البطالة والتضخم السائدة. فالنظرية النيوكلاسيكية أوضحت أن إنتاجية العمل تؤثر إيجابياً في معدل نمو الأجور، وهذا بدوره يحفز النمو الاقتصادي ويجنب الاقتصاد من الوقوع في غياهب التضخم، كذلك فإن إنتاجية العمل تتوقف على تطور كل من رأس المال البشري والمستوى التكنولوجي، في حين أشارت نظرية كفاءة الأجور وفرضية أجر الكفاءة التي قدمها شابيرو وستجليز Shapiro & Stiglitz في عام ١٩٨٤ أن الخدمات التي يحصل عليها صاحب العمل من العاملين دالة موجبة في الأجر الذي يحصل عليه العامل. وتبرز أيضاً العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل من خلال ما يُعرف باسم فجوة الأجر الإنتاجية، والقوة التفاوضية للعمال بما يتلاءم مع أوضاع سوق العمل. كما تدعو نظرية المفاوضة إلى التعاون بين أطراف العمل (العمال وأصحاب الأعمال والحكومات) لتحقيق الفائدة على المستوى الكلي. كذلك، أوضح نموذج كفاءة الأجور أن زيادة الأجور كمتغير مستقل تؤدي إلى زيادة الإنتاجية كمتغير تابع، حيث يدفع أصحاب المشروعات

أجوراً أعلى من الأجر التوازني في سوق العمل في حالة تزايد البطالة الإجبارية؛ لأن البطالة تظهر جنباً إلى جنب مع الأجور المرتفعة، أي أن البطالة لا تؤدي إلى تخفيض الأجر وتشغيل عمالة أكثر كما تفترض النظرية النيوكلاسيكية؛ لأن صاحب العمل يتمتع بالرشادة ويسعى إلى تعظيم أرباحه وتقليل نفقاته ويدفع أجراً أعلى للحصول على إنتاجية أعلى (حسانين، ٢٠٢٠).

وقد هدفت سياسات المملكة العربية السعودية إلى تحسين المستويات المعيشية للعمال، من خلال تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور، وزيادة قدرتها على الشراء، وذلك لتعزيز معدلات النمو والتنمية الاقتصادية، أضف إلى ذلك عندما أطلقت المملكة العربية السعودية رؤية ٢٠٣٠، كخطة طويلة الأجل في عام ٢٠١٦، انبثق عنها برامج ومبادرات التحول الوطني، والذي جاء في أحد محاوره دعم وتطوير القطاع الخاص؛ بغية زيادة فرص العمل المتولدة، وتطوير مهارات العمالة الوطنية، وتحسين مستويات المعيشة، وتشجيع التدفقات الاستثمارية الأجنبية والمحلية، وذلك حتى يمكن جني ثمار التنوع الاقتصادي وذلك في عصر زادت فيه حدة الصراعات الأممية والإقليمية لتحقيق أهداف ومصالح الدول الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية.

مشكلة الدراسة:

يؤثر اختلال العلاقة بين الأجور والإنتاجية سلبياً على النمو الاقتصادي واستقراره من ناحية، وسوء توزيع الدخل من ناحية أخرى، أما توازنهما فيؤدي إلى تحقيق العديد من الأهداف الاقتصادية المرجوة، وتهيئة بيئة عمل مستقرة وخالية من الاضطرابات. أضف إلى ذلك أن زيادة الإنتاجية تعتبر أحد المحددات الرئيسية للنمو المستدام، والركيزة الرئيسية لاستقرار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء. لكن إذا تحققت مطالبات العمال بزيادة أجورهم الاسمية Nominal wages، وتبع ذلك ارتفاع في معدلات التضخم فلن تتحسن مستويات معيشتهم؛ نظراً لإصابتهم بالخداع النقدي Money illusion (انخفاض مستويات أجورهم الحقيقية Real wages)، والتي تستمد قوتها من كمية السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بإنفاق هذا الأجر، أما إذا ارتفعت الأجور، وتزايدت الإنتاجية وارتفع الطلب فلن يحدث التضخم.

وقد أدى ارتفاع الإنتاج في الآونة الأخيرة مع انخفاض مستويات الإنتاج إلى زيادة معدلات التضخم المدفوعة بزيادة التكاليف Cost Push Inflation؛ نظراً لارتفاع أسعار المدخلات والمستلزمات السلعية المحلية والمستوردة في مختلف القطاعات، وفي الوقت ذاته انخفضت قدرة هذه القطاعات على رفع مستوى إنتاجيتها لمواجهة الجائحة التي عصفت بكل اقتصاديات العالم. ونتيجة لذلك؛ كان هناك انخفاض واضح في الفائض الاقتصادي (وأحياناً تحوُّل إلى خسائر)، ومن ثم تدهور مستويات الإنتاجية، ومما زاد من شدة الوطأة انخفاض مستويات الأجور الحقيقية للعمالة.

وعليه، ينبغي الربط بين الأجور والإنتاجية واعتبارهما عملة ذات وجهين، أحدهما الدخل وهو أحد الأهداف الرئيسية للعمال والمعبر عن مستوى معيشتهم، والآخر وهو الإنتاجية والمعبر عن مستوى الربحية لأصحاب المشروعات، ولتحقيق الأهداف المرجوة يجب أن تكون هناك علاقة سببية مزدوجة بين الوجهين، وبالتالي تكمن الإشكالية الرئيسية للدراسة في التساؤل التالي:

ما هو أثر زيادة الأجور وعدد العمالة على الإنتاجية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية خلال الفترة من عام ٢٠٠٥ وحتى عام ٢٠٢٠؟

وينبثق عن التساؤل الرئيسي للدراسة الإجابة عن التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف أثرت الأجور على إنتاجية العمل في القطاع الخاص خلال فترة الدراسة؟
- هل هناك أثرٌ للتكوين الرأسمالي الثابت في القطاع الخاص على الإنتاجية في المملكة العربية السعودية؟
- كيف أثرت عملية استقدام العديد من العمالة في القطاع الخاص على إنتاجية القطاع الخاص؟

أهداف الدراسة وفرضياتها:

تهدف الدراسة بصفة رئيسية إلى تحديد أثر زيادة الأجور وعدد العمالة والمكون الثابت لرأس المال على الإنتاجية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، وكذلك رصد ومقارنة مؤشرات الأجور حسب الأنشطة الاقتصادية، والمناطق الإدارية، والجنس، والجنسية. أضف إلى ذلك اختبار الفرضيات التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجور على الإنتاجية في القطاع الخاص.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمكون الثابت لرأس المال على الإنتاجية في القطاع الخاص.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعدد العمالة على الإنتاجية في القطاع الخاص.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في توضيحها دور ودورة الأجور في الاقتصاد، وكذلك بيان أثر زيادة الأجور على الإنتاجية، ومدى تأثير إنتاجية العمل ببعض المتغيرات الاقتصادية الأخرى في القطاع الخاص. فزيادة الأجور تؤدي إلى زيادة الدخل وتحسين المستويات المعيشية للعمال وأفراد أسرهم، وهذا بدوره يفضي إلى زيادة الطلب الاستهلاكي الكلي، وارتفاع عوائد الاستثمار، وبالتالي زيادة معدلات النمو الاقتصادي. وعليه، فإن زيادة الأجور المرتبطة بزيادة الإنتاجية تعتبر أحد محركات عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الجزئي والكلي، كما تمكن من الاستفادة المشتركة من ثمار النمو الاحتوائي لكل من ساهم في العملية الانتاجية، علاوة على تطوير خبرات الكوادر البشرية، وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتعزيز معدلات النمو والتنمية الاقتصادية التي تشهدها الدولة.

الدراسات السابقة:

أعد (المجرن، ١٩٩٩) دراسةً لقياس العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل في الكويت، وأشارت الدراسة إلى وجود قصور حاد في البيانات المتاحة وغياب تعريف واضح لمخرجات الأنشطة الاقتصادية، أضف إلى ذلك الأثر المضلل الذي تلعبه بيانات القطاع النفطي على قياسات الإنتاجية في الاقتصاد الكويتي وأهمية تحييد هذا الأثر. وتوصلت الدراسة إلى وجود اتساق عام في العلاقة بين الأجور والإنتاجية في القطاع الخاص، في حين أشارت إلى وجود ضعف في هذه العلاقة في القطاع العام.

وقام (Ho & Yap, 2001) بقياس العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل في الصناعة التحويلية الماليزية لـ ١٣ قطاعاً فرعياً مختاراً من الصناعة من ١٩٧٠ إلى ٢٠٠٥ باستخدام نموذج تصحيح الخطأ (ECM). وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه على المدى الطويل ترتبط إنتاجية العمل بشكل إيجابي بالأجور الحقيقية.

وأوضحت دراسة (Özmucur, 2003) والتي قامت باستخدام طريقة Three-stage Least Squares في تركيا خلال الفترة من ١٩٥٠ إلى ١٩٩٨، أن هناك علاقة وثيقة بين الأجور وإنتاجية العمالة في القطاع الخاص، في حين لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين معدل الأجور وإنتاجية العمل في القطاع العام.

وباستخدام أساليب التكامل المشترك واختبار جرانجر للسببية، اختبرت دراسة (Marquetti, 2004) العلاقة ما بين الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل للفترة من ١٨٦٩-١٩٩٩ في الولايات المتحدة، ووجدت أن هناك علاقة بين الأجور الحقيقية وإنتاجية العمل على المدى الطويل.

وفي دراسة (Dostie, 2006) في كندا والتي تقوم بتقدير الفروق بين الأجور والإنتاجية بناءً على اختلاف أعمار القوى العاملة بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٣ باستخدام Restricted Maximum Likelihood، وُجد أن العلاقة ما بين الأجور والإنتاجية في أعلى مستوياتها في الفئة العمرية من بين ٣٥ إلى ٥٥ عامًا، بالإضافة إلى أن العمالة الأكبر سنًا الحاصلة على درجة علمية تكسب أجورًا أعلى مقارنةً بإنتاجيتها، في حين تبدو إنتاجية العمالة التي تبلغ أعمارها ٥٥ عامًا أو أكثر بدون الدرجة العلمية أعلى قليلًا من أجزها.

وهدف دراسة (Bhattacharya et al., 2011) إلى توضيح العلاقة طويلة المدى بين إنتاجية العمالة، والأجور الحقيقية، في قطاع التصنيع في الهند بالاعتماد على اختبار بيدروني للتكامل المشترك للفترة من عام ١٩٧٣ وحتى عام ٢٠٠١، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة تكامل طويلة الأجل بين الإنتاجية والأجور الحقيقية.

كما قام كلٌّ من Silva وLopez في عام ٢٠١١ بفحص العلاقة بين فجوة إنتاجية العمل، البطالة، والأجر الحقيقي في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) من خلال نماذج انحدار الانتقال السلس للبيانات المدمجة (PSTR) والمتجه ذاتي الانحدار (VAR) من عام ١٩٨٥ إلى عام ٢٠٠٧، وقد وُجد ما يسمى بالهيكل غير الخطي والذي من خلاله تحولت هذه العلاقة من الإيجابية إلى السلبية من خلال تبني الأنظمة وتشريعات العمل التي تكون بمعايير أكثر صرامة.

واستخدمت دراسة (Tabari and Reza, 2012) بيانات السلاسل الزمنية السنوية في إيران للفترة من عام ١٩٦١ إلى ٢٠٠٧ باستخدام أسلوب ARDL، لاختبار الآثار المحتملة

للتعليم والتكنولوجيا في قطاع الزراعة على إنتاجية العمل. وتشير النتائج إلى أن التعليم والتكنولوجيا في قطاع الزراعة لهما آثار إيجابية على إنتاجية العمل. لذلك؛ فإن التكنولوجيا والتعليم من العوامل المهمة التي تؤثر على إنتاجية العمل.

كما أوضحت دراسة (Katovich and Maia, 2018) والتي استخدمت نموذج (PRM) Pooled OLS للقيام بتحليل العلاقة بين إنتاجية العمل والأجور في البرازيل من عام ١٩٩٦ إلى عام ٢٠١٤، أن الإنتاجية ترتبط ارتباطاً إيجابياً وثيقاً بمستويات الأجور في جميع القطاعات الاقتصادية، ولكن العوامل الأخرى أيضاً مثل تنظيم العمل والحد الأدنى للأجور لها تأثيرات كبيرة.

واختبرت دراسة (Dimian et al., 2019) إجمالي العمالة ومتوسط صافي الدخل الشهري الحقيقي للراتب في دولة رومانيا من عام ١٩٩٥ إلى عام ٢٠١٦ باستخدام نموذج ARDL. وأشارت النتائج إلى وجود ارتباط على المدى الطويل بين هذين المتغيرين، في حين كانت هناك علاقة سلبية في المدى القصير.

واستخدم (Oh and Hong, 2019) بعد ذلك نموذج Least Squares Dummy Variable (LSDV) لتحليل إنتاجية العمل في الصين من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٩، وأظهرت النتائج أن الأجور لها تأثير كبير على إنتاجية العمل.

ووفقاً لـ (Theodoropoulou, 2019)، فإن متوسط إنتاجية العمل ينخفض أثناء فترات الركود ويزداد أثناء فترات النمو. ووفقاً لـ (Abdulkhairova & Bekirova, 2020)، فإن انخفاض الإنتاج في نيجيريا يُعزى إلى الانكماش الاقتصادي في إجمالي عوامل الإنتاج وانخفاض النمو في الأجور.

بالإضافة إلى ذلك، فقد أوضحت دراسة (Rashid, 2020) أن مساهمات رأس المال والعمالة أدت إلى تحسين التوسع الاقتصادي في سويسرا بنسبة ١,٢٨ في المائة من ١٩٩١ إلى ٢٠٠٥، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة الزيادة في أجور العمل توازي الزيادة في إنتاجية العمل. وبما أن العمالة أصبحت أكثر إنتاجية، ستضطر الشركات إلى دفع أجور أكبر لجذب العمالة.

وبناءً على ما سبق، فإن أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو تغطية الفجوة البحثية لموضوعها (محاولة قياس أثر الأجور على الإنتاجية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية خلال الفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٢٠)، أضف إلى ذلك بيان أثر كل

من الاستثمار في المكون الثابت لرأس المال، وعدد العمالة على الإنتاجية في الاقتصاد السعودي، معتمدةً على تطبيق النظرية الاقتصادية (دالة إنتاج كوب دوجلاس) في صياغة نموذج الدراسة وتطبيق الاختبارات الاقتصادية القياسية اللازمة لبيانات السلاسل الزمنية للمتغيرات محل الدراسة، وتقدير العلاقة بينها ثم التأكد من جودة النموذج المستخدم في الدراسة.

تطور العلاقة بين الأجور والإنتاجية في الفكر الاقتصادي:

اعتقد الاقتصاديون الكلاسيكيون بأن العلاقة بين الأجور والإنتاجية منضبطة، فإذا زادت الأجور والأرباح في صناعة ما على المستوى الطبيعي، شجّع ذلك العمال ورجال الأعمال على الدخول في هذه الصناعة، وبالتالي يزداد الإنتاج وتنخفض الأسعار والأرباح وتعود الأجور إلى مستواها الطبيعي. أما إذا كانت الأجور والأرباح أقل من مستواها الطبيعي، فسوف يؤدي ذلك إلى خروج العمال ورجال الأعمال من هذه الصناعة، وينخفض الإنتاج وترتفع الأسعار والأرباح وتعود الأجور إلى سيرتها الأولى، وهذا يحدث في ضوء المبادئ الأساسية للكلاسيك، كسيادة المنافسة الكاملة في الأسواق، وأن ينظم جهاز السوق نفسه تلقائيًا، حيث تتوزع وتتخصص الموارد والدخول بين الأفراد الذين اشتركوا في العملية الإنتاجية بطريقة مثلى، وبالتالي فإن أي اضطراب يحدث في هذا النظام فإن ثمة قوى طبيعية مضادة تُعيد الأمور إلى نصابها الطبيعي (البلاوي، ١٩٩٣).

وأفاض آدم سميث، ومن بعده جيمس ستيوارت ميل، في تحليل العوامل التي تحدد إنتاجية العمل، وبلورتها في التخصص وتقسيم العمل، وتتوقف الإنتاجية على حجم الاستثمار واتساع السوق. كما اعتقد الكلاسيك بقانون الأجر الحديدي Iron Law of Wages، على حد تعبير ريكاردو، ويعني أن أجور العمال تتحدد في الأجل الطويل عند مستوى أجر الكفاف Subsistence Level أي الأجر الذي يكاد يكفي لإعاشة العمال وأسرهم، والمرتبط بأسعار السلع الغذائية الزراعية، فإذا ارتفعت أسعار هذه السلع كان من الضروري أن ترتفع معها الأجور النقدية. وتتحدد متوسطات الأجور في الأجل القصير طبقًا لحركة النشاط الاقتصادي صعودًا أو هبوطًا، فلو كان الاقتصاد في مرحلة توسّع، فسيزداد الطلب على العمل وترتفع الأجور، أما لو كان في مرحلة انكماش فيسُخفض الطلب على العمل وتتدهور الأجور. كما افترض الكلاسيك المرونة التامة لعرض العمل في الأجل الطويل، فإذا زادت الأجور

الحقيقية فوق مستوى الكفاف، أدى ذلك إلى زيادة الإنجاب، وزيادة عرض العمل في الأجل الطويل، وهو ما يؤدي لانخفاض الأجور إلى أجر الكفاف، وأيد هذه النتيجة روبرت مالتس وذكر أن زيادة الأجور لن تؤدي إلى تحسين مستوى معيشة العمال وإنما تؤدي إلى زيادة عدد السكان. أما إذا انخفضت الأجور وقلَّ الغذاء، وتفشَّت الأمراض وارتفعت الوفيات وقلَّ النسل، فسترتفع الأجور وتستقر عند مستوى الكفاف (النجار، ١٩٧٣).

وبالرغم من أن الفكر النيوكلاسيكي نبذ رؤية الكلاسيك وقَدَّم نظرية المنفعة الحدية، فإن الأجور والأرباح والفوائد والريع تتحدد على أساس إنتاجية آخر وحدة تم استخدامها من هذه العناصر، وليس على أساس إنتاجيتها الحقيقية. ولهذا زعم الحاديون أنه ليس لأي صاحب عنصر من عناصر الإنتاج أن يحتجَّ بضالة عائلته (دخله) في التوزيع ما دامت إنتاجيته الحدية^(١) منخفضة.

وساد هذا المناخ الفكري حتى سني الكساد الكبير، وظن أتباع الكلاسيك والنيوكلاسيك أن هذه الأزمة مجرد قلاقل عابرة، لكنها كانت أزمة عاتية أدت إلى غروب شمس هذه المعتقدات. ثم جاء كينز وفنَّد وجهة نظرهم، وأسس نظريته العامة على أساس أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة، وأن التوازن لن يتحقق عند مستويات مختلفة تقل عن مستوى التوظيف الكامل. وقادته أدواته التحليلية إلى أن الطلب الفعال هو الذي يحدد حجم العرض الكلي، وبالتالي حجم الناتج والدخل والتوظيف. وبناءً عليه، فإن قوة العمل تكون مستخدمة استخدماً ناقصاً في حالة عدم كفاية الطلب الكلي الفعال. كما كشف كينز النقاب عن أن انخفاض الأجور له تأثيرٌ بالغٌ في النشاط الاقتصادي، فالأجور ليست فقط أحد بنود التكاليف بل هي أيضاً دخلٌ يُولد طلباً على السلع والخدمات. وعليه فعندما تنخفض الأجور، يقلُّ طلبُ العمال على السلع المنتجة، وهو أمرٌ يعيق مشكلة تصريف السلع بالسوق. كما أن انخفاض الأجور من شأنه أن يجري إعادة توزيع الدخل لمصلحة أصحاب رؤوس الأموال ذوي الميل المنخفض للاستهلاك، وعليه، لا بد من تدخل الحكومة لإعادة الأوضاع إلى التوازن (زكي، ١٩٩٨).

وقد أشارت مريثات كارل ماركس عن الأجور والإنتاجية ومنهجه التجريدي المتتابع، إلى ما يسمى بفائض القيمة Value Surplus الذي يستولي عليه الرأسماليون، حيث

١- يُقصد بالإنتاجية الحدية التغيرات التي تطرأ على الناتج الكلي نتيجة استخدام وحدة إضافية من عناصر الإنتاج، مع بقاء عناصر الإنتاج الأخرى على ما هي عليه.

رفض ماركس منطق هؤلاء الذين اعتقدوا أن الربح يتحقق من عملية التداول، أو أنه نتيجة دهاء المنتجين، وأثبت من خلال توظيفه لنظرية القيمة أن الربح هو شكل متحول لفائض القيمة، ففي بداية الأمر يكون رأس المال في صورة كمية من النقود يستخدمها الرأسمالي لشراء بعض السلع (مثل المواد الخام، والمعدات والآلات، والعمل،..... إلخ) بغرض إنتاج منتج معين يمكن بيعه، ويحصل صاحب رأس المال في النهاية على كمية من النقود أكبر من الكمية التي بدأ بها. والسؤال: كيف تولدت كمية أكبر من النقود في النهاية؟ رأى ماركس أنها تولدت من شراء الرأسمالي لسلعة فريدة هي قوة العمل، وهي عبارة عن المجموع الكلي لقدرات الإنسان العضلية والذهنية والعصبية التي يستخدمها العامل في أثناء العملية الإنتاجية، وأنتج سلعا ذات قيمة أكبر، في حين يحصل العامل على أجر أقل يمكنه فقط من البقاء على قيد الحياة هو وأسرته. فالعامل يمكن أن يعمل ست ساعات لتكفيه للعيش، ولكن يرضخ للعمل ثماني ساعات ويحصل فقط على أجر ست ساعات. وهذا الجزء من العمل الذي يؤديه العامل ولا يحصل على أجر عنه أطلق عليه ماركس مصطلح (فائض القيمة) وذلك ما يستولي عليه الرأسمالي^(٢). لذا؛ اعتقد ماركس أن ذلك هو السبب الجوهرى في الأزمات الاقتصادية والبطالة، وأن مصير الرأسمالية محتوم بالانهيار (بانايف؛ علي، ٢٠٢٠).

أما جوان روبنسون، أحد أنصار كينز، فقد رأت أن الاحتكار هو العقبة الأساسية التي تؤخر النمو في النظام الرأسمالي وتشده لمصيدة الركود. ففي حالة الاحتكار تتزايد الأرباح، ليس بسبب معدلات التراكم المرتفعة بل لقدرة المحتكرين على رفع الأسعار على حساب

٢- تبدأ العملية باستيلاء الرأسمالي على فائض القيمة للعمال، والتي ينفقها في شراء وسائل إنتاج إضافية، وزيادة طلبه للعمالة، وهو ما يؤدي لارتفاع الأجور والتي ينتج عنها خفض في فائض القيمة، ومن ثم معدل الربح، الأمر الذي يدفع الرأسمالي إلى السعي نحو إحلال الآلات محل العمال فيقل معدل فائض القيمة أكثر، فيؤدي هذا إلى تقليل تراكم رأس المال، وخفض الطلب على وسائل الإنتاج وتهوي أسعارها، وتتردى معدلات الربح، وتحدث حركة خسائر كثيرة لا تلبث أن تنعكس على الاقتصاد بأكمله. وهكذا، فإن الانتعاش الذي حل في هذه المرحلة قد حمل في أحشائه بذور الأزمة بسبب فوضى الإنتاج (أزمة الإفراط في الإنتاج). وهنا يدخل الاقتصاد في مرحلة الركود بظواهرها المختلفة وتتمثل في: تراكم السلع في المخازن، وجود طاقات عاطلة، وتنافس بين المنتجين لتصريف المخزون غير المرغوب فيه، وزيادة البطالة، وتضخم حجم الجيش الاحتياطي من العمال، وتدهور معدلات الأجور. وحينما تؤدي الأزمة وظيبتها على النحو السابق يصل الوضع إلى نقطة يكون فيها الطلب أكبر من العرض فتعود الأسعار للارتفاع من جديد، وتكون الأجور قد تدنت بشكل ملحوظ وكل ذلك يخلق شروطاً جديدة للارتفاع بشكل أفضل من رأس المال، حيث يتزايد فائض القيمة ومعدل الربح، وهنا يكون غط النمو من جديد في مرحلة انتعاش ثم لا تلبث بعد فترة أن تظهر الأزمة مرة أخرى، وتكرر الدورة، ويصبح المصير المحتوم للرأسمالية هو الانهيار (بانايف؛ علي، ٢٠٢٠).

تدني نصيب عنصر العمل، وهذا يؤدي إلى خفض الطلب الاستهلاكي، وإعاقة تصريف المنتجات ومن ثم الركود. وعلى الرغم من أن الابتكارات الحديثة تزيد من إنتاجية العمل، فإنها موفرة للعمالة، والوقت، والمواد الخام، حتى وإن أدت الابتكارات الجديدة إلى خفض أسعار السلع فهناك صعوبة في زيادة الطلب، نظراً لعدم وجود دخول كافية. وعليه، ليس المهم خفض الأسعار، لكن الأهم هو وجود طلب فعال يتعامل مع هذه الأسعار، إضافة إلى أن إعانات الحكومة للبطالة وبرامج الضمان الاجتماعي لا تلعب دوراً فعالاً في زيادة الطلب في حالة انخفاض الدخل، كما تؤدي إلى زيادة العجز في الموازنة العامة، وتقلل من قدرة الحكومة للإنفاق على الخدمات العامة الضرورية (كالتعليم والصحة والمرافق العامة)، وهو ما يؤدي إلى انخفاض الطلب الاستهلاكي، وتباطؤ معدلات النمو (زي، ١٩٩٨).

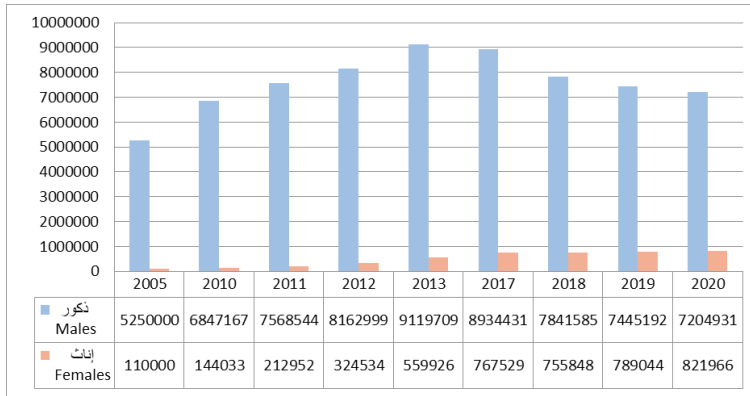
مؤشرات سوق العمل في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية:

أظهرت نتائج مسح القوى العاملة في عام ٢٠٠٦ أن إجمالي قوة العمل في المملكة العربية السعودية ٨٠٢٤٨٨٥، وبلغ عدد المشتغلين ٧٥٢٢٩٨٤ بنسبة ٩٣,٧٪ منهم ٦٧٨٠٥٥٠ من الذكور. كما أظهرت النتائج أيضاً أن قوة العمل في السعودية بلغت ٣٩٠٠٥٩١ منهم ٣٢٣٠٢٠٠ فرداً من الذكور، في حين بلغ عدد المشتغلين السعوديين ٣٤٣١٥٧٤ منهم ٢٩٣٧٢٩٦ فرداً من الذكور. كما تبين من نتائج البحث أن السعوديين المشتغلين (١٥ سنة فأكثر) في نشاط الإدارة العامة أعلى بنسبة ٤٠٪ من إجمالي المصنفين حسب النشاط الاقتصادي، وأقرب إلى المرتبة الثانية العاملون في نشاط التعليم بنسبة ٢٣,٦٪، أما أدنى نسبة فهي لفئة العاملين في نشاط المنظمات والهيئات الدولية ٠,١٪، ولل سكان السعوديين الذكور بلغت أعلى نسبة ٤٥,٧٪ وذلك للعاملين في نشاط الإدارة العامة يليها العاملون في نشاط التعليم بنسبة ١٤,١٪ أما المشتغلات الإناث من السعوديات فقد احتلت فئة العاملات في نشاط التعليم المرتبة الأولى بنسبة بلغت ٨٠٪ ثم فئة المشتغلات في نشاط الصحة والعمل الاجتماعي بنسبة ٧,٩٪^(٣).

وفي النصف الثاني من عام ٢٠١٥ أظهرت نتائج مسح القوى العاملة أن إجمالي قوة العمل للفئة العمرية (١٥ سنة فأكثر) بلغت ١٢١٦٤٨٣٢ فرداً، بنسبة ٥٤٪ من إجمالي السكان، منهم ١٠١٤٣٣٩٤ من الذكور بنسبة ٨٣,٤٪، وبلغت جملة المشتغلين ١١٤٨٤٦٥٦

3- https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/manpower2006_0.pdf

فرداً بنسبة ٩٤,٤٪ من قوة العمل، يمثل الذكور منهم ٨٦,٢٪^(٤). أما عن تطور عدد العاملين في القطاع الخاص خلال فترة الدراسة، ففي عام ٢٠٠٥ بلغ ٥٣٦٠٠٠٠ فرد، منهم ٥٢٥٠٠٠٠ من الذكور، ١١٠٠٠٠ من الإناث، في حين أن إجمالي عدد العاملين في عام ٢٠٢٠، قد بلغ ٨٠٣٦٨٩٧ فرداً، منهم ٧٢٠٤٩٣١ من الذكور، و٨٢١٩٦٦ من الإناث. ويوضح الشكل التالي تطور عدد العاملين في القطاع الخاص خلال الفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٢٠.



المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء.

شكل رقم (١): تطور عدد العاملين في القطاع الخاص حسب الجنس في المملكة العربية السعودية خلال الفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٢٠

١- إجمالي عدد المشتغلين في المملكة العربية السعودية حسب الجنس والجنسية ونوع القطاع:

أوضحت نشرة سوق العمل للهيئة العامة للإحصاء، للربع الثالث^(٥) لعام ٢٠١٩م، أن جملة عدد المشتغلين في المملكة العربية السعودية ١٢٩٢٧٩٠٨، وأن معدل التشغيل الإجمالي للسكان ٩٤,٥٪ (من سن ١٥ سنة فأكثر)، ٨٢٪ منهم ذكور، ١٨٪ إناث، في حين بلغ إجمالي المشتغلين السعوديين ٣١٠٠٨١٢ (بنسبة ٦٥,٣٪ للذكور، ٣٤,٧٪ للإناث). كما بينت

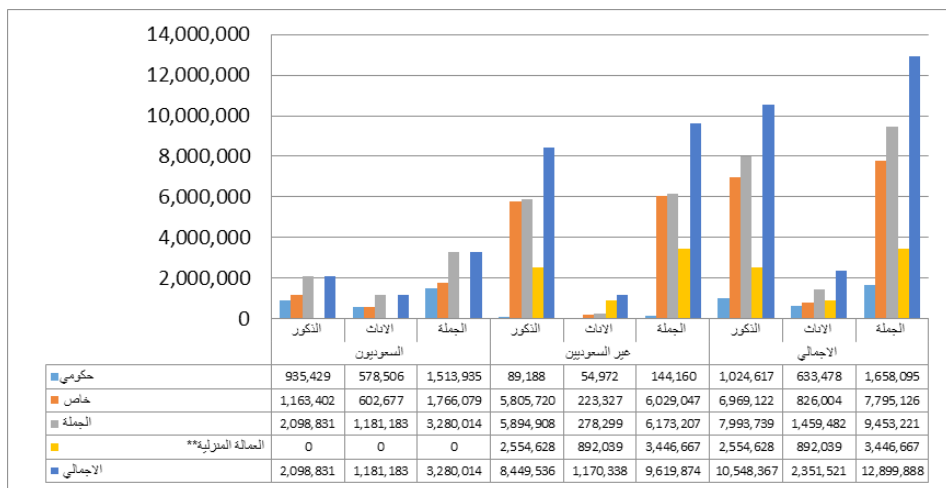
4- <https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/so-lfs-12-2015-ar.pdf>

٥- بناءً على بيانات السجلات الإدارية لدى الأجهزة الحكومية (المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وزارة الخدمة المدنية، وبيانات مركز المعلومات الوطني).

٦- مع الأخذ في الاعتبار أن هذا لا يشمل العاملين في القطاعات المدنية والعسكرية، والعاملين غير المسجلين في سجلات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية.

نتائج النشرة أن أعلى نسبة للمشتغلين السعوديين كانت في الفئة العمرية ٣٠-٣٤ سنة بنسبة ١٨,٧٪، تليهم الفئة العمرية ٣٥-٣٩ سنة بنسبة ١٧,٥٪، فيما كانت أقل نسبة للمشتغلين السعوديين في الفئة العمرية أكثر من ٦٥ سنة بنسبة ٠,٤٪.

وفي الربع الثاني من عام ٢٠٢١ بلغ إجمالي المشتغلين ١٢٨٩٩٨٨٨، وكان عدد المشتغلين في القطاع الخاص ٧٧٩٥١٢٦، منهم ٨٢٦٠٠٤ من الإناث (٧,٧٪ منهم سعوديات)، ٦٩٦٩١٢٢ من الذكور (منهم ١٥٪ من السعوديين). أما في القطاع الحكومي فيعمل به ١٦٥٨٠٩٥ موظفًا، حيث بلغت نسبة الموظفين السعوديين ٩١,٣٪ (منهم ٥٦,٤٪ ذكور سعوديون، و ٣٤,٩٪ إناث سعوديات)، في حين بلغت نسبة الذكور غير السعوديين ٥,٣٪، والإناث غير السعوديات ٣,٤٥٪، كما هو موضح بالشكل (١).

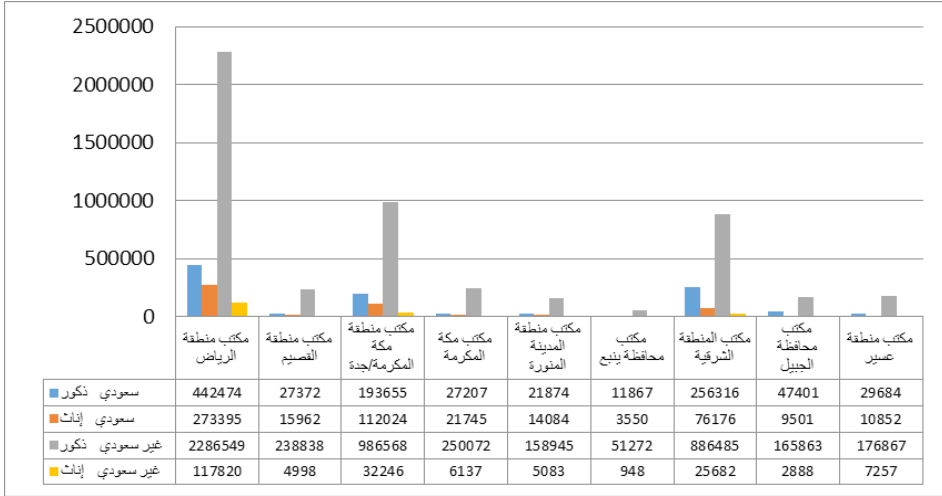


المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء: <https://www.stats.gov.sa/ar/814>

شكل رقم (٢): إجمالي المشتغلين حسب الجنس والجنسية ونوع القطاع في الربع الثاني ٢٠٢١

وأشارت نشرة سوق العمل، للربع الثالث لعام ٢٠١٩م، أن معظم المشتغلين السعوديين في القطاع الخاص يعملون في مناطق الرياض، ومكة المكرمة، والمنطقة الشرقية، حيث بلغت نسبتهم في هذه المناطق الثلاث ٧٧,٤٪ من إجمالي المشتغلين السعوديين، وسجلت منطقة الرياض أعلى نسبة للمشتغلين السعوديين حيث بلغت ٣٩,٨٪ من إجمالي المشتغلين

السعوديين، تليها منطقة مكة المكرمة بنسبة بلغت ١٩,٨ ٪ ثم المنطقة الشرقية بنسبة ١٨,٤ ٪، في حين كانت أقل نسبة للمشتغلين السعوديين في منطقة الحدود الشمالية بنسبة ٠,٨ ٪. ويوضح الشكل رقم (٣) عدد المشتركين على رأس العمل حسب المكاتب، والجنس، والجنسية في القطاع الخاص في بعض المدن الرئيسية خلال عام ٢٠٢٠.

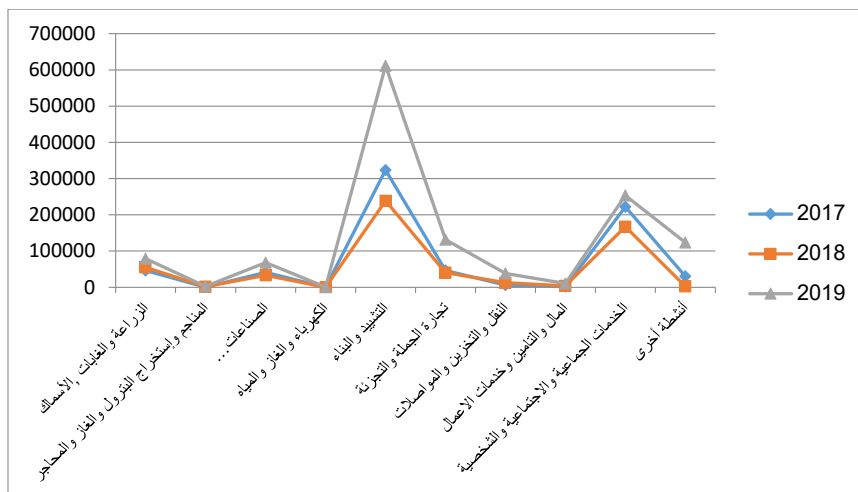


المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على الإحصاءات السنوية، البنك المركزي السعودي^(٧).

شكل رقم (٣) : المشتركون على رأس العمل حسب المكاتب والجنس والجنسية في القطاع الخاص في بعض المدن الرئيسية خلال عام ٢٠٢٠

كما بينت النشرة أن ٢٧,٣ ٪ من المشتركين على رأس العمل الخاضعين لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية يعملون في نشاط التشييد، وكان هذا القطاع أكثر القطاعات الحاصلة على تأشيرة عمل حسب الأنشطة الاقتصادية خلال الأعوام ٢٠١٧، ٢٠١٨، ٢٠١٩ على التوالي كما هو موضح بالشكل (٣)، يليهم العاملون في نشاط التجارة بنسبة ٢٣,٢ ٪ من إجمالي المشتغلين الخاضعين لأنظمة ولوائح التأمينات الاجتماعية. وفيما يتعلق بالسعوديين أوضحت النتائج أن أعلى نسبة كانت للمشتغلين في نشاط التجارة، وذلك بنسبة ٢٢,٣ ٪ من إجمالي المشتغلين السعوديين، يليهم العاملون في التشييد بنسبة ١٤,٩ ٪.

7- <https://www.sama.gov.sa/ar-sa/EconomicReports/pages/YearlyStatistics.aspx>



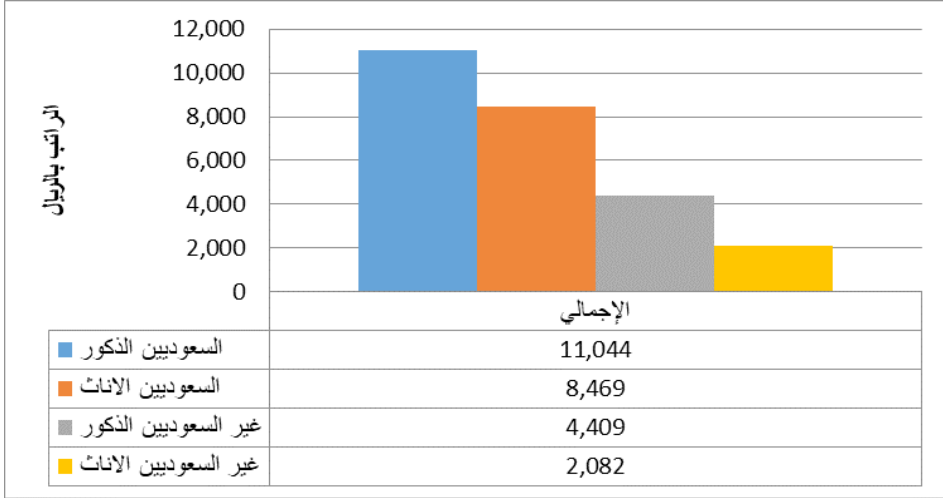
المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء، التقرير السنوي ٢٠١٩، سوق العمل والحماية الاجتماعية، نقلاً عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

شكل رقم (٤): الحاصلون على تأشيرة عمل حسب الأنشطة الاقتصادية لعام ٢٠١٩م

كما أشارت النشرة إلى أن إجمالي العمالة المنزلية بلغت ٣٢٢٥٧٨٥ بناءً على بيانات مركز المعلومات الوطني، وأن السائقين في المنازل يمثلون ٥٣,٧٪ من العمالة المنزلية، يليهم الخدم وعمال التنظيف بنسبة ٤٤٪، وتمثل فئة السائقين والخدم ما نسبته ٩٧,٧٪ من إجمالي العمالة المنزلية.

٢- أعلى وأقل متوسطات الأجور في القطاع الخاص حسب الأنشطة الاقتصادية:

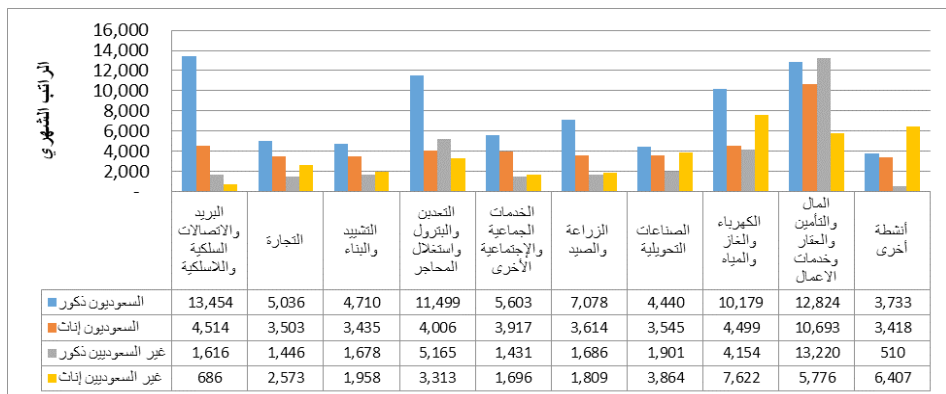
أوضحت بيانات الهيئة العامة للإحصاء، للربع الثالث لعام ٢٠١٩م، ومن واقع تقديرات مسح القوى العاملة، أن متوسط الأجر الإجمالي شهرياً بلغ ٦٢٩٧ ريالاً، وبالنسبة للذكور السعوديين بلغ متوسط الأجر ١٠٤٨٧ ريالاً، وللإناث السعوديات بلغ متوسط الأجر ٩٤٤٣ ريالاً، وبلغ متوسط أجر الذكور غير السعوديين ٣٩٩٣ ريالاً، ومتوسط الأجر للإناث غير السعوديات بلغ ٢٧٥٤ ريالاً، في حين بلغ متوسط الأجر الشهري للمشتغلين ١١٠٤٤ ريالاً للذكور السعوديين في الربع الثاني من عام ٢٠٢١، ٨٤٦٩ ريالاً للإناث السعوديات، و٤٤٠٩ ريالاً للذكور غير السعوديين، ٢٠٨٢ ريالاً للإناث غير السعوديات.



المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء^(أ).

شكل (٥): متوسط الأجر الشهري للمشتغلين بأجر من العمل الرئيسي حسب الجنس والجنسية خلال الربع الثاني ٢٠٢١

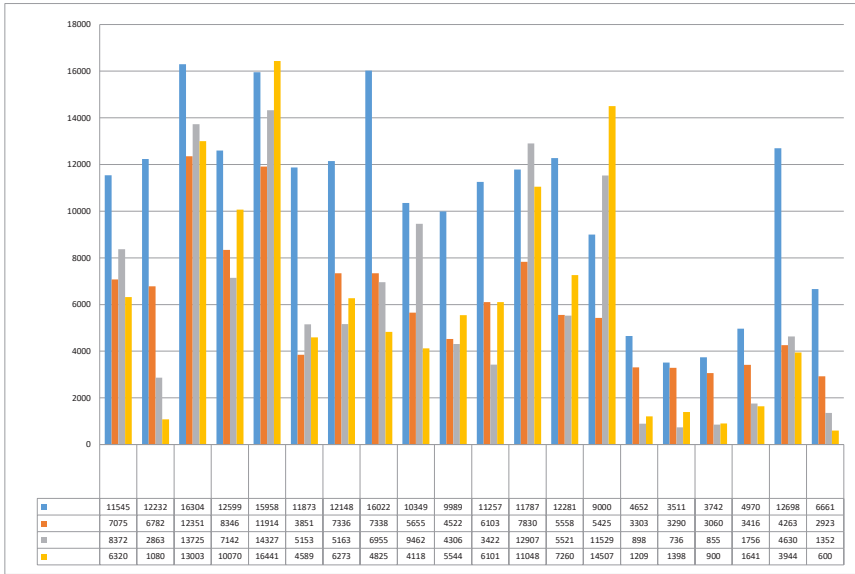
وفي عام ٢٠١٩ كان أعلى متوسط أجر للذكور السعوديين، طبقاً لتصنيف المجموعة الرئيسة للنشاط الاقتصادي، ١٣٤٥٤ ريالاً في نشاط البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية، يليه ١٢٨٢٤ ريالاً في نشاط المال والتأمين والعقار وخدمات الأعمال، ثم ١١٤٩٩ ريالاً في نشاط التعدين والبتروول والمحاجر، ثم ١٠١٧٩ ريالاً في نشاط الكهرباء والغاز والمياه. ويوضح الشكل (٥) بعضاً من متوسطات الأجور الشهرية حسب المجموعة الرئيسة للأنشطة الاقتصادية والجنس والجنسية خلال عام ٢٠١٩م.



المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء^(٩).

شكل (٦): متوسطات الأجور الشهرية حسب المجموعة الرئيسية للأنشطة الاقتصادية والجنس والجنسية خلال عام ٢٠١٩م

وفي عام ٢٠٢٠ كان أعلى وأقل متوسط رواتب للعاملين في الأنشطة الفرعية كالتالي: بالنسبة للذكور السعوديين كان أعلى متوسط أجر ١٦٣٠٤ ريالاً في نشاط الخدمات المالية، تليها الاتصالات بمتوسط أجر ١٦٠٢٢ ريالاً، ثم صنّع المواد والمنتجات الكيماوية بمتوسط أجر ١٢٦٩٨ ريالاً. وبالنسبة للإناث السعوديات، فقد كان أعلى متوسط أجر في نشاط الخدمات المالية بمتوسط أجر ١٢٣٥١ ريالاً، يليها نشاط المنظمات الدولية بمتوسط أجر ١١٩١٤ ريالاً، وكان أقل متوسط أجر للإناث السعوديات ٧٣٦ ريالاً في صناعة الملابس. أما أعلى متوسط أجر للذكور غير السعوديين ١٤٣٢٧ ريالاً في نشاط المنظمات الدولية، يليه نشاط الخدمات المالية بمتوسط أجر ١٣٧٢٥ ريالاً، ثم نشاط التمويل والتأمين ونشاط الصناديق بمتوسط أجر ١٢٩٠٧ ريالاً. وقد بلغ أعلى متوسط أجر للإناث غير السعوديات ١٦٤٤١ ريالاً في نشاط المنظمات الدولية، وأقل أجر ٦٠٠ ريالاً في نشاط صناعة منتجات التبغ.

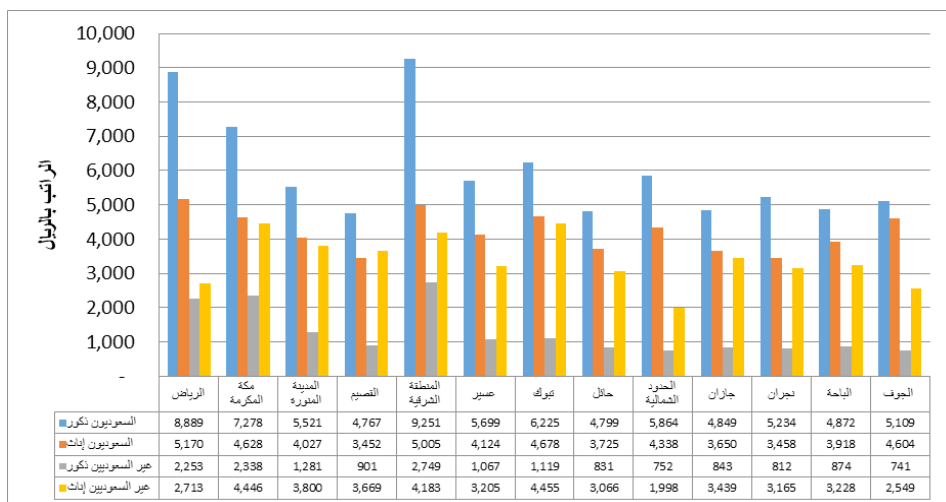


المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء.

شكل رقم (٧): أعلى وأقل متوسط لرواتب العاملين في الأنشطة الفرعية حسب الجنسية والجنس خلال عام ٢٠٢٠

٣- أعلى وأقل متوسطات الأجور في القطاع الخاص حسب المنطقة الإدارية والجنس والجنسية:

بلغ أعلى متوسطات الأجور في القطاع الخاص في المنطقة الشرقية تليها الرياض، ثم مكة المكرمة. وبالنسبة للذكور السعوديين كانت أعلى متوسطات الأجور في المنطقة الشرقية وبلغت ٩٢٥١ ريالاً، في حين كانت أعلى متوسطات الأجور بالنسبة للإناث السعوديات في منطقة الرياض وبلغت ٥١٧٠ ريالاً. ويوضح الشكل (٧) متوسط الأجر الشهري حسب مجموعة من المناطق الإدارية والجنس والجنسية لعام ٢٠١٩م.



المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على بيانات الهيئة العامة للإحصاء^(١٠).

شكل (٨): متوسط الأجر الشهري حسب المنطقة الإدارية والجنس والجنسية لعام ٢٠١٩م

هذا وقد عملت الهيئة العامة للإحصاء على تزويد صانعي السياسات بمعلومات إضافية عن فئة المتعطلين عن العمل في الربع الرابع لعام ٢٠٢٠م، وقامت بإصدار مؤشرات إضافية عن سوق العمل في المملكة العربية السعودية وطرحت السؤال التالي: هل يقبل المتعطلون السعوديون بالعمل في القطاع الخاص؟ وكانت الإجابة «نعم» بنسبة ٩٤ ٪، في حين وُجد أن العديد من المتعطلين السعوديين لا يقبلون العمل بالقطاع الخاص إذا كان يستغرق وقتاً طويلاً للوصول إليه؛ حيث إن ٧٨,٣ ٪ من السعوديات المتعطلات، ٤٨,٥ ٪ من السعوديين المتعطلين، يقبلون العمل في القطاع الخاص إذا كان وقت التنقل للوصول للعمل يصل إلى ساعة أو أقل، وكذلك أشار ٢٩,٣ ٪ من السعوديات المتعطلات، ٩,٤ ٪ من السعوديين المتعطلين، بأنهم قد يقبلون العمل في القطاع الخاص بساعات عمل تصل إلى ست ساعات أو أقل في اليوم الواحد (تقرير الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢١)^(١١).

وقد أظهرت نتائج نشرة سوق العمل أن متوسط ساعات العمل الاعتيادية من واقع تقديرات مسح القوى العاملة للربع الثالث من عام ٢٠١٩م، بلغ ٤٣,١ ساعة في الأسبوع وذلك لإجمالي المشتغلين، وقُدِّرَت ساعات العمل للذكور بـ ٤٣,٤ ساعة، وللإناث بـ ٤١,٣ ساعة.

ساعة أسبوعياً. كما أوضحت نتائج المسح أن أعلى نسبة لقوة العمل للسعوديين كانت من الحاصلين على الشهادات الجامعية، بنسبة ٣٦,١ ٪ من إجمالي قوة العمل للسعوديين، يليهم الحاصلون على الثانوية أو ما يعادلها بنسبة ٣٥,٨ ٪ في حين كانت أقل نسبة للآمين حيث بلغت ٠,٣ ٪.

كما أوضحت نتائج المسح أن المتعطلين السعوديين الذين يحملون شهادة الدكتوراه نسبتهم ٠ ٪، وبلغت نسبة المتعطلين من حاملي الشهادة الجامعية من السعوديين ٥٣,٥ ٪، في حين بلغت نسبة المتعطلات السعوديات حاملات الشهادة الجامعية ٦٦,٢ ٪، أما الذكور السعوديون الحاصلون على الشهادة الثانوية فكانت نسبتهم ٤٥,٤ ٪. كما أوضحت تقديرات المسح أن أعلى نسبة للمتعطلين السعوديين الحاصلين على شهادة دبلوم فأعلى كانت للحاصلين على تخصص الدراسات الإنسانية (تشمل: الدين واللغات الأجنبية واللغة العربية وآدابها والتاريخ والآثار والفلسفة)، وذلك بنسبة ٢٦,٣ ٪ من إجمالي المتعطلين السعوديين الذين يحملون شهادة دبلوم فأعلى، أما نسبة المتعطلين الحاصلين على تخصص البيطرة والنقل فقد بلغت ٠ ٪ (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩)^(١٣).

هذا وقد أحدثت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ نقلةً نوعية؛ فأحد محاورها الرئيسية (اقتصادٌ مزدهر) والذي يُدعّم القطاعات الواعدة لتصبح إحدى دعائم النمو الاقتصادي في قطاعات: الاقتصاد الرقمي، والطاقة المتجددة، والمشروعات الصناعية، والسياحة والترفيه، والتنقيب عن المعادن... إلخ، وكذلك العمل على زيادة نسبة توظيف الوظائف للسعوديين Saudization وصقل مهاراتهم بالمعارف والمهارات اللازمة في سوق العمل، وتشجيع إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتوسيع حجم الأسواق وتعزيز بيئة الأعمال. كما وضعت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ١٣ هدفاً استراتيجياً، وجاء في الهدف الثامن العمل على توفير وظائف للمواطنين (ووضعت أربعة مؤشرات أداء لهذا الهدف أبرزها خفض معدلات البطالة إلى ٩ ٪ بعد أربع سنوات)، كما شمل الهدف التاسع العمل على خلق بيئة آمنة وجاذبة ووضعت ثلاثة مؤشرات قياس من أبرزها الوصول إلى ٨٠ ٪ كمعدل للامتثال بنظام حماية الأجور، في حين اشتملت الأربعة أهداف الاستراتيجية

١٢- الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩، مسح القوى العاملة الربع الثالث لعام ٢٠١٩، والذي يعتمد على بيانات السجلات الإدارية لدى وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية ووزارة الخدمة المدنية (سابقاً) وحالياً وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وصندوق تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى مركز المعلومات الوطني.

الأخيرة على رفع المستوى المهاري للسعوديين بما يتلاءم مع حاجات سوق العمل، ورفع كفاءة الخدمات والبرامج المقدمة من خلال المراكز والدور والمؤسسات، وزيادة القدرة الاستيعابية للتدريب التقني والمهني وربطها بحاجات سوق العمل، وكذلك التأكيد على أهمية تحسين ظروف العمل الإجمالية عبر الامتثال للأنظمة التي تراعي الأجور والصحة والسلامة المهنية للمواطنين والوافدين على حدٍّ سواء (موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية).

قياس العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل:

يستخدم الاقتصاديون نموذج دالة الإنتاج كوب دوجلاس Cobb-Douglas لقياس العلاقة بين مدخلات عملية الإنتاج (العمل ورأس المال) ومخرجاتها، وتأخذ دالة الإنتاج الشكل التالي (Sharpe et al., 2008):

$$y = AK^{\alpha}L^{1-\alpha} \quad (1)$$

حيث إن:

- y : تمثل ناتج العملية الإنتاجية.

- A : تعبر عن ثابت التكنولوجيا.

- K : تشير إلى المدخلات من رأس المال.

- L : تشير إلى المدخلات من العمل.

- α : مرونة الإنتاج بالنسبة لرأس المال.

- $1 - \alpha$: مرونة الإنتاج بالنسبة للعمل.

وتعتمد هذه الدالة على عددٍ من الافتراضات:

- التغير التكنولوجي (A) متغير خارجي يتحدد خارج النموذج.

- ثبوت الغلة (أو ثبوت عوائد الإنتاج) Constant returns to scale أي أن زيادة عوامل الإنتاج (العمالة، ورأس المال) بنسبٍ متساوية (بفرض ١٠ %) ستؤدي إلى زيادة مكافئة (١٠ %) في الإنتاج. أما في حالة تناقص عائد الإنتاج Diminishing returns to scale،

فإن زيادة أحد عوامل الإنتاج، مع الاحتفاظ بالآخر ثابتاً، ستؤدي إلى انخفاض الناتج الحدي للعامل الذي يتم زيادته.

- إمكانية الإحلال بين العمل ورأس المال بحرية تامة، وعليه يمكن أن تقوم المشروعات بتوظيف المزيد من العمالة حتى النقطة التي يكون فيها الناتج الحدي للعامل مساوياً لتكلفته أو أجره.

وباشتقاق المعادلة (١) بالنسبة للعمل:

$$\frac{\partial y}{\partial L} = \frac{AK^{\alpha}(1-\alpha)}{L^{\alpha}} \quad (2)$$

يمكن ربط الناتج الحدي للعمل بالأجر الحقيقي باستخدام المعادلة (٣) كالتالي:

$$\frac{\partial y}{\partial L} = MP_{labour} = w \quad (3)$$

حيث تمثل w أجر العامل (ويعبر عن التعويض الذي يحصل عليه العامل مقابل وحدات الإنتاج التي ساعد في إنتاجها).

أما في حالة عدم سيادة المنافسة الكاملة في سوق العمل، فإن العامل لا يحصل على ناتجه الحدي ولكن يحصل على ناتج إيراده الحدي (MRP)، أي الإيرادات الإضافية التي تولدها الساعة الأخيرة من العمل. وبضرب المعادلة (١) بسعر الإنتاج P_y ، ينتج:

$$Y = yP_y = P_yAK^{\alpha}L^{1-\alpha} \quad (4)$$

وبالتالي يقاس الناتج Y بالوحدات النقدية (أو ما يطلق عليه الناتج الاسمي)، وعليه يكون ناتج الإيرادات الحدية للعمل هو:

$$\frac{\partial Y}{\partial L} = \frac{(1-\alpha)P_yAK^{\alpha}}{L^{\alpha}} = MR_{labour} = P_yw = W \quad (5)$$

حيث تمثل W الأجر الاسمي، ويعبر عنه بالوحدة النقدية لكل ساعة عمل، مقابل الأجر الحقيقي W ، والذي تم التعبير عنه بوحدات الإنتاج، ولتحويل الأجور الاسمية إلى أجور حقيقية يتم قسمتها على سعر الإنتاج P_y .

$$\frac{W}{P_y} = w$$

وبالتالي، فإن إنتاجية العمل يمكن قياسها من خلال متوسط ناتج العمل الحقيقي، أي الناتج الحقيقي y مقسومًا على L .

$$\text{Labour productivity} = \frac{y}{L} \quad (6)$$

وبإجراء عملية إحلال من المعادلة (١) في المعادلة (٦) ينتج:

$$\text{Labour productivity} = A(K/L)^\alpha = \gamma$$

وعليه، فإنه لقياس إنتاجية العمل، تتم قسمة ناتج العمل على عدد العمالة، ومن هنا نستخدم هذه النتيجة لقياس العلاقة بين الأجور وإنتاجية العمل.

النموذج القياسي للدراسة:

تستخدم الدراسة بيانات السلاسل الزمنية من عام ٢٠٠٥ إلى عام ٢٠٢٠ لقياس العلاقة بين الإنتاجية والأجور في القطاع الخاص، وتم الحصول على البيانات من موقع البنك المركزي السعودي، حيث تم تحويل هذه السلاسل إلى سلاسل ربع سنوية بدءاً من Q ١ ٢٠٠٥ إلى Q ٤ ٢٠٢٠ باستخدام منهجية إيفيوز، كما تم أخذ اللوغاريتم الطبيعي لهذه البيانات، ويأخذ النموذج القياسي للدراسة الشكل التالي:

$$\ln pl_t = A_t + \alpha \ln awl_t + \beta \ln fcf_t + \gamma \ln nl + \varepsilon_t \quad (7)$$

حيث إن:

- apl_t : إنتاجية العمل في القطاع الخاص.

- awl_t : متوسط الأجور للعمل في القطاع الخاص.

- fcf_t : التكوين الرأسمالي الثابت في القطاع الخاص.

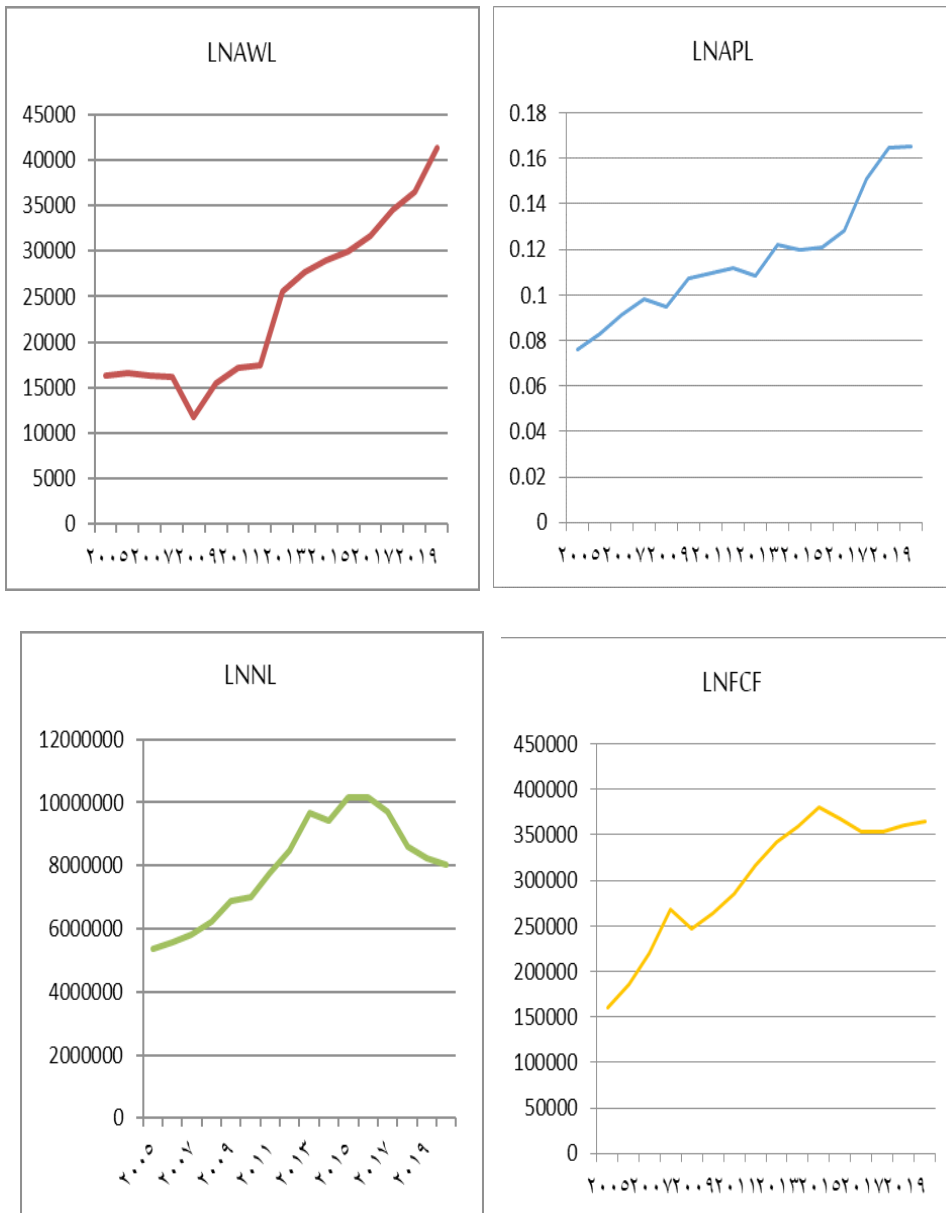
- nl_t : عدد العمالة في القطاع الخاص.

ويوضح الجدول التالي الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

جدول رقم (١): الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

	LNAPL	LNAWL	LNFCF	LNNL
Mean	-2.179121	10.01561	12.58735	15.86673
Median	-2.201604	9.959624	12.70560	15.91106
Maximum	-1.798711	10.62813	12.85049	16.13477
Minimum	-2.573000	9.371847	11.98617	15.49447
Std. Dev	0.218234	0.374834	0.258785	0.211706
Skewness	0.161961	0.061156	-0.986296	-0.391135
Kurtosis	2.405510	1.631643	2.850779	1.845133
Jarque-Bera	1.222249	5.032964	10.43570	5.188432
Probability	0.542740	0.080743	0.005419	0.074704
Sum	-139.4637	640.9993	805.5904	1015.471
Sum Sq. Dev	3.000437	8.851552	4.219082	2.823624
Observations	64	64	64	64

أما الشكل التالي فيوضح التطورات التاريخية لقيم المتغيرات محل الدراسة.



شكل (٩): التطورات التاريخية لقيم متغيرات الدراسة خلال الفترة ٢٠٢٠ - ٢٠٠٥

خطوات تحليل المتغيرات والاختبارات القياسية للدراسة:

أولاً: اختبار استقرار السلاسل الزمنية:

يبدأ التحليل القياسي بالتأكد من مدى استقرار السلاسل الزمنية للمتغيرات محل الدراسة (كي لا يكون هناك انحدار زائف) باستخدام اختبَارَي: ديكي فولر الموسع -Augmented Dickey Fuller ADF ، وفيليبس وبيرون Phillips & Pirron، كما هو موضح بالجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢): نتائج اختبار Phillips & Pirron & ADF

	LNAPL				LNAWL			
	نتائج اختبار ديكي فولر الموسع ADF		نتائج اختبار Phillips and Pirron		نتائج اختبار ديكي فولر الموسع ADF		نتائج اختبار Phillips and Pirron	
	المستوى	الفرق الأول	المستوى	الفرق الأول	المستوى	الفرق الأول	المستوى	الفرق الأول
الثابت	-0.748225	-8.732144	-0.59164	-9.106129	-0.185708	-8.048997	-0.134588	-8.05291
	0.8264	0.0000	0.8645	0.0000	0.9343	0.0000	0.9405	0.0000
الثابت والاتجاه	-2.695859	-8.661089	-2.602603	-9.012173	-2.337682	-8.077575	-2.338047	-8.096935
	0.2419	0.0000	0.2807	0.0000	0.4079	0.0000	0.4077	0.0000
بدون	-2.762492	-7.81025	-4.299502	-7.81025	1.521178	-7.81025	1.625038	-7.81025
	0.0065	0.0000	0.0000	0.0000	0.9672	0.0000	0.9735	0.0000

	LNFCF				LNNL			
	نتائج اختبار ديكي فولر الموسع ADF		نتائج اختبار Phillips and Pirron		نتائج اختبار ديكي فولر الموسع ADF		نتائج اختبار Phillips and Pirron	
	المستوى	الفرق الأول	المستوى	الفرق الأول	المستوى	الفرق الأول	المستوى	الفرق الأول
الثابت	-2.530168	-8.470143	-2.530168	-8.4736	-1.865041	-2.154905	-1.867977	-8.013754
	0.1133	0.0000	0.1133	0.0000	0.3464	0.2247	0.3451	0.0000
الثابت والاتجاه	-1.700592	-9.062241	-1.314816	-11.674	-0.171509	-2.911332	-0.094264	-8.702159
	0.7395	0.0000	0.8752	0.0000	0.9924	0.1665	0.9939	0.0000
بدون	2.276158	-7.81025	2.346107	-7.8103	1.413717	-2.093928	1.463910	-7.81025
	0.9941	0.0000	0.9951	0.0000	0.9595	0.0358	0.9633	0.0000

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج برنامج Eviews.

أوضحت نتائج اختبار استقرار السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة أن جميع المتغيرات مستقرة بعد أخذ الفرق الأول وذلك (للثابت، والثابت والاتجاه، وبدون) عند مستوى معنوية 5%، ما عدا سلسلة عدد العمالة LNNL بالنسبة لاختبار ADF، إلا أن هذه السلسلة مستقرة بعد أخذ الفرق الأول بالنسبة لاختبار فيليب وبيرون Phillips & Pirron.

ثانياً: اختبار التكامل المشترك:

نظراً لأن جميع متغيرات الدراسة مستقرة بعد أخذ الفرق الأول، فإنه يمكن استخدام اختبار جوهانسن للتكامل المشترك Johansen Cointegration Test؛ وذلك لاختبار مدى وجود علاقة توازنية طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة. ويوضح هذا الاختبار مدى وجود أكثر من متجه تكاملي بين المتغيرات، وذلك من خلال نتائج اختبار الأثر (Trace) واختبار القيمة العظمى (Maximum Eigenvalue). ويتضمن أسلوب جوهانسن طريقة الإمكانات العظمى Maximum Likelihood Method تحديد نموذج متجه الانحدار الذاتي (VAR) لعدد n متجه من المتغيرات ذات جذر الوحدة (1) I على النحو التالي:

$$X_t = \sum_{i=1}^k \pi_i X_{t-1} + \mu + e_t, \dots \dots (t = 1, \dots, n)$$

حيث إن Π هي مصفوفة الأثر الكلي impact matrix هي $\Pi = -(I - \pi_2 \dots, \pi_k)$ ، e_t : متجه الحد العشوائي المستقل، وذو توزيع طبيعي.

وتأخذ فرضية وجود عدد r على الأكثر من علاقات التكامل المشترك الشكل كالتالي:

$$H(r_0): rk(\Pi) = r_0 \quad \text{versus} \quad H^-(r_0): rk(\Pi) > r_0$$

$$H(r_0): rk(\Pi) = r_0 \quad \text{versus} \quad H(r_0 + 1): rk(\Pi) > r_0 + 1$$

وهاتان الفرضيتان يتم اختبارهما من خلال اختبار الأثر Trace والقيمة العظمى Maximum Eigenvalue. فإذا كانت فرضية $H(r_0)$ صحيحة، فإن المصفوفة Π في صيغة VECM يمكن أن تكتب $\Pi = \alpha\beta^-$ ، حيث إن α, β هما $(n \times r_0)$ مصفوفات

من رتبة r_0 . وإذا كان $rk = (\pi) = r > r_0$ فإنه يوجد $(n \times r)$ مصفوفة $(\alpha: \alpha_1)$ و $[\beta: \beta_1]$ من رتبة r كالتالي (Lutepohl et al., 2002):

$$\pi = [\alpha: \alpha_1] \begin{bmatrix} \beta \\ \beta_1 \end{bmatrix} = \alpha \beta + \alpha_1 \beta_1$$

وعليه يكون الفرض البديل:

$$H_T(r_0): (\pi) = \alpha \beta + \frac{1}{T} \alpha_1 \beta_1$$

ولتقدير قيم الإمكان العظمى ونسبته Likelihood Ratio اقترح جوهانسن معادلة التكامل التالية:

$$\Delta Y_t = \sum_{i=1}^k \Gamma_i \Delta X_{t-i} + \alpha \beta' X_{t-k} + e_t$$

وأوضح جوهانسن أنه يوجد معيارين لتحديد عدد متجهات التكامل r ، وكلاهما يعتمد على تقدير المصفوفة Π وهي مصفوفة $k \times k$ ومترتبة r على النحو التالي، حيث:

اختبار الأثر The Trace Test وفيه تفترض فرضية العدم أن عدد متجهات التكامل المشترك $r =$ مقابل الفرضية البديلة بأن عدد متجهات التكامل المشترك k ، وتعتمد إحصائيات الاختبار على قيم الجذور المميزة (Eigenvalues) التي تم الحصول عليها من إجراء التقدير. ويقوم الاختبار بترتيب القيم الذاتية الأكبر ترتيباً تنازلياً، والنظر فيما إذا كانت هذه القيم تختلف معنوياً عن الصفر (بافتراض أننا حصلنا على n جذور مميزة يُشار إليها، فإن $\lambda_1 > \lambda_2 > \lambda_3 \dots \dots, > \lambda_n$). أما إذا كانت المتغيرات قيد الدراسة غير متكاملة، فإن رتبة المصفوفة Π والجذور تساوي صفراً. ولذلك؛ فإن $(1 - \hat{\lambda}_i)$ يكون مساوياً لـ ١ لأن $\ln(1) = 0$ ، وحينئذ لا يوجد تكامل مشترك. ومن ناحية أخرى، إذا كانت رتبة المصفوفة Π تساوي ١، حينئذ $0 < \lambda_1 < 1$ وبالتالي فإن $(1 - \hat{\lambda}) < 0$ ولاختبار عدد الجذور التي تختلف معنوياً عن الصفر يستخدم هذا الاختبار الإحصاء التالي:

$$\lambda_{max}(r, r+1) = -T \ln(1 - \hat{\lambda}_{r+1})$$

وهذا يعتمد على لوغاريتم معدل الإمكان الأعظم $\ln \left[\frac{L \max(r)}{L \max(r+1)} \right]$ ويتم اختباريه بشكلٍ متتابع (0, 1, k-1, r). وعليه، فإن:

$$\lambda_{trace}(r) = -T \sum_{i=r+1}^n \ln(1 - \hat{\lambda}_{r+1})$$

أما فرضية اختبار الإمكانات العظمى Maximum Eigenvalue، فإنها تقول إن عدد متجهات التكامل المشترك يساوي r مقابل الفرضية البديلة بأن هذا العدد يساوي r+1. وبتطبيق هذه الاختبارات على متغيرات الدراسة أوضحت النتائج التالية كما يتضح من الجدول (٣).

جدول رقم (٣): نتائج اختبار جوهانسن للتكامل المشترك

اختبار الأثر (Trace)				
Unrestricted Cointegration Rank Test				
Hypothesized No. of CE (s)	Eigenvalue	Trace Statistic	0.05 Critical Value	Prob**
r=0	0.825360	155.4390	47.85613	0.0000
r=1	0.395363	50.73733	29.79707	0.0001
r=2	0.270539	20.54976	15.49471	0.0079
r=3	0.026684	1.622760	3.841466	0.2027
اختبار القيمة العظمى (Maximum Eigenvalue)				
Unrestricted Cointegration Rank Test				
Hypothesized No. of CE (s)	Eigenvalue	Max-Eigen Statistic	0.05 Critical Value	Prob**
r=0	0.825360	104.7017	27.58434	0.0000
r=1	0.395363	30.18757	21.13162	0.0020
r=2	0.270539	18.92700	14.26460	0.0085
r=3	0.026684	1.622760	3.841466	0.2027

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج برنامج Eviews.

وأشارت نتائج اختبار جوهانسن (كما في الجدول رقم ٣) لكلٍ من اختبار الأثر (Trace)، واختبار القيمة العظمي (Maximum Eigenvalue) إلى رفض فرضية العدم عندما $r=0=1=2$ نظراً لأن القيمة الاحتمالية أقل من ٥٪، في حين يتم قبول فرضية العدم عند $r=3$ لأن القيمة الاحتمالية تساوي (٠,٢٠) وهي أكبر من ٥٪، وهذا يعني أنه يوجد على الأقل ٣ متغيرات تكامل بين متغيرات الدراسة.

ولمزيدٍ من التأكيد على وجود تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار الحدود Bound Testing Approach لنموذج الانحدار الذاتي لفترات الإبطاء الموزعة Autoregressive Distributed Lag Model (ARDL)، والذي يأخذ الشكل التالي:

$$\Delta \ln apl_t = \alpha_0 + \beta_1 \ln apl_{t-1} + \beta_2 \ln awl_{t-1} + \beta_3 \ln fcf_{t-1} + \beta_4 \ln nl_{t-1} + \sum_{i=1}^p \phi_i \Delta \ln apl_{t-i} \\ + \sum_{j=0}^q \gamma_j \Delta \ln awl_{t-j} + \sum_{l=0}^f \phi_l \Delta fcf_{t-l} + \sum_{h=0}^r \delta_h \Delta \ln nl_{t-h} + \mu_t$$

حيث إن:

- Δ : تمثل الفروق الأولى لمتغيرات الدراسة.

- $\ln$: اللوغاريتم الطبيعي.

- t : الزمن.

- α_0 : الحد ثابت.

- $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: تمثل معاملات المتغيرات في الأجل الطويل.

- $\gamma_j, \phi_l, \delta_h, \phi_i$: هي معاملات الأجل القصير.

- f, r, q, p : هي فترات الإبطاء المناسبة.

- μ_t : حد الخطأ العشوائي.

وبتطبيق الاختبار على بيانات الدراسة، كانت النتائج كما في الجدول (٤) التالي.

جدول (٤): نتائج اختبار الحدود ARDL

القيم الحرجة لاختبار F بالنسبة لاختبار الحدود			
%1		%5	
I(0)	I(1)	I(0)	I(1)
4.29	5.61	3.23	4.35
قيمة F المحسوبة = 20.29383			

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج برنامج Eviews.

وأشارت نتائج اختبار الحدود Bound Testing إلى أن قيمة F المحسوبة تساوي (٢٠,٢٩٣٨٣) وهي أكبر من جميع القيم العليا المقترحة للقيم الحرجة عند مستويات المعنوية ١٪، ٥٪، وبالتالي نقبل الفرض البديل القائل بوجود علاقة توازن طويلة الأجل بين متغيرات الدراسة، أي يوجد تكامل مشترك بين متغيرات الدراسة.

ثالثاً: تقدير قيم المعلمات للمتغيرات التفسيرية:

نظراً لأن النموذج القياسي المستخدم في الدراسة هو نموذج خطي متعدد، فسوف يتم تقدير العلاقة طويلة الأجل بين الأجور والإنتاجية اعتماداً على طريقة المربعات الصغرى المصححة أو المعدلة (Dynamic Least Squares (DOLS) & Fully Modified Least Squares (FMOLS) وهاتان الطريقتان تعملان على تصحيح مشاكل التجانس والارتباط التسلسلي في الانحدارات التكاملية، وتوفير تقديرات غير متحيزة لمعاملات التكامل المشترك (Inagaki, 2010).

جدول رقم (٥)

نتائج تقديرات معلمات نموذج الدراسة باستخدام FMOLS & DOLS

	Fully Modified Least Squares (FMOLS)	Dynamic Least Squares (DOLS)
LNAWL	0.248265	0.235378
	0.0001	0.0025
LNFCF	1.126716	1.13301
	0.0000	0.0000
LNNL	-0.934643	-0.946291
	0.0000	0.0000
C	-4.013098	-3.774219
	0.0028	0.0208
R ²	90%	92%

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج بيانات برنامج Eviews.

وقد أشارت نتائج طريقة المربعات الصغرى العادية المعدلة Fully modified ordinary Least Square (FMOLS) إلى وجود علاقة إيجابية ومعنوية طويلة الأجل بين الإنتاجية والأجور في القطاع الخاص، فكلما تزايدت أجور العمالة بنسبة ١٪ تزايدت الإنتاجية في المتوسط بنسبة ٠,٢٤ ٪، كما أوضحت أيضاً أنه إذا تزايد الاستثمار (المكون الثابت لرأس المال في مشروعات القطاع الخاص) بنسبة ١٪ فإن الإنتاجية في المتوسط تزداد بنسبة ١,١٢ ٪، في حين أشارت نتائج هذا الاختبار إلى وجود أثر سلبي ومعنوي لعدد العمالة على الإنتاجية في القطاع الخاص، فكلما تزايد عدد العمالة بنسبة ١٪ انخفضت الإنتاجية في القطاع الخاص في المتوسط بنسبة ٠,٩٣ ٪ (أي أن الإنتاجية الحدية للمزيد من العمالة سالبة).

ومما يدعم صحة هذه النتائج، تقارب وتوافق قيم المعلمات التفسيرية المقدرة لنتائج اختبار FMOLS مع نتائج اختبار طريقة المربعات الصغرى الديناميكية (DOLS) Dynamic Ordinary Least Square سواء فيما يتعلق بالأثر الإيجابي والمعنوي للعلاقة بين الإنتاجية والأجور، أو المكون الثابت لرأس المال، وكذلك الأثر السلبي والمعنوي للعلاقة بين العمالة و الإنتاجية في القطاع الخاص.

نتائج وتوصيات الدراسة:

إن ربط الأجور بالإنتاجية يحقق المصالح المشتركة للعامل، وصاحب العمل، والاقتصاد الوطني. حيث أكدت الأسس النظرية والأدبيات التطبيقية أن زيادة الأجور تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وبالتالي زيادة الطلب الاستهلاكي والذي بدوره يحفز النمو الاقتصادي. علاوة على ذلك، فإن زيادة الأجور تؤدي إلى تحسين المستويات المعيشية للعمال وأفراد أسرهم، كما تمكن من تعزيز النمو الاحتوائي لكل من ساهم في العملية الإنتاجية على المستويين الجزئي والكلي، وبالتالي يمكن أن يستخدمها متخذو القرار كأداة لتحقيق التوزيع العادل للدخل، وتعزيز النمو المستدام.

هذا وقد أوضحت نتائج الدراسة اختلاف متوسطات الأجور في القطاع الخاص، حسب الجنس والجنسية ونوع القطاع، وأشارت النتائج باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية المعدلة Fully modified ordinary Least Square (FMOLS) إلى:

- وجود علاقة إيجابية ومعنوية طويلة الأجل بين الأجور والإنتاجية في القطاع الخاص، فكلما تزايدت أجور العمالة بنسبة ١٪ تزايدت الإنتاجية في المتوسط بنسبة ٠,٢٤٪.

- إذا تزايد الاستثمار (المكون الثابت لرأس المال في مشروعات القطاع الخاص) بنسبة ١٪، فإن الإنتاجية في المتوسط تزداد بنسبة ١,١٢٪.

- كما أكدت نتائج الدراسة على وجود أثر سلبي ومعنوي لعدد العمالة على الإنتاجية في القطاع الخاص، فكلما تزايد عدد العمالة بنسبة ١٪ انخفضت الإنتاجية في القطاع الخاص في المتوسط بنسبة ٠,٩٣٪ (أي أن الإنتاجية الحدية للمزيد من العمالة سالبة).

ومما يدعم صحة هذه النتائج، تقارب وتوافق قيم المعلمات التفسيرية المقدرة لنتائج اختبار FMOLS مع نتائج اختبار طريقة المربعات الصغرى الديناميكية (DOLS) Dynamic Ordinary Least Square سواء فيما يتعلق بالأثر الإيجابي والمعنوي للعلاقة بين الإنتاجية والأجور، أو المكون الثابت لرأس المال، وكذلك الأثر السلبي والمعنوي للعلاقة بين العمالة و الإنتاجية في القطاع الخاص.

وعليه توصي الدراسة بالتالي:

- ١- نشر ثقافة مجتمعية تهتم بجعل المحدد الرئيسي لزيادة الأجور هو زيادة الإنتاجية واعتبار ذلك من أحد روابط العَقد الاجتماعي بين العامل وصاحب العمل.
- ٢- وضع سياسات مالية وعمالية مستقرة ومتوسطة وطويلة الأجل، لتشجيع أصحاب الأعمال على تقدير الجدوى الاقتصادية لقراراتهم الاستثمارية.
- ٣- توفير المعلومات الرامية إلى تحسين الربط بين عرض المهارات والطلب عليها، مصنفة وموثوقة، وذلك لدعم متخذي القرار فيما يتعلق بالمهن المستجدة اللازمة في سوق العمل، ثم ترجمة هذه المعلومات إلى برامج تأهيلية ذات جدوى حقيقية للعمالة الوطنية.
- ٤- استشراف احتياجات الحاضر، ومتطلبات المستقبل للمهارات المطلوبة، وتهيئة كوادر وطنية «قابلة للتوظيف» على مهن ووظائف متوقعة مستقبلاً، وتصنيفها طبقاً (للمناطق الإدارية، والجنس).
- ٥- تشجيع وتقنين استقدام وتشغيل العمالة الماهرة فقط؛ نظراً للأثر السلبي الذي أكدته نتائج الدراسة لأعداد العمالة على الإنتاجية في القطاع الخاص.
- ٦- وجود دليل إرشادي (أو معياري) يضمن عدم مبالغة أصحاب المشروعات في تشغيل أو زيادة طلبات استقدام العمالة، طبقاً لحاجة المشروع الضرورية وقدراته العملية.
- ٧- العمل على وجود تقارب نسبي في الأجور والمزايا المالية بين القطاعين الحكومي والخاص؛ وذلك لتخفيف المزاخمة على الوظائف الحكومية، وربط زيادة الأجور والإنتاجية بأساليب معيارية حسب التصنيف المهني، بحيث تكون الإنتاجية والكفاءة هما معيار الزيادة في الأجور.

المراجع:

أولاً، المراجع العربية:

- الببلاوي، حازم (١٩٩٣). دليل الرجل العادي إلى تاريخ الفكر الاقتصادي، دار الشروق، القاهرة.
- المجرن، عباس (١٩٩٩). إنتاجية العمل والأجور في الاقتصاد الكويتي، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، ١ - ٢٦.
- النجار، سعيد (١٩٧٣). تاريخ الفكر الاقتصادي من التجارين إلى نهاية التقليدين، دار النهضة العربية، بيروت.
- بانافع، وحيد؛ علي، عبدالعزيز (٢٠٢٠). السياسة المالية بين أولويات النمو ومتطلبات العدالة، مركز البحوث والدراسات، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- حسانين، حازم (٢٠٢٠). الآثار الديناميكية لربط الأجور بالإنتاجية في الاقتصادات النامية: حالة مصر، المعهد العربي للتخطيط، مجلة التنمية والسياسات الاقتصادية، العدد الأول.
- زكي، رمزي (١٩٩٨). الاقتصاد السياسي للبطالة: تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، المجلس الأعلى للثقافة والفنون، سلسلة عالم المعرفة رقم (٢٢٦)، الكويت.
- مكتب العمل الدولي (٢٠١١). اتجاهات الأجور في العالم وتطورات سياسات الأجور في بلدان مختارة: سياسات الأجور وغمو الإنتاجية والعمالة GB.310/ESP/3: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_151383.pdf
- الإحصاءات السنوية، البنك المركزي السعودي: <https://www.sama.gov.sa/ar-sa/EconomicReports/pages/YearlyStatistics.aspx>
- الهيئة العامة للإحصاء، التقرير السنوي (٢٠١٩). سوق العمل والحماية الاجتماعية، نقلاً عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية <https://www.stats.gov.sa/ar/1017>
- الهيئة العامة للإحصاء، (٢٠١٩). مسح القوى العاملة الربع الثالث لعام ٢٠١٩، الهيئة العامة للإحصاء. <https://www.stats.gov.sa/ar/814>
- الهيئة العامة للإحصاء (٢٠٢١). إحصاءات سوق العمل للربع الثاني من عام ٢٠٢١، الهيئة العامة للإحصاء. https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/LM_Q2%202021Ar.pdf

ثانياً، المراجع الأجنبية:

- Abdulkhairova, E. M., & Bekirova, S. E. (2020). Cyclic relationship between wages, labor productivity and human capital quality. Scientific Bulletin: finance, banking, investment, 2 (51), 127-133. <https://doi.org/10.37279/2312-5330-2020-2-127-133>.
- Bhattacharya, M., Narayan, P. K., Popp, S., & Rath, B. N. (2011). The productivity-wage and productivity-employment nexus: A panel data analysis of Indian manufacturing. Empirical Economics, 40 (2), 285-303.

- Dimian, G. C., Marin, E., & Jablonsky, J. (2019). Investigating The Long And Short-Run Salary-Employment Relationship In Romania: A Sectorial Approach Using The Ardl Model. *Economic Computation & Economic Cybernetics Studies & Research*, 53 (1).
- Dostie, B. (2006), Wages, Productivity and Aging, Working Paper Institute of Applied Economics, Montreal.
- Ho, L.P. and Yap, S.F. (2001) The Link Between Wages and Labor Productivity: an Analysis of the Malaysian Manufacturing Industry, *Malaysian Journal of Economic Studies*, 38 (1&2), 51-57.
- Inagaki, K., 2010, Income Inequality And The Suicide Rate In Japan: Evidence From Cointegration and LA-VAR, *Journal of Applied Economics*. Vol XIII, No. 1 (May 2010), 113-133. <https://ucema.edu.ar/publicaciones/download/volume13/inagaki.pdf>.
- Katovich, E. S., & Maia, A. G. (2018). The relation between labor productivity and wages in Brazil. *Nova Economia*, 28, 7-38.
- López-Villavicencio, A., & Silva, J. I. (2011). Employment Protection and the Non-Linear Relationship Between the Wage-Productivity Gap and Unemployment. *Scottish Journal of Political Economy*, 58 (2), 200-220.
- Lutepohl, H., Berlin, H., Saikkonen, P., Trenkler, C., 2002, Maximum Eigevalue versus Trace Tests for the cointegration rank of a VAR process, *The Econometrics Journal*, Volume 4, Issue 2, December 2001, Pages 287–310.
- Marquetti, A. (2004). Do rising real wages increase the rate of labor-saving technical change? Some econometric evidence. *Metroeconomica*, 55 (4), 432-441.
- Oh, J., Min, S., & Hong, S. (2019). Relationship between Korean manufacturing wages and labor productivity. *Korean Development Economics Association*, 25 (3), 29-54. <https://doi.org/10.20464/kdea.2019.25.3.2>.
- Özmucur, S. (2003). Wage and productivity differentials in private and public manufacturing: The case of turkey. *Econ WPA Series*, (0303002), 128-118.
- Rashid, I. M. (2020). Determinants of FDI inflows in agriculture sector using pooled ordinary least Square (OLS), pooled generalized least Square (GLS), augmented Dickey-Fuller (ADF) and Philips-perron unit root test. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24 (5), 2560-2567. <https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i5/pr201955>.
- Sharpe, A., Arsenault, F., and Harrison, P., 2008, The Relationship Between Labour Productivity And Real Wage Growth In Canada AND OECD COUNTRIES, *CSLS Research Report No. 2008-8*.
- Tabari, N. A. Y., & Reza, M. (2012). Technology and education effects on labor productivity in the agricultural sector in Iran. *European Journal of Experimental Biology*, 2 (4), 1265-1272.
- Theodoropoulou, S. (2019). Convergence to fair wage growth? Evidence from European countries on the link between productivity and real compensation growth, 1970-2017.



PUBLIC ADMINISTRATION JOURNAL

A Professional Peer Reviewed Quarterly Journal Published
by the Institute of Public Administration

CONTENTS:

- Targeting Wages for Enhancing Productivity in the Private Sector: An Applied Study on Saudi Arabia.
Dr. Majed Suleiman Al-Mizaini
Dr. Abdulaziz Abdulmajeed Ali
- The Relationship Between Empowering Leadership and Innovative Work Behavior: A Field Study on King Abdul-Aziz City for Science and Technology (KACST).
Dr. Khaled Abdulaziz Al-Shamlan
Dr. Mervet Mohammad Mursi
- Foreign Innovation Partnerships: Contextual Factors and Mitigation Mechanisms.
Dr. Mohammad Ahmad Gharawi
- Transplantation of Human Organs as a Crime of Human Trafficking: An Analytical Study in the Saudi Law.
Prof. Ahmad Abdulrahman Al-Majali
- Unpacking the Role of Technology, Leadership, Governance and Collaborative Capacities in Inter-Agency Collaborations.
By: Mila Gasco-Hernandez, J. Ramon Gil-Garcia, Luis F. Luna-Reyes
Translated by: Mr. Meshari Abdullah Aldhuhayyan
Revised by: Dr. Hani E. Alturkostoni